BuB

Forum Bibliothek und Information

01 / 2020

SCHWERPUNKT KARRIERE

Talent Management
Der Kampf um die besten Köpfe ist entbrannt: Empfehlungen für Bibliotheken

Jobaussichten für FaMIs
Gute Beschäftigungschancen in einem multiprofessionellen Berufsfeld

AUSSERDEM IN DIESEM HEFT

Diversitätsorientierte Öffnung
Kulturstiftung des Bundes fördert 39 Institutionen, die sich diverser aufstellen möchten

Wie umgehen mit Gedenktagen?
Ein Plädoyer für die Pflege des kulturellen Erbes in Bibliotheken

Auf dem Weg nach oben? Die Berufsaussichten im Bibliothekswesen

BuB

SCHWERPUNKT
KARRIERE

Talent Management
Der Kampf um die besten Köpfe ist entbrannt: Empfehlungen für Bibliotheken

Jobaussichten für FaMIs
Gute Beschäftigungschancen in einem multiprofessionellen Berufsfeld

LIBRARY FUTURES
Community Catalysts

WIEN
3.–4. MÄRZ 2020

Mit Dr. Ayesha Khanna – eine der weltweit führenden Spezialistinnen für Künstliche Intelligenz (KI)

„Technologien wie KI, Virtual Reality und 5G werden Bibliotheken der Zukunft beeinflussen und sie zu inspirierenden und kreativen Plätzen machen."

Einladung
zur internationalen
Library Futures Conference

Weitere Infos, Programmdetails und Anmeldung unter: **oc.lc/emearc20-de**

sammen. Wissen. Teilen.

OCLC

LIBRARY FUTURES
Community Catalysts

WIEN
3.–4. MÄRZ 2020

So aktivieren Sie (neue) Nutzer für Ihre Bibliothek!

Treffen Sie in Wien Fachleute aus allen Bibliotheksbereichen und internationale Experten. Tauschen Sie Erfahrungen aus und nehmen Sie neue Ideen und Impulse mit.
Hier die Themen 2020:

Nutzererwartungen übertreffen
Bedürfnisse erkennen

Messbare Ergebnisse schaffen
Unentbehrlich werden

Technologische Vorreiterrolle
Innovativ und selbstbewusst

Starkes Netzwerk schaffen
Gemeinsam mehr erreichen

WIR SEHEN UNS IN WIEN!
Alles Wichtige zu Referenten*innen, Programm, Organisation und Anmeldung:
oc.lc/emearc20-de

Zusammen. Wissen. Teilen.

OCLC

WWW.B-U-B.DE

Berufsverband Information Bibliothek e.V.

EINFACH SCHNELL DIGITAL

Die BuB-App!

Per Klick – ganz einfach und schnell mehr digitale Infos!

Keine Nachrichten aus der Bibliothekswelt mehr verpassen!

Die Fachzeitschrift »BuB – Forum Bibliothek und Information« steht für aktuelle, hintergründige und meinungsstarke Nachrichten aus der Welt der Bibliotheken.

Jetzt die App laden und einfach mehr entdecken!

WWW.B-U-B.DE/BUB-APP

CHANCEN 2020

12. Februar 2020: Abendempfang
in der Zentralbibliothek der Bücherhallen Hamburg

13. Februar 2020: Konferenz
im Forum Finkenau der HAW Hamburg

Jetzt Teilnehmerplatz sichern und gleich anmelden!

Erfahren Sie, wie die Zukunft unserer Städte und Gemeinden aussieht, was das für die strategische Entwicklung von Bibliotheken bedeutet, auf welche Weise Lobbyarbeit die Position stärken kann und wie erfolgreich engagiertes und motiviertes Personal rekrutiert wird.

Jetzt anmelden unter **http://bit.ly/chancen2020**

Eine gemeinsame Konferenz von

:ekz bibliotheksservice · BIB · dbv deutscher bibliotheksverband

#Chancen2020

Auf dem richtigen Weg?

Wie gewohnt halten Sie zu Monatsanfang wieder ein BuB-Heft in der Hand oder lesen es am Bildschirm. Und wie gewohnt finden Sie hier redaktionell betreute Inhalte in einem professionellen Layout. Aber ist Gewohntes auch selbstverständlich? BuB ist die auflagenstärkste bibliothekarische Fachzeitschrift hierzulande und ihre Verbreitung geht über die Auflagenzahl weit hinaus. In vielen Bibliotheken sind die Hefte im Umlauf oder werden kollegial weitergereicht. Uns freut das einerseits, denn es spricht für die Qualität der Inhalte und das breite Interesse an BuB. Andererseits steht hinter jedem Heft ein aufwendiger Produktionsprozess, der durch Mitgliedsbeiträge, Abos und Anzeigenerlöse finanziert werden muss.

Anders als viele rein wissenschaftliche Zeitschriften bietet BuB im Heft und auf der Webseite einen hohen Anteil redaktioneller Beiträge und recherchierter Nachrichten. Dass dies zuverlässig und professionell geschieht, liegt in den Händen unserer Redaktion. So wie bibliothekarische Arbeit langfristig und nachhaltig nur von Bibliothekarinnen und Bibliothekaren geleistet werden kann, ist eine Fachzeitschrift mit dem Profil von BuB auf diese journalistische Betreuung angewiesen.

Und die Produktionskosten? Wäre es nicht wirtschaftlicher und nachhaltiger, BuB nur noch digital anzubieten? Ich persönlich lese die Zeitschrift zum Beispiel inzwischen fast ausschließlich in der App. Aber wie viele von Ihnen tun das? Wenn Sie BIB-Mitglied sind, ist BuB für Sie vielleicht sogar ein wichtiges Bindeglied zu unserem Berufsverband, das sie zuverlässig jeden Monat ins Haus geschickt bekommen. Aber nicht nur Lesegewohnheiten und Identifikation spielen eine Rolle, sondern auch die Anzeigenakquise und damit ein bedeutender Teil der Finanzierung hängen an der gedruckten Ausgabe.

BuB ist eine hybrid erscheinende, qualitativ hochwertige und zuverlässig produzierte Fachzeitschrift mit hohem redaktionellen Anteil. Herausgeber/-innen und Redaktion stehen zu diesem und für dieses Produkt, das wir in den vergangenen Jahren inhaltlich, technisch und optisch weiter vorangebracht haben. Dies sehen wir als die Basis für eine erfolgreiche Zukunft von BuB und werden uns in diesem Jahr intensiv weiter damit auseinandersetzen.

Wir freuen uns über Ihre Meinung. Ist BuB auf dem richtigen Weg oder sehen Sie die Zukunft unserer Zeitschrift woanders? Schreiben Sie uns gerne unter bub@bib-info.de

Olaf Eigenbrodt, Sprecher der BuB-Herausgeber

BuB
Forum Bibliothek und Information
01 / 2020

SCHWERPUNKT

KARRIERE

Der Fachkräftemangel hat die Bibliotheken längst erreicht. Zurückgehende Bewerber- und Bewerberinnenzahlen und teils mehrfach ausgeschriebene Stellen zeugen davon.

Mit dem aktuellen Heftschwerpunkt ab Seite 27 wollen wir die Institutionen und die Bewerber/-innen näher zusammenbringen. Einerseits beleuchten wir etwa, wie Bibliotheken mit effizientem Talent Management, neues Personal gewinnen können (Seite 27). Andererseits fragen wir junge Berufseinsteiger/-innen, mit welchen Erwartungen sie ins Berufsleben starten (Seite 39). Möglichkeiten zu einer erfolgreichen beruflichen Karriere, die gibt es auch im Bibliothekswesen.

Foto: Eisenhans - stock.adobe.com

Foto **Titelseite**:
Jakub Jirsák - stock.adobe.com

Fotos **Inhaltsverzeichnis**:
Ayesha Khanna, BSB / H.-R. Schulz, Humboldt-Bibliothek Berlin, Stadtbibliothek Heilbronn, privat, Werner Tussing

FOYER

OPEN ACCESS

005 **Open Library Badge**
Eine Auszeichnung für Offenheit in Bibliotheken / Nun auch Öffentliche Bibliotheken im Fokus
(Tina Grahl, Stephan Wünsche)

DIGITALE INFORMATION

006 **E-Book-Kauf und E-Book-Ausleihe: Konkurrenz oder Förderung?**
Der Deutsche Bibliotheksverband nimmt Stellung zur GfK-Studie zur »Onleihe«

008 **KI oder No Country for Old Libraries**
Zu Chancen und Risiken Künstlicher Intelligenz in Bibliotheken
(Jürgen Schamberger)

ÖFFENTLICHE BIBLIOTHEK

010 **Vorlese-Weltrekord in Recklinghausen**
Erfolgreiche Werbeaktion für die Stadtbibliothek / 871 Teilnehmer/-innen lesen knapp 458 Stunden
(Nils Bald)

TAGUNG

012 **Einfach machen!**
Der Bibliotheksleitertag 2019 zeigte, wie man kreative Ideen und Konzepte in die Praxis umsetzt
(Bernd Schleh)

014 **Fakten und Vielfalt: Bibliotheken als Orte für Demokratie und Meinungsbildung**
Die Jahrestagung der Bibliotheksfachstellen 2019 in Bad Aibling
(Sabine Teigelkämper)

WISSEN FRAGT ... ?

016 **Träume – Räume – Ärmere**
Auf einen Espresso in der Bibliothek Oodi mit Direktorin Katri Vänttinen zur »Atmosphäre von Bibliotheken« (Dirk Wissen)

021 NACHRICHTEN

LESESAAL

SCHWERPUNKT: KARRIERE

024 **Talent Management in Bibliotheken!?!**
Wie Mitarbeiter/-innen in Bibliotheken gefördert werden können – theoretische Grundlagen und Empfehlungen (Petra Düren)

028 **Bibliotheks-FaMIs 2020**
Gute Beschäftigungschancen in einem multiprofessionellen Berufsfeld (Karin Holste-Flinspach)

031 **Auf vielen Umwegen zum FaMI**
Eine Auszubildende berichtet, warum sie sich für eine Lehre in der Bibliothek entschieden hat
(Marina Belka)

032 **Fit für die Zukunft**
Anforderungen einer neuen Arbeitswelt an die bibliotheks- und informationswissenschaftliche Aus- und Weiterbildung (Frauke Schade)

036 **Lust am Lernen?**
oder: Wie können wir die Motivation von Auszubildenden in Bibliotheken fördern? (Elke Zitzke)

038 **Bibliotheken als attraktive Arbeitgeberinnen?**
Eine Analyse aus Sicht von Einsteigern und Einsteigerinnen in den Beruf (Tanja Gehring, Luis Moßburger)

HOCHSCHULE

043 **Zukünftige Herausforderungen im Blick**
Das neue Studienprogramm »Informationswissenschaften« an der Hochschule der Medien Stuttgart (Magnus Pfeffer)

KINDER- UND JUGENDBIBLIOTHEK

048 **Die Kinder- und Jugendbibliothek zwischen Buch und Makerspace**
Über die rasante Entwicklung in einem unterschätzten Berufsfeld (Christiane Bornett)

AUSBILDUNG

052 **Diversitätsorientierte Öffnung als Chance**
Trotz Widerständen: Öffnungsprozess wird in sehr vielen Bibliotheken bereits wie selbstverständlich gelebt (Denise Farag, Ruth Hartmann)

KULTUR

058 **Was tun Bibliotheken heute noch für das »kulturelle Erbe«?**
Vom möglichen Umgang mit »Gedenktagen« am Beispiel Theodor Fontanes (Jan-Pieter Barbian)

AUS DEM BERUFSVERBAND

062 **»No Risk no Fun«**
Birgit Dankert, seit 50 Jahren Mitglied im BIB, im Interview (Katrin Lück)

066 **»Ideenw3rk, Fre1raum und Zwölfdreissig«**
Tagestour des BIB Saarland (Werner Tussing)

067 **Neue Webseite geht 2020 an den Start**
Kurzbericht über die Sitzung des Vereinsausschusses in Jena (Karin Holste-Flinspach)

068 **#fbm19 und der BIB**
(Karin Holste-Flinspach)

069 **Unsere BIB-Kultur – ein Diskussionsanstoß** (Ute Engelkenmeier)

001 EDITORIAL

070 SUMMARY / RESUME

072 KLEINANZEIGEN

IMPRESSUM

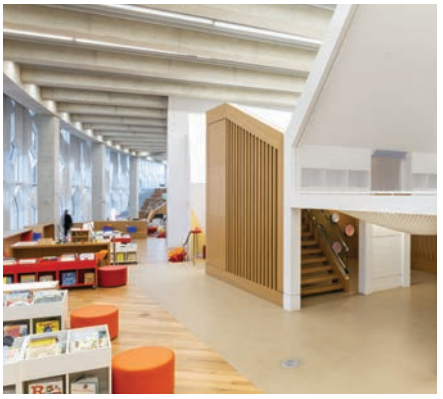
BuB AB IN DIE APP!

012 **Einfach machen!**
Eine Fotogalerie zeigt die unterschiedlichen Formate des Bibliotheksleitertags

WWW...

Nachrichten und Fortbildungen tagesaktuell auf www.b-u-b.de

ÖFFENTLICHE BIBLIOTHEK CALGARY, KANADA



EINE IKONE IM BIBLIOTHEKSBAU

Die Zentralbibliothek in Calgary ist der Treffpunkt für Bürger um zu lesen, zu lernen und um Kontakte zu knüpfen. In enger Kooperation mit den Architeken Snohetta/Dialog und der Bibliothek haben wir hier eines unserer bewährten Holzregalsysteme geliefert, welches den hohen Anforderungen an Design, Funktionalität und Umweltschutz gerecht geworden ist. Die Bibliothek fasziniert durch ihre besondere Architektur und ist mit Sicherheit eine der dynamischsten und beeindruckendsten Bibliotheken der Welt.

WE ARE LIBRARY PEOPLE®

www.schulzspeyer.de

PART OF LAMMHULTS DESIGN GROUP

SCHULZ SPEYER

Eurobib direct

Open Library Badge

Eine Auszeichnung für Offenheit in Bibliotheken / Nun auch Öffentliche Bibliotheken im Fokus

Der Open Library Badge ist eine Auszeichnung für Bibliotheken, die sich für Offenheit in Gesellschaft und Wissenschaft einsetzen. Mit den ergänzten Kriterien des Open Library Badge 2020 werden auch Öffentliche Bibliotheken stärker bedacht.

Der Open Library Badge ist ein virtuelles Abzeichen für Bibliotheken, die sich für Offenheit einsetzen. Offenheit (engl. Openness) versteht sich als ein weitreichendes Konzept, das verschiedene Arten von Barrieren vermeiden und abbauen will. Aspekte von Offenheit sind etwa Zugänglichkeit, Teilhabe und Transparenz. Der Badge soll die Aktivitäten und Angebote von Bibliotheken im Bereich Openness sichtbarer machen und zum Austausch anregen – sowohl innerhalb der Einrichtung, mit der Fachöffentlichkeit als auch mit den eigenen Nutzerinnen und Nutzern.

Der Open Library Badge wurde 2016 initiiert und in einer ersten Phase an neun Bibliotheken verliehen. Dass die Trägerinnen des Open Library Badge 2016 allesamt Wissenschaftliche Bibliotheken sind, lag auch an den damaligen Kriterien: Nicht wenige dieser Kriterien waren mit deren Schwerpunkten verbunden, etwa Open-Access-Dienste, Digitalisierung von Beständen oder Text- und Data-Mining.

Nun wurde der Badge überarbeitet und um neue Kriterien ergänzt, die auch Öffentliche Bibliotheken und ihre Verdienste um Offenheit stärker in den Fokus nehmen. Insgesamt belohnt der Badge Engagement in 15 Bereichen:

- Die Bibliothek gestaltet Open-Source-Software durch Entwicklung, Tests, Dokumentation, Übersetzung oder Mitfinanzierung mit.
- Die Bibliothek verfügt über eine barrierefreie Webseite.
- Die Bibliothek verankert Openness in ihrem Leitbild und fördert Openness in der Personalentwicklung.
- Die Bibliothek bietet Fortbildungen zu Openness-Themen an. Sie lädt dazu auch Mitarbeiter/-innen anderer Einrichtungen ein – zum Beispiel kleinerer Bibliotheken vor Ort.
- Die Bibliothek ermöglicht Text- und Data-Mining in eigenen und lizenzierten Beständen und informiert Nutzer/-innen dazu.
- Die Bibliothek informiert die Öffentlichkeit über ihre Erwerbungsausgaben und sorgt so für Kostentransparenz im Sinne von Open Government Data.
- Die Bibliothek bindet Open-Access-Ressourcen in das lokale Suchsystem ein und arbeitet an der Erschließung von Open-Access-Ressourcen mit.

- Die Bibliothek unterstützt die Aufdeckung von Open-Access-Potenzialen durch Beratungsangebote und Projekte im Bereich Open Science beziehungsweise Open Educational Resources.
- Die Bibliothek stellt ihre Lehr- und Lernmaterialien unter offener Lizenz zur Nachnutzung und Bearbeitung für andere Einrichtungen zur Verfügung.
- Die Bibliothek bindet – etwa durch Umfragen – Nutzer/-innen in Prozesse der Bibliothek ein. Sie öffnet sich für externe Gruppen von Nutzern und Nutzerinnen, zum Beispiel indem sie mit anderen Einrichtungen kooperiert und/oder ihre Räume zur Verfügung stellt.
- Die Bibliothek dokumentiert und veröffentlicht Geschäftsgänge und interne Prozesse zur Nachnutzung für andere Bibliotheken.
- Die Bibliothek unterstützt offene Wissenscommunities wie zum Beispiel Wikipedia oder den Chaos Computer Club durch Zusammenarbeit, Veranstaltungen oder Projekte.
- Die Bibliothek publiziert eigene Veröffentlichungen Open Access.
- Die Bibliothek macht Fotos der eigenen Einrichtung (etwa von Gebäuden oder Veranstaltungen) unter einer offenen Lizenz nachnutzbar.
- Die Bibliothek versteht sich als offener Ort für alle und unterstützt die Teilhabe an der demokratischen Gesellschaft. Räume und Bestände sind ohne Zugangsbegrenzung nutzbar. Die Bibliothek bietet Kurse zur Integration, Inklusion und/oder Emanzipation von Benachteiligten.

Erfüllen Bibliotheken fünf dieser Kriterien, können sie den Badge erhalten. Ausführliche Erläuterungen zu allen Kriterien finden Sie auf der Homepage des Open Library Badge (www.badge.openbiblio.eu).

Die Bewerbung um den Badge erfolgt über eine Eingabemaske auf der genannten Homepage. Die Erfüllung der Kriterien wird durch aussagekräftige Links nachgewiesen. Nach erfolgreicher Prüfung durch die Arbeitsgruppe des Open Library Badge erhält die Einrichtung den virtuellen Badge und kann ihn auf der Homepage, in den sozialen Medien und Ähnlichem einbinden und damit auf ihre Aktivitäten aufmerksam machen. Zugleich erscheint die Bibliothek mit ihren erfüllten Kriterien auf der Homepage des Open Library Badge unter den Best-Practice-Beispielen.

Das Team des Open Library Badge – ein informeller Zusammenschluss von Freiwilligen aus der Bibliotheksbranche – freut sich auf Bewerbungen um den Open Library Badge 2020.

Tina Grahl, Bibliothek der TH Aschaffenburg; Stephan Wünsche, Universitätsbibliothek Leipzig

E-Book-Kauf und E-Book-Ausleihe: Konkurrenz oder Förderung?

Der Deutsche Bibliotheksverband nimmt Stellung zur GfK-Studie zur »Onleihe«

Am 26. November 2019 hat der Börsenverein des Deutschen Buchhandels gemeinsam mit der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK) die GfK-Studie zur »Onleihe« der Öffentlichkeit vorgestellt. Aus nicht nachvollziehbaren Gründen zieht der Börsenverein daraus den Schluss, die »Onleihe« würde die Kaufbereitschaft buchaffiner und kaufkraftstarker Zielgruppen am Buchmarkt signifikant schmälern. Der Börsenverein spricht sich gegen eine gesetzliche Regelung für die E-Ausleihe aus und fordert stattdessen »gerechte« Lizenzregelungen. Gesetzliche Regelungen würden keine faire Entlohnung für die Leistungen der Verlage und Autoren bieten. Der Schriftstellerverband fordert eine auf digitale Leseförderung abgestimmte Strategie der Bibliotheken.

Der Deutsche Bibliotheksverband (dbv) hält diese Schlussfolgerungen für zu kurz gegriffen und sieht sich durch die erhobenen Zahlen sogar in vielen Punkten bestätigt. Deshalb hält der dbv an seiner Forderung fest: Öffentliche Bibliotheken sollen – wie bei gedruckten Büchern – auf Grundlage einer gesetzlichen Regelung nach fachlichen Kriterien aus allen auf dem Markt befindlichen elektronischen Medien ungehindert auswählen und diese dann kaufen können. Dabei bezahlen Bibliotheken – wie die Preise für gedruckte Bücher – die auf dem Markt geltenden Lizenzkosten für E-Books, die auch die Endverbraucher bezahlen. Diese Gleichbehandlung gedruckter und digitaler Bücher wurde bereits 2016 vom Europäischen Gerichtshof als rechtens bestätigt, sofern die elektronische Ausleihe nach dem Modell der analogen Ausleihe »one copy one loan« erfolgt. Die sogenannte »Bibliothekstantieme«, nach der pro Ausleihe eines gedruckten Buches ein vorher ausgehandelter Betrag zusätzlich an die Verwertungsgesellschaft Wort und von dort dann an Autoren und Verlage ausgezahlt wird, soll weiter bestehen und auch auf die Ausleihe von E-Books ausgedehnt werden.

Die in der Studie nicht weiter begründete These des Börsenvereins, mit gesetzlichen Regelungen gäbe es keine faire Entlohnung, behauptet implizit, dass Autoren und Verlage bei dem seit vielen Jahrzehnten erfolgreichen System der Ausleihe von Büchern durch Bibliotheken unfair übervorteilt würden. Wir weisen diesen Vorwurf sehr deutlich zurück. Verlage sollen ihre Autoren durch einen fairen Anteil vom Verkaufs- beziehungsweise Lizenzpreis an ihren Einnahmen beteiligen.

Die Kernergebnisse der Studie stellen sich im Kontext der Bibliotheken wie folgt dar:

- Insgesamt besitzen 7,35 Millionen Menschen in Deutschland einen Leseausweis für eine Öffentliche Bibliothek und leihen damit für sich und ihre Familien jährlich insgesamt circa 340 Millionen Bücher und Medien aller Art aus. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass 2,6 Millionen Menschen elektronische Medien ausleihen, davon entleihen 1,9 Millionen Menschen E-Books. Über 3,6 Millionen Menschen, die laut den Zahlen des Börsenvereins im vergangenen Jahr E-Books gekauft haben, stehen 1,9 Milllionen Entleihende gegenüber. Von einer generellen Gefährdung des Buchverkaufs kann schon von daher gar keine Rede sein.
- Zwei Drittel der »Onleihe«-Nutzer sind laut Studie unter 50 Jahre alt und damit »überdurchschnittlich jung«. Von den 7,35 Millionen Entleihern Öffentlicher Bibliotheken sind 2,07 Millionen Kinder bis 12 Jahre und nur circa 987 000 Menschen 60 Jahre und älter. Die Mehrheit aller Bibliotheksausweisbesitzer (4,29 Millionen) ist also unter 60 Jahre alt. Dieses Studienergebnis ist daher nicht überraschend.
- Zwei Drittel der »Onleihe«-Nutzer sind laut Studie gut situiert und gebildet. Einkommenshöhe, Bildungsgrad und Buchaffinität korrelieren laut Studie sowohl bei den Käufern wie den Entleihern. Aus genau diesem Grund haben Bibliotheken systematische Kooperationsvereinbarungen mit Kindertagesstätten und Schulen geschlossen, um unabhängig von Bildungsgrad, Herkunft und Einkommen der Eltern alle Kinder und Jugendliche an die Bibliotheksnutzung und Bücher heranzuführen und bei ihnen nachhaltig Lesefreude zu wecken. Dies beginnt bereits bei der frühkindlichen Leseförderung mit Dreijährigen und ihren Eltern.
- »Onleihe«-Nutzer gehören laut Studie zu den aktivsten Käufern am Buchmarkt: Es kaufen deutlich mehr als die Hälfte der Befragten, seit sie die »Onleihe« nutzen, genauso oft oder sogar mehr gedruckte Bücher oder E-Books (55 Prozent bei gedruckten Büchern, 53 Prozent bei E-Books). Dies entspricht nicht nur den bereits bekannten Gewohnheiten von Bibliothekskunden, die 9,1-mal häufiger Bücher kaufen als Nicht-Bibliothekskunden. Es zeigt auch, dass die E-Ausleihe offenbar den Kauf anregt: 18 Prozent der »Onleihe«-Nutzer kaufen mehr E-Books, seit sie die »Onleihe« nutzen, und die durchschnittliche Anzahl gekaufter E-Books liegt mit 15,9 Exemplaren fast doppelt so hoch wie bei den Käufern insgesamt mit 8,7 Exemplaren.
- Nur 16 Prozent der »Onleihe«-Nutzer würden laut Studie mehr gedruckte Bücher beziehungsweise E-Books kaufen, wenn es keine »Onleihe« gäbe. Jedoch würden 62 Prozent der Onleihe-Nutzer weiterhin genauso viele gedruckte Bücher kaufen und 36 Prozent der »Onleihe«-Nutzer genauso häufig E-Books. Unter diesen Personen

dürften nach den ebenfalls in der Studie erhobenen Zahlen viele sein, die in der Folge tendenziell mehr als der durchschnittliche Leser kaufen. 11 Prozent der »Onleihe«-Nutzer würden sogar weniger gedruckte Bücher kaufen und 12 Prozent weniger E-Books, wenn es keine »Onleihe« mehr gäbe.

- 36 Prozent der »Onleihe«-Nutzer würden, wenn Öffentliche Bibliotheken keine »Onleihe« bieten würden, trotzdem nicht kaufen und 12 Prozent würden weniger kaufen. Dies gibt einen Hinweis darauf, dass Ausleihen nicht eins zu eins als entgangene Käufe gewertet werden können.
- Der Zusammenhang zwischen Bibliotheksleihe und Verkauf ist sehr viel komplexer, wie jüngst mehrere große Studien aus den USA bewiesen haben. Im Rahmen des Panorama-Projects wurde unter Beteiligung der Verlage ein Titel zur Bibliotheksausleihe freigeschaltet und im Rahmen einer Lesekampagne in den Bibliotheken beworben. In der Folge stiegen die Verkaufszahlen der elektronischen und auch der gedruckten Version des Buches sehr deutlich (elektronisch in zwei Monaten um über 800 Prozent und als gedrucktes Buch über 200 Prozent). In einer der GfK-Studie vergleichbaren Studie, die unter anderem von führenden Verlagen (Penguin, Random House und Macmillan) finanziert wurde, wurde das Leseverhalten der jüngeren Generation Z abgefragt. 49 Prozent der Bücher, die junge Leserinnen und Leser der Generation Z gekauft haben, hatten sie vorher in einer Bibliothek ausgeliehen und 76 Prozent haben später ein Buch gekauft, dessen Autorin oder Autor sie vorher in der Bibliothek kennengelernt hatten. Nahezu keiner der Befragten ist auf nur einen Kanal (Bibliothek oder Handel) festgelegt. Frühere Studien waren auf ähnliche Zahlen für andere Generationen gekommen. Anhand dieser und anderer Studien lässt sich ein von der GfK-Studie gar nicht beleuchteter Aspekt gut belegen:

Bibliotheken werden von vielen Leserinnen und Lesern gezielt genutzt, um neue Autorinnen und Autoren zu entdecken. Gerade bei den ansonsten weniger bekannten Autorinnen und Autoren ist der verkaufsfördernde Effekt der E-Ausleihe signifikant, weil über die Bibliotheken hier besonders häufig der erste Lesekontakt stattfindet. Zudem sind die zunächst gesuchten Titel (»Bestleiher«) nicht selten gerade verliehen. Dann wird aufgrund der Empfehlung der Bibliothek auf zunächst unbekanntere Titel ausgewichen und neue Lesebindungen werden geknüpft. Später werden dann Bücher der so entdeckten Autorinnen und Autoren auch gerne gekauft.

- Öffentliche Bibliotheken tragen mit jährlichen Ausgaben für die Erwerbung in Höhe von 112 Millionen Euro nicht unerheblich zum Umsatz der Verlage und der Autoren bei. Die Ausleihe von gedruckten und elektronischen Medien wirkt sich auf das Kaufverhalten von Bibliothekskunden aus. Doch sind elektronische Ausleihen dabei nicht anders zu beurteilen als analoge Ausleihen. Auch bei gedruckten Büchern gibt es Personen, die ihre Bücher kaufen würden, wenn es keine Bibliotheken gäbe. Aus diesem Grund wurde vor vielen Jahrzehnten die Bibliothekstantieme als angemessene Vergütung für das Verleihen in Bibliotheken gesetzlich festgeschrieben. Deshalb fordert der dbv im Sinne der Rechteinhaber die Ausweitung der Tantieme auf die E-Ausleihe.
- Laut Studie ist jeder Dritte »Onleihe«-Nutzer nicht mit der Aktualität der »Onleihe« bei den E-Books zufrieden, mit ihrem Umfang bei E-Books sind 25 Prozent nicht zufrieden. Dies ist insbesondere auf die mittlerweile verbreitete Praxis des »Windowing« zurückzuführen, bei der die Bibliotheken E-Books erst mit einer Verzögerung von bis zu einem Jahr oder sogar überhaupt keine E-Books lizenzieren können. Diese Unzufriedenheit spürt das Bibliothekspersonal sehr deutlich. Die von der GfK erhobenen Zahlen unterstreichen also den Handlungsbedarf, möglichst zügig zu einer gesetzlichen Regelung zu kommen, die das Lese- und Informationsbedürfnis vieler Menschen in Deutschland besser zufriedenstellt.

In der Studie werden im Übrigen vor allen Dingen Thesen widerlegt, die in der Bibliothekswelt niemand so aufgestellt hatte. Für die Bibliotheken viel wesentlicher ist aber ein anderer Umstand, der über rein wirtschaftliche Betrachtungen des Börsenvereins erheblich hinausgeht. Vor dem Hintergrund, dass 19 Prozent der Viertklässler und 16 Prozent der 15-Jährigen in Deutschland nicht richtig lesen und schreiben können, 6,2 Millionen Menschen ab 18 Jahren Probleme haben, Texte zu entschlüsseln und mittlerweile ein Drittel der Bevölkerung angibt, seltener als einmal monatlich ein Buch zu lesen, gilt es, die Leseförderung in Bibliotheken durch eine gesetzliche Regelung für die Ausleihe auch von digitalen Büchern zu stärken.

Bibliotheken haben zunächst soziale, bildungsbezogene und kulturelle Aufgaben. Bibliotheken geht es wesentlich darum, allen Menschen Zugang zu Wissen, Bildung und Lektüre zu ermöglichen. Es geht also um soziale Teilhabe und Zusammenhalt in der Gesellschaft und um die gesellschaftliche Aufgabe, die Gräben zwischen »arm« und »reich« im Rahmen des Zugangs zu Informationen und Literatur zu überbrücken. Vor allem Kinder stehen im Fokus der Bibliotheken. Wenn die Leseförderung, die zu den Kernaufgaben des bibliothekarischen Handelns gehört, dazu führt, dass mehr Bücher gekauft werden, ist dies aus Sicht der Bibliotheken erfreulich – kann und darf aber nicht Hauptzweck sein.

Bibliotheken sind weit mehr als reine »Ausleihstationen«, sie darauf reduzieren zu wollen, verkennt ihren gesellschaftlichen Auftrag. Steigende Zahlen bei den Besuchen, die derzeit bei mehr als 120 Millionen jährlich liegt, verdeutlichen diesen Aspekt. 422 000 Veranstaltungen fanden 2018 in Bibliotheken statt, viele davon für Kinder und Jugendliche im Bereich der Leseförderung, und selbstverständlich auch mit digitalen Medien, um die Medienkompetenz der Kinder und Jugendlichen zu stärken. Bibliotheken fördern Informations- und Meinungsfreiheit und stärken zentrale Werte unserer Demokratie. Verlage und Autoren leisten ihren besonderen Beitrag zum gesellschaftlichen Miteinander bei der Verbreitung des Kulturgutes Buch, indem ihre Werke in den Bibliotheken für alle gekauft und zur Nutzung zur Verfügung gestellt werden. Hier hat sich mit E-Books nichts gegenüber gedruckten Büchern geändert.

Deutscher Bibliotheksverband

KI oder No Country for Old Libraries

Zu Chancen und Risiken Künstlicher Intelligenz in Bibliotheken

Künstliche Intelligenz ist auf dem Vormarsch. Die KI-Forscherin Ayesha Khanna hat untersucht, wie KI-geprägte Bibliotheken in Zukunft aussehen könnten. Foto: Ayesha Khanna

Künstliche Intelligenz (KI) ist heute in den Medien omnipräsent. Aber KI ist nicht einfach nur ein weiteres »heißes« Technologie-Thema. Tatsächlich, und fast unbemerkt, nutzen wir KI heute schon täglich in Freizeit und Beruf. KI steht allerdings auch im Verdacht, in den nächsten Jahren zu einer großen Job-Vernichtungsmaschine zu mutieren. Einige bekannte Fachleute, wie zum Beispiel Tesla-Chef Elon Musk, gehen noch einen Schritt weiter und warnen sogar vor einem möglichen Ende der Menschheit durch eine innovative, aber vielleicht unkontrollierbare Technologie. Auf der anderen Seite der Meinungsskala stehen ebenso viele Experten, die in wenigen Jahrzehnten Wohlstand und Gesundheit durch KI für die gesamte Menschheit am Horizont aufziehen sehen. Wahrscheinlich dürfte aber keines dieser zwei Extremszenarien in absehbarer Zeit Realität werden. Sinnvoller als solche Schwarz-Weiß-Malereien zu betreiben, ist es einmal zu schauen, was mit KI heute schon machbar ist, und was nicht.

Die mit KI assoziierten Bedenken sind sicher mitverantwortlich, dass im Bibliotheksbereich bislang noch keine wirkliche Aufbruchstimmung bei dem Thema herrscht. Dabei zählten Bibliotheken in der Vergangenheit bei der Einführung neuer Technologien oftmals zu den sogenannten »Early Adoptern«. Beispiele hierfür sind etwa Online-Datenbanken, die CD-ROM oder aktuell die 3D-Drucktechnologie. Inzwischen aber beginnen erste zarte »KI-Pflänzchen« in Bibliotheken zu sprießen. Die Frage ist, kann KI für Bibliotheken mehr Freund als Feind sein, oder ist es umgekehrt?

Anders als man vermuten könnte, ist KI keine neue Technologie. Die Anfänge reichen bis in die 1950er-Jahre zurück. Seitdem hat sich KI in mehreren Phasen weiterentwickelt. Im Rückblick betrachtet hat KI jedoch meist mehr versprochen, als sie halten konnte. Es gibt aber Anzeichen, dass es dieses Mal anders ist.

Was ist KI?

Aber was wird eigentlich unter KI genau verstanden? Das Deutsche Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) definiert KI zum Beispiel folgendermaßen: »Künstliche Intelligenz ist die Eigenschaft eines IT-Systems, ›menschenähnliche‹, intelligente Verhaltensweisen zu zeigen.«[1] KI ist daher zuallererst ein Teilgebiet der Informatik und soll helfen, komplexe, rechenintensive Aufgaben zu lösen. Schlagzeilenträchtige Beispiele, die das Potenzial von KI veranschaulichen, sind die Siege von Computern gegen Menschen bei Spielen wie Schach oder Go. Im Gegensatz zu »klassischen« Programmen sind KI-Algorithmen in der Lage zu lernen. Dementsprechend stellt Maschinelles Lernen ein zentrales Element von KI dar. Nur so kann KI auf Unvorhergesehenes oder Neues reagieren.

Was kann KI heute schon? Genaugenommen reden wir gegenwärtig von

sogenannter schwacher KI. Bei der schwachen KI beschränkt man sich auf eine bestimmte Aufgabe oder einen bestimmten Anwendungsfall. Für diesen Zweck werden speziell entwickelte Methoden aus der Mathematik und der Informatik eingesetzt. Die resultierenden Lösungen sind aber nicht mit den Fähigkeiten des menschlichen Gehirns vergleichbar. Man kann hier eher von einfacher, oberflächlicher Intelligenz sprechen, die allerdings in der Lage ist, sich selber zu optimieren. Schwache KI kann menschliche Intelligenz somit nur in gewissen Teilbereichen erreichen oder überflügeln. Eine typische Anwendung von schwacher KI ist die Mustererkennung von Texten, Bildern oder Sprache. Mit solchen Lösungen werden in Sekundenbruchteilen gigantische Datenmengen nach bestimmten Zusammenhängen durchsucht.

Zur schwachen KI zählen zum Beispiel Navigationssysteme, automatisierte Übersetzungen oder Expertensysteme für das Wissensmanagement. Wesentlich weiter geht die starke KI, die auch als Superintelligenz bezeichnet wird. Ähnlich wie ein Mensch ist sie fähig, ein tiefer gehendes Verständnis für die Lösung einer Aufgabe zu entwickeln. Typische Kennzeichen einer starken KI sind logisches Denken und Entscheidungsfähigkeit. Die starke KI ist zurzeit aber mehr Fiction als Science. Zusammengefasst können Menschen momentan noch viele Dinge besser, als es KI kann. So sind Menschen in der Lage, neue Produkte zu erfinden, ihr eigenes Verhalten zu hinterfragen oder sich instinktiv auf völlig neue Situationen einzustellen.

Wer KI in Bibliotheken einsetzen möchte, sollte sich zuallererst fragen, welcher Nutzen davon erwartet wird? Wo sind potenzielle Verbesserungsmöglichkeiten gewünscht und wie groß soll der dadurch zu erzielende Mehrwert sein? Die Bibliothek der Stanford Universität hat zum Beispiel eine KI-Initiative lanciert, die helfen soll, deren umfangreiche Sammlungen leichter auffindbar, zugänglich und analysierbar zu machen. Ein anderes Anwendungsbeispiel ist das in der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern getestete Frage-Antwort-Tool namens Lucebro. Mittels dieser KI-Anwendung erhalten Nutzer auch außerhalb der Öffnungszeiten Antworten auf ihre Fragen. KI soll Bibliothekare und Bibliotheken somit nicht ersetzen, sondern unterstützen. In diesem Sinn ist KI mehr Freund als Feind für Bibliotheken.

Einfluss von KI auf die Bibliothekswelt

Zweifellos wird sich die Bibliothekswelt in den nächsten Jahren und Jahrzehnten durch den Einfluss von künstlicher Intelligenz verändern. Es wird daher höchste Zeit, die eigenen Möglichkeiten durch KI auszuloten, wenn wir nicht wollen, dass uns etwa mit sprachgesteuerter KI in Form von Alexa, Siri und Co. noch mehr Konkurrenz erwächst. Durch eine andere Technologie, dem Internet, haben Bibliotheken bereits ihr Informationsmonopol verloren. KI bietet Bibliotheken zwar nicht die Möglichkeit, dieses Informationsmonopol zurückzugewinnen, KI gibt Bibliotheken aber die Chance, ihre Dienste auf neue, zeitgemäße Art zu präsentieren beziehungsweise völlig neue Angebote zu erstellen. Auch das Bibliotheksgebäude selbst ist Teil dieses Veränderungsprozesses. Wie KI-geprägte Bibliotheken der Zukunft aussehen können, kann man in Kürze bei der OCLC Library Futures Conference 2020 (EMEARC20)[2] im Rahmen der abschließenden Keynote von Ayesha Khanna erfahren. Khanna ist eine der führenden KI-Forscher/-innen unserer Zeit und CEO von ADDO AI, einem Unternehmen für künstliche Intelligenz. Bei ihrem Vortrag wird sie darlegen, wie der Zugang zu Wissen mithilfe von Sprache und virtueller Realität durch Bibliotheken personalisiert werden kann. Eine wichtige Rolle spielt auch das »intelligente« Bibliotheksgebäude. Schließlich werden intelligente Städte auch smarte Bibliotheken beherbergen. Für unsere Benutzer bedeutet das, dass sie zukünftig eine wahrlich maßgeschneiderte, unterstützende Bibliotheksumgebung erhalten und nutzen können. Khanna ist überzeugt: »Technologien wie KI, Virtual Reality und 5G werden Bibliotheken der Zukunft beeinflussen und sie zu inspirierenden und kreativen Plätzen machen.«

Jürgen Schamberger

Jürgen Schamberger hat Wirtschaftswissenschaft und Informationsmanagement studiert. Nach dem Studium hat er unter anderem als Informationsvermittler bei den Schweizer Banken UBS und Zürcher Kantonalbank gearbeitet. Derzeit arbeitet er als freier Journalist und schreibt unter anderem Newsletter für den Informations- und Kommunikationsring der Finanzdienstleister sowie für OCLC. Dazu ist er Autor der Fachzeitschrift »Library Essentials«.

OCLC Library Futures Conference 2020

Wie kann sich die Bibliothek von morgen positionieren, um für die Nutzer/-innen ein attraktives und aktives Zentrum zu sein? Welche neuen Konzepte und Angebote werden das Leben der Menschen und Gruppen verändern? Unter anderem über diese Fragen diskutieren Fachleute aus allen Bibliotheksbereichen auf Einladung von OCLC am 3. und 4. März 2020 auf der Library Future Conference (EMEARC20) in Wien.

Alle Informationen zur Konferenz und zur Anmeldung sind online zu finden unter: oc.lc/emearc20-de

red

1 Quelle: Bitkom; DFKI (Hrsg.): »Künstliche Intelligenz: Wirtschaftliche Bedeutung, gesellschaftliche Herausforderungen, menschliche Verantwortung«, 2017, S. 14, online abrufbar unter www.bitkom.org/sites/default/files/pdf/noindex/Publikationen/2017/Sonstiges/KI-Positionspapier/171012-KI-Gipfelpapier-online.pdf [letzter Zugriff am 10.12.2019]

2 www.oclc.org/en/events/councils/2019-20/library-futures-vienna/deutsche.html [letzter Zugriff am 10.12.2019]

Vorlese-Weltrekord in Recklinghausen

Erfolgreiche Werbeaktion für die Stadtbibliothek / 871 Teilnehmer/-innen lesen knapp 458 Stunden

Geschafft! Nach knapp 458 Stunden Dauervorlesen in 19 Tagen mit insgesamt 871 Vorlesenden steht die nordrhein-westfälische Kreisstadt Recklinghausen im Guinness-Buch der Rekorde. In der neuen Stadtbibliothek Recklinghausen fand vom 15. Oktober bis zum 3. November 2019 ein Lese-Marathon im Dauervorlesen statt, mit dem Ziel den bisherigen Weltrekord einer ukrainischen Universität aus dem Jahr 2014 im 456-Stunden-Dauervorlesen zu brechen. Organisatoren der Aktion waren die Stadtmarketinggesellschaft Recklinghausen, die Stadtbibliothek und als federführende Veranstaltungsagentur die ARENA Recklinghausen GmbH.

Im Vorfeld benötigten die Veranstalter und die Stadtbibliothek dazu knapp 1 000 Freiwillige, die bereit waren, mindestens 30 Minuten aus einem Märchen ihrer Wahl vorzulesen oder sich als Freiwillige für das Jury-Team einzutragen. Das vorgegebene Thema orientierte sich am Themenfeld »Märchen und Sagen« des zeitgleich stattfindenden Stadtfestes »Recklinghausen leuchtet«, bei dem die historische Recklinghäuser Altstadt kunstvoll illuminiert wird. Sowohl klassischer Märchenstoff aus aller Welt als auch moderne literarische Adaptionen zum Thema (zum Beispiel Kästner, Wilde, Hesse, Mandela) waren erlaubt. Die Klassiker – vor allem Grimm, Bechstein und 1 001 Nacht – stellten sich dabei aber nach wie vor als besonders beliebt heraus.

Interessierte Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten sich im Vorfeld über die Webseite www.weltrekord-recklinghausen.de anmelden. Außerhalb der Öffnungszeiten der Bibliothek war ein Sicherheitsdienst anwesend und nur der Leselounge-Bereich mit der Vorlesebühne war rund um die Uhr zugänglich.

Ein Zeugen-Team aus freiwilligen Helfern sorgte für einen geregelten Ablauf und überwachte die Einhaltung der strengen Guinness-Vorgaben:

- mindestens eine halbe Stunde musste gelesen werden
- das Märchen/die Geschichte sollte jeweils zu Ende gelesen werden; mehrere kurze Texte hintereinander waren möglich
- jede/-r Teilnehmer/-in durfte nur einmal lesen
- die Wechselzeit zwischen den Vorlesenden durfte 30 Sekunden nicht überschreiten

Gemütliche Lesebühne mit Ohrensessel

In der Leselounge der Stadtbibliothek wurde dazu eine gemütliche Lesebühne mit Ohrensessel, Märchen-Devotionalien und elektrischem Zimmer-Kamin aufgebaut. Digitale Zeitmesser sorgten dafür, dass Lesende und Zuschauer die entsprechende Zeit im Blick hatten. Nach etwas schleppendem Beginn sah es lange so aus, als könne der Rekord nicht gebrochen werden. Vor allem die Slots der tiefnächtlichen Uhrzeiten blieben lange unbesetzt – doch rechtzeitig zum Startschuss waren tatsächlich alle Lesezeiten vergeben. Im Vorfeld war das die größte Sorge, und eine Lücke im Ablauf hätte ein sofortiges Scheitern des Rekordversuchs zur Folge gehabt.

Bibliotheksleiterin Anke Link und Bürgermeister Christoph Tesche freuen sich über den Rekorderfolg. Foto: Böckmann/Pressestelle Recklinghausen

Die gesamte Vielfalt der Stadtgesellschaft wurde bei den Vorlesenden abgebildet: Junge Leute, Familien, Freundeskreise, Rentnerinnen und Senioren, Ortsgruppen, ein städtischer Basketballverein und zahlreiche Lokalprominente aus der Recklinghäuser Kulturszene meldeten sich für die Aktion an.

Ein gewisser Stolz, bei so einer großen Sache dabei zu sein, war jederzeit spürbar, die Identifikation der Vorlesenden mit Stadt und Bibliothek war entsprechend hoch und hat zu einem ausgeprägten Wir-Gefühl beigetragen.

Den Anfang des Lese-Marathons machte Bürgermeister Christoph Tesche am 15. Oktober um Punkt 17 Uhr und las selbst aus seinem Lieblingsmärchen »Scheherazade« aus 1 001 Nacht vor.

Maike, 20, kommt gar nicht aus Recklinghausen und findet die Aktion »mega-cool«. Sie hat bereits zu Grundschulzeiten Vorleseerfahrungen sammeln können und freute sich sehr darauf, sich nun erneut dem öffentlichen Vorlesen widmen zu können.

Stephan Schröder ist ein alter Hase im Recklinghäuser Literaturbetrieb. Der Vorsitzende der Neuen Literarischen Gesellschaft Recklinghausen las aus Hermann Hesses »Märchen« vor. Für ihn war es eine Selbstverständlichkeit, einen Beitrag zum Rekordversuch zu leisten

Marianne, 56, liebt Märchen seit ihrer Kindheit und findet, dass die Bedeutung des Vorlesens nicht verloren

gehen darf. Deshalb und weil sie bei so einem schönen Ereignis in ihrer Heimatstadt unbedingt dabei sein möchte, hat sie am Vorlesemarathon teilgenommen.

70 000 Zuschauer im Livestream

Über einen Livestream konnte das Event rund um die Uhr im Netz verfolgt werden. 70 000 User nutzten den Stream, um sich über den Ablauf zu informieren und multimedial die Daumen zu drücken. Der letzte Vorleser wechselte am 3. November um 17:53 Uhr auf den grünen Ohrensessel in der Stadtbibliothek, um die lokale Sage »Der Baumeister und der Teufel« vorzutragen. Nach 457 Stunden, 59 Minuten und 40 Sekunden war das Glück dann perfekt, der Jubel groß und der ehemalige Rekordhalter den Titel los.

Aus dem gesamten Kreisgebiet feierten die Teilnehmer/-innen, Organisatoren und Organisatorinnen sowie interessierte Bürger/-innen anschließend auf dem Holzmarkt vor der Stadtbibliothek eine große Weltrekord-Party, und der stolze Bürgermeister Tesche nahm mit einer begeisterten Bibliotheks-Leiterin Anke Link die offizielle Urkunde der Guinness-Company entgegen: »Wir haben eigentlich nur positive Rückmeldungen auf die Aktion bekommen. Für unsere Stadtbibliothek, die seit dem Umzug ohnehin boomt, war das wirklich noch einmal perfektes Marketing. Durch den Weltrekordversuch haben viele Menschen den Weg zu uns gefunden, die bisher in der Stadtbibliothek noch nicht zu Gast waren.« Aber auch über die Stadtgrenzen hinaus hat die Aktion für Furore gesorgt. Die Stiftung Lesen hat sich bei Anke Link gemeldet und die Leiterin der Stadtbibliothek motiviert, eine Bewerbung für den Titel »Außergewöhnliche Vorlesehauptstadt 2019« abzugeben, der jährlich vergeben wird.

»Dem Team der Stadtbibliothek gebührt mein besonderer Dank. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den Weltrekord großartig unterstützt. Ich weiß das sehr zu schätzen«, sagte Bürgermeister Christoph Tesche im Anschluss an die Aktion. Als kleines Dankeschön hat er das komplette Team in den nächsten Tagen zu einem Frühstück eingeladen.

Stephan Schröder, Vorsitzender der Neuen Literarischen Gesellschaft Recklinghausen liest aus Hesses Märchen. Im Hintergrund läuft die Rekord-Uhr. Foto: Bald/Stadtbibliothek Recklinghausen

Durch die Aktion wird die Positionierung der Bibliothek in der Stadtgesellschaft weiter gestärkt und die Profilierung des (Vor-)Lesens gemeinschaftlich gefördert. Die rege Teilnahme zeigt, dass der gesellschaftliche Status des (Vor-)Lesens ungebrochen ist und die gemeinschaftlich-kommunale Teilhabe den Bürgerinnen und Bürgern sehr wichtig ist.

Der Gemeinschaftsaspekt war ein wichtiger Teil des Gesamtkonzeptes und passt zum neuen Leitbild der Stadtbibliothek Recklinghausen als Heimatort, Kulturort, Freizeitort und Lernort.

Auch überregional sollte dieses Event die Plattform finden, die es verdient. Nach dem äußerst erfolgreichen Verlauf wird das Lese-Event durch den Weltrekord sicherlich auch international Beachtung finden.

Die Aktion wurde in leicht abgespeckter Form und mit weniger strengen Regeln zum Bundesweiten Vorlesetag am 15. November 2019 von 10 bis 18 Uhr nochmals wiederholt.

Nils Bald, Stadtbibliothek Recklinghausen

Die Vorleseveranstaltung fand zeitgleich mit dem Stadtfest »Recklinghausen leuchtet« statt, bei dem die historische Recklinghäuser Altstadt kunstvoll illuminiert wird. Foto: Brückner/Stadtbibliothek Recklinghausen

Einfach machen!

Der Bibliotheksleitertag 2019 zeigte, wie man kreative Ideen und Konzepte in die Praxis umsetzt

Wer im Hamsterrad der täglichen Arbeit gefangen ist, hat meist wenig Zeit und Muße für Kreatives. Umso wichtiger ist es, die Routine immer wieder bewusst zu durchbrechen – zum Beispiel durch den Besuch einer Fortbildung, die neue Anreize verspricht. Besonders lohnend ist so eine Fortbildung, wenn sie genau diesen Aspekt, also die Umsetzung von kreativen Ideen und Konzepten in die alltägliche Praxis, zum Inhalt hat, wie der Bibliotheksleitertag 2019 im vergangenen Dezember in Mannheim. Vielleicht haben sich aus diesem Grund an die 300 Bibliothekarinnen und Bibliothekare aus ganz Deutschland angemeldet. Ein Besucherrekord, wie der Bibliotheksdienstleister OCLC, der die Tagung schon zum 15. Mal durchführte, bekanntgab.

Die wichtigste Zutat, um einfach mal was Kreatives in der Bibliothek auszuprobieren, ist Mut. Da stimmte eine große Mehrheit der Tagungsteilnehmer/-innen in der Eröffnungsveranstaltung der Keynote-Speakerin Nicola Fritze per Handzeichen zu. Das ganze Dilemma, das damit verbunden ist, deckte die versierte Rednerin mit einer kurzen Anschlussfrage auf: Wer möchte seinen Mut gleich mal unter Beweis stellen? Jetzt ging im großen Vortragssaal nur noch eine Hand nach oben. Nicola Fritze kommentierte trocken: »Genau das ist das Problem. Theoretisch wissen wir alle, dass wir neue Ideen nur mit Mut umsetzen können, in der Praxis ist uns das aber meistens zu anstrengend.«

Bequemlichkeit und fehlende Energie seien Hauptgründe dafür, dass neue Ideen gar nicht erst angepackt würden oder in der Umsetzung schließlich scheiterten. Verschärft werde die Situation, wenn man vom Ziel oder Sinn seines neuen Projekts nicht restlos überzeugt sei und wenn man durch negative Emotionen – Schaffe ich das überhaupt? – zusätzlich ausgebremst werde. Um diesen Fallen zu entgehen empfahl die Organisationspsychologin, das eigene Denken immer wieder zu überprüfen und zu hinterfragen: »Wir glauben, was wir denken, ist die absolute Wahrheit.« Doch es gebe ganz unterschiedliche Wahrheiten, je nach Standpunkt. Umso notwendiger sei es, die eigene Perspektive regelmäßig zu verändern. Fritze betonte: »Wir müssen mit anderen über die unterschiedlichen Wahrheiten reden, statt an der eigenen festzuhalten.« Ihr Ratschlag an die Zuhörer/-innen: »Verlassen Sie regelmäßig Ihre Komfortzone, nur so können Sie neue Ideen und Konzepte entwickeln.«

Dass das im Bibliotheksbereich, egal ob Wissenschaftliche oder Öffentliche Bibliothek, bereits viele Kolleginnen und Kollegen tun, zeigten die anschließenden Vorträge:

Partizipation

Andreas Mittrowann, Inhaber der Strategieberatung nachvorndenken.de, stellte zum Beispiel vor, wie sich unterschiedliche Bibliotheken mit Partizipationsprojekten auf Neuland wagten und dabei gute Erfahrungen machten. Besonders empfahl er die Methoden »Fokus-Gruppe« und »World-Café«, bei denen sowohl Nutzer/-innen als auch Nicht-Nutzer/-innen in kleinen Gruppen diskutieren, welche Angebote und Ausstattung sie gerne in der Bibliothek hätten. Mittrowann erklärte: »Hilfreich ist es, wenn Sie dazu auch noch den zuständigen Fachbereichsleiter aus der Verwaltung einladen, dann sieht er, welche Dynamik der Austausch mit den Nutzern entfesseln kann – und wie wichtig den Einwohnern ihre Bibliothek ist.«

Als weitere Methoden kamen die Priorisierung von Bibliothekseinrichtungen anhand von »Fotokarten« zur Sprache sowie die Einsetzung von sogenannten »Personas«, die bestimmte Nutzergruppen repräsentieren und anhand derer sämtliche Services einer Bibliothek auf Handhabbarkeit hin überprüft werden können. Und schließlich noch die vor allem bei Neu- und Umbauten von Bibliotheken jüngst immer wieder eingesetzte Design-Thinking-Methode, bei der interdisziplinäre Teams klären, was Menschen in der Bibliothek brauchen, was sie dort tun und wie sie sich verhalten. Das Fazit von Mittrowann: »Beteiligungsprozesse stärken die Demokratie und führen zu mehr Zufriedenheit bei allen.« Außerdem – und das ist vielleicht der größte Gewinn: Partizipation reduziert die Komplexität in einer immer unübersichtlicheren Welt. Mittrowann zeigte sich überzeugt: »Es lohnt sich auch für Bibliotheken, die Weisheit vieler zu nutzen – deshalb einfach mal Partizipationsprojekte ausprobieren!«

Open Educational Ressources

Wer für seine Bibliothek auf der Suche nach einem neuen, innovativen Angebot ist, könnte es auch mit den sogenannten Open Educational Ressources (OER) versuchen. Sabine Stummeyer, Nicole Clasen und Daniela Dobeleit stellten diese Lernressourcen vor, die frei und kostenlos verfügbar sind und an die jeweiligen Bedürfnisse der Lernenden angepasst und weiterverarbeitet werden können. Dabei handelt es sich um ganz unterschiedliche Materialien, von digitalen Bildern, Videos, Podcasts und Textdateien über komplette Online-Lernkurse bis hin zu gedruckten Büchern, Zeitschriften und Arbeitsblättern. Ziel ist es, dass Menschen weltweit mit kostenlosen Bildungsmaterialen arbeiten und lernen können. Stummeyer sagte: »Damit unterstützen wir sowohl die Nachhaltigkeitsziele der

BuB Weitere Bilder vom Bibliotheksleitertag finden Sie in der BuB-App.

Organisationspsychologin Nicola Fritze erklärte auf unterhaltsame Weise, wie man aus der Alltagsroutine ausbrechen und kreative Ideen in die Praxis umsetzen kann. Foto: OCLC

UN-Agenda 2030 als auch die Ethischen Grundsätze des bibliothekarischen Dachverbands BID.«

Konkret können Bibliotheken beispielsweise über OER-Angebote informieren und Interessierte beraten. Sie können aber auch selbst Bildungsmaterialen erstellen und für bestimmte Nutzergruppen bearbeiten und zur Verfügung stellen. Zudem ist es möglich, an der Open-Content-Infrastruktur mitzuarbeiten, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Zugängen oder die Beteiligung an der Metadatenvergabe. Stummeyer erklärte: »Sobald man bei den OERs eingestiegen ist, wird man Teil des Netzwerks und erhält immer wieder positive Rückmeldungen.« Ihr Rat lautete deshalb: »Einfach mal machen!«

Open Science Community

Eine weitere Möglichkeit, etwas ganz Neues auszuprobieren, ist die Gründung einer Open Science Community. Damit hat die SUB Göttingen gute Erfahrungen gemacht, wie Julika Mimkes berichtete. Die Gruppe aus Bibliothekaren, Nachwuchswissenschaftlern und Hochschuldidaktikern trifft sich dort vier Mal im Jahr. Auf dem Programm der Zusammenkünfte stehen Themen wie Forschungsdatenmanagement, einzelne Publikationsverfahren oder Peer-Review-Aspekte. Mimkes weiß: »Von den Treffen profitieren alle Teilnehmer, und gerade Bibliothekare können damit an der Hochschule ihre Kompetenz beweisen.« Dass dem so ist, zeigt nicht zuletzt eine aktuelle Einladung für zwei Bibliothekarinnen in die Berufungskommission für eine Professur in Geowissenschaften mit Schwerpunkt Digitalisierung an der Uni Göttingen. Mimkes Tipp: »Einfach mal versuchen, es lohnt sich!«

Grüne Bibliothek

Jede Menge Gelegenheit, mit neuen Ideen und Konzepten zu glänzen, bieten die Bereiche Ökologie und Nachhaltigkeit in Bibliotheken. Andrea Kaufmann, Vorsitzende des Netzwerks Grüne Bibliothek, präsentierte eine ganze Palette von Projekten, die bereits in Bibliotheken umgesetzt werden, und empfahl sie dringend zur Nachahmung: Bahn statt Flugzeug bei Geschäftsreisen, Produktion von eigenem Ökostrom, Dachbegrünung, (teilweiser) Verzicht auf Foliierung, Bienenhaltung auf dem Bibliotheksdach, Medienanlieferung mit dem Lastenrad, Repair-Cafès, Upcycling-Workshops, Urban Gardening, Leihsämereien… Mit der Umsetzung allein ist es hier allerdings nicht getan. Kaufmann forderte: »Genauso wichtig ist, diese guten Taten auch in der Öffentlichkeit bekanntzumachen.«

Mit solchen Aktionen könnten sich Bibliotheken als Vorreiter in der aktuellen Klimadebatte und als wichtige Plattform für den ökologischen und gesellschaftlichen Wandel positionieren. Immerhin, so Kaufmann, hätten die Bibliotheken mehr als 10 000 Standorte bundesweit. Vielfach seien dort schon die Informationen zum Thema Ökologie, Klimawandel und Nachhaltigkeit vorhanden: niedrigschwellig, dezentral und objektiv. Kaufmann: »Jetzt geht es darum, das besser sichtbar zu machen, in der Bibliothek, in Katalogen und auf Webseiten; und außerdem die Treffpunktfunktion hervorzuheben, die Bibliotheken gerade in dieser aktuellen Diskussion für Bürger, Wissenschaft und Politik bieten können.« Jeder kleine Schritt zählt – und der Tipp von Kaufmann: »Fangen Sie doch erst mal mit der Unterzeichnung der ökologischen Grundsatzerklärung von Libraries4Future unter www.libraries4future.org an.«

Angesichts der Fülle an innovativen Ideen, die bereits in Bibliotheken umgesetzt werden, gab es auch vom Vertreter der Politik beim Bibliotheksleitertag, dem Karlsruher Oberbürgermeister und Präsidenten des Deutschen Bibliotheksverbands (dbv), Frank Mentrup, ein dickes Lob: Bibliotheken seien elementare soziale Treffpunkte, wichtige Bildungs- und Kulturorte, Orte der Integration und der gelebten Demokratie. Mentrup fasste es salopp zusammen: »Bibliotheken sind die eierlegende Wollmilchsau der Gesellschaft.« Den Zuhörerinnen und Zuhörern machte er Mut: »Sie haben tolle Antworten auf viele Fragen und Probleme, für die unsere Gesellschaft Lösungen sucht.« Er könne sich beispielsweise vorstellen, so der Politiker weiter, dass Bibliotheken hierzulande als Vorbild dienen beim Aufbau neuer demokratischer Strukturen in kriegszerstörten Ländern. Mentrup: »Hier könnten deutsche Bibliotheken zum Exportschlager werden – das wäre besser als vieles, was wir bisher in diese Länder liefern.« Um das ganze Potenzial der Bibliotheken zu entfalten, sei jedoch eines unbedingt notwendig: »Bibliothekare müssen selbstbewusster auftreten und engagiert auf die Politik zugehen.« Vielleicht das allerwichtigste Projekt, bei dem Bibliothekare einfach mal machen sollten.

Ausführliche Informationen zum OCLC-Bibliotheksleitertag und zu den weiteren Vorträgen gibt es unter: www.bibliotheksleitertag.de

Bernd Schleh, BuB-Redakteur

Barbara Lison, Direktorin der Stadtbibliothek Bremen, IFLA President-Elect 2019 bis 2021, bei ihrem Vortrag »Think global – Act local: Bibliotheken als gesellschaftliche Akteure vor Ort im internationalen Kontext«. Foto: BSB / H.-R. Schulz

Fakten und Vielfalt: Bibliotheken als Orte für Demokratie und Meinungsbildung

Die Jahrestagung der Bibliotheksfachstellen 2019 in Bad Aibling

Die Jahrestagung der Fachkonferenz der Bibliotheksfachstellen in Deutschland findet jedes Jahr an wechselnden Orten statt und nimmt Themen in den Blick, die gerade auf der Agenda stehen. Zum Anlass »70 Jahre Grundgesetz« hatten die Organisatorinnen Ute Palmer-Horn und die Kolleginnen der Landesfachstelle für das öffentliche Bibliothekswesen in Bayern, den Schwerpunkt »Fakten und Vielfalt: Bibliotheken als Orte für Demokratie und Meinungsbildung« gewählt.

Die Eröffnung übernahmen Felix Schwaller, 1. Bürgermeister von Bad Aibling; Gerhard Hopp, Landtagsabgeordneter und Vorsitzender des Bayerischen Bibliotheksverbands (BBV); Bernd Sibler, Minister für Wissenschaft und Kunst in Bayern und vormaliger Vorsitzender des BBV, in einer Videogrußbotschaft sowie der Vorsitzende der Fachkonferenz, Alexander Budjan. Letzterer verwies auf Artikel 5 des Grundgesetzes als Legitimation für die Bibliotheken in Deutschland. Dieser Abschnitt, der die Meinungs- und Informationsfreiheit wie auch deren Einschränkungen (gesetzliche Bestimmungen zum Schutz der Jugend und das Recht der persönlichen Ehre) thematisiert, bildete mit drei Blöcken den Rahmen des Tagungsprogramms: Die Bibliothek als politischer Ort, Meinungsbildung in Zeiten von Fake News sowie Literatur an den Rändern.

Bibliothek als politischer Ort

Barbara Lison, Direktorin der Stadtbibliothek Bremen und IFLA President-Elect 2019 bis 2021, nahm in ihrem Vortrag »Think global – Act local: Bibliotheken als gesellschaftliche Akteure vor Ort im internationalen Kontext« die UN-Agenda 2030 in den Blick. Die Sustainable Development Goals (SDGs) 2015 bis 2030[1] umfassen 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung, die durch Unterziele und Indikatoren, wie diese erreicht werden können, genauer definiert sind. Die IFLA hat auf Weltebene die Rolle der Bibliotheken ins Spiel gebracht. Bibliotheken können Schwerpunkte setzen und Ziele auswählen, die besonders auf sie zutreffen (zum Beispiel Ziel 4: Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern) und dazu die Herangehensweise formulieren.[2]

Die künftige Aufgabe von Bibliotheken wird darin bestehen, Politik und Verwaltung auf allen Ebenen zu verdeutlichen, welchen Beitrag sie zur Erreichung der SDGs leisten. Auch den Bibliotheksverbänden kommt hierbei eine wichtige Funktion zu.

Doris Forster, Einrichtungsleiterin der Fachwerkstätte Fürbergstraße, stellte die Inklusive Bibliothek der Lebenshilfe Salzburg[3] vor, die im Juni 2016 als kleine Öffentliche Bibliothek eröffnet wurde. Diese umfasst rund 2 000 Fachbücher und -zeitschriften. Zudem erfolgte eine Erweiterung um Titel in Leichter/Einfacher Sprache. Website und Software sind barrierefrei, im Hause wurde eine Prüfgruppe von Betroffenen eingerichtet, die jeden einzelnen Text auf Eignung hin testet.

Sabrina Steinhuber, Unterstützerin der Inklusiven Bibliothek, fragte »Was ist inklusiv an der Inklusiven Bibliothek?« Sie ergänzte die Aspekte Bau (Eingang, Räumlichkeiten, Toiletten), Kostenfreiheit, Niedrigschwelligkeit und fasste zusammen: Inklusivität soll letztlich nicht nur für, sondern mit den Menschen erreicht werden. Sandra Stangassingers Wunsch, eine fixe Arbeitsstelle in einer Bibliothek zu bekommen, wurde erfüllt, und sie ist nun eine der drei Mitarbeitenden der Bibliothek. Einmal pro Woche bietet sie einen Lesenachmittag an.

Fazit war, dass – ganz im Sinne des erweiterten Nachhaltigkeitsbegriffes – Öffentliche Bibliotheken in Sachen Sprache, Barrierefreiheit und Partizipation viel von diesem gelungenen Beispiel lernen können.

Meinungsbildung in Zeiten von Fake News

Den Nachmittagsblock leitete Kathrin Reckling-Freitag von der Büchereizentrale Schleswig-Holstein ein. Sie stellte die FakeHunter vor, ein Planspiel zum Umgang mit Fake News für Schüler/-innen ab der 8. Klasse[4]. Herzstück des Konzeptes ist ein eigens erstelltes, fiktives Nachrichtenportal, das Fake News enthalten kann. Die Jugendlichen werden zu Faktencheckern ausgebildet und nehmen das Portal anhand von sogenannten Fake-Prüfwerkzeugen unter die Lupe. Für die Fortbildung der Fachkonferenz hatte Kathrin Reckling-Freitag einen Vorschlag erarbeitet, wie das Konzept auf ganz Deutschland ausgeweitet werden könnte.

Christian Schwägerl, Journalist und Vorstand der RiffReporter, referierte im Anschluss zum Thema »Journalismus in der Bibliothek – neue Allianzen für Medienkompetenz, verlässliches Wissen und offenen Diskurs«. Er sieht in der Zusammenarbeit von Bibliotheken und Qualitätsjournalismus viele Chancen und stellte die Angebote der rund 90 Mitglieder der RiffReporter vor: Vorträge, Journalist-vor-Ort, Presseclub sowie eine Flatrate mit Zugang zu den Beiträgen der angeschlossenen Autoren und Autorinnen.[5]

Literatur an den Rändern

Der letzte Programmpunkt barg einigen Zündstoff. Bei einer Podiumsdiskussion nahmen Barbara Lison; Michael Lemling, Geschäftsführer der Buchhandlung Lehmkuhl München, sowie Michael Stacheder, Regisseur und Schauspieler, Stellung zum Thema »Meinungsvielfalt oder Demokratiegefährdung – Umgang mit ideologisch fragwürdigen Inhalten«.

Buchhandlungen haben es da etwas einfacher. Sie können so politisch sein, wie deren Inhaber es gestattet. Lediglich der Umsatz muss stimmen. Michael Stacheder betrachtet Theater als die älteste Form der Meinungsbildung und beruft sich unter anderem auf den Holocaust-Überlebenden Max Mannheimer: »Ihr seid nicht verantwortlich für das, was geschah. Aber dass es nicht wieder geschieht, dafür schon.«

Barbara Lison legte dar, wie sie zu der Auffassung kam, Bibliotheken können nicht neutral sein. Sie seien vielmehr demokratieparteiisch, basierend auf dem Grundgesetz. Was den Bestand anbetrifft, tritt sie für Ausgewogenheit ein. Kritische Themen der Öffentlichkeitsarbeit versucht sie trotz Kritik weiterzuverfolgen und bietet allen Positionen eine Darstellungsmöglichkeit.

In seinem Ausblick »Bibliotheken – soziale Netzwerke für Demokratie und Meinungsbildung« stellte Christian Schwägerl fest, dass in einer Zeit der Umbrüche den Bibliotheken eine wichtige Rolle zukäme, da sie das Vertrauen der Menschen hätten.

Ute Palmer-Horn, Abteilungsleiterin der Landesfachstelle der Bayerischen Staatsbibliothek, schloss mit einem Dank an alle Beteiligten und das Publikum. Knapp 100 Teilnehmende aus ganz Deutschland, Österreich, Südtirol, Dänemark und Belgien waren nach Bad Aibling ins Kurhaus gekommen, um sich Impulse zu holen.

Ein weiterer Höhepunkt des Fachkonferenz-Programms war der Besuch der Stadtbibliothek Innsbruck, die im November 2018 eröffnet wurde. Sie gilt als größtes Wohnzimmer der Stadt, laut Leitbild als inklusiver Ort sowie sozialer Treffpunkt der Generationen. Dazu gehört, dass die Nutzung von Medien vor Ort, von WLAN, Lernplätzen mit PCs wie auch der Besuch der Veranstaltungen kostenfrei und ohne Mitgliedschaft möglich sind. Im Lesecafé gibt es Automaten mit fair gehandelten Produkten des Weltladens Innsbruck.

Das Angebot von derzeit rund 70 000, auch mehrsprachigen Medien soll in den kommenden Jahren auf 150 000 Titel wachsen und wird durch 10 000 E-Medien der Digitalen Stadtbibliothek »24/7« ergänzt.

Die Dokumentation der Vorträge ist zu finden unter: www.fachstellen.de

Sabine Teigelkämper, Außenstelle Würzburg der Landesfachstelle für das öffentliche Bibliothekswesen

---

1 www.unric.org/de/17ziele

2 Unsere Bibliothek trägt durch XY zur Erreichung von Ziel Z bei. Beispiel: Märchenstunden für Kleinkinder und Babys unterstützen Lesefrühförderung und hochwertige Bildung (Ziel 4)

3 www.inklusive-bibliothek.at

4 www.diefakehunter.de; das Konzept belegte den 2. Platz des Best-Practice-Wettbewerbs 2019 der gemeinsamen Kommission Informationskompetenz von VDB und dbv zum Thema »Gamen, Zocken, Daddeln – spielerische Wege der Förderung von Informationskompetenz in Bibliotheken«. Siehe auch Reckling-Freitag, Kathrin: Auf der Jagd nach Falschmeldungen. Jugendliche als FakeHunter in Bibliotheken unterwegs!, in: BuB - Forum Bibliothek und Information, Ausgabe 04/2019, Seite 195-199. Online abrufbar unter: www.b-u-b.de/wp-content/uploads/2019-04.pdf#page=29

5 www.riffreporter.de/journalismus-bibliothek-kooperationen

Universitätsbibliothek in Helsinki

Träume – Räume – Ärmere

Auf einen Espresso in der Bibliothek Oodi mit Direktorin Katri Vänttinen zur »Atmosphäre von Bibliotheken«

Seit zwei Jahren ist Katri Vänttinen die Direktorin der Stadtbibliotheken von Helsinki, und vor einem Jahr eröffnete deren neue Zentralbibliothek »Oodi«. Vänttinen ist Mitglied des Führungsteams des Kultur- und Freizeitsektors und des digitalen Führungsteams der Stadt Helsinki. Ein großes Anliegen ist es ihr, immer wieder neue Partner für den Bildungs- und Kulturbereich zu finden, um hierdurch die Bibliothek weiter zu entwickeln und so eine bestmögliche öffentliche Wirkung für die Bibliothek zu erzielen. Und so legte die Oodi gleich in ihrem ersten Jahr eine stattliche Karriere hin, wurde mit zahlreichen Preisen, unter anderem dem IFLA-Preis »Public Library of the Year 2019«, ausgezeichnet und erfuhr mit drei Millionen Besuchen in ihrem ersten Jahr einen überdurchschnittlich hohen Zuspruch.

Auf einen Espresso mit Katri Vänttinen.

Dirk Wissen: Frau Vänttinen, woran liegt es, dass die Oodi weltweit so viel Resonanz erfährt?

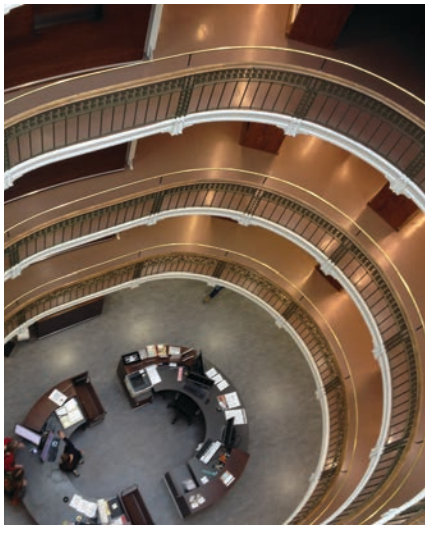
Katri Vänttinen: Hauptsächlich liegt es daran, dass diese Bibliothek eine wirkliche Freude für die Demokratie und Meinungsfreiheit ausstrahlt. Da diese in vielen anderen Ländern gefährdet ist, ist unsere moderne Demokratie für viele unterschiedlichste Menschen wirklich wichtig. Finnland hat per Gesetz beschlossen, dass Bibliotheken Gleichberechtigung und Chancengleichheit für jeden bieten müssen. Deshalb haben wir mit der Oodi eine Bibliothek kreiert, die mit ihrem Konzept deutlich macht, was diese Werte für die Gesellschaft bedeuten. Denn unsere Demokratie funktioniert nur, wenn die Bevölkerung sich bilden kann und die Bibliothek bietet hierzu die entscheidende Grundlage.

Welche Rolle spielt bei dieser Wertevermittlung die Architektur?

Die Idee der Architektur ist es, dass sie atmosphärisch eine Fortsetzung des Platzes draußen ermöglicht. So können die Menschen auf dem Balkon der Bibliothek stehen und befinden sich hierdurch auf derselben Höhe wie das Parlament, was symbolisiert, dass sie wie ein Spiegel der Gesellschaft wirken. Außerdem gibt es bei uns keine Türsteher, die wie im Parlament den Einlass kontrollieren. Draußen auf dem Platz fahren die Leute Skateboard oder machen andere Dinge. Diese Menschen kommen zunächst vielleicht nur in die Bibliothek, weil sie zur Toilette müssen. Sie finden dann einen warmen und gemütlichen Ort vor, kommen womöglich wieder und nutzen plötzlich auch aus anderen Gründen die Bibliothek. Und so bietet die Bibliothek mehr als der Bahnhof nebenan. Sie bietet eine Grundlage für eine bessere Zukunft unserer Gesellschaft. Und das ist unsere Mission, indem durch die Bibliothek das Wissen der Bevölkerung gefördert wird und sich hierdurch die Gesellschaft verbessern kann.

Welche Services bietet die Oodi, damit sich die Zukunft unserer Gesellschaft verbessern kann?

Wir haben mit vielen Menschen gesprochen, bevor die Oodi geplant, gebaut und ausgestattet wurde. Und wir haben sie gefragt: »Was ist für dein Leben wirklich wichtig?« und »Was gibt es in deinem Leben, wobei dir die Bibliothek helfen kann?« Die Menschen antworteten vor allem, dass das Stadtleben sehr teuer sei. Man müsse zumindest immer einen Kaffee kaufen, um irgendwo hineingehen zu können. So kristallisierte sich heraus, dass vor allem ein Platz für Familien benötigt wird, wo diese sich aufhalten und mit ihren Kinderwagen hineingehen können, um so lange zu bleiben, wie sie wollen. Und ein Platz, wo sie etwas essen können, aber das nicht unbedingt tun müssen. Ein Platz, wo sie die Möglichkeit haben, ihre Babys zu füttern und zu wickeln. Unser Hauptanliegen war somit, der Gesellschaft genau das zu bieten, insbesondere Familien aber auch ärmeren Menschen. Zudem haben wir die Menschen gefragt, was sie sich von ihrer Bibliothek erträumen und vieles davon verwirklicht, wodurch das Bibliotheksgebäude zu einem Symbol für die Träume und Wünsche der Stadt wurde.


Der Leseturm in der finnischen Nationalbibliothek in Helsinki, das zentrale Treppenhaus.

In vielerlei Hinsicht ist das Dokk1 in Aarhus (Foto links) Vorbild für die Oodi in Helsinki (unten) : Von Dokk1 haben sich die finnischen Bibliotheksplaner viel abgeschaut. Im Jahr 2019 wurde die Oodi als weltbeste Öffentliche Bibliothek des Jahres von der IFLA ausgezeichnet.

Und was wird neben einem solchen Ort für Familien und Ärmere noch gewünscht?

Zunächst sind wir stolz, jedem genau den gleichen Service mit der gleichen Ausstattung bieten zu können: Für zum Beispiel Reichere und Ärmere, für Studierende und Arbeiter, für Familien und alte Menschen – einfach für jeden. Zudem haben uns die Befragten gesagt, dass sie Zugang zu neuestem technischen Equipment benötigen. Sie möchten Zugang zu Zukunftstechnologien haben, um zu lernen, damit umzugehen. Sie betonten, dass sie sich diesen ersten Umgang, vor allem mit sehr teurer Technik, selber beibringen möchten. So könnten sie feststellen, ob sie sich diese teure Technik zum Beispiel für den beruflichen Bedarf selbst kaufen. Beispielsweise, um den professionellen Umgang mit Grafik- und Design-Programmen zu lernen. In der Oodi kann man sich von den meisten modernen Technologien erst mal ein eigenes Bild machen und das in verschiedensten Studios, die als sogenannte »Self-Meeting-Places« und als »Learning-Places« fungieren. Hierhin kann jeder kommen, um moderne Technik kennenzulernen, damit zu experimentieren, sich darüber auszutauschen und die hierzu passenden Büchersammlungen zu nutzen. Zudem können viele Lernplätze genutzt werden, um sich selbst fortzubilden. Da es hier eine große Nachfrage gibt, kommen viele früh morgens, um die Lernräume zu reservieren. Auch kommen unter anderem Arbeitsuchende in die Bibliothek, sie finden hier die Möglichkeit, ihre Bewerbung zu schreiben, nach Stellen zu suchen oder erhalten benötigte Informationen für eine Geschäftsgründung – hierdurch hilft die Bibliothek, Karrieren zu befördern.

Doch was bietet die Oodi, was es in anderen Bibliotheken nicht gibt?

Ich denke wir haben eigentlich alles Innovative, was andere Bibliotheken auch bieten. Wir befassen uns vor allem mit dem demokratischen Ansatz und unsere Empathie gilt dabei, sich der Gesellschaft zu öffnen und ihr zugleich ein sicherer Ort zu sein. Die Oodi ist ein Ort der Inklusion, bei dem es in Ordnung ist, anders zu sein, denn jeder von uns ist individuell. Du kannst zum Beispiel ein Professor sein oder ein Obdachloser, ein Student oder erst vier Jahre alt, du darfst jeden kulturellen Hintergrund haben und dieser Ort garantiert dir, dass du hier am einem sicheren Ort bist und die Gelegenheit hast, durch freien Zugang zu Informationen, zum Internet, zu Zukunftstechnologien, dich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln. Es ist aber auch okay, wenn du einfach nur abhängst, rumschaust und chillst. Unser Konzept nennt dies »Inklusion für alle«, also eine soziale Sicherung, die sich nicht nur auf bestimmte Menschengruppen bezieht, wie in der Universitäts- oder Nationalbibliothek. Viele andere Öffentliche Bibliotheken tun das genauso oder zumindest sollten sie es tun. Dieses Konzept der Inklusion verfolgt zum Beispiel auch Dokk1 in Aarhus, von der wir uns sehr viel Positives abgeschaut haben.

Und was war das Bedeutendste an Dokk1, das Sie sich abgeschaut haben?

Von Aarhus haben wir vor allem gelernt, wie wichtig es dieser Bibliothek ist, wie sie mit ihren Kooperationspartnern umgeht und was sie diesen bietet. Diese Bibliothek hat uns gezeigt, wie dort mit gleichberechtigten Partnern umgegangen wird und die Bibliothek nicht in einer solchen Weise handelt, dass sie die Kontrolle haben möchte. Sie übt keine Kontrolle aus, auch nicht, wenn sie unterschiedlichen Organisationen den Ort zur Verfügung stellt. So stellen wir zum

Neubau: Beschluss 2012, Baubeginn 2015, Eröffnung 5. und 6. Dez. 2018.

Virtueller Ort: Es gibt Computerbereiche zum Arbeiten, Lernen, Spielen sowie sich treffen.

Aufenthaltsqualität: Das Architekturbüro ALA entwickelte eine Nutzfläche von 10000 m².

Beispiel den Betreibern der Cafeteria oder des Kinos nicht nur den Ort, sondern wir sind benachbarte kooperative Partner innerhalb des Bibliotheksgebäudes. So kann mit unserem Café und dem Kino die Bibliothek als »Dritter Ort« verstanden werden, da wir der Stadtgesellschaft und deren kulturellen Bedürfnissen dienen. Dies ist einer der wichtigsten Aspekte für ein gutes Bibliothekssystem, wenn man sich mit einer Vielzahl an Partnern zusammenschließt. Dabei muss man vor allem transparent, ehrlich und eng mit seinen Partnern zusammenarbeiten, wenn man ein solch umfangreiches Konzept plant und umsetzt. Man muss mit ihnen zum Beispiel viel darüber sprechen, was sich verändern sollte und wie sich der Ort gemeinsam immer wieder weiterentwickeln lässt.

Die Oodi muss sich als Ort auch weiterentwickeln, da sie als öffentlicher Raum fungiert?

Bibliotheken wie die Oodi oder die Stadtbibliotheken von Aarhus, Stockholm, Oslo oder auch anderswo sind alles öffentliche Räume, weshalb man eigentlich auch keine Leserkarten benötigen sollte, um sie betreten zu können. Das sind alles »Open Libraries« die, wenn möglich, bis zu 24 Stunden täglich geöffnet haben, um den größtmöglichen Zugang zu schaffen. Unsere Oodi hat von 8 Uhr morgens bis 22 Uhr abends geöffnet und jeder kann einfach hereinkommen. In Finnland gibt es rund 900 Bibliotheken mit circa einer Millionen Öffnungsstunden und es sind davon etwa 300000 Stunden, also 30 Prozent aller Öffnungszeiten von Bibliotheken, sogenannte Stunden des »Self-Managed-Independents«, also selbstregulierte Öffnungsstunden. Das Gebäudekonzept der Oodi beinhaltet, die längsten Bibliotheksöffnungsstunden in Finnland zu haben, und wir sind gerade dabei, hierzu einen unabhängigen Eingang einzurichten. Zudem suchen wir für die sichere und unabhängige Nutzung der vielen kleineren Bibliotheken von Helsinki hierzu ebenfalls nach technischen Lösungen. Was zudem gut angenommen wird, sind die vielen verschiedenen Bereiche der Oodi, in denen ganz unterschiedliche Menschen zusammenkommen können, um miteinander zu diskutieren.

Was ist neben der Demokratie, der Architektur und der Technik für eine Bibliothek noch wichtig, damit sie funktioniert?

Ganz eindeutig die Fähigkeiten des Personals. Früher benötigte man sehr spezifisches Wissen, um in einer Bibliothek arbeiten zu können. Gefragt waren vor allem Literaturexperten, die nach Informationen für die Kunden recherchierten. Doch heute sind es eher die Fähigkeiten eines Kommunikationsmanagers, die benötigt werden. Die Mitarbeiter müssen etwa die Fähigkeit haben, diskutieren zu können wie ein Pädagoge. Benötigt werden auch Fertigkeiten, um Lernkompetenzen vermitteln zu können, als Berater tätig sein zu können oder als Kultur-Produzent. All dies dient dazu, der Gesellschaft zu helfen sich organisieren und weiterentwickeln zu können. So muss das Personal zum Beispiel Marketing-Events organisieren können. Für das Tonstudio haben wir beispielsweise einen Musiker eingestellt, der ein Studium im Bereich der elektronischen Musik an der Musikakademie absolviert hat, und keinen Bibliothekar. Er ist zudem gelernter Toningenieur und kann sowohl Schulungen anbieten als auch Veranstaltungen organisieren. Wir benötigen solches Personal für etwa 800 Veranstaltungen im Jahr, wie zum Beispiel Kulturveranstaltungen, Roboticstunden oder Angebote, bei denen man Kochen lernen kann. Doch benötigt man begleitend dazu die nötige Kompetenz, sonst wären das nur oberflächliche Angebote.

Wie schwer ist es, die hierzu nötigen Quereinsteiger zu finden und entsprechende Voraussetzungen zu schaffen, um diese einstellen zu können?

Anfangs erhielten wir kein Extrabudget für neues Personal. Deshalb haben wir zunächst die »Bibliothek Nr. 10«, die sich circa 400 Meter von hier entfernt im alten Postgebäude befand, geschlossen, wodurch wir 30 Kolleginnen und Kollegen erhielten. Und weitere 25 Personen kamen dann noch von anderen Stadtteilbibliotheken. Diese Umsetzung ging einher mit einer Arbeitsumstrukturierung und einem veränderten Niveau der bisherigen Tätigkeiten beim bereits vorhandenen Personal. Zudem

wird, sobald jemand in den Ruhestand geht, sofort darüber nachgedacht, welche Person mit welcher Qualifikation wir aktuell stattdessen benötigen. Und dann beginnen wir gemeinsam, einen neuen Stellentyp zu kreieren. Mit diesem Jobwandel haben wir aber bereits vor 15 Jahren begonnen. Wir prüfen, ob wir die Kompetenzen der bisherigen Person, zum Beispiel als Kinderbibliothekarin, zukünftig weiter benötigen oder andere, zum Beispiel eine Person mit pädagogischer Ausbildung. Aktuell benötigen wir eine Menge Personen mit einer technischen Ausbildung. Dieser Wandel findet derzeit in allen finnischen Bibliotheken statt, nicht nur in der Oodi. Diese Umstellung ist bei uns noch nicht abgeschlossen, sondern ist ein stetiger Wandel, den wir als Chance und Mission verstehen.

Wie sieht aktuell die Situation aus? Wie viele bibliothekarische, wie viele nichtbibliothekarische Personen arbeiten in der Oodi?

Von den 64 Mitarbeiter/-innen sind aktuell 10 Personen Mediengestalter und 50 Bibliothekare. Als wir vor einem Jahr eröffneten, waren wir zusammen lediglich 54 Personen im Team. Erst seit diesem Sommer bekamen wir die Möglichkeit, durch ein Extrabudget zusätzlich Personal einzustellen.

Über welche erforderlichen Fähigkeiten, Bildungsabschlüsse und Erfahrungen verfügten Sie, als Sie sich als Direktorin des Bibliothekssystems von Helsinki bewarben?

Mein Hauptfach im Studium war englische Philologie. Als Nebenfach habe ich an der Hochschule von Tampere Bibliotheks- und Computerwissenschaft belegt und ein weiteres Studiennebenfach war die Computerwissenschaft. Die Informations- und Computerwissenschaften gaben mir die nötigen Grundlagen, um diesen Managementberuf heute ausüben zu können und das nötige Verständnis für Zukunftsentwicklungen zu haben.

Und was war Ihr erster Job in einer Bibliothek?

Mein erster Job in einer Bibliothek war ein Ferienjob in einer lokalen Bibliothek als Gymnasiastin. Während meines Universitätsstudiums war ich dann vorübergehend in einer Krankenhausbibliothek tätig. Nach meinem Abschluss 1994 entwickelte ich für die Fachhochschulbibliotheken von Finnland ein Netzwerk für dessen Bibliothekssystem. Und so arbeitete ich in Finnland für ein paar verschiedene Fachhochschulbibliotheken, um den Zugang zu deren Bildungsangeboten mit zu gestalten und zu verbessern. Wir kreierten ein finnlandweites Bibliothekskatalogsystem. Ich war als Projektmanagerin verantwortlich, 30 Fachhochschulbibliotheken miteinander zu vernetzen und für sie dasselbe Bibliothekssystem zu implementieren. Hierdurch habe ich im ganzen Land hunderte Menschen und die Atmosphäre zahlreicher Bibliotheken kennengelernt.

Als dieses Projekt mit der Implementierung abgeschlossen war, was folgte dann?

Dann arbeitete ich bei »Yle«, der Rundfunkanstalt von Finnland, welche beschloss, ihre verschiedenen Archive in eine Organisation zusammenzulegen und ich wurde die Leiterin des Archivs für dieses Unternehmen. Dort arbeitete ich dann zehn Jahre, um unter anderem die Tapes des Archivs zu digitalisieren und diese im Internet zugänglich zu machen. Und dann wurde die Stelle als Direktorin der Stadtbibliotheken von Helsinki veröffentlicht. Da dachte ich mir, dass wäre ein sehr interessanter Job, bei dem man direkt mit Kunden in Kontakt tritt, was sich im Archiv so nicht ergab, mich aber sehr reizte.

Ist der Kundenkontakt für Sie die beruflich größte Motivation?

Mich motiviert es vor allem, wenn ich neue Services entwickeln kann und wenn ich für unsere Kunden bisherige Services mit unseren Partnern verbessern kann. Zudem ist es manchmal schwierig zwischen den 37 Stadtteilbibliotheken in Helsinki, die alle sehr unterschiedlich sind, zu vermitteln. Schauen Sie sich zum Beispiel die Stadtteilbibliotheken Jätkäsaari, Kallio, Suomenlinna, Töölö oder Rikhardinkatu an, die sehr verschieden in Bezug auf ihre

Spielfläche: Für Direktorin Katri Vänttinen der schönste Platz der Oodi

Office: Keiner im Team hat sein persönliches Büro, doch alles ist sehr gesellig.

Fassade: Finnische Fichte innen wie außen und E-Scooter ordnen sich ins Blickfeld ein.

Fünf der 37 Stadtteilbibliotheken von Helsinki: die Bibliotheken Kallio (mitte), Rikkardinaktu, Suomenlinna, Töölö und Jätkässari.

Größe, ihre Historie und Kundschaft sind. Hinzu kommen die vielen Kooperationen auf nationaler Ebene des Bibliothekssystems von Finnland, mit ihren diversen Bibliotheken und deren Projektbeteiligungen, etwa am gemeinsamen Katalog oder an der Beteiligung an der Enzyklopädie finnischer Schriftsteller. Und so sind wir an vielen Projekten Helsinkis und ganz Finnlands beteiligt, um der Gesellschaft mehr als nur Service zu bieten, sondern vor allem, um die Bürger in ihrem Leben zu unterstützen. Das motiviert mich nicht nur, es macht mich enthusiastisch. Und es ist wunderbar, mit den vielen verschiedenen Menschen und Partnern in der Oodi zu arbeiten. Und unser »Placemaking« funktioniert auch virtuell, die Bibliothek wurde von den Medien und Menschen als sehr positiver Ort angenommen.

Ihre Meinung: Mit welchen aktuellen Themen können Bibliotheken in die Medien kommen? Schreiben Sie an: bub@bib-info.de

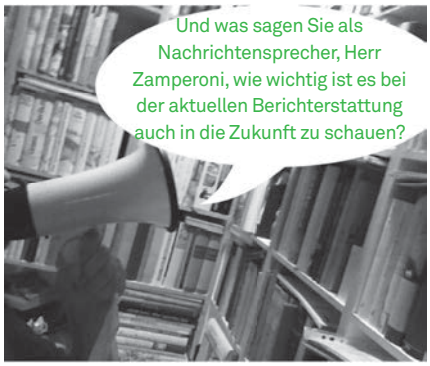
Und was ist für Sie der positivste Ort innerhalb der Oodi?

Das ist dieser Blick von hier oben. Von hier oben sieht man unten die Kleinkinder mit ihren Eltern, die sich selbst beschäftigen und untereinander unterstützen. Anfangs haben wir geglaubt, hierzu einiges organisieren zu müssen, doch das machen die Familien mit sich selbst aus.

Und wie ist die Oodi organisiert – wie sieht es hinter den Kulissen in ihren Büros aus?

Wir haben ein Gemeinschaftsbüro für unsere Kooperationspartner, das diese frei benutzen können, zum Beispiel um Besprechungen durchzuführen oder Veranstaltungen vorzubereiten. Ansonsten gibt es ein Großraumbüro, an dem ein Besprechungstisch und ein paar kleinere Räume anschließen, in denen ruhig und konzentriert gearbeitet werden kann. Aber niemand hat ein eigenes Büro beziehungsweise einen persönlichen Arbeitsplatz. Dafür hat aber jeder sein eigenes Post- und Materialfach, um so aktuelle Nachrichten untereinander austauschen zu können. All dies fördert die Kreativität, aber auch etwas die Unordnung.

Frau Vänttinen, ich danke Ihnen.



Freuen Sie sich auf die nächste Folge von »Wissen fragt ...?«. Fotos: Dirk Wissen

Nachrichten

Pilotprojekt »Resozialisierung durch Digitalisierung«

Berlin. Menschen in Haftanstalten haben wenig bis keinen Zugang zu digitalen Informationen. Als Partner der Berliner Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung in dem Pilotprojekt »Resozialisierung durch Digitalisierung« bietet die Zentral- und Landesbibliothek Berlin (ZLB) als erste Öffentliche Bibliothek in Deutschland seit Dezember 2019 Menschen im Strafvollzug Zugang zu ihren digitalen Angeboten über das Internet an. Freigeschaltet sind 22 000 E-Books und Hörbücher, 5 000 Zeitschriften und Tageszeitungen und die Songs der Musikplattform Freegal des Verbunds der Öffentlichen Bibliotheken Berlins (VÖBB). In der jetzigen Phase des Projekts nehmen 60 Gefangene der JVA Heidering, einer Justizvollzugsanstalt des Landes Berlin in Großbeeren, teil. Die Teilnehmer können die Angebote via WLAN auf einem Tablet-PC in ihrem Haftraum aufrufen.

Etat für den Originalerhalt aufgestockt

Berlin. Die Erhaltung schriftlichen Kulturguts in Archiven und Bibliotheken wird 2020 von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) mit 3,8 Millionen Euro gefördert. Der Etat für den Originalerhalt wurde bei der entscheidenden Bereinigungssitzung des Haushaltsausschusses des Deutschen Bundestags am 14. November 2019 erneut aufgestockt. So werden im laufenden Jahr von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) 1,8 Millionen Euro zusätzlich für konservatorische und restauratorische Maßnahmen bereitgestellt. Bislang betrug die Fördersumme zwei Millionen Euro. Die Länder müssen die geförderten Projekte mitfinanzieren.

Neuer Vorsitzender des KIBA-Vorstands: Professor Stefan Schmunk. Foto: Steven Wolf

Neuer Vorstand der KIBA

Stefan Schmunk übernimmt Vorsitz von Frauke Schade

Die Konferenz der informations- und bibliothekswissenschaftlichen Ausbildungs- und Studiengänge (KIBA) hat auf ihrer Jahrestagung im November 2019 an der Hochschule Darmstadt Prof. Stefan Schmunk (Hochschule Darmstadt – HDA), Prof. Frauke Schade (HAW Hamburg) und Prof. Günther Neher (FH Potsdam) einstimmig als neuen Vorstand für die Amtszeit von 2019 bis 2022 gewählt. Den Vorsitz übernimmt Prof. Schmunk.

Nach zwei Amtsperioden hat sich die bisherige Vorsitzende Prof. Schade entschieden, nicht erneut für den Vorsitz zu kandidieren. Bedingt durch den Wechsel von der Hochschule für öffentliche Verwaltung zur Hochschule Hannover zum Wintersemester 2019/2020 und den damit verbundenen Veränderungen hat zudem Prof. Klaus Gantert sein bisheriges Vorstandsamt abgegeben. Die Mitglieder der KIBA dankten dem scheidenden Vorstand ausdrücklich für sein Engagement, insbesondere bei der Interessenvertretung der Hochschulen gegenüber Verbänden und der Berufsöffentlichkeit, beim Aufbau und der Pflege von Kontakten und Kooperationen und für die Thematisierung von Fragen der Nachwuchsförderung.

Die Herbsttagung wurde dazu genutzt, sich über Ziele, Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte der KIBA auszutauschen. Arbeitsprogramm und Verantwortlichkeiten für die Jahre 2020 bis 2022 wird der neue Vorstand im Januar vorstellen.

Die KIBA ist die Interessenvertretung der bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Hochschulen und Ausbildungseinrichtungen in Deutschland. Sie dient ihren Mitgliedern als Forum für den Austausch und erarbeitet Positionen zu ausbildungsrelevanten Themen der Hochschulen in der Fachöffentlichkeit. Die KIBA betreibt Lobbyarbeit gegenüber Berufsverbänden und Politik, Berufspraxis und anderen Einrichtungen außerhalb des Hochschulbereichs. Sie vertritt außerdem die Belange und Interessen ihrer Mitglieder bei internationalen Organisationen wie der International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA). Die KIBA ist Sektion 7 des Deutschen Bibliotheksverbandes und Ausbildungskommission der Deutschen Gesellschaft für Information und Wissen (DGI).

Günther Neher, Frauke Schade, Stefan Schmunk

Gleichbehandlung digitaler und analoger Medien

Berlin. Der Deutsche Bibliotheksverband (dbv) begrüßt, dass der Deutsche Bundestag bereits Anfang November den ermäßigten Mehrwertsteuersatz für alle Verlagserzeugnisse beschlossen hat. Damit erstreckt sich der nach EU-Recht reduzierte Steuersatz von sieben Prozent nicht nur auf gedruckte Presse- und Bucherzeugnissen, sondern auch auf Apps, Websites und jetzt auch auf Datenbankangebote mit Büchern, Zeitungen und Zeitschriften. Der dbv hatte sich zuvor gemeinsam mit dem Verband Deutscher Zeitschriftenverleger, dem Verband Bildungsmedien, dem Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger sowie dem Börsenverein des Deutschen Buchhandels stark dafür eingesetzt, die reduzierte Mehrwertsteuer auch für Online-Publikation anzuwenden und zwar auch dann, wenn dieselbe Publikation nicht einzeln, sondern gemeinsam mit weiteren Publikationen in gebündelter Form aus einer Datenbank heraus angeboten wird.

Protest gegen ZDF-Entscheidung

Berlin. »Bildung hat kein Ablaufdatum« – unter dieser Prämisse haben die Bildungsgewerkschaft GEW, der Deutsche Bibliotheksverband und Wikimedia Deutschland den ZDF-Fernsehrat in einem gemeinsamen offenen Brief aufgefordert, die dauerhafte Veröffentlichung öffentlich-rechtlicher Bildungssendungen und -inhalte zu garantieren. Der Sender will nach aktuellen Plänen Bildungsinhalte nach fünf Jahren aus dem Netz nehmen.

SfB: Sachgruppe Literatur überarbeitet

Hannover. Die »Systematik für Bibliotheken« (SfB) wird als Aufstellungsklassifikation für Öffentliche Bibliotheken in einer Kooperation zwischen der Büchereizentrale Schleswig-Holstein, der Stadtbibliothek Bremen, der Stadtbücherei Frankfurt am Main und der Stadtbibliothek Hannover gepflegt. Ein weiterer wichtiger Partner ist die ekz, die sich sowohl an der fachlichen Weiterentwicklung der SfB beteiligt als auch das Hosting für die SfB-online übernimmt. Alljährlich wird ein Update online veröffentlicht. Schwerpunkt der Überarbeitung war in diesem Jahr die umfangreiche Sachgruppe Literatur. Die Systematik wurde an circa 300 Stellen geändert. Weitere Informationen gibt es unter www.sfb-online.de.

Bei der Unterzeichnung der gemeinsamen Forderungen zum Bibliotheksstärkungsgesetz in NRW: Johannes Borbach-Jaene, vbnw-Vorsitzender Öffentliche Bibliotheken, BIB-Bundesvorstand Prof. Tom Becker, BIB-Bundesvorsitzende Ute Engelkenmeier sowie Uwe Stadler, vbnw-Vorsitzender Wissenschaftliche Bibliotheken (von links). Foto: Christian Köster

NRW-Bibliotheksstärkungsgesetz soll von umfassendem Stärkungspakt begleitet werden

In Nordrhein-Westfalen wurde am 9. Oktober 2019 das von CDU und FDP eingebrachte Bibliotheksstärkungsgesetz vom Landtag beschlossen. Der Berufsverband Information Bibliothek (BIB) und der Verband der Bibliotheken des Landes Nordrhein-Westfalen (vbnw) begrüßen das neue Gesetz in seiner Intention, Öffentliche Bibliotheken als Dritte Orte, als Lern- und Begegnungsorte zu stärken und die Möglichkeit zu schaffen, die Kultur- und Bildungsinstitution Bibliothek mit qualifiziertem Fachpersonal auch am Sonntag für bis zu sechs Stunden öffnen zu können.

Dazu bedarf es allerdings einiger Maßnahmen, die aus Sicht beider Verbände durch einen Stärkungspakt umgesetzt werden sollten. Die Forderungen (unter anderem jährlich 900 000 Euro zusätzliche Fördermittel für eine Dauer von fünf Jahren sowie zwei weitere bibliothekarische Personalstellen für die in NRW für Bibliotheken zuständigen Institutionen) haben BIB und vbnw in einem gemeinsamen Schreiben Ende November 2019 an die Ministerin für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW, Isabel Pfeiffer-Poensgen, und an die politisch Verantwortlichen im dortigen Landtagsausschuss für Kultur und Medien übermittelt.

Das Schreiben ist online zu finden unter: www.bibliotheken-nrw.de/fileadmin/Dateien/Daten/Aktuelles/2019_Staerkungspakt.pdf

red

Fachtagung »Zukunft wissenschaftlicher Bibliotheken?!«

Köln. Die ZB MED – Informationszentrum Lebenswissenschaften und das Fachmagazin Open Password veranstalten gemeinsam am Donnerstag, 23. Januar 2020, am Kölner Standort von ZB MED ab 14 Uhr die Fachtagung »Zukunft wissenschaftlicher Bibliotheken?!«. Zielgruppen sind Lehrende, Forschende und Studierende der Informationswissenschaft, der Lebenswissenschaften und angrenzender Disziplinen sowie Entscheider und Mitarbeitende Wissenschaftlicher und Öffentlicher Bibliotheken, aber auch engagierte Nutzer/-innen.

Bayerische Staatsbibliothek stellt 2,5-millionstes Digitalisat online

München. Die Bayerische Staatsbibliothek hat Ende des vergangenen Jahres ihr 2,5-millionstes Digitalisat online gestellt. Damit sind rund 70 Prozent ihres urheberrechtefreien Bestandes frei im Internet zugänglich. Dies ermöglicht Wissenschaft, Forschung und der breiten Öffentlichkeit einen schnellen und einfachen Zugang zu bedeutenden digitalen Kultur- und Wissensschätzen. Für die Bayerische Staatsbibliothek bedeutet heute die Digitalisierung nicht nur das Scannen ihrer Bestände. Im Mittelpunkt ihrer Aktivitäten rund um das Thema »Digitale Bibliothek« steht inzwischen die Entwicklung, Erprobung und Bereitstellung digitaler Services und Produkte. Neben der fachgerechten Digitalisierung der Werke entwickelt das hauseigene Münchener Digitalisierungszentrum (MDZ) Software und Recherchetools wie die »Bildähnlichkeitssuche« oder das Zeitungsportal »digiPress«, mit deren Hilfe Nutzer/-innen aus der ganzen Welt in den digitalen Sammlungen recherchieren können. Zudem sichert das MDZ die Inhalte für künftige Generationen durch Langzeitarchivierung.

Zugang zu Archivgut wird einfacher

Stuttgart. Das Landesarchiv Baden-Württemberg erweitert sein Nutzungsangebot online und im Lesesaal. Neue Services sind die Online-Bestellung von Archivalienscans, das Fotografieren von Unterlagen mit dem eigenen Smartphone und eine Telefonauskunft, die bei Anfragen weiterhilft.

Korrektur: Im Niederlande-Reisebericht der vergangenen Dezemberausgabe kam es auf Seite 739 zu einer Verwechslung der Fotos: Statt der Bibliothek von Tilburg ist dort das benachbarte Restaurant im Ringlokschuppen zu sehen.

ANZEIGE

Petra Düren

Talent Management in Bibliotheken!?!

Wie Mitarbeiter/-innen in Bibliotheken gefördert werden können – theoretische Grundlagen und Empfehlungen

Immer wieder müssen Stellenausschreibungen von Bibliotheken verlängert, manchmal nach langer Suche dann sogar fachfremd besetzt werden. Der »War for Talents« ist also inzwischen auch in Bibliotheken angekommen. Der folgende Artikel befasst sich mit Talent Management, um mit dessen Methoden zum einen Mitarbeiter/-innen zu halten und zum anderen gut ausgebildete neue Mitarbeiter/-innen zu finden und diese zur richtigen Zeit am richtigen Ort einsetzen zu können.

1. Was verbirgt sich hinter dem Begriff »Talent Management«?

»Talent Management bezeichnet jene Organisationskonzepte und -maßnahmen, die sich gezielt mit der Gewinnung, Beurteilung, Erhaltung und Entwicklung von gegenwärtigen oder zukünftigen Mitarbeitenden auseinandersetzen, die aufgrund ihrer vergleichsweise knappen, stark nachgefragten und für die Organisation zentralen Schlüsselkompetenzen als Talente bezeichnet werden.«[1] Diese Definition kann erweitert werden, indem alle Mitarbeiter/-innen als Menschen mit Talenten angesehen werden, sodass es gilt, deren jeweilige Talente zu identifizieren und sie diesem Talent entsprechend bestmöglich in der Organisation einzusetzen.[2]

Talent Management ist vielfältig und kann folgende, miteinander kombinierbare Aspekte bzw. Aufgaben beinhalten:[3]

- Ausrichten aller Personalaufgaben/-funktionen auf die Herausforderungen bzw. Folgen des demografischen Wandels
- Gewinnung, Beurteilung, Entwicklung und Halten von ausgewählten Schlüsselpositionen und/oder einem breiten Kreis an Mitarbeiter/-innen
- Vermeiden bzw. Verringerung von Austrittsabsichten der Mitarbeiter/-innen durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen
- Verbesserung der Kommunikation der Arbeitgeberattraktivität nach außen
- gezielte Ansprache und damit Gewinnen jüngerer Arbeitskräfte
- Weiterentwicklung der Kompetenzen insbesondere von älteren Mitarbeiter/-innen
- Maßnahmen, um die Arbeitskraft und das Wissen der älteren Mitarbeiter/-innen über die Ruhestandsaltersgrenze hinaus zu erhalten
- Maßnahmen, um die Diversität in der Einrichtung zu fördern

Gerade im Zusammenhang mit den letzten drei Punkten – Diversität und die Kompetenzen älterer Mitarbeiter/-innen – kann Talent Management unterstützen, indem »insbesondere der Förderung weiblicher und älterer Talente, aber auch der optimierten Abstimmung von Berufs- und Privatleben […] zukünftig ein noch höherer Stellenwert […] zukommen [wird].«[4] Das Thema Alter und Altersdiversität sollte deshalb durch Maßnahmen, die ein positives Altersbild vermitteln, positiv bewertet werden.[5]

1 Adrian Ritz, Peter Sinelli: Talent Management – Überblick und konzeptionelle Grundlagen. In: Adrian Ritz, Norbert Thom [Hrsg.]: Talent Management: Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger halten. 3., vollständig überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler, 2018, S. 3-31

2 ebd.

3 Adrian Ritz, Norbert Thom: Talent Management auf dem Prüfstand. In: Adrian Ritz, Norbert Thom [Hrsg.]: Talent Management: Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger halten. 3., vollständig überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler, 2018, S. 289-307

4 ebd.

5 Bedeutung und Zukunftsperspektiven des Talent Managements aus Sicht der Wissenschaft. In: Adrian Ritz, Peter Norbert Thom [Hrsg.]: Talent Management: Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger halten. 3., vollständig überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler, 2018, S. 33-44

Als besonders relevant im Zusammenhang mit der Anreiz- und Bindungsstrategie des Talent Managements wird die individuelle Kompetenz- und Karriereentwicklung der Talente gesehen.[6] »Die Aufgabe des Personalmanagements besteht deshalb darin, ihre Qualifikationen und Erfahrungen durch interessante Tätigkeiten und gezielte Weiterbildung permanent zu erweitern und ihnen eine individuelle Karriereperspektive zu geben (aus[zu]bauen).«[7] Es sollte dabei vermieden werden, die Mitarbeiter/-innen und die Führungskräfte der mittleren und unteren Managementebenen mittels eines einheitlichen Kompetenzrasters zu bewerten, um Talente erkennen zu können. Besser ist es, »[…] wenn man jede Person als ein Individuum mit einer einzigartigen Kombination an Fähigkeiten betrachtet.«[8]

»Vor allem junge und talentierte Mitarbeitende zeigen sich nur so lange loyal, wie ihnen die anvertrauten Arbeiten und Verantwortungsbereiche innerhalb der Organisation attraktiv erscheinen.«
Adrian Ritz und Peter Sinelli

»Jeder Mitarbeitende ist ersetzbar […]. Doch dieser Ausspruch ist ein schlechter Ratgeber im Talent Management. Talentorientierte Unternehmen sind überzeugt davon, dass Unterschiede existieren und es v. a. einen Unterschied ausmacht, […] [wer] eine Schlüsselfunktion einnimmt.«[9] »Der entscheidende Unterschied zwischen einem guten Mitarbeiter und einem ›Talent‹ ist neben dem Potenzial das ›Feuer im Bauch‹, die Begeisterung und das Engagement – die intrinsische Motivation.«[10]

Bereits bei der Rekrutierung sollte deshalb darauf geachtet werden, »[…] den möglichst passenden Kandidaten für [die Bibliothek] und nicht nur für die freiwerdende Stelle zu finden. Der Unterschied liegt oft darin, dass ein möglicher Kandidat mit seinen Fähigkeiten und Fertigkeiten zwar ziemlich passgenau eine Stellenbeschreibung ausfüllen kann, aber möglicherweise nicht das Potenzial mitbringt, in Zukunft andere/weitergehende Aufgaben zu erfüllen oder [nicht zur Bibliothek] passt.«[11]

2. Warum sollte Talent Management in Bibliotheken eingesetzt werden?

Gerade in wissensbasierten Organisationen, wie es Bibliotheken sind, müssen »[…] verfügbare Talente, die dieses Wissen tragen, […] gefördert werden, denn sie tragen entscheidend zum Kapital einer Organisation bei.«[12]

Um zu verhindern, dass sich diese Talente wegbewerben, muss unter andrem die Loyalität dieser Mitarbeiter/-innen gefördert werden. »Vor allem junge und talentierte Mitarbeitende zeigen sich nur so lange loyal, wie ihnen die anvertrauten Arbeiten und Verantwortungsbereiche innerhalb der Organisation attraktiv erscheinen und einen Beitrag zum lebenslangen Lernen, zur Steigerung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit bzw. ihrer Karriereentwicklung leisten.«[13]

Außerdem muss das Wissen älterer Menschen, die demnächst in Rente gehen, für die Bibliothek gesichert werden, sodass der Wissenstransfer als ein Bestandteil des Talent Managements gesehen werden muss, das heißt der Wissenstransfer zwischen den in der Bibliothek beschäftigten Generationen muss ggf. verbessert werden. Wissenstransfer stellt dabei »[…] eine Möglichkeit dar […], die Talente [sowohl] von älteren als auch von jüngeren Mitarbeitern zu nutzen und auszubauen.«[14]

Im Mai 2019 wurde im Rahmen einer Bachelorarbeit über InetBib eine quantitative Studie mittels Fragebogen zum Thema »Talent Management« durchgeführt. 113 Teilnehmer/-innen haben den Online-Fragebogen vollständig ausgefüllt. Es halten insgesamt 59 Prozent der Befragten die Einführung von Talent Management in Bibliotheken für sinnvoll, 28 Prozent für eher sinnvoll und lediglich 13 Prozent für eher nicht bis gar nicht sinnvoll.[15]

---

6 Ritz/Thom: Talent Management auf dem Prüfstand, S. 289-307

7 Dirk Holtbrügge: Personalmanagement. 7., überarbeitete und erweiterte Auflage. Berlin: Springer Gabler 2018, S. 161-162

8 Meinulf Kolb unter Mitwirkung von Brigitte Burkart und Frank Zundel: Personalmanagement. Grundlagen und Praxis des Human Resources Managements. 2. Auflage. Wiesbaden: Gabler Verlag 2010, S. 516

9 Ritz/Thom: Talent Management auf dem Prüfstand, S. 289-307

10 Kolb: Personalmanagement, S. 516

11 Melanie Knijff, Yves Berger und Stefan Seiler: Talente Rekrutierung – Zukunft gestalten. UBS. In: Adrian Ritz, Peter Norbert Thom [Hrsg.]: Talent Management: Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger halten. 3., vollständig überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler, 2018, S. 251-264

12 Ritz/Sinelli: Talent Management – Überblick und konzeptionelle Grundlagen, S. 3-31

13 ebd.

14 Regula S. Engelhardt, Anne Burmeister und Andreas Hirschi: Karrieremanagement von Talenten: Bedeutung und Zukunftsperspektiven des Talent Managements aus Sicht der Wissenschaft. In: Adrian Ritz, Peter Norbert Thom [Hrsg.]: Talent Management: Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger halten. 3., vollständig überarbeitete Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler, 2018, S. 33-44

15 Hoecken, Lara Alina: Talente braucht die Bibliothek! Eine empirische Studie zur Nutzung von Methoden des Talent Managements zur Personalgewinnung und Personalentwicklung in Bibliotheken. Noch unveröffentlicht. S. 35

3. Wie steht es in Bibliotheken um Talent Management?

Vorweg sollte bedacht werden, dass es »in allen […] Organisationen […] schon Bestandteile eines funktionierenden Talent Managements [gibt]!«[16]

Die Autorin hat zusammen mit der Studentin Lara Alina Hoecken (Bachelor-Studium Bibliotheks- und Informationsmanagement an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften – HAW Hamburg) beim Praxistag »Talent Management« des Departments Information (HAW Hamburg) am 13. Juni 2019 den Workshop »Talente braucht die Bibliothek! – Wie lassen sich diese finden und halten?« durchgeführt. Es haben insgesamt zehn Bibliothekare und Bibliothekarinnen aus Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken an diesem Workshop teilgenommen und nach einer kurzen Einführung in das Thema in zwei Gruppen über Talent Management in Bibliotheken diskutiert.

Dabei wurde im Zusammenhang damit, wie Talente gewonnen bzw. gehalten werden können, festgestellt, dass einiges bereits gut funktioniert, aber einiges noch verbessert werden kann. In der Gruppenarbeit im Workshop wurde aus eigenen Erfahrungen in der jeweiligen Bibliothek berichtet.

Im Folgenden wird aufgelistet, was die Workshop-Teilnehmer/-innen als wichtig erachten und zum Teil auch schon in der eigenen Bibliothek so durch- bzw. ausführen im Zusammenhang mit der Gewinnung von Talenten.

Was ist wichtig (intern)?

- Mitarbeiter/-innen erfahren Zuwendung. Ihnen wird in der Bibliothek zugehört.
- Von den Führungskräften wird eine Offenheit gegenüber ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gelebt.
- Den Mitarbeiter/-innen wird Raum für Entwicklung und Projekte gelassen.
- Gegenseitige Wertschätzung findet statt.
- Bei Bedarf wird nachgehakt, anlassbezogen und individuell.
- Alle haben Einfluss auf die Außenwirkung und arbeiten daran.
- Stellenbeschreibungen werden möglichst flexibel gehalten.

Was ist wichtig (extern)?

- Arbeiten an der Außenwirkung der Bibliothek
- Imagekampagnen durchführen
- Formulierungen in den Stellenausschreibungen »aufpeppen«
- in den Stellenbeschreibungen die Kompetenzen, die gewünscht werden, ergänzen bzw. aktiv einbringen
- Praktika anbieten
- Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen (zum Beispiel der Gehälter)
- Teammitglieder bei der Personalauswahl beteiligen
- Personalauswahl sorgfältig und gründlich durchführen

Zur Frage, was getan wird bzw. getan werden muss, um Talente zu halten, wurden folgende Punkte gesammelt:

- Feedbackgespräche bzw. Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche (bis zu dreimal pro Jahr)
- Möglichkeiten der leistungsorientierten Bezahlung nutzen
- das Betriebsklima verbessern (zum Beispiel durch Betriebsausflüge, sofern gewünscht, die Durchführung einer Lunchlotterie – gemeinsame Mittagspause mit der ausgelosten Person – und Pflegen eines Geburtstagskalenders)
- Offenheit gegenüber neuen Ideen und Anregungen für Verbesserungen/Änderungen und Erklärungen geben, warum eine Idee ggf. nicht umgesetzt werden kann
- gegenseitige Wertschätzung
- Perspektiven aufzeigen
- regelmäßige Fortbildungen anbieten
- individuelle Stärken erkennen und fördern
- eigene Stelle für Mitarbeiterentwicklung einführen

Auch die von Lara Alina Hoecken durchgeführte Befragung mittels Online-Fragebogen hat gezeigt, welche Herausforderungen bewältigt werden müssen, um bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erfolgreich sein zu können und was in den Bibliotheken bereits umgesetzt ist. Die drei wichtigsten Herausforderungen sind die Wertschätzung der Mitarbeiter/-innen, flexible Arbeitszeitmodelle sowie das Bieten von Karrierechancen und Entwicklungsperspektiven. Geboten werden bereits – auch hier sind die drei meistgenannten Aspekte aufgeführt – flexible Arbeitszeitmodelle, ein familienfreundliches Umfeld und zusätzliche Gesundheitsleistungen und Altersversorgung.[17]

Prof. Dr. Petra Düren ist seit 2010 Professorin für Betriebswirtschaftslehre für die Informations- und Dienstleistungsbranche an der HAW Hamburg. Ihre Forschungsgebiete reichen von Change Management, Führungsverhalten in Wissenschaftlichen und Öffentlichen Bibliotheken, strategischer Steuerung und Controlling in Bibliotheken über Personalmanagement mit unter anderem Talent Management und Diversität sowie Wissensmanagement – Bibliotheken als lernende Organisationen – bis zur Nachhaltigkeit in Bibliotheken. Sie verfügt zudem über neun Jahre Erfahrung als Mitglied des Top Managements der Technischen Informationsbibliothek und Universitätsbibliothek Hannover (heute: TIB – Leibniz-Informationszentrum Technik und Naturwissenschaften und Universitätsbibliothek).

4. Empfehlungen und Fazit

Es werden schon viele Aspekte von Talent Management in Bibliotheken umgesetzt, aber damit Talent Management in Bibliotheken insgesamt funktionieren kann, muss es der individuellen Kultur der Einrichtung, den Bedürfnissen der jeweiligen Mitarbeiter/-innen, den spezifischen Personalmanagement-Praktiken sowie den Managementkapazitäten und den strategischen Zielen der Bibliothek entsprechen.[18] Außerdem muss es von der Leitung einer Bibliothek vorgelebt werden, »denn ohne glaubwürdiges Einverständnis und aktive Mitwirkung vonseiten der Geschäftsführung dürfte ein funktionierendes Talent Management nur schwerlich umzusetzen sein.«[19]

Auch darf Talent Management nicht einfach mit Personalmanagement oder -entwicklung gleichgesetzt werden[20], sondern geht darüber hinaus. Auch wenn »[…] die Grenzen zwischen zeitgemäßem Talent Management und herkömmlicher Personalentwicklung ausgesprochen fließend sind, beide Inhalte gehen unmittelbar ineinander über.«[21]

Empfohlen werden für ein Personalmanagement im Zusammenhang mit Talent Management folgende Methoden:[22]

- Projektmitarbeit, später Projektleitung anbieten
- Job Rotation ermöglichen
- Entwicklung direkt am Arbeitsplatz durch entsprechende Aufgaben, Lernmöglichkeiten, den Austausch mit Kollegen und Kolleginnen und dadurch Stärkung bzw. Ausbau der eigenen Kompetenzen
- Entwicklungsprogramme gestalten und implementieren
- Feedbackinstrumente überarbeiten bzw. entwickeln
- gezielte, das heißt individuelle Fortbildung durch Schulungen, Trainings, Workshops etc.

Laut der von Lara Alina Hoecken durchgeführten Studie fehlen allerdings bei Bibliotheken, die Talent Management nicht nutzen, ausreichende Fachkenntnisse, ausreichendes Personal sowie Budget, um ein umfassendes Talent Management in der jeweiligen Einrichtung einführen zu können.[23]

Insgesamt sind Bibliotheken aber bereits auf dem richtigen Weg, Talent Management – wenn auch häufig nur in Teilen – zu nutzen, um gut ausgebildetes, zur eigenen Einrichtung passendes Personal zu finden und zu halten.

16 Stulle, Klaus P.: Goldene Regeln für das Talent Management: Worauf Unternehmen achten sollten, um erfolgskritische Positionen zu besetzen. Wiesbaden: Springer Gabler, 2018, S. 17

17 Hoecken: Talente braucht die Bibliothek!, S. 34

18 Ritz/Sinelli: Talent Management – Überblick und konzeptionelle Grundlagen, S. 3-31

19 Stulle: Goldene Regeln für das Talent Management, S. 34

20 Ritz/Thom: Talent Management auf dem Prüfstand, S. 289-307

21 Stulle: Goldene Regeln für das Talent Management, S. 31

22 ebd., S. 31-32

23 Hoecken: Talente braucht die Bibliothek!, S. 32-33

ANZEIGE

Karin Holste-Flinspach

Bibliotheks-FaMIs 2020

Gute Beschäftigungschancen in einem multiprofessionellen Berufsfeld

FaMIs stellen die breite mittlere Qualifikationsschicht im Bibliothekssektor, der Beruf bietet mit der dominierenden Fachrichtung Bibliothek die einzige duale Berufsausbildung für Bibliotheken. Auch das spätere Arbeitsplatzangebot konzentriert sich auf Bibliotheken und damit fast ausnahmslos auf den öffentlichen Dienst. Berufswechsel in eine der anderen integrierten verwandten Fachrichtungen, in Archive, Informations- und Dokumenationsstellen (IuD-Stellen), Bildagenturen oder Medizinische Dokumentation, sind eher die Ausnahme.

Der FaMI-Arbeitsmarkt, sofern in Anbetracht unterschiedlicher Ausgangslagen regionaler Disparitäten überhaupt von nur einem Arbeitsmarkt gesprochen werden kann, entwickelt sich derzeit zu einem Angebotsmarkt. Dabei erweist sich der demografische Wandel im Hinblick auf Stellenbesetzungen als doppeltes Problem, in vielen Bibliotheken steht die Verrentung der Babyboomer – der geburtenstarken Jahrgänge 1950 bis 1960 – an, bei einer zugleich verringerten Anzahl von Bewerbern.

Die Problematik beginnt schon bei den Bewerbungszahlen für duale Ausbildungen, die nicht nur auf dem bibliotheksbezogenen, sondern auf dem gesamten Ausbildungsmarkt rückläufig sind. Berufsausbildungen kämpfen mit einem Attraktivitätsverlust gegenüber hochschulischen Bildungsgängen, die weniger werdenden Schulabgänger können oftmals Ausbildungsplätze auswählen.

Fachkräftemangel

Der generell deutlich spürbare und sich verschärfende Mangel an beruflich qualifizierten Facharbeitskräften führt zu kostenaufwendigen Werbeaktionen um Auszubildende, hochpreisigen Zusatzleistungen und häufigen Übernahmegarantien in der freien Wirtschaft und stellt den öffentlichen Dienst und somit auch Bibliotheken vor besondere Herausforderungen.[1]

In dem schon länger schwierigen Umfeld für den nicht als Marke profilierten FaMI-Beruf mit nur wenigen Ausbildungsmöglichkeiten außerhalb größerer Städte konnten die bundesweiten Ausbildungszahlen dennoch bislang gehalten werden, immer deutlicher wird jedoch die aufgehende Schere zwischen Angebot und Nachfrage, insbesondere in wirtschaftlich prosperierenden Regionen und nicht nur dort wird die Bewerberlage von den Einrichtungen zunehmend als unbefriedigend angesehen.[2]

Die Problematik ist von der Bibliotheksöffentlichkeit, den Zuständigen Stellen und Berufsverbänden erkannt worden. Es gibt hierzu Arbeitsgruppen, Gesprächsrunden, Positionspapiere, Vorträge, Fortbildungen und Webinare.[3] Dringend werden neue Strategien gesucht, um Bibliotheken zunächst überhaupt und als Steigerung als attraktive Ausbildungsstätten auf dem Ausbildungsmarkt zu positionieren, das Interesse potenzieller Bewerber zu gewinnen und beim Wettbewerb um Auszubildende mithalten zu können.

Der Wunsch ist, aus der verringerten Anzahl der Bewerber besonders die technikaffinen und kommunikativen für ein zeitgemäßes Bibliotheksangebot zu gewinnen.

Vor Ort bemühen sich Bibliotheken um ein attraktives Employer Branding, bieten ungeachtet der entstehenden Personal- und Sachkosten Azubi-Infotage, sogenannte Open-Door-Veranstaltungen, und Schnupperpraktika an, nehmen an Berufsausbildungsmessen und langen Nächten der Ausbildung teil, verstärken Kontakte zu Schulen und Berufsberatern, nutzen Werbematerialien und -möglichkeiten.

Der Wunsch ist, aus der verringerten Anzahl der Bewerber besonders die technikaffinen und kommunikativen für ein zeitgemäßes Bibliotheksangebot zu gewinnen. Das ist nicht ganz einfach, weil der Hauptanreiz für die Berufswahl bei den Interessenten oft noch das Interesse an Büchern und Medien, das »gerne lesen«, ist.

Zudem ändern sich Vorbildung und Lebensalter der Bewerber. Neben Schulabgängern ist eine größer werdende Anzahl von Personen hinzugekommen, die ihre Ausbildung als berufliche Neuorientierung verstehen, diese erst nach angefangenem,

1 Vgl. auch Matthes, Stephanie: Warum werden Berufe nicht gewählt? Bonn 2019

2 Vgl. Umfrage des dbv-Landesverbandes in Baden-Württemberg 2017 www.bibliotheksverband.de/fileadmin/user_upload/Landesverbaende/Baden-Wuerttemberg/2017-12_Auswertung_Umfrage_final.pdf [alle Internetquellen zuletzt abgerufen am 4.12.2019]

3 Hierzu unter anderem eine BID-AG Personalentwicklung vgl. Schleihagen, Barbara: Wie gewinnen wir neues Personal für veränderte Bibliotheken? In: BuB 8-9(2018), S.470-473. Online abrufbar unter: www.b-u-b.de/wp-content/uploads/2018-08.pdf#page=22

zum Teil auch abgeschlossenem Studium, anderer begonnener oder abgeschlossener Berufsausbildung oder sonstiger Erwerbstätigkeit beziehungsweise nach einer Familienphase (hier gerne als Teilzeitausbildungsmodell) aufnehmen möchten oder die Ausbildung klar artikuliert zunächst als Zwischenstation zu einem eventuell anschließenden Studium sehen.

Heterogenität der Auszubildenden

Die daraus resultierende Heterogenität der Auszubildenden, die breite Streuung des Lebensalters der Ausbildungsbeginner, ihrer Vorkenntnisse und Erwartungen an die Ausbildung erfordern individuelle Anpassungen des Ausbildungsprozesses, frühzeitiges Ermöglichen selbstständigen Arbeitens in weitgehender Eigenverantwortung, um Unterforderungen zu vermeiden oder Leistungsschwächen, Mängel an sozialen Kompetenzen und Schulwissen aufzufangen.

Abzuwarten bleiben mögliche Auswirkungen des zunehmenden Anteils von älteren, studien- oder berufserfahrenen Personen unter den Auszubildenden auf die Ausbildung in der Gesamtheit. Schon jetzt sind in der Summe gestiegene Ansprüche der Bewerber an die Berufsausbildung festzustellen.

Punkten kann der FaMI-Beruf mit einer abwechslungsreichen Tätigkeit und einem ansprechenden Arbeitsumfeld, auch mit der sinnstiftenden Dimension des Berufes durch die nicht kommerzielle Vermittlung und Bereitstellung von Informationen in Bibliotheken und deren Bedeutung für die demokratische Gesellschaft.

Als Benefit kann auch Erwähnung finden, dass den Erwartungen der Bewerber an eine zukunftsgerichtete Ausbildung mit einem qualitativ hochwertigen Abschluss durch die durchweg hochqualifizierte Ausbildung in der großen Mehrheit der Einrichtungen entsprochen wird.

Medien im Wandel

Herausforderungen wie zum Beispiel neue nachgefragte Dienstleistungen, der Wandel der Mediennutzung mit dem partiellen Bedeutungsverlust physischer Medien, die verstärkte Inanspruchnahme von Bibliotheksräumen als Arbeitsplatz beziehungsweise Dritter Ort zusammen mit der zum Teil drastischen Reduzierung von Hilfs- und Massenarbeiten durch Technikeinsatz und der Integration vormals arbeitsteilig getrennter Aufgabenkomplexe führen zu Passungsproblemen mit der Ausbildungsverordnung aus dem Jahr 1998.

Arbeiten im Benutzungsdienst wie Ausleihe/Rücknahme sind weitgehend automatisiert beziehungsweise auf den Nutzer verlagert, die Digitalisierung der Arbeitsvorgänge nimmt zu, andere Arbeitsvorgänge sind outgesourct.

Bisher haben verringerte Arbeitsumfänge beziehungsweise der Wegfall bisheriger FaMI-Aufgabengebiete nur teilweise zum Arbeitsplatzabbau geführt. Wie die wenigen vorliegenden Untersuchungen und Erfahrungsberichte größerer Bibliotheken nahelegen, führt diese Freisetzung von Ressourcen eher zum Einsatz von FaMIs für höher qualifizierte, komplexere Aufgaben[4], auch im Übergangsbereich zu bisherigen Bachelortätigkeiten, gehäuft in der Öffentlichkeitsarbeit, Auskunft, EDV-/IT-Betreuung und -pflege sowie im Bereich digitaler Medienbereitstellung.

Mit Blick auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes Bibliothek ist die Zahl der FaMIs im Gegensatz zur Gesamtanzahl aller Beschäftigten angestiegen.

Der Verbleib im Beruf nach der Ausbildung ist abhängig von den Arbeitsmarktperspektiven und dem persönlich gesehenen Entwicklungspotenzial der New Professionals.

Allerdings werden FaMI-Aufgabenbereiche auch nur zeitweise tätigem Personal wie studentischen Hilfskräften oder Ehrenamtlichen übertragen sowie Stellen in Bibliotheken mit nicht bibliotheksmäßig vorgebildeten Quereinsteigern besetzt, nicht im Sinne einer Öffnung für andere Berufsgruppen aufgrund des Tätigkeitsgebietes, zum Beispiel für Erzieherinnen, sondern für klassische FaMI-Tätigkeiten.

Dem grundlegend geänderten Berufsbild der FaMIs und der Steigerung der Ansprüche muss die nunmehr, nach über 20 Jahren, begonnene Aktualisierung der Ausbildungsordnung Rechnung tragen.[5] Besonders häufig werden als Desiderate der bisherigen Ausbildung IT-, (medien-)pädagogische und soziale Kenntnisse erwähnt. Auch steht das ausschließlich in Deutschland vorzufindende Fachrichtungsmodell der FaMI-Ausbildung zur Diskussion. Der Verbleib im Beruf nach der Ausbildung ist abhängig von den Arbeitsmarktperspektiven und dem persönlich gesehenen Entwicklungspotenzial der New Professionals.

---

4 www.bib-info.de/fileadmin/media/Dokumente/Landesgruppen/Hamburg/hamburg/Protokolle/Auswertung_FAMI_Taetigkeiten.pdf; auch Lubig, Karina: Anforderungen steigen – Vergütungen nicht. In: BuB 7(2016), S.386-388. Online abrufbar unter: www.b-u-b.de/wp-content/uploads/2016-07.pdf#page=18

5 Im Gegensatz dazu wurde die gleich alte, vergleichbare Ausbildung in der Schweiz bereits grundlegend aktualisiert und wird alle fünf Jahre angepasst.

6 Vgl. auch Holste-Flinspach, Karin: Karrierechancen und Entwicklungsmöglichkeiten von FaMIs. In: BuB 2-3(2017), S.116-119. Online abrufbar unter: www.b-u-b.de/wp-content/uploads/2017-02.pdf#page=44

7 Ggf. fachbezogene Eignungsprüfung oder prüfungsfrei vgl. www.wissenschaft.hessen.de/studium/zugangsvoraussetzungen/beruflich-qualifizierte

Kontraproduktiv sind hier Rahmenbedingungen wie die tarifliche Eingruppierung im öffentlichen Dienst, familienunfreundliche Arbeitszeiten, die relativ geringen Aufstiegsmöglichkeiten und zu Beginn die oft nicht sichergestellte Übernahme nach der Ausbildung und/oder befristete Beschäftigungen, die zunächst zu einer Erwerbstätigkeit ohne Planungssicherheit führt.

Personalbindung

Zur Personalbindung, zur Vermeidung von Fluktuationen oder dem gänzlichen Ausscheiden aus dem Beruf können seitens der öffentlichen Arbeitgeber auch geldwerte Vorteile wie zum Beispiel Jobtickets, vergünstigter oder kostenfreier Zugang zu städtischen Einrichtungen wie Bädern, Museen, Theatern oder wo noch vorhanden die Wohnungsangebote der Städte ein Stück weit beitragen sowie bei dem stark geschlechtlich segregierten Beruf ein vermehrtes Angebot von Home Office.

Und natürlich gehören dazu Personalentwicklungsmaßnahmen, die dem hohen Fortbildungsinteresse der FaMIs Rechnung tragen und Weiterentwicklungschancen in den Bibliotheken ermöglichen.[6] Dies kann auch die finanzielle Förderung und Freistellung für eine Aufstiegsweiterbildung beinhalten.

Resümierend gibt es für den Beruf der Bibliotheks-FaMIs auch in einem zunehmend multiprofessionellen Berufsfeld gute Beschäftigungschancen.

Sofern sich (Bibliotheks-)FaMIs im Berufsfeld weiterqualifizieren wollen, stehen ihnen als Absolventen einer beruflichen Erstausbildung Vollzeitstudiengänge auch ohne Hochschulreife offen.[7] Beim Bachelorstudiengang Informationswissenschaft an der Hochschule der Medien in Stuttgart werden zudem die in der FaMI-Ausbildung erworbenen Kompetenzen für eine Verkürzung der Studienzeit angerechnet.[8]

Berufsbegleitende Weiterbildung

Ohne Aufgabe der Berufstätigkeit stehen FaMIs berufsbegleitende Fernstudiengänge offen: ein berufsbegleitendes Bachelorstudium Informationsmanagement an der Hochschule Hannover[9] beziehungsweise eine Fernweiterbildung Bibliothekswissenschaft an der Fachhochschule Potsdam[10] sowie eine Fachwirtfortbildung zum Fachwirt für Informationsdienste in Frankfurt[11].

Resümierend gibt es für den Beruf der Bibliotheks-FaMIs auch in einem zunehmend multiprofessionellen Berufsfeld gute Beschäftigungschancen. Perspektiven ergeben sich dabei zudem durch tendenziell eher anspruchsvoller werdende Tätigkeitsbereiche. Arbeitsmöglichkeiten bestehen, eingeschränkt auch sektorenübergreifend, deutschlandweit[12] und grenzüberschreitend in den Alpenländern. Aufstiegschancen zu Hochschulabschlüssen und höherer Berufsausbildung sind zwischenzeitlich gegeben.

Auf dem Arbeitsmarkt entstehen den Nachwuchskräften derzeit zusätzliche Vorteile durch den demografischen Wandel, die Alterspyramide der Beschäftigten und den Fachkräftemangel allgemein.

Anforderungen des Arbeitsmarktes

Das alles gilt jedoch nur, wenn die Berufsabsolventen auch weiterhin gut auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet werden und das erfordert zwingend eine aktualisierte und zukunftsorientierte neue Ausbildungsordnung mit einer Neufassung der Fachrichtungsgliederung. Derzeit ist das Bundesinstitut für Berufsbildung im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums (BMWi), des Bundesinnenmisteriums (BMI) sowie des Bundesminsteriums für Bildung und Forschung (BMBF) mit der Durchführung einer Voruntersuchung über die Berufsausbildung für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste befasst.

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.

8 www.hdm-stuttgart.de/iw/short-track

9 https://bib.f3.hs-hannover.de

10 www.fh-potsdam.de/studieren/fachbereiche/informationswissenschaften/weiterbildung/fernweiterbildung-bibliothekswissenschaft

11 www.hvsv.de/seminar/fm-60-62-0000-0000/vorbereitungslehrgang-auf-die-fortbildungspruefung-fachwirt-in-fuer-informationsdienste

12 Einzelne Regionen bieten jedoch nur wenige Arbeitsplätze.

Marina Belka

Auf vielen Umwegen zum FaMI

Eine Auszubildende berichtet, warum sie sich für eine Lehre in der Bibliothek entschieden hat

In der Schule fand ich die Idee, mich mit einer Ausbildung möglichst für mein ganzes Arbeitsleben festzulegen, sehr abschreckend. Wie sollte ich mich entscheiden, wenn ich von nichts im Arbeitsleben eine Ahnung hatte und noch nicht wusste, was es Spannendes gibt? Auch nach dem Abitur wusste ich nicht so richtig, was ich wollte und fing an zu jobben. Ich hatte die Motivation, möglichst viele Lebensumstände kennenzulernen und damit mein Verständnis für meine Umwelt auszubauen. Ich wollte Entscheidungen und Lebenswege besser nachvollziehen. Einige der Jobs haben mir in dieser Hinsicht weitergeholfen, andere habe ich gern hinter mir gelassen.

Es sollte in die künstlerisch-handwerkliche Richtung gehen, letztlich bin ich jedoch im Philosophiestudium gelandet. Das hat mir persönlich gut getan, ich habe meine Vorliebe für logisches Denken ausgebaut und danach als Bühnenbildassistentin am Theater organisatorische und soziale Stärken erkannt. Die Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FaMIs) waren mir allerdings lange nicht bekannt. Einer der Nebenjobs im Studium war die Betreuung der Bücherabteilung in einem Second-Hand-Laden: gespendete Bücher nach Zustand sortieren, bepreisen und einen für die Kunden thematisch schlüssig sortierten Bestand pflegen.

Ich bemerkte, dass mir das nicht nur lag, sondern ich auch bald den ganzen Bestand im Kopf hatte und die Kunden entsprechend beraten konnte. Durchaus bibliotheksnahe Arbeit, doch zu diesem Zeitpunkt kam ich noch nicht auf die Idee, dass man in einer Bibliothek auch arbeiten kann. Auf diesen Gedanken bin ich letztendlich erst durch Zufall gestoßen, und zwar einige Jahre, Jobs, Umzüge und ein abgebrochenes Studium später. Da war ich bereits in Darmstadt gelandet, bin nicht Bühnenmalerin am Theater geworden, half im Tierheim beim Katzenhaus aus, war die Jobberei ziemlich leid und suchte nach einer Ausbildung, weil ein weiteres Studium finanziell erst mal nicht infrage kam.

Mit meiner bisherigen Berufserfahrung kamen dafür Non-Profit-Organisationen viel eher infrage als privatwirtschaftliche Unternehmen, weil ich dort größere Chancen auf einen Beruf mit gesellschaftlichem Nutzen sah. Ich stöberte über eine Berufsmesse und las bei den Angeboten im öffentlichen Dienst das erste Mal über FaMIs und informierte mich weiter.

Das Berufsprofil der FaMIs in Wissenschaftlichen Bibliotheken (WBs) erschien mir wie ein vernünftiger Kompromiss zwischen Dingen, in denen ich mir ein passables Können zutraute, und einem abwechslungsreichen Berufsalltag. Die Arbeit in einer Öffentlichen Bibliothek ist zwar spannend, doch die wissenschaftlich orientiertere Arbeit an WBs liegt mir einfach mehr, zumal ich an Naturwissenschaften interessiert bin und der Forschung gern zuarbeite. Also suchte ich nach Ausbildungsplätzen und fand mit der Universitäts- und Landesbibliothek (ULB) Darmstadt meine Wunschausbildungsstätte. Sie bietet eine Vielfalt an Teilaspekten der Fachrichtung Bibliothek, von den historischen Altbeständen über den landesbibliothekarischen Teil bis hin zu Entwicklungen in Open Access. Das kam meinem Wunsch nach einer umfassenden Ausbildung sehr entgegen, denn ich wollte in so viele Aspekte wie möglich reinschnuppern, um am Ende meinen Arbeitsschwerpunkt bewusst nach meinen persönlichen Interessen wählen zu können. Wie sagt man so schön: Man weiß es erst richtig, wenn man es selbst gemacht hat.

Zu meinem großen Glück war das Interesse gegenseitig und ich habe den Beruf in den zweieinhalb Jahren an der ULB sehr schätzen gelernt. Das Tätigkeitsfeld ist vielfältiger, als ich gedacht habe, und da ich in nahezu jede Abteilung einmal reinschauen darf, fühle ich mich bei meinen Entscheidungen für die Zukunft nach der Ausbildung inzwischen sicher und gut vorbereitet. Am meisten Spaß hatte ich bei der Open-Access-Schulung beim Verstehen von Programmierung und Dateikompatibilität, im Digitalisierungszentrum bei so ziemlich allem und bei den historischen Sammlungen bei komplizierteren Titelaufnahmen. Das Thema Open Access und entsprechende Konsortialverträge verfolge ich mit großem Interesse, denn die Entwicklungen in diesem Feld werden immer bedeutsamer gerade für Wissenschaftliche Bibliotheken.

Für mich geht es nach der FaMI-Ausbildung und einigen Jahren im Beruf dann weiter: Ich möchte in Zukunft mehr selbstständige Entscheidungen treffen dürfen und werde mich in absehbarer Zeit für eine Weiterbildungsoption entscheiden. Denn der FaMI hat mir richtig Lust auf Bibliothek gemacht.

Marina Belka, 1989 geboren in Bad Pyrmont, seit August 2017 Auszubildende zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FaMI), Fachrichtung Bibliothek, an der Universitäts- und Landesbibliothek Darmstadt. Nach der Abschlussprüfung zur FaMI im Juni 2020 will sie im Bibliothekssektor bleiben.

Frauke Schade

Fit für die Zukunft

Anforderungen einer neuen Arbeitswelt an die bibliotheks- und informationswissenschaftliche Aus- und Weiterbildung

»Wer 1018 in China lebte, wusste nicht, dass 1050 das Song-Reich zusammenbrechen, die Kitan von Norden aus angreifen und Krankheiten Millionen hinwegraffen konnten. Doch zugleich stand fest, dass auch 1050 die meisten Menschen noch als Bauern und Weber arbeiten […] Deshalb brachten arme chinesische Eltern ihren Kindern 1018 bei, wie man Reis anpflanzte oder Seide webte […]Heute hingegen haben wir keinerlei Vorstellung, wie China oder der Rest der Welt 2050 aussehen wird. Wir wissen nicht, womit die Menschen ihren Lebensunterhalt verdienen werden, wir wissen nicht, wie Armeen und Bürokratien funktionieren, und wir wissen nicht, wie die Beziehungen zwischen den Geschlechtern aussehen werden.«

Yuval Noah Harari[1]

Wenn Wandel nunmehr die einzige Konstante[2] ist, wie gelingt es Bibliotheken, aktuelle Entwicklungen zu antizipieren, um dem Veränderungsdruck durch eine beständige Weiterentwicklung zu begegnen und fit für die Zukunft zu sein? Wie müssen Bibliotheken, wie müssen Mitarbeiter/-innen in Bibliotheken aufgestellt sein, um Chancen technologischer und gesellschaftlicher Entwicklungen zu nutzen und Herausforderungen zu meistern? Welche Anforderungen stellt dies an die Aus- und Weiterbildung?

Das Bundesamt für Arbeit und Soziales hat ein internationales Konsortium an Forscherinnen und Forschern beauftragt, eine Prognose zu den Qualifikationsanforderungen unter den Bedingungen »guter Arbeit« für den Arbeitsmarkt bis 2030 zu erstellen.[3,4] Ziel der 2016 vorgelegten Forsight-Studie »Digitale Arbeit« war es, unter anderem die zukünftigen Anforderungen an die Erwerbsteilnahme, die Vielfalt von Beschäftigungsverhältnissen sowie an einen generationenübergreifenden Kompetenzerhalt zu identifizieren.[5] Die Studie beruht auf dem Paradigma, dass Innovation und gute Arbeit abhängig sind von der Ausstattung des Human-, Struktur- und Beziehungskapitals. Unter dem Term »gute Arbeit« werden Bedingungen menschengerechter Arbeit thematisiert.[6] Unter Humankapital versteht man das Wissen und die Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Fähigkeit, organisationales Wissen innerhalb von Strukturen und Prozessen der Wissensgenerierung, -speicherung und des -austausches fruchtbar zu machen, wird dem Strukturkapital zugerechnet. Das Beziehungskapitel bezieht sich auf die Fähigkeit, Kompetenzen in Vernetzung und Kooperation mit Externen weiterzuentwickeln.[7] Der Beitrag reflektiert diese Anforderungen für das Berufsfeld Bibliothek und Information unter besonderer Berücksichtigung der bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung.

Veränderung bestehender Berufe

Die Studie zeigt, dass sich der Strukturwandel weitgehend auf Veränderungen bestehender Berufe auswirkt und nur teilweise zum Entstehen neuer Berufe führt.[8] Infolge der zunehmenden Unterstützung von Tätigkeiten durch technische Systeme, automatisierte Prozesse und wissensspeichernde Infrastrukturen verliert auf der Ebene des Humankapitals die wissensgenerierende Bildung an Bedeutung.[9] Sie wird in Zukunft auch deshalb weiter an Bedeutung verlieren, da Mitarbeiter/-innen durch Arbeitsteilung und Spezialisierung, aber auch individualisierte Assistenz- und Tutorensysteme dabei unterstützt werden, Probleme zu lösen und Aufgaben zu bewältigen.[10] Dabei wird es sicher auch in unserem Berufsfeld in Zukunft so sein, dass Tätigkeiten weiter automatisiert und an technische Systeme ausgelagert werden, so wie wir es heute schon von der Medienverbuchung oder automatischen Indexierung kennen.

Der Bedeutungsverlust wissensgenerierender Bildung ist jedoch nicht damit gleichzusetzen, dass Fachwissen obsolet wird. Vielmehr bestätigt die Studie für nahezu alle Branchen eine Entwicklung, die sich auch im Berufsfeld Bibliothek und Information zeigt – eine zunehmende Diversifizierung von

Handlungsfeldern und eine Spezialisierung von Tätigkeiten.[11] Dies wird nicht nur an den typischen Sparten Wissenschaftlicher und Öffentlicher Bibliotheken deutlich, sondern auch in den sich jeweils ausdifferenzierenden Aufgaben und Funktionen der verschiedenen Bibliothekstypen, die sich in den Schnittstellen mit anderen Fachdisziplinen – etwa der Informatik, der Sozialen Arbeit, der Wirtschaft, der Medienpädagogik und so weiter weiterentwickeln.

Es wird deutlich, dass die Lehre die Herausforderungen angenommen hat, wenngleich die zunehmende Diversifizierung im kleinen Fach Informationswissenschaft trotzdem ein Drahtseilakt ist.

So entstehen neue Handlungsfelder – etwa im Bereich von Open Science, Digital Humanities, Forschungsdatenmanagement, in der Vermittlung von Informations-, Medien- und Digitalkompetenz sowie in weiteren Feldern, die andere und/oder neue fachliche Expertisen einfordern. Fachwissen wird hier nicht nur aktualisiert, sondern entwickelt sich beständig weiter. Studienreformen, wie zum Beispiel in Köln, Stuttgart, Potsdam oder Berlin, dokumentieren, wie auf die Veränderungsdynamik in Bibliotheken mit einer Aktualisierung von Studienprogrammen reagiert wird. Diversifizierung und Spezialisierung wird zum Teil mit einer dezidierten Schwerpunktsetzung entlang der Hauptsparten Wissenschaftlicher und Öffentlicher Bibliotheken begegnet (zum Beispiel an der TH Köln und der HdM Stuttgart).[12]

Eine andere Strategie ist, auf eine generalisierte Lehre im Bachelor und auf eine hohe Spezialisierung im Master zu setzen, wie zum Beispiel an der HU Berlin oder an der HAW Hamburg.[13] Auch neue Tätigkeitsfelder wie Forschungsdatenmanagement, Digital Humanities, Open Science finden in der Lehre zunehmend Beachtung (zum Beispiel TH Köln, FH Potsdam, HU Berlin, HAW Hamburg). Alle Hochschulen haben mit einem Ausbau informatorischer Inhalte reagiert, sie finden sich auch in Studienschwerpunkten wie Bibliotheksinformatik an der HTWK Leipzig oder dem gleichnamigen Master an der TH Wildau.[14] Es wird deutlich, dass die Lehre die Herausforderungen angenommen hat, wenngleich die zunehmende Diversifizierung im kleinen Fach Informationswissenschaft trotzdem ein Drahtseilakt ist: Obwohl die (Wissenschafts-)Politik informationswissenschaftliche Expertise zunehmend einfordert[15], ist an einigen Standorten ein Rückbau dieser Fächer zu verzeichnen, weil die Relevanz – auch aufgrund der Immaterialität von Information und dem Image von Bibliotheken – vor Ort nicht deutlich genug vermittelt werden kann.

Soziale Kompetenzen gewinnen an Bedeutung

Vor dem Hintergrund der Veränderungsdynamik zeigt die Studie, dass sozialen und Selbstkompetenzen eine zunehmend hohe Bedeutung beigemessen wird.[16] Zu diesen Kompetenzen gehören Flexibilität, Kreativität, adaptives Denken, soziale und interkulturelle Fähigkeiten, Kommunikationstalent und Teamfähigkeit.[17] Dies bestätigt unter anderem die Absolventenstudie der HAW Hamburg, die darstellt, dass Team-,

Studienreformen, wie zum Beispiel an den bibliothekarischen Ausbildungsstätten in Köln, Stuttgart, Potsdam oder Berlin, dokumentieren, wie auf die Veränderungsdynamik in Bibliotheken mit einer Aktualisierung von Studienprogrammen reagiert wird. Foto: Matej Kastelic - stock.adobe.com

Kommunikations- und Konfliktfähigkeit zu den drei wichtigsten sozialen Kompetenzen der Befragten gehören.[18] Hierbei muss angemerkt werden, dass der Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse der Kultusministerkonferenz (KMK) – dieser ist Grundlage der Curriculumsentwicklung an Hochschulen in Deutschland – soziale, methodische und Selbstkompetenzen als drei von vier Kompetenzfeldern vorgibt, über die Absolventinnen und Absolventen verfügen sollten. Nur ein Kompetenzfeld widmet sich dezidiert dem Fachwissen.[19] Dies spiegelt sich in den Curricula wider und wird weiter ausgebaut: Etabliert sind Labor- und Praxisprojekte sowie Praktika. Formate wie Forschendes Lernen wurden durch den Qualitätspakt Lehre aufgewertet.[20]

Im Hinblick auf den Fachkräftemangel ist zudem die Frage relevant, wie Mitarbeiter/-innen für bibliothekarische Aufgaben qualifiziert werden, die nicht fachspezifisch ausgebildet wurden.

Mit Blick auf das differenzierte Kompetenzverständnis der KMK erhalten auch neuere didaktische Konzepte wie Flipped Classroom, Szenariotechniken oder die Arbeit mit Fallstudien Einzug in die Lehre.[21] Die Studie legt zudem offen, dass die Bedeutung der sogenannten Scientific Literacy in Zukunft steigt. Scientific Literacy bezieht sich auf den versierten Umgang mit automatisierten Systemen ebenso wie auf die kompetente Recherche, Auswertung und Dokumentation von Daten jeglicher Art.[22] Dies gehört zum originären Ausbildungskanon unserer Fachbereiche. Heute und in Zukunft bleibt die Transferfähigkeit von Kenntnissen auf Anwendungskontexte relevant.[23] Elke Greifeneder und Ulla Wimmer weisen zurecht darauf hin, dass für die Berufspraxis relevantes Wissen auch dann Berücksichtigung findet, wenn sich dies nicht explizit im Titel der Lehrveranstaltung findet. Als Beispiel führen sie unter anderem an, dass die Kenntnis spezieller Bibliothekssoftware im übergeordneten Kontext von Informationsaufbereitung und -organisation verortet sind.[24]

Die Studie legt zudem offen, dass sich durch den demografischen Wandel und Fachkräftemangel der Fokus von der initialen Ausbildung hin zur Weiterbildung verschiebt.[25] So stellt sich im Berufsfeld drängend die Frage, wie Mitarbeiter/-innen weiterzuqualifizieren sind, deren Abschluss länger zurück liegt. Im Hinblick auf den Fachkräftemangel ist zudem die Frage relevant, wie Mitarbeiter/-innen für bibliothekarische Aufgaben qualifiziert werden, die nicht fachspezifisch ausgebildet wurden. Gesellschaftliche Entwicklungen wie Individualisierung, der Anspruch auf Work-Life-Balance, nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind zusätzliche Herausforderungen – sowohl für die Personalentwicklung in Bibliotheken als auch für die Fort- und Weiterbildung.

Die Studie stellt heraus, dass in der Fort- und Weiterbildung deshalb Konzepte und Programme gefragt sind, die sowohl die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Weiterbildung und Familie erlauben als auch informelle (Selbst-)Lernprozesse fördern.[26] Auf diese Anforderungen reagieren die Hochschulen mit berufsbegleitenden Bachelor- (zum Beispiel HS Hannover, FH Potsdam) und Masterstudiengängen (zum Beispiel an der FH Potsdam, TH Köln, HU Berlin, TH Wildau). Zertifikatskurse, die eine wissenschaftlich fundierte und anwendungsorientierte Weiterbildung in thematisch und organisatorisch abgeschlossenen Modulen bieten und international anerkannt sind, werden an der HdM Stuttgart (als Kontaktstudium, auch mit Möglichkeit zum Master) und am ZBIW der TH Köln angeboten. Wert wird hier darauf gelegt, dass Lernen individuell und auf Distanz erfolgen kann. Eingesetzt werden beispielsweise Vorlesungsaufzeichnungen und Webinare, die in Präsenzphasen vertieft werden.[27]

Flexibilisierung und Dezentralisierung

Die Veränderung des Strukturkapitals ist im Wesentlichen gekennzeichnet durch Flexibilisierung und Dezentralisierung der Arbeitsorganisation in Unternehmen.[28] In Changeprozessen kommt der Unternehmensführung eine Schlüsselrolle zu. Belastungsgrenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern müssen ebenso erkannt werden wie Autonomiebestrebungen. In diesem Spannungsfeld ist ein kooperativer Führungsstil gefragt, dem es gelingt, die wirksamen Kräfte zu einem Wir-Gefühl zu vereinen und eine vertrauensvolle Basis zu schaffen, die konstruktiv mit Fehlern umgeht.[29] Dabei braucht eine innovationsfreundliche Unternehmenskultur mehr denn je einen verbindlichen Rahmen, der Sicherheit bietet. Es ist nicht überraschend, dass die Studie strategische Weitsicht, eine systematische Personalentwicklung und ein kontinuierliches Verbesserungsmanagement als grundlegend für Innovation herausstellt. Auf der operativen Ebene sollten digitale Technologien sowohl dezentrale und arbeitsteilige als auch lernintensive und innovationsfördernde Prozesse bestmöglich unterstützen. Gleichermaßen spielen formelle und informelle Räume, die das Experimentieren an neuen Lösungen

Schwerpunkt

Themenschwerpunkte in BuB

Heft 11/2019
Bibliotheken und Zivilgesellschaft

Heft 12/2019
Barrierefreiheit

Heft 01/2020
Karriere

Heft 02-03/2020
Perspektiven für die Zukunft

Heft 04/2020
Bibliotheken und Journalismus

Heft 05/2020
Bibliothekartag Hannover

über hierarchische Ebenen und innerbetriebliche Strukturen hinweg ermöglichen, eine wichtige Rolle.[30] Gerade in der internen Fort- und Weiterbildung eröffnen sich neue Chancen, individuelles und informelles Lernen durch technikbasierte Assistenzsysteme und mit tutoriellen Anwendungen zu unterstützen, was in Zukunft zu einer noch stärkeren Verschmelzung von Lernen und Arbeit führt.[31]

Auf der Ebene des Beziehungskapitals ist für Bibliotheken wie für Hochschulen relevant, wie Beziehungen zu Partnern, Netzwerken der Branche und darüber hinaus gestaltet werden. Es geht darum, Konzepte und Strukturen zu schaffen, die es ermöglichen, Wissen nicht nur auszutauschen, sondern kollaborativ weiterzuentwickeln. Gerade hier hat das kooperativ aufgestellte Bibliothekssystem eine Stärke. Neben der Fort- und Weiterbildung bieten auch die Hochschulen einen Anknüpfungspunkt, den Transfer mit der Praxis weiter zu stärken, Bedarfe abzustimmen und Mitarbeiter-/innen sowie Absolventinnen und Absolventen fit für die Zukunft zu machen. Gleichermaßen geht es für Bibliotheken und Hochschulen darum, Kontakte gerade an den Schnittstellen verwandter Fachdisziplinen zu vertiefen und zu neuen Formen interdisziplinärer Zusammenarbeit zu kommen, die über den Tellerrand hinausgehen.

Frauke Schade ist Professorin für Informationsmarketing, Unternehmenskommunikation und Bestandsmanagement an der HAW Hamburg. Sie ist im Vorstand der Konferenz der bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Ausbildungs- und Studiengänge und arbeitet in der AG Personalgewinnung der BID mit.

1 Harari, Yuval: 21 Lektionen für das 21. Jahrhundert. 7. Aufl. München: Beck, 2019, S. 342

2 Nach Heraklit

3 Apt, Wenke; Bovenschulte, Marc; Hartmann, Ernst; Wischmann, Steffen: Foresight-Studie »Digitale Arbeitswelt« für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Forschungsbericht, 463). Berlin: Institut für Innovation und Technik, 2016

4 Die Studie beruht auf einer Literaturstudie, strukturierten Experteninterviews sowie der Durchführung eines expertenbasierten Roadmapping Workshops, vgl. Apt et al. 2016, S. 15

5 Apt et al. 2016, S. 5

6 Der Begriff ist dem arbeitspolitischen Leitbild der IG Metall aus den 1990er-Jahren entlehnt und gewinnt in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zunehmend an Bedeutung, vgl. Pickshaus, Klaus: Was ist gute Arbeit? In: IG Metall Projekt Gute Arbeit (Hrsg.): Handbuch »Gute Arbeit«. Handlungsempfehlungen und Materialien für die betriebliche Praxis. Hamburg: VSA-Verlag, 2007, S. 17, 18

7 Apt et al. 2016, S. 17

8 Apt et al. 2016, S. 33

9 Apt et al. 2016, S. 36

10 Apt et al. 2016, S. 8,10, 56

11 Apt et al. 2016, S.35

12 Fühles-Ubach, Simone: Studienreform als Quadratur des Kreises oder »Warum ein Data Librarian kein Bibliothekar mehr ist«. Berlin: 107. Deutscher Bibliothekartag, 18.06.2018, urn:nbn:de:0290-opus4-34680; Vonhof, Cornelia: Bibliotheken und Hochschulen in einem Boot?! Trends in Bibliotheken und Konsequenzen für die Lehre. Berlin: 107. Deutscher Bibliothekartag, 18.06.2018, urn:nbn:de:0290-opus4-157486

13 Wimmer, Ulla; Greifeneder, Elke: Die 90-Jährige, die aus dem Bibliotheksfenster steigt – und bleibt. Forschung und Lehre am Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin. Berlin: 107. Deutscher Bibliothekartag, 18.06.2018, urn:nbn:de:0290-opus4-157434

14 Gantert, Klaus; Neher, Günther; Schade, Frauke: Lehre und Forschung in der Informationswissenschaft. In: Bredemeier, Willi (Hrsg.) L: Zukunft der Informationswissenschaft. Hat die Informationswissenschaft eine Zukunft. Berlin: Simon Verlag, 2019, S. 197-199.

15 Zum Beispiel: Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Stärkung des Systems Wissenschaftlicher Bibliotheken in Deutschland. Ein Impulspapier des Ausschusses für Wissenschaftliche Bibliotheken und Informationssysteme der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Bonn, 2018; Deutscher Städtetag (DST): Bildung und Kultur in der Stadt. Positionspapier des Deutschen Städtetags zur kulturellen Bildung. Berlin, Köln, 2019; Rat für Informationsinfrastrukturen (RfII): Digitale Kompetenzen – dringend gesucht. Empfehlungen zu Berufs- und Ausbildungsperspektiven für den Arbeitsmarkt. Göttingen, 2019

16 Apt et al. 2016, S. 36

17 Apt et al. 2016, S. 36

18 Schade, Frauke (Hrsg.): Mit Vollgas in die Zukunft! Absolventenstudie des Studiengangs Bibliotheks- und Informationsmanagement. Projektbericht. Hamburg: HAW Hamburg, Department Information, 2019, S. 51, www.haw-hamburg.de/fileadmin/user_upload/DMI-I/Studium/Studiengaenge/BIM/Projektbericht_BIM_Insights_20190325_FIN_II.pdf (zuletzt abgerufen am 4.12.2019)

19 Vgl. Kultusministerkonferenz (KMK): Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse, 2017, S. 5, www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_02_16-Qualifikationsrahmen.pdf (zuletzt abgerufen am 4.12.2019)

20 www.gwk-bonn.de/themen/foerderung-von-hochschulen/qualitaetspakt-lehre-innovation-in-der-hochschullehre (zuletzt abgerufen am 4.12.2019)

21 Gantert, Neher, Schade 2019, S. 199-203

22 Apt et al. 2016, S. 29

23 Apt et al. 2016, S. 30

24 Wimmer, Greifeneder 2018, S. 24

25 Apt et al 2016, S. 51, 69

26 Apt et al. 2016, S. 69

27 Gantert, Neher, Schade 2019, S. 199

28 Apt et al. 2016, S. 25

29 Apt et al. 2016, S. 26, 27

30 Apt et al. 2016, S. 10, 11, 20, 71

31 Apt et al. 2016, S. 69, 70

Elke Zitzke

Lust am Lernen?

oder: Wie können wir die Motivation von Auszubildenden in Bibliotheken fördern?

1. Ein paar Schlaglichter auf die »Jugend von heute«

Zu den »Digital natives« gehören die Auszubildenden von heute, für die der Umgang mit dem Internet, sozialen Medien und der entsprechenden Technik von klein auf eine Selbstverständlichkeit ist. Die meisten haben eine existenziell relativ sichere Ausgangslage. Auch die nahe Zukunft sieht gut aus: Bei dem akuten Fachkräftemangel sind die Angehörigen der sogenannten »Generation Z« auf dem Arbeitsmarkt umworbene potenzielle Mitarbeiter. Das entspannt, die Optimierung des Lebenslaufes ist nicht mehr das alleinige Ziel, die Verbesserung der Welt rückt wieder in den Fokus. Die damit eingehende Politisierung wird gestärkt durch den Blick in eine weitere Zukunft, die langfristig sehr viel unsicherer erscheint. Angefangen von der fehlenden Altersversorgung bis hin zum Klimawandel bietet die globalisierte Welt wenig Geborgenheit und stellt hohe Herausforderungen.

Eine bewusste Lebensführung ist ihnen tendenziell wichtig, einer zu großen Vereinnahmung durch die Erwerbsarbeit möchten sie im Gegensatz zur Elterngeneration vorbeugen. Sie entwickeln eigene Orientierungen und Wertvorstellungen. Als eher selbstbewusst beschrieben erwarten sie zum Beispiel eher 9-to-5 statt flexible Arbeitszeiten. Für sie ist das lang erkämpfte Home-Office keine erstrebenswerte Option. Nicht Work-Life-Balance sondern Work-Life-Separation heißt die Devise, Karriere durchaus – aber nicht unter allen Umständen. Laut der Shell-Studie von 2019 steht die Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns im Erwerbsleben im Vordergrund. Dabei ist ihnen eine exakte Stellenbeschreibung gegebenenfalls lieber als die freie Arbeitsgestaltung, die ins Unendliche münden kann, Struktur und Sicherheit statt Flexibilität, die aus ihrem Blickwinkel wie beliebige Verfügbarkeit aussieht. Auch die Beziehung zu älteren Kollegen gestaltet sich spontan nicht ganz leicht. Skeptisch in ihrer Grundhaltung, sind sie zunächst einmal stark auf die eigene Peergroup ausgerichtet, auf Menschen ihrer Altersklasse. Auf der einen Seite macht die ausgiebige Beschäftigung mit dem digitalen Leben sie weniger erfahren im analogen Leben, auf der anderen Seite haben sie Kompetenzen, mit denen sie der älteren Generation und ihren Ausbildern meistens um Längen voraus sind.

Für Ausbildungsverantwortliche besteht die Herausforderung darin, einen Zugang zu den jungen Menschen zu bekommen, die »anders ticken«, die durch Computerspiele und YouTube abwechslungs- und spannungsreiches Entertainment gewohnt sind und die mit abwartender Haltung »erst mal kommen lassen«.

2. Zentrale Faktoren der Motivation: Antriebe und Sinn

Menschen sind von Natur aus motiviert, ihre Energien sinnvoll einzusetzen. Sie können gar nicht anders, das ist sozusagen als physiologischer Prozess einprogrammiert. Die Frage ist, für was Menschen motiviert sind – und für was nicht. Nicht immer sind sie für das motiviert, was andere von ihnen fordern, insbesondere auch dann, wenn das Geforderte aus persönlichen Gründen negativ besetzt ist. Inneres Engagement und in der Folge persönlicher Einsatz für eine Aufgabe entstehen nur, wenn Menschen diese als sinnvoll erachten. Motivation ist die Mobilisierung dieses Handlungswillens über die Vernunft und das Gefühl, wobei intrinsische und extrinsische Faktoren zusammenspielen. Ausbilder können zum einen die äußeren Rahmenbedingungen betrachten, die die inneren Antriebskräfte der Azubis zu beeinträchtigen drohen. Zum anderen sollten sie die persönliche Motivstruktur eines Azubis kennenlernen.

Der US-amerikanische Psychologe Abraham Maslow beschrieb folgende Antriebskräfte beim Menschen: physiologische Bedürfnisse, Sicherheitsbedürfnisse, soziale Bedürfnisse, Individualbedürfnisse, Selbstverwirklichungsbedürfnisse.

Die einzelnen Antriebe können für unterschiedliche Menschen eine ganz unterschiedliche Bedeutung haben. Ein Azubi mit einem ausgeprägten Individualbedürfnis nach Ansehen, Wertschätzung und Wichtigkeit wird vielleicht gerne Vorträge halten oder Veranstaltungen aktiv mitgestalten. Wohingegen ein Azubi, bei dem das Sicherheitsbedürfnis im Vordergrund steht, möglicherweise lieber eine klar strukturierte Hintergrundarbeit ohne öffentlichen Auftritt übernimmt. Ein wesentlicher Teil der Motivationsaufgabe für Ausbilder besteht also darin, es den Auszubildenden zu ermöglichen, ihre inneren Antriebskräfte bezogen auf die Arbeit zu entwickeln. Folgende Fragen können dabei hilfreich sein:

- Welche Antriebskräfte sind für den Azubi besonders wichtig, welche sind bei ihm weniger ausgeprägt?
- Wie können Bedingungen geschaffen werden, die zum einen für den Azubi zentrale Bedürfnisse befriedigen, und die ihm zum anderen erlauben, Antriebskräfte zu aktivieren, die für ihn bisher nicht im Vordergrund standen?

3. Ansatzpunkte für die Motivation in der Ausbildung

Auf drei Ebenen kann angesetzt werden: auf der Ebene der Sinnhaftigkeit, auf der Ebene der Gestaltung der persönlichen Beziehung, auf der Ebene der methodischen Gestaltung.

Sinnhaftigkeit

Da Sinnhaftigkeit ein ganz wesentliches Moment der Motivation ist, sollte diese im Ausbildungsprozess immer wieder deutlich gemacht werden, zum Beispiel auf folgende Weise:

- übergeordnete Zusammenhänge und klare Struktur herstellen
- Zielbewusstsein und Verständnis für Ziele und Teilziele vermitteln

- einzelne Lernziele und -inhalte in Gesamtaufgabe und Abläufe des Betriebes einordnen
- Transparenz und Partizipation schaffen
- an Lebenswelt und Erfahrungen der Azubis anknüpfen
- Ausbildungsplan so individuell wie möglich gestalten
- beruflichen und außerberuflichen Nutzen der Lerninhalte deutlich machen
- selbstständiges Planen, Durchführen, Kontrollieren ermöglichen
- Verantwortung übertragen
- Teamarbeit mit interessanten Personen anbieten
- klare Führung
- Vorbild sein – in der konkreten Arbeit, in der Kommunikation und in der Begeisterung

Gestaltung der persönlichen Beziehung und der Kommunikation

Auf der persönlichen Ebene gilt es zunächst, das Vertrauen zu den Azubis herzustellen. Hier kann es hilfreich sein, eigene Vorurteile zu reflektieren, eine gewisse Gelassenheit gegenüber einem befremdenden Verhalten an den Tag zu legen und dem jungen Gegenüber auf Augenhöhe zu begegnen. Die Bereitschaft, auch von den Azubis zu lernen und ihre Medienkompetenzen zu schätzen und zu nutzen, beeinflusst den Umgang mit ihnen positiv. Dabei geht es keineswegs darum, sich anzubiedern, sondern ein echtes Gegenüber zu sein, mit ehrlichem Interesse am eigenen Beruf, an der Aufgabe als Ausbilder, am Azubi, seinem Können und seiner Entwicklung. Die Motivation und Glaubhaftigkeit des Ausbilders ist Kernelement für die Beziehung und die Motivation der Azubis: Im Bruchteil von Sekunden stellen sie anhand von Körperhaltung, Gestik, Mimik und Stimmklang fest, wie motiviert der Ausbilder ist, ob er authentisch und mit innerer Beteiligung dabei ist und sich mit dem Stoff und seiner Aufgabe identifiziert. Wirkt der Ausbilder nicht überzeugend, ist das Abschalten und damit eine fehlende innere Beteiligung auch bei den Azubis programmiert. Sein allgemeines Kommunikationsverhalten, sein persönliches Auftreten im Lehrdialog oder -vortrag sind entscheidend für die Aufmerksamkeit und das Engagement der Azubis. Wird der Ausbilder auf der »analogen« Ebene seiner Aufgabe mit Souveränität gerecht, gestaltet er ein gutes Gegengewicht zum Spaßfaktor der digitalen Welt.

Methodische Gestaltung

Vor der konkreten methodischen Gestaltung sind einige Überlegungen sinnvoll:

a) Wie sind die individuellen Lernvoraussetzungen der Azubis? Je mehr auf den einzelnen Azubi und seine spezifischen Lernfähigkeiten eingegangen werden kann, umso günstiger für Motivation und Lernerfolg. Sicher lässt sich Ausbildung nicht durchgängig auf ein einzelnes Individuum zuschneiden, doch den Lernstil eines Azubis zu kennen, mit ihm Lernerfahrungen und -möglichkeiten zu thematisieren, Lerninhalte auf unterschiedlichen Kanälen anzubieten und mit vielfältigen Methoden zu arbeiten, all dies kann helfen, den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen gerecht zu werden.

b) Wie ist die Motivation der Azubis? Ausbildung sollte in einer angenehmen Atmosphäre stattfinden, die Vorteile des Lernens, der Übernahme von Aufgaben, des Einsatzes und der Anstrengung, des Mutes und des Durchhaltens auch bei Herausforderungen und Durststrecken sollten deutlich angesprochen werden. Erscheinen das Lernen und die Arbeit attraktiv und wird ein Nutzen deutlich, ist die Motivation hoch.

c) Wie ist die spezielle Motivation der Azubis für einen bestimmten Lerninhalt und ihr Vorwissen? Am besten funktioniert das Verarbeiten von Lerninhalten, wenn Interesse vorhanden, wenn der Lernende von sich aus offen für das Thema ist und eine innere Fragehaltung hat. Eine solche Fragehaltung kann der Ausbilder durch eine entsprechende Gesprächsführung wecken. Es ist wichtig, Anknüpfungspunkte im Vorwissen zu aktivieren und im weiteren Lernprozess eine möglichst aktive Durchdringung eines Stoffes zu ermöglichen. Gleichzeitig sollte diese Aktivität auch Spaß machen. Das fördert die für die Verarbeitung und Verankerung notwendigen Botenstoffe. Ein angespanntes Klima, ein gelangweilter oder überforderter Ausbilder wirken sich hinderlich auf die Aufnahmefähigkeit und die spätere Abrufbarkeit des Gelernten aus. Umgekehrt kann persönliche Begeisterung an der Ausbildungsaufgabe und am Inhalt, echtes Interesse am Azubi und eine gesunde Identifikation mit der Rolle als Ausbilder die Motivation fördern.

Es können verschiedene Methoden miteinander kombiniert werden: von Beobachtungsaufgaben bis zum Lehrvortrag, vom Interview bis zum Rollenspiel, vom Projekt bis zum Take-over, vom Lerntagebuch bis zum selbstgedrehten Videofilm, et cetera. Zentral sind auch die verschiedenen Arten von Gesprächen: Ziel-, Lehr-, Ist-Stand-, Problemlösungs-, Motivations-, Feedback- und Beratungsgespräche. Jeder Dialog bietet eine Chance, Auszubildende zu motivieren, durch Wertschätzung, Eingehen auf die individuelle Situation, herausfordernde Fragestellungen, klare Rückmeldung, Anregungen für den Entdeckergeist, Freude am gemeinsamen Gestalten.

Elke Zitzke ist selbstständige Beraterin, Trainerin und Coach, unter anderem für Führungskräfte und Ausbilder

Literatur:

Abraham Maslow/ Paul Kruntorad: Motivation und Persönlichkeit. Hamburg: Rowohlt 1981

Gerhard Roth: Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten. 13. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta 2019

Christian Scholz: Junge Berufseinsteiger ticken anders. www.computerwoche.de. 4. Februar 2015, online abrufbar unter: www.computerwoche.de/a/auf-generation-y-folgt-generation-z, 3092911 [letzter Zugriff am 10.12.2019]

Christian Scholz: Generation Z. Wie sie tickt, was sie verändert und warum sie uns alle ansteckt. Weinheim: Wiley-VCH Verlag 2014

Frederic Vester: Denken, Lernen, Vergessen. München: DTV 2001

www.shell.de/ueber-uns/shell-jugendstudie/_jcr_content/par/toptasks.stream/1570708341213/4a002dff58a7a9540cb9e83ee0a37a0ed8a0fd55/shell-youth-study-summary-2019-de.pdf [letzter Zugriff am 10.12.2019]

Tanja Gehring, Luis Moßburger

Bibliotheken als attraktive Arbeitgeberinnen?

Eine Analyse aus Sicht von Einsteigern und Einsteigerinnen in den Beruf

Fachkräftemangel ist in aller Munde – auch in Bibliotheken. Qualifiziertes Personal wird in allen Branchen gesucht und stark umworben, gerade im Informations- und Informatikbereich. Bibliotheken teilen sich den Arbeitsmarkt mit vielen anderen Unternehmen der freien Wirtschaft, die dem öffentlichen Dienst gegenüber einige zusätzliche Anreize bieten, vor allem jedoch ein höheres Gehalt. Ob Bibliotheken in diesem hart umkämpften Gebiet attraktive Arbeitgeberinnen darstellen, soll im Folgenden aus Sicht von Berufsanfängern und Berufsanfängerinnen analysiert werden. Dabei wird genauer betrachtet, ob sie überhaupt eine Konkurrenz zu großen Unternehmen sind, welche Vorteile sie bieten und in welchen Bereichen noch Veränderung notwendig ist, um effektiv Personal zu werben.

Wie wirken Bibliotheken? – Eine Organisationsanalyse

Um geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Präsenz von Bibliotheken auf dem Stellenmarkt zu identifizieren, wird zunächst die aktuelle Situation beleuchtet.

Für die Analyse werden alle Bibliotheken unabhängig von Größe, Struktur und Typ als Einheit betrachtet. Die in der Fachcommunity üblichen und in vielen Fällen berechtigten Unterscheidungen werden außen vor gelassen. Grund dafür sind zum einen die gemeinsamen Aufgaben und Ziele des Bibliothekswesens: Informationsversorgung und auch viele darüberhinausgehende Aspekte, wie die Eigenschaften als »Dritter Ort« und Lernort, die man sowohl im öffentlichen als auch im wissenschaftlichen Bibliothekswesen findet. Bibliotheken erfüllen diese Ziele ohnehin oft in Kooperation. Zum anderen ist auch aus Sicht zukünftiger Beschäftigter eine starke Unterscheidung zwischen Bibliothekstypen problematisch. Wie Maike Blank darlegt, beschäftigen sich zum Beispiel viele überregionale Presseartikel mit dem gesamten deutschen Bibliothekswesen, ohne Abgrenzungen, auch wenn das wissenschaftliche Bibliothekswesen im Vordergrund steht.[1] Arbeitnehmer/-innen, die die Entscheidung zwischen freier Wirtschaft und der Bibliothekswelt treffen müssen, unterscheiden, bevor mehr Informationen eingeholt werden, selten zwischen verschiedenen Bibliothekstypen, sondern betrachten das Berufsfeld als Ganzes. Bibliotheken bilden eine verbundene Informationsinfrastruktur mit gemeinsamen Diensten, Services und auch einem gemeinsamen Image, das sie folglich auch zusammen mit Werbe- und Recruitingmitteln nach außen tragen sollten, um erfolgreich Personal anzuwerben. Dennoch ist die hier geschilderte Sichtweise selbstverständlich durch unsere Erfahrungen in wissenschaftlichen Bibliotheken geprägt.

Nach Aussagen einer Umfrage mit etwa 200 Unternehmen aus dem Jahr 2014 spielt die Einrichtungskultur eine entscheidende Rolle für das Recruiting neuer Mitarbeiter/-innen. Etwa 50 Prozent der Befragten sagten aus, dass eine klar definierte Unternehmenskultur sehr wichtig sei, um Absolventen und Absolventinnen zu gewinnen.[2] Über 50 Prozent gehen davon aus, dass die Wichtigkeit der Unternehmenskultur in diesem Bereich sogar noch stark zunehmen werde.[3] Um den Einrichtungscharakter von Bibliotheken zu untersuchen, wird auf das Modell der Organisationskultur als Eigenschaftstheorie nach Fink, Dauber und Yolles (2012) zurückgegriffen.[4] Anhand der in diesem Modell verwendeten fünf alternativen Wertpaare können Unternehmen kategorisiert werden, indem zugrunde liegende Organisationsstrukturen auf ein Minimum an Komplexität reduziert werden. Für eine klare Argumentation im

1 Maike Blank: Bibliotheken im Spiegel der überregionalen Presseberichterstattung. Berlin: Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin, 2014 (Berliner Handreichungen zur Bibliotheks- und Informationswissenschaft; 361)

2 Staufenbiel Institut [Hrsg.]: Wie wichtig ist Ihrer Ansicht nach eine klar definierte Unternehmenskultur für das Employer Branding und Recruiting von Absolventen? Online abrufbar unter: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/409409/umfrage/bedeutung-der-unternehmenskultur-fuer-employer-branding-in-deutschland, 2015 (alle Internetquelle zuletzt abgerufen am 4.12.2019)

3 Staufenbiel Institut [Hrsg.]: Wie wird sich Ihrer Meinung nach die Bedeutung der Unternehmenskultur für das Employer-Branding und Recruiting von Absolventen entwickeln? Online abrufbar unter: https://de.statista.com/statistik/daten/studie/409412/umfrage/bedeutungsentwicklung-der-unternehmenskultur-fuer-employer-branding, 2015

4 Daniela Eberhardt: Culture matters – aber wie? Impulse zum Phänomen Organisationskultur. In: Daniela Eberhardt [Hrsg.]: Unternehmenskultur aktiv gestalten. Berlin [u.a.]. Springer-Verlag, 2013, S. 5-32

beschränkten Rahmen dieses Artikels wird versucht, einen absoluten Wert, der für alle Bibliotheken gilt, festzulegen. Es ist klar, dass hierzu Ausnahmen existieren und die Antwort sicherlich komplexer und in vielen Fällen nicht eindeutig bestimmbar ist:

- »**strong hierarchy** vs. loose hierarchy« (strikte vs. flache Hierarchie): Bibliotheken unterliegen in der Regel einer strikten Hierarchie, was sich beispielsweise in den verschiedenen Qualifikationsebenen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst und den damit einhergehenden Befugnissen niederschlägt.
- »**rule obedience** vs. pragmatism« (Regelgehorsam vs. Pragmatismus): Arbeitsabläufe sind in Bibliotheken tendenziell eher auf Regelgehorsam, als auf Pragmatismus ausgelegt. Das spiegelt sich beispielsweise in oft starren Abteilungsgrenzen und im klassischen Dienstweg wider.
- »open vs. **closed system**« (offenes vs. geschlossenes System): Bibliotheken arbeiten in vielen Fällen als geschlossenes System: Sie vertrauen auf Strategien, Strukturen und Abläufe, die in der Vergangenheit etabliert wurden und sind weniger offen für neue Erfahrungen und Feedback des Marktes. Vor allem in diesem Bereich sind momentan aber Veränderungen im Gange, sodass eine starke Tendenz zu einem offenen System besteht, beispielsweise durch den Open Library Badge.[5]
- »**dependency** vs. autonomy« (Abhängigkeit vs. Autonomie): Bibliotheken sind stark abhängig von ihren Stakeholdern und müssen sich immer wieder rechtfertigen. Sie beeinflussen selbst, beispielsweise durch Lobbyarbeit, kaum ihr Legitimationsumfeld.
- »**action** vs. **adaptation orientation**« (aktions- vs. anpassungsorientiert): Dieses Kriterium lässt sich laut den Autoren letztendlich auf eine Markt- vs. Ressourcenorientierung zurückführen.[6] Eine Einordnung von Bibliotheken gestaltet sich hier schwierig. Einerseits teilen sie ihre Ressourcen (etwa Personal und Etat) nach Funktionen in verschiedene Abteilungen auf, wie Erwerbung und Katalogisierung. Sie führen zwar mittlerweile Aufgaben in integrierten Geschäftsgängen zusammen und arbeiten abteilungsübergreifend, planen jedoch trotzdem oft von ihren Ressourcen ausgehend und weniger nach den Wünschen der Nutzer/-innen. Dieser Aspekt befindet sich jedoch im Fluss: Auch in Bibliotheken halten Marktforschung, ein an den Nutzern und Nutzerinnen orientierter Bestandsaufbau und moderne Ansätze der Kunden- und Kundinnenorientierung bei der »Produkt«- und Leistungsgestaltung Einzug, etwa bei der Gestaltung von Lesesälen oder in Bezug auf die Inhalte von Schulungen.

In vielen dieser Punkte bilden Bibliotheken also einen Gegensatz zu dem, was allgemein unter moderner Unternehmenskultur wahrgenommen wird. Flache Hierarchien, unabhängiger Start-Up-Geist, Identifizierung der Mitarbeiter/-innen mit dem Unternehmensziel und starke Orientierung an den Kunden und Kundinnen seien beispielhaft genannt. Diese gewisse Distanz zu aktuellen Entwicklungen und Unternehmen ist oft durch unsere öffentliche Struktur vorgegeben und hat, wie im Folgenden weiter ausgeführt, sowohl Vor- als auch Nachteile.

Die vorgenommene Kategorisierung kann und soll kritisiert werden, gerade weil sie in beschränktem Rahmen erarbeitet wurde und sicherlich nicht für jede Bibliothek gilt. Fest steht aber: Auch wenn Leuchtturmprojekte und moderne Ansätze in Bibliotheken bereits existieren, scheinen diese nicht übermäßig von der Öffentlichkeit wahrgenommen zu werden. Ein großer Teil der Bibliothekswelt fällt in das oben aufgezeigte Schema.

Was sucht neues Personal? – Aktuelle Umfragen

Die eben erarbeitete Kategorisierung kann in einem zweiten Schritt dem gegenübergestellt werden, was neues Personal auf dem Arbeitsmarkt sucht. Dafür werden zwei aktuelle Studien herangezogen, »Fragen zur Arbeitswelt« des infas Instituts im Auftrag der ZEIT[7] und der »Kompass neue Arbeitswelt« des sozialen Berufsnetzwerks XING.[8]

In den Ergebnissen der ZEIT-Umfrage wird deutlich, dass Beschäftigte sich in erster Linie einen zukunftssicheren Beruf beziehungsweise Arbeitsplatz wünschen. Das sagten 84 Prozent der circa 1 000 Befragten. Davon gaben nur 65 Prozent an, dass sie mit der Umsetzung an ihrem Arbeitsplatz zufrieden wären. Dass dieses Kriterium an der Spitze steht, ist kaum verwunderlich, da finanzielle Sicherheit ein Grundbedürfnis von Menschen ist. Dieses Ergebnis kommt Bibliotheken sehr zugute, denn der öffentliche Dienst und vor allem das Beamtentum bieten einen hohen Grad an Sicherheit. Diese Tendenz zeigt sich auch in der XING-Studie, allerdings scheint die Kategorie »Wissensarbeiter«[9] häufiger als andere geringere Sicherheit für mehr Selbstbestimmung in Kauf zu nehmen.

5 Gerald Jagusch, Felix Lohmeier [u.a.] [Hrsg.]: Open Library Badge 2020. Online abrufbar unter: www.badge.openbiblio.eu, 2019

6 Gerhard Fink, Daniel Dauber, Maurice Yolles: Understanding organisational culture as a trait theory. Online abrufbar unter: http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1738469, 2012

7 Infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft [Hrsg.]: Die Zeit – Fragen zur Arbeitswelt. Online abrufbar unter www.zeit.de/2018/50/arbeitnehmer-berufsleben-erwerbstaetigkeit-zufriedenheit-themen-2019-umfrage, 2018

8 XING AG [Hrsg.]: Kompass Neue Arbeitswelt. Die große XING Arbeitnehmerstudie 2015.

9 In der XING-Studie werden Arbeitnehmer-/innen in »Teilzeitkräfte«, »Projektarbeiter«, »Wissensarbeiter« »Gehaltsoptimierer«, »Soziale« und »Anweisungssuchende« bzw. »Blue Collar« unterteilt. Bibliotheksmitarbeiter/-innen fallen hiernach wohl am ehesten in die Kategorie »Wissensarbeiter«.

Anschließend ist Autonomie der zweite wichtige Punkt, der sich auch im Zusammenhang mit einem starken Bedürfnis nach flexiblen Arbeitszeiten (ZEIT und XING), dynamischen Arbeitsorten (ZEIT) oder dem Wunsch nach Sabbaticals (ZEIT) niederschlägt. Diesen Punkt können Bibliotheken – meist jedoch nur wissenschaftliche – mit Gleitzeit und Homeoffice sowie dem »Sabbatjahr« im öffentlichen Dienst bedienen. Autonomie zeigt sich allerdings erst innerhalb von Hierarchien: Knapp die Hälfte der Arbeitnehmer/-innen wünschen sich Vorgesetzte, die nahbar sind (ZEIT), und stärkere Beteiligung der Beschäftigten an Entscheidungen (XING). Diese werden in Bibliotheken noch häufig »top-down« getroffen, was Hierarchien bekräftigt und der gewünschten Selbstbestimmung entgegensteht. Oft steht und fällt diese Struktur mit einzelnen Vorgesetzten.

Neues Personal möchte wissen, wohin sich ein Unternehmen bewegt, worauf es hinarbeitet und welche Werte es verfolgt.

Eng damit verbunden ist das Thema »gutes Unternehmensklima«. In der XING-Umfrage gaben Wissensarbeiter/-innen überdurchschnittlich oft an, eine gute Atmosphäre sei ihnen genauso wichtig wie das Gehalt. Auch der ZEIT sagten 84 Prozent der Befragten, das Thema wäre für sie wesentlich – nur 65 Prozent seien mit dem Aspekt momentan aber zufrieden. Interessante Werte ergaben sich auch auf die Frage nach dem Image und der Sinnhaftigkeit der Arbeit: 61 Prozent der Teilnehmenden sagten laut ZEIT, es sei ihnen persönlich wichtig, sich mit der eigenen Arbeit identifizieren zu können und besonders bezeichnend: 57 Prozent der Personen gaben an, dass der Ruf der Branche, in der sie beschäftigt sind, von Bedeutung sei, aber nur 18 Prozent hätten den Wunsch, für eine bekannte Marke zu arbeiten. Gleiche Ergebnisse gibt es bei XING: Besonders Wissensarbeiter/-innen möchten Produkte entwickeln, die das Allgemeinwohl fördern. Auch hier können Bibliotheken punkten, denn offenes Wissen, Demokratie, Bildung und Wissenschaft sind in unserer Gesellschaft zweifellos hohe Güter.

Der letzte entscheidende Punkt betrifft die persönliche und berufliche Weiterentwicklung. In der ZEIT sagten 64 Prozent der Befragten, sie würden sich mehr Möglichkeiten für die persönliche Weiterbildung wünschen. Darüber hinaus gaben 74 Prozent an, sie möchten Vorgesetzte, die sie bei der beruflichen Entwicklung unterstützen – nur 47 Prozent sind damit jedoch zufrieden. Weiterbildung ist außerdem nur mit einer gewissen Autonomie möglich und mit der Offenheit des Unternehmens für neue Ideen und Veränderung. Laut XING bewegt sich die öffentliche Verwaltung bei der Einstellung von »Querdenkern« (nicht Quereinsteigern und -einsteigerinnen) allerdings deutlich hinter anderen Branchen, wie der Informations- und Kommunikationstechnologie, obwohl immerhin etwa 34 Prozent der Arbeitnehmer/-innen Veränderung begrüßen und 37 Prozent dieser zumindest neutral gegenüberstehen (XING).

Handlungsempfehlungen

In der vorangegangenen Analyse konnten vier Kernaspekte identifiziert werden, die erfolgreiche Personalgewinnung unterstützen:

1. Sicherheit des Arbeitsplatzes

Hier liegen die klassischen Vorteile der Bibliotheken beziehungsweise des öffentlichen Dienstes mit unbefristeten Verträgen, Fürsorgepflicht und Pension. Dieser Vorteil wird außerdem bei der Personalsuche meist sehr deutlich gemacht: Diesen Vorteil sollten Bibliotheken weiterhin deutlich ausspielen.

2. Autonomie & Flexibilität

Diesen Aspekt bedienen Bibliotheken nur teilweise. Ausreichende Autonomie und Mitbestimmung sind meist nicht vorhanden, was die Kategorisierung des Bibliothekswesens als »strong hierarchy« und »rule obedience« bereits gezeigt hat. Flexibilität kann dagegen mit Teil- und Gleitzeit sowie durch Freiraum bei der Urlaubsplanung abgedeckt werden:

Flexibilität, beispielsweise durch Home-Office, sollte, wie auch vom Zehn-Punkte-Plan des Nachwuchsforums der D-A-CH-S-Tagung »Bibliothek – Qualifikation – Perspektiven« 2019 empfohlen (Punkt 9), ausgebaut werden.[10] Darüber hinaus sollten flache Hierarchien gepflegt und Mitarbeiter/-innen aller Ebenen mehr in Entscheidungen, Verantwortung und neue Ideen eingebunden werden (Punkt 6). Die Kommunikation nach innen sollte gesucht und dann nach außen getragen werden.

Bibliotheken haben als Arbeitgeberinnen durchaus Potenzial und Attraktivität. Sie müssen dieses jedoch noch ausbauen, konsequent danach handeln und nicht zögern, es mit gemeinsamen Kampagnen nach außen zu tragen.

3. Weiterentwicklung

Ein Punkt, der über alle Berufsgruppen hinweg immer wichtiger wird, den Bibliotheken durch ihre meist starre Abgrenzung von FaMIs, Bibliothekaren und Bibliothekarinnen und Fachreferenten und -referentinnen oft zu wenig beachten:

10 Sophia Becker, Beatrice Iturralde Bluhme, Frauke Buhlmann [u.a.]: 10-Punkte-Plan für Arbeitgeber vom Nachwuchsforum zur D-A-CH-S-Tagung »Bibliothek – Qualifikation – Perspektiven«, in: o-bib. Das offene Bibliotheksjournal. 6(2019)2. Online abrufbar unter: https://doi.org/10.5282/o-bib/2019H2S99-101. Der 10-Punkte-Plan steht auch auf Seite 42 dieser Ausgabe.

Laufbahnen sind uns vorgegeben, aber Feedback und persönliche Unterstützung sind für die Unternehmenskultur unverzichtbar, hierzu Punkt 5 des Zehn-Punkte-Plans: »Fördert uns bei der persönlichen beruflichen Entwicklung!« Erreicht werden kann das nur durch gute Vorgesetzte.

4. Unternehmensklima und Sinnhaftigkeit

Auch diesen Aspekt beeinflusst die »strong hierarchy« negativ, da gerade Wissensarbeiter/-innen Umgang auf Augenhöhe schätzen. Unbestreitbar ist dagegen, dass sich Bibliotheken für das Gemeinwohl einsetzen. Trotzdem wird dieser starke Vorteil bei der Personalsuche kaum ausgespielt, obwohl er positiv zur Imagebildung beitragen würde: Neues Personal möchte wissen, wohin sich ein Unternehmen bewegt, worauf es hinarbeitet und welche Werte es verfolgt. All diese Dinge werden in einer Unternehmensstrategie festgelegt. Auch Bibliotheken aller Arten sollten sich in einer verschriftlichten Strategie klare Zielsetzungen geben, diese kontinuierlich nach innen und außen verfolgen und kommunizieren sowie ihren Mehrwert für ihre Community darstellen.

Es zeigt sich: Bibliotheken haben als Arbeitgeberinnen durchaus Potenzial und Attraktivität. Sie müssen dieses jedoch noch ausbauen, konsequent danach handeln und nicht zögern, es mit gemeinsamen Kampagnen nach außen zu tragen, wie es auch Punkt 2 des Zehn-Punkte-Plans verlangt: »Zeigt euer Potenzial als Arbeitgeber[in]!« Auf dem umkämpften Markt müssen Bibliotheken dazu Konkurrenz überwinden und gemeinsam arbeiten, um das Image unseres Berufsfeldes und somit die Qualität unserer Arbeit und letztlich unsere Bibliothekscommunity zu verbessern.

Tanja Gehring, schloss Ende 2019 den Bachelor in Bibliotheks- und Informationsmanagement an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern ab. Seitdem arbeitet sie im Digitalisierungszentrum und in der Öffentlichkeitsarbeit an der Universitätsbibliothek Würzburg.

Luis Moßburger, schloss Ende 2019 den Bachelor in Bibliotheks- und Informationsmanagement an der Hochschule für den öffentlichen Dienst in Bayern ab. Seitdem arbeitet er in der Bibliotheks-IT der Universität Regensburg, wo er außerdem den Master Medieninformatik erwirbt.

ANZEIGE

Missing Link | Internationale Versandbuchhandlung

Westerstrasse 114-116 | D-28199 Bremen | fon: (0421) 50 43 48 | fax : (0421) 50 43 16

Erwerbungspartner, mit denen Sie rechnen können

Flexibel
Erfahren
Innovativ
Konditionsstark
Serviceorientiert
Engagiert
Klar

missing link

info@missing-link.de | www.missing-link.de

10-Punkte-Plan für Arbeitgeber

1. Seht unsere individuellen Fähigkeiten!
Gewünscht wird regelmäßiges Feedback, genaues Beobachten und Überlegungen im Dialog mit Euch als Arbeitgeber, welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten für uns konkret gesehen werden. Setzt uns bei Projekten ein, die zu uns passen!

2. Zeigt Euer Potenzial als Arbeitgeber!
Wodurch zeichnet Ihr Euch aus? Wie sieht Eure Personalpolitik aus? Welche Entwicklungsmöglichkeiten hat man bei Euch generell? Wie kann ich meine Arbeitszeit und mein Arbeitsumfeld bei Euch gestalten? Wie leicht kann ich innerhalb Eurer Institution wechseln?

Zeigt uns, wie vielfältig der Beruf und die Aufgabenfelder bei Euch sind. Denkt bei der Gestaltung Eurer Website auch an einen Bereich für den Berufsnachwuchs und Eure Personalpolitik.

Gebt uns die Möglichkeit, auch das Team vorab kennenzulernen, nicht nur die Vorgesetzten im Vorstellungsgespräch.

Macht nicht nur über die Ausschreibung transparent, welche Erwartungen Ihr an uns habt, sondern formuliert dies auch so konkret wie möglich beim Einstellungsgespräch.

3. Weniger Pseudo-Wissen – mehr Profilschärfe!
Breites Grundlagenwissen ist gut und wichtig, aber zahlreiche Theorieblöcke erweisen sich in der Praxis als zu ausführlich und nicht mehr zeitgemäß. Eine Straffung zugunsten frühzeitiger Spezialisierungsmöglichkeiten (vor allem im Bereich IT – Innovationen – Methoden/Kommunikation/Personalführung) und mehr Praxiseinsatz halten wir für notwendig.

4. Schafft mehr duale Ausbildungs-/Studienmöglichkeiten!
Wir hätten gerne mehr Möglichkeiten, Erfahrungen im Ausland zu sammeln durch einen Blick über den nationalen Tellerrand. Aber auch sonst wünschen wir uns noch deutlich mehr Praktika während der Ausbildung/des Studiums. Damit könnte viel zeitnäher und regelmäßiger Feedback in die Ausbildung/zu den Professoren erfolgen, sodass schneller auf Entwicklungen in der Praxis eingegangen werden kann.

5. Fördert uns bei der persönlichen beruflichen Entwicklung!
Wir kennen (noch) nicht alle Informationsmöglichkeiten und Innovationsforen der Berufswelt wie Fachzeitschriften, Mailinglisten, Stipendien et cetera. Diese müssen von Ausbildungsseite aktiv vermittelt und zur Verfügung gestellt werden. Ebenso sollte vom Arbeitgeber die Teilnahme an Konferenzen und Barcamps ermöglicht werden.

6. Lasst uns unsere Ideen einbringen und ausprobieren!
Wir sind hochmotiviert. Fragt uns nach unseren Wünschen und nehmt Impulse für Projekte von uns auf und beteiligt uns daran. Nutzt unser Potenzial!

7. Gebt uns Spielraum für Verantwortung!
Egal ob als Praktikant/-in oder Berufsanfänger/-in – seid Euch sicher, dass wir bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Wir möchten gerne von Anfang an an Projekten beteiligt werden oder solche entwickeln dürfen. Integriert uns in Eure Strukturen!

8. Lasst uns gemeinsam netzwerken!
Schickt uns auf Konferenzen und Fortbildungen und lasst uns mit unseren ehemaligen Ausbildungs-/Studienkolleginnen und -kollegen in Kontakt bleiben beziehungsweise haltet auch Ihr weiter mit uns Kontakt, wenn unser Praktikum bei Euch vorbei ist.

9. Gestaltet Arbeitsumgebungen flexibler!
Schafft Möglichkeiten, Arbeitsplätze je nach Wunsch und Bedarf sowohl im Kreise vieler Kolleginnen und Kollegen, aber auch mit Rückzugsorten oder mitten im Publikum zu gestalten. Gerade kreative Projekte auszuarbeiten oder Präsentationen vorzubereiten, Protokolle zu schreiben et cetera kann auch von zuhause aus erfolgen. Das Homeoffice sollte nicht nur IT-Leuten vorbehalten sein.

10. Hört auf den Nachwuchs!
Wir wünschen uns, dass Ihr uns ernst nehmt und freuen uns, wenn Ihr unsere Ideen und Anregungen aufgreift, uns etwas zutraut und bei Euch »Trial & Error« erlaubt ist. Fragt auch bei Euren eigenen Praktikantinnen und Praktikanten, Azubis, Volontärinnen und Volontären sowie Referendarinnen und Referendaren nach. Und vergesst nicht: Wir sind die Zukunft!

Der »10-Punkte-Plan für (künftige) Arbeitgeber« ist von Studierenden, Auszubildenden und Berufsanfängern aller bibliothekarischen Ausbildungszweige im Vorfeld und auf der vergangenen D-A-CH-S-Tagung »Bibliothek – Qualifikation – Perspektiven« Mitte Februar 2019 in München aufgestellt worden, die von den bibliothekarischen Berufsverbänden in Deutschland (D), Österreich (A), der Schweiz (CH) und Südtirol (S) gemeinsam organisiert und durchgeführt wurde.
Weitere Informationen zu diesem Thema gibt es auf der Webseite der Studierenden des Forums www.aubib.de, die sich intensiv in das auf der D-A-CH-S-Tagung angebotene Nachwuchsforum eingebracht haben, unter: www.aubib.de/blog/article/2019/02/15/der-nachwuchs-praesentiert-sich-dachs19

Magnus Pfeffer

Zukünftige Herausforderungen im Blick

Das neue Studienprogramm »Informationswissenschaften« an der Hochschule der Medien Stuttgart

Studienangebote richten immer auch einen Blick in die Zukunft. Schließlich erwarten die Studierenden zu Recht ein Angebot, das sich nicht an den Anforderungen von gestern und heute orientiert, sondern kommende Herausforderungen in den Blick nimmt und diese angemessen berücksichtigt. Im Rahmen des Fachgesprächs »Fit für die Zukunft: Bibliotheken in Baden-Württemberg« auf Einladung der Landtagsfraktionen Bündnis 90/Die Grünen und CDU am 12. Juli 2019 berichtete der Studiengang »Informationswissenschaften« an der Hochschule der Medien Stuttgart, welche Trends aus seiner Sicht maßgeblichen Einfluss auf die zukünftige Arbeit von Öffentlichen Bibliotheken nehmen werden. Zugleich wurde dabei auch aufgezeigt, wie das Studienangebot des Studiengangs in den letzten Jahren verändert wurde, um die Studierenden auf diese Herausforderungen vorzubereiten.

Veränderungsprozesse an der Hochschule

Inhaltliche Veränderungen eines Studienangebots sind oftmals in größere Veränderungsprozesse eingebettet, die sich auf die Rahmenbedingungen auswirken oder eine strategische Ausrichtung vorgeben. Innerhalb der Fakultät Information und Kommunikation, der der Studiengang angehört, begann 2011 ein längerer Diskussionsprozess, in dem die zukünftige Ausrichtung der Fakultät, die Inhalte und Struktur der Studiengänge bis hin zu unterschiedlichen didaktischen Formaten hinterfragt wurden und bei dem über die richtige Vorgehensweise – teils auch kontrovers – debattiert wurde. Dieser Prozess wurde von einem intensiven Erfahrungsaustausch mit Kollegen und Kolleginnen aus anderen Hochschulen flankiert und in mehreren moderierten Workshops unter Beteiligung aller Mitglieder der Fakultät sowie Studierendenvertretern durchgeführt.[1]

Ausgangspunkt dieses Prozesses war eine SWOT-Analyse auf der Ebene der Fakultät und der einzelnen Studiengänge, die insbesondere die folgenden Bereiche adressierte:

1. Etabliertes Fachwissen veraltet aufgrund der dynamischen technischen und gesellschaftlichen Entwicklung schnell. Studierende müssen künftig noch mehr als jetzt schon in der Lage sein, sich auf neue Anforderungen einzustellen und sich eigenständig Kenntnisse und Wissen anzueignen.
2. Die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg befinden sich in einer nachteiligen Sandwich-Position: Die Universitäten auf der einen Seite sind stark auf Forschung fokussiert und punkten mit einer deutlich besseren technischen und personellen Ausstattung, während auf der anderen Seite die Duale Hochschule ein Studium mit einer starken Verzahnung mit der beruflichen Praxis anbietet. Um in diesem Wettbewerb bestehen zu können und von den Studierenden als attraktive Alternative wahrgenommen zu werden, müssen sie Angebote schaffen, die sie von denen der beiden anderen Einrichtungsarten abgrenzen.
3. Interdisziplinarität und projektbezogenes Arbeiten bestimmen in zunehmendem Maße den Arbeitsalltag. Komplexe Fragestellungen werden in gemischten Teams bearbeitet, deren Mitglieder nicht nur die eigene fachliche Sicht einbringen, sondern die unterschiedlichen Arbeits- und Herangehensweisen der anderen verstehen und mit diesen effektiv zusammenarbeiten müssen. Ein Studium, das sich allein auf seine fachlichen Inhalte fokussiert, kann auf eine solche Arbeitswelt nur unzureichend vorbereiten.

Im Ergebnis wurde ein für alle Studiengänge der Fakultät einheitliches Strukturmodell entwickelt. Dabei wird die traditionelle fachliche Ausbildung, die in den ersten vier Semestern erfolgt, von fakultätsweiten Schlüsselkompetenzmodulen ergänzt, die wichtige Soft Skills vermitteln. Nach dem praktischen Studiensemester sind im sechsten und siebten Semester neben zwei kleineren Modulen zur freien fachlichen Spezialisierung nur noch projektbasierte Lehr- und Lernformen vorgesehen. Die Palette umfasst dabei drei Typen: erstens kleinere, fachlich fokussierte Projekte; zweitens größere interdisziplinäre Projekte, in denen mindestens zwei

1 Zum Diskussionsprozess und seinen Ergebnissen vgl. auch Vonhof, Cornelia: Bachelor und Berufspraxis – das Studienmodell der Hochschule der Medien Stuttgart, in: Bibliotheksdienst 51.10-11 (2017), Seite 923-934

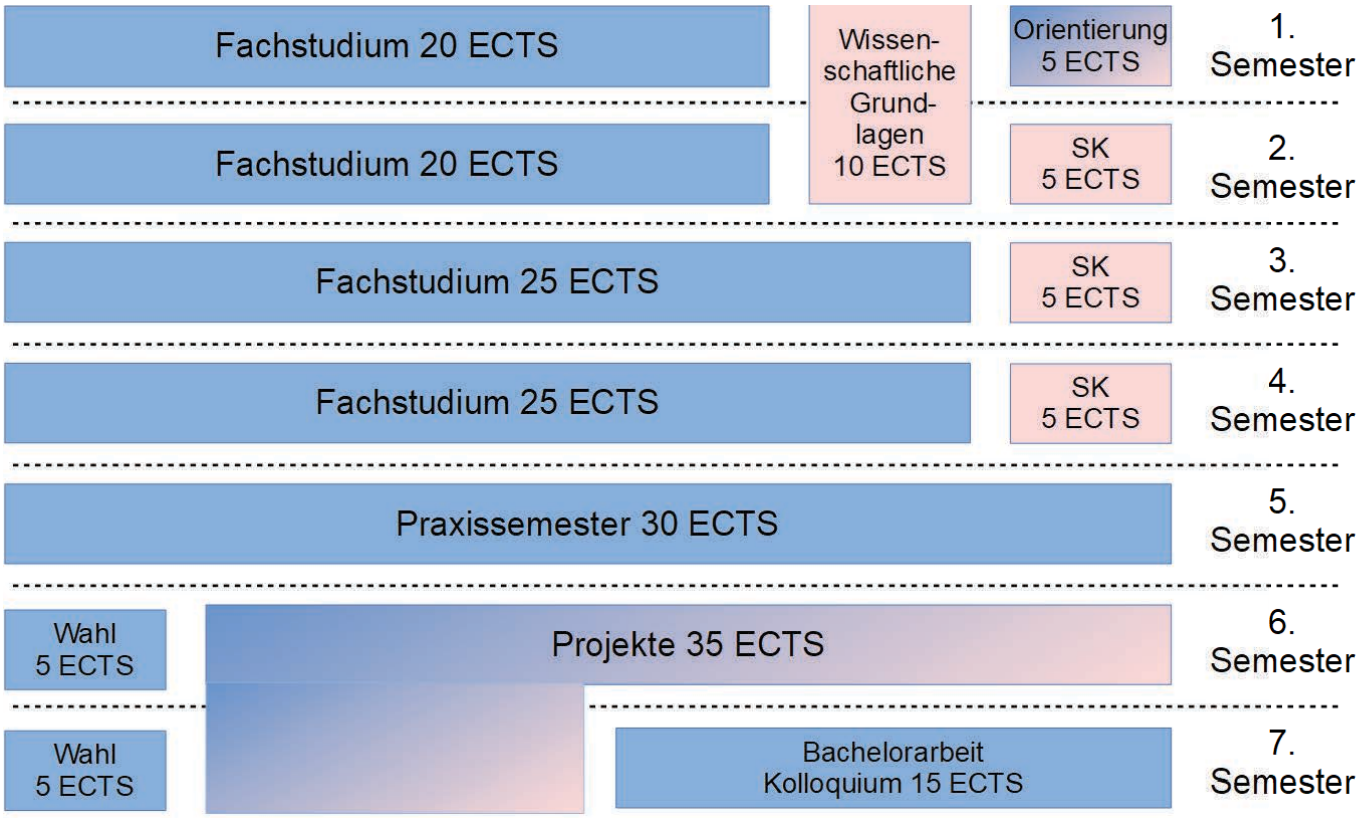


Abbildung 1: Rahmenstruktur der Studienangebote der Fakultät Information und Kommuikation an der Hochschule der Medien. SK steht für Schlüsselkompetenzen. Abbildungen: Hochschule der Medien

unterschiedliche fachliche Sichten in die Fragestellung eingehen, die von unterschiedlichen Dozenten und Dozentinnen vertreten werden. In der Regel sind in interdisziplinäre Projekte externe Partner/-innen integriert. Als Rahmen für besonders herausfordernde Projekte sind, drittens, transdisziplinäre Projekte vorgesehen, die sich über zwei Semester erstrecken. Jede/-r Studierende muss im Laufe des Studiums mindestens ein interdisziplinäres oder transdisziplinäres Projekt absolvieren. Abbildung 1 zeigt die Verteilung im Studienverlauf.

Während auf der Ebene der Fakultät der Schwerpunkt der Diskussion auf strukturellen und didaktischen Rahmenbedingungen lag, wurde auf Ebene der einzelnen Studiengänge intensiv um die Inhalte des verbleibenden Fachstudiums gerungen. Diese Diskussion basierte nicht allein auf dem individuellen Wissen der beteiligten Professoren und Professorinnen, sondern bezog auf dieser Ebene auch die Studierenden, externe Experten und Expertinnen, die aktuelle Fachdiskussion in der Community und den Fachverbänden sowie statistische Auswertungen mit ein. Ausgewertet wurden unter anderem Befragungen von Absolventen und Absolventinnen und die Texte einschlägiger Stellenausschreibungen. Aus den zahlreichen Aspekten, die in diese Diskussion eingegangen sind, sollen im Folgenden drei vertieft vorgestellt werden.

Einem stabilen Angebot an Stellen in Informationseinrichtungen steht eine stetig kleiner werdende Zahl von Absolventen und Absolventinnen der entsprechenden Studiengänge gegenüber.

Einfluss des digitalen Wandels

Der allgegenwärtige digitale Wandel verändert die Medienlandschaft und hat auf vielen Ebenen Einfluss auf die Arbeitsabläufe in Informationseinrichtungen. Die in den 1980er-Jahren eingeleitete Abbildung von Prozessen in IT-Systemen schaffte die Grundlagen für deren immer weiter gehende Automatisierung. Wo noch vor wenigen Jahren Sachbearbeiter/-innen regelbasiert Vorgänge bearbeiteten, erkennt maschinelle Unterstützung heute Standardvorgänge und bearbeitet diese automatisch. Die Aufgabe verschiebt sich von einer individuellen Sachbearbeitung zu einer Prozesskontrolle, die sich eher an statistischen Daten orientiert und nur noch komplexe Einzelfälle an menschliche Bearbeiter/-innen verweist.

Zudem werden die Medien selbst in zunehmendem Umfang nicht mehr als physische Einheiten erworben, sondern als Lizenzen oder Lizenzpakete im Online-Zugriff. Dadurch verschieben sich die Arbeitsschritte von der individuellen Bearbeitung von Objekten hin zu einer deutlich komplexeren Verwaltung und Dokumentation von Lizenzverträgen, die mit der Notwendigkeit einhergeht, im Fehlerfall auch technische Zugriffsprobleme identifizieren und lokalisieren zu können.

Es sind darüber hinaus vor allem an Wissenschaftlichen Bibliotheken auch komplett neue Aufgabenbereiche im

Kontext der Digitalisierung von Medien, der Bereitstellung von Open-Access-Veröffentlichungen, der Speicherung und Verwaltung von Forschungsdaten, dem Zugang zu freien Daten bis hin zu Citizen-Science-Projekten entstanden.

Zunahme vermittelnder Tätigkeiten

Auch die von Informationseinrichtungen angebotenen Dienstleistungen haben sich gewandelt. Mit der jederzeit und an jedem Ort zur Verfügung stehenden Informationsflut sinkt die Bedeutung der reinen Bereitstellung von Medien. Es ist vielmehr wichtig, Werkzeuge und Methoden zu vermitteln, wie Informationen richtig gesucht, eingeordnet, bewertet und für die ursprüngliche Fragestellung aufbereitet werden.

Die derzeit schon angespannte Situation wird sich weiter zuspitzen, wenn in den 2020er-Jahren die geburtenstarken Jahrgänge ins Rentenalter kommen.

Öffentliche Bibliotheken bieten neben Orientierungs- und Einführungsangeboten für Schüler/-innen der Grundschule längst auch umfangreiche Schulungen zur Informationsrecherche und Medienkompetenz (media literacy) für Schüler/-innen der höheren Klassen an. Wissenschaftliche Bibliotheken übernehmen analog immer häufiger Teile der Schlüsselkompetenzvermittlung an Hochschulen. Hier reichen die Angebote von studiengangsspezifischen Rechercheschulungen bis hin zu mehrtägigen Veranstaltungen zur Vermittlung von Informationskompetenz (information literacy). Interessanterweise werden aktuell darüber hinaus Forderungen laut, dass künftig Schüler/-innen und Studierende auch Datenkompetenz (data literacy) vermittelt bekommen sollen.

Neben dieser eher passiven Nutzung von Medien, Informationen und Daten spielen Kompetenzen zur Erstellung selbiger eine wachsende Rolle. In Informationseinrichtungen reicht die Palette von Kursen zur digitalen Bildbearbeitung, professionellem Textsatz oder Webseiten-Gestaltung über Programmierkurse bis hin zu voll ausgestatteten Makerspaces, in denen Geräte repariert, Modelle im 3D-Druck erstellt oder Bauteile mit dem Lasercutter ausgeschnitten werden.

Fachkräftemangel

Einem stabilen Angebot an Stellen in Informationseinrichtungen steht eine stetig kleiner werdende Zahl von Absolventen und Absolventinnen der entsprechenden Studiengänge gegenüber. Allein an der Hochschule der Medien musste aufgrund der geringer werdenden Nachfrage die Zahl der angebotenen Studienplätze von 100 im Jahr 2013 auf aktuell 75 reduziert werden. Entsprechend schrumpfte auch der Studiengang von ehemals zwölf auf aktuell noch neun Professoren und Professorinnen. Es handelt sich dabei nicht um ein lokales Phänomen: Auch an anderen Hochschulen in Deutschland mit vergleichbaren Studiengängen zeigt sich ein ähnliches Bild.

Eine 2016 im Rahmen der Studiengangsentwicklung durchgeführte nicht repräsentative qualitative Befragung von Studienanfängern in Informationswissenschaften und Studierenden anderer Studiengängen zeigte Indizien für das beobachtete geringere Interesse auf. So war bei Studierenden anderer Studiengänge teilweise ein veraltetes Bild von Informationseinrichtungen und deren Aufgaben präsent, die Einrichtungen wurden als wenig zukunftsfähig eingeschätzt. Aber auch bei den Studienanfängern der Informationswissenschaften waren vereinzelt falsche Vorstellungen von der Arbeitsrealität vorhanden. Insbesondere die Dynamik des Arbeitsfeldes wurde systematisch unterschätzt.

Die derzeit schon angespannte Situation, die sich auch rein quantitativ an der Anzahl von Stellenanzeigen und den immer häufiger auftretenden Fristverlängerungen bei Ausschreibungen erkennen lässt, wird sich weiter zuspitzen, wenn in den 2020er-Jahren die geburtenstarken Jahrgänge ins Rentenalter kommen.

Studienangebote

Die aufgezeigten Trends sind in unterschiedlicher Weise in die Entwicklung der Studienangebote eingeflossen: Während der digitale Wandel und die Zunahme vermittelnder Tätigkeiten zu inhaltlichen Anpassungen geführt hat, ist die Reaktion auf den Fachkräftemangel – neben einer weiteren Verstärkung des Marketings – die Schaffung neuer Studienformen, die den Zugang zum Studium erleichtern sollen.

Das seit dem Sommersemester 2018 angebotene Studienprogramm baut auf dem in der Fakultät entwickelte Rahmenmodell auf und strukturiert die fachlichen Inhalte anhand von zwei Kompetenzprofilen neu.[2] Nach einem gemeinsamen Grundstudium im ersten und zweiten Semester können die Studierenden aus einem von zwei Schwerpunkten auswählen: »Bibliotheks-, Kultur- und Bildungsmanagement« sowie »Daten- und Informationsmanagement«. Abbildung 2 zeigt den Aufbau und die Module des Studienprogramms.

Die Inhalte im Grundstudium umfassen neben den informationswissenschaftlichen Kernthemen wie Recherche, Erschließung, Medienmärkten und Informationsdienstleistungen auch informationstechnische Themen, von den Grundlagen über eine Einführung in die Programmierung bis zu den wichtigsten Technologien des World Wide Web. Das Modul »Lernen und Lehren« bietet eine grundlegende Einführung in Didaktik, Pädagogik sowie die organisatorischen und räumlichen

2 Zu den Veränderungen im Studiengang vgl. auch Wiesenmüller, Heidrun: Reform in zwei Stufen: Der neu aufgestellte Studiengang »Informationswissenschaften« an der Hochschule der Medien, in: o-bib. Das offene Bibliotheksjournal/Herausgeber VDB 6.1 (2019), Seite 73-81

1	Märkte und Kunden	Datenstrukturierung und Recherche	IT-Grundlagen und Einführung ins Programmieren		Wissenschaftliche Grundlagen 1	Orientierung und Kurzpraktikum
2	Angebots- und Dienstleistungs-entwicklung	Medienerschließung	Web-Technologien	Lernen und Lehren	Wissenschaftliche Grundlagen 2	Ways of Working
Schwerpunkt Bibliotheks-, Kultur- und Bildungsmanagement						
3	Informationssysteme und Geschäftsprozesse	Cultural Heritage, Digitalisierung	Public Management und Kulturmanagement		Gesellschaftliche und kulturelle Kontexte	Tools for Working
4	Open Society	Architektur und Einrichtung	Wahlpflicht	Wahlpflicht	Wahlpflicht	Working in a Media World
Schwerpunkt Daten- und Informationsmanagement						
3	Informationssysteme und Geschäftsprozesse	Cultural Heritage, Digitalisierung	Daten und Datenintegration		Web-Programmierung	Tools for Working
4	Open Society	Metadaten-management	Wahlpflicht	Wahlpflicht	Wahlpflicht	Working in a Media World
5	Praktisches Studiensemester					
6	Interdiziplinäres Projektstudium					Wahlpflicht / Wahlpflicht
7	Interdisziplinäres Projektstudium		Wahlpflicht / Wahlpflicht		Bachelorarbeit und Kolloqium	

Abbildung 2: Aufbau des Studienprogramms »Informationswissenschaften«

Settings von Lernumgebungen. Im Hauptstudium schließen sich weitere gemeinsame Veranstaltungen an. Diese Module behandeln neben einem Überblick in Geschäftsprozesse und deren Abbildung in Informationssystemen vor allem wichtige Zukunftsthemen: den Umgang mit dem kulturellen Erbe, die Digitalisierung von Medien und Objekten und die Auswirkungen des digitalen Wandels auf Wissenschaft, Kultur und Gesellschaft in einem breiten Kontext.

Je nach Schwerpunkt sind im dritten und vierten Semester eigene Pflichtmodule vorgesehen, die durch Wahlangebote ab dem vierten Semester ergänzt werden. Bei »Daten- und Informationsmanagement« steht eine Vertiefung der Programmierkenntnisse und Kompetenzen im Umgang mit Metadaten im Mittelpunkt. Diese werden im Wahlbereich ergänzt um Angebote zum Beispiel zu Datenbanken, Suchmaschinen, IT-Management oder Forschungsdatenmanagement.[3] Im Schwerpunkt »Bibliotheks-, Kultur- und Bildungsmanagement« sind im Pflichtbereich Module zum Public Management und zum Kulturmanagement sowie zu Architektur und Einrichtung vorgesehen. Diese werden ergänzt mit Angeboten zum Beispiel zur Medien- und Bibliothekspädagogik, Kulturvermittlung, Marketing und Medienanalyse.

Durch das gemeinsame Grund- und Hauptstudium ist sichergestellt, dass alle Studierenden unabhängig von der Schwerpunktwahl die wesentlichen Kernkompetenzen aus dem informationswissenschaftlichen Kernbereich, der Informationstechnik und der Pädagogik mitbringen. Die Schwerpunktwahl bietet eine klare Struktur für die beiden primären Kompetenzprofile, die sich im unterschiedlichen Umfang in den verschiedenen Informations- und Kultureinrichtungen finden. Damit wird auch deutlich, dass sich das Stuttgarter Konzept explizit nicht als Spartenausbildung im Sinne von ÖB und WB versteht.

Im interdisziplinären Projektstudium können diese Grundkompetenzen dann an Fragestellungen aus der Fachpraxis angewandt, vertieft und geschärft werden. Auch die in den Schlüsselkompetenzveranstaltungen erworbenen persönlichen Kompetenzen können in die Teamarbeit eingebracht werden. Wir beobachten, dass gerade aus den zuvor angesprochenen Themenbereichen des digitalen Wandels und der vermittelnden Tätigkeiten eine starke Nachfrage von externen Partnern und Partnerinnen besteht, die mit Studierendengruppen an diesen Herausforderungen arbeiten und neue Lösungen entwickeln möchten. Beispiele der vergangenen Semester reichen von Fragen der Didaktik bei der Vermittlung grundlegender Programmierkenntnisse über die Gestaltung von Lernspielen für Museen, der Planung und Durchführung von mehrtägigen Workshops für Berufspraktiker bis hin zum studentischen »Institut für angewandte Kindermedienforschung«, das als transdisziplinäres Projekt Studierende zu eigener Forschung in diesem Bereich anleitet.

Im interdisziplinären Projektstudium können diese Grundkompetenzen dann an Fragestellungen aus der Fachpraxis angewandt, vertieft und geschärft werden.

Neben diesen inhaltlichen Änderungen wurden auch neue Zugänge zum Studium geschaffen. Schon seit 2016 gibt es das Kontaktstudium »Bibliotheks- und Informationsmanagement«, das sich an Berufstätige in Informationseinrichtungen richtet. In in sich abgeschlossenen Weiterbildungsmodulen werden aktuelle Themen angeboten, die die beruflichen Erfahrungen der Teilnehmer/-innen einbinden und in einer didaktischen Mischung aus Präsenzunterricht, E-Learning und beispielhaften Anwendungen neue Kompetenzen vermitteln oder Inhalte auffrischen. Ein erster Hochschulabschluss ist für die Teilnahme Voraussetzung. Die Module können unabhängig voneinander belegt werden und eine erfolgreiche Teilnahme wird zertifiziert.[4] Darüber hinaus kann zusätzlich eine Prüfungsleistung erbracht werden, mit der Credit Points (ECTS) erworben werden. Credit Points aus den Kontaktstudiums-Angeboten anderer Hochschulen können in den akkreditierten Masterstudiengang Bibliotheks- und Informationsmanagement eingebracht werden. Für den Abschluss ist neben 72 ECTS aus Modulen noch eine schriftliche Masterarbeit erforderlich. Durch die hohe Flexibilität und die Möglichkeit, je nach beruflicher oder familiärer Situation das Engagement variieren zu können, eröffnet dieses Angebot einer Zielgruppe den Zugang zu weiterführender Hochschulbildung, für die klassische berufsbegleitende Studiengänge nicht infrage kommen.

Die Sicherheit, voraussagen zu können, welche Kompetenzen in fünf bis zehn Jahren von Hochschulabsolventen und -absolventinnen benötigt werden, schwindet rapide.

Auch im Bachelor-Studium gibt es einen neuen Zugang: Im Rahmen des vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg geförderten Projekts »Weichen stellen – optimierte Studien-Tracks« zur Individualisierung von Studienverläufen wurde ein Short-Track-Studium der Informationswissenschaften entwickelt. Studierende mit abgeschlossener Ausbildung als Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMI) der Fachrichtung Bibliothek mit allgemeiner oder Fachhochschulreife können das Studium optional um zwei Semester verkürzen.

Dazu werden Grundkenntnisse aus der Ausbildung und die dort erworbene praktische Erfahrung auf fachliche Module und das Praxissemester angerechnet. Ein eigenes Short-Track-Modul im ersten Semester ergänzt einzelne Inhalte, die den Studierenden durch die Anerkennung der korrespondierenden Module fehlen würden und prüft diese gesondert. Studieninteressierte mit den entsprechenden Voraussetzungen müssen sich nicht speziell für das Short-Track-Studium bewerben, sondern können sich zu Beginn des ersten Semesters für das normale oder verkürzte Studium entscheiden.[5] Wir erhoffen uns, mit diesem Angebot einer größeren Gruppe von Menschen, die den Weg bereits ins Berufsfeld gefunden haben, den Weg zu einer Höherqualifizierung zu erleichtern oder auch den Impuls dazu zu geben.

Fazit

»We are preparing students for jobs that don‘t yet exist, using technologies that haven‘t been invented, in order to solve problems we don‘t even know that they are problems yet.«

Diese Zitat von Karl Fisch und Scott McLeod aus ihrem Video »Shift Happens« hat uns durch den Entwicklungs- und Veränderungsprozess der Fakultät Information und Kommunikation der HdM und des Studiengangs Informationswissenschaften begleitet. Die Sicherheit, voraussagen zu können, welche Kompetenzen in fünf bis zehn Jahren von Hochschulabsolventen und -absolventinnen benötigt werden, schwindet rapide. Dieser Zeitraum ist aber mindestens nötig, um ein Curriculum zu entwickeln, an den Start zu bringen, wenigstens eine Studierendenkohorte über sieben Semester auszubilden und diese in die Praxis zu entlassen. Was also bleibt, ist diese Herausforderung anzunehmen, konsequent auf einen guten Mix zukunftsorientierter Fachkompetenzen und übergreifender Schlüsselkompetenzen zu setzen und zugleich zu wissen, dass dies nicht die letzte Studienreform gewesen sein wird.

3 Inhalte und didaktische Konzepte der IT-Module des Schwerpunkts wurden ausführlich vorgestellt in: Pfeffer, Magnus: IT-Kernkompetenzen im Bachelorstudiengang »Informationswissenschaften« an der Hochschule der Medien Stuttgart, in: Bibliothek Forschung und Praxis, 43.2 (2019), Seite 266-274

4 Das aktuelle Weiterbildungsprogramm und Details zur Anerkennung findet sich auf www.hdm-weiterbildung.de/berufsbegleitendes-kontaktstudium/bibliotheks-und-informationsmanagement

5 Details zur Umsetzung finden sich auf www.hdm-stuttgart.de/iw/short-track

Magnus Pfeffer ist Professor für Informationsmanagement und Studiendekan an der Hochschule der Medien in Stuttgart. Er ist Diplom-Informatiker und hat den Masterstudiengang Bibliotheks- und Informationswissenschaften an der HU Berlin abgeschlossen. Vor seiner Berufung an die Hochschule war er Fachreferent und stellvertretender IT-Leiter an der Universitätsbibliothek Mannheim. Seine Schwerpunkte in der Forschung sind Information Retrieval und Metadatenmanagement. Weitere Informationen und Kontakt: http://wiss.iuk.hdm-stuttgart.de

Recherche-Kompetenz vermitteln und Fake News erkennen: Öffentliche Bibliotheken sind Profis darin, die analoge und die digitale Medienwelt miteinander zu verbinden. Schulen können hier wertvolle Partner sein. Fotos: Humboldt-Bibliothek Berlin

Christiane Bornett

Die Kinder- und Jugendbibliothek zwischen Buch und Makerspace

Über die rasante Entwicklung in einem unterschätzten Berufsfeld

Es ist 8 Uhr am Montagmorgen in der Zentralbibliothek. Während die meisten Kollegen und Kolleginnen gerade erst eintreffen oder sich über das Wochenende austauschen, läuft der Betrieb in der Kinder- und Jugendbibliothek bereits auf Hochtouren.

Stühle werden gerückt, Sitzkissen ausgelegt, Tablet-PCs und Coding-Roboter aufgeladen, Activ-Panel oder Smartboard hochgefahren und Spielmaterialien und Vorlesebücher zusammengesucht. Während drinnen die Vorbereitungen laufen, sammeln sich draußen bereits Neuntklässler für ihren Recherche-Workshop. Dann der Anruf der Lehrerin: Sie steht im Stau und verspätet sich. Also schnell draußen Bescheid gesagt und schon mal die ausgefüllten Formulare für den Bibliotheksausweis bei den Schülerinnen und Schülern eingesammelt. Inzwischen ist die für 9 Uhr angemeldete 3. Klasse eingetroffen und möchte erst einmal frühstücken. Na gut, die dürfen schon rein – und packen ihr Pausenbrot aus, während in der Kinderbibliothek die Bilderbücher und Sitzkissen für die Kita-Gruppe, die um 9.30 Uhr kommen soll, beiseite geräumt werden. Schnell noch die Absprache, welche Gruppe wo ihre Jacken und Taschen lässt und dann kann es tatsächlich losgehen mit dem Programm.

Gut, wenn das W-LAN funktioniert. Gut, wenn die Neuntklässler nicht gerade dann in der Nähe laut quatschen, wenn vorgelesen wird. Gut, wenn die Grundschulkinder nicht gerade auf der Suche nach dem Klo durch die Bibliothek pesen, während die Sekundarschüler/-innen ihre Recherche-Ergebnisse präsentieren. Gut, wenn die Lehrer/-innen und Erzieher/-innen sich beteiligen, statt Kaffee zu trinken, auf dem Handy zu daddeln oder sich zu unterhalten. Dann macht es Spaß, vorzulesen, sprachfördernde Schmeck- oder Tastspiele zu spielen, um die Wette kleine Roboter zu Bildern oder Wörtern fahren zu lassen, Bastelaktionen anzuleiten, ein interaktives Voting zu veranstalten, die Online-Angebote der Bibliothek zu erklären und anschließend ein Kugelroboter-Quiz auszutragen.

Wenn die Bibliothek dann offiziell für alle öffnet, heißt es nun, Materialien einsammeln, Geräte und Technik sichern und

Robotic und Makerspaces sind Themen, mit denen viele Bibliotheken experimentieren – auch die Humboldt-Bibliothek in Berlin.

entweder das Programm zu beenden oder eine Phase der Einzelarbeit oder Selbstbeschäftigung einzuleiten. Bibliotheken mit mehreren Gruppen- oder Veranstaltungsräumen sind hier sehr im Vorteil, denn auch am Nachmittag gibt es Programmangebote in vielen Kinder- und Jugendbibliotheken: Hausaufgabenhilfe, Vorlesen, Bilderbuchkino, Spiel- und Bastelnachmittage, Coding- und Makerspace-Angebote, Beratung für Referate und Präsentationsprüfungen.

Kompetenzen für die Kinder- und Jugendbibliothek

Welche Begabungen, Fähigkeiten und Kompetenzen sind heute nötig, um erfolgreich in einer Kinder- und Jugendbibliothek zu arbeiten? Wo und wie können diese erworben werden? Sollten in Kinder- und Jugendbibliotheken überhaupt eher Menschen aus ganz unterschiedlichen Berufen (Spiel-, Literatur-, Theaterpädagogen und -pädagoginnen, Sozialarbeiter/-innen, Medienpädagogen und -pädagoginnen, Lehrer/-innen, et cetera) beschäftigt sein?

Traditionell beschreibt das Berufsbild für Bibliothekare und Bibliothekarinnen die drei Arbeitsbereiche Erwerbung, Erschließung, Vermittlung. Dies bezog sich lange Zeit auf gedruckte Bücher, dann zusätzlich auf alle anderen physischen Medien der Bibliothek. Hinzugekommen sind nun auch digitale Angebote, die lizensiert und nutzbar gemacht werden. In der Kinder- und Jugendbibliothek spielte allerdings die Vermittlungsarbeit ohnehin schon immer eine viel größere Rolle als Erwerbung und Erschließung. Menschen mit pädagogischer Begabung, mit Einfühlungsvermögen in die Bedürfnisse von

Spielerisch lernen in der Kinder- und Jugendbibliothek – etwa mit einem Blue-Bot, einem kleinen programmierbaren Roboter.

Zwischen Buch und Makerspace: Die Anforderungen an Kinder- und Jugendbibliotheken sind sehr differenziert.

Heranwachsenden, mit einer gewissen Flexibilität, auch unvorhergesehene Situationen zu meistern (ein Kita-Kind bricht während des Vorlesens in Tränen aus, ein Jugendlicher kippt vom Stuhl, et cetera) waren und sind in diesem Arbeitsfeld immer gerne gesehen.

Zielsetzungen in der Kinder- und Jugendbibliothek

Perfekte Kenntnisse des Katalogisierungsregelwerks waren hier noch nie besonders gefragt. Wie sieht es heute und perspektivisch in naher Zukunft aus? Welche Fähigkeiten und Kompetenzen braucht es in den Kinder- und Jugendbibliotheken? Welche Leistungen werden mit Bibliothekspersonal erbracht, für welche Tätigkeiten sollten Dienstleister/-innen und/oder Honorarkräfte engagiert werden? Diese Fragen lassen sich nur beantworten, wenn die Zielsetzungen der Arbeit in den Kinder- und Jugendbibliotheken genau bestimmt werden. Vieles, was diese heute im Nachmittagsbereich, samstags oder in den Ferien anbieten, könnte ebenso gut im Nachbarschaftscafé um die Ecke, im Jugendfreizeitheim, im Schulhort oder in der Digitalwerkstatt eines kommerziellen Anbieters stattfinden.

Christiane Bornett ist Diplom-Bibliothekarin und arbeitet in der Stadtbibliothek Berlin-Reinickendorf als Koordinatorin für die Kinder- und Jugendbibliotheksarbeit. Sie leitet in der Humboldt-Bibliothek das Makerspace-Projekt »HumBot Coding Space«. Nach langjähriger Tätigkeit für das Sprachbildungsprogramm »Kinder werden WortStark« der Stadtbibliothek Berlin-Friedrichshain-Kreuzberg widmet sie sich seit drei Jahren dem Schwerpunkt »Digitale Medien in der Leseförderung«. Als Dozentin für das Weiterbildungszentrum der Freien Universität und das Goethe-Institut führt sie regelmäßig Workshops zur Sprachbildung, Leseförderung und analog-digitaler Bibliothekspädagogik durch. Bornett ist stellvertretende Vorsitzende der dbv-Kommission Kinder- und Jugendbibliotheken.

Anders sieht es mit den bibliothekspädagogischen Programmen aus, die von Schulen und Kitas immer noch stark nachgefragt sind – oder eben auch gerade wieder. In vielen Kitas finden gezielte Sprachbildungsprogramme statt und das Vorlesen und die Sprachförderung mit Bilderbüchern rückt wieder in den Fokus. Hier bieten Bibliotheken traditionell die beste Unterstützung. Im Idealfall findet sich eine Stadtteilbibliothek mit Leseförderprogramm in der Nähe für eine Kooperation. Auch viele Schulen von Primar- bis Oberstufe denken in durch den Digitalpakt angestoßenen Medienbildungskonzepten ihre Zusammenarbeit mit Bibliotheken neu. Viele Öffentliche Bibliotheken sind digital besser aufgestellt als manche Schulen und arbeiten in ihren Veranstaltungen zur Vermittlung von Informationskompetenz mit iPad-Koffern, digitalen Tools oder Coding-Sets. Sie sind Profis darin, die digitale und analoge Medienwelt miteinander zu verbinden, Werkzeuge zur Identifikation von Fake News vorzustellen oder Recherche-Kompetenzen zu vermitteln.

Die Erfahrung zeigt, dass Studiengänge der bibliothekarischen Ausbildung eher nicht auf die beschriebenen Anforderungen in der Kinder- und Jugendbibliothek vorbereiten.

Dieser Arbeitsbereich wird auch heute noch eher von FaMIs sowie Bibliothekaren und Bibliothekarinnen der Kinder- und Jugendbibliothek vertreten, während für die kreativen Angebote im Nachmittagsprogramm oder auch Ferienworkshops zunehmend nicht-bibliothekarisches Personal engagiert wird. In einigen Bibliotheken werden zusätzlich Stellen für Medienpädagogen und -pädagoginnen geschaffen, die Vermittlungskonzepte entwickeln. Hier sind allerdings die Bibliotheksleitungen oder die jeweils verantwortlichen Kinder- und Jugendbibliothekare und -bibliothekarinnen gefragt, den inhaltlichen

Rahmen vorzugeben, denn ein medienpädagogisches Konzept für eine Stadtbibliothek unterscheidet sich natürlich stark von dem einer Schule oder dem eines Jugendclubs. Das Vorgeben der Zielsetzungen verlangt allerdings mindestens Grundkenntnisse über medienpädagogische Entwicklungen beim verantwortlichen bibliothekarischen Personal.

Die Positionierung der Kinder- und Jugendbibliotheken »zwischen Buch und Makerspace«, die Verknüpfung der digitalen und analogen Medienvielfalt verbunden mit einer professionellen pädagogischen Ausrichtung ist eine große Herausforderung.

Die Zielrichtung der bibliothekspädagogischen Arbeit festzulegen erfordert ein enormes Überblickswissen und eine gewisse Weitsicht und Fantasie, wohin die (digitale) Reise wohl gehen mag. Dazu gehört eine gewisse Souveränität, manche technische Neuerung auch mal auszulassen, wenn sie nicht optimal in das Programm-Portfolio der eigenen Kinder- und Jugendbibliotheksarbeit passt. Auch Projektanträge, ohne die viele Programmangebote für Kinder und Jugendliche heute gar nicht mehr finanziert werden könnten, erfordern Kreativität, Fantasie und Empathie für die Ziele des potenziellen Geldgebers. Bei aller Offenheit für Kooperationspartner darf andererseits die Positionierung der eigenen Einrichtung nie aus den Augen verloren werden.

Die Erfahrung zeigt, dass Studiengänge der bibliothekarischen Ausbildung eher nicht auf die beschriebenen Anforderungen in der Kinder- und Jugendbibliothek vorbereiten und die Kompetenzen für dieses Aufgabenfeld auf anderen Wegen erworben werden müssen. Ideal ist natürlich die Zusammenarbeit direkt in der eigenen Bibliothek mit den verwandten Professionen wie Medienpädagogen und -pädagoginnen, Spiel-, Literatur- oder Theaterpädagogen und -pädagoginnen, wobei die berufliche Rollenverteilung klar geregelt werden sollte. Bibliothekspersonal in Kinder- und Jugendbibliotheken sollte so viel wie möglich Fortbildungen in den kreativen Bereichen der Pädagogik machen, oft kommt das zu kurz, denn Kenntnisse in digitaler Medienbildung werden in den meisten Stellenausschreibungen regelmäßig erwartet und diese zu erwerben ist zeitaufwendig. Sehr nützlich ist außerdem Wissen über die Sprachentwicklung bei Kindern. Das hilft nicht nur bei der Entwicklung von bibliothekspädagogischen Veranstaltungskonzepten, sondern fördert auch die Kommunikation mit dem pädagogischen Personal von Kita und Schule. Unabdingbar ist stets die Einordnung der erworbenen Kenntnisse in den bibliothekarischen Kontext. Deshalb ist der fachliche Austausch zwischen den Kinder- und Jugendbibliotheken so wichtig und umfasst idealerweise auch die bibliotheks- oder städteübergreifende Entwicklung von Konzepten und Programmen.

Die dbv-Fachkommission Kinder- und Jugendbibliotheken organisiert in dreijährigem Turnus eine deutschlandweite Fachkonferenz, die in diesem Jahr vom 6. bis 9. Mai wieder in der Akademie Remscheid stattfindet. Hier findet ein Fachaustausch statt, der weit über die Aneignung praktischer Fertigkeiten in Workshops hinausgeht. Zielrichtung und Rahmenbedingungen der Kinder- und Jugendbibliotheksarbeit werden diskutiert, Zukunftsvisionen erörtert und Positionen für die eigene Arbeit gefunden. Ein weiteres wichtiges Forum wird von Studenten und Studentinnen sowie Dozenten und Dozentinnen verschiedener Hochschulen organisiert: Das 5. Forum Bibliothekspädagogik steht in diesem Jahr unter dem Motto »Pluspunkt Kultur erleben« und findet am 29. Januar in der Stadtbibliothek Leipzig statt. Kooperationen mit Akteuren der Kulturellen Bildung stehen dort im Mittelpunkt.

Zwischen Buch und Makerspace

Die Positionierung der Kinder- und Jugendbibliotheken »zwischen Buch und Makerspace«, die Verknüpfung der digitalen und analogen Medienvielfalt verbunden mit einer professionellen pädagogischen Ausrichtung ist eine große Herausforderung für Mitarbeiter/-innen und Bibliotheksleitung. Sie kann nur gelingen in gegenseitiger Wertschätzung auch der Fähigkeiten und Kompetenzen, die in berufsbegleitenden Weiterbildungen erworben oder durch Erstausbildungen in nicht-bibliothekarischen Studiengängen mit eingebracht werden.

Nicht vergessen werden sollte in diesem Zusammenhang, dass die Kinder- und Jugendbibliotheksarbeit die Leistungszahlen vieler Öffentlichen Bibliotheken in erheblichem Maß positiv beeinflusst. Investiert man dort, vor allem in die (pädagogisch und kreative) Aus- und Fortbildung der Menschen, generiert man nicht nur sofort hohe Entleihungs- und Besucherzahlen durch Kitagruppen, Schulklassen und Familien, sondern gewinnt im Idealfall täglich neue kleine Bibliothekskunden und -kundinnen, die das auch ein Leben lang bleiben.

»Was geht?« – Kinder- und Jugendbibliothek zwischen Buch und Makerspace

6.5. – 9.5.2020 Akademie der Kulturellen Bildung Remscheid

Auf der dritten von der dbv-Kommission Kinder- und Jugendbibliotheken organisierten bundesweiten Fachkonferenz, die sich sowohl an erfahrene Multiplikatoren und Multiplikatorinnen der Bibliothekspädagogik als auch an Berufsanfänger/-innen richtet, werden zahlreiche Praxis-Workshops zur analogen und digitalen Literatur- und Medienvermittlung angeboten. Außerdem gibt es viel Raum zum fachlichen Austausch und zur Diskussion bibliothekspolitischer Zukunftsthemen, die die Herausforderungen der Kinder- und Jugendbibliotheksarbeit heute bestimmen. Das niederländische »Ministerium für Vorstellungskraft« sorgt mit seiner »Bibliothek der 100 Talente«, einem Konzept für die Kinderbibliothek der Zukunft, für einen visionären Abschluss der Tagung.

Informationen zu Programm und Anmeldung sind zu finden unter: www.kulturellebildung.de

Denise Farag, Ruth Hartmann

Diversitätsorientierte Öffnung als Chance

Trotz Widerständen: Öffnungsprozess wird in sehr vielen Bibliotheken bereits wie selbstverständlich gelebt

Die Kulturstiftung des Bundes (KSB) fördert im Rahmen des 360° Programms insgesamt 39 Institutionen bundesweit zur diversitätsorientierten Öffnung der Organisation.[1] Ziel des Programmes ist die Abbildung der diversen Stadtgesellschaft in Kultureinrichtungen in den Pfeilern Programm, Publikum und Personal. Für die vierjährige Projektarbeit sind in den geförderten Einrichtungen – und damit auch in den Stadtbibliotheken – Expertinnen für dieses Thema eingestellt worden – die so genannten »Agenten« und »Agentinnen«. Im folgenden Artikel ziehen die Agentinnen aus Bremen und Heilbronn ein Resümee über ihre bisherige Arbeit und gehen der Frage nach, wie sie die diversitätsorientierte Öffnung von Bibliotheken verstehen. Sie stellen dar, welche Maßnahmen und Schritte eines solchen Organisationsentwicklungsprozesses auch auf andere Bibliotheken übertragbar sein können.

Diversität ist mehr als Herkunft

»Diversität« ist einer der Begriffe, der seit einiger Zeit in aller Munde ist, dessen Bedeutung aber immer noch schwierig zu greifen bleibt. In Gesprächen mit Bibliotheken hörten wir mehr als einmal den Satz: »Ja, wir machen viel im Bereich Diversität – wir haben unter anderem ein Sprachcafé für Geflüchtete!« Hier zeigt sich das Dilemma, dass der Begriff »Diversität« oft nur auf die ethnische Herkunft einer Person bezogen wird.[2] Diversität ist aber viel mehr – oder, wie eine Bibliotheksleitung einmal ganz treffend feststellte: »Divers sind wir ja eigentlich alle!«

»Diversität« ist einer der Begriffe, der seit einiger Zeit in aller Munde ist, dessen Bedeutung aber immer noch schwierig zu greifen bleibt.

Nähern wir uns also dem Begriff an, auch um nicht einfach von »allen« zu sprechen: Der Duden gibt uns den ersten Hinweis, wenn er Diversität mit »Vielfalt« oder »Vielfältigkeit« beschreibt. Erstmals publik wurde der Begriff in der US-Amerikanischen Bürgerrechtsbewegung[3], woher auch die enge Verknüpfung zwischen Diversity – so der englische Begriff – und Anti-Diskriminierung stammt. Es geht also um die Vielfalt von Menschen und der damit potenziell verbundenen diskriminierenden Ungleichbehandlung.

Aber wie wird diese Vielfalt definiert? Welche Dimensionen von Diversität gibt es? Hier hilft uns das von Gardenswartz und Rowe im Jahr 1995 entwickelte Diversity Rad[4]. Das Rad definiert im inneren Zirkel sechs Dimensionen von Diversität, die maßgeblichen Einfluss auf die Persönlichkeit haben und nicht eigenständig geändert werden können. Basierend darauf sind für den deutschsprachigen Raum leichte Anpassungen vorgenommen worden: Neben der schon eingangs erwähnten ethnischen Herkunft zählen dazu Geschlecht, Alter, physische und psychische Fähigkeiten, die sexuelle Orientierung und die soziale Herkunft.[5] Umschlossen werden diese Dimensionen von weiteren Kreisen, die leichter zu ändernde Kategorien wie Einkommen, Bildung oder auch den Familienstand beinhalten.

Wenn wir jetzt davon ausgehen, dass all diese Dimensionen Diversität ausdrücken, was bedeutet dies für die diversitätsorientierte Öffnung einer Bibliothek? Klar wird: Das oben genannte Sprachcafé allein ist nicht ausreichend. Deutlich wird aber auch: Die allermeisten Bibliotheken machen im Bereich von Diversität schon sehr viel mehr, als sie vermuten. Seien es Angebote für verschiedene Altersgruppen, die Barrierefreiheit der Räumlichkeiten für körperlich beeinträchtigte Kunden und

1 Mehr Informationen zu »360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft« finden Sie unter www.kulturstiftung-des-bundes.de/de/projekte/nachhaltigkeit_und_zukunft/detail/360_fonds_fuer_kulturen_der_neuen_stadtgesellschaft.html [Zugriff am 5.12.2019]

2 Der Fokus eines Öffnungsprozesses, der allein auf die ethnische oder nationale Herkunft zielt, wird durch den Begriff der interkulturellen Öffnung beschrieben: Dieser Ansatz beschäftigt sich dementsprechend nur mit einem Teilbereich von Diversität. Vgl. dazu Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V. [Hrsg.]: Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Grundsätze und Qualitätskriterien. Berlin 2017, S. 3, abrufbar unter www.raa-berlin.de/wp-content/uploads/2017/07/DO-GRUNDSAETZE-RAA-BERLIN.pdf. [Zugriff am 5.12.2019]

3 Vgl. Peter Massing: Einleitung. In: Ebd. [Hrsg.]: Gender und Diversity – Vielfalt verstehen und gestalten. Schwalbach/ Ts., Wochenschau Verlag, 2010, S. 7

4 Vgl. www.gardenswartzrowe.com/why-g-r [Zugriff am 5.12.2019]

5 Teilweise wird hier auch die Religion bzw. Weltanschauung mit hinzugezählt. Diese Kategorien werden analog durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG abgedeckt und haben dadurch auch eine rechtlich relevante Komponente. Vgl. AGG §1.

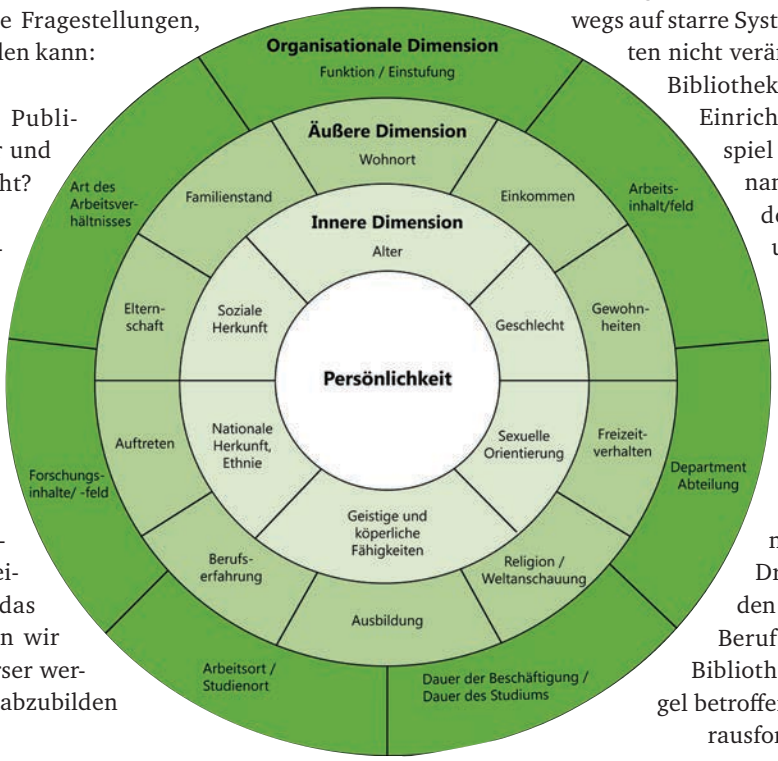
Kundinnen oder die Präsenz bei Veranstaltungen wie zum Beispiel dem örtlichen Christopher Street Day.

Was jedoch in vielen Bibliotheken in dieser Hinsicht noch fehlt, ist der strategische Blick auf die gesamte Organisation. Außerdem die Erkenntnis, dass diversitätsorientierte Öffnung als Querschnittsaufgabe zu sehen ist, die zwar zentral gesteuert wird, aber von allen Mitarbeitenden der Bibliothek gleichwertig mitgedacht und mitgelebt werden sollte.

Dazu gehören drei zentrale Fragestellungen, die sich jede Bibliothek stellen kann:

1. Die Frage nach dem Publikum: Wen erreichen wir und wen erreichen wir nicht? Warum?
2. Die Frage nach dem Programm: Ist unser Programm wirklich das, was sich die Bürger/-innen der Stadt wünschen? Oder ist es unsere Vorstellung von dem, was sie sich wünschen?
3. Die Frage nach dem Personal: Wie divers ist die eigene Belegschaft bzw. das Kollegium? Wie schaffen wir es, die diverse und diverser werdende Stadtgesellschaft abzubilden und mitzudenken?

Genau hier setzt unsere Arbeit an.



Welche Dimensionen von Diversität gibt es? Das Diversitätsrad von Gardenswartz und Rowe gibt Auskunft darüber.

Bibliotheken im Wandel

Die diversitätsorientierte Öffnung einer Institution basiert auf deren Bereitschaft, sich auf einen intensiven Veränderungsprozess einzulassen. Vorreiter ist hier – wenn auch teilweise mit anderen Zielen – die Privatwirtschaft.[6] Bei diesen Entwicklungsprozessen wird im Regelfall früher oder später ein weiter gefasster Veränderungsbedarf aufgedeckt, der auf den ersten Blick vielleicht nicht im direkten Zusammenhang mit Diversität steht.[7] Die Person, die für die diversitätsorientierte Organisationsentwicklung zuständig ist, wird daher in der Folge oft mit Widerständen und Herausforderungen konfrontiert, die sich nicht auf ihre konkrete Tätigkeit, sondern viel mehr auf weiter gefasste Fragestellungen der Organisationsentwicklung beziehen.

Veränderungsanstöße treffen in Bibliotheken keineswegs auf starre Systeme, die sich seit Jahrzehnten nicht verändert haben. Im Gegenteil, Bibliotheken sind flexibel agierende Einrichtungen. Als jüngstes Beispiel seien die Maßnahmen genannt, die 2015/2016 im Zug der Zuwanderung schnell und unbürokratisch geschaffen wurden. Die Herausforderungen für Bibliotheken gehen aber weit über das Schaffen neuer Angebote hinaus: Bibliotheken befinden sich in einem permanenten Wandlungsprozess weg vom reinen Ausleihort bis hin zum Dritten Ort.[8] Damit verbunden ist das sich rapide ändernde Berufsbild. Zusätzlich sind viele Bibliotheken vom Fachkräftemangel betroffen. Bei all den aktuellen Herausforderungen wird schnell vergessen, dass sich Haltungen und Einstellungen der Mitarbeitenden aber nicht im gleichen Tempo ändern. Was oft fehlt, sind eine kontinuierliche Auseinandersetzung und die Schaffung einer gemeinsamen Zielvorstellung. Dies sind essentielle Schritte jedes Veränderungsprozesses, die von vornherein berücksichtigt werden müssen.[9]

Für Bibliotheken stellt die diversitätsorientierte Öffnung also nur einen von zahlreichen anderen Veränderungsprozessen dar. Gleichzeitig ist sie aber das Ziel des von der

6 Vgl. dazu die Broschüre der Charta der Vielfalt »Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion. Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen«, S. 21. Hier wird nochmal deutlich, dass Diversity Management durchaus auch ein Standortvorteil der Wirtschaft gegenüber der öffentlichen Verwaltung ist. Abrufbar unter www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/Charta_der_Vielfalt-O%CC%88H-2017.pdf [Zugriff am 5.12.2019]

7 Vgl. Philine Erfurt: Nicht wichtig, keine Zeit, fehlende Beweise – Widerstände bei der Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity Management. In: diversitas – Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies, 02/10, S. 11-17. Abrufbar unter www.idm-diversity.org/files/Erfurt_Diversitas_2010.pdf [Zugriff am 5.12.2019]

8 Einige Vertreter/-innen sind daher der Meinung, dass nicht mehr das Buch, sondern vielmehr der Mensch im Zentrum der Bibliotheksarbeit steht. Vgl. www.kulturstiftung-des-bundes.de/de/magazin/magazin_30/die_andere_bibliothek_brief_an_eine_altbekannte.html [Zugriff am 5.12.2019]

9 Vgl. John P. Kotter, Dan S. Cohen: The Heart of Change: Real-Life Stories of How People Change Their Organizations. Boston, Harvard Business School Publishing, 2012, S.61f.

KSB geförderten Projektes und wird daher über eine Personalstelle und ein Projektbudget finanziert. Über vier Jahre kann sich ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin in der Funktion einer Stabsstelle der Steuerung dieses Prozesses in seiner Gesamtheit annehmen mit dem Ziel, die Weichen für eine nachhaltige Verankerung der Öffnung und der eingeleiteten Maßnahmen über die vier Jahre hinaus zu stellen. Das unterscheidet diesen Prozess maßgeblich von parallel laufenden Veränderungsvorhaben.[10]

Ein Blick auf die deutsche Gesellschaft und ihre (nicht nur) kulturelle Vielfalt erklärt, warum Bibliotheken (neben anderen Kultureinrichtungen) diesen Öffnungsprozess bewusst annehmen sollten. Die gesellschaftliche Diversität wird von den meisten Institutionen bisher nicht widergespiegelt. Als öffentliche Einrichtung allen Menschen eine Teilhabe an deren Nutzung zu ermöglichen, ist sowohl moralisch als auch gesetzlich die Grundlage für diese Forderung.

Erwartungen als Gratwanderung

Aufgabe des vorab beschriebenen Mitarbeiters beziehungsweise der vorab beschriebenen Mitarbeiterin ist es, im Rahmen des Programms 360° einen prüfenden Blick auf die Institution zu werfen, um dann Veränderungen in den Bereichen Publikum, Programm und Personal anzustoßen und umzusetzen. Eine Konsequenz daraus ist eine auf Organisationsentwicklung hin orientierte Konzeption.

Wer besucht eigentlich die Stadtbibliothek? In Heilbronn wurde dazu das Publikum befragt. Foto: Stadtbibliothek Heilbronn

Ein Blick auf die deutsche Gesellschaft und ihre kulturelle Vielfalt erklärt, warum Bibliotheken diesen Öffnungsprozess bewusst annehmen sollten. Die gesellschaftliche Diversität wird von den meisten Institutionen bisher nicht widergespiegelt.

Die Prioritätensetzung bei der Einstellung der Projektmitarbeiter/-innen und die sowohl von der KSB als auch von den Kulturinstitutionen formulierten Erwartungen stellen in doppelter Hinsicht eine Gratwanderung dar: Zum einen wurden die Projektanträge zu Beginn des Jahres 2017 gestellt und vor allem aus dem Blickwinkel der interkulturellen Bibliotheksarbeit heraus formuliert. Zu diesem Zeitpunkt war dieser Blick geprägt durch die Zuwanderung aus Kriegs- und Krisengebieten in den Jahren 2015/2016. Zum anderen wurde bei der Erstellung der Stellenausschreibungen von den Institutionen und der KSB interkulturelle Kompetenz, eine internationale Geschichte und Erfahrung in der Organisationsentwicklung gefordert. Im Abwägungsprozess des Besetzungsverfahrens fanden die beiden ersten Aspekte teilweise stärkere Berücksichtigung.

Daraus resultierend ergaben sich zum Teil unterschiedliche Erwartungen von Seiten der KSB und der Bibliotheken. Geht es der Kulturstiftung um strukturelle Öffnungsprozesse und Verankerung einer diversitätsorientierten Veränderung, geht es den Einrichtungen in vielen Fällen erst einmal um die Sicherung und Weiterentwicklung der bisher geleisteten

---

10 Zu unterscheiden sind strategische Erneuerungen von Erfolgspositionen einer Organisation, diese führen zu neuen Fähigkeiten und Kompetenzen, sowie alltäglichen Erneuerungen. Hierzu zählen Auffrischungen und Aktualisierungen bestehender Erfolgsfaktoren. Vgl. Wilfried Krüger [Hrsg.]: Excellence in Change. Wege zur strategischen Erneuerung. 4. Aufl., Wiesbaden, Gabler 2009 S. 50

11 Unsere Positionsbezeichnungen lauten nicht Agentin, sondern Diversity Managerin beziehungsweise Projektmanagerin Interkulturelle Bibliotheksarbeit und Diversity Management.

12 Vgl. Kotter, Cohen (2012), S.125f.

13 Vgl. Krüger (2009), S. 160ff.

14 Diese Ergebnisse weisen in die gleiche Richtung wie die der Sinusmilieustudien. Diese zeigen auf, dass Zugehörigkeit zu Lebenswelten mehr über Einstellungen aussagt als die ethnische Herkunft. Vgl. dazu auch Bernd Hallenberg, Rainer Dettmar, Jürgen Aring: Migranten, Meinungen, Milieus. vhw-Migrantenmilieu-Survey 2018. Abrufbar unter www.vhw.de/fileadmin/user_upload/07_presse/PDFs/ab_2015/vhw_Migrantenmilieu-Survey_2018.pdf [Zugriff am 5.12.2019]

Best Practice Nr. 1: Das Veranstaltungsformat »Kultur teilen« der Stadtbibliothek Heilbronn ist von vorneherein partizipativ angelegt. Unterschiedliche Communities sind von Beginn an an der Konzeption und Planung der Veranstaltung beteiligt. Foto: Stadtbibliothek Heilbronn

(interkulturellen) Arbeit und im nächsten Schritt um die Konzeption ähnlich gelagerter Zielsetzungen.

Mit Beginn unserer Tätigkeit im Juni 2018[11] lag es also an uns, kritisch zu fragen, wie die in den Projektanträgen formulierten Ziele und Maßnahmen mit einem nachhaltigen diversitätsorientierten Entwicklungsprozess in Einklang gebracht werden können. Konkret heißt das: Wie können die angedachten Maßnahmen umgesetzt und gleichzeitig effektiv in den Strukturen der Institutionen verankert werden?

Hieraus leitete sich unsere, besonders zu Beginn, wichtigste Aufgabe ab: Wir als quasi-interne Organisationsentwicklerinnen müssen sowohl die eigene Rolle als auch das Thema bei den Beschäftigten und in der Organisation etablieren. Wir machen nicht »ein bisschen interkulturelle Bibliotheksarbeit« oder leiten ein Projekt namens »Diversity«. Nein, unser Auftrag ist eine Querschnittsaufgabe. Dementsprechend genügt der Blick allein aus der Leitungsebene nicht, vielmehr adressiert dieses Projekt hierarchieübergreifend die Bibliothek als Ganzes – eine Herausforderung für jede Institution. Eine Herausforderung aber auch für uns, die wir von Beginn an im Spannungsfeld zwischen beratender und umsetzender Funktion für Einzelmaßnahmen und der Steuerung des Gesamtprozesses standen und stehen.

Sogenannte »Short-Term Wins«, schnelle Erfolge in Veränderungsprojekten, erleichtern es, die Beteiligten vom Prozess und der Notwendigkeit zu überzeugen und sie gar dafür zu begeistern.

Vom Status Quo zur Umsetzung

In diesem Dreieck der Rollenfindung, des Ankommens im Team der Bibliothek und der Erwartungen begann die Erhebung des Status Quo – und damit verbunden die nächste Gratwanderung: Erwartet wurde von uns in erster Linie die schnelle Umsetzung neuer Maßnahmen, die sich gut nach innen und außen verkaufen lassen. Und tatsächlich, sogenannte »Short-Term Wins«[12], schnelle Erfolge in Veränderungsprojekten, erleichtern es, die Beteiligten vom Prozess und der Notwendigkeit zu überzeugen und sie gar dafür zu begeistern. Nichtsdestotrotz: Ein Innehalten und die Analyse bestehender Strukturen, Netzwerke, Projekte oder auch Einstellungen der Kollegen und Kolleginnen sind zu Beginn äußerst wichtig, scheinen aber auf den ersten Blick weniger attraktiv. Hinzu kommt von Seiten der Organisation häufig die Sorge, dass der Blick auf Bestehendes blinde Flecken und Missstände aufdecken könnte. Herzlich Willkommen, lieber Widerstand! Aber keine Sorge, dieser Widerstand ist Teil eines jeden Change-Prozesses[13]: Aus diesem Grund ist es unabdingbar, Vertrauen aufzubauen und Ängste zu nehmen.

Erste Maßnahmen umzusetzen bedeutete in jeder Einrichtung etwas anderes, da der Handlungsbedarf und die Ausgangssituation überall unterschiedlich sind. Wir haben die eingangs

Best Pratice Nr. 2: Sehr erfolgreich läuft in der Stadtbibliothek Bremen mittlerweile die Veranstaltungsreihe »Lyrik grenzenlos!«: Alle, die Interesse haben, können dem Publikum Lyrik in ihrer jeweiligen Muttersprache vortragen. Foto: Stadtbibliothek Bremen

gestellten Fragen – nach dem Publikum, dem Programm und dem Personal – in einem ersten Schritt analysiert und in einem zweiten Schritt passgenaue Maßnahmen entwickelt. Viele Ideen sind durchaus auch auf andere Bibliotheken übertragbar:

So hat die Stadtbibliothek Heilbronn Daten zu ihren Nutzenden über 18 Jahren erhoben: Im Rahmen einer Publikumsbefragung wurden unter anderem der Migrationshintergrund und die im Alltag gesprochenen Sprachen erfragt. Die Stadt Heilbronn hat unter der volljährigen Bevölkerung einen Anteil an Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund von 49,3 Prozent. Die Ergebnisse der Befragung zeigten, dass der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an den erwachsenen Besucherinnen und Besuchern der Stadtbibliothek 37 Prozent beträgt. Auf den ersten Blick wird deutlich, dass die Bibliothek ein attraktiver Ort für die Bürger/-innen ist, unabhängig von ihrer Herkunft. Weiterhin zeigte die Umfrage, dass die Herkunft zu keinen Unterschieden im Nutzungsverhalten führt.[14] Eine Datenbasis zu schaffen, kann aber immer nur der erste Schritt sein. Welche und ob spezifische Angebote benötigt werden, bedarf weiterer Analyse in Form von Beteiligungsformaten.

Diversitätsorientierte Öffnung ist ein Prozess. Ein Prozess, der anstrengend und mit Widerständen behaftet sein kann, dessen Notwendigkeit mit Blick auf die Gesellschaft allerdings nicht mehr infrage gestellt wird.

Die Frage nach dem Programm ist in vielen Fällen die Frage nach Partizipation: Wir wollen aufhören, Veranstaltungen für das Publikum zu entwerfen, sondern mit dem Publikum gestalten. So wurde in Heilbronn das partizipativ ausgelegte Veranstaltungsformat »Kultur teilen« gemeinsam mit der Stabsstelle Partizipation und Integration sowie der Volkshochschule initiiert. Hier sind unterschiedliche Communities von Beginn an an der Konzeption und Planung der Abendveranstaltung beteiligt. Inhalt, Ablauf und Selbstbezeichnung der Personen werden miteinander abgestimmt. Auf diese Art wird ein Zugang zu den Communities geschaffen. Im zweiten Schritt entsteht für die Bibliothek außerdem ein wertvolles Netzwerk, das auch zur Vermittlung der bestehenden Angebote der Bibliothek genutzt werden kann. Außerdem gibt das Veranstaltungsformat in der Stadt Raum und Ort für Begegnung und Austausch.

In der Stadtbibliothek Bremen läuft mittlerweile sehr erfolgreich die Veranstaltungsreihe »Lyrik grenzenlos!«: Interessierte Gäste können dem Publikum Lyrik in ihrer Muttersprache vortragen. Eine Anmeldung ist nicht nötig, die Veranstaltung findet frei zugänglich im Lesegarten der Bibliothek statt.

So einfach das Konzept klingt, so partizipativ ist es: Die Inhalte werden allein durch die Gedichte und Sprachen der Teilnehmenden bestimmt.

Eigentlich müsste mit der Frage nach dem Personal begonnen werden, denn nur diverses und diversitätssensibles Personal ist langfristig in der Lage, Diversität als Querschnittsthema nicht nur mitzudenken, sondern mitzuleben. Haltung ist hier das Schlagwort.

In Bremen wurde im Jahr 2018 ein Workshop mit Auszubildenden durchgeführt: Mit welchen Stereotypen sind sie konfrontiert, wenn es um ihre Berufswahl geht? Wie sehen sie ihre Ausbildung und wie würden sie diese darstellen? Was sollte die Bibliothek ändern in Bezug auf Kommunikationskanäle, Auswahlprozesse und Öffentlichkeitsarbeit? Dieser Workshop erwies sich als äußerst hilfreich für die Bibliothek. Auf Basis dessen wurden unter anderem der Azubi-Flyer komplett neugestaltet, die Auswahlgespräche angepasst und eine Azubi-Führung für interessierte Schüler/-innen eingerichtet.

Um die Fähigkeit der Stadtbibliothek zum Umgang mit Diversität als Ganzes zu evaluieren, werden demnächst im Rahmen einer in Kooperation mit dem IQ-Netzwerk Bremen entwickelten Befragung der Mitarbeiter/-innen Faktoren wie interne Strukturen, Führung oder auch Kommunikation untersucht. Haben alle Mitarbeitenden ihrem Empfinden nach dieselben Chancen und dieselben Möglichkeiten der Teilhabe? Wie bereit ist die Belegschaft der Bibliothek, mit Diversität umzugehen? Die Evaluation wird als anonymisierte Online-Befragung Anfang 2020 durchgeführt.

Seien Sie mutig

Diversitätsorientierte Öffnung ist ein Prozess. Ein Prozess, der anstrengend und mit Widerständen behaftet sein kann, dessen Notwendigkeit mit Blick auf die Gesellschaft allerdings nicht mehr infrage gestellt wird. Diversitätsorientierte Öffnung ist aber auch ein Konzept, das in sehr vielen Institutionen bereits selbstverständlich gelebt wird. Es ist vor allen Dingen aber auch eine Chance – eine Chance, die Antworten auf viele brennende Fragen und aktuelle Herausforderungen gibt.

Denise Farag, Projektmanagerin für Interkulturelle Bibliotheksarbeit und Diversity in der Stadtbibliothek Heilbronn, hat International Business and Management mit Schwerpunkt Change und Personal in Osnabrück und Interkulturelle Studien sowie Arabisch in Heilbronn und Kairo studiert. Anschließend arbeitete sie als Projektkoordinatorin im Reise-/Buch- und Bildungsbereich in Kairo und Deutschland. Sie qualifiziert sich derzeit berufsbegleitend zur systemischen Organisationsentwicklerin. Zu erreichen ist sie unter denise.farag@heilbronn.de

Ruth Hartmann, Diversity Managerin bei der Stadtbibliothek Bremen, hat Politikwissenschaft in Bonn und Arabisch in Damaskus studiert. Anschließend arbeitete sie mehr als zehn Jahre im Libanon und in Ägypten im Bereich Wissenschaft beziehungsweise Bildungs- und Projektmanagement. Nach ihrer Rückkehr nach Deutschland fokussierte sie sich verstärkt auf die strategische Arbeit. Sie ist zertifizierte Trainerin für Interkulturelle Kompetenz und absolviert zurzeit berufsbegleitend eine Weiterbildung in systemischer Organisationsentwicklung. Zu erreichen ist sie unter ruth.hartmann@stadtbibliothek.bremen.de.

ANZEIGE

BIBLIO MONDO
Technik trifft Wissen

BiblioMondo GmbH
Weyerstraßerweg 159
50969 Köln
phone +49 221 94 99 130
sales@bibliomondo.de
www.bibliomondo.de

Spielend leicht –
unsere Softwarelösungen

WWW-Portal inmedia
Bibliotheksmanagement concerto™
PC-Verwaltung MONDO PC

Jan-Pieter Barbian

Was tun Bibliotheken heute noch für das »kulturelle Erbe«?

Vom möglichen Umgang mit »Gedenktagen« am Beispiel Theodor Fontanes

2019 war ein besonders intensives Jahr der Gedenktage an historische Persönlichkeiten und Ereignisse. In der – sicherlich nicht vollständigen – Liste der Erinnerungsdaten finden sich der 500. Todestag von Leonardo da Vinci (1452-1519) und der 350. Todestag von Rembrandt van Rijn (1606-1669), der 270. Geburtstag Johann Wolfgang Goethes (1749-1832), der 250. Geburtstag von Alexander von Humboldt (1769-1859), der 200. Geburtstag von Jacques Offenbach (1819-1880), Walt Whitman (1819-1892), Gottfried Keller (1819-1890) und Theodor Fontane, der 100. Jahrestag der Weimarer Reichsverfassung und der Gründung des Bauhauses in Weimar, der 80. Todestag von Sigmund Freud (1856-1939) und der 80. Jahrestag des Beginns des Zweiten Weltkriegs, der 70. Jahrestag des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland, des Endes der Berlin-Blockade durch die Sowjetunion und der Gründung der NATO, der 50. Jahrestag der ersten Mondlandung durch Neil Armstrong und Buzz Aldrin sowie der Regierungsübernahme durch den ersten sozialdemokratischen Bundeskanzler Willy Brandt, der 30. Jahrestag des Falls der Berliner Mauer.

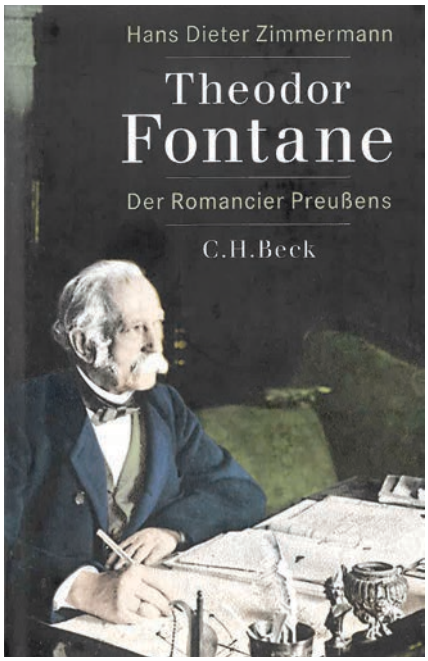
Wie sind die Bibliotheken mit dieser Vielfalt an Erinnerungen umgegangen? Haben sie die Gelegenheit genutzt, die positive Gestaltungskraft großer Persönlichkeiten in der Geschichte, die Erkenntnisse und die Werte, die wir ihnen verdanken, an die heute Lebenden – ob nun jung oder alt – zu vermitteln? Wurden angesichts der aktuellen Bedrohung der Demokratie durch Rechtspopulisten, Autokraten und Neofaschisten in der Welt die wirklich bedeutenden Errungenschaften der Weimarer Reichsverfassung und des Grundgesetzes für die Entwicklung des Lebens in Deutschland und in ganz Europa angemessen gewürdigt? Wurde das Bewusstsein geschärft, dass die Freiheiten und Entfaltungsmöglichkeiten jedes Einzelnen in der offenen, demokratischen Gesellschaft immer wieder neu gegen innere und äußere Feinde verteidigt werden müssen? Ist die Verantwortung der Menschen aus den reichen Ländern dieser Erde gegenüber den armen, auf die Willy Brandt und der im Oktober 2019 verstorbene Erhard Eppler immer wieder aufmerksam gemacht haben, präsent gehalten worden?

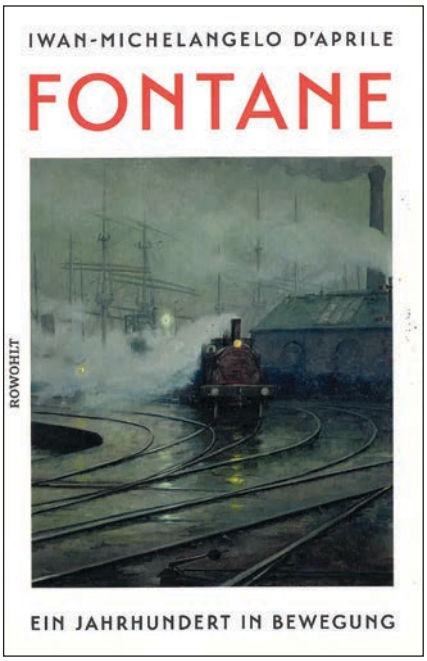
Die Pflege des »Kulturellen Erbes« hatte einmal einen großen Stellenwert im Selbstverständnis und in der Aufgabenwahrnehmung der Bibliotheken. Sie ist in den vergangenen Jahren in den Hintergrund getreten. Wir sollten uns allerdings nicht leichtfertig von ihr verabschieden. Denn erstens dürfen wir das »kulturelle Erbe« nicht allein den Museen, Archiven und Hochschulen überlassen, die sich auf diesem Themenfeld in vielfältiger Weise positionieren; zweitens gehört die Beschäftigung mit der Politik-, Sozial- und Kulturgeschichte zum öffentlichen Diskurs, der sich auch in den Medien wiederfindet und den wir daher nicht einfach ignorieren können; drittens sind die Informationsquellen zu allen relevanten Facetten der Erinnerungskultur integraler Teil der Bestände aller Bibliotheken, sodass sie für die Stärkung der »Kulturellen Bildung« aktiv eingesetzt werden können. Was sich bei der Beschäftigung mit einem »Jubilar« alles erfahren, lernen und vermitteln lässt, soll im Folgenden am Beispiel des Literatur-Klassikers Theodor Fontane illustriert werden.

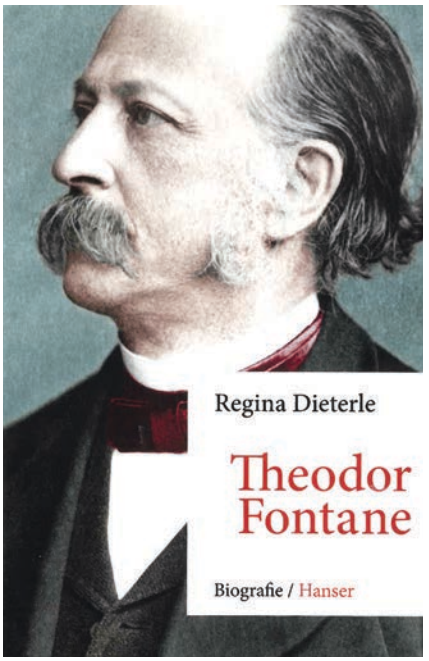
Fontane in der Forschung

In der Summe war es ein äußerst bewegtes Leben, das am 30. Dezember 1819 in Neuruppin als Sohn eines Apothekers begann und am 20. September 1898 in der Potsdamer Straße 134c in Berlin als erfolgreicher Journalist und Schriftsteller endete – fast wie ein Roman. Geboren wurde Henri Théodore Fontane (der Vorname erinnert an die hugenottischen Wurzeln der Familie) in der brandenburgisch-preußischen Provinz, gestorben ist er in der Hauptstadt des Deutschen Reiches, die sich nach der Gründung des Wilhelminisches Kaiserreichs 1871 zu einer Weltstadt entwickelte. Die beiden Eckpunkte seines Lebens sagen bereits viel über die Epoche aus, die durch rasante und profunde Umbrüche in der Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, in den Wissenschaften, der Kultur und den Massenmedien bestimmt war.

Fontane hat diese vielfältigen Strömungen der Moderne, die unser Leben bis heute prägen, mit aufmerksamen Augen beobachtet, klug analysiert und präzise in seine journalistischen ebenso wie in seine literarischen Texte eingearbeitet. Auch die Widersprüche der Epoche finden sich in seinem Werk wieder: der Kampf um politische Freiheit und deren Unterdrückung durch die Reaktion der preußischen Monarchie, des Adels und der protestantisch-lutherischen Kirche, die Dominanz des Militärs in der preußisch-deutschen Zivilgesellschaft, das Erstarken des Bürgertums und das Erwachen des vierten Standes, der Gegensatz von Neuem und Altem, von städtischem und ländlichem Leben, von Reichtum und Armut, die Veränderungen der Umgangs- und Kommunikationsformen, die Verbreitung neuer Verkehrsmittel (Eisenbahn, Omnibus, Automobil,







Zum 200. Geburtstag des Literatur-Klassikers Theodor Fontane sind mehrere Biografien erschienen. Wie wurde der Jahrestag in deutschen Bibliotheken gewürdigt?

Dampfschiff) und die damit verbundene Beschleunigung des Lebens, das Aufkommen des Massentourismus, der Massenmedien und des Massenkonsums.

Diese neuartige Sicht auf das Leben und Werk Fontanes hat Iwan-Michelangelo D'Aprile, Professor für die »Kulturen der Aufklärung« an der Universität Potsdam, in einem großartigen Buch beschrieben. Es ist 2018 im Rowohlt Verlag erschienen, profund recherchiert, auf 544 Seiten glänzend geschrieben und räumt mit einer Reihe von Mythen und Fehlern in der bisherigen literaturwissenschaftlichen Forschung auf. Daneben gab es nach 1945 und gibt es zum Jubiläum des 200. Geburtstages zahlreiche weitere lesenswerte Biografien, in denen der preußische Realist in seinen vielfältigen Facetten zu entdecken ist. Lesenswert sind auch die von der Schweizer Germanistin Regina Dieterle 2018 im Carl Hanser Verlag veröffentlichte Biografie, die mit 832 Seiten die materialreichste Darstellung bietet, ebenso wie das kenntnisreiche, differenzierte und einfühlsame Buch des emeritierten Berliner Literaturwissenschaftlers Hans Dieter Zimmermann, »Theodor Fontane. Der Romancier Preußens«, das mit 458 Seiten 2019 im C.H. Beck Verlag erschienen ist. Wer es gerne kürzer mag, der sei auf Christian Grawe verwiesen: Der emeritierte Professor für deutsche Literatur an der Universität Melbourne hat zum Ende seiner 45-jährigen Beschäftigung mit Fontane eine fundierte, prägnante und witzige Übersicht für die Reihe »Reclam 100 Seiten« geschrieben.

Fontane in seinen Briefen

Einen sehr guten Zugang zu seinem Leben und seiner besonderen Sicht auf die Welt bietet allerdings Fontane selbst. Denn er hat neben seinem umfangreichen publizistischen und literarischen Werk schätzungsweise rund 11 000 Briefe geschrieben, von denen aufgrund der gezielten Vernichtung einzelner Konvolute durch die Familie und der Verluste im Zweiten Weltkrieg etwas mehr als 5 800 überliefert sind. Dem Weimarer Literaturwissenschaftler Hans-Heinrich Reuter (1923-1978), der 1968 eine zweibändige Fontane-Biografie veröffentlicht hat, verdanken wir eine vorzügliche Auswahl der Briefe aus den Jahren 1845 bis 1898. Sie ist 1975 bei dtv erschienen – unter dem Titel »Von Dreißig bis Achtzig«, womit an die beiden autobiografischen Romane Fontanes, »Meine Kinderjahre« (1894) und »Von Zwanzig bis Dreißig« (1898), angeknüpft wird.

Ergänzend dazu kann die Auswahl der Briefe an Emilie Rouanet-Kummer (1824-1902) herangezogen werden, mit der Fontane seit 1845 verlobt und seit 1850 verheiratet war. Von den rund 750 erhaltenen Briefen des Ehepaars macht Gotthard Erler, der seit 1969 als Forscher, Publizist und Verleger das Werk Fontanes für eine breite Öffentlichkeit erschlossen hat, in dem 2018 im Aufbau Verlag veröffentlichten Band »Die Zuneigung ist etwas Rätselvolles« 123 Briefe zugänglich (91 von Theodor und 32 von Emilie). Erler hat bereits 2002 mit »Das Herz bleibt immer jung« die erste Biografie Emilie Fontanes vorgelegt und darin nachgewiesen, welch großen, lange vernachlässigten Anteil sie als »wichtigste Mitarbeiterin im Schriftsteller-Laden« ihres »nicht unkomplizierten Gatten« hatte: nicht allein im Haushalt, bei der Erziehung der vier Kinder, als Ratgeberin in Lebensfragen und als Verbindungsfrau zum großen Freundeskreis, sondern auch als umsichtige und fleißige Lektorin, Sekretärin, Abschreiberin seiner Romane.

Was erfährt der neugierige Leser nun alles aus den Briefen?

Der mühsame Weg vom Apotheker zum Journalisten und Schriftsteller

Man muss sich immer vergegenwärtigen, dass Fontane erst im Alter von 59 Jahren seinen ersten Roman »Vor dem Sturm« veröffentlichte und damit den Grundstein für seine Karriere als belletristischer Schriftsteller legte, als den wir ihn heute kennen und schätzen. Bis 1878 hatte sich Fontane in einer Reihe von anderen Berufen versucht: als angestellter Apotheker in Berlin, Leipzig und Dresden (1836-1848), dem das Geld fehlte, um eine eigene Apotheke zu betreiben; als Journalist für verschiedene Zeitungen und Zeitschriften (ab 1839); als Mitarbeiter des regierungsamtlichen preußischen Pressebüros (1852), als Auslandskorrespondent, als Gründer einer Nachrichtenagentur und als Presseagent der preußischen Gesandtschaft in London (1855-1859); als »entschieden konservativer«, heimatverbundener »Land- und Leute-Schilderer« in seinen »Wanderungen durch die Mark Brandenburg« (ab 1861/62), von denen bis 1889 im Verlag von Wilhelm Hertz (1822-1901) in Berlin fünf umfangreiche Bände erschienen und die ihn in weiten Kreisen der Bevölkerung erstmals populär machten; als Historiker der preußischen Kriege gegen Dänemark, Österreich und Frankreich (1864-1871), über die er insgesamt fünf Bücher im Auftrag des Berliner Hofbuchhändlers Rudolf Ludwig Decker (1804-1877) verfasste, ergänzt um die Erinnerungen an seine Kriegsgefangenschaft in Frankreich im Oktober/November 1870; als Redakteur für die Berichterstattung über Großbritannien (mit dessen Kolonialreich), die USA und Skandinavien der erzreaktionären Neuen Preußischen (Kreuz-)Zeitung (1860-1870), die nach der Niederschlagung der Märzrevolution 1848 gegründet worden war und mit der der ehemalige Revolutionssympathisant Fontane bereits seit 1851 als freier Mitarbeiter in Verbindung stand; als Theaterkritiker am Königlichen Schauspielhaus am Gendarmenmarkt für die bürgerlich-liberale Vossische Zeitung (1870-1889), die traditionsreichste und bis zur Jahrhundertwende führende Tageszeitung Berlins, für die Fontane insgesamt 650 Besprechungen schrieb; von März bis August 1876 als Erster Sekretär der Königlichen Akademie der Künste, der nach Querelen mit dem machtbewussten Direktor der Abteilung für Bildende Künste Anton von Werner beim Kaiser seine Demission einreichte und damit auf ein festes Gehalt ebenso wie auf eine gute Pension verzichtete – mit dem Kommentar: »Mir ist die Freiheit Nachtigall, den andern Leuten das Gehalt« (an Mathilde vom Rohr vom 17.6.1876).

Während dieser langen, wechselvollen Zeit seines Lebens ziehen sich durch die Briefe wie ein roter Faden die Klagen über Geldprobleme, die verzweifelte Suche nach einem geregelten Einkommen und die jahrelange Hoffnung auf eine Beamtenstelle im preußischen Staatsdienst, über die Notwendigkeit zu opportunistischen politischen Kompromissen zur Sicherung des Lebensunterhalts, über die Diskrepanz zwischen seinem persönlichen Wollen und seinem eingeschränkten Können, über die fehlende gesellschaftliche Wertschätzung und Anerkennung seiner Arbeit, über die schwierige Vereinbarung von Beruf und Familie, über den Tod von drei Söhnen im Kleinkindalter und den Tod des ältesten Sohnes George mit 36 Jahren infolge einer Blinddarmentzündung (1887), über Ehekrisen und häufige gesundheitliche Beeinträchtigungen, über das Ertragen von Einsamkeit und den Wunsch nach Geselligkeit.

Bei aller Unzufriedenheit über seine materiellen Lebensverhältnisse oder über die ausbleibende Anerkennung bei Hofe, durch den Adel und die Ministerialbürokratie, auch bei allen Selbstzweifeln angesichts der überwiegend bescheidenen Erfolge seiner Bücher war sich Fontane immer bewusst, »dass ich nur Schriftsteller bin und nur in diesem schönen Beruf – mag der aufgeblasene Bildungspöbel darüber lachen – mein Glück finden konnte« (an Mathilde von Rohr vom 1.11.1876). Um dieses Handwerk überhaupt betreiben zu können, benötigte man nach seiner Einschätzung »Talent, Bildung, Einsicht, Geschmack und eisernen Fleiß« (dito vom 25.8.1881). Seinem Sohn Theodor (1856-1933), der nach dem Studium eine erfolgreiche Beamtenkarriere im preußischen Kriegsministerium machte, gab er allerdings in einem Brief vom 17. Februar 1888 zu bedenken: »Es ist ein sonderbares Metier, die Schriftstellerei […] Nur die, die durchaus weiter nichts können und deutlich fühlen, dass sie wohl oder übel nun mal an diese Stelle gehören und nur an diese, nur die dürfen es wagen. Einfach weil sie müssen und weil ein andres Leben sie erst recht nicht befriedigen würde.« Sein Leben bilanzierend gestand er seiner Frau am 23. August 1891: »ein Apotheker, der statt von einer Apotheke von der Dichtkunst leben will, ist so ziemlich das Tollste, was es giebt.«

Die Entdeckungen der Moderne

Weit über die Darstellung der privaten Lebenszusammenhänge hinaus enthalten die Briefe Fontanes allerdings auch immer wieder treffend scharfe Kommentare zum politischen Geschehen und ihren Hauptakteuren, zu gesellschaftlichen Entwicklungen und Moden, zur Veränderung von Werten und Wertigkeiten, zur Großstadt Berlin und zum Verhältnis Preußen-Deutschland, zur Rolle der Juden und zum zunehmenden Antisemitismus (von dem Fontane selbst nicht ganz frei blieb), zu literarischen Vorbildern in der deutschen, englischen und französischen Literatur oder zum aufkommenden Naturalismus Gerhart Hauptmanns.

Vieles von dem, was wir aus Fontanes Romanen kennen, findet sich hier wieder oder ist vorgedacht und mit den jeweiligen Briefpartnern erörtert worden. Der Schriftsteller erweist sich als gut informierter und bestens vernetzter Zeitgenosse, der die Strömungen der Zeit in sich aufnimmt und für seine Zwecke zu nutzen weiß. Um Geschichten erzählen zu können, benötigt der Erzähler Informationen und Wissen, um sie veröffentlichen zu können, Kontakte zu den Herausgebern der marktgängigen Zeitschriften, in denen die gut dotierten Vorabdrucke (von 3 000 bis zu 12 000 Mark) erschienen, und zu den Verlagen, in denen danach die deutlich schlechter honorierten Bücher (pauschal 1 500 Mark) veröffentlicht wurden. Lange Zeit musste Fontane seine Schreibarbeit an dem orientieren, was die Printmedien und Verlage ihm abnahmen – bis dann ab 1890 der zwei Jahre zuvor gegründete Verlag seines Sohnes

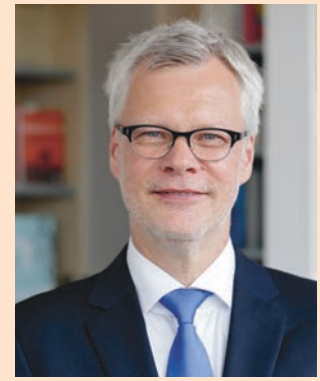
Friedrich (1864-1941) die Buchveröffentlichung der Romane garantierte.

Einige Beispiele sollen illustrieren, wie präzise Fontane seine Umwelt beobachtete und zu begreifen versuchte. Von einer Erholungsreise nach Dobbertin in Mecklenburg-Vorpommern berichtete er von seinen Eindrücken am 5. August 1870 an Emilie: »Eine durch Eisenbahnen regulirte Völkerwanderung, organisirte Massen, aber doch immer Massen, innerhalb deren man selbst als ein Atom wirbelt, nicht draußen stehend, beherrschend, sondern dem großen Zuge willenlos preisgegeben.« Auch die Veränderung der Kommunikationsmittel, das Aufkommen der weltweit versendbaren Telegramme, das Erscheinen von Morgen-, Mittags- und Abendausgaben der Tageszeitungen oder die Popularisierung der Literatur und der Zeitschriften für die Massen, werden von Fontane aufmerksam registriert: »Es ist eine schlimme Zeit zum correspondiren«, schreibt er am 3. Juni 1878 in einem Brief an seine Frau: »das Große und Allgemeine nehmen einem die Telegramme und Zeitungen vorweg, und das Kleine und Besondere interessirt weder den Schreiber noch den Empfänger.«

Und einen Tag später bemerkt er: »Wie schnell wird heute gelebt und vergessen! […] Das Einzige, was die Menschen noch länger als 3 Tage in Anspruch nimmt, ist eine Sängerin, ein Sensationsroman und die [damals in ganz Europa gastierende] Meininger [Hoftheatertruppe].« Als die Tochter Martha, genannt Mete (1860-1917), 1884 eine Einladung in die USA erhielt, tröstete Fontane seine Frau über den drohenden Weggang in einem Brief vom 6. August mit der bemerkenswerten Einschätzung über das, was wir heute als »Globalisierung« kennen: »Bis New-York ist nicht schlimmer als 3 mal nach London und bis S. Francisco doublirt die Sache noch mal. C'est tout. Die Welt ist aus dem Engen heraus, und man hat keine andre Heimath mehr als die Erde.«

Über das Leben in Berlin, das in 11 seiner 17 Romane eine Hauptrolle spielt, sodass ein zeitgenössischer Publizist dafür sogar den Neologismus »Fontanopolis« prägte, räsonierte Fontane am 10. August 1875 in einem Brief aus Mailand an seine Frau: »O Berlin, wie weit ab bist du von einer *wirklichen* Hauptstadt des Deutschen Reiches! Du bist durch politische Verhältnisse über Nacht dazu geworden, *aber nicht durch Dich selbst*. Wirst es, nach *dieser* Seite, auch noch lange nicht werden. Vielleicht fehlen die Mittel, gewiß die Gesinnung.« In einem Brief an den befreundeten Amtsrichter Georg Friedlaender (1843-1914) vom 21. Dezember 1884 merkte Fontane an: »die große Stadt macht quick, flink, gewandt, aber sie verflacht und nimmt jedem, der nicht in Zurückgezogenheit in ihr lebt, jede höhere Produktionsfähigkeit. […] Die große Stadt hat nicht Zeit zum Denken und, was noch schlimmer ist, sie hat auch nicht Zeit zum Glück.« Und wenige Tage vor seinem Tod heißt es am 13. September 1898 in einem Brief an Emilie: »So wie man Berlin betritt, ist es mit chic und Elegance vorbei. Die Gesichter, die Stoffe, der Schnitt, die Haltung, – alles ist von einer leidlich ausreichenden *Durchschnittsmäßigkeit*; aber darüber hinaus geht es nicht. Findet sich eine Ausnahme, so bedingt die *Persönlichkeit* diese Ausnahme, nie die Landessitte, der allgemeine Geschmack.«

Dr. Jan-Pieter Barbian (Foto: krischerfotografie) ist seit 1999 Direktor der Stadtbibliothek Duisburg und nebenberuflicher Geschäftsführer des Vereins für Literatur Duisburg sowie der Duisburger Bibliotheksstiftung. Er hat zahlreiche Publikationen zur Literatur- und Kulturpolitik der NS-Zeit, zu Film und Politik in der Weimarer Republik sowie zur Geschichte des Ruhrgebiets nach 1945 veröffentlicht. – Kontakt: J. Barbian@Stadt-Duisburg.de



Die blinde Wissenschaftsgläubigkeit und den zunehmenden Bildungsdünkel kritisierte der Schriftsteller ohne Abitur und Studium in einem Brief an seine Frau vom 8. Juni 1878: »Alles immer von höchsten Gesichtspunkten aus, alles immer im Zusammenhang mit Wissenschaft und Ewigkeit, und das Kleine, das recht eigentlich das Leben ausmacht, geht darüber verloren. Jeder hält sich für das Größte berufen und das Kleinste kann er nicht. Daher will alles Meister sein, Lehrlinge und Gesellen giebt es nicht mehr.« Gegenüber Friedlaender, mit dem sich Fontane seit den 1880er-Jahren in mehr als 300 Briefen austauschte, urteilte der Schriftsteller am 3. April 1887 über den Militarismus in der preußisch-deutschen Gesellschaft: »Von dieser militärischen Welt gilt in gesteigertem Maße das, was von der ganzen Zeit gilt: im ganzen glänzend, im einzelnen jämmerlich. Dabei mehren sich die Zeichen innerlichen Verfalls: Selbstsucht und rücksichtsloses Strebertum sind an die Stelle feinen Ehrgefühls und vornehmer Milde getreten, und während in den Herzen Rohheit und destruktive Ideen Fortschritte machen, zeigt sich nach außen hin ein toter, bei uns nie dagewesener Byzantinismus.«

Nach dem Tod Kaiser Wilhelms I. kritisierte er in zwei Briefen an Mete vom 9. und 13. März 1888 das schmerzliche Fehlen »von Geist, von Leben, von Liebe oder Teilnahme«, den »Zeitungsradau«, die »beständige Gefühls- und Scheinheiligkeitskomödie« in der Öffentlichkeit und kam zu dem Schluss: »Wir haben nur das bißchen Kunst und Wissenschaft, das uns, in ehrlicher Arbeit, über uns erhebt und haben als Bestes – die Natur. Alles andere ist Mumpitz, und je mehr Lärm und patriotischer Radau, desto mehr.« Doch war für Fontane das neue Deutsche Reich eben nicht »das Volk der Denker und Dichter«: »In Wahrheit sind wir das Volk für zweieinhalb Silbergroschen« (an Hans Hertz vom 16.3.1895).

Die moderne Gesellschaft war für ihn, wie er am 22. August 1895 an Mete schrieb, nichts anderes als »ein Scheusal«. Daher erwartete Fontane für sich keine große Anerkennung mehr – auch keinen Nachruhm in der Zukunft: »Im allgemeinen glaube ich nicht an die Auszahlungen durch eine ‚spätre Zeit'« (an Karl Zöllner vom 6.9.1894). Wie gut, dass es anders gekommen ist!

»No Risk no Fun«

Birgit Dankert, seit 50 Jahren Mitglied im BIB, im Interview

Astrid-Lindgren- und Michael-Ende-Biografin, Professorin für Bibliothekswissenschaft an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg, Vorsitzende des Arbeitskreises für Jugendliteratur, Trägerin der Karl-Preusker-Medaille, freie Mitarbeiterin im Kinder- und Jugendbuch-Ressort der ZEIT … die Liste ist noch lange nicht vollständig, das alles ist und war Birgit Dankert, international und national bekannt und hochgeschätzt. Verbandspolitisch war sie ebenfalls immer aktiv. Secretary des EBLIDA, Vorsitzende des VBB (Verein der Bibliothekare an Öffentlichen Bibliotheken) und der BID. Seit 50 Jahren Mitglied des BIB bzw. seiner Vorgängerorganisationen. Aus diesem Anlass hat sich BIB-Info-Redakteurin Katrin Lück mit Birgit Dankert zum Telefontermin getroffen.

Katrin Lück: Frau Dankert, danke, dass Sie sich für unser Gespräch Zeit nehmen.

Birgit Dankert (lacht): Ich sitze bequem auf dem Sofa, legen Sie los.

Sie sind seit 50 Jahren Mitglied im BIB beziehungsweise seiner Vorgängerverbände. Was war die Motivation für Ihren Beitritt und Ihr Engagement?

Den VBB sah ich als Motor der Veränderung, der Zugehörigkeit und der Einflussnahme. Er war für mich, und der BIB als Nachfolgeorganisation ist es noch heute, immer Katalysator des Zustandes von Bibliotheken und den darin Beschäftigten. Er verwirklicht Demokratie praktisch und zielorientiert. Oft geht es langsam, es menschelt und alle positiven wie negativen Erscheinungen der Machtausübung konnten dort beobachtet, eingeübt und bekämpft werden.

Den VBB sah ich als Motor der Veränderung, der Zugehörigkeit und der Einflussnahme.

Der BIB verwirklicht Demokratie praktisch und zielorientiert.

Was hat Sie über die Jahre bewegt? Würden Sie heute etwas anders machen?

Die Kontinuität meiner Vereinstätigkeit lag sicher in der Macht- und Einflussausweitung und in der Verfolgung bestimmter Themen wie Kinder- und Schulbibliotheken und der nationalen wie internationalen Bibliothekspolitik. Aber ich bin auch nicht selten von Thema zu Thema gehüpft. Heute würde ich mich vielleicht eher auf klar definierte Programme konzentrieren und auch meinen persönlichen Standpunkt offensiver vertreten. Ja und noch etwas: Ich würde stärker in die Öffentlichkeit tragen, was ich in dem Verein so alles gemacht habe – ich staune immer, wie zielstrebig das von einigen Kollegen und auch Funktionären anderer Berufe (zum Beispiel Musikwelt) betrieben wird.

Wie ist Ihre Haltung zu der angedachten Fusion zwischen VDB und BIB?

Na, das wird nun wirklich Zeit. Man war ja vor vielen Jahren schon ganz kurz davor. Das muss doch hinzukriegen sein!!

»Bibliotheken für alle«, das ist und war Ihr definiertes Ziel. Wie sieht Ihr Idealbild der Bibliothekslandschaft aus? Was haben Sie von anderen nationalen Bibliothekssystemen gelernt?

Ich glaube an das Ideal der europäischen Aufklärung, dass sich der Mensch aus selbstverschuldeter Unmündigkeit befreien kann, nicht nur, aber auch mithilfe von Bibliotheken. Das habe ich nicht nur in meinem Beruf, sondern auch in Familie, Freundes- und Bekanntenkreis immer wieder bestätigt gefunden. Die bibliothekarischen Organisationsformen sind austauschbar und unterliegen dem gesellschaftlichen und technischen Wandel.

Berufspolitische Vorbilder demokratischer Bibliotheksarbeit waren Dänemark und Großbritannien. Ich hänge allerdings der, angeblich aus diesen Ländern stammenden, Best-Practice-Methode nicht an. Vorbilder müssen auf ihren Kern hin hinterfragt und für Deutschland modifiziert werden, unter anderem mit Rücksicht auf den Föderalismus, der riesigen internationalen Buch- und Medienproduktion, dem Nebeneinander gleichwertiger Metropolen und Regionen und nicht zuletzt dem ganz einzigartigen Kulturerbe unserer Bibliotheken.

Birgit Dankert bei einem Festvortrag: Mehr als 50 Jahre lang hat sich die Sächsin eingemischt – im Bereich der Kinder- und Jugendbibliothek sowie in der nationalen wie internationalen Bibliothekspolitik. Fotos: privat

Mein durchschlagendster Lernprozess im Verlauf meiner internationalen Arbeit war die Erkenntnis, dass das System Bibliothek nicht per se demokratisch und sozusagen unschuldig ist. Ich habe in Nordkorea, in der früheren Sowjetunion, in abgeschirmten Bereichen der USA und arabischen Länder vorzüglich arbeitende Bibliotheken kennengelernt und weiß seitdem das Salz, das Ziel jeder demokratischen Kultureinrichtung, »free access«, erst zu schätzen. Gut ist Deutschland übrigens in seiner organisatorischen Rigorosität, den Literatur- und Kultur-Veranstaltungen, seiner stets präsenten Selbstkritik und dem differenzierten Fort- und Weiterbildungsangebot.

Wir waren oft nicht sicher, ob das alles nur ein Traum ist, ob der Fall der Mauer wahr bleibt oder plötzlich wieder alles zu Ende ist.

Sie waren während der Wende maßgeblich an der Integration der Berufsverbände (BRD, DDR) beteiligt, wie war das?

Vereine wurden wichtig, waren nicht an rigide Vorschriften gebunden, wir konnten nachhaltig Einfluss ausüben. Weil ich schon so viel dazu publiziert habe, rückblickend nur so viel: Es war eine wunderbare, abenteuerliche Zeit, die durch die friedliche Weltrevolution der Menschen in der DDR begann. Damals aber war sie für mich auch von Angst, Einsamkeit der Entschlüsse, Mitleid und Scham erfüllt. Wir waren oft nicht sicher, ob das alles nur ein Traum ist, ob der Fall der Mauer wahr bleibt oder plötzlich wieder alles zu Ende ist. Meine Überzeugung ist: Wir haben es richtig gemacht!!! Warum wird das nicht gefeiert, warum werden keine Namen der Pioniere in Ost wie West genannt, warum wird das nicht aufgearbeitet?

Was haben Bibliotheken richtig gemacht, dass sie anscheinend »gestärkt« aus dem digitalen Wandel hervorgehen und nicht wie allgemein vermutet langsam sterben?

Wir haben schon ein bisschen spät die Kurve gekriegt: Die deutsche Tugend, erst einmal nachzudenken, die »German Angst« vor ungeahnten Folgen, auch die Mühen der deutsch-deutschen Bibliotheksintegration hat einen Sprint wie in anderen Ländern verzögert. Aber dann war klar, dass »Library Spirit« auch digital zu verwirklichen ist. Personalverbände mussten dabei die Arbeitsbedingungen bedenken – der Prozess ist ja noch voll im Gang. Aber inzwischen können wir uns sehen lassen und ich bin den IT-Kolleginnen und Kollegen sehr dankbar für ihre Pionierarbeit gegen so viele Widerstände.

Wie sehen Sie die politische Rolle von Bibliotheken?

Das Ideal der freien Wissenschaft, Meinung und des freien Zugangs zu Wissen, Kunst und Kultur steht als bibliothekarisches Programm über Parteien und Ideologien. Es war für mich eine gute Schule zu erleben, wie der sozialdemokratische Norden und Nordwesten teilweise das Primat der besten Öffentlichen Bibliotheken an den christdemokratischen/sozialen Südwesten und Süden verlor. Wie sagte meine Großmutter »Der Bettelsack

Birgit Dankert (links) mit Astrid Lindgren. Später wird Dankert eine Biografie der schwedischen Schriftstellerin schreiben, die vor allem wegen ihrer Kinder- und Jugendbücher internationale Bekanntheit erlangt hat.

hängt nicht immer vor der gleichen Türe«. Bibliotheken tun gut daran, ihr eigenes kultur- und bildungspolitisches Programm zu formulieren und mutig durchzusetzen.

Ich plädiere für eine Bibliotheksatmosphäre jenseits der Ponyhof-Anmutung.

Warum schaffen wir es in Deutschland nicht, flächendeckend gute Schulbibliotheken einzurichten, obwohl es in Deutschland ja auch schon ein paar gute Beispiele gibt? Warum bleiben es so wenige?

Das weiß ich leider ganz genau: Der dezentralisierende Föderalismus dient als Ausrede. Dahinter verbirgt sich die Angst vor sehr großen Kosten, denn Schule ist Pflichtaufgabe, und die Unwilligkeit der saturierten Einrichtungen, ein drittes System (ÖB, WB und Schulbibliothek) zu installieren.

Was können wir noch tun, um die Jugendlichen stärker in die Bibliotheken zurückzuholen und da auch zu halten?

Die Antwort wird Ihnen nicht gefallen: Die Infantilisierung vieler Bibliotheksbemühungen im Zeichen der »Leseförderung« macht es eben auch schwierig, vom gemütlichen Bibliotheksstündchen mit Lese-Omas zu einer selbstbestimmten Bibliotheksbenutzung nach eigenen Interessen zu wechseln. Ich plädiere für eine Bibliotheksatmosphäre jenseits der Ponyhof-Anmutung, in der das

Kerngeschäft der Bibliotheken für alle Altersstufen klar erkennbar bleibt und auf höchstem Niveau angeboten wird.

Wie können wir Bücherlesen für Jugendliche und junge Erwachsene wieder attraktiv beziehungsweise attraktiver machen?

Auch hier eine unbequeme Antwort. Wer die Ergebnisse von seriösen Lese-Studien zu eng mit dem Wunsch nach mehr Benutzung und Ausleihe verbindet, setzt auf unbewiesene Kausalitätsketten, wo in Wirklichkeit Korrelationen (zum Beispiel von Lesehabitus und Bibliotheksbesuchen zu Sozialmilieu und Bildungsplänen) Rahmenbedingungen bilden, zu denen sich Bibliotheken verhalten müssen.

Ich wollte immer mitmachen, etwas bewirken und auch den Kick des Wagnisses spüren.

Sie haben eine sehr beeindruckende Karriere gemacht, sind eine wichtige und gehörte Stimme in unserer Fachcommunity und weit darüber hinaus. Wie würden Sie Ihren Weg dorthin beschreiben, was waren Schlüsselerlebnisse? Welche Charakterstärke kam Ihnen da zugute?

Sie haben bei der Durchsicht meiner biografischen Daten sicher bemerkt, dass es mir auf eine stringente Berufskarriere nicht ankam, das interessiert mich bis heute überhaupt nicht. Ich kenne Klasse-Leute ohne das, was man Karriere nennt, und schlimme Gesellen und Gesellinnen in den oberen Rängen der Politik, Wirtschaft, Kultur und Bibliothekslandschaft. Es fällt mir auch ganz schwer, für »meine Karriere« eine Sprache zu finden. Das gelingt mir nur, wenn ich auf andere eine Laudatio halte. Ich wollte immer mitmachen, etwas bewirken und auch den Kick des Wagnisses spüren, den Tiger reiten, no risk no fun. Was die Charakterstärke anbelangt: Ich hatte eine sehr beglückende Kindheit und glaube an ein konstruktives System des Universums, das man ja auch den lieben Gott nennt.

Leichter wird es nicht, aber verantwortungs- und risikoreicher!

Nur ein Schlüsselerlebnis: Mich prägte während meiner ganzen Berufsjahrzehnte das Ineinander und die angestrebte Gleichwertigkeit der Bibliotheksarbeit auf dem Land, in der Region und in den internationalen Metropolen. Noch heute achte ich penibel darauf, dass meine Worte und Taten auf einer Nordsee-Insel und auf Weltkongressen nicht auseinanderklaffen. Mich erhebt die Arbeit in besonderer Architektur: der Österreichischen Nationalbibliothek, der neuen Nationalbibliothek in Beijing und so weiter.

Wie gingen Sie mit Niederlagen um?

Berufliche Niederlagen, deren Zusammenhänge ich analysiere, stecke ich ganz gut weg. »Weitermachen« war, ist da meine Devise. Zu schaffen machen mir eigene Fehler, hinter denen ich Eitelkeit, Unbedachtheit und Hybris erkenne – die also vermeidbar gewesen wären. Fertig macht mich der sogenannte »große Verrat«, den ich nicht nur einmal erlebt habe – wohl auch ein Preis fürs Mitmachen, sich einmischen, ändern wollen.

Ich habe die Äußerung über Sie gelesen, dass die Emanzipationsfrage in Ihrer Ehe geklärt war, wie meinten Sie das und wie sehen Sie das in unserem Berufszweig, ist da die Emanzipationsfrage geklärt?

Bibliothekarinnen arbeiten seit hundert Jahren in einem numerisch dominierend weiblichen Berufsfeld, stoßen seit einem Jahrzehnt nicht mehr gegen die gläserne Decke vor den Leitungsaufgaben und administrieren das Wissen der Welt. Überwiegend gehören sie in Deutschland dem öffentlichen Dienst an, sind schlecht bezahlt, aber sozial abgesichert. Daraus lässt sich noch viel machen! Ich gucke mir die skandinavischen Krimis auch immer an, um zu erfahren, was nach der beruflichen Frauenemanzipation kommt. Leichter wird es nicht, aber verantwortungs- und risikoreicher!

Mein Mann und ich haben an der gleichen Schule (Gymnasium Arnoldinum Burgsteinfurt) Abitur gemacht. Wir kennen uns sehr gut seit wir 16/17 Jahre alt waren. Aber: Er war eine Klasse über mir, das holt man/frau nie auf. So war das mit der Emanzipation gemeint. Im Ernst: Ich habe das unverdiente Glück, mit einem Gentleman verheiratet zu sein, der als Teil seiner humanen Überzeugung, nicht als »Frauenversteher« oder Emanzipationsfanatiker Frauen liebt, hoch schätzt und respektiert. Mein Vater wies mich systematisch in eine emanzipierte Frauenrolle ein, weil er mich nach dem Zusammenbruch seiner Welt 1945 auf ein selbstbestimmtes Leben vorbereiten wollte. Ich hatte nie ein »Mutterproblem«. Wir waren unterschiedlich, respektierten uns aber. Die Spielregeln von so langjährigen Ehen werden ja in der ersten Zeit des Zusammenlebens festgelegt und später je nach Lebenslauf modifiziert. Unsere unvorhersehbare Kinderlosigkeit machte zum Beispiel Modifizierungen nötig, meine zwei Brustkrebs-Operationen ebenfalls. Mein Mann und ich verfolgen sehr viel gemeinsame Lebensmaxime, Aufgaben und Werte, da gab es nie ein Ranking untereinander. Das lief viele Jahre ganz selbstverständlich und unbemerkt. Inzwischen tarieren wir aber unsere Interessen bewusst aus, verhandeln offen miteinander, einigen uns auf »Deals«, weil 60 gemeinsame Jahre nicht nur zusammen, sondern auch mal auseinander laufen. Gemeinsam gehen wir immer nach vorne.

Katrin Lück,
Redaktion BIB-Info

Erstleser sind das keine ... Fotos: Werner Tussing

Landesgruppe Saarland

»Ideenw3rk, Fre1raum und Zwölfdreissig«

Tagestour des BIB-Saarland

Die Landesgruppe Saarland besuchte im vergangenen Sommer die Universitätsbibliothek Mannheim und die Stadtbibliothek Ludwigshafen.

In der Stadtbibliothek Ludwigshafen führte die Leiterin Tanja Weißmann durch das im Jahr 2017 innen und außen runderneuerte Gebäude. Sie erläuterte das neue »analog-digitale Konzept«: Das Makerspace-Angebot »Ideenw3rk« umfasst Gaming-PCs, Videospielkonsolen, Nähmaschinen, 3D-Drucker, Plotter, Bild- und Videobearbeitungstechnik sowie Digitalisierungstechnik für Schallplatten. Die Kinderbibliothek, die Musikbibliothek mit Sonic Chairs sowie der Jugendbereich »Fre1raum« rundeten den sehr informativen zweistündigen Besuch ab.

Danach ging es nach Mannheim in die Universitätsbibliothek. Die stellvertretende Abteilungsleiterin Benutzungsdienste Angela Leichtweiß empfing die zehnköpfige Teilnehmergruppe im Schneckenhof und führte unter anderem durch das neukonzipierte InfoCenter, die Fachbibliothek BWL und das Learning Center. Dieses Center ist ein offener Bereich für Gruppenarbeit mit 180 unterschiedlich gestalteten Arbeitsplätzen und moderner technischer Ausstattung. Dort erläuterte Angela Leichtweiß auch das Serviceangebot »Zwölfdreissig«, eine wöchentliche Veranstaltungsreihe mit halbstündigen Kursen zu unterschiedlichen Themen. Zum Abschluss gab es noch eine interessante und informative Führung durch das Ausleihzentrum mit Lehrbuchsammlung.

Werner Tussing,
Landesgruppe Saarland

BIB-Saar im Fre1raum.

Die technische Ausstattung wurde geprüft.

Neue Webseite geht 2020 an den Start

Zur Herbst-Vereinsausschuss-Sitzung 2019 trafen sich der Bundesvorstand, Vertreter der Landesgruppen und Kommissionen diesmal in Jena. Nicht vertreten waren die Landesgruppen aus Schleswig-Holstein, Brandenburg und Niedersachsen. Leider konnte auch die BIB-Geschäftsführerin Kristina Lippold nicht teilnehmen.

Für die Anwesenden, darunter zahlreiche neue Vorstandsmitglieder aufgrund der vielen Neuwahlen in den Landesgruppen, galt es, in dem von Petra Kunze in der gastgebenden Thüringer Universitäts- und Landesbibliothek perfekt organisierten Rahmen, eine umfangreiche Tagesordnung zu bewältigen. Etwas Raum gab es dennoch datumsbedingt für einen kurzen Rückblick auf den Tag des Falls der Berliner Mauer.

Nach dem Abhandeln der Regularien stand zunächst die Kooptierung von Sibylle Fröhlich in den Bundesvorstand an. Dieser ist somit nach dem Ausscheiden von Carola Speicher wieder komplett. Es folgten die Berichte aus der Reutlinger Geschäftsstelle und des Bundesvorstands. Der Bericht des Bundesvorstandes umfasste u.a. die Erläuterung der Verbandsstrategien und des Arbeitsprogramms bis 2021. Zu den Schwerpunkten gehören die berufliche Förderung, die Mitgliederwerbung und -bindung. Außerdem stellte Ute Engelkenmeier das auf den Ergebnissen der Arbeitsgruppe Kommunikation beruhende Kommunikationskonzept des Verbandes vor. Auch die Kommissionen und Landesgruppen ergänzten ihre vorliegenden schriftlichen Berichte mit der Darstellung besonderer Herausforderungen oder Highlights.

Im Anschluss informierten Bernd Schleh und Dirk Wissen über die derzeitige wirtschaftliche Situation der Verbandszeitschrift BuB, die Nutzung der App und stellten die Planung für die nächsten Hefte vor. Und wie jedes Jahr wurde auch der Wirtschaftsplan für das Jahr 2020 besprochen und verabschiedet. Vorgestellt, besprochen und zustimmend abgestimmt wurden ferner ein Schreiben zum Bibliotheksstärkungsgesetz in NRW, die weitere Finanzierung für die Publikation »Arbeitsvorgänge in Bibliotheken«, ein Appell zur regelmäßigen Veranstaltung von FaMI-Tagen in den Landesgruppen sowie Anträge zu den Themen:

- Nachhaltigkeit im Personalverband, durch beispielsweise verstärkte Nutzung der Bahn
- Instagram, das jetzt als weiterer Social-Media-Kanal des BIB genutzt werden kann
- die Einrichtung einer Projektgruppe FaMI 4.0, die das weitere Vorgehen in dem sich abzeichnenden Neuordnungsverfahren des Berufes klären soll.

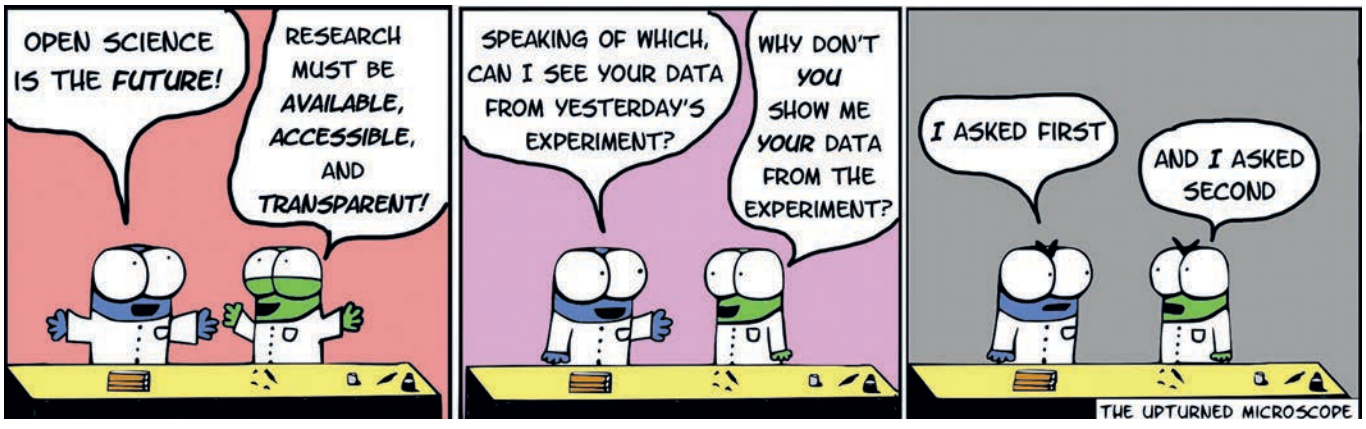
Diskussionsbedarf lieferten die zunehmende Multiprofessionalität in Bibliotheken, die Quereinsteiger und fachexternen Experten im Bibliotheksbereich sowie die notwendigen Satzungsänderungen und eventuell erforderlichen Anpassungen der Geschäftsordnung des BIB.

Ein Highlight zum Sitzungsende war die Vorstellung der neuen Website durch Jürgen Plieninger (Web-Kommission). Sie soll ab 2020 in Betrieb gehen. Tom Becker (Mitglied der Programmkommission) gab außerdem erste Informationen über die Programmstruktur und einzelne Programmpunkte des Bibliothekartags 2020 in Hannover.

Der BIB-Vereinsausschuss bei seiner Tagung in Jena im November 2019.
Foto: Schleh

Im Januar 2020 ist die nächste, teilweise mit dem VDB gemeinsame Vereinsausschuss-Sitzung in Erlangen geplant.

Karin Holste-Flinspach,
Redakteurin BIB-Info



Comic: ©EPFL, https://epflmagazine.epfl.ch/

Für die Frankfurter Buchmesse stellte der BIB ein vielseitiges Programm auf die Beine. Tom Becker hat beispielsweise einen Workshop zum Moderieren bei nur kurzer Vorbereitungszeit angeboten. Foto: Karin Holste-Flinspach

#fbm19 und der BIB

In Halle 4.2. rund um das International Library Center gab es auf der Frankfurter Buchmesse auch im vergangenen Jahr wieder ein vielfältiges Angebot des BIB.

Während der gesamten Messedauer präsentierten zwei Stände die FaMI-Ausbildung und die Bibliotheksstudienangebote, war der BIB-Stand mit Kolleginnen und Kollegen besetzt und berichteten Nachwuchskräfte als Messereporter rund um Bibliotheken auf den Social Media-Kanälen des Berufsverbandes.

Ganz besonders aktiv wurde es seitens des BIB am »Bibliotheksfreitag« und am »Campus-Weekend«. Der Buchmessefreitag begann mit einem Vortrag von Inger Stenersen (National Library of Norway) über norwegische Bibliotheken – zum Messegastland passend mit einem landestypischen Frühstück.

Mitglieder der New Professionals und des Bundesvorstandes standen am BIB-Stand für Gespräche zur Verfügung, auch informierte die Kommission für Eingruppierungsberatung (KEB). Auf der Academic & Business Information Stage lud das b.i.t.sofa zum Thema »E-Book-Erwerbungsmodelle in der Praxis« ein, nachmittags gab es ein Forum über E-Lizenzen in Öffentlichen Bibliotheken.

Das Wochenende bot mit einem Focus auf jungen Besuchern u.a. ein interaktives Würfelspiel »LABtivity – Wir wollen nur spielen«, die Möglichkeit Lieblings-Leseräume mit Lego zu bauen und spielerisches Lernen und Programmierübungen mit BeeBots. Auch auf großes Interesse stieß das Angebot »Heimat ist… Diskussionsformate im öffentlichen Raum«. Organisiert wurde Letzteres von der TH Köln in Zusammenarbeit mit »Miteinander Reden« und der »Initiative offene Gesellschaft«. Ausgehend von einem individuellen Heimatbegriff wurde gezeigt, wie man über Aktionsformate ins Gespräch mit Menschen kommen kann, denen man flüchtig oder zum ersten Mal begegnet.

Gut besucht am Samstag und Sonntag waren auch die zahlreichen Kurzvorträge und Workshops – maximale Dauer 60 Minuten –, die BIB-Äppler Lectures auf der #fbm19.

WANTED: Mach mit bei den Äppler-Lectures 2020!

Lust, erfrischende Kurzvorträge bei Apfelwein und Apfelsaft auf dem #Campus-Weekend im #thelab zu halten? Das ist Deine Chance! Melde Dich bei Interesse unter: new-professionals@bib-info.de

Hier gab unter anderen Clara Simon, Social-Media-Managerin der Bücherhallen Hamburg, in 15 Minuten 15 hilfreiche Tipps für den Einstieg in Social Media, einen Überblick über die Kanäle und Plattformen, informierte zudem in einem Workshop Einsteiger, aber auch Fortgeschrittene über Instagram und gab in einem weiterem Vortrag zur Herausforderung Content unter dem Motto »Überlegst du noch oder postest du schon« Tipps für mögliche Inspirationen. Und wer twittern wollte, konnte von Franziska Weber von den BIB-New Professionals Hilfen für Twitter-Neulinge erhalten und Tipps für erfahrene Nutzer.

Für Besucher/-innen, die sich im Haus- oder Abschlussarbeitenstress befinden, zeigte Maria-Anna Worth anhand von Anleitungen für das Bauen von Lego-Modellen auf, wie es gelingen kann, verständlich und adressatengerecht zu formulieren. Lego-Serious-Play kam auch zum Einsatz, um spielerisch Antworten auf Fragen zum Zitieren zu finden.

»Bonjour and Hello« heißt es 2020, wenn mit Kanada das Land des Ahorns und des Bilinguismus' vom 14. bis zum 18. Oktober zu Gast in Hessen ist: Das Gastland-Motto »Singulier Pluriel – Singular Plurality: Eine einzigartige Vielfalt« aufgreifend bereiten wir im Berufsverband schon jetzt gemeinsam mit der Frankfurter Buchmesse ein vielfältiges Programm vor.

Save the date – schauen Sie vorbei!

Karin Holste-Flinspach,
Redakteurin BIB-Info

BuB

Einen ausführlichen und reich bebilderten Überblick über die zahlreichen Aktivitäten des BIB auf der Frankfurter Buchmesse 2019 gibt es in der BuB-App und auf der BuB-Webseite.

Liebe Kollegen und Kolleginnen, liebe BIB-Mitglieder,

in unserer Satzung verankert ist unser Vereinszweck, unsere Hauptaufgaben und unsere Struktur. Nicht direkt sichtbar sind hingegen unsere Werte, die wir in der aktiven Gestaltung des Vereinsalltags leben oder anstreben wollen.

Was sind unsere Werte? Was macht unsere »BIB-Kultur« aus?

Darüber möchten wir uns mit Ihnen und Euch austauschen und ein gemeinsames Grundverständnis erarbeiten. Auf der letzten Vereinsausschuss-Sitzung im November 2019 in Jena haben unsere Vertreter/-innen aus den Gremien angefangen, sich darüber auszutauschen.

Unsere Werte sollen unser Selbstverständnis beschreiben und als Richtschnur für ein konkretes Handeln nach innen und nach außen dienen. Die unten aufgeführten Punkte sind als erster Aufschlag zu verstehen. Bitte kommentieren Sie, ergänzen Sie, schreiben Sie uns an vorstand@bib-info.de

Unsere »BIB-Kultur« wird natürlich auf der Mitgliederversammlung auf dem 109. Bibliothekartag in Hannover ein zentrales Thema sein. Zudem ist ein offenes Podium geplant. Bis dahin sammeln wir die eingegangenen Beiträge.

Aktive Mitarbeit ist erwünscht. Melden Sie sich gerne!

Mit herzlichen Grüßen

Ute Engelkenmeier
(Vorsitzende des BIB-Bundesvorstands)

Unsere BIB-Kultur – ein Diskussionsanstoß

• Vielfalt ist unsere große Stärke. Der fach- und laufbahnübergreifende Dialog, der Austausch von Wissen und Erfahrungen ermöglicht eine erfolgreiche Tätigkeit im Arbeitsfeld Bibliothek und Information.

• Hierarchien im Beruf spielen im Verband keine Rolle. Alle Mitglieder können sich ungeachtet ihrer Ausbildung, ihres Studiums, ihrer Eingruppierung auf allen Ebenen engagieren.

• Wir wertschätzen das Engagement aller BIB-Mitglieder. Unsere Zusammenarbeit ist kollegial, respektvoll, freundlich und sachlich im Diskurs.

• Der BIB vertritt die Interessen seiner Mitglieder regional, national und international.

• Partizipation aller Mitglieder ist gewünscht und wird gefördert, darüber hinaus sind wir offen für Projekte und Diskurse innerhalb der Fachcommunity.

• Wir setzen uns ein für eine verbands- und spartenübergreifende Zusammenarbeit.

• Wir stehen für ein modernes Berufsbild und Berufsfeld – was sich auch durch Veränderungen definiert.

• Wir setzen uns ein für eine aktuelle Aus- und Weiterbildung und die Förderung des Nachwuchses. Dabei beraten und unterstützen wir unsere Mitglieder kollegial und unentgeltlich durch unsere Experten und Expertinnen.

• Wir stehen für Offenheit im Verband – im Miteinander wie auch im Umgang mit Informationen: Unsere Veröffentlichungen sind (auch) unter Open-Access-Bedingungen publiziert, wir fördern Open Educational Resources.

• Wir treten ein für eine plurale Gesellschaft und unsere freiheitlich demokratische Grundordnung.

• Wir verfolgen als Verband die Nachhaltigkeitsziele der UN (Agenda 2030).

• In berufsspezifischen Diskursen sind ethische Grundsätze für uns leitend.

Impressum
»Aus dem Berufsverband«

Herausgeber: Berufsverband Information Bibliothek, Postfach 13 24, 72703 Reutlingen

Verantwortliche Bearbeiterinnen:

Katrin Lück
Europa-Institut / Bibliothek Universität des Saarlandes, Postfach 151150, 66041 Saarbrücken
Telefon: 0681 / 302-2543

Karin Holste-Flinspach
Stauffenbergschule, Arnsburger Straße 44, 60385 Frankfurt/Main
Telefon: 069 / 21246841

E-Mail: bub-verbandsteil@bib-info.de
Redaktionsschluss:
BuB 04/2020: 20. Februar

Summary

Talent Management in Libraries!?! / How Library Staff Can Be Motivated (Petra Düren)
(pp. 24– 27)

Repeatedly libraries have had to extend the deadlines for job applications, and sometimes, after a long search, positions have had to be filled with someone with different professional training. The »War for Talents« has reached the library world. This article deals with the methods of talent management that help to retain valued staff members and find new employees with suitable training. In order for talent management to work well in libraries, it needs to fit in with the particular institution's culture, the needs of the individual staff member, the specific strategies of personnel management and the capacities and strategic goals of the library. Moreover, its application needs to be exemplified in library leadership.

And talent management is not simply synonymous with personnel management or professional development, but rather goes beyond that. Recommendations for personnel management in connection with talent management include the following: providing involvement in projects, and later project leadership; enabling job rotation; professional development in the workplace through appropriate tasks, learning opportunities, interaction with colleagues and the strengthening and expansion of personal competencies; creating and implementing a development programme; developing or revising feedback instruments; individualised training courses, workshops, etc.

According to a study, libraries which do not use talent management lack the necessary expertise, sufficient personnel and funding, and are thereby unable to introduce this programme. On the whole, however, libraries are on course to use talent management – though often only partially – in order to find and retain well-qualified staff members who fit the needs of the library.

Library Assistants 2020 / Good Employment Chances in a Multi-professional Setting (Karin Holste-Flinspach)
(pp. 28 – 30)

In Germany qualified library assistants (»Fachangestellten für Medien und Informationsdienste«, FaMI) make up the largest segment of mid-level library employment. It is the only job in libraries which involves dual vocational education. The FaMI job market is currently becoming a supply market. Employees born between 1950 and 1960, the baby-boomer generation, are gradually retiring, but the number of applicants for their jobs is significantly lower. The increasingly critical lack of qualified professionals in the general job market is leading to extensive advertising campaigns seeking to attract new trainees, with costly benefit packages and job guarantees. This presents a particular challenge for libraries. New strategies are urgently needed in order to position the library to attract job trainees with attractive employment conditions.

Retention of trainees at the conclusion of the training period depends upon the job market. Counterproductive factors include the tariff groups for public service employment; working hours that are incompatible with family life; relatively low chances for promotion; fixed-term contracts and uncertain chances of achieving job security. Employee retention can be encouraged by offering non-cash benefits such as public transportation tickets, reduced admission fees for public facilities (swimming pools, museums, theatre), or arrangements for working from home.

In summary, there are good employment chances for the qualified library assistants. Their future prospects arise from ever more challenging areas of activity. In the job market the junior staff will see further advantages develop due to demographic change, the age structure of library staff, and the lack of qualified applicants in general.

Opening up to Diversity Creates New Opportunities / Despite Resistance: The Process of Opening up Libraries is Already Being Taken for Granted (Denise Farag, Ruth Hartmann)
(pp. 52 – 57)

Germany's Federal Cultural Foundation (»Kulturstiftung des Bundes«, KSB) provides support to 39 institutions in opening up to diversity within their organisational structures. The goal of the programme is help cultural organisations address cultural diversity in terms of their programmes, target audiences and personnel, so as to reflect better the diversity of their urban environments. The four-year project involved adding experts in this field to the institutions involved – including municipal libraries.

Above all, it was expected that appropriate measures would be implemented as soon as possible. But the initial steps to be taken would have to be tailored to the needs of each institution, since the needs and starting point were different everywhere. The City Library of Heilbronn, for example, gathered data about its adult users. The survey questions asked about a migrant background and the use of other languages in daily life. In the city of Heilbronn the proportion of adult residents with a migrant background is 49.3 percent. The survey found that the proportion of library users with a migrant background was 37 percent. This shows that the library attracts users no matter what their ethnic heritage is. Establishing a statistical foundation, however, can only be the first step. Determining whether and what specific services are needed requires the use of further analysis based on user participation. In Heilbronn a programme of events called »Sharing Culture« (»Kultur teilen«) was initiated. Members of different communities were involved from the beginning in the planning and development of the evening programmes. Content, scheduling and self-description of participants were mutually agreed upon. In this manner it was possible to gain access to the various communities.

Translated by Martha Baker

Résumé

La gestion des compétences en bibliothèque? / Comment motiver une équipe en bibliothèque (Petra Düren)
(pp. 24 – 27)

Régulièrement, les offres d'emploi en bibliothèques font l'objet de prolongations de publication et, parfois, celles-ci sont pourvues après une longue période de recherche par une personne issue d'un autre domaine professionnel. La »guerre des talents« a clairement été engagée dans les bibliothèques. La présente contribution à BuB aborde la question de la gestion des compétences qui, à l'appui d'une méthodologie, permet de conserver les agents et d'en intégrer de nouveaux bien formés. Pour que la gestion des compétences en bibliothèque puisse pleinement fonctionner, elle doit correspondre à la culture spécifique de l'équipement, aux besoins de chaque agent, aux pratiques propres de gestion du personnel ainsi qu'aux capacités managériales et aux objectifs stratégiques de la bibliothèque. En outre, la direction de la bibliothèque doit s'emparer de cet outil.

La gestion de compétence ne peut être simplement confondue avec la gestion des personnels ou l'évolution de la masse salariale car, en vérité, elle en découle. Pour engager une gestion des personnels en adéquation avec une gestion des compétences, il est recommandé de porter ses efforts sur les aspects suivants: proposer progressivement aux chargés de projets la direction de ces projets; permettre la mobilité entre les postes, assurer l'évolution professionnelle directement sur le poste occupé par l'attribution de missions correspondantes, par la possibilité d'apprentissage et d'échanges entre collègue et, de ce fait, soutenir la consolidation sinon la construction de compétences individuelles; mettre en place et diffuser des programmes de développement; élaborer et mettre à jour des outils de »feed-back«; promouvoir la formation continue individuelle par des ateliers, journées d'étude, etc.

Selon une étude, le bon emploi des compétences fait défaut en général aux bibliothèques, mais aussi des connaissances spécialisées suffisantes, une masse salariale et des budgets à un niveau satisfaisant pour pouvoir introduire dans les établissements une gestion globale des compétences. Néanmoins, il semble que les bibliothèques se soient engagées sur ce chemin d'une gestion des compétence – au moins partielle – dans le but de conserver les talents présents au sein des équipes et en distinguer de nouveaux.

Formations 2020 aux métiers de l'information et des médias en bibliothèques / Une employabilité forte dans un champ professionnel polymorphe (Karin Holste-Flinspach)
(pp. 28 – 30)

En Allemagne, les formations destinées aux agents spécialisés des métiers de l'information et des médias recouvrent le pan intermédiaire de qualification professionnelle dans le secteur des bibliothèques. Ce métier nécessite une formation duale, la seule d'ailleurs proposée pour exercer en bibliothèque. Le marché du travail pour les agents spécialisés des métiers de l'information et des médias a profondément évolué en un marché de l'offre, car dans les bibliothèques les départs en retraite de la classe d'âge comprise entre 1950 et 1960 laissent nombre de postes vacants sur lesquels, parallèlement, de moins en moins de candidatures sont déposées. Dans le secteur privé, la carence de plus en plus forte de compétences spécialisées conduit à mener de vastes campagnes de communication et de recrutement ciblant les étudiants et leur proposant des bonifications salariales et des garanties d'engagement, ce qui, par contre-coup, place les bibliothèques face à un réel défi. Il est donc devenu urgent pour les bibliothèques de déployer de nouvelles stratégies afin d'assurer la visibilité et l'attractivité des emplois sur le marché de la formation professionnelle.

Le maintien sur un poste de travail à l'issue d'une formation qualifiante est dépendante des perspectives offertes par le marché du travail. Divers aspects jouent en effet de façon contreproductive: la rémunération dans le service public selon les grilles indiciaires, une organisation du temps de travail peu en adéquation avec la vie de famille, les faibles possibilités de progression dans une carrière et, au début de celle-ci, la possible brièveté des contrats et donc l'incertitude qui en découle. Afin de créer un sentiment d'appartenance professionnelle, l'employeur peut accorder des avantages en nature ayant une réelle valeur monétaire comme par exemple des tickets-restaurant, l'accès à tarifs réduits aux établissements municipaux comme les piscines, musées théâtre mais aussi la facilitation du télé-travail.

En résumé, l'employabilité des futurs agents spécialisés des métiers de l'information et des médias est forte. Au tamis de domaines d'activité dont l'exigeance et l'ambition vont croissant, des perspectives apparaissent.

L'ouverture vers la diversité, une chance / En dépit de résistances, les processus d'ouverture sont engagés dans les bibliothèques et s'imposent comme une évidence (Denise Farag, Ruth Hartmann)
(pp. 52 – 57)

La Fondation fédérale pour la Culture (Kulturstiftung des Bundes, KSB) promeut l'ouverture à la diversité dans pas moins de 39 établissements dans toute l'Allemagne. La dynamique du programme repose sur la représentation de la société civile dans sa diversité au sein des institutions culturelles et au coeur des trois piliers que sont le programme, le public et l'équipe. Des experts sont d'ailleurs recrutés spécifiquement pour introduire cette démarche d'une durée de quatre ans dans les institutions soutenues – y compris des bibliothèques.

En tout premier lieu, il est attendu des établissements participants une mise en oeuvre rapide des nouvelles mesures. Néanmoins, introduire de nouvelles mesures ne signifie pas la même chose pour toutes les institutions, celles-ci ne disposant pas des mêmes capacités à négocier en interne ni du même contexte. La Bibliothèque municipale de Heilbronn a rassemblé les données relatives à ses usagers de plus de 18 ans. L'origine géographique était l'une d'une des questions soulevées ainsi que la langue parlée au quotidien. La ville de Heilbronn compte en effet parmi la population majeure une part significative d'individus issus de l'immigration puisqu'il s'agit de 49,3 % de cette population. Le résultat obtenu par cette enquête souligne notamment le fait que la part de personnes issues de l'immigration représente 37 % des fréquentants adultes de la Bibliothèque municipale. Il apparaît clairement que la bibliothèque est un lieu attrayant pour les citoyens indépendamment de leur origine. La création d'une base de données statistiques n'est toutefois qu'un premier pas. La conception d'une offre spécifique et, si oui, laquelle, nécessitent des analyses plus poussées sous la forme d'enquêtes participatives. C'est ce qui a été impulsé à Heilbronn avec un format de conférences participatives intitulées »Partager la culture«. Dès lors, ce sont différents groupes qui ont été associés dès le lancement à la définition et à la planification de ces conférences en soirée. Le contenu, le déroulé et la présentation personnelle des indivus sont précisés collectivement.

Traduit par David-Georges Picard

Stellenangebote

Foto: pathdoc / Fotolia

BuB Forum Bibliothek und Information

Suchen Sie Verstärkung?

Auf diesen Seiten könnte auch Ihre Stellenanzeige stehen.

BuB: Das Branchenmagazin fürs Bibliothekswesen mit einer IVW-geprüften Auflage von 7.512 Exemplaren (4. Quartal 2018)

Anzeigenverwaltung

Miriam Stotz
Telefon: 0711 781988-34 / E-Mail: anzeigen@bib-info.de

Annegret Kopecki
Telefon: 07121 3491-16 / E-Mail: kopecki@bib-info.de

Lesen Sie BuB schon digital?

Jetzt QR-Code scannen, BuB-App laden und einfach mehr entdecken!

Laden im App Store

JETZT BEI Google Play

Foto: Alexander Limbach / Fotolia

Kleinanzeigen

Bibliotheksausstattung

WIR VERWANDELN RÄUME

Ein Kontakt. Ein Zeitplan. Ein Budget.

Ausstattung_Licht_Wand_Boden_Technik

Rufen Sie uns an:

Andreas Ptack
Geschäftsführer
Team Stonepark
Tel. 07121 144-240

team stonepark
TRANSFORMING PUBLIC SPACES
Ein Unternehmen der ekz Gruppe

www.teamstonepark.de

Bibliotheks- und Rollregale

zAmbelli

Regalsysteme nach Maß

Ihr Komplettanbieter von Einrichtungssystemen, stationären und fahrbaren Regalsystemen mit 40 Jahren Erfahrung.

www.zambelli.com

Bibliotheksumzüge

Wir verändern Ihren Standort, nicht den Ihrer Bücher!

Kühne
Bibliotheksumzüge

Beratgerstr.19 | D-44149 Dortmund | Fon 0231 917227-0
www.kuehne-dms.de | info@kuehne-dms.de

Buchförderanlagen

Fördersysteme für Bibliotheken

telelift

Telelift GmbH
Frauenstraße 28
82216 Maisach
+49 (0)8141 / 315 91-0
www.telelift-logistic.com

Buchtransport

GILGEN LOGISTICS

Medientransportsystem - 24h-Rückgabeterminal
Mediensortierung - Autom. Zwischenlagerung

BEWEGTE MEDIEN

Gilgen Logistics GmbH, D-44227 Dortmund
Tel. 0231 9750 5010, www.gilgen.com

Design-Bibliothekseinrichtung

SERAFINI LIBRARY

Bibliothekseinrichtungen nach Maß

Einzigartige Produkte für moderne Mediotheken – vom Bücherturm bis zum Bücherwagen.

Langjährige Erfahrung, höchste Qualität, kreative Einrichtungslösungen und zeitgemäßes Design - das ist serafini.

Fordern Sie jetzt unseren Katalog an oder besuchen Sie uns Online unter:
www.serafini-library.com

serafini projects GmbH & Co. KG
Untergrüner Str. 36
D-58644 Iserlohn
Fon: +49 (0)2374 / 1670-0
Fax: +49 (0)2374 / 1670-110
E-Mail: library@serafini.de

serafini.

Lager-/Archivsysteme, Stand- und Rollregale

BuB Forum Bibliothek und Information

Fachzeitschrift des BIB
Berufsverband Information Bibliothek e.V.
72. Jahrgang, Nr. 01, Januar 2020
ISSN 1869-1137

Herausgeber (institutionell) / Eigenverlag
Berufsverband Information Bibliothek (BIB)
Gartenstraße 18 · 72764 Reutlingen

Herausgeber (fachlich)
Brigitte Döllgast, München
Olaf Eigenbrodt, Hamburg
Dr. Dirk Wissen, Berlin

Redaktionsbeirat
Dale S. Askey, Cameron Library, Edmonton, Alberta (Kanada)· Dr. Jan-Pieter Barbian, Stadtbibliothek Duisburg · Walburgis Fehners, Bibliothek der FH Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven · Dr. Gerhard W. Matter, Kantonsbibliothek Baselland, Liestal (Schweiz) · Eva Ramminger, Universitäts- und Landesbibliothek Tirol, Innsbruck (Österreich) · Barbara Schleihagen, Deutscher Bibliotheksverband, Berlin · Prof. Cornelia Vonhof, Hochschule der Medien, Stuttgart

Redaktion
Postfach 13 24 · 72703 Reutlingen
Telefon 07121/34 91-0 / E-Mail: bub@bib-info.de
Redaktion: Bernd Schleh (verantwortlich, slh) und
Steffen Heizereder (hei)
Rezensionen: Dr. Jürgen Plieninger
Aus dem Berufsverband: Karin Holste-Flinspach, Katrin Lück

Anzeigen
Annegret Kopecki, Tel: 07121/3491-15
Miriam Stotz, Tel: 0711/781988-34
E-Mail: anzeigen@bib-info.de

Druck
Bechtel Druck
Hans-Zinser-Str. 6, 73061 Ebersbach/Fils

Vertrieb
Winkhardt & Spinder GmbH & Co. KG
Ernsthaldenstraße 53, 70565 Stuttgart

verbreitete Auflage
7512 Exemplare
(4. Quartal 2018)

WISSEN, WAS ZÄHLT
Geprüfte Auflage
Klare Basis für den Werbemarkt

Datenschutzbeauftragter
Regina Störk / ms computer gmbh (Markwiesenstr. 33, 72770 Reutlingen, Tel. 07121/680860, Mail: info@ms-computer.de)

Erscheinungsweise
zehn Hefte jährlich (Doppelhefte: Februar/März und August/September)

Preis
je Heft € 16, jährlich € 110, ermäßigt € 55.
Preise einschließlich MwSt. und zzgl. Versandgebühr. Für Mitglieder des BIB ist der Bezug im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Redaktionsschluss
für Heft 04/2020: 20. Februar 2020

Anzeigenschluss
für Heft 04/2020: 26. Februar 2020

FSC
www.fsc.org
MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C126914