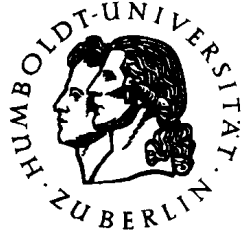


HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN  
INSTITUT FÜR BIBLIOTHEKSWISSENSCHAFT



BERLINER HANDREICHUNGEN  
ZUR BIBLIOTHEKSWISSENSCHAFT

HEFT 141

**DIE ARBEITSSITUATION THEOLOGISCHER OPLs: EINE  
EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG**

VON  
JÖRG FIEDLER



**DIE ARBEITSSITUATION THEOLOGISCHER OPLS: EINE  
EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG**

**VON  
JÖRG FIEDLER**

---

Berliner Handreichungen  
zur Bibliothekswissenschaft

Begründet von Peter Zahn  
Herausgegeben von  
Konrad Umlauf  
Humboldt-Universität zu Berlin

Heft 141

## **Fiedler, Jörg**

Die Arbeitssituation theologischer OPLs : eine empirische Untersuchung / von Jörg Fiedler. – Berlin : Institut für Bibliothekswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin, 2005. – VIII, 90 S. - (Berliner Handreichungen zur Bibliothekswissenschaft ; 141)

ISSN 14 38-76 62

### Abstract:

In der Untersuchung wird einleitend ein Überblick über bereits erfolgte OPL-Befragungen gegeben sowie das Untersuchungsziel umrissen. Es werden die Leitsätze bzw. die Leitlinien der Evangelischen und Katholischen Kirche dazu einbezogen. Die Befragungsmethode, der Fragebogen und die Durchführung der Befragung werden vorgestellt. Im Hauptteil der Arbeit werden die gewonnenen Untersuchungsergebnisse analysiert. Den Abschluss bildet dazu die Gegenüberstellung von Bibliothekaren und Nichtbibliothekaren und die damit verbundenen Begebenheiten innerhalb des deutschen Bibliothekswesens. Im Anhang der Arbeit befindet sich der eingesetzte Fragenbogen sowie Belegmaterial.

Diese Veröffentlichung ist die überarbeitete Fassung einer Masterarbeit im postgradualen Fernstudiengang Master of Arts (Library and Information Science) an der Humboldt-Universität zu Berlin.

## Inhaltsverzeichnis

Danksagungen .....	VI
Abkürzungen .....	VII
Zitierweisen .....	VIII
1. Einleitung.....	1
2. Definitionen.....	7
3. Die Untersuchung.....	9
3.1 Die Untersuchungsmethode .....	9
3.2 Der Fragebogen .....	10
3.3 Der Pretest .....	11
3.4 Die Befragungsdurchführung.....	12
3.5 Die Auswertungsvorbereitung.....	14
4. Die Auswertungsergebnisse .....	14
4.1 Zur Person:.....	14
4.2 Zur Bibliothek.....	16
4.3 Zum Arbeitsplatz.....	25
4.4 Zur Aus- und Fortbildung .....	36
4.5 Zur Zufriedenheit .....	44
5. Bibliothekare und Nichtbibliothekare .....	60
5.1 Zur Bibliothek.....	61
5.2 Zum Arbeitsplatz.....	63
5.3 Zur Aus- und Fortbildung .....	64
5.4 Zur Zufriedenheit .....	67
6. Zusammenfassung .....	68
6.1 Zur Person.....	69
6.2 Zur Bibliothek.....	69
6.3 Zum Arbeitsplatz.....	70
6.4 Zur Aus- und Fortbildung .....	72
6.5 Zur Zufriedenheit .....	73
7. Literaturverzeichnis .....	78
Anlagen	
Zitierung elektronischer Quellen.....	84
E-Mail von Judith A. Siess.....	85
Fragebogen.....	86
Berufe im Spiegel der Statistik.....	90

## **Danksagungen**

Mein herzlichster Dank gebührt Herrn Prof. Dr. Konrad Umlauf für die ausgezeichnete Betreuung der Masterarbeit. Er hat mich bei der Erstellung der Arbeit stets mit kritischem Interesse begleitet und eine Atmosphäre geschaffen, die konstruktives Arbeiten sehr befördert hat.

Ebenso danke ich Herrn Dr. Hans-Ulrich Kamke, der freundlicherweise das Zweitgutachten übernahm. Darüber hinaus gilt ihm auch der Dank für die hervorragende Betreuung als Fernstudent an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Frau Dipl.-Bibl. Clara Thöne danke ich für die umfassenden Dienstleistungen, die sie in stets freundlicher und kompetenter Weise für mich erbracht hat.

Ferner danke ich der EKK-Stiftung, insbesondere Herrn Schleicher, für das mir zugestandene Stipendium.

Außerdem möchte ich allen One-Person Librarians danken, die die Untersuchung durch Beantwortung des Fragebogens unterstützt haben.

## Abkürzungen

AKThB	=	Arbeitsgemeinschaft Katholisch-Theologischer Bibliotheken
ALPIKA	=	Arbeitsgemeinschaft der Leiterinnen und Leiter der Pädagogischen Institute und Katechetischen Ämter der Evangelischen Kirchen in Deutschland
archivar.	=	archivarisch
BIB	=	Berufsverband Information Bibliothek
Biblio.	=	Bibliothekar(e)
DBS	=	Deutsche Bibliotheksstatistik
dokument.	=	dokumentarisch
E-Mail	=	Electronic Mail
EKD	=	Evangelische Kirche in Deutschland
Ev.-luth.	=	Evangelisch-lutherisch
H	=	hour(s) / Stunde(n)
http	=	Hypertext Transfer Protocol
INETBIB	=	Internet in Bibliotheken
KIBIB	=	Kirchlich-wissenschaftliche Bibliotheken
Nbiblio.	=	Nichtbibliothekar(e)
o. A.	=	ohne Angaben
OPL	=	One-Person Library
OPL-L	=	One-Person Library-List
OPLn	=	One-Person Librarian
OPLns	=	One-Person Librarians
OPLs	=	One-Person Libraries
RAK	=	Regeln für die alphabetische Katalogisierung
RSWK	=	Regeln für den Schlagwortkatalog
URL	=	Uniform Resource Locator
VkwB	=	Verband kirchlich-wissenschaftlicher Bibliotheken in der Arbeitsgemeinschaft der Archive und Bibliotheken in der evangelischen Kirche
www	=	World Wide Web

## **Zitierweisen**

Für die im Internet veröffentlichte Literatur gilt folgende Konvention: Nachname, Vorname: Titel. URL (Abfragedatum), vgl. Nethöfel/Tiedemann, Internet, S. 39 f.

Die Zitierung der E-Mails erfolgte nach: Zitierung elektronischer Quellen, <http://opus.bibliothek.uni-wuerzburg.de/opus/doku/mla.php> (11.03.04), siehe auch Anlage 1.



## 1. Einleitung

Das Bibliothekswesen in Deutschland findet den Ausgangspunkt seiner Entwicklung in den Klosterbibliotheken. Ihre Entstehungsgeschichten gleichen oftmals einander: Zunächst existierten klösterliche Skriptorien, in denen Mönche das für Verkündigung, Lehre und/oder Forschung benötigte Schriftgut abschrieben. Diese Schreibstuben entwickelten sich zu Orten, an denen Schriftgut gelagert, bereitgestellt und gelesen wurde. Später erfolgten dann auch die Erfassung und Erschließung der Bestände. Zuerst in Form einer reinen Auflistung, darauf folgend, die inhaltliche, nachdem dies der Bestandszuwachs erforderlich machte. Somit wurden die Kernaufgaben der Bibliothek in ihrer Urform ausgeführt, die im Zuge der Zeit eine am technischen-, sozialen-, kulturellen- und wirtschaftlichen Fortschritt geknüpfte Weiterentwicklung erfuhr. Die Betreuung der Klosterbibliothek lag zur damaligen Zeit ausschließlich in den Händen eines Geistlichen. Insofern verkörperte die Klosterbibliothek bereits in ihrer Ausgangsphase den Typus der hier zu untersuchenden One-Person Library (OPL), ungeachtet dessen, dass der Begriff von Guy St. Clair im Jahre 1972 in den USA in die Bibliothekswissenschaft eingebracht wurde, und zuvor der Begriff „One Man Bands Group“ in Großbritannien für eine entsprechende Einrichtung aufkam. Damit einher erging das Aufkommen einer bis heute bestehenden Philosophie und Bewegung<sup>1</sup>.

Die OPL wird heute als die Bibliotheksform erachtet, deren Verbreitung im 21. Jahrhundert am stärksten zunehmen wird. Als Grund dafür zeichnen sich zwei gegensätzliche Bewegungen ab: Einerseits werden „mehr und mehr Unternehmen oder Organisationen nur noch einen einzigen hochqualifizierten Informationsspezialisten einstellen und diesem das gesamte Informationsmanagement in Alleinverantwortung übertragen.“<sup>2</sup> Ebenso werden auch öffentliche, kirchliche und private Träger kleinerer Bibliotheken diese zunehmend durch Stelleneinsparungen in One-Person Libraries (OPLs) umwandeln, sofern es die finanzielle Situation erfordert und/oder es die Versorgung gestattet. Andererseits erscheint „die flexible, an Bedürfnisse der Organisa-

---

<sup>1</sup> Vgl. Aleksander, Karin: Wie speziell ist eine One-Person Library für Frauen- und Geschlechterforschung? Berlin : Institut für Bibliothekswissenschaft, 1998. (Berliner Handreichungen zur Bibliothekswissenschaft und Bibliothekarsausbildung ; 56), S. 9.

<sup>2</sup> Morgenstern, Evelin: Die One-Person Library : ihre Entdeckung und die Folgen für das spezialbibliothekarische Dienstverständnis. In: Kirchliches Buch- und Bibliothekswesen : Jahrbuch / [Hrsg. von Jochen Bepler.] – Trier : Paulinus Verl., 1=47. 2000, S. 121.

tion bzw. einer Abteilung der Organisation angepasste Arbeitsweise so erfolgreich zu sein, dass Anlass für viele Trägerorganisationen besteht, solche Bibliotheken in steigendem Maße einzurichten.“<sup>1</sup> Dabei gehen dem ein grundlegender Informationsbedarf des Trägers und die Wirtschaftlichkeit der Einrichtung einer OPL voraus. Bezüglich der theologischen OPLs ließen sich die Umwandlungen in OPLs noch nicht feststellen. Während der Untersuchung waren nur vereinzelt Schließungen oder Zwangsfusionierungen auffällig. Bemerkenswert erscheint auch die Tatsache, dass theologische OPLs äußerst selten Gegenstand einer Untersuchung sind. So ist auch die Arbeitssituation in theologischen OPLs in Deutschland bis heute (Stand: 15. Mai 2004) in keiner wissenschaftlichen, öffentlich einsehbaren Erhebung reflektiert worden. Nachweisbar sind Veröffentlichungen, in denen OPLs nach anderen thematischen und geographischen Aspekten empirisch untersucht wurden, beispielsweise die OPLs Hannovers<sup>2</sup> oder die Verwaltungsbibliotheken Berlins<sup>3</sup>. Des Weiteren werden Untersuchungen durchgeführt, die Teil eines Programms sind: So ist es innerhalb der auf dem Bibliothekartag wiederkehrenden Veranstaltung „OPL: das Robinson-Crusoe-Syndrom und was man dagegen tun kann“<sup>4</sup>, Bestandteil, die anwesenden OPLs per Fragebogen zu befragen. Eine international angelegte Untersuchung der OPLs ist ebenso erfolgt<sup>5</sup>. Ferner wurden OPL-Untersuchungen durchgeführt, die nicht veröffentlicht werden durften, beispielsweise die der OPLs der Forschungseinrichtungen Deutschlands. Diese Auswahl soll verdeutlichen, dass zwar sehr unterschiedliche Untersuchungen erfolgt sind, die theologischen OPLs aber nicht oder nur neben anderen – nicht bundesweit – untersucht worden. Somit stellt die Untersuchung, die sich ausschließlich auf theologische OPLs und deren Belange bezieht, ein Novum dar.

---

<sup>1</sup> Plieninger, Jürgen: One-Person Libraries/Librarians. In: Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen : Fachratgeber für die Bibliotheksleitung und Bibliothekare / Hans-Christoph Hobohm ; Konrad Umlauf (Hrsg.) – Hamburg : Dashöfer. – Losebl.-Ausg. - [Hauptbd.] – 2002, Kap. 3/8.6, S.1.

<sup>2</sup> Vgl. Gläser, Sandra: One-Person Libraries in Hannover : Fakten, Probleme, Perspektiven ; Ergebnisse einer empirischen Untersuchung / vorgelegt von Sandra Gläser und Kristina Heckmann. – Nürnberg : Arbeitsgemeinschaft der Parlaments- und Behördenbibliotheken, 1998. – (Arbeitshefte / Arbeitsgemeinschaft der Parlaments- und Behördenbibliotheken ; 50)  
Zugl.: Hannover. Fachhochsch., Dipl.-Arb., 1997.

<sup>3</sup> Vgl. Lux, Claudia: Die OPL-Umfrage in den Verwaltungsbibliotheken. In: APBB-Mitteilungen 80 (1996), S. 14 – 19.

<sup>4</sup> Vgl. Motzko, Meinhard: Kriterien für schlechte und gute Bibliotheken : Qualitätsmanagement in One-Person Libraries (OPL). In Zeitschrift für Bibliothekswesen und Bibliographie : Sonderhefte / hrsg. von Jürgen Hering. – Frankfurt am Main : Klostermann, 2001. – (Sonderhefte ; 81), S. 224–232.

<sup>5</sup> Vgl. Siess, Judith A.: The SOLO librarian's source-book / by Judith Siess. – Medford, NJ : Information today, 1997.

Der gegenwärtige Informationsmangel findet darin eine Begründung, dass dieses sehr spezifische Thema weniger gewichtig als andere Themen des kirchlichen Bibliothekswesens erscheint, die zwangsläufig einen größeren Interessentenkreis ansprechen und in Kolloquien oder auf Fachtagungen diskutiert werden.

In dieser Arbeit können folglich keine Entwicklungen innerhalb der theologischen OPLs aufgezeigt oder bereits erhobene Ergebnisse gegebenenfalls erneut falsifiziert oder verifiziert werden. Ein Vergleich kann insofern nur mit nicht-theologischen OPLs erfolgen, die hinsichtlich gleicher Fragestellungen bundesweit untersucht wurden. Alle weiteren Vergleiche besitzen nur eine begrenzte Aussagekraft. Während der Untersuchungsdurchführung zeigte sich anfänglich auch seitens der One-Person Librarians (OPLns) ein eher geringes Interesse an der Analyse ihrer gegenwärtigen Arbeitssituation.

Dabei kann aus einer fundierten Untersuchung praktischer Nutzen für die Träger der Bibliotheken, den dort tätigen Bibliothekaren und den Benutzern gewonnen werden, vorausgesetzt, die Veröffentlichung der Untersuchungsergebnisse erfolgt und Veränderungsbedarf bzw. -wille besteht.

Ein Ziel der Arbeit ist es, dem kirchlichen OPLn die Möglichkeit zu bieten, über das erhobene Zahlenmaterial und dessen Interpretation, die eigene Arbeitssituation in Relation zu den bundesweit verbreiteten theologischen OPLs setzen zu können. Dem gehen weitere Untersuchungsziele voraus: Eventuell vorhandene Probleme und Schwachstellen sollen aufgezeigt, Bedürfnisse der OPLns artikuliert und das Maß an Zufriedenheit am Arbeitsplatz in theologischen OPLs bestimmt werden. Ferner soll betrachtet werden, wie die Bedürfnisse der Mitarbeiter – nach dem Modell der Maslowschen Bedürfnispyramide – am Arbeitsplatz befriedigt werden, mit Ausnahme der körperlichen Grundbedürfnisse.

Durch die Analyse der Arbeitssituation kann auch das Verhältnis zwischen der Kirche und ihren OPLns verdeutlicht werden. In diesem Zusammenhang stellt sich eine weitere, bisher nicht untersuchte Frage, der in der vorliegenden Arbeit nachgegangen werden soll: Inwieweit gelten in den OPLs die von der Evangelischen und Katholischen Kirche aufgesetzten Leitsätze beziehungsweise Leitlinien? Nachfolgend sollen diese auszugsweise betrachtet werden.

Seitens der Katholischen Kirche hat die Päpstliche Kommission für die Kulturgüter der Kirche einen Rundbrief mit dem Titel „Kirchliche Bibliotheken in der Sendung der

Kirche“ verfasst.<sup>1</sup> Darin heißt es: „Das Buch zu bewahren und seine Lektüre und Verbreitung zu fördern, ist folglich für die Kirche eine Aktivität, die ihrem Missionsauftrag sehr nahe steht, um nicht zu sagen, mit ihm eins ist.“<sup>2</sup> Dabei wird der Missionsauftrag als Grund angeführt, aus dem sich das Engagement für und in deren eigenen Bibliotheken herleitet<sup>3</sup>. Ergänzt wird dies durch die Forderung: Es „...sollte alles vermieden werden, was der Bewahrung und dem Schutz, der Pflege und der Förderung, der Benutzbarkeit und der Zugänglichkeit dieser Bibliotheken entgegensteht.“<sup>4</sup> Ein hoher wie allgemeiner Anspruch, der dort artikuliert wird. Ferner werden im Rundbrief das Profil des Bibliothekars und dessen Amt näher betrachtet: „Wie man sich in den verschiedenen Sektoren der Pastoral darum bemüht, qualifizierte Mitarbeiter einzusetzen, so sollte es auch im Sektor Bibliotheken gehandhabt werden: „es ist notwendig, dass dem Dienstant des Bibliothekars wieder die ihm zukommende Bedeutung und Ehre erwiesen wird, da er tatsächlich nicht nur ein Arbeitnehmer, sondern vielmehr jemand ist, der zur Kultur und somit auch zur Evangelisierung anregt.“<sup>5</sup> Dabei kann sicherlich nicht die Ehrerweisung als Forderung formuliert werden, ebenso wenig wie beispielsweise Anerkennung. Sie gilt verdient zu werden. Durch den Evangelisierungsauftrag erhält die bibliothekarische Arbeit in der katholischen Kirche auch eine theologische Funktion. Sie impliziert charakteristisch eine Form von Gottesdienst, im Sinne von „Gott dienen“. „Der sinnstiftende übergeordnete Bezug ... ist auch nicht der Bezug auf den Leser, auf sein Wohl oder seine Aufklärung, sondern es ist – zumindest in der Sicht des kirchlichen Bibliothekars – der im gemeinsamen Erkenntnisstreben begründete Gottesdienst.“<sup>6</sup> Generell erscheint der Gebrauch des Wortes „Gottesdienst“ für die bibliothekarische Arbeit nur in katholischen Bibliotheken Anwendung zu finden: Ein Gottesdienst ohne Wortverkündigung, Psalmlesung, Gebet und Gemeinde ist kein evangelischer Gottesdienst, auch wenn sich der bibliothekarische Auftrag im übergeordneten Sinne als eine Gott dienende Funktion betrachten lässt. Unberührt jeglicher Interpretation erbringt der Bibliothekar zumindest eine kirchliche Dienstleistung.

---

<sup>1</sup> Vgl. Kirchliche Bibliotheken in der Sendung der Kirche : Schreiben der Päpstlichen Kommission für die Kulturgüter der Kirche vom 19. März 1994 / Hrsg.: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. - Bonn : Bischöfliche Ordinate, 2003, S. 9.

<sup>2</sup> Ebenda, S. 12.

<sup>3</sup> Vgl. ebenda, S. 12.

<sup>4</sup> Ebenda, S. 12.

<sup>5</sup> Ebenda, S. 20.

<sup>6</sup> Ebenda, S. 80.

In dem zitierten Rundbrief sind die von Papst Johannes Paul II. erstellten Leitlinien für die katholischen Bibliotheken niedergeschrieben<sup>1</sup>, die somit auch für die OPLs Geltung besitzen. Darin heißt es: „Könnte man nicht von Seiten der Kirchen, die zuweilen nicht mehr so stark benutzte oder benutzbare Bibliotheken besitzen, planen, ihrem Inhalt nach wichtige und fundamentale Grundbestände – also große philosophische und theologische Werke, Sammelwerke und Quellen der Patristik – im Aufbau befindlichen Kirchen zu überlassen?“<sup>2</sup> Hier wird die Nachordnung der Bibliothek deutlich: Vorrangig ist der Bestandsaufbau einer Kirche, auch wenn damit der Abbau des Bestandes einer wenig genutzten Bibliothek einhergeht. Fraglich, welchen Wert eine solche Bibliothek noch langfristig hat, wenn der wichtigste Grundbestand an eine im Aufbau befindliche Kirche abgegeben wurde, ungeachtet der finanziellen Frage. Innerhalb der Leitlinien wird dies hingegen als positiver Effekt für die Bibliotheken gewertet. „Damit wäre zwischen den Kirchen ein kultureller und pastoraler Austausch von entscheidender Bedeutung gewährleistet, der auch den durch ihren beschränkten Gebrauch fruchtlos gewordenen Bibliotheken wieder einen neuen Wert verleihe.“<sup>3</sup> Von der Auslagerung wären am ehesten die OPLs betroffen, da weniger stark frequentierte Bibliotheken im Regelfall nicht mehr personalaufwändig betreut werden, was eine Grunddimension der OPL darstellt. Die beschriebene „Bibliotheksbelebung“ durch Abgabe der wichtigsten Werke erscheint doch sehr zweifelhaft. Realistischer erscheint es, dass die nur noch schwach benutzten Bibliotheken geschlossen, ihre Bestände größeren kirchlichen Bibliotheken oder anderen kirchlichen Einrichtungen überlassen werden. Auch der Verkauf von kirchlichen Bibliotheksbeständen war in der Vergangenheit zu beobachten, wobei diese Handhabung in der Fachpresse sehr kritisch beurteilt wurde. Auch der Personalaspekt wird in den Leitlinien aufgegriffen: „Für die kleineren Bibliotheken – d.h. für die Bibliotheken der Pfarreien und der Vereine – wird man, wie es in früheren Zeiten lobenswerterweise geschah, auf die Mithilfe von Freiwilligen zurückgreifen müssen.“<sup>4</sup> Die Freiwilligen dürften im Regelfall über keine fachliche Ausbildung verfügen. Welches Aufgabefeld sie durch ihre Mithilfe abdecken, und inwieweit sich der definierte Leitsatz qualifizierte Mitarbeiter einzusetzen auch auf sie bezieht, bedarf einer gesonderten Betrachtung. Bemerkenswert erscheint, dass kleine Bibliotheken – somit auch die

---

<sup>1</sup> Vgl. ebenda, S. 19.

<sup>2</sup> Ebenda, S. 25.

<sup>3</sup> Ebenda, S. 25.

<sup>4</sup> Ebenda, S. 25.

OPLs – den Bibliothekstyp darstellen, der scheinbar eine nichtfachliche Kraft am geeignetsten nutzen kann.

In den Leitlinien wird ferner angedacht, die wertvollen Bestände kleiner Bibliotheken in einer großen Bibliothek zu lagern, da diese eine sachgerechtere Bestandspflege böte<sup>1</sup>. Auch hiervon wären vorrangig die OPLs betroffen, da sie im Regelfall zu den kleinen Bibliotheken zu zählen sind. Die Verbesserung der Bestandshaltung in kleinen Bibliotheken wird nicht verfolgt.

Die Differenzierung zwischen kirchlichen und nichtkirchlichen Bibliotheken verdeutlicht den Hintergrund des Handlungsgeschehens: Als spezifisch werden nicht der Buchbestand, die Qualifikation der Mitarbeiter oder die bibliothekarischen Standards betrachtet<sup>2</sup>. Spezifisch ... „ist die kontextuelle Verankerung im pastoralen und historischen Alltag der Kirche. Dies hat weitreichende Auswirkungen bis hin zum Berufsverständnis, etwa im Bereich bibliothekarische Ethik. Wobei diese ethische Herausforderung ... auf der Ebene der bibliothekarischen Institution zu verstehen ist. Es sind die strukturellen Vorgaben, die ein spezifisches Dienstleistungsverhältnis bestimmen. Wir messen unsere Einrichtungen institutionell und konzeptionell nach kirchlichen Maßstäben.“<sup>3</sup>

Folglich ergibt sich für die katholischen OPLs keine OPL-Orientierung und damit auch kein – zumindest formales – Spannungsfeld zum Träger, da der durch Vorgaben und aufgestellten Maßstäben einzig das Verhältnis bestimmt. Die angeführten Leitlinien verdeutlichen argumentativ die gleiche Ausrichtung, wobei die hierarchische Beziehung zwischen dem Träger und seiner OPL kein Sonderfall darstellt, sondern auch in nichtkirchlichen Einrichtungen das verbreitete Verhältnis ist. Zusammenfassend zeigt sich anhand des zitierten Rundbriefes, dass generell eine optimale Bibliotheksarbeit verfolgt wird. Die Leitlinien hingegen verdeutlichen durch die Handhabung der kleinen Bibliotheken/OPLs deren Nachrangigkeit.

Seitens der Evangelischen Kirche in Deutschland wurden keine Leitsätze für ihre Bibliotheken herausgegeben. Sie wurden von den ihr zugehörigen Landeskirchen aufgestellt. Als Beispiel sind die „Leitsätze für das Bibliothekswesen in der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers“<sup>4</sup> ausgewählt. Darin heißt es: „Es ist darauf zu achten,

---

<sup>1</sup> Vgl. ebenda, S. 21.

<sup>2</sup> Vgl. ebenda, S. 79.

<sup>3</sup> Ebenda, S. 79.

<sup>4</sup> Rechtssammlung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche / im Auftrag des Landeskirchenamtes hrsg. von Eberhard Sperling ; Horst Nagel. – Hannover : Luth. Verl.-Haus. – Losebl.-Ausg. - [Hauptbd.] – 1969.

dass eine effektive Bibliotheksarbeit fachliche Leitung, ausreichendes Personal, funktionsgerechte Ausstattung, geeignete Räume, gesicherte Finanzierung und eine Kooperation der Bibliotheken jeglicher Träger untereinander voraussetzt.“<sup>1</sup> In den dann folgenden Leitlinien werden hauptsächlich die einzelnen Bibliothekstypen, ihr Versorgungsauftrag, der Leihverkehr, die Bestände (Aufbau, Pflege) und deren Finanzierung beschrieben<sup>2</sup>. In den recht allgemeinen Leitsätzen ist kein Missions- und Evangelisierungsauftrag für den in der Bibliothek Tätigen formuliert. Zum Status der OPLs, zur Beschäftigung von Freiwilligen und zur Bestandsabgabe der Bibliotheken an die Kirche werden keine Angaben gemacht. Zusammenfassend implizieren die Leitsätze zwar, dass die Landeskirche Hannovers eine qualitativ gute Bibliotheksarbeit anstrebt, doch ihr Gehalt könnte durch Aktualisierung gewinnen. So wären Handlungsvorgaben zu Themen wie Medienkompetenz, Langzeitarchivierung und die Einbeziehung der heute in vielen Bibliotheken angewandten Managementmethoden eine sinnvolle Ergänzung.

## 2. Definitionen

Die Termini „One-Person Library“ bzw. „One-Person Librarian“ waren rückblickend Gegenstand diverser Inhaltsbestimmungen und Synonymbildungen, die hier nicht in ihrem vollen Umfang wiedergegeben werden sollen. Wesentlicher ist die gebräuchlichste Definition, die ebenfalls für die Untersuchung zu Grunde gelegt wurde. Diese verbreitete Definition der One-Person Library formulierte Guy St. Clair: „Eine One-Person Library wird als eine Bibliothek – oder andere Einrichtung für Informationsdienstleistungen – definiert, in der ein einziger fachlich qualifizierter Mitarbeiter alle dort anfallenden Arbeiten macht. Jedoch kann es vorkommen, daß diesem Mitarbeiter für die eine oder andere Arbeit eine nichtausgebildete Hilfskraft zur Unterstützung zur Verfügung steht. Auf der anderen Seite ist es aber auch möglich, daß die One-Person Library völlig ohne fachlich ausgebildetes Personal geführt wird; in diesem Fall ist derjenige Angestellte, dem als einzigem die Verantwortung für die Bibliothek übertragen wurde, der One-Person ‚Librarian‘“<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Ebenda, Kap. 92-1, 41. Erg. X/2003, S. 1.

<sup>2</sup> Vgl. ebenda, Kap. 92-1, 41. Erg. X/2003.

<sup>3</sup> St. Clair, Guy: One-Person Libraries : Checkliste als Orientierungshilfe für den Betrieb von OPLs. – Berlin : Dt. Bibliotheksinstitut, 1996. (Arbeitshilfen / Deutsches Bibliotheksinstitut ), S. 10.

Die deutschen Übersetzungen bzw. Umschreibungen des Begriffs One-Person Library (Ein-Personen-Bibliothek, Solobibliothek, Einmann-/Einfrau-Bibliothek, Kleinstbibliothek haben sich nicht durchgesetzt, weil die Begriffe „der Bedeutung der One-Person Library nicht genug Ausdruck verleihen konnten“<sup>1</sup>. So wurde außerdem der üblichen Handhabe gefolgt, das aufkommende Fremdwort zu übernehmen.

Zur weiteren begrifflichen Bestimmung bietet die Differenzierung der traditionellen und der speziellen Bibliothek von Ferguson und Mobley Aufschluss. „A special library is characteristically a unit or department of an organization primarily devoted to other than library or educational purpose. A special librarian is first an employee, a staff member of the parent organization, and second a librarian. ‘Special’ really means library service specialized or geared to the interests of the organization and to the information needs of its personnel.“<sup>2</sup> Die aufgeführte Begriffsbestimmung der Spezialbibliothek lässt sich auf die OPL übertragen, da sie aufgrund ihrer Charakteristika zur Gruppe der Spezialbibliotheken zu zählen ist. Speziell werden sie – nach der obigen Definition – durch ihren Dienst und durch den Informationsbedarf des Personals der Einrichtung. Die fachspezifische Ausrichtung findet keine gesonderte Erwähnung. Sie geht a priori voraus.

Bei näherer Betrachtung der aufgeführten Definitionen ist auffällig, dass bei Guy St. Clair der Begriff „Librarian“ auch für Nicht-Bibliothekare gewählt wird, und Ferguson und Mobley den Bibliothekar dem Angestellten gegenüber nachordnen. In beiden Fällen ist die Wahrnehmung des Bibliothekars als ausgebildete Fachkraft für die Auftragserfüllung innerhalb der jeweiligen Einrichtung von untergeordneter Bedeutung. Wesentlich ist nur, dass sie erfolgt – nicht durch wen. Dazu erbat ich eine aktuelle Stellungnahme von Guy St. Clair. In dessen Auftrag teilte mir Judith A. Siess per E-Mail mit: ”There is no requirement that the librarian have a degree in library science. In fact, there are many non-degreed but experienced library people who are better ‘librarians’ than a newly minted MLS. I have often said that the library degree is no more than a union card or learner’s permint, it only gives you permission to go out there an learn to be a librarian.“<sup>3</sup> Der Argumentation von Judith A. Siess folgend, wäre demnach kein ausgebildeter Bibliothekar für die Arbeit in einer OPL

---

<sup>1</sup> Ebenda, S. 7.

<sup>2</sup> Ferguson, Elizabeth: Special libraries at work. Elizabeth Ferguson and Emily R. Mobley. - Hamden, CT: Library Professional Publications, 1984, P. 4, zitiert nach St. Clair; Guy: Beyond degree : professional learning for knowledge services. With the participation of Lauren Albert. - München : Saur, 2003. – (Information services management series), S. 23.

<sup>3</sup> Siess, Judith A. (jsiess@ibi-opl.com). “OPL.” E-Mail an Jörg Fiedler (Joe\_Fiedler@web.de). 11.03.04. Siehe Anlage 2.



notwendig, da er erst in der Arbeitswelt zum Bibliothekar reift, wie alle dort fachfremden Tätigen ebenso. Judith A. Siess stellt damit den Sinn des Studiums der Bibliothekswissenschaft sowie alle Vorgaben in Frage, in denen für die Tätigkeit in einer Bibliothek ein entsprechendes Studium vorausgesetzt wird. Es bleibt unbestreitbar, dass im Regelfall eine ausgebildete Fachkraft – auch wenn es sich dabei um einen Berufsanfänger handelt – auf ein umfangreicheres Fachwissen zurückgreifen kann, als fachfremdes Personal, das nur nebenbei in einer Bibliothek arbeitet.

Mir ist kein anderer Berufsstand bekannt, in dem eine solche Diskussion überhaupt geführt wird, in dem fachfremdes Personal auf gleicher Stufe mit den Fachkräften gestellt wird. Die Verbreitung einer solchen Wertung der bibliothekarischen Tätigkeit, wie sie von Judith A. Siess vorgenommen wird, ist für das bereits beschädigte Image des Bibliothekars nicht förderlich. Eine unter anderem Vorzeichen ausgerichtete Öffentlichkeitsarbeit wäre notwendig, um relativierend zu wirken<sup>1</sup>.

### **3. Die Untersuchung**

#### **3.1 Die Untersuchungsmethode**

Wie eingangs erwähnt, sollte die Untersuchung bundesweit erfolgen. Dazu diene die Untersuchungsmethode der schriftlichen Befragung. Sie ist für eine so breit angelegte Untersuchung die geeignete Form. Ein wesentlicher Vorteil der schriftlichen Befragung ist der geringe Zeit- und Personalaufwand. Die Unkontrollierbarkeit der Befragungssituation und ein möglicher geringer Rücklauf müssen dabei einkalkuliert werden. Auch die Versandkosten der Fragebögen sind nicht unwesentlich, doch die Aufwendungen dafür sind geringer als bei einer bundesweiten Telefonbefragung zur Geschäftszeit, die allein aus zeitlichen Gründen nicht realisierbar war. Der Nachteil, dass lese- und schreibungsgewandte Personen dem Erhebungsbogen problematisch gegenüberstehen, dürfte bei der Zielgruppe nur in Ausnahmefällen gegeben sein. Die Nutzung des Internets kann bei der Durchführung einer bundesweiten Befragung vorteilhaft sein. Da aber nicht kalkulierbar war, wie viele der kirchlichen OPLs über einen Internetanschluss verfügen und in bibliothekarischen Mailinglisten (z. B.

---

<sup>1</sup> Die Erfahrungen aus meiner langjährigen Berufspraxis bestätigen nicht die von Judith A. Siess' aufgestellte Hypothese. Zahlreiche Anfragen der Nichtbibliothekare vermitteln mir eine gänzlich andere Wahrheit. Eine weitere Reflektion der subjektiven Wahrnehmungen bzgl. des Sachverhaltes erscheint für die Untersuchung wenig sinnvoll.

AKThB, BIBMAN-L, INETBIB, Kibib, OPL-L) vertreten sind, konnte das Internet nur ergänzend einbezogen werden. Den Erhebungsbogen einzig dort zu veröffentlichen – was sich als die kostengünstigste Lösung erwiesen hätte – war folglich nicht möglich.

### 3.2 Der Fragebogen

Der Fragebogen sollte möglichst kurz, leicht verständlich und thematisch gegliedert sein. Innerhalb des erstellten Fragebogens sind drei Fragetypen eingesetzt: Die offene Frage – der Befragte formuliert seine Antwort selbst, die geschlossene Frage – sie beinhaltet Antwortkategorien, aus denen der Befragte „seine“ Antwort auswählt<sup>1</sup> und die Hybridfrage: eine Kombination beider Typen. Die jeweilige Kenntnis des Sachverhalts prägt die Befragungsmethode und entscheidet darüber, welcher Fragetyp für die Frage genutzt wird. Sollen durch die Befragung erst Informationen eingeholt werden, um darüber die Breite der möglichen Antworten abzuleiten, werden die offenen Fragen genutzt. „Offene Fragen helfen Unwissenheit, Missverständnisse, unerwartete Bezugssysteme zu entdecken“<sup>2</sup>. Sie sind für die Erforschung von Problemfeldern geeignet. Die geschlossenen Fragen basieren auf Kenntnis der relevanten Antworten und werden zur Hypothesenprüfung genutzt<sup>3</sup>. Der eingesetzte Fragebogen besteht aus 31 geschlossenen, 8 hybriden und 6 offenen Fragen. Der Befragte hat damit bei annähernd einem Drittel der Fragen die Möglichkeit, durch das Einbringen seiner selbst formulierten Antworten die Grundlage für die Schaffung von Antwortkategorien zu legen – die durch Gruppierung der Antworten gebildet werden – beziehungsweise bestehende Kategorien zu erweitern.

Da hingegen über zwei Drittel der Fragen geschlossene sind, ist der Fragebogen folglich als Instrument zur Hypothesenprüfung zu betrachten, zumal die offenen Fragen nur quantitativ beantwortet werden können, was keine geeignete Grundlage zur Erforschung von Problemfeldern bietet.

Um die Arbeitssituation kirchlicher OPLs umfassend darstellen zu können, ist eine Erhebung erforderlich, die die maßgeblichen Faktoren, deren Zusammenwirken die

---

<sup>1</sup> Vgl. Atteslander, Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung / Peter Atteslander. – 10., neu bearb. und erw. Aufl. Berlin : de Gruyter, 2003. S. 161-162.

<sup>2</sup> Ebenda, S. 164.

<sup>3</sup> Vgl. ebenda, S. 165.

Arbeitssituation ausmacht, analysiert<sup>1</sup>. Folglich muss die Bibliothek, der Arbeitsplatz, die Aus- und Fortbildung des Bibliothekars und das Maß seiner Zufriedenheit näher betrachtet werden. Abschließend sind die Fragen zur Person aufgeführt, um ein weiteres Bild von den OPLs zubekommen. Die Fragen bezüglich der Personendaten wurden dabei an das Ende des Fragebogens gestellt, da sie erfahrungsgemäß eine hohe Abbruchrate bewirken können.

Da sich der Fragebogen optisch von der üblichen Tagespost abheben sollte, wählte ich dafür ein leuchtend gelbes Papier.

### **3.3 Der Pretest**

Um den Fragebogen auf seine Verständlichkeit, Annahme, Korrektheit und Vollständigkeit zu prüfen, wurde im November 2003 ein Pretest durchgeführt. Den Fragebogen ließ ich 15 Kolleginnen zukommen. Dabei wurden sowohl Kolleginnen aus evangelischen als auch aus katholischen Bibliotheken angeschrieben. In einem Fall war ich bei der Beantwortung des Fragebogens zugegen und konnte beobachten, wie viel Zeit für das Ausfüllen ungefähr benötigt wird (ca. 15 Minuten) und geäußerte Unklarheiten gleich notieren. In den anderen Fällen wurde nach Erhalt der ausgefüllten Fragebögen dieses per Telefon eruiert. Die Bereitschaft, den Bogen auszufüllen, war recht hoch. Von den 15 Bögen wurden 13 ausgefüllt zurückgeschickt. Der Pretest zeigte folgenden Verbesserungsbedarf auf: Frage 9: „Gibt es bei Ihnen eine Digitale Bibliothek?“ wurde durch „Gibt es bei Ihnen in der Bibliothek einen Internetanschluss?“ ersetzt, da in jedem Fragebogen Unklarheit über den Begriff „Digitale Bibliothek“ geäußert wurde, was nicht zu erwarten war. Frage 13 erwies sich als nicht eindeutig, da sie zwei Fragen beinhaltet: „Ist Ihre Stelle gesichert oder stehen Kürzungen an, die Sie betreffen?“ wurde durch Reduzierung auf den ersten Teil der Frage „Ist Ihre Stelle gesichert?“ korrigiert. Frage 17: „Welche der folgenden Arbeiten üben Sie aus? Bitte bestimmen Sie den Anteil an der tatsächlichen Arbeitszeit.“ war um die Antwortkategorie „Sonstiges“ zu ergänzen. Auch Frage 25: „Wie bewerten Sie die Qualität der bibliotheksspezifischen Fortbildungsveranstaltungen

---

<sup>1</sup> Die 45 Fragen des Fragebogens sollen hier nicht vorgestellt werden, da sie im Kap. 4: „Die Auswertungsergebnisse“ aufgeführt werden. Der Blick richtet sich deshalb auf die wesentlichen Teilaspekte der Befragung. Der zur Untersuchung eingesetzte Fragebogen ist unter „Anlage 3“ einsehbar.

Ihrer Landeskirche?“ war zu ergänzen. Hier fehlte der Begriff „Diözese“, da auch die OPLs der Katholischen Kirche einbezogen werden sollten. In Frage 29: „Wie intensiv ist die Unterstützung durch Interne am Arbeitsplatz?“ wurde „Interne“ durch „Mitarbeiter des Hauses“ ersetzt, da der Begriff „Interne“ häufiger als unklar bezeichnet wurde. Außerdem erschien mir die Frage „Könnte das Maß an Zufriedenheit an Ihrem Arbeitsplatz gesteigert werden?“ stellenswert. Sie wurde als dreiundvierzigste Frage aufgenommen. Insgesamt wurde der Fragebogen als leicht verständlich, gut lesbar und strukturiert gewertet. Das Fehlen wichtiger Fragen wurde nicht bemängelt.

Die optisch schlichte Gestaltung des Fragebogens wurde als angenehm empfunden. Die Einarbeitung von Grafiken zur Verschönerung des Fragebogen wurde nicht gewünscht. Zur Verbesserung der Lesbarkeit wurde jeweils eine Leerzeile zwischen den Fragen eingefügt.

Der Pretest wies zwar erforderliche Korrekturen aus, doch bestand für einen Neuentwurf des Fragebogens keine Notwendigkeit, da der überwiegende Teil unverändert bleiben konnte. Die Änderungen wurden im Fragebogen eingearbeitet.

### **3.4 Die Befragungsdurchführung**

Anfänglich waren die Adressen der theologischen OPLs ausfindig zu machen. Da es bis heute (25.03.04) kein Werk gibt, das alle theologischen OPLs verzeichnet, waren die Adressen aus mehreren Verzeichnissen zusammenzutragen. Als recht umfassend erwies sich aus der Reihe „Spezialbibliotheken in Deutschland“ der fünfte Band: „Philosophie, Psychologie, Religion“<sup>1</sup>.

Des Weiteren wurde der „Bibliotheksführer der evangelischen Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland“<sup>2</sup>, der „Adressenpool von und für One-Person Librarians“<sup>3</sup> des

---

<sup>1</sup> Spezialbibliotheken in Deutschland / Bearb.: Petra Hauke. Unter Mitarb. von Gisela Bartz. – Bad Honnef : Bock und Herchen. – Bd. 5: Philosophie, Psychologie, Religion : Verzeichnis der Bibliotheken in Stätten der Forschung und Lehre, in Museen und Archiven, in Verwaltung sowie in kirchlichen Instituten, 2002.

<sup>2</sup> Bibliotheksführer der evangelischen Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland / hrsg. vom Verband kirchlich-wissenschaftlicher Bibliotheken in der Arbeitsgemeinschaft der Archive und Bibliotheken der evangelischen Kirche. – 6. überarb. und aktualisierte Aufl. – Neuendettelsau : Hahndruck, 2002.

<sup>3</sup> Berufsverband Information Bibliothek: Adressenpool von und für One-Person Librarians. <http://bib-info.de/komm/kopl/opladr.htm> (05.03.2004).

Berufsverbandes Information Bibliothek und das „Handbuch der katholisch-theologischen Bibliotheken“<sup>1</sup> genutzt.

Leider war anhand der vorfindbaren Abgaben nicht immer klar ersichtlich, ob sich dahinter eine OPL verbirgt. Es folgten telefonische Erkundigungen. Dabei wurde – im Falle einer OPL – die Befragung vorgestellt, der Fragebogen angekündigt, der Untersuchungszweck dargestellt und um Beantwortung der Fragen gebeten. In den Telefonaten erfuhr ich, dass einige der aufgeführten OPLs nicht mehr existierten, zwangsfusioniert wurden oder zwischenzeitlich eine geänderte Adresse hatten. Die Befragung wurde auch bei zahlreichen OPLs, die als solche klar identifizierbar waren, telefonisch angekündigt, da dadurch ein höherer Rücklauf der Fragebögen erzielt wird. Aus zeitlichen und finanziellen Gründen war es dennoch nicht durchführbar, bundesweit bei allen OPLs Erkundigungen einzuholen bzw. die Befragung anzukündigen. In den Telefonaten wurde oftmals eine ablehnende Haltung der Befragung gegenüber deutlich. Dabei wurden wiederholt folgende Beweggründe artikuliert: Allgemeines Desinteresse an Befragungen, akuter Zeitmangel und Unwissenheit darüber, ob überhaupt etwas über die Situation am Arbeitsplatz ausgesagt werden darf. Bezüglich des letzten Punktes wollten die Befragten die Erlaubnis vom Chef nach Vorlage des Fragebogens einholen. Es war ein erhebliches Maß an Überzeugungsarbeit notwendig und verbale Aggressionen zu tolerieren. Insgesamt wurden in der Zeit vom 03.12.2003 bis zum 05.02.2004 264 Fragebögen verschickt. Darunter wurde ein Fragebogen über das Internet bei INETBIB unter [http://www.inetbib.de/dateien/Befragung\\_OPL.pdf](http://www.inetbib.de/dateien/Befragung_OPL.pdf) veröffentlicht. Von den 264 verschickten Fragebögen wurden 159 meist umgehend per Brief oder Fax zurückgesandt bzw. über das Internet beantwortet, was einer Rücklaufquote von 60,2 % entspricht. Dabei hatten die Bibliotheken, die das Internet nutzten, auch einen Fragebogen per Post erhalten, wie ein Abgleich der Adressen zeigte. In 29 Fällen erfolgte der Hinweis, dass die angeschriebene Bibliothek keine OPL sei (25 Richtigstellungen des Sachverhalts per Internet, vier per Fragebogen). Vier weitere Fragebögen konnten nicht in die Auswertung einbezogen werden, da die Befragten in zwei Fällen keine und in zwei weiteren nur fehlerhafte Angaben machten. Somit verbleiben von den 159 Rückmeldungen 126 Fragebögen zur Auswertung. Die genaue Anzahl der kirchlichen OPLs lässt sich anhand dessen leider nicht ermitteln. Subtrahiert man die

---

<sup>1</sup> Handbuch der katholisch-theologischen Bibliotheken / bearb. von Franz Wenhardt. – 3., völlig neu bearb. Ausg. – München [u.a.] : Saur, 1991. – Veröffentlichungen der Arbeitsgemeinschaft katholisch-theologischer Bibliotheken ; 4).

29 Nicht-OPLs von den 264 eingangs recherchierten OPLs, so müssen gegenwärtig maximal 235 theologische OPLs existieren. Maximal deshalb, weil unter den 109 Befragten – die keine oder falsche Angaben gemacht haben bzw. den Fragebogen nicht gesendet hatten – noch weitere Nicht-OPLs sein können, die die angegebene Zahl von 235 reduzieren würden.

Da maximal 235 kirchliche OPLs existieren und 126 von ihnen (= 53,6 %) einen auswertbaren Bogen abgegeben haben, kann die Befragung als repräsentativ betrachtet werden, wobei der tatsächliche Wert sehr wahrscheinlich höher als bei 53,6 % liegen wird, da die Berechnung impliziert, dass alle 109 Befragten – die nicht bzw. unvollständig geantwortet haben – OPLs sind.

### **3.5 Die Auswertungsvorbereitung**

Die Fragebögen wurden dahingehend überprüft, ob sie zur Auswertung herangezogen werden konnten, taugliche fortlaufend nummeriert und mit Hilfe des Programms Starcalc ausgewertet. Zur Erstellung der Schaubilder wurde das Programm von Excel gewählt. Bei den offenen und hybriden Fragen war es zuvor erforderlich, aus den freiformulierten Antworten Kategorien zu bilden, die dann zur Auswertung herangezogen wurden. Nach Eingabe der Daten erfolgte eine Datenbereinigung. Für die Auswertung war es notwendig, fehlerhafte und widersprüchliche Angaben auszu-sondern, da sonst das Erhebungsergebnis verfälscht würde.

## **4. Die Auswertungsergebnisse**

### **4.1 Zur Person:**

Als erstes wurden die personbezogenen Daten der Befragten zur Analyse herangezogen (Fragen 44 und 45). Sie sollen – neben weiteren Fragen – nähere Auskünfte darüber geben, wie die OPLs personell besetzt sind. Um nachfolgende Fragen durch die gewonnenen Informationen aus einen erweiterten Blickwinkel sehen zu können, wurden die Fragen zum Alter und Geschlecht am Anfang der Auswertung aufgeführt.

#### Frage 44: Geschlecht ° weiblich / ° männlich

Geschlecht	Anzahl	%
Weiblich	75	59,52
Männlich	48	38,09
o. A.	3	2,38
Gesamt	126	99,99

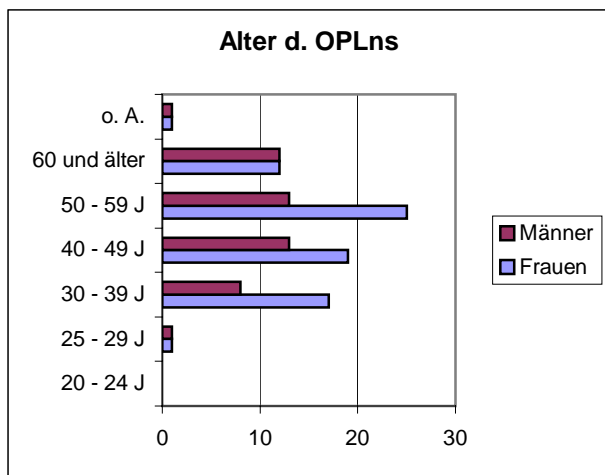
Mit annähernd 60 % ist die OPL überwiegend von Frauen besetzt. In der Statistik des Bundesamtes für Arbeit „Berufe im Spiegel der Statistik – Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1996 – 2002“ wird unter den “Bibliothekare/innen, Archivare/innen, Museumsfachleute“ ein Frauenanteil von 73,9 % für das Jahr 2002 angegeben<sup>1</sup>, wobei das nur ein oberer Grenzwert sein kann, da weitere, verwandte Berufe zusammengefasst wurden. Tendenziell wird dennoch deutlich, dass mehr Frauen als Männer in Bibliotheken tätig sind. Die OPLs bieten hier ein Abbild dessen.

#### Frage 45: Ordnen Sie bitte Ihr Alter einer der Gruppen zu:

Alter	Anzahl	%
20 bis 24	0	0,00
25 bis 29	2	1,59
30 bis 39	25	19,84
40 bis 49	32	25,40
50 bis 59	38	30,16
60 und älter	24	19,05
o. A.	5	3,97
Gesamt	126	100,01

---

<sup>1</sup> Berufe im Spiegel der Statistik: Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1996 – 2002. Bundesgebiet gesamt. [http://www.abais.iab.de/bisda/data/seite\\_823\\_BO\\_a.htm](http://www.abais.iab.de/bisda/data/seite_823_BO_a.htm) (10.05.2004).



Auffällig erscheint, dass mit steigendem Alter – bis einschließlich der Antwortkategorie „50 bis 59“ Jahre – die Anzahl der Bibliotheksmitarbeiter zunimmt. Dabei ist die letztgenannte Kategorie am stärksten ausgeprägt. Eine Addition der Altersklassen „50 bis 59“ und „60 und älter“ zeigt, dass sie mit 49,2 % (62)<sup>1</sup> größer ausfällt, als die Bildung der Gruppe „30 bis 49“ Jahre (45,2 %). Die Gruppen „20 bis 24“ und „25 bis 29“ Jahre sind nicht oder schwach (1,6 %) vertreten. Das ermittelte Durchschnittsalter liegt bei 48,7 Jahren. Das könnte darauf hindeuten, dass für Berufsanfänger die kirchliche OPL keine bevorzugte Stelle ist. Denkbar ist auch, dass generell nur wenig Stellen neu zu besetzen sind. Und der ältere Bibliotheksmitarbeiter kann im Regelfall nicht vor Erreichen des Ruhestandes seine Stelle aufgeben. Die geschlechtsspezifische Unterscheidung weist klar die am häufigsten in den theologischen OPLs anzutreffende Besetzung aus: Frauen im Alter von „50 bis 59“ Jahren.

## 4.2 Zur Bibliothek

Im nächsten Fragenkomplex (Fragen 1 bis 9) soll die Bibliothek betrachtet werden. Die Wirkungsstätte des OPLns ist für die Untersuchung von Wichtigkeit, da über sie in Erfahrung gebracht werden soll, in welchem Umfeld die Tätigkeit des OPLns erfolgt.

In den Fragen 3 bis 6 soll der öffentliche Zugang der OPLs einbezogen werden. Über ihn kann gefolgert werden, ob der Träger Publikumsverkehr gestattet. Möglicherweise erweitert sich damit einhergehend das Aufgabenfeld des OPLns, was an

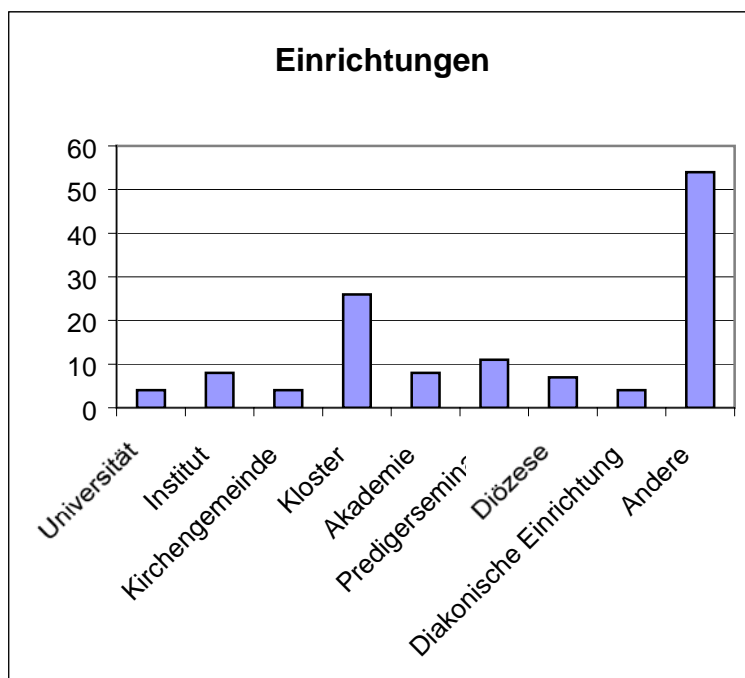
<sup>1</sup> Bei den Interpretationen wird nur eine Stelle nach dem Komma angegeben. Die hinter den prozentualen Anteilen in Klammern angegebenen Zahlen stellen die absoluten Werte dar. Darauf wird nicht wiederholt hingewiesen.



anderer Stelle (Frage 17) erörtert wird. In diesem Zusammenhang muss auch erfragt werden, ob die Nutzung der OPL in einer Benutzungsordnung geregelt ist. Die Fragen 7 und 8 richten sich auf die Erschließung der Bibliotheksgüter. Dabei soll erfragt werden, welche Regelwerke genutzt und ob Fremddaten übernommen werden. Daraus lässt sich ableiten, auf welcher Grundlage die Katalogisate stehen. Der Fragenblock „zur Bibliothek“ schließt mit der Frage 9, über die ermittelt werden soll, welche Verbreitung das Internet in den OPLs gefunden hat.

### Frage 1: Welcher Einrichtung gehört Ihre Bibliothek an?

Einrichtungen	Anzahl	%
Universität	4	3,17
Institut	8	6,35
Kirchengemeinde	4	3,17
Kloster	26	20,63
Akademie	8	6,35
Predigerseminar	11	8,73
Diözese	7	5,56
Diakonische Einrichtung	4	3,17
Andere	54	42,86
Gesamt	126	99,99

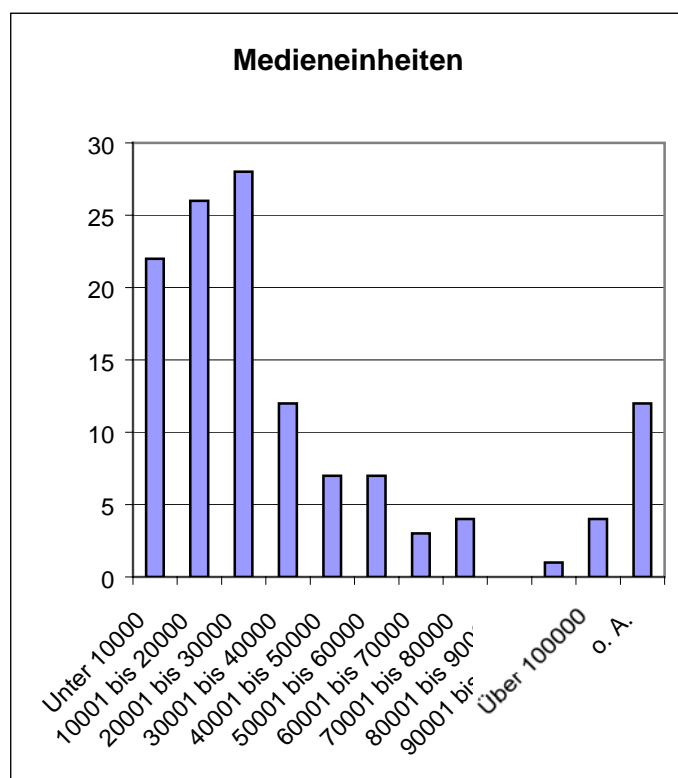


42,9 % (54) der Bibliotheken gehören anderen als den genannten Einrichtungen an. Eine nähere Betrachtung der Antwortvorgaben erbrachte eine reiche Palette von Trägern: Stiftungen, Kirchenämter, Fachhochschulen, Pfarrvereine, Bibelwerke,

Freikirchliche Einrichtungen, Katholische Vereine, Pädagogische Zentren, Missionswerke, Kirchenmusikschulen, Kanzleien, Museum- und Forschungsstätten. Die Anzahl der einzelnen unter „Andere“ ermittelten Träger war gering. Der maximale Wert lag bei 4 oder 3,17 %, was das gewonnene Bild nicht veränderte: Die meisten kirchlichen OPLs (20,6 %) gehören Klöstern an (hiernach jede fünfte OPL). Am zweithäufigsten wurde das „Predigerseminar“ als Träger einer OPL genannt, doch mit 8,7 % schon ersichtlich seltener als die Klöster.

## Frage 2: Wie viele Medieneinheiten haben Sie im Bestand?

Die Frage nach den Medieneinheiten soll darüber Aufschluss bieten, welche durchschnittliche Bestandsgröße die theologische Bibliothek hat, die von einer Person betreut wird und wie breit die Spannweite unter ihnen ausfällt.



Medieneinheiten	Anzahl	%
Unter 10000	22	17,46
10001 bis 20000	26	20,63
20001 bis 30000	28	22,22
30001 bis 40000	12	9,52
40001 bis 50000	7	5,56
50001 bis 60000	7	5,56
60001 bis 70000	3	2,38
70001 bis 80000	4	3,17
80001 bis 90000	0	0,00
90001 bis 100000	1	0,79
Über 100000	4	3,17
o. A.	12	9,52
Gesamt	126	99,98

Die Bestandsgröße von „20.001 bis 30.000“ Medieneinheiten ist die häufigste, die von einem OPLn betreut wird. Ihr Anteil liegt bei 22,2 % (28). Knapp dahinter ist in

20,6 % der Bibliotheken (26) die Größe von „10.001 bis 20.000“ vorfindbar. Der Spitzenwert lag bei 410.000 Medien. Die Berechnung des Durchschnitts ergibt einen Wert von 33.674 Medieneinheiten pro OPL. Die „Deutsche Bibliotheksstatistik 2002, Teil D: Gesamtstatistik, Kerndaten: Wissenschaftliche Spezialbibliotheken“ führt einen Bestand von 30.855.781 Bänden für die 299 angegebenen Spezialbibliotheken an, in denen 1481,81 Personalstellen ausgewiesen sind<sup>1</sup>.

Die Division des Gesamtbestandes durch die Anzahl der Bibliotheken (299) ergibt einen Durchschnittsbestand von 103.197 Bücher pro Bibliothek. In den 299 Spezialbibliotheken sind 1.481,81 Stellen vorhanden. Die Division ergibt rund fünf Personalstellen pro Bibliothek. Folglich würde jeder Bibliotheksmitarbeiter 20.639 Bücher (103.197 : 5) betreuen.

Somit hätten die kirchlichen OPLn durchschnittlich über 13.000 Bände mehr zu verwalten als die Bibliotheksmitarbeiter anderer Spezialbibliotheken. Nach der von Sandra Gläser und Kristina Heckmann durchgeführten Befragung der „One-Person Libraries in Hannover“, lassen sich für diese durchschnittlich 12.385 Medieneinheiten pro OPLn ermitteln, bestehend aus durchschnittlich 83 Zeitschriften, 10.400 Büchern und 1.902 sonstigen Medien, wobei die Spannweite der Bände von 50 bis 64.000 reichte<sup>2</sup>.

Da die von ihnen angestellte Befragung keine bundesweite Repräsentativität besitzt, ist ein Vergleich nur eingeschränkt möglich, was auch bei weiteren Analysen zu beachten ist. Auch Vergleiche unter Einbeziehung der Deutschen Bibliothekstatistik sind nur bedingt aussagekräftig: Die in ihr angegebene Gesamtzahl der Spezialbibliotheken liegt mit 299 denkbar niedrig. Wie oben beschrieben sind maximal schon 235 theologische OPLs vorhanden, mindestens aber 126. Sandra Gläser und Kristina Heckmann führen in der von ihnen durchgeführten Untersuchung 91 OPLs an<sup>3</sup>. Die Addition beider Werte ergibt 217.

Demnach wären nur noch 82 andere Spezialbibliotheken in Deutschland vorhanden, was definitiv eine zu geringe Anzahl darstellt. Diese ausführlichere Interpretation sollte verdeutlichen, dass das vorhandene Datenmaterial nur einen groben Anhalts-

---

<sup>1</sup> Vgl. Deutsche Bibliotheksstatistik (DBS) / Deutsches Bibliotheksinstitut. – Berlin : Dt. Bibliotheksinst., 2002. – D: Gesamtstatistik. [http://www.bibliothekstatistik.de/auswertung/2002/Tab\\_C\\_01.htm](http://www.bibliothekstatistik.de/auswertung/2002/Tab_C_01.htm). 28.04.04. Zeitschriften und andere Medien werden nicht gesondert aufgeführt.

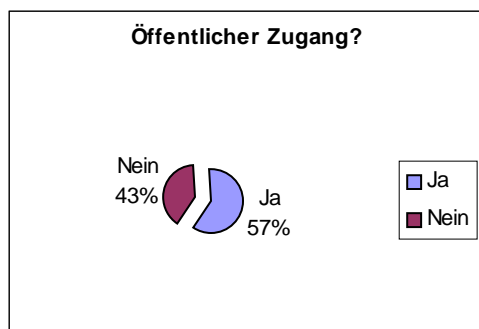
<sup>2</sup> Vgl. Gläser, Sandra: One-Person Libraries in Hannover: Fakten, Probleme, Perspektiven; Ergebnisse einer empirischen Untersuchung / vorgelegt von Sandra Gläser und Kristina Heckmann. – Nürnberg : Arbeitsgemeinschaft der Parlaments- und Behördenbibliotheken, 1998. – (Arbeitshefte / Arbeitsgemeinschaft der Parlaments- und Behördenbibliotheken ; 50)  
Zugl.: Hannover. Fachhochschul., Dipl.-Arb., 1997, S. 59 - 60

<sup>3</sup> Vgl. ebenda, S. 27

punkt bieten kann, da es keine Vollständigkeit besitzt. Zur weiteren Interpretation der Werte wäre auch zu bedenken, dass über den Bestand nicht eindeutig auf das damit verbundene Arbeitsvolumen zu schließen ist. Gewiss wird es unter den theologischen OPLs auch reine Präsenzbibliotheken geben, die nicht arbeitsaufwändig betreut werden. Wesentlicher ist das Gesamtmaß der Anforderungen, das an den in der Bibliothek Tätigen gestellt wird. Abschließend lässt sich sagen, dass tendenziell die theologischen OPLs – im Vergleich zu den Spezialbibliotheken Deutschlands und zu den OPLs Hannovers – die zahlenmäßig umfassendsten Buchbestände verwalten<sup>1</sup>.

### Frage 3: Ist die Bibliothek öffentlich zugänglich?

Die Fragen 3 bis 6 richten sich auf die öffentliche Nutzung der theologischen OPLs und deren Handhabung durch eine Benutzerordnung.



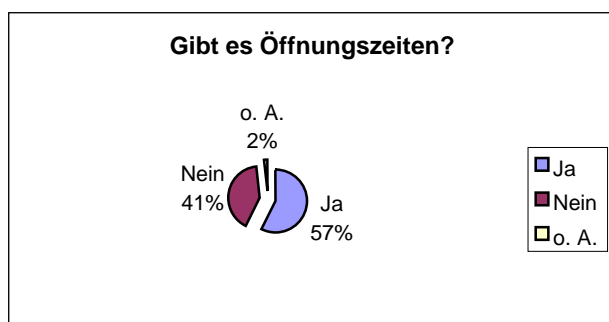
Antwort	Anzahl	%
Ja	72	57,14
Nein	54	42,86
Gesamt	126	100,00

Etwas mehr als die Hälfte (57,1 %) der untersuchten OPLs sind öffentlich zugänglich. Sie bieten Externen die Möglichkeit der Nutzung. Die fortschreitende Untersuchung der Bibliotheken ohne öffentlichen Zugang zeigte, dass es sich dabei überwiegend um Klosterbibliotheken handelt. 76,9 % (20) von den 26 Klosterbibliotheken bleiben der Öffentlichkeit für die Nutzung verschlossen. Der Publikumsverkehr ist seitens des Trägers im Regelfall nicht erwünscht, was für ihn bezeichnend ist. Ihr Anteil an den nicht zugänglichen OPLs macht 37 % aus.

<sup>1</sup> Selbst eine Neuberechnung nach Abzug der fünf Bestände über 90.000 Medieneinheiten, die den Durchschnittswert verhältnismäßig stärker erhöhten und eher eine Ausnahme sind, ändert nichts an der Aussage.

Die weiteren OPLs spiegelten das bereits durch die Auswertung der „Frage 1“ gewonnene Bild wider: Sie gehören diversen Trägern an und sind anteilig nur schwach vertreten<sup>1</sup>.

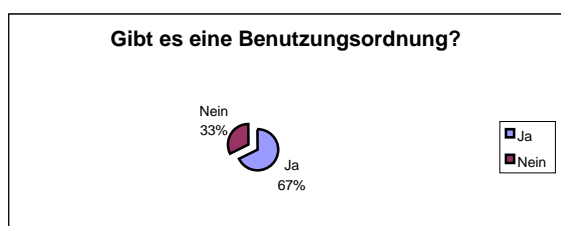
#### Frage 4: Gibt es Öffnungszeiten?



Antwort	Anzahl	%
Ja	72	57,14
Nein	52	41,27
o. A.	2	1,59
Gesamt	126	100,00

Die Mehrheit der OPLs (57,1 %) verfügt über Öffnungszeiten. Von den nicht öffentlich zugänglichen OPLs (54) haben 68,5 % (37) keine Öffnungszeiten, 31,5 % (17) hingegen schon. Das Vorhandensein von Öffnungszeiten sagt nichts über die Verbindlichkeit für den Mitarbeiter des Hauses aus. Ein verfügbarer Schlüssel für die Bibliothek kann ihre Nutzung auch außerhalb der Öffnungszeiten ermöglichen.

#### Frage 5: Gibt es eine Benutzungsordnung?

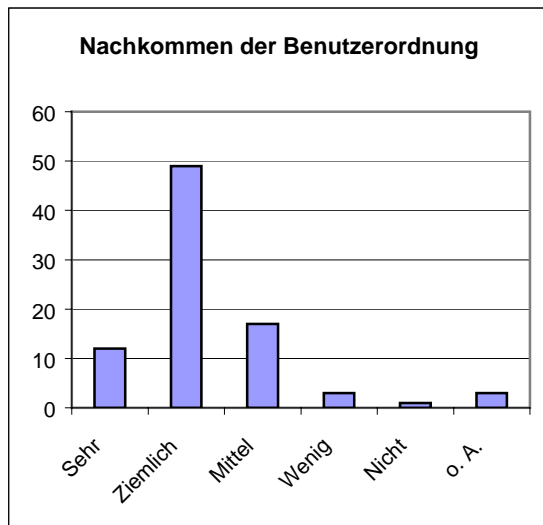


Antwort	Anzahl	%
Ja	85	67,46
Nein	41	32,54
Gesamt	126	100,00

In über zwei Drittel der untersuchten OPLs ist eine Benutzungsordnung vorhanden. (67,5 % oder 85 absolut). Damit übersteigt der Wert die Anzahl der öffentlich zugänglichen Bibliotheken. Folglich wird auch in einigen nicht zugänglichen OPLs die Benutzung in einer grundlegenden Ordnung geregelt. Damit schließt sich die Frage an:

<sup>1</sup> Siehe S.18 dieser Arbeit.

## Frage 6: Wird der Benutzungsordnung nachgekommen?



Antwort	Anzahl	%
Sehr	12	14,12
Ziemlich	49	57,65
Mittelmäßig	17	20,00
Wenig	3	3,53
Nicht	1	1,18
o. A.	3	3,53
Nein	0	0,00
Gesamt	85	100,01

57,7 % (49) der Benutzer kommen der Benutzungsordnung „ziemlich“ nach, 14,1 % (12) sogar „sehr“. Diesen 71,8 % stehen zusammengefasst nur 4,7 % (4) gegenüber, die aus der Benutzungsordnung „wenig“ oder keine Verpflichtung für ihr Handeln in der Bibliothek ersehen. Es lässt sich somit sagen, dass das Nutzerverhalten in theologischen OPLs gut ausfällt. Dabei bleibt ungeklärt, inwieweit sich der Benutzer aufgrund der Benutzungsordnung entsprechend bewegt, oder ob er dies nicht auch ohne Benutzungsordnung täte, da es auch Benutzer gibt, die sich auch in Bibliotheken ohne Benutzungsordnung korrekt verhalten.

## Frage 7: Erschließen Sie nach...?

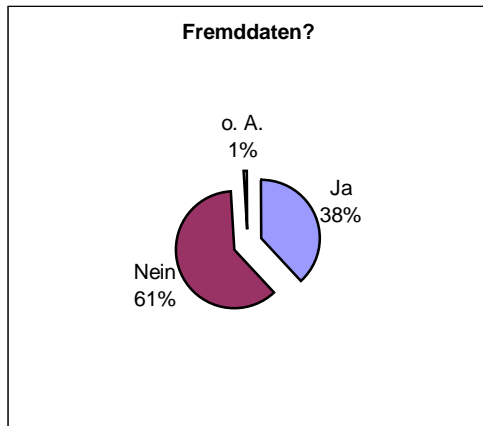
Antworten	Anzahl	%
RAK	39	30,95
RAK, RSWK	14	11,11
RAK, Haus	25	19,84
Haus	26	20,63
RAK, Andere	6	4,76
Andere	7	5,56
RAK, RSWK, Haus	3	2,38
RSWK	1	0,79
o. A.	5	3,97
Gesamt	126	99,99

\* Durchschnittlich wurden 1,4 Antworten gegeben. N=126

Insgesamt gaben 69 % (87) der OPLns an, RAK für die Erschließung ihrer Bibliotheksgüter zu nutzen. Unter ihnen nutzen 31 % (39) ausschließlich RAK.

Ein nicht unerheblicher Anteil von 42,6 % (54) erschließt nach oder in Kombination mit „Hausregeln“, die erfahrungsgemäß ein vereinfachtes Erschließungsinstrument darstellen; 20,6 % (26) der Befragten gebrauchen sie ausschließlich und 22,2 % (28) in Kombination mit RAK und RSWK. Die RSWK gehören mit 14,3 % (18) schon zu den eher wenig genutzten Regelwerken. In Kombination mit RAK – eine bundesweit häufig genutzte Erschließungsmethode – werden die RSWK nur in 14 OPLs eingesetzt, was einem Prozentsatz von 11,1 entspricht. Offensichtlich ist für viele OPLns die freie Verschlagwortung als Mittel der Inhaltsererschließung hinreichend.

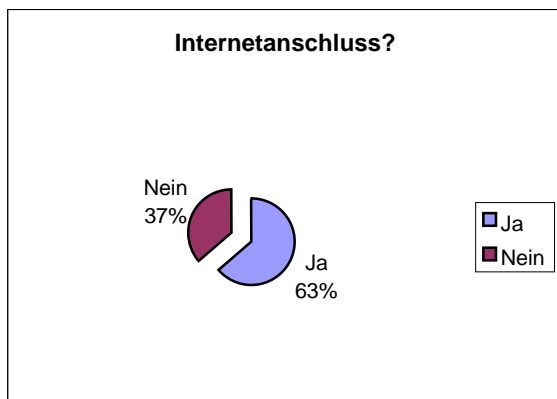
### Frage 8: Werden Fremddaten übernommen?



Antwort	Anzahl	%
Ja	48	38,10
Nein	77	61,11
o. A.	1	0,80
Gesamt	126	100,01

Die Mehrheit der Befragten (61,1 %) übernimmt keine Fremddaten. 38,1 % (48) der OPLns nutzen die Katalogisate anderer Bibliotheken. Von denen gaben 68,8 % (33) an, die Regelwerke RAK und/oder RSWK zu nutzen. Das bedeutet, dass die geringe Nutzung der RSWK nicht darin begründet ist, dass die Fremddatenübernahme sie erübrigt.

### Frage 9: Gibt es bei Ihnen einen Internetanschluss?



Antwort	Anzahl	%
Ja	80	63,49
Nein	46	36,51
Gesamt	126	100,00

63,5 % der OPLns verfügen in der Bibliothek über einen Internetanschluss. Ein vorsichtiger Vergleich mit den OPLs Hannovers zeigt, dass die theologischen OPLs diesbezüglich fortschrittlich ausgestattet sind. In Hannover gaben 31,9 % der OPLns an, einen Internetanschluss zu haben. 68,1 % der Befragten waren hingegen noch ohne Anschluss. 17,6 % der Hannoveraner OPLns beabsichtigten die Einrichtung



eines Internetanschlusses<sup>1</sup>. Wenn die Planung zwischenzeitlich umgesetzt wurde, wäre ein Verhältnis von 63,5 % zu 50,5 % gegeben. Insofern kann den kirchlichen Einrichtungen eine eher annehmende Haltung dem Internet gegenüber nachgewiesen werden. Sicherlich besteht auch für eine gewisse Zahl von OPLs überhaupt keine Notwendigkeit, einen solchen Anschluss einzurichten. Die Frage danach wurde im Fragebogen nicht gestellt, da sie für die Untersuchung nicht wesentlich erscheint.

### **4.3 Zum Arbeitsplatz**

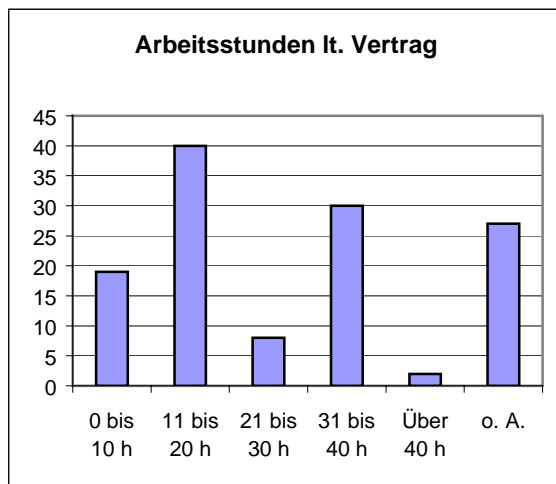
Die Untersuchung des Arbeitsplatzes des OPLns ist bei der Analyse der Arbeitssituation thematisch von zentraler Bedeutung. Es soll dabei die Tätigkeit an sich ins Blickfeld rücken. Durch die Gegenüberstellung der vertraglichen und der tatsächlichen Arbeitszeit soll erkundet werden, ob das Arbeitsvolumen zeitlich bewältigt werden kann (Fragen 10 und 11). Über die Ermittlung der anteilig auszuführenden Tätigkeiten kann ein Tätigkeitsprofil des OPLns erstellt werden (Frage 17). Die Berufsjahre innerhalb der gegenwärtigen OPL und außerhalb soll verdeutlichen, wie die Dienstzugehörigkeit des OPLns ausgeprägt ist. Darüber hinaus erscheint es erfragenswert, wie sicher der Arbeitsplatz des OPLns ist (Frage 13). Gegebenenfalls kann dadurch eine Information gewonnen werden, die zu näheren Bestimmung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz herangezogen werden kann. Wesentlich ist auch die Betrachtung des Verhältnisses zwischen dem OPLn als Leiter der OPL und seinem Vorgesetzten (Fragen 19 bis 21). Sie kann gegebenenfalls Aufschluss darüber bieten, ob ein Spannungsfeld zwischen formaler und informeller Organisation bezüglich der Leitungsfunktion besteht<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Vgl. Gläser, Sandra: One-Person Libraries in Hannover, a.a.O., S. 97.

<sup>2</sup> Vgl. Heidtmann, Frank: Zur Soziologie von Bibliothek und Bibliothekar. – Berlin : Arbeitsstelle für d. Bibliothekswesen, 1973. – (AFB-Materialien ; 6), S. 21.

**Frage 10: Wie viele Stunden arbeiten Sie gemäß des Arbeitsvertrages wöchentlich in der Bibliothek?**



Arbeitszeit	Anzahl	%
bis 10 h	17	13,49
11 bis 20 h	36	28,75
21 bis 30 h	6	4,76
31 bis 40 h	28	22,22
Über 40 h	2	1,59
o. A.	37	29,37
<b>Gesamt</b>	<b>126</b>	<b>100,18</b>

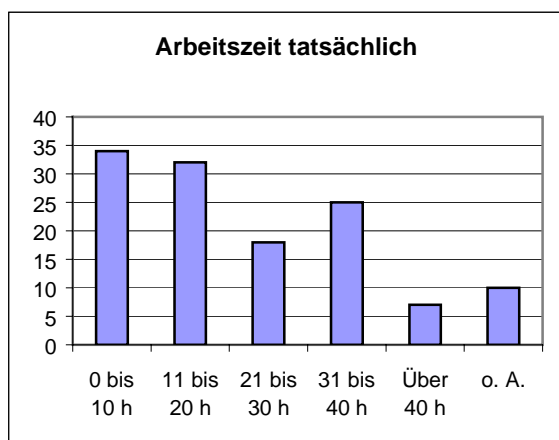
Der Durchschnittswert der vertraglich festgelegten Arbeitszeit beträgt 20,7 Stunden pro Woche. Am häufigsten werden laut Arbeitsvertrag „11 bis 20“ Stunden pro Woche in den OPLs gearbeitet (28,8 %). Die Addition mit der Gruppe der Befragten, die „bis zu 10 Stunden“ in der Bibliothek arbeiten (13,5 %) – zur Gruppe der „Halbtagsbeschäftigten“<sup>1</sup> zusammengefasst – ergibt 42,2 % (53). Demgegenüber steht die Gruppe der „Ganztagsbeschäftigten“<sup>2</sup>, die aus den Kategorien „21 bis 30 h“, „31 bis 40 h“ und „über 40 h“ gebildet wurde. Ihr Anteil ist mit 28,6 % (36) geringer als der der Teilzeitbeschäftigten. In den OPLs Hannovers zeigte sich, dass dort die Ganztagsbeschäftigten mit 76,4 % die größte Gruppe darstellen. Die Halbtagsbeschäftigten sind dort mit 23,6 % deutlich in der Unterzahl<sup>3</sup>. Vom hohen Anteil der Befragten, die unter „o.A.“ aufgeführt wurden (37), hatten 32 keinen Arbeitsvertrag. Somit sind 25,4 % aller Befragten ohne Arbeitsvertrag beschäftigt.

<sup>1</sup>Die Bezeichnungen „Halbtagsbeschäftigte“ und „Ganztagsbeschäftigte“ dienen nur der Gruppenbezeichnung. Eine Abweichung von tariflichen Definitionen ist für die Auswertung unerheblich.

<sup>2</sup> Siehe Fußnote 1.

<sup>3</sup> Vgl. Gläser, Sandra: One-Person Libraries, a.a.O., S. 46.

**Frage 11: Wie viele Stunden arbeiten Sie tatsächlich wöchentlich in der Bibliothek?**



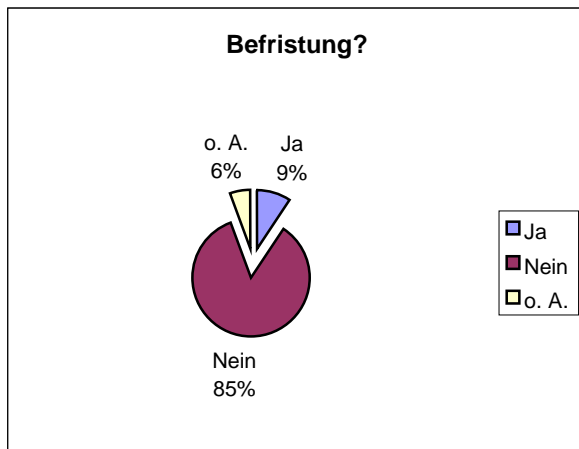
Arbeitszeit	Anzahl	%
0 bis 10 h	16	12,69
11 bis 20 h	28	22,22
21 bis 30 h	14	11,11
31 bis 40 h	24	19,05
Über 40 h	7	5,56
o. A.	37	29,37
<b>Gesamt</b>	<b>126</b>	<b>100,00</b>

Die tatsächliche Arbeitszeit in der Bibliothek beträgt durchschnittlich 22,5 Stunden pro Woche. Eine Gegenüberstellung der vertraglich festgelegten und der tatsächlichen Arbeitszeit ergibt, dass diese durchschnittlich um fast zwei Stunden höher ausfällt. Demzufolge wird Mehrarbeit geleistet. Anhand der folgenden Tabelle soll verdeutlicht werden, welche kategorialen Abweichungen bestehen.

Stunden	OPLns	tatsächlich	geleistete	Stunden		
<b>vertraglich</b>		0-10 h	11-20 h	21-30 h	31-40 h	Über 40 h
0 – 10 h	17	15	2			
11 – 20 h	36	1	25	10		
21 – 30 h	6			3	3	
31 – 40 h	28		1	1	20	6
Über 40 h	2				1	1
	<b>OPLns</b>	16	28	14	24	7

Auffallend sind zwei Zeilen: 36 OPLns leisten vertraglich „11–20 h“. 10 OPLns (27,8 %) dieser Gruppe arbeiten tatsächlich „21–30 h“, leisten demnach Mehrarbeit. In der Klasse, die laut Vertrag wöchentlich „31–40 h“ ihrem Dienst nachkommt, arbeiten 6 „über 40 h“. 21 (23,6 %) der 89 OPLns, für die eine vertragliche Regelung der Arbeitszeit besteht, arbeiten „tatsächlich“ mehr als „vertraglich“ vereinbart.

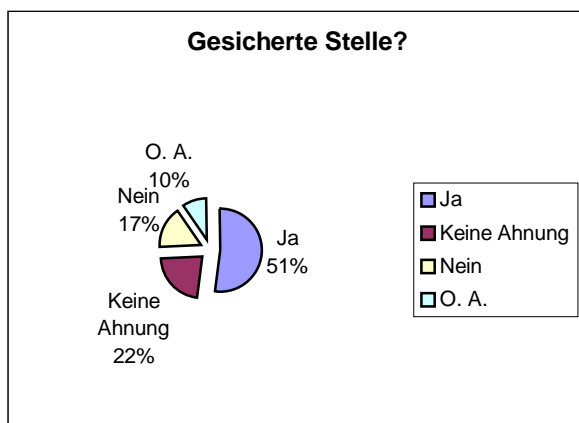
### Frage 12: Ist Ihr Arbeitsverhältnis befristet?



Antwort	Anzahl	%
Ja	12	9,52
Nein	107	84,92
o. A.	7	5,56
Gesamt	126	100,00

Eine deutliche Mehrheit der OPLNs (85 %) befindet sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Damit schließt sich die folgende Frage an:

### Frage 13: Ist Ihre Stelle gesichert?



Antwort	Anzahl	%
Ja	65	51,59
K. Ahnung	28	22,22
Nein	21	16,67
o. A.	12	9,52
Gesamt	126	100,00

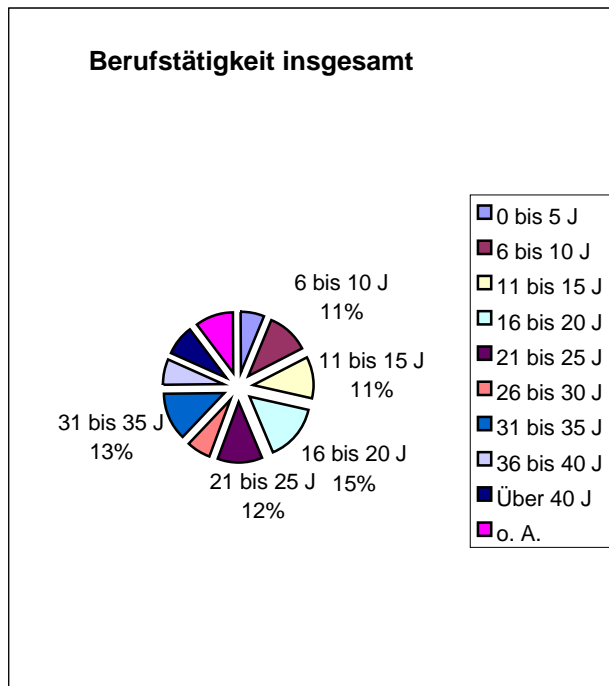
51,6 % der OPLNs besitzen eine gesicherte Stelle. 16,7 % wissen definitiv, dass ihre Stelle keine sichere ist. Fast ein Viertel der Befragten hat „keine Ahnung“ wie sicher ihre Stelle ist, was letztendlich bedeutet, dass die Stellen als überwiegend sicher einzustufen sind. Das darf als wesentlicher Faktor gewertet werden, der zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz beiträgt. Auch innerhalb der Maslowschen Bedürfnispyramide ist das Bedürfnis nach Sicherheit nur noch den körperlichen Grundbedürfnissen nachgeordnet. Dieses Bedürfnis wird im recht hohen Maße am Arbeitsplatz des OPLNs befriedigt.

**Frage 14: Seit wie viel Jahren arbeiten Sie für die Einrichtung, in der Sie nun tätig sind?**

<b>Jahre</b>	<b>Anzahl</b>	<b>%</b>
0 bis 5	35	27,78
6 bis 10	28	22,22
11 bis 15	22	17,46
16 bis 20	14	11,11
21 bis 25	7	5,56
26 bis 30	8	6,35
31 bis 35	3	2,38
36 bis 40	4	3,17
Über 40	2	1,59
o. A.	3	2,38
<b>Gesamt</b>	<b>126</b>	<b>100,00</b>

Tendenziell fällt der Anteil der OPLns bei steigender Berufstätigkeit in Jahren ab. Eine geringfügige Abweichung bereitet die Kategorie „36 bis 40“ Jahre. Die Hälfte der Mitarbeiter (50 %) sind bis zu 10 Jahren für die Einrichtung – vornehmlich in kirchlicher Trägerschaft – tätig. 28,6 % der Tätigen sind in der Gruppe „11 bis 20“ Jahre vertreten. 11,9 % sind bereits „21 bis 30“ Jahre im kirchlichen Dienst. Die durchschnittliche Dienstzeit beträgt 13 Jahre. Das bezeugt eine recht hohe Dienstverbundenheit. Ein Mangel an Alternativen wäre dafür keine Erklärung, da innerhalb von maximal 13 Jahren ein Stellenwechsel realisierbar ist.

### Frage 15: Seit wie viel Jahren sind Sie insgesamt berufstätig?



Jahre	Anzahl	%
0 bis 5	8	6,35
6 bis 10	14	11,11
11 bis 15	14	11,11
16 bis 20	19	15,08
21 bis 25	15	11,90
26 bis 30	8	6,35
31 bis 35	16	12,70
36 bis 40	9	7,14
Über 40	10	7,94
o. A.	13	10,32
<b>Gesamt</b>	<b>126</b>	<b>100,00</b>

Auffällig erscheinen die sich zahlenmäßig gleichenden Kategorien „6 bis 10“, „11 bis 15“, „21 bis 25“ und „31 bis 40“ Jahre. Die Kategorie „16 bis 20“ Jahre ist am stärksten ausgeprägt. Durchschnittlich sind die OPLns 22,3 Jahre berufstätig. Das Ergebnis steht mit dem recht hohen Durchschnittsalter der OPLns im Einklang.

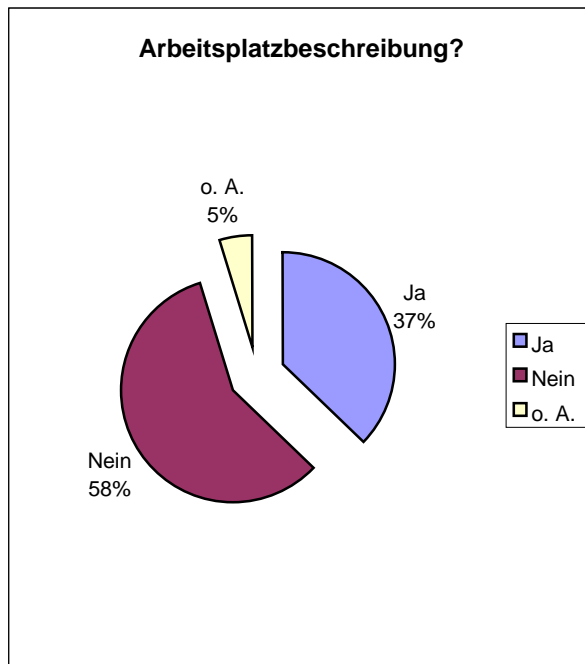
Durchschnittlich war der OPLn zuvor 9,3 Jahre in einer anderen Einrichtung tätig. Das bietet eine Teilerklärung, warum die Altersklassen „20 bis 24 Jahre“ und „25 bis 29 Jahre“ so schwach (1,6 %) in den OPLs vertreten sind. Ein Vergleich zu den OPLns Hannovers: Sie waren im Durchschnitt 8 Jahre für ihren damals gegenwärtigen Arbeitgeber beschäftigt<sup>1</sup>, somit 5 Jahre weniger als die theologischen OPLns. Zuvor dienten die Hannoveraner OPLns 7 Jahre einem anderen Arbeitgeber<sup>2</sup>.

Somit waren die späteren OPLns kirchlich-theologischer Einrichtungen 2,3 Jahre länger andernorts tätig.

<sup>1</sup> Vgl. Gläser, Sandra: One-Person Libraries in Hannover, a.a.O, S. 139.

<sup>2</sup> Vgl. ebenda, S. 139.

## Frage 16: Sind Ihre Aufgaben in einer Arbeitsplatzbeschreibung umrissen?



Antwort	Anzahl	%
Ja	47	37,30
Nein	73	57,94
o. A.	6	4,76
Gesamt	126	100,00

Die Mehrheit der in den theologischen OPLs Tätigen (57,9 %) haben von ihrem Arbeitgeber keine Arbeitsplatzbeschreibung erhalten. Dabei kann anhand einer Arbeitsplatzbeschreibung verdeutlicht werden, wie die Stelle aufgrund der anfallenden Aufgaben zu vergüten wäre<sup>1</sup>. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer sehen also überwiegend keine Veranlassung dazu, diese Grundlage dazu zu nutzen.

<sup>1</sup> Vgl. Umlauf, Konrad: Einführung in die Eingruppierung nach dem Bundes- Angestelltenvertrag (BAT, BAT-O) für Mitarbeiter an kommunalen Öffentlichen Bibliotheken ; Handreichung zum Umgang mit Arbeitsplatzbeschreibungen / Konrad Umlauf. – Berlin : Inst. für Bibliothekswiss. der Humboldt- Univ. zu Berlin, 1999. – (Berliner Handreichungen zur Bibliothekswissenschaft und Bibliothekarsausbildung ; 54), Kap. 4.4.1.

**Frage 17: Welche der folgenden Arbeiten üben Sie aus? Bitte bestimmen Sie den Anteil an der tatsächlichen Arbeitszeit.**

Antworten	Angaben	Gesamt %	% im Durchschnitt
Öffentlichkeitsarbeit	33	220	6,67
Erwerbung	73	960	13,15
Auskunftsdienst	73	1750	23,97
Katalogisierung	82	2060	25,12
Sacherschließung	64	780	12,19
Archivar. Arbeiten	38	280	7,37
Dokument. Arbeiten	25	110	4,40
Benutzerschulung	33	120	3,63
Sonstiges	43	260	6,05
Gesamt	464	6540	102,55

Es zeigt sich, dass die Katalogisierung und der Auskunftsdienst die Arbeitsschwerpunkte des OPLns bilden<sup>1</sup>. Durch das hohe Maß an Auskunftstätigkeit gewinnt das Tätigkeitsprofil des OPLns an Kontur: Er ist somit nicht nur für die Verwaltung der Bestände zuständig, sondern auch ein Dienstleistender in der Informationsversorgung. Die Erwerbung und die Sacherschließung schließen sich dem an, sind aber nicht mehr so stark ausgeprägt. Der Anteil dieser Tätigkeiten müsste in einer OPL – in der üblicherweise eine Person alle anfallenden Arbeiten erledigt – annähernd genauso hoch sein wie der Anteil der Katalogisierung, da sie ebenfalls zu den bibliothekarischen Kernaufgaben zählen. Archivarische Arbeiten und Öffentlichkeitsarbeit werden seltener als Aufgabe genannt. Die archivarischen Arbeiten dürften schon deshalb geringer anfallen, weil vielen der untersuchten OPLs kein Archiv angegliedert ist. Die breite Palette der Träger unterstreicht diese Hypothese. Da 42,9 % der theologischen OPLs nicht öffentlich zugänglich sind<sup>2</sup>, besteht auch für annähernd die Hälfte der Befragten keine Veranlassung, zumindest „externe Öffentlichkeitsarbeit“ zu leisten. Dokumentarische Arbeiten und Benutzerschulung bilden keine arbeitsintensiven Tätigkeitsfelder des OPLns. Die Kategorie „Sonstiges“ wurde seitens

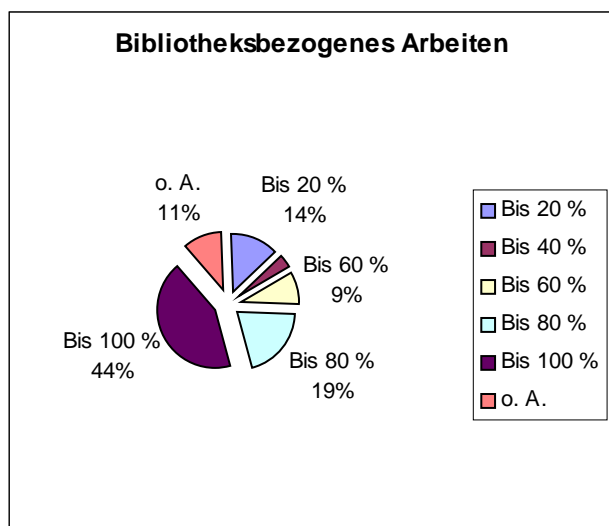
<sup>1</sup> Fragebögen, die eine Arbeitsleistung von über 200 bis 900 % ergaben, wurden nicht berücksichtigt. Insgesamt waren 53,2 % (67) der Fragebögen auswertbar. Die Beantwortung dieser Frage wurde zu 42,9 % falsch ausgeführt. In diesen Fällen wurden die Tätigkeiten nicht anteilig auf das gesamte Arbeitsvolumen bestimmt.

<sup>2</sup> Siehe S. 21 dieser Arbeit.



der Befragten in einigen Fällen handschriftlich durch die Tätigkeiten Bestandspflege und Führungen ergänzt. Da Führungen Teil der Öffentlichkeitsarbeit sind, wurden die prozentualen Anteile diesem Tätigkeitsfeld zugeschrieben. „Bestandspflege“ hätte die Aufführung der Tätigkeiten ergänzen können, doch sind mit der Erstellung eines Fragebogens zwangsläufig Grenzen verbunden. Die aufgeführten Tätigkeiten erschienen von wesentlicherer Bedeutung. Der leicht erhöhte Durchschnittswert von 102,6 % unterstreicht das durch die Auswertung der Frage 11 gewonnene Resultat: Es wird mehr als die zur Verfügung stehende Arbeitszeit für die Erledigung der bestehenden Arbeiten benötigt.

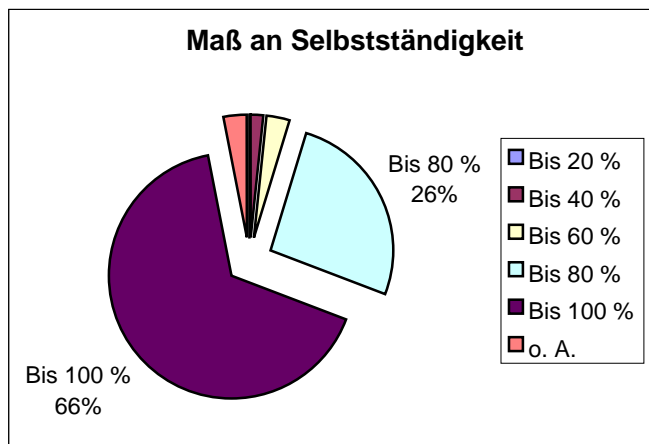
**Frage 18: Welchen Anteil machen die bibliotheksbezogenen Arbeiten an der tatsächlichen Arbeitszeit aus?**



Antwort	Anzahl	%
Bis 20 %	17	13,49
Bis 40 %	5	3,97
Bis 60 %	11	8,73
Bis 80 %	24	19,05
Bis 100 %	55	43,65
o. A.	14	11,11
<b>Gesamt</b>	<b>126</b>	<b>100,00</b>

43,7 % der in den theologischen OPLs Tätigen üben „bis zu 100 %“ bibliothekarische Arbeiten aus. Alle weiteren Anteile fallen prozentual deutlich geringer aus. Für 17,5 % (23) der OPLNs überwiegt der Anteil nichtbibliothekarischer Arbeit (bis 40 % kumuliert). 13,5 % (17) der Befragten üben nur „bis 20 %“ bibliotheksbezogene Arbeiten aus. Ihr hauptsächliches Tätigkeitsfeld erstreckt sich demzufolge in anderen Bereichen. Die Bibliothek wird zwangsläufig nebenher geführt.

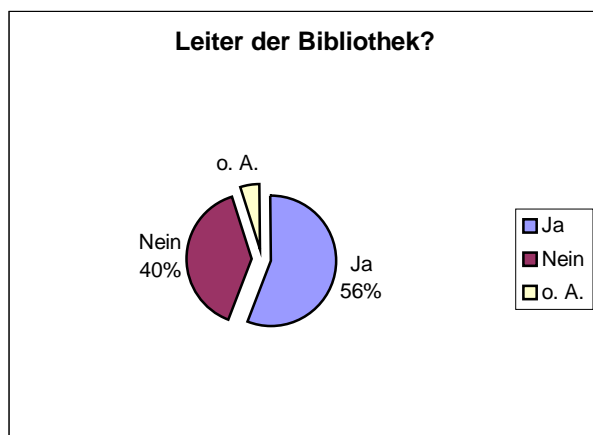
**Frage 19: Bitte geben Sie das Maß ihrer Selbstständigkeit in der täglichen Arbeit an:**



Antwort	Anzahl	%
Bis 20 %	0	0,00
Bis 40 %	2	1,59
Bis 60 %	4	3,17
Bis 80 %	33	26,19
Bis 100 %	83	65,87
o. A.	4	3,17
<b>Gesamt</b>	<b>126</b>	<b>99,99</b>

Es lässt sich ein hohes Maß an Selbstständigkeit unter den OPLns feststellen. 66 % der Befragten bekundeten eine Selbstständigkeit von „bis zu 100 %“. 26,2 % der Befragten sind „bis zu 80 %“ in ihrem Tun selbstständig. Die Zusammenfassung der Kategorien „bis 60 %“ und „bis 40 %“ zu „60 % und weniger“ ist mit 4,8 % nur noch sehr schwach vertreten. Damit wird erneut unterstrichen, dass die Tätigkeit in einer OPL ein hohes Maß an Selbstständigkeit dem dort Tätigen abverlangt. Hier wird die fünfte und letzte Stufe der Maslowschen Bedürfnispyramide angesprochen. Die Selbstverwirklichung (Individualität und Entfaltung) basiert auf Selbstständigkeit. Die Grundlage dazu ist also deutlich in den untersuchten OPLs gegeben.

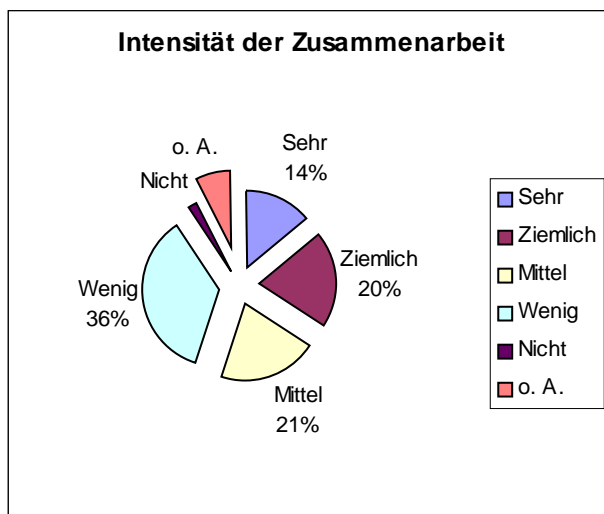
**Frage 20: Sind Sie als formaler Leiter der Bibliothek ausgewiesen?**



Antwort	Anzahl	%
Ja	70	55,56
Nein	50	39,68
o. A.	6	4,76
<b>Gesamt</b>	<b>126</b>	<b>100,00</b>

Die Mehrheit der theologischen OPLNs sind als Leiter der OPL ausgewiesen (56 %). Dem gegenüber stehen immerhin 40 % (50), die nicht als formaler Leiter geführt werden.

**Frage 21: Beurteilen Sie bitte die Intensität der Zusammenarbeit mit Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten:**



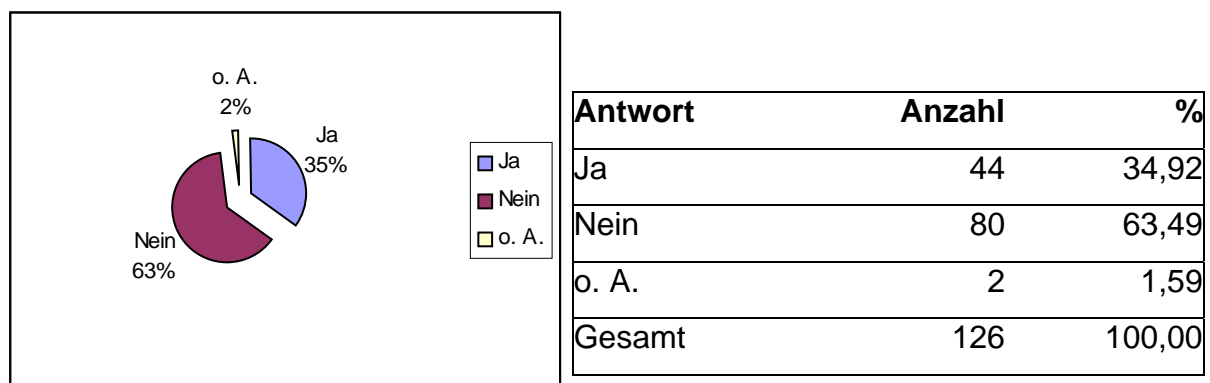
Antwort	Anzahl	%
Sehr	18	14,29
Ziemlich	25	19,84
Mittelmäßig	26	20,63
Wenig	45	35,71
Nicht	3	2,44
o. A.	9	7,14
Gesamt	126	100,05

35,7 % der Befragten bezeichnen die Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten als „wenig intensiv“ – die häufigste Nennung. Die Zusammenfassung der Antwortvorgaben „sehr“ und „ziemlich“ und deren Anteile soll die Kategorie „eher intensiv“ ergeben. Ihr Anteil beträgt 34,1 %. Aus den Kategorien „wenig“ und „nicht“ lässt sich die Gruppe „eher wenig intensiv“ bilden (38,1 %). Die Gegenüberstellung beider Kategorien zeigt eine leicht stärkere Vertretung von „eher wenig intensiv“ (+ 4 % Differenz). Die Zusammenfassung der Ergebnisse der Fragen 19 bis 21 ergibt: Die OPLNs arbeiteten im hohen Maße selbstständig, 56 % (70) von ihnen sind als Leiter der Bibliothek ausgewiesen, die Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten ist fast genauso „eher intensiv“ wie „eher wenig intensiv“. Eine fortschreitende Analyse der „Leiter“ ergab, dass sie 97,9 % (47) derer ausmachen, die die Zusammenarbeit mit dem Vorgesetzten als „eher wenig intensiv“ bewerten. Nur in einem Fall bestand eine „eher intensive Zusammenarbeit“. Ein Spannungsfeld zwischen formaler und informeller Organisation kann deshalb – bezogen auf die Leitung der OPL – nicht nachgewiesen werden.

#### 4.4 Zur Aus- und Fortbildung

Die Aus- und Fortbildung der Befragten wird nun näher betrachtet. War bereits in der Einleitung das Augenmerk auf die qualitativen Ansprüche an den kirchlichen Bibliothekar gelenkt, die in den seitens der Katholischen und Evangelischen Kirche aufgestellten Leitlinien beziehungsweise Leitsätze definiert wurden, soll nun der „mentale Input“ des OPLns der theologischen Einrichtungen untersucht werden.

##### Frage 22: Sind Sie ein ausgebildeter Bibliothekar?



Fast zwei Drittel der Mitarbeiter in den theologischen OPLs sind keine ausgebildeten Bibliothekare. War im Rundschreiben der Päpstlichen Kommission für die Kulturgüter der Kirche noch formuliert, ... „es sollte alles vermieden werden, was der Bewahrung und dem Schutz, der Pflege und der Förderung, der Benutzbarkeit und der Zugänglichkeit dieser Bibliotheken entgegensteht“<sup>1</sup>, so zählt hier folglich nicht die Besetzung der Bibliothek durch einen Nicht-Bibliothekar dazu. So wird es offensichtlich nicht generell für Wert erachtet, einen ausgebildeten Bibliothekar mit dem Amt in einer OPL zu betrauen. Dabei wird in dem zitierten Rundschreiben noch der Vorsatz formuliert : „Wie man sich in den verschiedenen Sektoren der Pastoral darum bemüht, qualifizierte Mitarbeiter einzusetzen, so sollte es auch im Sektor Bibliotheken gehandhabt werden: es ist notwendig, dass dem Dienstant des Bibliothekars wieder die ihm zukommende Bedeutung und Ehre erwiesen wird.“<sup>2</sup> Das Zahlenmaterial

<sup>1</sup> Vgl. Kirchliche Bibliotheken in der Sendung der Kirche, a.a.O., S. 12.

<sup>2</sup> Ebenda, S. 20.

belegt hingegen einen massiven Widerspruch zwischen Forderung und Wirklichkeit bezüglich den kirchlichen OPLs. Die „Bedeutung und Ehre“ des Amtes kommt für den Bibliothekar einer OPL eher nicht zum Tragen<sup>1</sup>.

Auch die Evangelische Landeskirche Hannovers äußerte in ihren Leitsätzen eine Forderung: „Es ist darauf zu achten, dass eine effektive Bibliotheksarbeit fachliche Leitung ... voraussetzt“. Dieser Leitsatz findet auf die OPLs bezogen eher selten Geltung. Bei beiden genannten Trägern überwiegt der Anteil der Nichtbibliothekaren in ihren OPLs. Beispielsweise ist in Klöstern der Anteil der ausgebildeten Bibliothekare im Vergleich mit den Nicht-Bibliothekaren sehr gering. Von den 26 Klöstern beschäftigen 21 Nicht-Bibliothekare in ihren OPLs, was einen Anteil von 80,8 % in dieser Gruppe ausmacht. In einigen Fällen wird mit Bestimmtheit die Ordenszugehörigkeit eine Erklärung dafür bieten, doch bleibt es eine Teilerklärung.

Von den insgesamt 64 % (80) der Nicht-Bibliothekare machten nur 23,8 % (19) Angaben zu ihrer Ausbildung. Daraus ließen sich vier Berufsgruppen bilden: Sekretärin und Sachbearbeiterin (8,75 %), kaufmännische Angestellte (6,25 %), Theologen (5 %) und Pädagogen (3,75 %). Die Auswertung ist durch die geringe Anzahl an Nennungen nur sehr begrenzt aussagekräftig. Auffällig ist die Anzahl der Theologen als ausgewiesene Nicht-Bibliothekare. Sie fällt verhältnismäßig gering aus. Die Geistlichen werden anteilig von den Sekretärinnen, Sachbearbeiterinnen und den kaufmännischen Angestellten überboten.

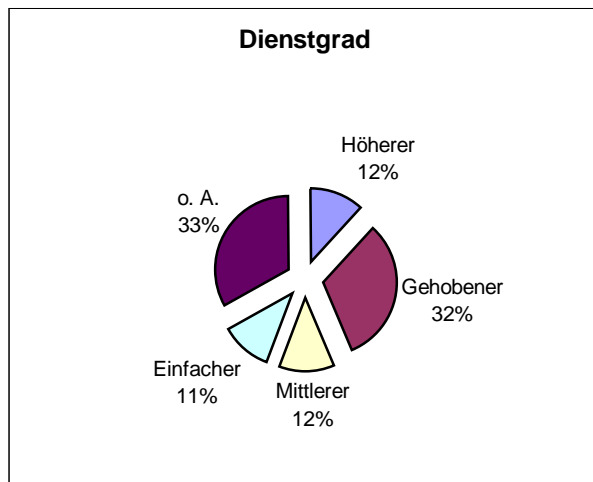
Die Untersuchung der OPLs Hannovers brachte eine noch geringere Besetzung der OPLs durch Diplom-Bibliothekare hervor. Lediglich 22,2 % sind von ihnen in den untersuchten OPLs tätig<sup>2</sup>. Inwieweit sich die Diplom-Bibliothekare von den Nicht-Bibliothekaren unterscheiden, muss in einigen für die Untersuchung wesentlichen Fragen näher untersucht werden.

---

<sup>1</sup> Der Qualitätsaspekt kann erst unter Einbeziehung weiterer Auswertungen begutachtet werden.

<sup>2</sup> Vgl. Gläser, Sandra: One-Person Libraries in Hannover, a.a.O., S. 104.

### Frage 23: Welchem Dienstgrad gehören Sie an?



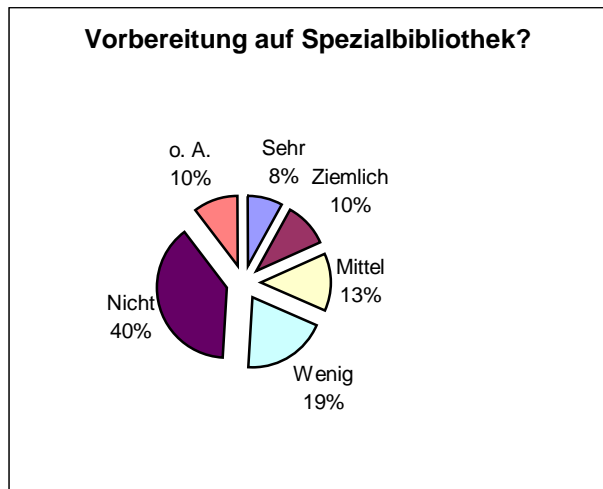
Dienstgrad	Anzahl	%
Höherer Dienst	15	11,90
Gehobener Dienst	40	31,75
Mittlerer Dienst	15	11,90
Einfacher Dienst	14	11,11
o. A.	42	33,33
Gesamt	126	99,99

Ein Drittel der Befragten gehören dem gehobenen Dienst an. Ein weiteres Drittel hat diese Frage nicht beantwortet. Entweder waren Befürchtungen präsent, dass darüber etwas über ihre Vergütung hergeleitet werden könnte oder aus Unwissenheit. Auffallend ist, dass der einfache und der mittlere Dienst – eine Gruppe ohne Hochschulabschluss – mit zusammengefasst 23 %, dem höheren Dienst zahlenmäßig in den OPLs überlegen ist, der 12 % ausmacht. In den OPLs Hannovers wurde ein wesentlich höherer Anteil von Hochschulabsolventen festgestellt: 50 % der OPLs werden von ihnen geführt<sup>1</sup>. Addiert man die 22,2 % der Diplom-Bibliothekare hinzu, so haben fast drei Viertel der in den OPLs Hannovers Tätigen ein Studium absolviert. Verglichen mit den OPLns der theologischen OPLs – die zusammengefasst 43,7 % studierte Arbeitskräfte aufweisen, zeigt sich, dass die OPLs Hannovers von einem höherwertig ausgebildeten Personal geführt werden, als es in den theologischen OPLs der Fall ist.

Anhand der Fragen 24 bis 27 soll untersucht werden, wie umfassend die Vorbereitung des OPLns auf die Tätigkeit in einer OPL war, wie die Fortbildungsveranstaltungen bewertet werden, und warum die Bildungsmaßnahmen gegebenenfalls nicht genutzt werden. Außerdem erscheint es erfragenswert, wo sich der OPLn über bibliotheksspezifische Dinge informiert. Gegebenenfalls können die Fragen darüber Aufschluss bieten, wie stark die Fortbildung thematisiert wird.

<sup>1</sup> Ebenda, S. 105.

**Frage 24: Sind Sie in Ihrer Ausbildung auf die besondere Tätigkeit in einer solchen Spezialbibliothek vorbereitet worden?**



Antwort	Anzahl	%
Sehr	10	7,94
Ziemlich	13	10,32
Mittel	17	13,49
Wenig	24	19,05
Nicht	49	38,89
o. A.	13	10,32
Gesamt	126	100,01

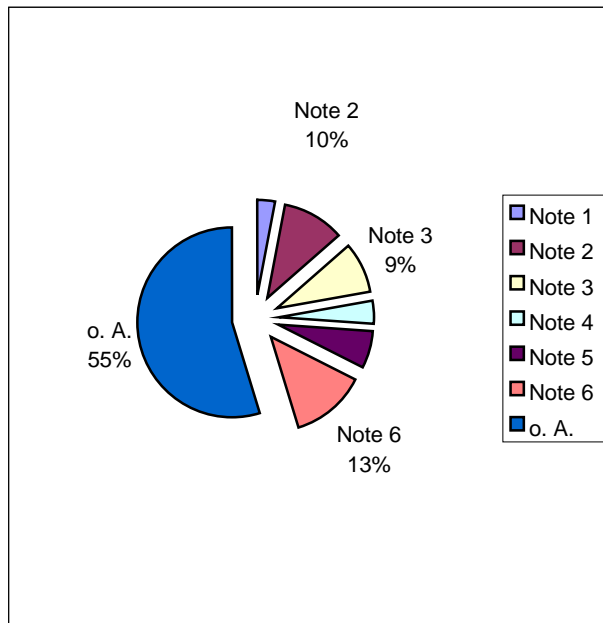
Über die Hälfte (57,9 %) der in den theologischen OPLs Tätigen sind nur „gering“ darauf vorbereitet worden. Ihr Anteil setzt sich aus denen zusammen, die „wenig“ und „nicht“ angekreuzt hatten. Nur 18,3 % können als „Vorbereitete“ betrachtet werden. Sie hatten „sehr“ oder „ziemlich“ angegeben. Dazu ein Vergleich mit der OPLns Hannovers: 57,8 (52) % der Befragten zählen dort zu den „Vorbereiteten“, 42,2 % (38) sind „unvorbereitet“ in der OPL tätig geworden. Zwar wurden zur Beantwortung nur die Antwortkategorien „ja“ und „nein“ aufgeführt, doch zeigt sich, dass die Hannoveraner OPLns tendenziell besser vorbereitet in die OPL eintraten<sup>1</sup>, obwohl der Anteil der Diplom-Bibliothekare unter ihnen geringer ist. Eine Erklärung kann dafür das hohe Durchschnittsalter der Befragten in theologischen OPLs sein<sup>2</sup>. Für sie war die OPL zur Zeit ihrer Ausbildung kein Thema. Die Gründe, warum sich die OPLns Hannovers auch ohne bibliothekarisches Studium für die Tätigkeit vorbereitet fühlen, ergeben letztendlich keine sinnstiftende Erklärung. Als Gründe führten sie beispielsweise an: das „Studienfach, das der Fachausrichtung der Trägerorganisation entspricht“ und „EDV-Kenntnisse“<sup>3</sup>. Diese Kenntnisse sind sicherlich auch nützlich, doch zielt die Frage auf die bibliothekarische Ausbildung für die Tätigkeit in einer Spezialbibliothek ab.

<sup>1</sup> Vgl. ebenda, S. 111.

<sup>2</sup> Siehe S. 16 dieser Arbeit.

<sup>3</sup> Gläser, Sandra: One-Person Libraries in Hannover, a.a.O., S. 113.

**Frage 25: Wie bewerten Sie die Qualität der bibliotheksspezifischen Fortbildungsveranstaltungen Ihrer Landeskirche/Diözese?**

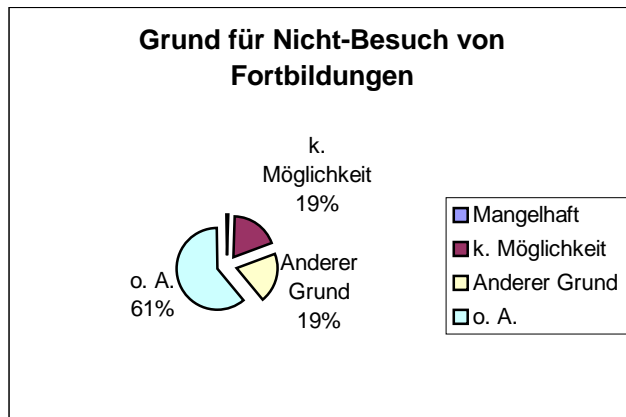


Antwort	Anzahl	%
Note 1	4	3,17
Note 2	13	10,32
Note 3	11	8,73
Note 4	5	3,97
Note 5	8	6,35
Note 6	16	12,70
o. A.	69	54,76
Gesamt	126	100,00

Etwas über die Hälfte der Befragten nimmt keine Bewertung der Qualität der Fortbildungsveranstaltungen vor. Ansonsten wurde die Note 6 am häufigsten vergeben. 12,7 % (16) der OPLns erteilten ein „ungenügend“. 6,4 % (8) der Befragten bewerten die Qualität der Fortbildungsveranstaltungen als „mangelhaft“, gefolgt von der Note 2, die von 10,3 % (13) der Befragten vergeben wurde. Am seltensten wurden die Fortbildungsveranstaltungen mit „sehr gut“ bewertet. Nur 3,2 % (4) der OPLns vergaben die Bestnote. Eine Aufteilung in „gut“ = Noten 1 und 2, „mittelmäßig“ = Noten 3 und 4 sowie „schlecht“ = Noten 5 und 6, ergab, dass die Fortbildungsveranstaltungen am häufigsten als „schlecht“ (19,1 %) bewertet wurden, gefolgt von „gut“ (13,5 %). „Mittelmäßig“ gaben 12,7 % der Befragten an. Zwar besitzt die Auswertung aufgrund des hohen Anteils Nicht-Antwortender nur eine beschränkte Aussagekraft, dennoch wäre es auf Fortbildungsveranstaltungen von Wert zu erfragen, wo diese Verbesserungsbedarf aufweisen. So könnte über diesem Wege dann eine qualitative Steigerung verfolgt werden.



**Frage 26: Falls Sie keine Fortbildungsveranstaltungen besuchen: aus welchem Grund?**



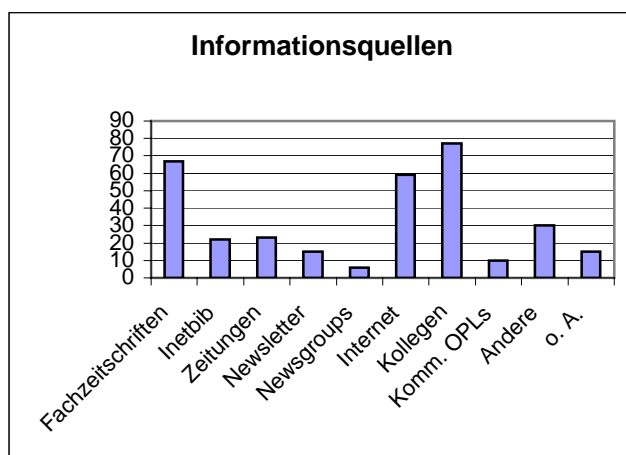
Antwort	Anzahl	%
Mangelhaft	1	0,79
k. Möglichkeit	24	19,05
Anderer Grund	24	19,05
o. A.	77	61,11
Gesamt	126	100,00

Zu dieser Frage macht über die Hälfte (61,1 %) der Befragten keine Angaben. Der hohe Anteil derer (54,8 %), die die Frage 25 – Bewertung der Qualität der Fortbildungsveranstaltungen – nicht beantwortet hatten, erklärt sich damit, dass allein schon 38,9 % keine Fortbildungsveranstaltungen besuchen, wie die Summierung der Kategorien „mangelhaft“ (0,8 %), „keine Möglichkeit“ (19 %) und „anderer“ Grund (19 %) ergab. Von den 16 OPLns, die bei Frage 25 die Note 6 vergeben hatten, zieht nur einer die Konsequenz, die Fortbildungsveranstaltungen deswegen nicht zu besuchen. Für die verbleibenden 15 müssen andere Gründe existieren, die sie zum Besuch der qualitativ schlechten Fortbildungsveranstaltungen motivieren. Von den Befragten, die unter „Frage 26“ „anderer Grund“ angegeben hatten, brachten 15 verwertbare Gründe ein, aus denen die nachfolgenden Antwortkategorien entstanden. Neun OPLns hatten zwar einen „anderen Grund“, gaben ihn aber nicht an.

Formulierte Gründe	Anzahl	%
Finanzen	3	20,00
Personalmangel	1	6,67
Nutzt andere Anbieter	3	20,00
k. Eigeninitiative	1	6,67
Andere Prioritäten	3	20,00
Zeitmangel	4	26,67
Gesamt	15	100,01

Zeitmangel ist für vier OPLns ein Problem, das den Besuch einer Fortbildungsveranstaltung verhindert. Für drei OPLns bleibt der Besuch einer Fortbildungsveranstaltung aus finanziellen Gründen aus. Erfreulicherweise stellen sie eine absolute Minderheit unter den OPLns dar<sup>1</sup>. Durch den hohen Anteil Nichtantwortender – bezogen auf die Fragen 25 und 26 – verdichtet sich der Eindruck, dass den Fortbildungen kein großes Gewicht beigemessen wird.

### Frage 27: Wo informieren Sie sich über bibliotheksspezifische Dinge?



Antworten	Anzahl	%	OPLns in %
Fachzeitschriften	67	20,68	53,17
Inetbib	22	6,79	17,46
Zeitungen	23	7,10	18,25
Newsletter	15	4,63	11,90
Newsgroups	6	1,85	4,76
Internet	59	18,21	46,83
Kollegen	77	23,77	61,11
Komm. OPLs	10	3,09	7,94
Andere	30	9,26	23,81
o. A.	15	4,63	11,90
Gesamt	324	100,01	257,13

\* n = 324. Im Durchschnitt gab jeder OPLn 2,6 Antworten.

<sup>1</sup> Eine weitere Interpretation der angegebenen Gründe erscheint nicht sinnvoll, da sie nur einen sehr geringen Anteil an der Gesamtheit der OPLns ausmachen (max. 2,38 %).

61,1 % (77) der Befragten informieren sich bei Kollegen über bibliotheksspezifische Dinge. Das dürfte im Regelfall mündlich erfolgen. Denkbar ist auch, dass dazu auch die qualitativ schlechten Fortbildungsveranstaltungen genutzt werden<sup>1</sup>. Am zweithäufigsten werden Fachzeitschriften genutzt. 53,2 % (67) der Befragten lesen nach, was ihnen wissenswert über das Bibliothekswesen erscheint. 46,8 % (59) der OPLns schauen ins Internet, um sich über bibliotheksspezifische Dinge zu informieren. Inetbib erhält mit 17,5 % (22 Nennungen) die höchsten Interessenbekundungen unter den genannten Internet-Angeboten. Newsletter (11,9 %), die Kommission für OPLs (7,9 %) oder Newsgroups (4,8 %) werden seltener aufgerufen. Gerade die drei letztgenannten Quellen bieten dem OPLn Informationen, die speziell auf seine Situation am Arbeitsplatz abzielen. Hiervon scheint offensichtlich nur eine geringe Kenntnis zu bestehen.

Ein zweites Augenmerk sollte auf die Kombination der abgegebenen Mehrfachnennungen gelenkt werden. Dieses beschränkt sich auf die wesentlichen erkennbaren Schwerpunkte.

<b>Informationsschwerpunkte</b>	<b>Anzahl</b>	<b>%</b>
Kollegen	7	5,56
Internet	3	2,38
Andere	3	2,38
Fachzeitschriften, Kollegen	9	7,14
Fachzeitschriften, Internet	3	2,38
Internet, Kollegen	8	6,34
Fachzeitschriften, Internet, Kollegen	4	3,17
Fachzeitschriften, Zeitungen, Kollegen	3	2,38
Zeitungen, Internet, Kollegen	3	2,38
Fachzeitschriften, Zeitungen, Kollegen, Andere	7	5,56
Gesamt	50	39,67

Am häufigsten werden mit 7,1 % Fachzeitschriften und Kollegen zur Informationsbeschaffung herangezogen. 6,3 % bevorzugen „Internet und Kollegen“ als Informationsquelle.

---

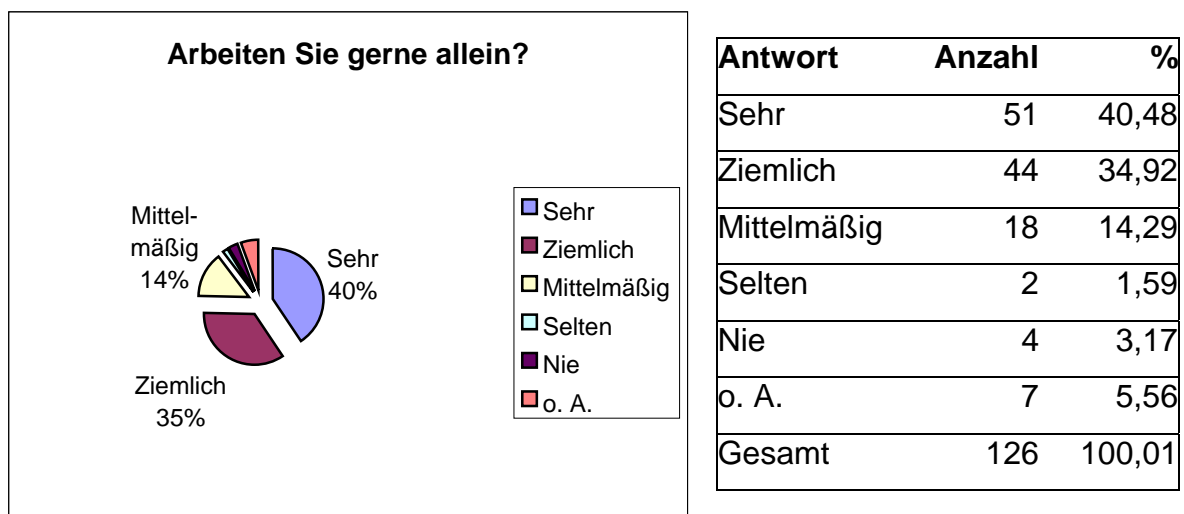
<sup>1</sup> Siehe S. 40 dieser Arbeit.

Danach folgt das ausschließliche Aufsuchen von Kollegen als Informationslieferanten und das Einbeziehen mehrerer Informationsquellen („Fachzeitschriften, Internet, Kollegen und Andere“) für jeweils 5,6 % aller Antworten.

#### 4.5 Zur Zufriedenheit

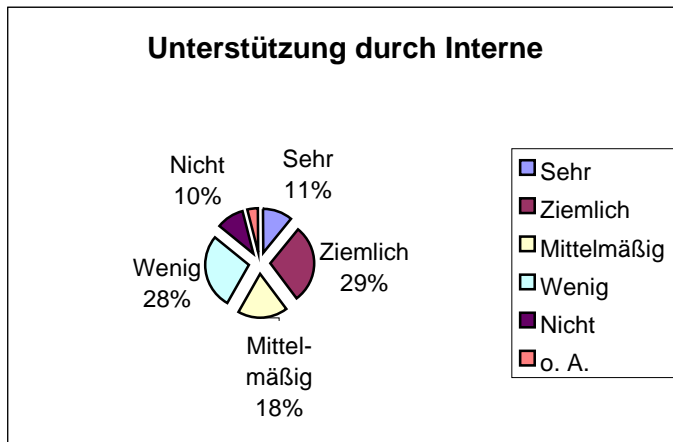
Die Untersuchung der Zufriedenheit bildet das Zentrum der Befragungsauswertung. Nachfolgend soll anhand der erhobenen Daten der Versuch angestellt werden, das Maß der Zufriedenheit – und somit auch das Befinden des OPLns an seinem Arbeitsplatz – ausführlicher zu bestimmen.

#### Frage 28: Arbeiten Sie gerne alleine?



Zusammengefasst arbeiten drei Viertel (75,4 %) aller OPLns gerne alleine (dabei wurde „sehr“ und „ziemlich“ summiert). Die oftmals aufgestellte Behauptung, dass das Alleinarbeiten vom OPLn als unangenehm gewertet wird, kann zumindest nicht für die in theologischen OPLs Tätigen gelten. Folglich bereitet die damit verbundene reduzierte Kommunikation dem OPLn keine Probleme. Somit ist die Nichtbefriedigung der in der Maslowschen Bedürfnispyramide an dritter Stelle gesetzten „sozialen Beziehungen“ – bezogen auf die Kommunikation – nicht negativ zu bewerten.

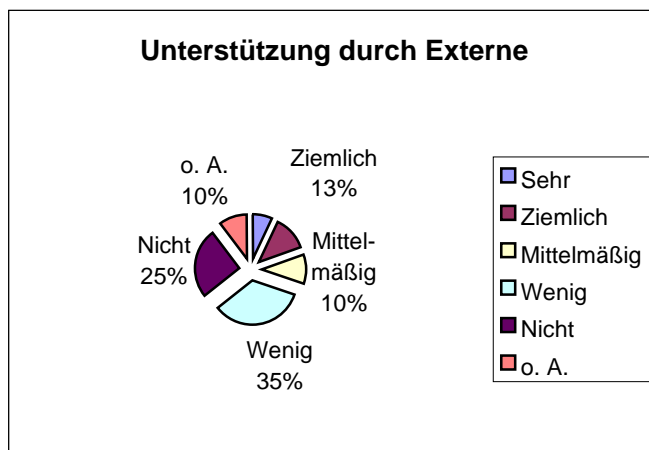
**Frage 29: Wie intensiv ist die Unterstützung durch Mitarbeiter des Hauses am Arbeitsplatz?**



Antwort	Anzahl	%
Sehr	14	11,11
Ziemlich	36	28,57
Mittel	23	18,25
Wenig	35	27,78
Nicht	13	10,32
o. A.	5	3,97
<b>Gesamt</b>	<b>126</b>	<b>100,00</b>

Die Intensität der Unterstützung, die die OPLns an ihrem Arbeitsplatz durch Kollegen erfahren, ist fast genauso stark (39,7 %, aus „sehr“ und „ziemlich“ gebildet) wie schwach (38,1 %, aus „wenig“ und „nicht“ gebildet) ausgeprägt.

**Frage 30: Wie intensiv ist die Unterstützung durch Externe am Arbeitsplatz?**

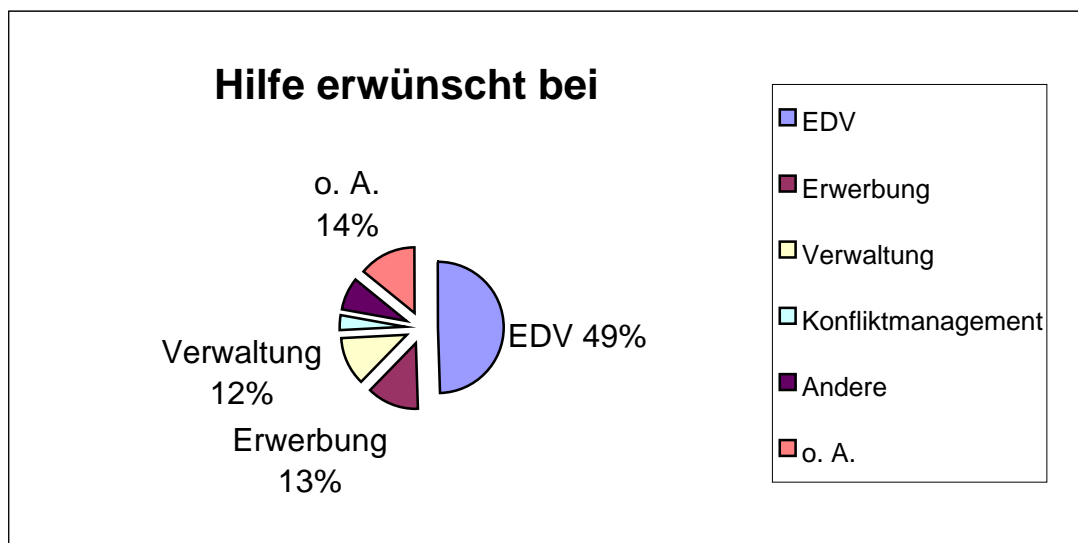


Antwort	Anzahl	%
Sehr	9	7,14
Ziemlich	16	12,70
Mittel	13	10,32
Wenig	43	34,13
Nicht	32	25,40
o. A.	13	10,32
<b>Gesamt</b>	<b>126</b>	<b>100,01</b>

Annähernd 60 % der OPLns bewerten die Intensität der Unterstützung durch Externe am Arbeitsplatz als schwach, zusammengesetzt aus „wenig“ und „nicht“. Nahezu 20 % der Befragten erfahren eine Unterstützung von „starker“ Intensität, gebildet aus „ziemlich“ und „sehr“. Eine Untersuchung der OPLns, die eine starke interne Unterstützung erfahren, zeigte, dass sie auch eine relativ hohe Unterstützung (30,6 %)

durch Externe erhalten. Hingegen fällt bei den intern schwach Unterstützten die externe Unterstützung (14,9 %) vergleichsweise gering aus. In dieser Gruppe lag die schwache Unterstützung von Externen bei 74,4 %. Ein Grund dafür dürfte die jeweilige Nutzung – und damit die hausinterne Bedeutung – der OPL sein.

**Frage 31: In welchen Bereichen ist Hilfe besonders gewünscht/nötig?**



Antworten*	Anzahl	%	OPLn in %
EDV	80	49,35	63,49
Erwerbung	21	12,97	16,67
Verwaltung	19	11,73	15,08
Konfliktmanagement	6	3,71	4,76
Andere	13	8,03	10,32
o. A.	23	14,21	18,25
Gesamt	162	100,00	128,57

\* Im Durchschnitt gab der OPLn 1,3 Antworten.

### Betrachtung der Mehrfachnennungen:

Antworten	Anzahl	%
EDV	56	44,44
EDV, Verwaltung	7	5,56
EDV, Erwerbung	4	3,17
EDV, Andere	5	3,97
EDV, K.-Managem.	2	1,59
Erwerbung	7	5,56
Erwerbung, Verwaltung	4	3,17
Verwaltung	4	3,17
EDV, Erwerbung, Verwaltung	2	1,59
EDV, Erwerbung, K.-Managem.	3	2,38
EDV, Verwaltung, Andere	1	0,79
Erwerbung, Verwaltung, K.-Managm.	1	0,79
Andere	7	5,56
o. A.	23	18,25
Gesamt	126	99,99

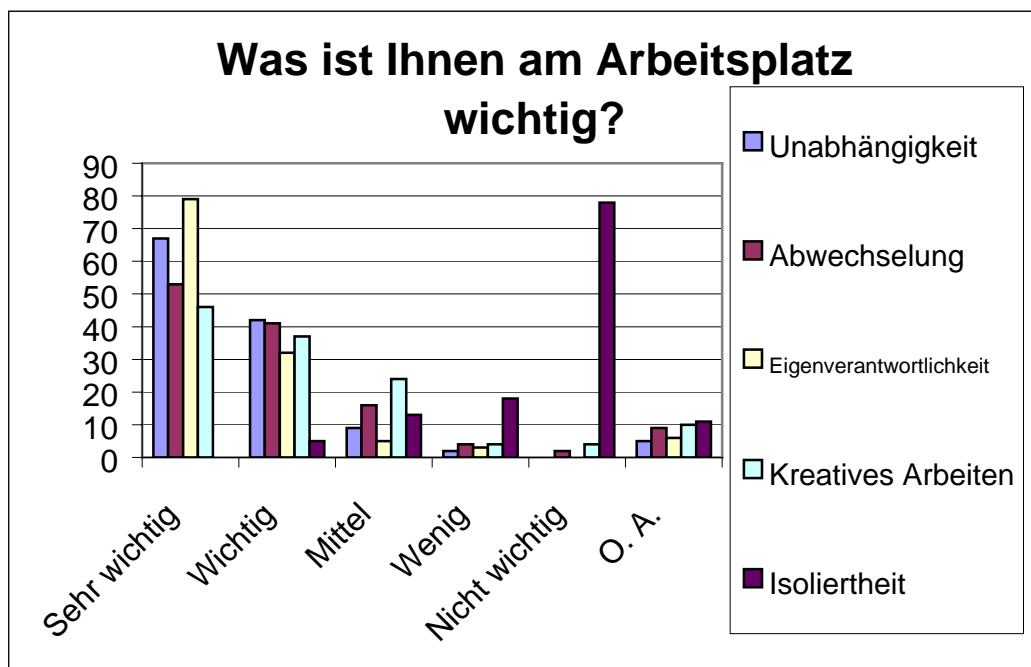
Die EDV stellt für den OPLn das größte Problemfeld in der Bibliothek dar. 63,5 % der Befragten benötigen diesbezüglich Hilfe. Somit wäre das ein Bereich, der auf den Fortbildungsveranstaltungen verstärkt behandelt werden könnte, wobei das auch auf Grenzen stößt. Zur Erlangung von Kenntnissen, die zur Lösung komplexer EDV-Probleme erforderlich sind, bedarf es mehr als nur einer Fortbildungsveranstaltung. Außerdem gibt es auch technische Probleme, bei denen sich der Software-Hersteller den Zugriff von Zugängen durch Verschlüsselungen vorbehält, was für den OPLn zwangsläufig bedeutet, dass er Hilfe beanspruchen muss. Ferner ist auch das hohe Durchschnittsalter der OPLns eine weitere Erklärung für diesen hohen Bedarf an Hilfeleistungen. Fast 50 % der Befragten waren 50 Jahre und älter<sup>1</sup>. Diese Altersklasse ist im Umgang mit der EDV im Regelfall hilfsbedürftiger als jüngere, die bereits in ihrer Ausbildung mit dem PC in Berührung gekommen sind. Hilfe bei der Erwerbung wünschen sich 16,7 % der OPLns. Anhand der Auswertung der Frage 17 wurde ersichtlich, dass die Erwerbung nur halb so oft vom OPLn ausgeübt wird, ver-

---

<sup>1</sup> Siehe S. 16 dieser Arbeit.

glichen mit der Katalogisierung<sup>1</sup>. Insofern wird in 21 OPLs diese Arbeit nicht oder nur zum Teil von den dort Tätigen erledigt. Weitere Kräfte werden demzufolge für die Erwerbung herangezogen<sup>2</sup>. Die Auswertung der Antwortkategorie „Andere“ erbrachte kein weiteres Problemfeld hervor, da alle Nennungen nur vereinzelt auftraten. Auffällig ist der geringe Anteil derer, die Hilfe im „Konfliktmanagement“ benötigen. Entweder ist bei den kirchlichen Einrichtungen generell ein geringes Konfliktaufkommen gegeben, oder den Befragten war der Begriff „Konfliktmanagement“ als solcher unbekannt. Weitere Managementmethoden (beispielsweise Qualitätsmanagement, Zeitmanagement, Change-Management) wurden nicht eingebracht.

### Frage 32: Was ist Ihnen an Ihrem Arbeitsplatz besonders wichtig?



<sup>1</sup> Siehe S. 32 dieser Arbeit, wobei der tatsächliche Wert höher liegen dürfte, da die Frage 17 sehr häufig falsch beantwortet wurde. Das hatte eine Reduzierung der Anzahl der auswertbaren Fragebögen zur Folge.

<sup>2</sup> Interessant wäre auch die Frage nach der Sacherschließung gewesen, da sie auch nur halb so oft wie die Katalogisierung vom OPLn durchgeführt wird.

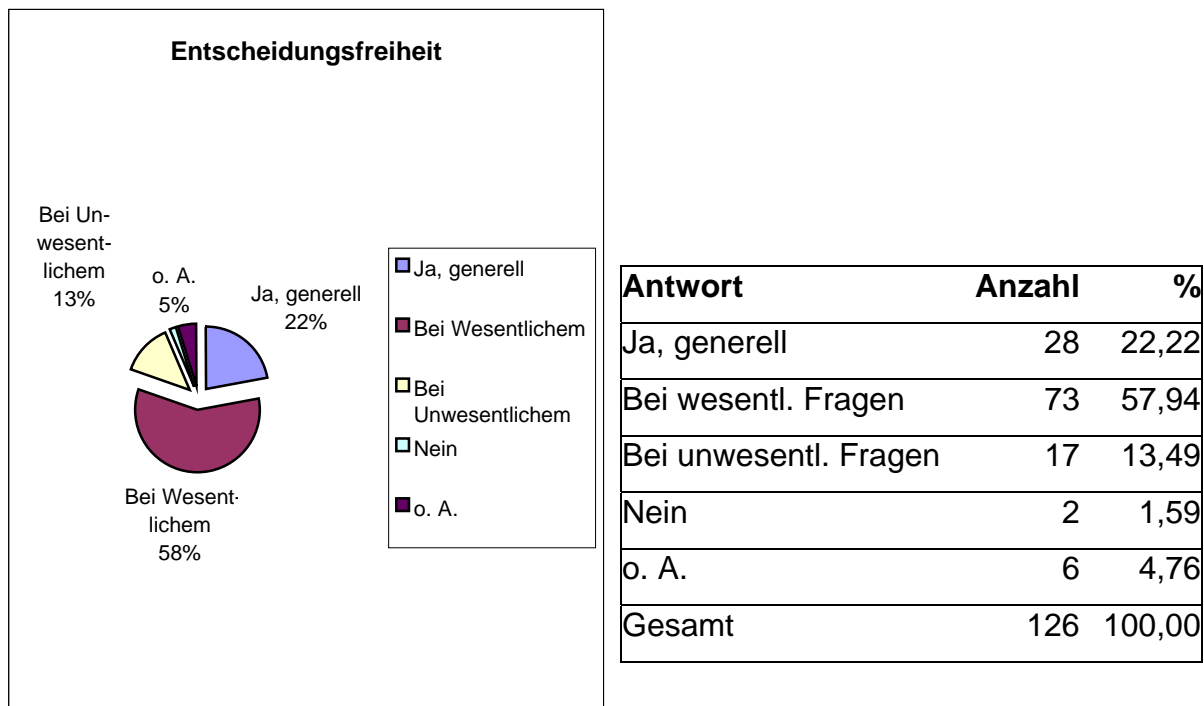


	Sehr wichtig	Wichtig	Mittel	Wenig	Nicht	o. A.
Unabhängigkeit	67	42	9	2		5
	53,60%	33,60%	7,20%	1,60%		4,00%
Abwechslung	53	41	16	4		11
	42,40%	32,80%	12,80%	3,20%		8,80%
Eigenverantwortung	79	32	5	3		6
	63,20%	25,60%	4,00%	2,40%		4,80%
Kreatives Arbeiten	46	37	24	4		10
	36,80%	29,60%	19,20%	3,20%		8,00%
Isoliertheit	0	5	13	18	78	11
	0,00%	4,00%	10,40%	14,40%	62,40%	8,80%
Gesamt	245	157	67	31	84	41
	39,20%	25,12%	10,72%	4,96%	13,44%	6,56%

n = 625 Angaben. Im Durchschnitt gab jeder OPLn 5 Antworten.

Den in den OPLs Tätigen ist die „Eigenverantwortlichkeit“ am wichtigsten. Zusammengefasst zur Kategorie „von größerer Wichtigkeit“ (aus „sehr wichtig“ und „wichtig“ gebildet) fallen auf sie 88,8 % (111) Nennungen. Die „Unabhängigkeit“ wird am zweithäufigsten genannt. Nach gleicher Klassenbildung weist sie einen Anteil von 87,2 % (109) auf. Es zeichnet sich ein Bild vom OPLn ab, der freiheitlich und autonom gestalten möchte. Die „Isoliertheit“ ist für die in den OPLs Tätigen eindeutig am unwichtigsten. In 76,8 % (96) der Nennungen wurde das angegeben. In nur 4 % (5) Nennungen wurde sie als „eher wichtig“ erachtet. Damit kann gesagt werden, dass die Befragten im Regelfall nicht die Stelle in einer OPL annahmen, weil sie getrennt von Mitarbeitern arbeiten wollten.

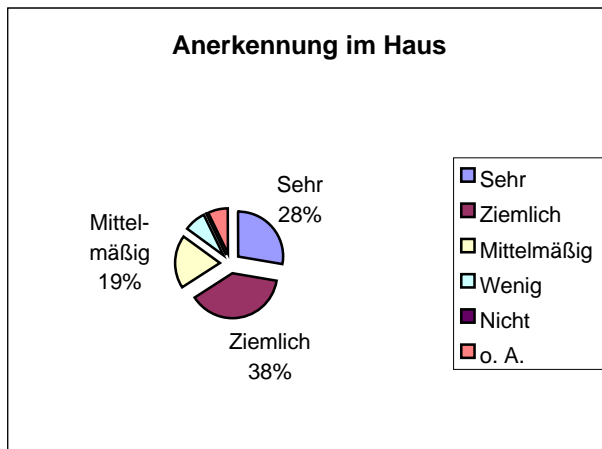
### Frage 33: Haben Sie bei bibliotheks betreffenden Fragen Entscheidungsfreiheit?



Offensichtlich verfügen die OPLNs über eine große Entscheidungsfreiheit innerhalb der theologischen OPLs. Fast ein Viertel (28) von ihnen entscheidet „generell“, weitere 57,9 % (73) „bei wesentlichen Fragen“. Diesen 80,2 % (101) der Befragten mit Entscheidungsbefugnis stehen 15,1 % (19) ohne oder mit geringer Entscheidungsbefugnis gegenüber. Unter Berücksichtigung des Dienstgrades ergab sich folgende Auswertung:

Als Basis der Analyse dienten die Daten von 73 OPLNs. Sie hatten sowohl die Frage 33 als auch die Frage 23 beantwortet. Diese wurden den Gruppen „hoher Dienstgrad“ (49 OPLNs) und „niedriger Dienstgrad“ (24 OPLNs) zugeteilt. Bezüglich der Frage nach den jeweiligen Entscheidungsbefugnissen der gebildeten Gruppen zeigt sich, dass sowohl der hohe Dienstgrad (zu 89,1 %) als auch der niedrige Dienstgrad (zu 82,8 %) eine hohe Entscheidungsfreiheit haben. Damit ist dem OPLNs eine wesentliche Grundlage gegeben, um das Bedürfnis nach der Selbstverwirklichung zu befriedigen, das die Spitze der Maslowschen Bedürfnispyramide darstellt.

### Frage 34: Findet Ihre Arbeit Anerkennung in Ihrem Hause?



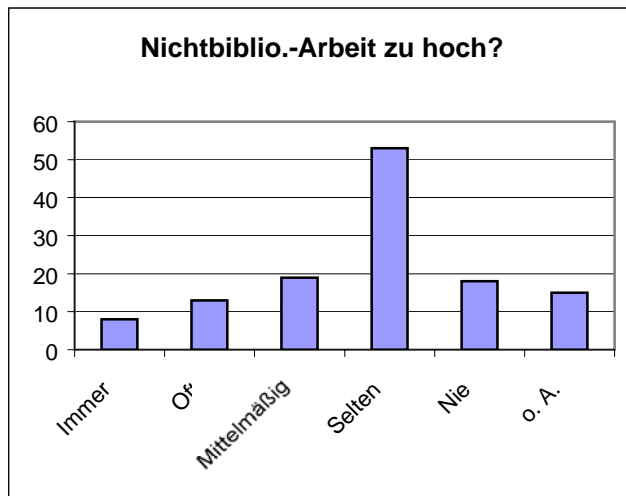
Antwort	Anzahl	%
Sehr	35	27,78
Ziemlich	48	38,10
Mittelmäßig	24	19,05
Wenig	10	7,94
Nicht	0	0,00
o. A.	9	7,14
Gesamt	126	100,01

Anteilig wurde die Kategorie „ziemlich“ am häufigsten angegeben. 38,1 % (48) der Befragten sehen darin das Maß an der ihnen gebührenden Anerkennung wiedergegeben. Summiert mit den 27,8 % (35) der Befragten, die „sehr“ angegeben hatten, ergibt sich ein Prozentsatz von 65,9 % (83). Diese OPLns lassen sich als die betrachten, die Anerkennung für ihre Arbeit ernten und ein positives Feedback auf ihr Tun erhalten. Acht Prozent (10) müssen mit „wenig“ Anerkennung für ihre Leistungen den Arbeitsalltag durchstehen. Gegebenenfalls leisten sie eher wenig und erhalten die entsprechende Reaktion darauf. Innerhalb der Maswloschen Bedürfnispyramide ist die soziale Anerkennung auf der vierthöchsten von fünf Stufen positioniert. Bezogen auf die berufliche Anerkennung am Arbeitsplatz kann folglich behauptet werden, dass das Bedürfnis in recht hohem Maße befriedigt wird.

In den Fragen 35 bis 38 sollen die OPLns die von ihnen in der OPL ausgeführten Tätigkeiten quantitativ und qualitativ bewerten. Dabei wird eine Unterscheidung zwischen nichtbibliothekarischer Arbeit - die zwangsläufig vom OPLn zu leisten ist, da er für alle anfallenden Arbeiten in der OPL zuständig ist – und den Allrounderfordernissen - die aus gleichem Grund auftreten - vorgenommen werden<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Die Sichtweise, dass die nichtbibliothekarischen Arbeiten (Blumenpflege, Botengänge) die Allrounderfordernisse des OPLns darstellen, ist nicht sinnstiftend.

### 35. Ist der Anteil nichtbibliothekarischer Arbeit im Tagesablauf zu hoch?



Antwort	Anzahl	%
Sehr	8	6,35
Oft	13	10,32
Mittelmäßig	19	15,08
Selten	53	42,06
Nie	18	14,29
o. A.	15	11,90
Gesamt	126	100,00

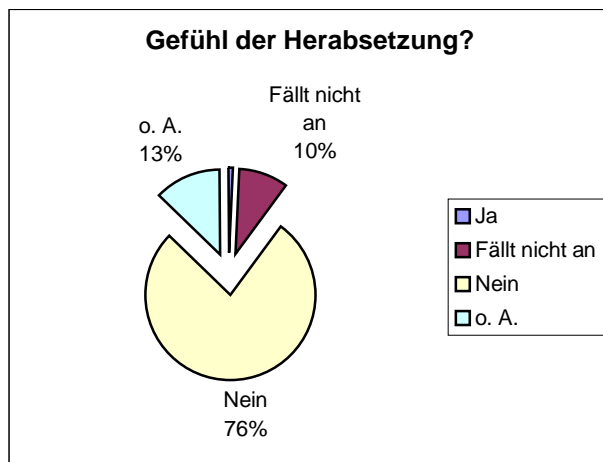
Für 56,3 % der OPLns ist der Anteil nichtbibliothekarischer Arbeit im Berufsalltag „eher nicht zu hoch“ – gebildet aus „selten“ (42,1 %) und „nie“ (14,3 %). 16,6 % halten den Anteil für „eher zu hoch“.

Wie bereits durch die Auswertung der Frage 22 festgestellt wurde, sind zwei Drittel der in den theologischen OPLs Tätigen keine ausgebildeten Bibliothekare<sup>1</sup>. Insofern richtet sich die Frage nur bedingt an die daraufhin befragenswerte Gruppe. Hier hätte eine Filterfrage gezielt die Bibliothekare ansprechen können, doch lag bei der Erstellung des Fragebogen keine Information darüber vor, dass ihn überwiegend Nicht-Bibliothekare beantworten werden.

Die Ausrichtung des Auswertungsergebnisses der Frage erscheint naheliegend. Wer kein ausgebildeter Bibliothekar ist und eine Tätigkeit in einer Bibliothek nachgehen möchte, für den besteht auch kein Spannungsfeld zwischen seiner Ausbildung und der Ausübung nichtbibliothekarischer Arbeiten.

<sup>1</sup> Siehe S. 36 dieser Arbeit.

**Frage 36: Fühlen Sie sich durch die nichtbibliothekarische Arbeit als Bibliothekar herabgesetzt?**

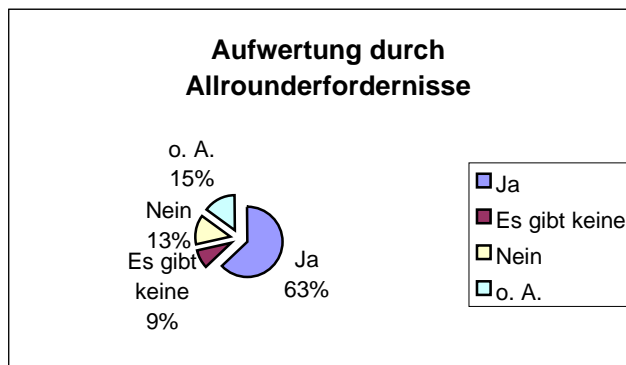


Antwort	Anzahl	%
Ja	1	0,79
Fällt nicht an	12	9,53
Nein	97	76,99
o. A.	16	12,70
Gesamt	126	100,01

Eine deutliche Mehrheit von 77 % (97) der in den theologischen OPLs Tätigen fühlt sich nicht durch die nichtbibliothekarische Arbeit herabgesetzt. Das bedeutet, dass auch die Diplom-Bibliothekare keine Herabsetzung darin sehen, Tätigkeiten zu übernehmen, die in anderen Bibliotheken Assistenten, Azubis oder Hilfskräfte erledigen. Es müssen folglich andere Faktoren bestehen, die dafür einen Ausgleich schaffen – wie beispielsweise die „Eigenverantwortlichkeit“ und „Unabhängigkeit“, die dem OPLn sehr wichtig ist<sup>1</sup> – oder eine ganzheitliche Sichtweise, die diese Tätigkeiten in einem übergeordneten Kontext erscheinen lässt. Für nur rund 10 % der OPLns fällt keine nichtbibliothekarische Arbeit an. Ein Beleg dafür, dass auch der OPLn einer kirchlichen OPL alle anfallenden Arbeiten zu erledigen hat. Nur 0,8 % (1) fühlt sich durch die nichtbibliothekarische herabgesetzt.

<sup>1</sup> Siehe S. 49 dieser Arbeit.

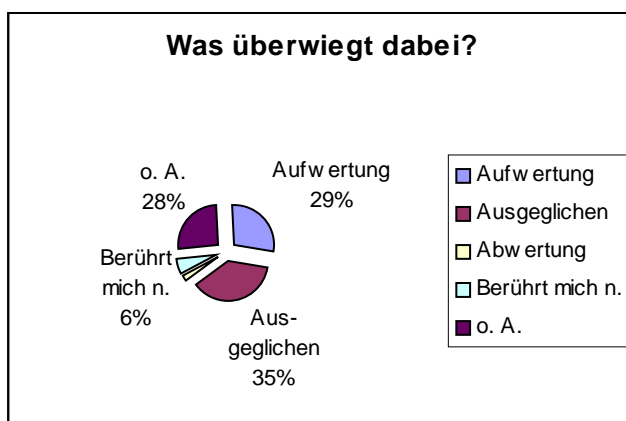
**Frage 37: Stellen die bibliothekarischen Allrounderfordernisse eine Aufwertung Ihrer Tätigkeit für Sie dar?**



Antwort	Anzahl	%
Ja	79	62,70
Es gibt keine	11	8,73
Nein	17	13,49
o. A.	19	15,08
Gesamt	126	100,00

62,7 % (79) der OPLns sehen in den Allrounderfordernissen ihrer Tätigkeit eine Aufwertung. 13,5 % (17) der Befragten verneinen dies. Hier bietet sich ein Abbild dessen, welche Vielfalt an Anforderungen die jeweilige Stelle an den OPLn stellt.

**Frage 38: Was überwiegt dabei (Frage 36 oder 37)?**



Antwort	Anzahl	%
Aufwertung	36	28,57
Ausgeglichen	44	34,92
Abwertung	3	2,38
Berührt mich n.	8	6,35
o. A.	35	27,78
Gesamt	126	100,00

Ein Drittel (44) der befragten OPLns erfahren weder eine Aufwertung ihrer Tätigkeit durch die „Allrounderfordernisse“ noch eine Abwertung durch die „nichtbibliothekarischen Arbeiten“. Sie bewerten das Verhältnis als „ausgeglichen“. 28,6 % (36) der OPLns betrachten die „bibliothekarischen Allrounderfordernisse“ in Relation zu den „nichtbibliothekarischen Arbeiten“ als „Aufwertung“ ihrer Tätigkeit. Hatte die Auswertung der Frage 37 ergeben, dass 62,7 % (79) OPLns die „Allrounderfordernisse“ in der OPL als Aufwertung ihrer Arbeit sehen, reduziert sich die Anzahl hier um 43 auf

36. Eine gesonderte Auszählung der 79 OPLNs ergab, dass 45,6 % (29) von ihnen ein „ausgeglichenes Verhältnis“ vorfinden. In diesen Fällen wird die Aufwertung durch die „Allrounderfordernisse“ durch die „nichtbibliothekarischen Arbeiten“ aufgehoben. 6,4 % (8) der Befragten „berührt das unausgeglichene Verhältnis“ nicht. Bei der Interpretation der Ergebnisse bleibt zu berücksichtigen, dass 27,8 % (35) der Befragungsteilnehmer nicht geantwortet haben.

### Frage 39: Fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz wohl?

Antwort	Anzahl	%
Sehr	67	53,17
Ziemlich	44	34,92
Mittelmäßig	10	7,94
Selten	0	0,00
Nie	0	0,00
o. A.	5	3,97
Gesamt	126	100,00

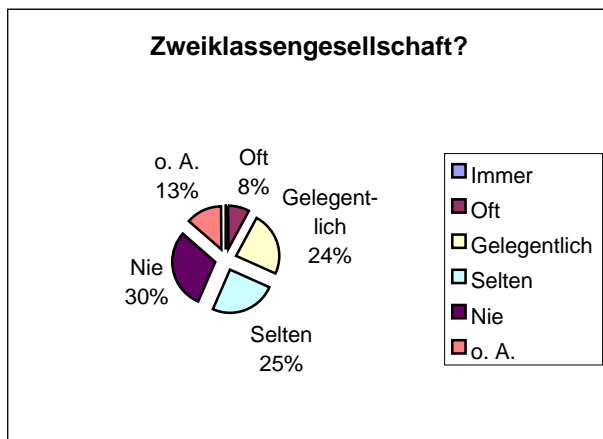
Die theologischen OPLNs fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz recht wohl. 88,1 % (111) von ihnen äußerten sich positiv über ihr Befinden am Arbeitsplatz. Der Prozentsatz besteht aus dem Anteil derer, die „sehr“ (53,2 % = 67) und „ziemlich“ (35 % = 44) angaben. „Selten“ und „nie“ wurde in keinem Fall angegeben.

Das Ergebnis bietet eine Erklärung, warum die Befragten eine durchschnittlich relativ lange Dienstzeit von 13 Jahren<sup>1</sup> bei ihrem kirchlichen Dienstherrn aufweisen: Sie fühlen sich an ihrem Arbeitsplatz wohl. Es ist offensichtlich nicht der Mangel an Alternativen, der sie hält, denn gewiss werden auch Stellenwechsel beabsichtigt, weil kein oder wenig Wohlbefinden am Arbeitsplatz vorherrscht, was aber in den theologischen OPLs nicht nachweisbar ist.

---

<sup>1</sup> Siehe S. 29 dieser Arbeit.

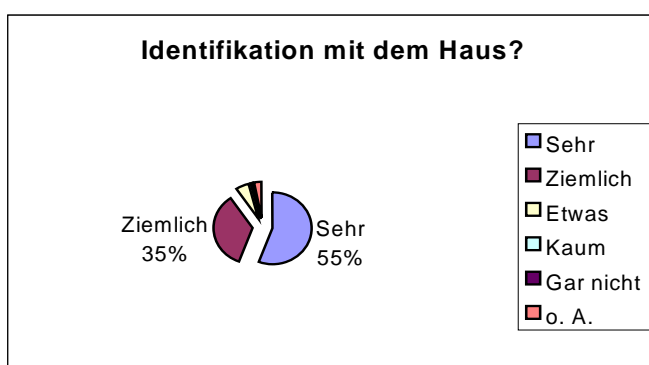
**Frage 40: Erleben Sie eine "Zweiklassengesellschaft" zwischen Theologen und Nicht-Theologen?**



Antwort	Anzahl	%
Immer	0	0,00
Oft	10	7,94
Gelegentlich	30	23,81
Selten	31	24,6
Nie	38	30,16
o. A.	17	13,49
<b>Gesamt</b>	<b>126</b>	<b>100,00</b>

In den theologischen Einrichtungen besteht vereinzelt eine "Zweiklassengesellschaft" zwischen Theologen und Nicht-Theologen. 30,2 % der Befragten antworten mit „nie“, 24,6 % mit „selten“. Das ergibt eine Mehrheit von 54,8 % (69). 23,8 % (30) erleben „gelegentlich“ eine „Zweiklassengesellschaft“, 8 % (10) sogar „oft“. Der Sinn der Frage bestand darin, Kenntnis darüber zu erlangen, ob die Befragten den Theologen gegenüber benachteiligt werden. Auch hier war eine fortschreitende Analyse notwendig, da die Frage auch von Theologen beantwortet wurde, die nicht zur Gruppe der „Untergeordneten“ zählen und deshalb aus einer anderen Perspektive urteilen. Die Auswertung ergab, dass die Diplom-Bibliothekare fast ausschließlich die Antwortvorgaben „gelegentlich“ und „oft“ angekreuzt hatten, 36 der 40 Nennungen. Folglich bewerten die Nichtbibliothekare das Verhältnis weitaus positiver.

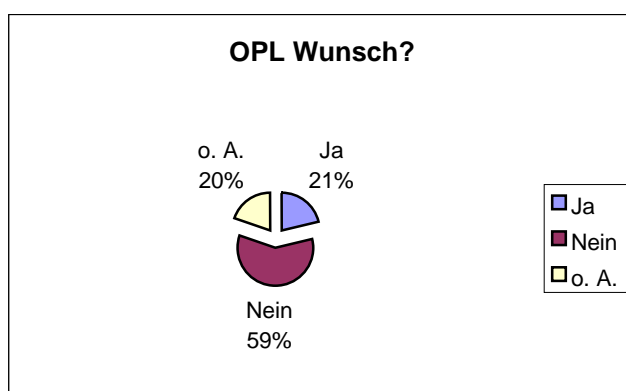
**Frage 41: Identifizieren Sie sich mit dem Hause, in dem Sie arbeiten?**





90,5 % (114) der OPLns identifizieren sich mit der Einrichtung, in der sie arbeiten. 55,6 % (70) von ihnen sogar „sehr“, 34,9 % (44) „ziemlich“. Die hohe Identifikation lässt sich nicht nur damit erklären, dass für die Theologen die Kirche kein austauschbarer Arbeitgeber ist, da ihr Anteil maximal 45,2 % beträgt<sup>1</sup>. Auch für die anderen Berufsgruppen unter den OPLns besteht eine recht hohe Identifikation mit ihren Arbeitgeber.

#### Frage 42: War es Ihr fester Wunsch in einer OPL zu arbeiten?



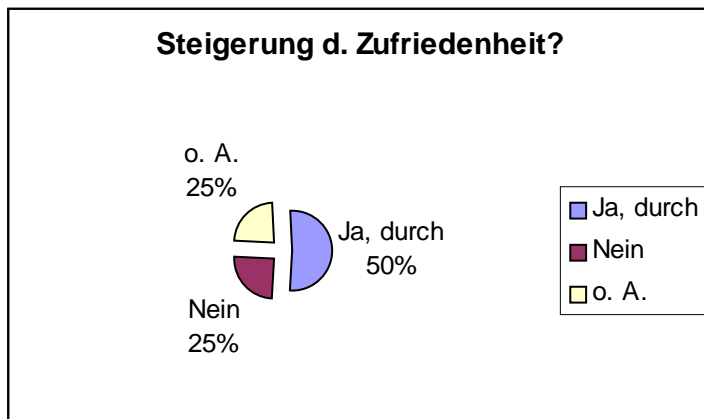
Antwort	Anzahl	%
Ja	27	21,43
Nein	74	58,73
o. A.	25	19,84
Gesamt	126	100,00

Für 58,7 % (74) der OPLns und damit der überwiegende Teil, bestand nicht der Wunsch in einer OPL zu arbeiten. Auch hier muss berücksichtigt werden, dass 63,5 % (80) der in den OPLs Tätigen keine Bibliothekare sind. Dennoch fühlen sie sich an ihrem Arbeitsplatz wohl, wie die Auswertung der Frage 39 ergab, da keiner der Befragten diesbezüglich „selten“ oder „nie“ angegeben hatte. Für 21,4 % (27) der Befragten war die OPL der Bibliothekstyp, in dem sie tätig werden wollten. Geringfügig weniger waren die OPLns vertreten, die dazu keine Angaben machten, 19,8 % (25).

Eine zentrale Frage der Untersuchung ist die, die direkt auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz gerichtet ist. Dabei erscheint es wesentlich zu erfragen, wodurch sie gesteigert werden könnte, da darüber möglicher Verbesserungsbedarf offenkundig wird.

<sup>1</sup>Siehe S. 37 : 64 % (Nichtbibliothekare) – 18,8 % (andere Berufe) = 45,2 % Theologen maximal.

**Frage 43: Könnte das Maß an Zufriedenheit an Ihrem Arbeitsplatz gesteigert werden?**



Antwort	Anzahl	%
Ja, durch	63	50,00
Nein	32	25,40
o. A.	31	24,60
Gesamt	126	100,00

Die Hälfte der Befragten halten das Maß an Zufriedenheit an ihrem Arbeitsplatz für steigerungsfähig. 50 % (63) antworteten mit „ja, durch...“. Ein Viertel der OPLns sehen keine Steigerungsmöglichkeit. Entweder besteht für sie ein hohes Maß an Zufriedenheit am Arbeitsplatz, so dass für sie keine Veranlassung dazu besteht, oder sie sehen keine Möglichkeit entsprechende Maßnahmen zu realisieren.

Nachfolgend sollen die Gründe betrachtet werden, die zur Steigerung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz angegeben wurden. Die Zusammenfassung der Gründe ergab drei Antwortkategorien: 1. Persönliche Verbesserungen: Die genannten Gründe berühren den OPLn primär. 2. Verbesserungen seitens des Trägers: Sie stellen zwar auch Verbesserungen für den OPLn dar, sind aber auf Missstände innerhalb des Trägers zurückzuführen. 3. Verbesserungen, die durch Externe bewirkt werden können<sup>1</sup>

Antwort	Anzahl	%
Träger	20	29,60
Extern	3	4,48
Persönliches	44	65,67
Gesamt	67	99,75

<sup>1</sup> Insgesamt wurden 67 Nennungen angegeben, n = 67. Da Mehrfachnennungen auftraten, entspricht die Anzahl der Nennungen nicht der Zahl der OPLns. Durchschnittlich wurden 1,1 Antworten formuliert.

Die Zusammenfassung der Antworten zur Antwortkategorie „Persönliche Verbesserung“ und deren Auswertung ergab folgende Tabelle:

<b>Persönliche Verbesserungen</b>	<b>Anzahl</b>	<b>%</b>
Mehr Arbeitszeit/Hilfskräfte	23	34,33
Mehr Anerkennung/Feedback	8	11,94
Weiterbildung	6	8,96
Höhere Bezahlung	2	2,99
Mehr Sicherheit, längere Verträge	2	2,99
Mehr Eigenverantwortung	2	2,99
Weniger Vertretung im Sekretariat	1	1,49
<b>Gesamt</b>	<b>44</b>	<b>65,69</b>

<b>Verbesserungen seitens des Trägers</b>	<b>Anzahl</b>	<b>%</b>
Kommunikation, auch mit Leiter	6	8,96
Höheren Etat, bessere Ausstattung	5	7,46
Strukturreformen, Hierarchieabbau	5	7,46
Räumliche Verbesserungen	4	5,97
<b>Gesamt</b>	<b>20</b>	<b>22,39</b>

„Mehr Arbeitszeit/Hilfskräfte“ wurde am häufigsten unter allen Nennungen als Verbesserungswunsch angeführt. In den 23 Nennungen (= 34,3 % aller Antworten) wurde die Bewältigung des Arbeitsvolumens als Problem ausgewiesen. „Fehlende Anerkennung/Feedback“ ist mit 8 Nennungen (11,9 % aller Antworten) schon ein kleineres Problem. Auch der Wunsch nach „Weiterbildung“ wird genannt, ist aber mit 9 % aller Antworten eher schwach ausgeprägt.

Die geäußerten Verbesserungen, die auf Missstände innerhalb des Trägers zurückzuführen sind, gestalten sich folgendermaßen:

In sechs Nennungen (9 % aller Antworten) wurde die „Kommunikation, auch mit dem Leiter“ für verbesserungswürdig erachtet. Ein „höherer Etat“ und „Strukturreformen“ wurden in jeweils 7,5 % aller Antworten gefordert. Der Wunsch nach „räumlichen Verbesserungen“ wurden in vier Nennungen artikuliert.

Die Verbesserungen durch Externe waren sehr schwach ausgeprägt. In 3 % aller Antworten wurde eine „intensivere Bibliotheksnutzung“ gewünscht, in 1,5 % aller Antworten eine „bessere EDV-Betreuung von außen“.

Insgesamt zeigt sich, dass — bis auf die Antwortvorgabe „Mehr Arbeitszeit/Hilfskräfte“ — alle weiteren Gründe, die das Maß der Zufriedenheit am Arbeitsplatz steigern sollen, eher schwach vertreten sind. Es kann also behauptet werden, dass zwar vereinzelt Verbesserungsbedarf besteht, doch dem ist eher hausintern nachzugehen. Für diese Missstände erscheinen breit angelegte Maßnahmen zur Abhilfe nicht notwendig. Einzig der Sachverhalt „Arbeitszeit/Hilfskräfte“ erweist sich auf den ersten Blick als problematisch. So wurde bereits offenkundig, dass der in der theologischen OPL Tätige durchschnittlich zwei Stunden Mehrarbeit leistet. Insgesamt leisten 23,6 % der vertraglich Beschäftigten „tatsächlich“ mehr Arbeit als „vertraglich“ vereinbart<sup>1</sup>. Von 23 der 126 Befragten (18,3 %) wurde(n) „mehr Arbeitszeit/Hilfskräfte“ zur Steigerung der Zufriedenheit am Arbeitsplatz gewünscht<sup>2</sup>. Hier wäre eine Differenzierung notwendig: Ist die gegenwärtige Situation wirklich als problematisch zu bewerten, weil der OPLn Mehrarbeit leisten muss? Oder ist die Situation für den in der OPL Tätigen trotz der bestehenden Mehrarbeit tolerierbar? Nur wäre es für ihm angenehmer, wenn er keine Mehrarbeit zu leisten hätte. Diese Grenzwertbestimmung lässt sich anhand der Fragestellung und des Zahlenmaterials nicht vornehmen. Hinzu kommt, dass auch das Aufkommen der Ein-Euro-Jobs diesen Sachverhalt verändern dürfte.

## **5. Bibliothekare und Nichtbibliothekare**

Im folgenden Kapitel sollen die Bibliothekare und Nichtbibliothekare in wesentlichen Fragen der Untersuchung verglichen werden. Es erscheint im Kontext der Stellenbesetzung erfragenswert, ob zwischen ihnen Unterschiede deutlich werden<sup>3</sup>. Dabei könnten die anzustellenden Betrachtungen durchaus darüber Informationen erbringen, in welchen Bereichen sich ein unterschiedliches Profil der in den theologischen One-Person Libraries Tätigen abzeichnet.

---

<sup>1</sup> Siehe Seite 27 dieser Arbeit.

<sup>2</sup> Siehe Seite 59 dieser Arbeit.

<sup>3</sup> Bei der Interpretation wird das Augenmerk nur auf die vorhandenen Unterschiede gerichtet, da die weiteren Erhebungsdaten bereits analysiert wurden.

## 5.1 Zur Bibliothek

### Frage 2: Wie viel Medieneinheiten haben Sie im Bestand?

Medieneinheiten	Biblio.	%	Nbiblio.	%
Unter 10000	3	6,82	19	23,75
10001 bis 20000	8	18,18	18	22,50
20001 bis 30000	11	25	16	20,00
30001 bis 40000	6	13,64	6	7,50
40001 bis 50000	4	9,1	3	3,75
50001 bis 60000	4	9,1	2	2,50
60001 bis 70000	2	4,55	1	1,25
70001 bis 80000	2	4,55	2	2,50
80001 bis 90000	0	0	0	0,00
90001 bis 100000	0	0	1	1,25
Über 100000	3	6,82	1	1,25
o. A.	1	2,27	11	13,75
Gesamt	44	100,03	80	100,00

Die Nichtbibliothekare sind überwiegend in den OPLs tätig, die einen Bestand von „unter 10.000 bis 30.000“ Medieneinheiten führen (66,3 % gegenüber 50,0 % der Bibliothekare). Tendenziell kann behauptet werden, dass mit steigendem Bestand der Anteil an Diplom-Bibliothekaren zunimmt, während die Anzahl der Nichtbibliothekare dann abnimmt. In den OPLs „über 60.000 Medieneinheiten“ sind die Bibliothekare zu 15,9 % und die Nichtbibliothekare zu 6,25 % vertreten. Es kann somit gesagt werden, dass die Nichtbibliothekare in allen Größen der OPLs tätig sind. Sie verwalten demzufolge nicht nur kleine Bestände.

### Frage 3: Ist die Bibliothek öffentlich zugänglich?

Antwort	Biblio.	%	Nbiblio.	%
Ja	33	75,00	38	47,50
Nein	11	25,00	42	52,50
Gesamt	44	100,00	80	100,00

Prozentual betreuen die Bibliothekare überwiegend öffentlich zugängliche Bibliotheken. Die Nichtbibliothekare sind mehrheitlich in den für die Öffentlichkeit verschlossenen OPLs tätig.

**Frage 7: Erschließen Sie nach:**

<b>Antworten</b>	<b>Biblio.</b>	<b>%</b>	<b>Nbiblio.</b>	<b>%</b>
RAK	18	40,91	20	25,00
RAK, RSWK	9	20,45	5	6,25
RAK, Haus	9	20,45	16	20,00
Haus	3	6,82	23	28,75
RAK, Andere	4	9,10	2	2,50
Andere	1	2,27	6	7,50
RAK, RSWK, Haus	0	0,00	3	3,75
RSWK	0	0,00	0	0,00
o. A.	0	0,00	5	6,25
<b>Gesamt</b>	<b>44</b>	<b>100,00</b>	<b>80</b>	<b>100,00</b>

Es zeigt sich, dass die Bibliothekare weitaus häufiger Regelwerke zur formalen und inhaltlichen Erschließung nutzen als die Nichtbibliothekare. Sie gebrauchen überwiegend Hausregeln, vereinfachte Regeln, die im Regelfall dann genutzt werden, wenn über standardisierte Regelwerke keine oder nur geringe Kenntnisse bestehen oder ein geringes Erschließungsniveau hinreichend ist.

**Frage 8: Werden Fremddaten übernommen:**

<b>Antwort</b>	<b>Biblio.</b>	<b>%</b>	<b>Nbiblio.</b>	<b>%</b>
Ja	26	59,10	21	26,25
Nein	18	40,90	58	72,50
o. A.	0	0,00	1	1,25
<b>Gesamt</b>	<b>44</b>	<b>100,00</b>	<b>80</b>	<b>100,00</b>

Die Bibliothekare übernehmen mehrheitlich Fremddaten. Bei den Nichtbibliothekaren ist das Verhältnis umgekehrt, wobei die Nichtbibliothekare, die keine Fremddaten übernehmen, den höchsten prozentualen Anteil ausmachen.

## 5.2 Zum Arbeitsplatz

**Frage 19: Bitte geben Sie das Maß Ihrer Selbstständigkeit in der täglichen Arbeit an:**

Antwort	Biblio.	%	Nbiblio.	%
Bis 20 %	0	0,00	0	0,00
Bis 40 %	0	0,00	2	2,50
Bis 60 %	0	0,00	4	5,00
Bis 80 %	10	22,73	23	28,75
Bis 100 %	34	77,27	47	58,75
o. A.	0	0,00	4	5,00
Gesamt	44	100,00	80	100,00

Bei den Diplom-Bibliothekaren ist ein höheres Maß an Selbstständigkeit als bei den Nichtbibliothekaren vorhanden. 77,2 % der ausgebildeten Fachkräfte gaben „bis 100 %“ an. Bei den Nichtbibliothekaren lag der Anteil in dieser Antwortvorgabe bei 58,6%. Demnach werden die Tätigkeiten der Nichtbibliothekaren in stärkerem Maße durch Vorgesetzte gelenkt.

**Frage 20: Sind Sie als formaler Leiter ausgewiesen?**

Antwort	Biblio.	%	Nbiblio.	%
Ja	31	70,45	38	47,50
Nein	11	25,00	39	48,75
o. A.	2	4,55	3	3,75
Gesamt	44	100,00	80	100,00

70, 5 % (31) der Bibliothekare sind als formaler Leiter ausgewiesen. Diese Gruppe überwiegt deutlich. Unter den Nichtbibliothekaren ist das quantitative Verhältnis von „Leitenden“ und „Nichtleitenden“ fast identisch (47,5 % zu 48,6 %). Ein Viertel der Bibliothekare sind nicht als Leiter ausgewiesen.

### 5.3 Zur Aus- und Fortbildung

#### Frage 23: Welchem Dienstgrad gehören Sie an?

Antwort	Biblio.	%	Nbiblio.	%
Höherer Dienst	4	9,09	11	13,75
Gehobener Dienst	32	72,73	8	10
Mittlerer Dienst	3	6,82	12	15
Einfacher Dienst	1	2,27	13	16,25
o. A.	4	9,09	36	45
Gesamt	44	100,00	80	100,00

Die Bibliothekare gehören mehrheitlich (zu 72,7 %) dem gehobenen Dienst an. Die Nichtbibliothekare machen bezüglich ihres Dienstgrades überwiegend keine Angaben. Von denen, die dazu Angaben machten, wurde der einfache Dienst am häufigsten genannt (16,25 %). Nicht wesentlich geringer ist der Anteil der Nichtbibliothekare, die dem mittleren und höheren Dienst angehören. Durch die hohe Anzahl der Nichtantwortenden ist das Ergebnis nur begrenzt aussagekräftig. Eine vertiefende Betrachtung der Nichtantwortenden sollte deshalb weitere Informationen erbringen. Dabei zeigte sich, dass auf Frage 22: „Sind Sie ein ausgebildeter Bibliothekar?“ Nein, ...“, überwiegend von den Sekretärinnen, Friseuren und Kaufmännischen Angestellten keine Angaben zum Dienstgrad gemacht wurden. Somit kann zumindest von annähernd der Hälfte (17) der Nichtantwortenden behauptet werden, dass sie den unteren Antwortkategorien „Einfacher Dienst“ und „Mittlerer Dienst“ zuzuordnen sind.



**Frage 24: Sind Sie in Ihrer Ausbildung auf die besondere Tätigkeit in einer solchen Spezialbibliothek vorbereitet worden?**

<b>Antwort</b>	<b>Bibliothekare</b>	<b>%</b>	<b>Andere</b>	<b>%</b>
Sehr	7	15,91	3	3,75
Ziemlich	6	13,64	6	7,5
Mittel	5	11,36	12	15,00
Wenig	14	31,82	10	12,50
Nicht	12	27,27	37	46,25
O. A.	0	0	12	15,00
Gesamt	44	100,00	80	100,00

Der Tabelle entnehmend zeigt sich, dass die Bibliothekare zwar insgesamt besser auf die Tätigkeit in einer OPL vorbereitet wurden als die Nicht-Bibliothekare, doch wählten nahezu ein Drittel von ihnen die Antwortvorgabe „wenig“. 27,2 % der Bibliothekare wurden in der Ausbildung „nicht“ auf die Tätigkeit in einer Spezialbibliothek vorbereitet. Unter den Nichtbibliothekaren hat annähernd die Hälfte (46,3 %) unvorbereitet den Dienst in einer OPL aufgenommen. Zusammenfassend kann in beiden Gruppen eine nur mäßige Vorbereitung auf die Tätigkeit in einer OPL nachgewiesen werden.

Hier dürfte einmal die Selbstwahrnehmung ins Feld geführt werden. Wenn eine ausgebildete Fachkraft ihren Ausbildungsstand für die Tätigkeit als ausreichend bewertet, dürfte eine ungelernte Kraft, die ebenfalls ihre Vorbereitung auf die Tätigkeit in einer OPL als ausreichend bezeichnet, eine andere Bewertungsgrundlage heranziehen. Einschätzungen wie: „Ich bin vorbereitet, weil ich EDV-Kenntnisse habe“, sind somit erklärbar.

**25. Wie bewerten Sie die Qualität der bibliotheksspezifischen Fortbildungsveranstaltungen Ihrer Landeskirche/Diözese?**

<b>Antwort</b>	<b>Biblio.</b>	<b>%</b>	<b>Nbiblio.</b>	<b>%</b>
Note 1	2	4,55	2	2,50
Note 2	3	6,82	9	11,25
Note 3	5	11,36	6	7,50
Note 4	2	4,55	3	3,75
Note 5	6	13,64	2	2,50
Note 6	9	20,45	7	8,75
o. A.	17	38,64	51	63,75
Gesamt	44	100,01	81	100,00

Die ausgebildeten Bibliothekare bewerten die Fortbildungsveranstaltungen entschieden negativer als die Nichtbibliothekare. Die Noten „5“ und „6“ werden von ihnen am häufigsten vergeben. Eine Erklärung dafür wäre, dass für sie die Fortbildungsveranstaltungen weniger lehrreich sind.

**Frage 27: Wo informieren Sie sich über bibliotheksspezifische Dinge?**

<b>Informationsschwerpunkte*</b>	<b>Biblio.</b>	<b>%</b>	<b>NBiblio.</b>	<b>%</b>
Kollegen	0	0	7	19,44
<b>Internet</b>	0	0	3	8,33
Andere	0	0	3	8,33
Fachzeitschriften, Kollegen	5	38,46	4	11,11
Fachzeitschriften, Internet	1	7,69	2	5,56
Internet, Kollegen	2	15,38	6	16,67
Fachzeitschriften, Internet, Kollegen	2	15,38	2	5,56
Fachzeitschriften, Zeitung, Kollegen	1	7,69	2	5,56
Zeitungen, Internet, Kollegen	0	0	3	8,33
Fachzeitschrift, Zeitungen, Kollegen, Andere	2	15,38	4	11,11
Gesamt	13	99,98	36	100,00

Die Bibliothekare informieren sich überwiegend über „Fachzeitschriften und Kollegen“. Die Nichtbibliothekare befragen am häufigsten den „Kollegen“, ohne eine weitere Informationsquelle zu nutzen.

#### 5.4 Zur Zufriedenheit

##### Frage 33: Haben Sie bei bibliotheks betreffenden Fragen Entscheidungsfreiheit?

Antwort	Biblio.	%	Nbiblio.	%
Ja, generell	13	29,55	14	17,50
Bei wesentlichem	28	63,64	45	56,25
Bei unwesentlichem	3	6,82	14	17,50
Nein	0	0,00	2	2,50
o. A.	0	0,00	5	6,25
Gesamt	44	100,01	80	100

Sowohl bei den Bibliothekaren als auch bei den Nichtbibliothekaren ist die Entscheidungsfreiheit „bei wesentlichen Fragen“ am stärksten ausgeprägt, wobei die Bibliothekare anteilig höher vertreten sind. Ebenso verfügen die Bibliothekare häufiger über eine generelle Entscheidungsfreiheit. Bei „unwesentlichen Fragen“ entscheiden häufiger die Nichtbibliothekare.

##### Frage 34: Findet ihre Arbeit Anerkennung in Ihrem Hause?

Antwort	Biblio.	%	Nbiblio.	%
Sehr	12	27,27	22	27,50
Ziemlich	20	45,45	28	35,00
Mittel	9	20,45	15	18,75
Wenig	3	6,82	7	8,75
Nicht	0	0,00	0	0,00
o.A.	0	0,00	8	10,00
Gesamt	44	99,99	80	100,00

Die Arbeit des Bibliothekars findet eine etwas höhere Anerkennung als die der Nichtbibliothekare.

**Frage 43: Könnte das Maß an Zufriedenheit an Ihrem Arbeitsplatz gesteigert werden?**

<b>Antwort</b>	<b>Biblio.</b>	<b>%</b>	<b>Nbiblio.</b>	<b>%</b>
Ja, durch	25	56,80	33	41,3
Nein	5	11,36	27	33,8
o.A.	14	31,82	20	25,0
Gesamt	44	99,98	80	100,01

Die Bibliothekare halten mehrheitlich das Maß an Zufriedenheit am Arbeitsplatz für steigerungsfähig. Sowohl in der eigene Gruppe als auch im Vergleich zu den Nichtbibliothekaren. Unter den fachfremden Tätigen ist der höchste Anteil vorzufinden, der das Maß an Zufriedenheit am Arbeitsplatz für nicht steigerungsfähig hält.

## **6. Zusammenfassung**

Die Untersuchung der Arbeitssituation in theologischen OPLs wurde erstmalig durchgeführt. Dadurch taten sich bei der Interpretation des erhobenen Datenmaterials Grenzen auf. Auch eine eingeschränkte Vergleichbarkeit mit anderen Untersuchungen ging damit einher. Die Tatsache, dass ein Teil der Fragen nur von wenigen der Befragten beantwortet wurden, schränkte die Deutung und den Gehalt der Erkenntnisse ein. Durch die Fragestellung bedingt, war die Untersuchung breitflächig anzulegen. Die Arbeitssituation besteht aus verschiedenen Faktoren, die in ihrer Gesamtheit zu betrachten waren. Insofern war es nicht möglich, die einzelnen Teilaspekte vertiefend auszuführen. Dem Ziel der Befragung, den in den OPLs Tätigen eine Basis zu bieten, die ihnen einen Vergleich ihrer Arbeitssituation mit der anderer OPLns ermöglicht, kann aus den genannten Gründen nicht vollständig entsprochen werden. Ein weiteres Untersuchungsziel – das Aufzeigen von Problem- und Schwachstellen innerhalb der OPLs sowie das Artikulieren der Bedürfnisse der

OPLns – fiel aufgrund der verhaltenen Kritik der OPLns gering aus. Die Untersuchung bietet zumindest eine Grundlage, auf der nachfolgende Untersuchungen aufbauen können. Um den gewonnenen Erkenntnissen mehr Aussagekraft zu geben, müsste eine vergleichbare Untersuchung in Abständen wiederholt durchgeführt werden.

Abschließend werden die Erhebungsergebnisse zusammengefasst und ein Ausblick gegeben.

## **6.1 Zur Person**

Die theologischen OPLs werden überwiegend (zu 60 %) von Frauen geführt.

Das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 48,7 Jahren. „Jüngere“ Kollegen (20 bis 29 Jahre) sind äußerst selten in theologischen OPLs tätig. Am zahlreichsten sind in den OPLs Frauen im Alter zwischen 50 bis 59 Jahren tätig.

## **6.2 Zur Bibliothek**

Die OPLs gehören einer breiten Palette diverser kirchlichen Einrichtungen an. Darunter weisen Klöster den höchsten Anteil an OPLs aus. Jede Fünfte von ihnen ist eine Klosterbibliothek.

Der durchschnittliche Medienbestand, der vom OPLn betreut wird, liegt bei 33.674 Medieneinheiten. Dieser Wert fällt im Vergleich mit den OPLs Hannovers (12.385 Medieneinheiten) und den Spezialbibliotheken Deutschlands (20.639 Bände) am höchsten aus.

Der überwiegende Teil der OPLs ist öffentlich zugänglich (57,1 %). Bei den nicht zugänglichen OPLs handelt es sich überwiegend um Klosterbibliotheken.

Die Mehrheit der OPLs verfügt über Öffnungszeiten .

Zwei Drittel der untersuchten OPLs verfügen über eine Benutzungsordnung, der nahezu drei Viertel der Nutzer im hohen Maße nachkommt. Nur eine Minderheit erkennt sie nicht als verbindlich an. Ganzheitlich ist in gutes Nutzerverhalten in den theologischen OPLs nachweisbar.

Die Befragten nutzen zur formalen Erschließung der Medien mehrheitlich RAK. Außerdem konnte ein hoher Gebrauch von Hausregeln festgestellt werden. Die RSWK werden eher selten genutzt. Demnach erfolgt die Inhaltserschließung überwiegend nach der freien Verschlagwortung.

Mehrheitlich werden in den OPLs keine Fremddaten genutzt.

Das Internet hat in den theologischen OPLs eine weite Verbreitung gefunden. Fast zwei Drittel der untersuchten Bibliotheken verfügen über einen entsprechenden Anschluss. Verglichen mit den OPLs Hannovers, die zu einem Drittel mit einem Internetanschluss ausgestattet sind, sind die theologischen OPLs zeitgemäß ausgestattet.

### **6.3 Zum Arbeitsplatz**

Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit beträgt wöchentlich 20,7 Stunden.

Die tatsächliche Arbeitszeit beträgt durchschnittlich 22,5 Stunden. Sie fällt, verglichen mit der vertraglichen Arbeitszeit, fast zwei Stunden höher aus. Nahezu jeder vierte vertraglich beschäftigte OPLn leistet Mehrarbeit .

Eine deutliche Mehrheit der OPLns befindet sich in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (84,9 %).

Die Hälfte der Befragten besitzen eine gesicherte Stelle. Für ein Viertel der OPLns herrscht keine Klarheit über die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes.

Die befragten OPLNs arbeiteten durchschnittlich seit 13 Jahre für ihren gegenwärtigen Dienstherrn. Das bezeugt eine hohe Dienstverbundenheit.

Insgesamt sind die OPLNs 22,3 Jahre berufstätig, was das hohe Durchschnittsalter der Befragten erklärt. Davon waren sie 9,3 Jahre für einen anderen Arbeitgeber tätig. Die OPLNs Hannovers arbeiteten durchschnittlich 8 Jahre für ihren damaligen Arbeitgeber und waren zuvor 7 Jahre für einen anderen Arbeitgeber tätig.

Die Mehrheit (57,9 %) der in den theologischen OPLs Tätigen besitzt keine Arbeitsplatzbeschreibung.

Als zentrale Aufgaben der OPLNs stellen sich die Katalogisierung und der Auskunftsdienst heraus. Hingegen werden Erwerbung und Sacherschließung durchschnittlich nur halb so oft ausgeführt. Das deutet daraufhin, dass diese Tätigkeiten zum Teil hausintern abgegeben werden, da sie im Regelfall in ihrer Gesamtheit zum Handhaben der Medien erforderlich sind. Der hohe Anteil an Auskunftsdienst kann darauf zurückgeführt werden, dass über die Hälfte der OPLs öffentlich zugänglich sind (für Externe und Interne). Archivarisches Arbeiten und Öffentlichkeitsarbeit werden eher selten verfolgt. Dokumentarisches Arbeiten und Benutzerschulung sind ebenfalls keine arbeitsintensiven Tätigkeitsfelder der Befragten.

In den theologischen OPLs wird überwiegend bibliotheksbezogene Arbeiten ausgeübt. Für annähernd ein Sechstel der Befragten ist die bibliothekbezogene Arbeit nicht das hauptsächliche Tätigkeitsfeld.

In den theologischen OPLs wird ein hohes Maß an Selbstständigkeit von den OPLNs erbracht. Zwei Drittel von ihnen bekunden eine Selbstständigkeit von „bis zu 100 %“. Zusammengefasst gaben nur 4,8 % der Befragten ein Maß von „60 % und weniger“ an.

56 % der OPLNs theologischer OPLs sind als Leiter der Bibliothek ausgewiesen, 40 % von ihnen hingegen nicht.

Die Intensität der Zusammenarbeit zwischen dem Leiter und den Befragten ist als ausgewogen zu bezeichnen. Ein Spannungsfeld zwischen formaler und informeller Organisation bezüglich der Leitung der OPL wurde nicht offenkundig.

#### **6.4 Zur Aus- und Fortbildung**

Annähernd zwei Drittel der in theologischen OPLs Tätigen sind keine Diplom-Bibliothekare. Ein Drittel der OPLNs sind ausgebildete Fachkräfte. Von den Nichtbibliothekaren gaben nur ein Fünftel ihren Beruf an. Am häufigsten sind Sekretärinnen und Sachbearbeiter sowie kaufmännische Angestellte unter ihnen. Die Theologen waren schwächer vertreten. Durch die geringe Zahl der Nennungen möglicher Berufe der Nichtbibliothekare, besitzt der Teil der Auswertung nur eine beschränkte Aussagekraft. Unter Einbeziehung der kirchlichen Leitsätze und Leitlinien wurde deutlich, dass die aufgestellten Maxime bezüglich der Besetzung von Bibliotheken nicht für theologische OPLs gelten. Sowohl die Evangelische Kirche als auch die Katholische Kirche beschäftigen überwiegend Nichtbibliothekare in ihren OPLs. In den OPLs Hannovers war der Anteil der Diplom-Bibliothekare noch geringer. Er betrug ein Fünftel.

Ein Drittel der OPLNs gehören dem gehobenen Dienst an. Der einfache und mittlere Dienst ist zusammengefasst dem höheren Dienst zahlenmäßig überlegen. In den OPLs Hannovers hatten 75 % der Befragten ein Studium absolviert, in den theologischen war es mit 43,7 % deutlich weniger.

Die Vorbereitung auf die Tätigkeit in den theologischen OPLs wird von den Befragten überwiegend als gering bezeichnet. Nur ein Fünftel der OPLNs nahm vorbereitet den Dienst auf. In den OPLs Hannovers wurde ein umgekehrtes Verhältnis nachgewiesen.

Über die Hälfte der Befragten nahm keine Bewertung der Qualität der Fortbildungsveranstaltungen vor. Ansonsten wurde die Qualität der Fortbildungsveranstaltungen überwiegend als schlecht bewertet.



Ein Fünftel der Befragten haben keine Möglichkeit, eine Fortbildungsveranstaltung zu besuchen. Für ebenfalls ein Fünftel der OPLns bestehen andere Gründe, wobei unter diesen kein Grund hervortrat, der quantitativ gewichtig war.

Insgesamt sind Fortbildungen für die Befragten ein Randthema, was durch die hohe Anzahl derer belegt wird, die bezüglich der Fortbildungen keine Antworten gaben. Da die Fortbildungen überwiegend als schlecht bewertet wurden, besteht trotz der geringen Wertungen Anlass, diese anderweitig zu untersuchen.

Die OPLns informieren sich bezüglich bibliotheksspezifischer Dinge überwiegend bei ihren Kollegen, was in 61,1 % aller Nennungen bekundet wurde. Fachzeitschriften werden am zweithäufigsten zur Information herangezogen. Sie wurden in 53,2 % aller Angaben genannt. Das Internet wurde in 46,8 % der Antworten angegeben.

## **6.5 Zur Zufriedenheit**

Drei Viertel der Befragten arbeiten gerne allein. Somit kann zumindest für die in theologischen OPLs Tätigen behauptet werden, dass sie darin überwiegend kein Problem sehen.

Die OPLns erfahren durch die Mitarbeiter des Hauses eine ausgewogene Unterstützung.

Die Unterstützung durch Externe ist als schwach zu bezeichnen. Es zeigte sich, dass die OPLns, die eine intensive Unterstützung durch Interne erhalten, auch von Externen intensiv unterstützt werden. Die Befragten, die von den Internen schwach unterstützt werden, erfahren auch von den Externen eine schwache Unterstützung. Dabei wird das Maß an Unterstützung von der Bedeutung der OPL innerhalb des Hauses abhängen.

Der OPLn benötigt ganz eindeutig bei der EDV Hilfe. Weit geringer ist die Beanspruchung von Hilfeleistungen bei Erwerbungs- und Verwaltungsfragen. War bereits

erwähnt, dass die Erwerbung nur halb sooft wie die Katalogisierung vom OPLn ausgeführt wird, zeigt sich, dass dazu weitere Mitarbeiter einbezogen werden.

Dem OPLn ist die Eigenverantwortlichkeit und Unabhängigkeit am Arbeitsplatz sehr wichtig. Die Isolation am Arbeitsplatz ist von untergeordneter Bedeutung.

Die Befragten verfügen über eine hohe Entscheidungsbefugnis innerhalb der OPLs. 80,2 % von ihnen sind damit ausgestattet. Die Unterscheidung zwischen dem „niedrigen“ und dem „hohen“ Dienstgrad zeigte, dass beide über eine ähnlich hohe Entscheidungsgewalt verfügen, wobei die des hohen Dienstgrades leicht überwiegt.

66 % der OPLns ernten gebührende Anerkennung für ihre Arbeit in der OPL. Nur 8 % müssen mit wenig Anerkennung für ihr Tun den Arbeitsalltag bestehen.

Für die Hälfte der Befragten ist der Anteil nichtbibliothekarischer Arbeit im Tagesablauf nicht zu hoch. Dieser Wert relativiert sich, da überwiegend Nichtbibliothekare in den untersuchten OPLs tätig sind. Für sie besteht kein Spannungsfeld zwischen ihrer Ausbildung und den auszuübenden Tätigkeiten in der OPL.

Über drei Viertel der Befragten fühlen sich nicht durch die nichtbibliothekarische Arbeit herabgesetzt. Nur ein OPLn sieht durch diese Tätigkeiten eine Abwertung seines Tuns. Das bedeutet, dass auch Diplom-Bibliothekare keine Herabsetzung durch die nichtbibliothekarischen Tätigkeiten sehen. Andere, dem OPLn wichtige Eigenschaften seiner OPL-Tätigkeit – wie Eigenverantwortlichkeit und Unabhängigkeit – werden kompensierend wirken.

Der überwiegende Teil der Befragten sieht seine Tätigkeit durch die Allrounderfordernisse, die an ihm gestellt werden, aufgewertet.

Die Gegenüberstellung der Abwertung durch nichtbibliothekarische Arbeiten und die Aufwertung durch die Allrounderfordernisse in einer OPL ergab, dass die OPLns das Verhältnis überwiegend als ausgeglichen bewerten.

Die Befragungsteilnehmer fühlen sich im hohen Maße in den theologischen OPLs wohl. 88,1 % äußerten sich positiv über ihr Befinden am Arbeitsplatz. Es wurden keine negativen Bewertungen des Wohlbefindens abgegeben.

Eine Zweiklassengesellschaft zwischen Theologen und Nichttheologen besteht vereinzelt. Dabei sind es fast ausschließlich die Diplom-Bibliothekare, die gelegentlich oder oft eine Zweiklassengesellschaft erleben. Die Nichtbibliothekare bewerten die Situation weitaus positiver.

Unter den OPLns besteht eine ausgesprochen hohe Identifikation mit dem Arbeitgeber. Der Wert von 90,5 % resultiert daraus, dass alle unter den OPLns vorhandenen Berufsgruppen eine relativ hohe Identifikation mit dem Arbeitgeber aufweisen, nicht nur die Theologen.

Für den überwiegenden Teil der Beschäftigten bestand kein fester Wunsch in einer OPL zu arbeiten. Für ein Fünftel der OPLns hingegen schon.

50 % der Befragten halten das Maß an Zufriedenheit an ihrem Arbeitsplatz für steigerungsfähig. Die Auswertung der Gründe, die dazu angeführt wurden, ergab, dass die wesentlichste Verbesserung am Arbeitsplatz durch Maßnahmen zur Bewältigung des Arbeitsvolumen erzielt werden könnte. Dies soll durch die Erhöhung der Arbeitsstunden und die Nutzung von Hilfskräften umgesetzt werden. Für 25 % der OPLns besteht kein Bedarf, das Maß an Zufriedenheit zu steigern.

Die gesonderte, nach Bibliothekaren und Nichtbibliothekaren unterteilte Auswertung, erbrachte weitere Informationen, die die Arbeitssituation in den theologischen OPLs konkretisieren:

Mit zunehmender Bestandsgröße nimmt der Anteil der Nichtbibliothekare, die diese betreuen, ab. Sie sind häufiger in den kleineren OPLs tätig. Bei größeren Beständen überwiegt der prozentuale Anteil der sie verwaltenden Bibliothekare.

Die Bibliothekare nutzen mehrheitlich Regelwerke für die Erschließung. Bei den Nichtbibliothekaren werden sehr häufig Hausregeln angewandt, entweder ausschließlich oder in Kombination mit Regelwerken.

Die Bibliothekare übernehmen ausgesprochen mehr Fremddaten als Nichtbibliothekare.

Bei den Bibliothekaren ist ein höheres Maß an Selbstständigkeit in der täglichen Arbeit vorhanden.

Die Bibliothekare sind anteilig weit häufiger als Leiter der OPL ausgewiesen als die Nichtbibliothekare.

Über den Dienstgrad lässt sich anhand der erhobenen Daten nur begrenzt etwas aussagen. Die Bibliothekare sind fast ausschließlich im gehobenen Dienst eingruppiert. Bei den Nichtbibliothekaren überwiegt der einfache und der mittlere Dienst, wobei annähernd die Hälfte von ihnen keine Angaben zum Dienstgrad gemacht haben.

Die Vorbereitung auf den Dienst in einer OPL ist für beide Gruppen nur mäßig ausgefallen, wenngleich den Bibliothekaren eine umfassendere Vorbereitung nachzuweisen ist.

Die Nichtbibliothekare bewerten die Fortbildungsveranstaltungen, die insgesamt eher als „schlecht“ bewertet wurden, positiver als die Bibliothekare.

Die Bibliothekare informieren sich am häufigsten über Fachzeitschrift und Kollegen, die Nichtbibliothekare konsultieren den Kollegen.

Die Arbeit der Bibliothekare erhält einen etwas höheren Zuspruch als die der Nichtbibliothekare.

Für die Bibliothekare ist das Maß an Zufriedenheit am Arbeitsplatz steigerungsfähiger als für die Nichtbibliothekare.

Insgesamt kann die Arbeitssituation für den in der theologischen OPL Tätigen als positiv bewertet werden. Wesentliche Gegebenheiten, die zu einem hohen Maß an Zufriedenheit beitragen, findet der OPLn an seinem Arbeitsplatz vor: Seine Stelle ist überwiegend unbefristet – das vermittelt ein Gefühl von Sicherheit. Durch die hohe Entscheidungsfreiheit und Eigenverantwortlichkeit besteht eine hohe Identifikation mit der eigenen Arbeit, für die der OPLn Anerkennung erntet, was ebenfalls zur Steigerung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz beiträgt. Der Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz ist somit eine Basis bereitet. Die Befragten arbeiten zwar gerne allein, sind es aber im Regelfall nicht, wenn sie Hilfe benötigen. Den wesentlichen Bedürfnissen des OPLn kann am Arbeitsplatz entsprochen werden, wie sich unter Einbeziehung der Maslowschen Bedürfnispyramide zeigte. Einzig wurden nur mehr Arbeitszeit/Hilfskräfte gewünscht, um die anfallende Arbeit zu bewältigen.

Aus bibliothekarischer Sicht bietet sich ein etwas anderes Bild. Überwiegend werden keine ausgebildeten Bibliothekare in den theologischen OPLs beschäftigt. Dabei hat die Gegenüberstellung der Bibliothekare und der Nichtbibliothekare deutlich gezeigt, dass zwischen ihnen ein Niveaufälle besteht, sie unterschiedlich profiliert ihre Tätigkeit ausüben. Insofern kann der von Judith A. Siess aufgestellten „Gleichstellung“ von ausgebildeten Bibliothekaren und Nichtbibliothekaren nur widersprochen werden<sup>1</sup>. Die Anstellung von Nichtbibliothekaren für die Tätigkeit in der OPL ist keine allein kirchenspezifische Vorgehensweise. Auch in den OPLs Hannovers werden überwiegend Nichtbibliothekare beschäftigt<sup>2</sup>. Doch wäre es aus bibliothekarischer Sicht und unter dem Aspekt der optimaleren Bestandshandhabung und Informationsvermittlung schätzenswerter, wenn sich der in den Leitlinien/Leitsätzen definierte Qualitätsanspruch auch auf die OPLs beziehen würde. Da die Entscheidungen über die Bibliotheksbesetzung anhand der Alternativen getroffen werden, bedarf es offensichtlich eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit, die verdeutlicht, warum das Amt des Bibliothekars auch von einem solchen wahrgenommen werden sollte. Aus Ermangelung an Bibliothekaren kann sich das Besetzungsprofil nicht ergeben haben, denn es gab und gibt sowohl evangelische als auch katholische arbeitslose Bibliothekare. Wenn die OPL der Bibliothekstyp der Zukunft ist<sup>3</sup>, bedeutet das für die Bibliothekare, dass diese Entwicklung überwiegend ohne sie stattfinden wird.

---

<sup>1</sup> Siehe S. 8 dieser Arbeit.

<sup>2</sup> Vgl. Gläser, Sandra: One-Person Libraries in Hannover, a.a.O., S. 170.

<sup>3</sup> Siehe S. 1 dieser Arbeit.

## 7. Literaturverzeichnis

**Aleksander, Karin:** Wie speziell ist eine One-Person Library für Frauen- und Geschlechterforschung? / Karin Aleksander. – Berlin : Institut für Bibliothekswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin, 1999. – 63 S. - (Berliner Handreichungen zur Bibliothekswissenschaft und Bibliothekarsausbildung ; 56) (Zugl.: Berlin, Humboldt-Univ., Inst. f. Bibliothekswiss., Bereich Fernstudium, Hausarbeit, 1998. – 45 Bl.)

**Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken** / Deutsches Bibliotheksinstitut. [Hrsg. von Evelin Morgenstern]. – Berlin : Deutsches Bibliotheksinstitut  
Bd. 1 und 2 hrsg. von Robert Funk  
Bd. 8: One-Person Libraries : Aufgaben und Management ; Handlungshilfe für den Betrieb von OPLs / von Guy St. Clair. [Dt. Übers. von Evelin Morgenstern...] 1998. – (dbi-Materialien ; 169)  
ISBN 3-87068-969-2

**Atteslander, Peter:** Methoden der empirischen Sozialforschung / von Peter Atteslander ... - 10., neu bearb. und erw. Aufl. – Berlin [u.a.] : de Gruyter, 2003 (De-Gruyter-Studienbuch)  
ISBN 3-11-017817-6

**Berufe im Spiegel der Statistik:** Beschäftigung und Arbeitslosigkeit 1996 – 2002. Bundesgebiet gesamt. [http://www.abais.iab.de/bisda/data/seite\\_823\\_BO\\_a.htm](http://www.abais.iab.de/bisda/data/seite_823_BO_a.htm) (10.05.2004).

**Berufsverband Information Bibliothek:** Adressenpool von und für One-Person Librarians. <http://www.bib-info.de/komm/kopl/opladr.htm> (05.03.2004)

### **Bibliotheksführer der evangelischen Kirchen in der Bundesrepublik**

**Deutschland** / hrsg. vom Verband kirchlich-wissenschaftlicher Bibliotheken in der Arbeitsgemeinschaft der Archive und Bibliotheken der evangelischen Kirche. - 6. überarb. und aktualisierte Aufl. – Neuendettelsau : Hahndruck, 2002

**Deutsche Bibliotheksstatistik (DBS) 2002** / Teil D: Gesamtstatistik, Kerndaten:  
Wissenschaftliche Spezialbibliotheken. <http://www.bibliotheksstatistik.de>  
(10.03.2004)

**Erfolgreiches Management von Bibliotheken und Informationseinrichtungen :**  
Fachratgeber für die Bibliotheksleitung und Bibliothekare / Hrsg.: Hans-  
Christoph Hobohm ; Konrad Umlauf. Autoren: Gabriele Beger ... – Hamburg :  
Dashöfer. Losebl.-Ausg. – [Hauptbd.] - 2002  
ISBN 3-931832-46-5

**Ferguson, Elisabeth:** Special libraries at work. Elisabeth Ferguson and Emily R.  
Mobley. Hamden, CT : Library professional publ., 1984, P. 4

**Gläser, Sandra:** One-Person Libraries in Hannover : Fakten, Probleme,  
Perspektiven; Ergebnisse einer empirischen Untersuchung / vorgelegt von  
Sandra Gläser und Kristina Heckmann. – Nürnberg : Arbeitsgemeinschaft der  
Parlaments- und Behördenbibliotheken, 1998. – (Arbeitshefte / Arbeitsgemein-  
schaft der Parlaments- und Behördenbibliotheken ; 50)  
Zugl.: Hannover. Fachhochschul., Dipl.-Arb., 1997

**Handbuch der katholisch-theologischen Bibliotheken** / bearb. von Franz  
Wenhardt. – 3., völlig neu bearb. Ausg. – München [u.a.] : Saur, 1991. –  
(Veröffentlichungen der Arbeitsgemeinschaft katholisch-theologischer  
Bibliotheken ; 4)  
ISBN 3-598-10919-9

**Heidtmann, Frank:** Zur Soziologie von Bibliothek und Bibliothekar. – Berlin :  
Arbeitsstelle für d. Bibliothekswesen, 1973. – (AfB-Materialien ; 6), S. 21, 42 –  
45

**Jahrbuch der Deutschen Bibliotheken** / hrsg. vom Verein Deutscher Bibliothekare.  
Wiesbaden : Harrassowitz, 2001/2002  
Bd. 59: 2001/002  
ISBN 3-447-04409-8

**Jahresbericht der OPL-Kommission des BIB:** 2003.

<http://www.bib-info.de/komm/kopl/opl03.htm> (05.03.2004)

**Jecht, Heike:** OPLs heute und in der Zukunft.

<http://www.spezialbibliothek.de/opl/jechtopl.htm> (05.03.04)

**Jochum, Wolfgang:** Kleine Bibliotheksgeschichte. – Stuttgart : Reclam, 1993. – 232

S. – (Universalbibliothek ; 8915)

ISBN 3-15-008915-8

**Kirchliche Bibliotheken in der Sendung der Kirche :** Schreiben der Päpstlichen

Kommission für die Kulturgüter der Kirche vom 19. März 1994 ; mit einer

Dokumentation der Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft der Katholisch-

Theologischen Bibliotheken am 17. Juli 2002 in Wiesbaden-Naurod / Hrsg.:

Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz. – Bonn : Bischöfliche Ordinate,

2003.

(Arbeitshilfen ; 168)

**Kultur gestalten in einer „schlanken“ Kirche :** Dokumentation der gemeinsamen

Tagung der Arbeitsgemeinschaft der Archive und Bibliotheken in der

evangelischen Kirche mit Kirchenjuristen, Berlin 2001 / hrsg. von Helmut

Baier. - Neustadt a.d. Aisch : Degener, 2002. – (Veröffentlichungen der

Arbeitsgemeinschaft der Archive und Bibliotheken in der evang. Kirche ; 27)

ISBN 3-7686-4218-6

**Lück, Wolfgang:** Technik des wissenschaftlichen Arbeitens : Seminararbeit,

Diplomarbeit, Dissertation / von Wolfgang Lück. – 9., bearb. Aufl. –

München : Oldenbourg, 2003

ISBN 3-486-27428-7

**Morgenstern, Evelin:** "Mann, da geht ja was ab" – One-Person Libraries und die

Geschichte ihrer Entdeckung. In: Bibliotheksdienst : Deutsches

Bibliotheksinstitut, 31(1997) 9, S. 1709 - 1713



**Morgenstern, Evelin:** Die One-Person Library : ihre Entdeckung und die Folgen für das spezialbibliothekarische Dienstverständnis. In: Kirchliches Buch- und Bibliothekswesen : Jahrbuch / Hrsg.: Jochen Bepler ... – Trier : Paulins-Verl. ISSN 1617-4674

**Motzko, Meinhard:** Kriterien für schlechte und gute Bibliotheken : Qualitätsmanagement in One-Person-Libraries (OPL). In: Zeitschrift für Bibliothekswesen und Bibliographie : Sonderhefte / hrsg. von Jürgen Hering. – Frankfurt am Main : Klostermann, 2001. – (Sonderhefte ; 81), S. 224 - 232

**Neitzke, Rielies:** „Bitte bis heute abend...“ : Rationalisierung in einer One-Person Library. In: Bibliotheksdienst. – Berlin : Deutsches Bibliotheksinstitut, 33 (1999), 8, S. 1265 - 1270

**Nethöfel, Wolfgang:** Internet für Theologen : eine praxisorientierte Einführung / Wolfgang Nethöfel ; Paul Tiedemann. – Darmstadt : Primus Verl., 1999, S. 39 - 40  
ISBN 3-89678-109-X

**Das OPL-Manifest:** One-Person Librarianship als Informationsberuf. Dt. Übers.: Evelin Morgenstern. In: Bibliotheksdienst. – Berlin : Deutsches Bibliotheksinstitut, 31(1997) 12, S. 2281 - 2283

**Rechtssammlung der Evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers** / im Auftrag des Landeskirchenamtes hrsg. von Eberhard Sperling ; Horst Nagel. – Hannover : Luth. Verl.-Haus. – Losebl.-Ausg. – [Hauptbd.] - 1969

**Das Robinson-Crusoe-Syndrom und was man dagegen tun kann** : 24 Berichte aus One-Person Libraries / hrsg. von Regina Peeters, Verein der Diplom-Bibliothekare an wissenschaftlichen Bibliotheken e.V. – Regensburg : Universitätsbibliothek, 1997  
ISBN 3-924659-28-1

**Rusch-Feja, Diann:** Kompetenzen für Spezialbibliotheken des 21. Jahrhunderts :  
Einführung. In : Bibliotheksdienst. – Berlin : Deutsches Bibliotheksinstitut,  
31 (1997) 4, S. 599 - 600

**Rusch-Feja, Diann:** Kompetenzen für Spezialbibliotheken des 21. Jahrhunderts :  
Zusammenfassung der Leitsätze. In: Bibliotheksdienst. – Berlin : Deutsches  
Bibliotheksinstitut, 31 (1997) 4, S. 601 - 609

**Schmitz, Wolfgang:** Deutsche Bibliotheksgeschichte. – Bern [u.a.] : Lang, 1984. –  
(Germanische Lehrbuchsammlung ; 52)  
ISBN 3-261-03216-0

**Siess, Judith A.**([jsiess@ibi-opl.com](mailto:jsiess@ibi-opl.com)): "OPL." E-mail an Jörg Fiedler  
([Joe.Fiedler@web.de](mailto:Joe.Fiedler@web.de)). 11.3.2004

**Siess, Judith A.:** The SOLO librarians's sourcebook / by Judith A. Siess. –  
Medford, NJ : Information today, 1997  
ISBN 1-57387-032-3

**Spezialbibliotheken in Deutschland** / Bearb. : Petra Hauke. Unter Mitarb. von  
Gisela Bartz. – Bad Honnef : Bock und Herchen  
Bd. 5: Philosophie, Psychologie, Religion : Verzeichnis der Bibliotheken in  
Stätten der Forschung und Lehre, in Museen und Archiven, in Verwaltung  
Sowie in kirchlichen Institutionen / mit einem Geleitwort von Rafael Ball.  
– 2002. -  
ISBN 3-88347-218-2

**St. Clair, Guy:** Beyond degrees : professional learning for knowledge services / Guy  
St. Clair. With the participation of Lauren Albert. – München : Saur, 2003. –  
(Information services management series)  
ISBN 0-598-24369-3

**St. Clair, Guy:** Managing the One-Person Library / Guy St. Clair. – Cambridge :  
University Press, 1986

**St. Clair, Guy:** One-Person Libraries : Checkliste als Orientierungshilfe für den Betrieb von OPLs / Guy St. Clair. Deutsches Bibliotheksinstitut. [Dt. Übers. und Bearb.: Evelin Morgenstern]. – Berlin : Dt. Bibliotheksinst., 1996. – (Arbeitshilfen / Deutsches Bibliotheksinstitut)  
ISBN 3-87068-490-9

**Strategien für Spezialbibliotheken** / Paul Meg. – Berlin : Dt. Bibliotheksinst., 1996. – (Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken ; 7)  
ISBN 3-87068-048-X

**Umlauf, Konrad:** Einführung in die Eingruppierung nach dem Bundesangestelltenvertrag (BAT, BAT-O) für Mitarbeiter an kommunalen Öffentlichen Bibliotheken ; Handreichung zum Umgang mit Arbeitsplatzbeschreibungen / Konrad Umlauf. – Berlin : Inst. für Bibliothekswiss. der Humboldt-Univ. zu Berlin, 1999. – (Berliner Handreichungen zur Bibliothekswissenschaft und Bibliothekarsausbildung ; 54)  
ISSN 1438-7662

**Umlauf, Konrad:** Funktion, Struktur und Typologie des Bibliothekswesens, Bibliothekspolitik / von Konrad Umlauf. – Berlin : Institut für Bibliothekswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin, 2001. – (Berliner Handreichungen zur Bibliothekswissenschaft ; 91)  
ISSN 1438-7662

**Umlauf, Konrad:** Zukunft der Bibliotheken und der bibliothekarischen Berufe / von Konrad Umlauf. – Berlin : Institut für Bibliothekswiss. der Humboldt-Univ. zu Berlin, 1998. – (Berliner Handreichungen zur Bibliothekswissenschaft und Bibliothekarsausbildung ; 51)  
ISSN 1438-7662

**Wiebers, Jan:** Verbundteilnahme für Bibliothek, PICA, Globalhaushalt : Erfahrungen mit Wunsch und Wirklichkeit beim Wandel einer One-Person Library im Sog der Zukunftsmacher. In: Auskunft : Zeitschrift für Bibliothek und Information in Norddeutschland. – Dt. Bibliotheksverband : Herzberg. – Bd. 18 (1998) 1, S. 19 - 38

>>>Discussion List Messages<<<

Anlage 1

Basic forms:

Author. "Subject of Message." Date. Online posting. Discussion List. Available E-mail: DISCUSSION LIST@e-mail address. Access date.

Author. "Subject of Message." Date. Online posting. Discussion List. Available E-mail: LISTSERV@e-mail address/Get. Access date.

Examples:

- RRECOME. "Top Ten Rules of Film Criticism." 1 Apr. 1995. Online posting. Discussions on All Forms of Cinema. Available E-mail: CINEMA-L@american.edu. 1 Apr. 1995.  
\* Author's login name, in uppercase, is given as the first element.
- RRECOME. "Top Ten Rules of Film Criticism." 1 Apr. 1995. Online posting. Discussions on All Forms of Cinema. Available E-mail: LISTSERV@american.edu/Get cinema-l log9504A. 1 Aug. 1995.  
\* Reference is obtained by searching the list's archive.

---

>>>Personal electronic communications (E-mail)<<<

Basic forms:

Sender (Sender's E-mail address). "Subject of Message." E-mail to recipient (Recipient's E-mail address). Date of message.

Examples:

- Day, Martha (MDAY@sage.uvm.edu). "Review of film -- *Bad Lieutenant*." E-mail to Xia Li (XLI@moose.uvm.edu). 30 July 1995.

---

University of Vermont.  
Last update: July 26, 1996

UB Würzburg      Wünsche an die UB      Informationen von A - Z      Stichwortsuche UB Würzburg

Fragen und Anregungen an [franke@bibliothek.uni-wuerzburg.de](mailto:franke@bibliothek.uni-wuerzburg.de)

Letzte Änderung: 27.05.02

Dear Joerg,

Anlage 2

Guy St. Clair forwarded your message to me. Actually, the definition of an OPL that I use is: "an isolated librarian or information collector/provider who has no professional peers within the immediate organization" This is from the Solo Librarians Division of the Special Libraries Association of the USA and was developed by Martha Rhine, the Division's founder. There is no requirement that the librarian have a degree in library science. In fact, there are many non-degreed but experienced library people who are better "librarians" than a newly-minted MLS. I have often said that the library degree is no more than a union card or learner's permit; it only gives you permission to go out there and learn to be a librarian.

I hope this answers your question.

Sincerely,

Judith Siess

Judith A. Siess, B.A., M.A., M.S.L.I.S.

INFORMATION BRIDGES INTERNATIONAL, INC. /IB/I

477 Harris Road, Cleveland, Ohio 44143 USA

voice: +1-216-466-7443, fax: +1-216-485-8810, email: [jsiess@ibi-opl.com](mailto:jsiess@ibi-opl.com),

on the web at <http://www.ibi-opl.com>

**Publisher and Editor of *The One-Person Library: A Newsletter for Librarians and Management***

**Author of *The OPL Sourcebook: A Guide for Solo and Small Libraries***, Information Today, Inc., 2001, ISBN 1-57387-111-7

***Time Management, Planning and Prioritization for Librarians***, Scarecrow Press, 2002, ISBN 0-8108-4438-9

***The Visible Librarian: Asserting Your Value With Marketing and Advocacy***, ALA Editions, 2003, ISBN 0-8389-0848-9

**Sehr geehrte Damen und Herren, werte Kolleginnen und Kollegen!**

Im Rahmen meiner Masterarbeit im postgradualen Fernstudium Bibliothekswissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin möchte ich theologische One-Person Libraries untersuchen.

Ich möchte Sie herzlichst bitten, den Fragebogen auszufüllen und ihn mir wieder bis zum 28.02.04 zuzusenden, zu faxen oder zu mailen (siehe S. 4).

100%ige Anonymität sichere ich Ihnen zu. Sollten Sie noch Fragen dazu haben, können Sie mich auch gerne anrufen: 0 57 66 / 96 02 31.

Das Befragungsergebnis erhalten Sie im Frühjahr 2004.

Viele Grüße und meinen Dank vorab!  
Jörg Fiedler

**Zur Bibliothek:**

1. Welcher Einrichtung gehört Ihre Bibliothek an? ° Universität / ° Institut / ° Kirchengemeinde / ° Kloster / ° Akademie / ° Predigerseminar / ° Diözese / ° Diakonische Einrichtung / ° Andere:.....
2. Wie viele Medieneinheiten haben sie im Bestand?.....
3. Ist die Bibliothek öffentlich zugänglich? ° Ja. / ° Nein, nur für .....
4. Gibt es Öffnungszeiten? ° Ja. / ° Nein.
5. Gibt es eine Benutzungsordnung? ° Ja. / ° Nein - weiter mit Frage 7.
6. Wird der Benutzungsordnung nachgekommen? ° Sehr / ° ziemlich / ° mittelmäßig / ° wenig / ° nicht.
7. Erschließen Sie nach ° RAK / ° RSWK / ° Hausregeln / ° Andere:.....  
(Mehrfachnennungen sind möglich)
8. Werden Fremddaten übernommen? ° Ja. / ° Nein.
9. Gibt es bei Ihnen in der Bibliothek einen Internetanschluss? ° Ja. / ° Nein.

**Zum Arbeitsplatz:** Schätzen Sie den Durchschnitt der letzten 12 Monate ein.

10. Wie viele Stunden arbeiten Sie gemäß des Arbeitsvertrages wöchentlich in der Bibliothek? .....
11. Wie viele Stunden arbeiten Sie tatsächlich wöchentlich in der Bibliothek? .....

12. Ist Ihre Arbeitsverhältnis befristet? ° Ja. / ° Nein.

13. Ist Ihre Stelle gesichert? ° Ja. ° Keine Ahnung. / ° Nein.

14. Seit wie viel Jahren arbeiten Sie für die Einrichtung, in der Sie nun tätig sind? .....

15. Seit wie viel Jahren sind Sie insgesamt berufstätig? .....

16. Sind Ihre Aufgaben in einer Arbeitsplatzbeschreibung umrissen? ° Ja. / ° Nein.

17. Welche der folgenden Arbeiten üben Sie aus? Bitte bestimmen Sie den Anteil an der tatsächlichen Arbeitszeit.

	0 %	bis 20%	bis 40%	bis 60%	bis 80 %	bis 100 %
Öffentlichkeitsarbeit						
Erwerbung						
Auskunftsdienst						
Katalogisierung						
Sacherschließung						
Archivar. Arbeiten						
Dokument. Arbeiten						
Benutzerschulung						
Sonstiges						

18. Welchen Anteil machen die bibliotheksbezogenen Arbeiten an der tatsächlichen Arbeitszeit aus? Bis..... %

19. Bitte geben Sie das Maß Ihrer Selbständigkeit in der täglichen Arbeit an:  
0 bis 20 % / ° bis 40 % / ° bis 60 % / ° bis 80 % / ° bis 100 %.

20. Sind Sie als formaler Leiter der Bibliothek ausgewiesen? ° Ja. / ° Nein.

21. Beurteilen Sie bitte die Intensität der Zusammenarbeit mit Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten: ° Sehr / ° ziemlich / ° mittelmäßig / ° wenig / ° nicht.

**Zur Aus- und Fortbildung:**

22. Sind Sie ein ausgebildeter Bibliothekar? ° Ja. / ° Nein, .....

23. Welchem Dienstgrad gehören Sie an? ° Höherer Dienst / ° Gehobener Dienst / ° Mittlerer Dienst / ° Einfacher Dienst.

24. Sind Sie in Ihrer Ausbildung auf die besondere Tätigkeit in einer solchen Spezialbibliothek vorbereitet worden?  Sehr /  ziemlich /  mittelmäßig /  wenig /  nicht.
25. Wie bewerten sie die Qualität der bibliotheksspezifischen Fortbildungsveranstaltungen Ihrer Landeskirche/Diözese? Entsprechend der Schulnoten:  1 /  2 /  3 /  4 /  5 /  6.
26. Falls Sie **keine** Fortbildungsveranstaltungen besuchen: aus welchem Grund?  Weil mangelhaft /  keine Möglichkeit /  anderer Grund:  
 .....
27. Wo informieren Sie sich über bibliotheksspezifische Dinge?  Fachzeitschriften /  Inetbib /  Zeitungen /  Newsletter /  Newsgroups /  Internet /  Kollegen /  Kommission für OPLs /  Andere: .....  
 (Mehrfachnennungen sind möglich)

**Zur Zufriedenheit:**

28. Arbeiten Sie gerne alleine?  Sehr /  ziemlich /  mittelmäßig /  selten /  nie.
29. Wie intensiv ist die Unterstützung durch Mitarbeiter des Hauses am Arbeitsplatz?  Sehr /  ziemlich /  mittelmäßig /  wenig /  nicht.
30. Wie intensiv ist die Unterstützung durch Externe am Arbeitsplatz?  Sehr /  ziemlich /  mittelmäßig /  wenig /  nicht.
31. In welchen Bereichen ist Hilfe besonders gewünscht/nötig?  EDV /  Erwerbung /  Verwaltung /  Konfliktmanagement /  Andere:  
 .....  
 (Mehrfachnennungen sind möglich)
32. Was ist Ihnen an Ihrem Arbeitsplatz besonders wichtig? 1 = sehr wichtig, 2 = ziemlich wichtig, 3 = mittelmäßig, 4 = wenig, 5 = nicht wichtig
- |                          |   |
|--------------------------|---|
| Unabhängigkeit:          | <input type="radio"/> 1 / <input type="radio"/> 2 / <input type="radio"/> 3 / <input type="radio"/> 4 / <input type="radio"/> 5 |
| Abwechslung:             | <input type="radio"/> 1 / <input type="radio"/> 2 / <input type="radio"/> 3 / <input type="radio"/> 4 / <input type="radio"/> 5 |
| Eigenverantwortlichkeit: | <input type="radio"/> 1 / <input type="radio"/> 2 / <input type="radio"/> 3 / <input type="radio"/> 4 / <input type="radio"/> 5 |
| Kreatives Arbeiten:      | <input type="radio"/> 1 / <input type="radio"/> 2 / <input type="radio"/> 3 / <input type="radio"/> 4 / <input type="radio"/> 5 |
| Isoliertheit:            | <input type="radio"/> 1 / <input type="radio"/> 2 / <input type="radio"/> 3 / <input type="radio"/> 4 / <input type="radio"/> 5 |
33. Haben Sie bei bibliotheks betreffenden Fragen Entscheidungsfreiheit?  
 Ja, generell. /  Bei wesentlichen Fragen. /  Bei unwesentlichen Fragen.  
 Nein.



Anlage 3

34. Findet Ihre Arbeit Anerkennung in Ihrem Hause? ° Sehr / ° ziemlich /  
° mittelmäßig / ° wenig / ° nicht.
35. Ist der Anteil nichtbibliothekarischer Tätigkeiten im Tagesablauf zu hoch?  
° Immer / ° oft / ° mittelmäßig / ° selten / ° nie.
36. Fühlen Sie sich durch die nichtbibliothekarische Arbeit als Bibliothekar  
herabgesetzt? ° Ja. / ° Es fällt keine nichtbibliothekarische Arbeit an. /  
° Nein.
37. Stellen die bibliothekarischen Allrounderfordernisse eine Aufwertung  
Ihrer Tätigkeit für Sie dar? ° Ja. / ° Es gibt keine Allrounderfordernisse /  
° Nein.
38. Was überwiegt dabei (Frage 36 od. 37)? ° Die Aufwertung / ° Das  
Verhältnis ist ausgeglichen / ° Die Abwertung / ° Es besteht zwar ein  
unausgeglichenes Verhältnis, aber es berührt mich nicht
39. Fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz wohl? ° Sehr / ° ziemlich /  
° mittelmäßig / ° selten / ° nie.
40. Erleben Sie eine „Zweiklassengesellschaft“ zwischen Theologen und  
Nicht-Theologen? ° Immer / ° oft / ° gelegentlich / ° selten / ° nie.
41. Identifizieren Sie sich mit dem Hause, in dem Sie arbeiten? ° Sehr /  
° ziemlich / ° etwas / ° kaum / ° gar nicht.
42. War es Ihr fester Wunsch in einer OPL zu arbeiten? ° Ja. / ° Nein.
43. Könnte das Maß an Zufriedenheit an Ihrem Arbeitsplatz gesteigert werden?  
° Ja, durch..... ° Nein

**Zur Person:**

44. Frage zum Geschlecht: ° weiblich / ° männlich.
45. Frage zum Alter: ordnen Sie bitte Ihr Alter einer der Gruppen zu: ° 20-24  
° 25-29 / ° 30-39 / ° 40-49 / ° 50-59 / ° 60 und älter.

**Was Sie noch mitteilen möchten:**

**Adresse:** Klosterbibliothek Loccum, Im Kloster 2, 31547 Rehburg-Loccum  
**Fax:** 0 57 66 / 94 10 11                      **e-mail:** [Joerg.Fiedler@evlka.de](mailto:Joerg.Fiedler@evlka.de)

**823 Bibliothekare/innen, Archivare/innen, Museumsfachleute**  
 auch: Dokumentare, Bücherei-, Archivhelfer,  
 Assistenten an Bibliotheken

## Anlage 4

Beschäftigte und Arbeitslose (ohne Personen in Ausbildung, Selbständige und Beamte)	Bundesgebiet Gesamt				
	1996	1999	2000	2001	2002
<b>Beschäftigte</b>					
<b>Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Anzahl)</b>	46.845	45.705	45.510	45.160	45.102
Bestandsentwicklung Index (1996=100)	100	98	97	96	96
<b>Beschäftigtengruppen</b>					
Frauen	75,3%	74,3%	74,2%	73,8%	73,9%
Ausländer	2,8%	2,5%	2,7%	3,0%	3,0%
Unter 35 Jahre	25,3%	22,3%	21,1%	20,1%	19,4%
35 bis unter 50 Jahre	43,7%	46,9%	47,7%	48,0%	48,2%
50 Jahre und älter	31,0%	30,8%	31,2%	31,9%	32,4%
Teilzeit unter 18 Stunden	2,3%	2,8%	3,3%	3,8%	4,8%
Teilzeit 18 Stunden und mehr	26,1%	26,3%	26,6%	26,8%	27,0%
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	8,9%	8,6%	8,4%	8,6%	8,8%
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	58,5%	57,2%	56,6%	56,1%	55,7%
darunter: mit Abitur	10,2%	10,4%	10,6%	11,0%	11,2%
Mit Fachhochschulabschluss	13,3%	13,3%	13,5%	13,5%	13,4%
Mit Universitätsabschluss	15,2%	15,6%	15,8%	16,1%	16,2%
Berufliche Ausbildung unbekannt	4,2%	5,4%	5,7%	5,6%	5,9%
<b>Branchenstruktur</b>					
Land-, Forstwirtschaft, Gartenbau	—	0,6%	0,4%	0,4%	0,4%
Produzierendes Gewerbe, darunter:	—	8,5%	8,5%	8,5%	8,5%
Maschinen-, Fahrzeugbau	—	2,3%	2,4%	2,5%	2,6%
Baugewerbe	—	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%
Übriges produzierendes Gewerbe	—	5,8%	5,9%	5,8%	5,6%
Dienstleistungssektor, darunter:	—	90,9%	91,1%	91,1%	91,1%
Handel	—	1,6%	1,7%	1,7%	1,6%
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	—	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Kredit- und Versicherungsgewerbe	—	0,6%	0,6%	0,6%	0,6%
Ingenieurbüros, Rechtsberatung, Werbung	—	2,1%	2,2%	2,4%	2,6%
Erziehung, Unterricht, Kultur, Sport, Unterhaltung	—	41,8%	42,0%	41,8%	41,6%
Gesundheits-, Sozialwesen	—	7,8%	7,8%	7,9%	8,1%
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	—	24,1%	24,2%	24,0%	24,0%
Übrige Dienstleistungen	—	12,6%	12,3%	12,3%	12,3%
<b>Arbeitslose</b>					
<b>Arbeitslose mit diesem Zielberuf (Anzahl)</b>	4.176	4.342	4.034	4.054	4.058
Bestandsentwicklung Index (1996=100)	100	104	97	97	97
<b>Arbeitslosenquoten</b>					
Männer	6,7%	7,3%	7,0%	7,2%	8,0%
Frauen	8,7%	9,2%	8,5%	8,6%	8,3%
insgesamt	8,2%	8,7%	8,1%	8,2%	8,3%
<b>Arbeitslosengruppen</b>					
Frauen	80,1%	78,8%	78,2%	77,5%	74,8%
Ausländer	8,5%	9,5%	10,3%	10,4%	11,1%
Unter 35 Jahre	29,4%	20,6%	21,1%	21,9%	22,7%
35 bis unter 50 Jahre	40,0%	41,9%	42,0%	42,1%	42,7%
50 Jahre und älter	30,6%	37,5%	36,9%	36,0%	34,6%
Ohne abgeschlossene Berufsausbildung	18,5%	17,9%	19,4%	18,6%	18,3%
Mit abgeschlossener Berufsausbildung	52,6%	55,9%	54,4%	54,4%	52,9%
davon: mit Lehre	33,8%	37,9%	37,6%	38,6%	38,1%
mit Berufsfachschulabschluss	3,0%	3,0%	2,6%	2,6%	3,0%
mit Fachschulabschluss	15,8%	15,0%	14,2%	13,2%	11,8%
Mit Fachhochschulabschluss	10,9%	9,5%	9,4%	10,9%	12,7%
Mit Universitätsabschluss	18,0%	16,7%	16,8%	16,1%	16,1%
<b>1 Jahr und länger arbeitslos</b>	<b>31,3%</b>	<b>35,0%</b>	<b>40,0%</b>	<b>36,5%</b>	<b>38,3%</b>

Leerfelder bedeuten, dass hierzu keine Fälle vorliegen. Nicht erhobene Werte sind mit - gekennzeichnet. Differenzen durch Runden der Zahlen.

\*) Berechnet auf der Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Quelle: Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der BA, Berufe im Spiegel der Statistik - IAB VI/4 (Berufs- und Qualifikationsforschung)