

Karin Holste-Flinspach

Der Wettbewerb um gute Auszubildende ist in vollem Gang

Bibliotheks-FaMIs: Nachwuchsgewinnung und Ausbildungssituation

Der gesamte Ausbildungsmarkt – und damit auch der bibliotheksbezogene – ist vom demografischen Wandel betroffen, die Zahl der Schulabgänger seit Jahren rückläufig. Erschwerend zu der somit verringerten Anzahl potenzieller Bewerber kommt hinzu, dass sich zum einen immer mehr Jugendliche für ein Studium entscheiden, zum anderen in vielen Betrieben und Einrichtungen aufgrund der Alterspyramide der Mitarbeiter ein erhöhter Bedarf an Fachkräftenachwuchs besteht. In diversen Publikationen¹ wird die Besorgnis über Image- und Attraktivitätsverlust der dualen Berufsausbildung gegenüber hochschulischen Bildungsgängen ausgedrückt und Handlungsbedarf gesehen. Der Wettbewerb um gute Auszubildende ist in vollem Gang.

Konkret äußert sich dies auch darin, dass in jedem dritten IHK-Ausbildungsbetrieb Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, an einer Ausbildung Interessierte inzwischen häufig eine Auswahl treffen können, es zu einem Wechsel vom Nachfrage- zum Anbietermarkt gekommen ist. Großunternehmen führen kostenaufwendige Werbeaktionen durch, Beteiligungen an Ausbildungsbörsen bis zur Gestaltung von Plakatwänden, ermöglichen unkomplizierte Bewerbungen über Social Media-Kanäle, bieten die Chance zusätzliche Qualifikationen während der Ausbildungszeit zu erwerben, verbessern die Ausbildungsrahmenbedingungen durch Zusatzleistungen wie Jobtickets, Zurverfügungstellung von Laptops, Rabattierungen beim Erwerb eigener Produkte– und bieten teilweise sogar Übernahmegarantien.

Spezielle Probleme des FaMI-Berufes

Der öffentliche Dienst in direkter Konkurrenz zur Privatwirtschaft stellt, verschärft durch die derzeitige Wirtschaftslage, bei der eine Arbeitsplatzsicherheit weniger im Fokus steht, oft lediglich die zweite Wahl von Ausbildungsinteressenten dar.

Innerhalb des Ausbildungsangebotes des Öffentlichen Dienstes kommt dem FaMI-Beruf für Bibliotheken – und ebenso für die hier nicht betrachteten Archive – nur der Rang eines Splitterberufes zu mit eher wenig Anerkennung in städtischen und Hochschulverwaltungen sowie verbunden mit antiquierten Bibliotheksbildern in den Köpfen vieler Entscheider. Aufgrund der niedrigen Bibliotheksdichte gab und gibt es zudem vor allem in der Fläche und in Klein- und Mittelstädten nur wenige Ausbildungsmöglichkeiten. Der Flaschenhals für FaMI-Bewerbungen verengt sich zudem dadurch, dass der Beruf nach wie vor relativ unbekannt ist und sowohl bei Berufsinformationstagen und den Arbeitsagenturen als auch bei schulischen Infoveranstaltungen kaum vorkommt.

Geht man indes von den reinen Zahlenwerten aus, so scheint es jedoch in punkto Stellenbesetzungen keine Probleme zu geben: Es sind für das gesamte Bundesgebiet betrachtet in den letzten Jahren keine gravierenden Einbrüche bei für die Fachrichtung Bibliothek abgeschlossenen Ausbildungsverträge festzustellen, allerdings wirken die bundesweiten Anfängerzahlen bei einem regional, teilweise von Stadt zu Stadt, sehr heterogenen Ausbildungsmarkt stark nivellierend, auch der Nachwuchskräftebedarf stellt sich je nach Region höchst unterschiedlich dar.

Insgesamt gehen damit dennoch vielerorts die Bewerberzahlen zurück, insbesondere in wirtschaftlich prosperierenden Gegenden², auch aufgrund falscher, Bewerbungen verhindernder Vorstellungen vom Berufsbild und Vorurteilen gegenüber Bibliotheken, die häufig mit »langweilig« umschrieben werden können.

Bereits jetzt können vereinzelt Ausbildungsplätze nicht besetzt werden, gibt es teilweise eine regionale Unterbedarfsausbildung. Laut einer Umfrage des dbv-Landesverbandes Baden-Württemberg³ im Sommer 2017 bei 144 Bibliotheken schätzt über ein Viertel der Ausbildungseinrichtungen die Bewerberlage als mangelhaft ein, nur 20 Prozent als gut beziehungsweise sehr gut, und dies vor dem Hintergrund, dass im Bundesland im Bibliotheksbereich in dem Jahrzehnt von 2017



Foto: fotogestoeber - stock.adobe.com

bis 2027 rund ein Drittel aller Stellen altersbedingt im mittleren Dienst frei werden (siehe hierzu auch den Beitrag auf Seite 474).

Generell ist bei vielen Einrichtungen zwischenzeitlich die Personaldecke durch oft vorangegangenen Arbeitsplatzabbau und nun vermehrte Altersabgänge ausgedünnt und Nachbesetzungen sind erforderlich, zudem ist hier die Fluktuation nach außerhalb des Bibliotheksbereiches hinzuzurechnen.

Die Problematik ist nicht nur von einzelnen Einrichtungen, von Personalverbänden, der ekz⁴ und vom Deutschen Bibliotheksverband (dbv) erkannt worden, auch der bibliothekarische Dachverband BID hat 2018 eine Arbeitsgruppe zur Personalgewinnung gegründet, die unter anderem Masterarbeiten zum Thema initiiert, internationale Beispiele der Werbung für den Berufsstand analysiert und eine Plenarveranstaltung zum Thema Personalgewinnung auf dem Leipziger Bibliothekskongress 2019 vorbereitet. Auch bereits der Berliner Bibliothekartag in diesem Jahr befasste sich im Rahmen mehrerer Veranstaltungen damit – von demografievorsorgender Stellenpolitik bis zu Personalmarketing⁵.

Zielgruppengerechte Ansprache

Die Herausforderungen, vor denen Bibliotheken bei der Personalgewinnung stehen, beginnen zunächst damit, überhaupt auf den Beruf, die Ausbildungsmöglichkeit aufmerksam zu machen, damit Ausbildungsplatzsuchende nicht nur eher zufällig von dem Beruf erfahren. Jugendgerechtes Werbematerial, sowohl in Printversion als auch zur digitalen Verbreitung, kann Lust auf einen zukunftsorientierten modernen Beruf machen.

Mit dem Abrücken vom idealisierend falschen Tätigkeitsfeld in ruhiger Atmosphäre und dem gedruckten Buch im Fokus sollten Bewerber angezogen werden, deren Hauptmotivation nicht das »gerne lesen« ist, sondern die technikaffin und kommunikativ sind, mit verschiedensten Menschen in Kontakt treten wollen und praktische Aufgaben nicht scheuen.

Von einzelnen großen Bibliotheken und Zuständigen Stellen wurden bereits eigene Flyer entwickelt, auch über den Berufsverband Information Bibliothek (BIB) sind Teaser und Aufkleber erhältlich.

Aktualisierungs- beziehungsweise Verbesserungsbedarf besteht bei den bei Arbeitsagenturen verfügbaren Berufsbeschreibungen, Filmen sowie dem Auffinden des FaMI-Berufes bei der Eingabe entsprechender Keywords im Berufsfinder. Auch Wikipedia-Einträge sind veraltet- hieran will die AG Personalgewinnung arbeiten, zudem eigenes Informationsmaterial erstellen.

Dennoch: Die Hauptarbeit bei der Bewerbung von Ausbildungsplätzen ist nur vor Ort/regional zu leisten, Flyer können in den einzelnen Bibliotheken zum Einsatz kommen, auf Berufsbildungsmessen, beim Kontakt mit Schulen und Berufsberatern. Der persönliche Einsatz an den Zugängen in die Ausbildung (Zielgruppe Schulabgänger) bindet jedoch Personal und verursacht auch bei teilweisem Sponsoring zusätzliche Sachkosten und lässt leicht die Frage nach der Resonanz, nach der Relation von Aufwand und Nutzen aufkommen. Dennoch beteiligen sich zwischenzeitlich Bibliotheken (erfolgreich!) auch an Aktionen wie »Lange Nächte der Ausbildung« und dergleichen.

Auch das Angebot von Schnupper- und Schülerpraktika beziehungsweise einem freiwilligen sozialen/kulturellen Jahr kann als Einstieg in eine spätere Berufsausbildung hilfreich sein.

Komplizierte Bewerberlage

Während sich in den Anfangsjahren der Ausbildung hauptsächlich Haupt- und Realschüler für eine Ausbildung interessierten, nahm im letzten Jahrzehnt die Anzahl sich bewerbender Abiturienten unter den Schulabgängern zu – ein auch in anderen Berufen zu verzeichnendes Phänomen. Schüler mit einem mittleren Bildungsabschluss, für die die Tätigkeiten als besonders gut angemessen gelten können, konkurrierten vermehrt mit Personen mit Hochschulzugangsberechtigung. Der Einstellung von Abiturienten standen viele Personalverantwortliche anfangs etwas skeptisch gegenüber, da die (teilweise auch zutreffende) Befürchtung im Raum stand, dass die Ausbildung nur eine Zwischenstation zum späteren Studium darstellt.

Zwischenzeitlich ist aber zu den sich bewerbenden Schulabgängern, deren Zahl zum Teil deutlich abnimmt, eine größer werdende Anzahl von Personen hinzugekommen, die ihre Ausbildung erst nach angefangenem Studium, anderer begonnener oder abgeschlossener Berufsausbildung oder sonstiger Erwerbstätigkeit beziehungsweise nach einer Familienphase aufnehmen möchten. Vor allem von letzteren Bewerberinnen werden auch flexible Ausbildungskonzepte und Teilzeitausbildungsmodelle nachgefragt.

Sofern es aufgrund der Bewerberlage möglich ist, wird in der Regel die Schaffung von Ausbildungsmöglichkeiten für Schulabgänger favorisiert, denen teilweise zur Chancenerhöhung bei den zum Teil vorgeschalteten Eignungstests auch eine gewisse Quotierung eingeräumt wird. Bevor jedoch Stellen nicht besetzt werden können, werden auch Personen mit etwas höherem Lebensalter und gegebenenfalls höherer Vorbildung eingestellt. Bei realistischen Vorstellungen von Beruf und Tätigkeitsbild wird ein Studienabbruch – vor allem nach wenigen Semestern und wenn die Gründe nachvollziehbar sind – kaum als Ausschlusskriterium bei der Bewerberauswahl gesehen.^{6,7}

Mehr Skepsis herrscht bei abgeschlossenen Studiengängen, hier bewerben sich vor allem Personen, die ihren Studienabschluss für eine berufliche Zukunft als nicht zielführend ansehen. Unzweifelhaft muss es bei einer ursprünglich für Haupt- und Realschüler konzipierten Ausbildung zu

Unterforderungen schon während der Ausbildung kommen. Es ist äußerst fraglich, ob dieser von vielen so gesehene »Karriereknick« in einem Bereich mit eher wenigen Aufstiegschancen und einem zu erwartenden niedrigen Einkommen zusammen mit den auszuführenden Tätigkeiten für die Absolventen wirklich zufriedenstellend über viele Jahre trägt. Teilweise wird aber auch mit einer Fachangestelltenausbildung im Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Studium auch die Hoffnung verbunden, durch die Kombination von Fachstudium und Bibliotheksausbildung später Stellen der Bachelor- und Masterebene einnehmen zu können, wofür es einige wenige Praxisbeispiele gibt.

Für die praktische Ausbildung kann die Einstellung von Personen mit höherer Lebens- und gegebenenfalls auch Berufserfahrung im Vergleich zu jungen Schulabgängern Vorteile mit sich bringen: zum Beispiel eine raschere Gewöhnung an den Arbeitsalltag sowie ein souveränes Auftreten und Verhalten im Kundenkontakt. Teilweise wird auch eine größere Motivation, Einsatzbereitschaft und Zuverlässigkeit hervorgehoben.

In Bezug auf die tarifliche Eingruppierung nach der Ausbildung verdient ein FaMI nicht wirklich gut.

In der Praxis ist es gut möglich, sich auf etwas ältere Azubis einzustellen, die Ansprüche entsprechend zu gestalten und sie frühzeitig selbstständig auch kompliziertere Arbeitsvorgänge erledigen und eigene Projekte betreuen zu lassen sowie ihnen mehr Verantwortung zuzugestehen. Gleichzeitig ist die Erwartungshaltung bei studien erfahrenen Auszubildenden höher, auch werden eher betriebliche Abläufe und Ausbildungsinhalte hinterfragt.

Im Berufsschulunterricht ist eine Differenzierung des Ausbildungsprozesses schwerer realisierbar. Hier können negative Erfahrungen nicht ausgeschlossen werden, sei es infolge des Zusammenseins im Klassenverband mit deutlich jüngeren Azubis, sei es durch Fächer wie Religion/Ethik oder Sport, sei es durch eine Unterforderung im allgemeinen Unterricht, wo etliche Themen bereits bekannt sind und die Vermittlung neuer Sachverhalte auf Schüler mit einem mittleren Schulabschluss ausgelegt ist – Letzteres gilt teilweise auch für den fachbezogenen Unterricht.

Zusammenfassend ist das Spektrum der Nachwuchskräfte erheblich breiter geworden, die Spannweite reicht von Personen mit zusätzlichem Förderungsbedarf während der Ausbildung bis zu Akademikern, von Minderjährigen bis zu Menschen in der Lebensmitte – eine »one fits it all«-Ausbildung kann dem nur sehr bedingt Rechnung tragen, eine Binnendifferenzierung scheint unumgänglich.

Hinzu kommt die Besetzung von Stellen in Bibliotheken mit Quereinsteigern, nicht im Sinne einer Öffnung für andere Berufsgruppen aufgrund eines sich anbietenden Tätigkeitsbereiches (Beispiel: Erzieherin in einer Kinderbibliothek), sondern für »klassische« FaMI-Tätigkeiten. Auch für diese Seiteneinsteiger müssen Perspektiven geschaffen werden, sei es durch die

1 Vgl. u.a. <https://statistik.arbeitsagentur.de/arbeitsmarktberichte;www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8598>

2 Natürlich gibt es auch Gegenbeispiele bei in der Öffentlichkeit sehr bekannten Einrichtungen.

3 Die Ergebnisse sind mutmaßlich zumindest auf etliche Bundesländer übertragbar.

4 www.ekz.de/fileadmin/ekz-media/downloads/unternehmen/2016_12Positionspapier_BerufsbildPersonalentwicklung_Bibliotheken_ekz_Beirat.pdf

5 Sechs Veranstaltungen

6 Laut diversen Quellen ist von einem Drittel Studienabbrechern auszugehen.

7 Zur Anreicherung eigener Erfahrungen gab es hierzu im Vorfeld eine (in keinster Weise repräsentative) Blitzabfrage bei zuständigen Stellen/Ausbildungsverantwortlichen.

Möglichkeit einer Externenprüfung nach einigen Berufsjahren oder anderweitige Weiterbildungsangebote.

Nicht vergessen werden sollte: Nicht nur die Azubis haben sich verändert, auch das Berufsbild des FaMIs selbst in den 20 Jahren seines Bestehens. Die Automatisierung und der damit einhergehende weitgehende Wegfall einzelner Tätigkeitsfelder (Ausleihe, Rücknahme...), Outsourcing, die Digitalisierung zahlreicher Arbeitsvorgänge, veränderte Medienangebote und geänderte Bibliotheksservices konnten bei der 1998 in Kraft getretenen Ausbildungsordnung nicht vorhergesehen werden. Tendenziell steigen damit die Ansprüche an die von FaMIs zu erledigenden Aufgaben bis in die Grenzbereiche von Bachelorabsolventen hinein.

So sollte, bei allem, was getan werden kann, um mehr Menschen für einen Beruf im Bibliotheksbereich zu gewinnen, bei aller möglichen, auch sehr aktiven Werbung für eine FaMI-Ausbildung an Berufsbörsen und an Schulen ein realistisches Bild des Berufs vermittelt werden.

Wenige Aufstiegsmöglichkeiten

Und für die Situation nach der Ausbildung gibt es durchaus Verbesserungsbedarf: So ist zunächst keinesfalls für den Großteil der Nachwuchskräfte die Übernahme sichergestellt, gerade in großen Häusern nicht, bedingt auch durch das Tarifrecht im öffentlichen Dienst, das zusätzliche Beschäftigungen bis zum Freiwerden von Stellen über den verfügbaren Stellenpool hinaus nicht vorsieht. Die meisten Absolventen beginnen deshalb mit einer befristeten Tätigkeit, arbeitgeberseits durchaus nachvollziehbar, bedingt durch Erziehungsurlaubsvertretungen et cetera, allerdings für junge Berufstätige ohne jegliche Planungssicherheit.

In Bezug auf die tarifliche Eingruppierung nach der Ausbildung verdient ein FaMI nicht wirklich gut, vor allem aber im Gegensatz zu anderen Verwaltungsberufen im Öffentlichen Dienst mit vergleichbarer Eingangseingruppierung gibt es – und dies ist ein wirkliches Problem – zudem wenig Aufstiegsmöglichkeiten.

Weiterbildungen, die Karrierechancen eröffnen und zu besseren Verdienstmöglichkeiten führen, sind kaum vorhanden.



Karin Holste-Flinspach: Bibliotheksstudium in Köln und postgradual in Berlin (M.A.), Berufseinstieg bei der Stadtbibliothek Essen; seit 1984 in Frankfurt/Main und seitdem schwerpunktmäßig mit Ausbildungsfragen befasst, seit 2001 an der Stauffenbergschule in Frankfurt; Dozentin Hessischer Verwaltungsschulverband, Mitglied in Berufsbildungs- und Prüfungsausschüssen, Vorsitzende der Kommission für Ausbildung und Berufsbilder des BIB, zahlreiche Publikationen zum Thema.

Die Fachwirtfortbildung im seit Jahrzehnten ausbildungstärksten Bundesland Nordrhein-Westfalen kam bisher nur einmal zustande, berufsbegleitende beziehungsweise Fernstudienangebote gibt es lediglich in Potsdam und Hannover. Ob es im Rahmen eines Personalentwicklungskonzepts hier zur finanziellen Förderung oder zeitlichen Freistellung von FaMIs kommt, ist einrichtungsabhängig. Die grundsätzlich für alle Absolventen beruflicher Erstausbildungen inzwischen vorhandene Durchlässigkeit zu akademischen Qualifikationswegen an Hochschulen ist in der Regel mit einer Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit verbunden und führt bei Inanspruchnahme nicht zwangsläufig zu einem Bibliotheksstudium.

Wenn es also, banal ausgedrückt, bei der Bewerberakquise darum geht, geeignete Nachwuchskräfte für die Bibliothek zu finden, für die der FaMI-Beruf derjenige ist, den die Bewerber wirklich ausüben wollen, können Bibliotheken hierbei mit einem attraktiven Arbeitsplatz, einer in der Regel hochqualifiziert durchgeführten Ausbildung mit guten Bedingungen auch in kleineren Einrichtungen und einer später oftmals abwechslungsreichen Tätigkeit punkten. In Sachen Arbeitsmarktperspektiven und somit auch zur Personalbindung wären mehr unbefristete Anstellungen, über bereits jetzt verbreitete Teilzeitarbeitsmöglichkeiten hinaus vermehrte Home-Office-Angebote und allgemein die Eröffnung besserer persönlicher Entwicklungspotenziale hilfreich.

ANZEIGE



Innovative Lösungen

Concerto **InMedia** **MondoPC**
Bibliotheksverwaltung WWW-Portal PC-Verwaltung & mehr

BiblioMondo GmbH Weyerstraßerweg 159 50969 Köln Telefon: +49 221 94 99 130 Fax: +49 221 94 99 139
sales@bibliomondo.de www.bibliomondo.de