

Kampf um die klügsten Köpfe

»Die Wirtschaft boomt. Der Kampf um die klügsten Köpfe ist voll entbrannt. Bibliotheken haben dabei nicht die besten Karten, Bezahlung und Prestige sind vergleichsweise gering.« Das Zitat beschreibt exakt die aktuelle Arbeitsmarktsituation in Deutschland, stammt aber aus der BuB-Oktoberausgabe 2007 und ist damit mehr als zehn Jahre alt. Damals berichtete BuB über eine Studie des australischen Bibliotheksverbands, der klären wollte, wie man auch künftig junge Menschen für den Beruf des Bibliothekars begeistern kann. Mit etwas Weitsicht hätte man erkennen müssen, dass diese bedrohliche Entwicklung auch auf deutsche Bibliotheken zurollt. Passiert ist freilich wenig.

Immerhin ist der Leidensdruck – Probleme bei Stellenbesetzungen sowie fehlende Bewerber für die bibliothekarischen Studien- und Ausbildungsgänge – inzwischen so groß, dass der Personalmangel im Bibliothekswesen als zentrales Problem wahrgenommen und die Frage der KollegInnen aus Down Under mit Verspätung auch hierzulande gestellt wird. Eine schnelle, wegweisende Antwort hat die Arbeitsgemeinschaft Personalgewinnung des Dachverbands BID gefunden. Mitinitiatorin Barbara Schlei-hagen nennt im aktuellen BuB-Themenschwerpunkt ab Seite 470 ein ganzes Bündel an geplanten Maßnahmen zur erfolgreichen Nachwuchsgewinnung: »ein modernes Image der Bibliothek und ein zeitgemäßes Berufsbild vermitteln, Fotos und Textmuster für Werbematerialien für Bibliotheken bereitstellen, die Eingruppierung verbessern, Studieninhalte erneuern, sich für Quereinsteiger und Studienabbrecher öffnen und das Freiwillige Soziale Jahr Kultur als wichtigen Einstieg in die Bibliothek nutzen«.

Die einzelnen Punkte dieser Kampagne lassen erkennen, dass neben den bibliothekarischen Verbänden mindestens genauso stark die Bibliothekare selbst in der Pflicht stehen. Denn die Erfahrung zeigt: Potenzielle Bewerber leiten ihre Vorstellung vom Arbeitsplatz Bibliothek vorwiegend aus eigenen Bibliotheksbesuchen ab. Das heißt, das Image der Bibliotheken entsteht vor Ort. Deshalb ist es so wichtig, nach außen ein positives Bild zu vermitteln – selbst wenn nicht alles optimal läuft. Wer nur klagt und betont, wie schlecht es ihm geht, dem traut man nichts zu, der verbreitet die kontraproduktive Botschaft vom abgehängten Ort. Und wer möchte da schon arbeiten?



Bernd Schleh, Leitender Redakteur

Wir suchen
Mitarbeiter

SCHWERPUNKT

PERSONAL- GEWINNUNG

Der Kampf um gute Nachwuchskräfte trifft alle Branchen in Deutschland – auch die Bibliotheken. Nur haben diese aufgrund eines eher schlechten Images und der vergleichsweise geringen Bezahlung eine besonders ungünstige Ausgangsposition. Das will eine neue Arbeitsgemeinschaft des Dachverbands BID ändern. Die geplante Kampagne stellen wir in unserem Themenschwerpunkt ab Seite 470 vor.

Wie man das Personal mit gezielter Aus- und Weiterbildung bei Laune hält, beschreiben die Hamburger Bücherhallen ab Seite 477. Und dann werfen wir noch einen ausführlichen Blick auf die Situation der FaMIs (Seite 480), die mit ganz speziellen Problemen konfrontiert sind.

Foto: ©HNFOTO - stock.adobe.com

Foto **Titelseite**: BRN-Pixel / Fotolia, Rawpixel.com / Fotolia
Fotos **Inhaltsverzeichnis**: Universität Wien, Barbara Voss, Sebastian Wilke

FOYER

POLITIK

- 453 Elsevier-Forderungen für Wissenschaft inakzeptabel**
Verhandlungsstopp zwischen DEAL-Gruppe und wissenschaftlichem Großverlag

KOOPERATIONEN

- 454 Soziale Verantwortung und Personalentwicklung**
Die Zentral- und Landesbibliothek Berlin organisiert den Einstellungsprozess seit September 2017 gemeinsam mit den Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung (Gabriele Leschke, Jonas Fansa)

WISSENSCHAFTLICHE BIBLIOTHEK

- 456 Universität Wien erschließt erstes nationalsozialistisches »Gaupresse«-Archiv digital**
Mehr als 200 000 Scans in Onlinearchiv zugänglich



BIBLIOTHEKARTAG BERLIN

- 458 »Frisch ab Presse!«**
Rückschau auf den Bibliothekartag einer New Professional: Interessante Vorträge und gute Gelegenheit zum Networking (Gabriela Jenzer)
- 460 Herausragende studentische Projekte ausgezeichnet**
Team Award Information Professionals ging in die dritte Runde (Frauke Schade)

FREUNDESKREISE

- 461 Offen für Fördervereine und Freundeskreise aller Bibliothekssparten**
Bundesverband der deutschen Bibliotheks-Freundeskreise gegründet (Volker Pirsich, Ronald Schneider)

INTEGRATION

- 462 Aus Sprachräumen werden Sprachtreffs**
Neues Sprachförderprojekt der Büchereifachstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland schließt an Vorprojekt an (Helga Schwarze)



WISSEN FRAGT ... ?

- 464 Image – Glück – Stimmungsbild**
Auf einen Espresso mit dem Psychologen Jürgen Hesse zur »Atmosphäre von Bibliotheken« (Dirk Wissen)

466 NACHRICHTEN

468 MARKT

LESESAAL

SCHWERPUNKT: PERSONALGEWINNUNG

- 470** **Wie gewinnen wir neues Personal für veränderte Bibliotheken?**
Die BID AG Personalgewinnung hat ihre Arbeit aufgenommen (Barbara Schleihagen)
- 474** **Engpässe bei Stellenbesetzungen und Nachwuchsgewinnung**
Ergebnisse der dbv-Umfrage zur Situation bei Stellenbesetzungen in Bibliotheken in Baden-Württemberg
- 476** **Mit kleinen Umwegen zur Traumstelle**
Nachwuchskraft Alexandra Sterz beschreibt, warum es sich lohnt, Bibliothekarin zu werden
- 477** **Aus- und Weiterbildung: Eckpfeiler der Personalgewinnung bei den Bücherhallen Hamburg**
Mehr Personal durch bessere Perspektiven für Praktika und Aufweicheung klassischer Stereotypen (Janette Achberger, Andrea Beyer)
- 480** **Der Wettbewerb um gute Auszubildende ist in vollem Gang**
Bibliotheks-FaMIs: Nachwuchsgewinnung und Ausbildungssituation (Karin Holste-Flinspach)
- 484** **Die Digitalisierung schreitet munter voran – das Berufsbild der FaMIs auch?**
Ein Zwischenruf der Geschäftsführerin des Berufsverbands Information Bibliothek (BIB) (Kristina Lippold)
- 485** **»Where did all the good people go?«**
Eine Herausforderung für die kooperative Ausbildung an Hochschulen und die Personalplanung im Bibliothekswesen (Maria Gäde)

- 488** **Personalgewinnung aus dem Ausland**
Multikultureller Arbeitsalltag bei der Nationalbibliothek von Katar (Sebastian Wilke)



TAGUNGEN

- 492** **Internationale Ausrichtung, interdisziplinäre Themenarbeit und kreative Formate**
Die Next Library Conference Berlin 2018 und das Berliner Bibliotheksfestival (Tim Leik, Juliana Pranke)
- 496** **Bibliothekarisches Zukunftsfeld Digitale Geisteswissenschaften**
Bericht zur Jahrestagung des Verbands DHd – »Digital Humanities im deutschsprachigen Raum« an der Universität Köln (Cosima Wagner)

MAGAZIN

FACHLITERATUR

- 500** **Plattform für gesellschaftliche Teilhabe und Integration**
Zur Profilbildung der Öffentlichen Bibliotheken (Petra Hauke)
- 501** **Neue Fachliteratur**

AUS DEM BERUFSVERBAND

- 502** **Sitzungsprotokoll der BIB-Mitgliederversammlung 2018 im Rahmen des 107. Deutschen Bibliothekartages**
- 505** **Aus den Landesgruppen**
- 508** **Bibliothekartag Berlin**
- 509** **Aus den Kommissionen**

- 449** **EDITORIAL**
- 510** **SUMMARY / RESUME**
- 512** **STELLENANMARKT**
- IMPRESSUM**



- 475** **Schwierige Stellenbesetzung**
Statistische Daten belegen den Mangel an Nachwuchskräften
- 490** **Multikultureller Arbeitsalltag**
Foto-Impressionen von der Nationalbibliothek in Katar

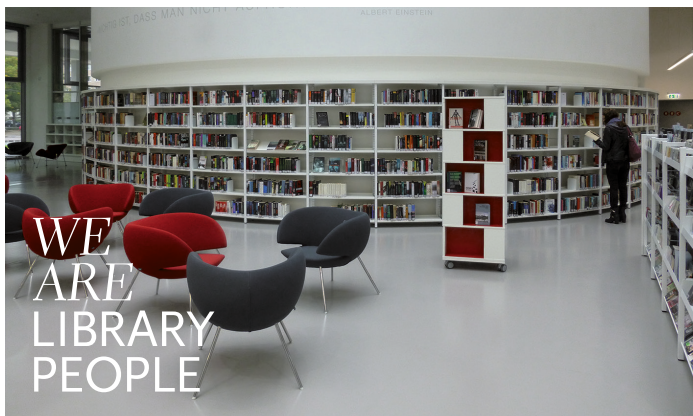


WWW...

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



STADT- UND LANDESBIBLIOTHEK POTSDAM



Am 7. September 2013 wurde die neue Stadt- und Landesbibliothek im Bildungsforum in Potsdam eröffnet. Dieser komplette Umbau unter der Regie der Rainer Becker Architekten hat das Ziel den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen und soll so zum denken, lernen, lesen und verweilen einladen. Die Schulz Speyer Bibliothekstechnik AG hat hier unter anderem das Regelsystem Uniflex mit Holzfachböden sowie zahlreiche Sonderlösungen - wie zum Beispiel geschwungene Sonderregale – realisiert, um den Zielen der Einrichtung gerecht zu werden. Der Fokus lag auf hoher Qualität und optimale Medienpräsentation um den Besucher entsprechend zu inspirieren. Die Bibliothek ist barrierefrei gestaltet und überzeugt durch ihre helle und freundliche Atmosphäre.

Elsevier-Forderungen für Wissenschaft inakzeptabel

Verhandlungsstopp zwischen DEAL-Gruppe und wissenschaftlichem Großverlag

»Die überhöhten Forderungen des Verlags Elsevier haben uns gezwungen, die Verhandlungen des Projekts DEAL der Allianz der Wissenschaftsorganisationen mit dem Verlag zu unterbrechen«, sagte Horst Hippler, Verhandlungsführer und Sprecher des DEAL-Lenkungsausschusses und Präsident der Hochschulrektorenkonferenz nach dem bis dato letzten Gespräch mit dem Großverlag Anfang Juli.

»Wir wollen in den derzeit laufenden Verhandlungen mit den drei größten wissenschaftlichen Verlagen zu einem zukunftsfähigen Modell des Publizierens und Lesens wissenschaftlicher Literatur kommen«, sagte Hippler. »Unser Ziel ist zum einen ein Ende der für die Bibliotheken ruinösen Preisentwicklung bei den wissenschaftlichen Zeitschriften. Zum anderen wollen wir Open Access fördern, also im Kern die Ergebnisse öffentlich finanzierter Forschung frei zugänglich machen.« Die Verlage könnten nach Ansicht von DEAL dabei eine wesentliche Rolle spielen. DEAL setzt sich für ein nachhaltiges sogenanntes Publish-and-Read-Modell ein, also für eine faire Bezahlung für die Publikation und dann eine freie Verfügbarkeit für die Leser, erklärte Hippler. Elsevier sei aber in Bezug auf einen deutschlandweiten Vertrag nach diesem Modell nicht bereit, einen wissenschaftsadäquaten Leistungsumfang unter den Grundsätzen des Open Access anzubieten, der nachhaltig finanzierbar ist.

Die vorangegangenen mehrmonatigen Verhandlungen über die Implementierung einer deutschlandweiten Publish-and-Read-Lizenz haben weltweit für Aufmerksamkeit gesorgt. Zahlreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hatten seit Oktober 2017 ihre Herausgeberschaft für Elsevier

niedergelegt, um die DEAL-Verhandlungen zu unterstützen. Zudem hatten Ende 2016 und 2017 rund 200 wissenschaftliche Einrichtungen ihre Lizenzverträge mit Elsevier nicht verlängert. Für diese Einrichtungen wollte der Verlag nun die Fortführung der Verträge verhandeln.

»Eine Übergangslösung für die zweite Jahreshälfte 2018 ist für die wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland nur dann zielführend, wenn mit Elsevier eine grundsätzliche Einigung über die Rahmenbedingungen eines künftigen Publish-and-Read-Vertrags hergestellt werden kann. Das ist nach aktuellem Stand jedoch nicht gegeben«, sagte Hippler.

Elsevier beurteilt die Situation gänzlich anders. Wie der Verlag in einer Pressemitteilung bekannt gibt, setze man sich für eine nationale Vereinbarung mit dem Projekt DEAL ein, eine nachhaltige Lösung zur Unterstützung der deutschen Forschung und ihrer Open Access-Ambitionen solle gefunden werden.

Als Anbieter von Information-Analytics-Lösungen arbeite Elsevier eng mit der Forschungsgemeinschaft zusammen, um deren Wunschvorstellungen zu erfassen und sie dabei zu unterstützen, Zielvorgaben inhaltlich und finanziell umzusetzen. Während Forschungseinrichtungen in einigen Ländern Open Access-Publikationen bevorzugten, bei denen der Autor Publikationsgebühren bezahlt, präferierten Institutionen in anderen Ländern das Abonnement-Modell, das kostenloses Publizieren ermöglicht und die Erstattung der Kosten vom Leser (oder seiner Institution) geleistet wird, heißt es seitens Elsevier. Der Verlag selbst unterstütze beide Optionen und biete seinen Nutzern auch beide an. Bezüglich der deutschen Kunden wisse man im Hause Elsevier, dass diese eine starke Präferenz für ein Open Access-Modell haben.

Mit dem Projekt DEAL habe man sich darauf verständigt, dass das Publish-and-Read-Modell eine wichtige Rolle beim Übergang zu Open Access spielen kann. Wie Elsevier mitteilt, sei man sich einig gewesen, dass die Förderung des Übergangs zu diesem Modell in Deutschland die Grundlage für die nationalen Verhandlungen zwischen DEAL und Elsevier bilden würde. Darüber hinaus sei man einig gewesen, gemeinsam daran zu arbeiten, den Übergang zu Open Access in Deutschland zu beschleunigen. Trotz dieser Übereinstimmungen und Vereinbarungen konnten sich DEAL und Elsevier nicht auf eine Übergangslösung einigen, die den notwendigen zeitlichen Raum für den Abschluss eines nationalen Abkommens geschaffen hätte.

Einige deutsche Forschungseinrichtungen hatten sich entschlossen, ihre bestehenden Verträge mit Elsevier in Erwartung einer bevorstehenden Nationallizenz nicht zu verlängern. Nachdem Elsevier den Zugang für diese Institutionen in Erwartung auf Fortschritte bei den DEAL-Verhandlungen bisher aufrechterhalten hat, werde man seitens des Verlags nun mit den Forschungseinrichtungen besprechen, welche Angebote sie von Elsevier in Zukunft beziehen wollen.

Seitens der DEAL-Gruppe blicke man dennoch gelassen in die Zukunft, heißt es in einer Mitteilung des Projekts. Für den Fall, dass Elsevier die Zugänge der Einrichtungen, die sich im vertragslosen Zustand befinden, nun abschaltet, seien entsprechende Vorkehrungen getroffen worden.

Elsevier möchte nach eigenen Angaben offen für konstruktive Gespräche bleiben, um eine nachhaltige Lösung zur Unterstützung der deutschen Forschung zu finden.

red

Soziale Verantwortung und Personalentwicklung

Die Zentral- und Landesbibliothek Berlin organisiert den Einstelldienst seit September 2017 gemeinsam mit den Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung



Foto: BWB GmbH

Die Zentral- und Landesbibliothek Berlin (ZLB) wagt etwas Neues und hat dabei zwei Ziele im Sinn – zum einen Integration fördern, zum anderen die Fachkompetenz und die Einsatzmöglichkeiten der FaMIs stärken. Dazu organisieren wir unseren Einstelldienst anders.

Die Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (FaMI) genießt ein hohes Ansehen – FaMIs arbeiten in zahlreichen Bibliotheken inzwischen in Bereichen, die in der Vergangenheit dem gehobenen Dienst vorbehalten waren. Während im gehobenen Dienst zunehmend Managementskills gefragt sind und das Abstraktionsniveau zahlreicher Aufgabenbereiche zunimmt, rücken die Fachangestellten in neue Einsatzgebiete des operativen Betriebs von Bibliotheken auf. Längst ist es selbstverständlich, dass FaMIs auch im Vermittlungs- und Veranstaltungsbereich aktiv mitarbeiten und in der Öffentlichkeitsarbeit mitgestalten. Auch technologieaffine

Alltagsaufgaben werden immer mehr an Personal des mittleren Diensts übergeben. Der mittlere Dienst profitiert auch von der Entwicklung des bibliotheksfachlichen Berufsfelds. Die Aufgaben werden vielfältiger und umfassender, anspruchsvoller, interessanter und vor allem: digitaler. Insbesondere im digitalen Bereich ist unsere Branche dabei mit einem stetig wachsenden Angebot und damit einhergehend mit laufend neuen Entwicklungen konfrontiert. Wer digital up to date bleiben möchte, muss sich stets und ständig weiterbilden, muss im Dialog bleiben mit Kolleginnen und Kollegen, die neuen Technologien und Techniken beobachten und Trends ausprobieren. Service und Beratung der Besucherinnen und Besucher müssen nicht nur geleistet werden, sie müssen auch gestaltet werden. All das kostet vor allem: Zeit!

Die Idee dahinter ist eine stärkere Integration der Menschen mit Behinderung ins Arbeitsleben, außerhalb der abgeschotteten Welt der Werkstätten.

Anfang 2017 kamen die Berliner Werkstätten für Menschen mit Behinderung (BWB) auf die Abteilung Publikumsdienste der Zentral- und Landesbibliothek Berlin (ZLB) zu und erkundigten sich nach Möglichkeiten, die Zusammenarbeit auszuweiten. Zu diesem Zeitpunkt arbeitete bereits eine Mitarbeiterin der BWB erfolgreich auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz in der ZLB, und zwar im Bereich der Fernleihe. Das neue Anliegen der BWB bestand darin, Außenarbeitsgruppen in der ZLB einzurichten: Das sind mehrere ausgelagerte Arbeitsplätze außerhalb der Werkstätten für Menschen mit Behinderung, die zwar von dem Träger der Werkstätten betreut werden, aber nicht in seinen eigenen Werkstätten verortet sind. Die Idee dahinter ist eine stärkere Integration der Menschen mit Behinderung ins Arbeitsleben, außerhalb der abgeschotteten Welt der Werkstätten. Die Zusammensetzung der Außenarbeitsgruppe ist dabei durch die Bundesagentur für Arbeit festgeschrieben: Sie besteht aus maximal zwölf Personen, die permanent durch eine qualifizierte Gruppenleiterin oder einen qualifizierten Gruppenleiter vor Ort begleitet, angeleitet und unterstützt werden. Hinzu kommen regelmäßige Betreuungsangebote durch Jobcoaches, Psychologen, Pädagogen und weiteres Fachpersonal der BWB. Das Ziel dieser intensiven Förderung ist es, Menschen mit Behinderung, die – zumindest aktuell – kaum eine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt hätten, eine Weiterentwicklung zu ermöglichen, die im besten Fall zur Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis führt.

Für die ZLB kam das Angebot zu einem sehr günstigen Zeitpunkt. Der Einstelldienst im Freihandbereich wurde bisher von den FaMIs im Publikumsdienst geleistet, wobei die meisten von ihnen mit einem Anteil ihrer Arbeitszeit einstellten und nur einige wenige Teilzeitkräfte ausschließlich im Einstelldienst tätig waren. Im Zuge von Personalknappheit im Jahre 2014 hatte die ZLB überdies Teile ihres Einstelldiensts in der Amerika-Gedenkbibliothek (AGB), dem ausleihstärkeren ihrer

beiden Standorte, an externe Dienstleister vergeben. Der Dienstleistungsvertrag lief Ende November 2017 aus. Daher erschien ein grundsätzliches Nachdenken über ein neues Modell sinnvoll. Der vom Dienstleister übernommene Anteil an Einstelltätigkeiten hätte von einer einzigen Außenarbeitsgruppe von BWB bewältigt werden können. Gleichzeitig stellte sich uns aber auch die Frage, ob eine umfassendere Lösung, in der BWB den größten Teil des Einstelldienstes der AGB übernehmen würde, für die FaMIs nicht eine größere Chance eröffnen konnte. Die ZLB hat sich daher sehr schnell dafür entschieden, zwei Außenarbeitsgruppen mit BWB zu planen und mithilfe eines versetzten Einstiegs beider Gruppen sowohl den externen Dienstleister abzulösen als auch einen großen Anteil der Einstelltätigkeiten, die noch von internem Personal geleistet wurden, durch die BWB leisten zu lassen. Damit war auch die Erwartung verbunden, dass in der Größenordnung von vier bis sechs Vollzeitäquivalenten Arbeitszeit für FaMIs frei werden würde, um verstärkt in die fachliche Weiterentwicklung von Teams und Services einsteigen zu können.

Auf diese Entscheidung folgten viele Gespräche zwischen den Ansprechpartnern von BWB und der Projektleitung aus der ZLB. Beide Partner verständigten sich dabei unter anderem darüber, dass für den Einarbeitungsprozess keine exakten zeitlichen Abläufe geplant werden konnten, da die Außenarbeitsgruppen in der Anfangsphase durch häufige Wechsel der Menschen in dieser Rehabilitationsmaßnahme geprägt sein und sich erst nach und nach zu stabilen Gruppen entwickeln würden. Formell wurde die Zusammenarbeit durch den Abschluss einer Kooperationsvereinbarung ermöglicht.

Ein wichtiges Thema im Projektteam der ZLB war die interne Kommunikation, durch die anfängliche Bedenken von Mitarbeiter/innen aufgegriffen und ausgeräumt werden sollten. Dazu zählten vor allem Befürchtungen, Arbeitsgebiete zu verlieren, und Unsicherheit im Umgang mit Menschen mit Behinderung.

Ein wichtiges Thema im Projektteam der ZLB war die interne Kommunikation, durch die anfängliche Bedenken von Mitarbeiter/innen aufgegriffen und ausgeräumt werden sollten.

Daher wurde in Jour fixes und zahlreichen Sonderbesprechungen die Verzahnung der Übernahme des größten Teils des Einstelldienstes mit der sukzessiven Anreicherung der FaMI-Tätigkeiten durch vielfältigere und anspruchsvollere neue Aufgaben betont – und diese

Aufwertung der Aufgabenbereiche wird nicht nur behauptet, sondern durch ein stetig wachsendes Team von Mitarbeiter/innen mit kreativen Methoden vorgebracht und in die Praxis umgesetzt. Manche Berührungängste der Mitarbeiter/innen

der ZLB gegenüber Menschen mit Behinderung konnten bereits durch einen mitreißenden Vortrag von zwei Vertretern der BWB vor Ort abgebaut werden. Im Rahmen des Thementages der ZLB, einem Format, das dem kooperativen und kollaborativen Austausch der Mitarbeiter/innen der ZLB und der Arbeit an Zukunftsfragen dient, wurden zudem Workshops von Expert/innen der BWB zu Integration und Inklusion angeboten, die zur Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber Menschen mit Behinderungen anregten. Weitere Informationsveranstaltungen zu diesem Thema werden folgen.

Schließlich wurde der Empfang der ersten Außenarbeitsgruppe in der AGB geplant – von der Eröffnungsveranstaltung Anfang September über die Einrichtung eines Aufenthaltsraums bis zur Arbeits- und Brandschutzbelehrung mussten viele praktische Dinge bedacht und organisiert werden, um Außenarbeitsgruppenmitglieder in der ZLB willkommen zu heißen. Insbesondere die feierliche Begrüßung trug viel dazu bei, dass sich die Gruppenmitglieder von Anfang an in der ZLB gut aufgenommen fühlten und ins Gespräch mit den Mitarbeiter/innen der Bibliothek kommen konnten.

Um den betriebskulturellen und arbeitsorganisatorischen Rahmen der Zusammenarbeit in einem offenen und vertrauensvollen Kommunikationsprozess

zu gestalten, wurden regelmäßige Treffen zwischen den Gruppenleitungen von BWB und der Projektleitung der ZLB eingerichtet. Dennoch gibt es offene Themen – so dürfen die Außenarbeitsgruppen nicht sonnabends arbeiten, doch in der Bibliothek mit neun Stunden Öffnungszeit am Samstag und einer Öffnung mit Veranstaltungen am Sonntag besteht der Bedarf nach einem Einstelldienst an diesem Wochentag, der aktuell mit Hilfskräften gedeckt wird. Im Ganzen lässt sich aber festhalten, dass aufgrund der hohen Bereitschaft aller Beteiligten, gemeinsam zu tragbaren Lösungen zu kommen, fast alle Hindernisse aus dem Weg geräumt werden können. Gut ein halbes Jahr nach Einführung des neuen Einstelldienstes mit den BWB ist bereits ein bemerkenswertes Maß an Stabilität erreicht. Die Arbeitszeitentlastung für die ZLB ist beachtlich. Durch die Kapazitätsgewinne konnten die FaMIs systematisch verschiedene neue Aufgaben entwickeln und übernehmen, und zwar sowohl im Bereich der Nutzer/innenbetreuung und in der Informationskompetenzvermittlung als auch beim internen Wissenstransfer und in konzeptionellen Tätigkeiten rund um den Themenraum der ZLB und anderen

Projekten.

Gut ein halbes Jahr nach Einführung des neuen Einstelldienstes mit den BWB ist bereits ein bemerkenswertes Maß an Stabilität erreicht.

Auch die erforderliche Flexibilität der ZLB-Mitarbeiterschaft in dem Kooperationsprojekt wirkt sich positiv auf die Kultur der Zusammenarbeit aus. Die BWB-Teams fühlen

sich wohl in der AGB und identifizieren sich mit ihrer Tätigkeit und dem Umfeld in der Bibliothek. Die größte Bereicherung für die Mitarbeiter/innen der ZLB besteht in der Erfahrung, dass sich ihre anfängliche Unsicherheit im Umgang mit Menschen mit Behinderung relativiert hat und dass diese ihnen mit beeindruckendem Engagement, großer Freundlichkeit und hoher Hilfsbereitschaft begegnen. Beide Seiten gehen in zwischen mit Offenheit und Humor aufeinander zu und erleben so ihre Zusammenarbeit als Selbstverständlichkeit.

*Gabriele Leschke, Jonas Fansa;
ZLB Berlin*



Das »Gaupresse«-Archiv der Universität Wien enthält Zeitungsausschnitte und andere Archivalien, die in einem Kooperationsprojekt der Fachbereichsbibliothek Zeitgeschichte und des Instituts für Zeitgeschichte aufgearbeitet wurden. Foto: Universität Wien

Universität Wien erschließt erstes nationalsozialistisches »Gaupresse«-Archiv digital

Mehr als 200 000 Scans in Onlinearchiv zugänglich

In einem Kooperationsprojekt arbeiteten die Fachbereichsbibliothek Zeitgeschichte und das Institut für Zeitgeschichte der Universität Wien das sogenannte »Gaupresse«-Archiv Wien auf. Das Ergebnis dieser Arbeit ist nun online zugänglich. Wie die Universität mitteilt, stehe somit erstmals ein wesentliches NS-Presse-Archiv der Forschung digital zur Verfügung.

Das »Archiv des Gaupresse-Amtes der NSDAP-Gauleitung Wien« (kurz: Gaupresse-Archiv Wien) ist im Wesentlichen eine Zeitungsausschnittsammlung der NSDAP-Gauleitung Wien. Gemäß der Rolle der Presse im NS-System als Propagandainstrument erfolgte die Sammlungspolitik der Archive der »Gaupresse«-Ämter unter dieser Zielrichtung. Primäres Kriterium war die propagandistische Verwertbarkeit.

Tageschronik und biografisches Material – der Inhalt des Archivs

Neben einer Tageschronik der Presseberichte über den Zweiten Weltkrieg wurden Themen der NS-Provinzpresse in der »Ostmark« bzw. den »Donau- und Alpengauen« 1938 bis 1945 dokumentiert. Biografisches Material zu NS-Politikern wurde ebenso gesammelt wie zur Wehrmacht und NSDAP. Dazu kommen länderkundliche Sammlungen, aber auch wirtschaftspolitische und kulturelle Themenstellungen – bis hin zur Judenverfolgung oder der Presseresonanz auf Reichsleiter Baldur von Schirach.

Aus analog wird digital – neue Möglichkeiten für künftige Forschungsprojekte

Das Archiv war bisher in über 600 Kartons als Sondersammlung der

Fachbereichsbibliothek Zeitgeschichte der Universität Wien gelagert. Neben der öffentlichen Resonanz über nationalsozialistische Medienpolitik und NS-Druckwerke gibt es ein steigendes breites öffentliches Interesse an einer direkten Auseinandersetzung mit den NS-Presseprodukten. »Gleichzeitig fehlte für die wissenschaftliche Forschung die digitale Erschließung des für Österreich originären Presseauschnittsarchivs, dem »Gaupresse«-Archiv Wien, sodass die bisherige Auseinandersetzung mit der NS-Presse auf punktuelle Themen beschränkt blieb«, sagt Oliver Rathkolb, der Leiter des Instituts für Zeitgeschichte, der gemeinsam mit Markus Stumpf, dem Leiter der Fachbereichsbibliothek Zeitgeschichte, das mehrjährige Projekt leitete. Hinzu kommt, dass in dem Presse-Archiv nicht nur Zeitungsausschnitte, sondern auch Archivmaterialien enthalten sind, so

etwa Reden der Wiener Gauleiter Josef Bürckel und Baldur von Schirach und anderer Nationalsozialisten. Insgesamt liegen nach Universitätsangaben nun 673 Kartoninhalte digitalisiert vor. Das sind mehr als 200 000 Scans in über 16 000 Mappen.

Ein Beitrag zum Gedenkjahr 2018 – Einrichtung einer Forschungs- und Lehrplattform

»Durch die digitale Aufarbeitung des ›Gaupresse‹-Archivs wird eine wissenschaftliche, zeithistorische Aufarbeitung des NS-Unrechtsregimes ermöglicht und erleichtert«, sagt Stumpf. Rathkolb erläuternd dazu: »In dem ›Gaupresse‹-Archiv ist unzweifelhaft eine ideologisierte propagandistische Jubelberichterstattung über Führer, Partei, NS-Ideologie und so weiter enthalten, der nun

eine kritische wissenschaftliche Auseinandersetzung und Kontextualisierung durch begleitende wissenschaftliche Texte, Präsentationsunterlagen, ausgezeichneten Seminararbeiten und so weiter entgegengesetzt werden.«

Bei der Forschungsplattform »Gaupresse«-Archiv handelt es sich um eine wissenschaftliche Lehrplattform, die zum Zwecke der wissenschaftlichen Recherche online gestellt wird. Der Zugriff auf diese Lehrplattform steht zwar grundsätzlich jedermann offen, jedoch ist das Abfragen und die Verwendung der Archivinhalte ausschließlich und nur für Zwecke des Unterrichts, der Lehre und der Forschung zulässig und daher registrierungs- und anmeldspflichtig. »Die Forschungsplattform ist damit ein auch international besonders nachhaltiger Beitrag der Universität Wien zum Gedenkjahr 2018/1938«, sagt Rathkolb.

Die Geschichte des Gauarchivs – Ein Stück Republikgeschichte

Die Aufbewahrungsgeschichte des Archivs ist dabei auch ein Teil der österreichischen Republikgeschichte, befand sich doch das »Gauarchiv« im Österreichischen Parlament, dem sogenannten »Gauhaus«. »Aus Platzgründen wurden die Bestände Mitte der 1970er-Jahre über das Parlamentsarchiv und die Parlamentsbibliothek hinaus aufgeteilt. Sie sind heute im Österreichischen Staatsarchiv, im Wiener Stadt- und Landesarchiv, in der Österreichischen Nationalbibliothek, aber auch in der Wienbibliothek im Rathaus sowie an der Universität Wien in der Fachbereichsbibliothek Zeitgeschichte zu finden«, sagt Markus Stumpf.

Das digitalisierte »Gaupresse«-Archiv ist zu finden unter www.ns-presse.archiv.at

red

ANZEIGE

BIS-C 2018

<4th. generation>
Archiv- und Bibliotheks-Informationssystem

DABIS.eu - alle Aufgaben - ein Team

Synergien: WB-Qualität und ÖB-Kompetenz
Modell: FRBR . FRAD . RDA Szenario 1 + 2
Regelkonform RDA. RAK. RSWK. Marc21. MAB
Web . SSL . Integration & Benutzeraccount
Verbundaufbau. Cloud/Outsourcing-Betrieb

Archiv Bibliothek Dokumentation

singleUser	System	multiUser
Lokalsystem	und	Verbund
multiDatenbank		multiServer
multiProcessing		multiThreading
skalierbar	performance	stufenlos
Unicode	DSGVO-konform	multiLingual
Normdaten	GND RVK	redundanzfrei
multiMedia	JSON	Integration

Software - State of the art - flexible

29 Jahre Erfahrung Wissen Kompetenz
Leistung Sicherheit Datenschutz
Standards Offenheit Individualität
Stabilität Partner Verlässlichkeit
Service Erfahrung Support
Generierung Customizing Selfservice
Outsourcing Cloudbetrieb SaaS
Dienstleistung Zufriedenheit
GUI-Web-XML-Z39.50-SRU.OAI-METS

Portale mit weit über 17 Mio Beständen

<http://Landesbibliothek.eu> <http://bmlf.at>
<http://OeNDV.org> <http://VThK.eu>
<http://VolksLiedWerk.org> <http://bmwfw.at>
<http://Behoerdenweb.net> <http://wkweb.at>

DABIS GmbH

Heiligenstädter Straße 213, 1190 Wien, Austria
 Tel. +43-1-318 9777-10 * Fax +43-1-318 9777-15
 eMail: support@dabis.eu * <http://www.dabis.eu>

Zweigstellen: 61350 - Bad Homburg vdH, Germany / 1147 - Budapest, Hungary / 39042 - Brixen, Italy

Ihr Partner für Archiv-, Bibliotheks- und DokumentationsSysteme



Gabriela Jenzer am Bibliothekartag 2018 bei ihrem Workshop. Fotos: privat

»Frisch ab Presse!«

Rückschau auf den Bibliothekartag einer New Professional:
Interessante Vorträge und gute Gelegenheit zum Networking

Gabriela Jenzer ist 24 Jahre alt. Sie hat die Ausbildung zur Fachfrau Information und Dokumentation in der Universitätsbibliothek Basel 2013 erfolgreich abgeschlossen. Seit 2014 arbeitet sie in der Institutsbibliothek Evangelische Theologie der Universität Bern. Dieses Jahr war sie bereits das zweite Mal beim Deutschen Bibliothekartag, diesmal mit einem eigenen Workshop zusammen mit ihrem ehemaligen Ausbildungsverantwortlichen. In nachfolgendem Beitrag erläutert Jenzer, warum es ihrer Meinung nach gerade für New Professionals so wichtig ist, an einem Bibliothekartag teilzunehmen.

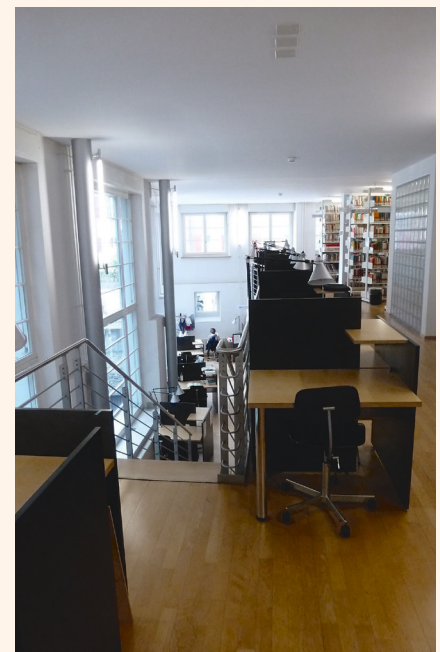
Fachfrau Information und Dokumentation ist die Berufsbezeichnung für die Fachausbildung der Bibliothekarinnen und Bibliothekaren in der Schweiz. Die Ausbildung dauert drei Jahre und kann in allen Öffentlichen oder Wissenschaftlichen Bibliotheken absolviert werden. Zudem wird dieselbe Ausbildung in Archiven und Dokumentationsstellen angeboten. Somit erlernen wir drei Berufe in einer Ausbildung.

»Bibliotheken sind langweilig!« Das war das Erste, was ich sagte, als mich meine Mutter auf die mögliche Ausbildungsstelle in der UB Basel ansprach. Ich hätte mir damals nie erträumt, dass ich diesen Beruf so lieben werde, wie ich es derzeit tue. Ich wollte die Ausbildung immer als Grundlage für meinen weiteren Berufsweg und anschließend Journalismus studieren. Diesen Plan habe ich dann irgendwann auf Eis gelegt. 2013 habe ich meine Ausbildung abgeschlossen. Frisch ab Presse¹ arbeite ich seit 2014 nun in der Institutsbibliothek Evangelische Theologie der Universität Bern. Wir sind vier Mitarbeiter und haben einen Bestand von circa 100 000 Medien und 120 laufenden Zeitschriften. Die Arbeiten sind jeden Tag anders verteilt und auch genau diese Abwechslung macht es mir so einfach zu sagen, dass ich meine Arbeitsstelle liebe. Doch wie komme ich von »meiner kleinen« Institutsbibliothek zum großen Deutschen Bibliothekartag? Eine Internetrecherche zum Thema »Was machen eigentlich die Anderen?« war der Beginn, wie ich auf den Deutschen Bibliothekartag aufmerksam wurde. In Frankfurt am Main

war ich 2017 das erste Mal mit dabei. Somit stand der erste Kongress für mich an und ich war sehr gespannt und interessiert, was mich alles erwarten würde. Einige interessante Veranstaltungen und Podiumsdiskussionen habe ich mir im Voraus herausgeschrieben. In Frankfurt konnte ich wichtige und interessante Informationen sammeln, beispielsweise zu Themen wie E-Books oder Informationskompetenz. Somit konnte ich in meiner Institutsbibliothek die Professorinnen und Professoren animieren, E-Books zu bestellen. Doch was nimmt man von so einem Kongress noch mit? Ich habe nicht nur die Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen intern von der UB Bern besser kennen gelernt, ich habe auch einen sehr guten Freund in Frankfurt kennengelernt.

Breites Veranstaltungsangebot

Doch man trifft nicht nur neue Leute, auch alte Bekannte sieht man wieder. So habe ich beispielsweise in Frankfurt meinem ehemaligen Ausbildungsverantwortlichen Heinz Mathys von der UB Basel getroffen. Zusammen hatten wir die Idee, für dieses Jahr in Berlin einen Workshop auf die Beine zu stellen. Wir haben einige Abklärungen getroffen und



Die Arbeitsstelle von Gabriela Jenzer: die Bibliothek Evangelische Theologie in Bern.

den Abstract für unseren Workshop eingereicht, der angenommen wurde.

Am Bibliothekartag schätze ich das breite Angebot von Veranstaltungen und Workshops. So habe auch ich ohne Studium oder Hochschulabschluss die Möglichkeit, mich auf demselben Niveau weiterzubilden, neue Ideen und Themen aufzufassen.

In Frankfurt habe ich eine gute Mischung zwischen Podiumsdiskussionen, Vorträgen und Workshops genossen. Das Highlight 2017 war der Vortrag von Anke Winsmann von der SuUB Bremen über Love-Letters und Breakup Letters. Das fand ich persönlich sehr interessant und eine spannende Methode im Feedback-Management.

Die Teilnahme am Bibliothekartag kann alle New Professionals dabei unterstützen, sich weiterzuentwickeln und sich in der eigenen Arbeit bestärkt zu fühlen.

Dieses Jahr in Berlin habe ich mich viel mit Ausstellern unterhalten und somit einen neuen Blick auf verschiedene Produkte für unsere Bibliothek erhalten. Das fand ich sehr interessant. Jedoch stand in diesem Jahr der Workshop, den ich zusammen mit Heinz Mathys geben durfte, im Mittelpunkt. Ich habe es sehr genossen, dass ich die großartige Erfahrung machen durfte und die Sicht als Referentin erhielt.

Man ist also nicht abhängig vom Informationsfluss im eigenen Betrieb, der bereits gefiltert wurde, sondern kann die ganze Breite an Entwicklungen und Veränderungen aufnehmen.

(M)ein Vortrag-Highlight 2018 war jener von Martin Eichhorn zum Thema: »Bibliothek als Tatort!«. Ich saß bei ihm im Vortragssaal und hab Tränen gelacht. Trotzdem war es sehr informativ, spannend und ich habe einige Ideen aufgenommen,

wie ich schlagfertiger mit unfreundlichen Kundinnen und Kunden umgehe.

Doch warum ist es so wichtig als New Professional zum Bibliothekartag zu gehen? Ich, von meiner Seite, kann Ihnen einen Hauptgrund nennen: Networking. Ich weiß, jede und jeder kann von Networking profitieren. Ich habe in den letzten zwei Jahren viele neue Menschen in unserem Dienstleistungsbereich kennengelernt und jeder war eine Bereicherung auf seine Weise, sowohl auf freundschaftlicher Ebene als auch auf professioneller Ebene.

Rasante Entwicklungen

Ein weiterer wichtiger Grund ist, mit der rasanten Entwicklung in unserem Berufsfeld mithalten zu können und sich direkt selber und vor Ort über die neusten Neuerungen informieren zu können. So hält man sich auch nach der Ausbildung immer auf dem laufenden Informationsstand und kann die Informationen selbst aufnehmen und eventuell auch im Betrieb weitergeben. Man ist also nicht abhängig vom Informationsfluss im eigenen Betrieb, der bereits gefiltert wurde, sondern kann die ganze Breite an Entwicklungen und Veränderungen aufnehmen.

Was hat der Bibliothekartag für mich noch für eine Bedeutung? Es sind vier sehr lehrreiche Tage, meist an einem Ort, den ich vorher nicht kannte und an dem ich einfach sein kann wie ich bin. Das hat zur Folge, dass ich mich selbst besser kenne und mich weiterentwickle. Ich bekomme neues Selbstbewusstsein und mehr Selbstvertrauen. Wichtige Punkte, die nicht nur in unserem Beruf von Vorteil sind, sondern auch in unserem Privatleben. In meinem zarten Alter von 24 Jahren kann und muss man sich immer wieder neu (er)finden. Diese Entwicklung kann man selber nicht erzwingen, sie geschieht einfach. Ich finde, der Bibliothekartag ist der richtige Ort, um sich auf diese Entwicklungen einzulassen. Ich komme als bestärkte und selbstbewusstere Person zurück nach Bern.

Mein Fazit also: Die Teilnahme am Bibliothekartag kann alle New Professionals dabei unterstützen, sich weiterzuentwickeln und sich in der eigenen Arbeit bestärkt zu fühlen und selbstbewusster an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Wir bekommen die Möglichkeit, uns und unser Wissen zu festigen und weiterzuentwickeln. Wir haben die Möglichkeit, uns mit anderen Bibliothekarinnen und Bibliothekaren über dieselben Probleme auszutauschen: national und international. Wir lernen uns selbst besser kennen, lernen den Umgang mit wichtigen Personen und lernen Kontakt herzustellen. Wir lehren und lernen für uns, mit uns und mit anderen.

Dieses Jahr habe ich bestimmt auch einige von den Leserinnen und Lesern dieses Beitrages persönlich kennengelernt. Danke an Sie, für die spannenden Gespräche, die wir zusammen führen durften.

*Gabriela Jenzer,
Universitätsbibliothek Bern*

1 Anmerkung der Redaktion: »Frisch ab Presse« ist eine Redewendung, die vor allem in der Schweiz geläufig ist. Sie steht für »frisch fertig ausgebildet« bzw. »frisch im Berufsalltag«.



Die Autorin des Beitrags, Gabriela Jenzer.

Herausragende studentische Projekte ausgezeichnet

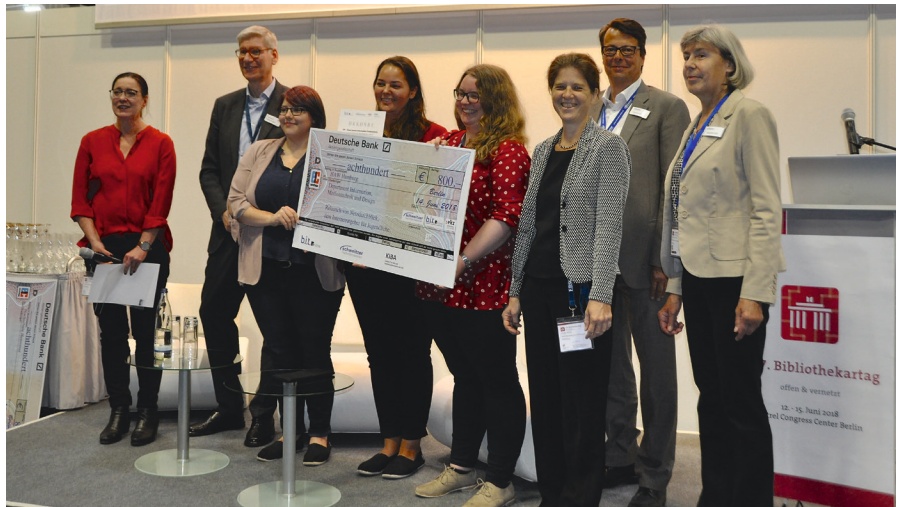
Team Award Information Professionals ging in die dritte Runde

Der Team Award Information Professionals (TIP) zeichnet seit 2016 jährlich drei studentische Teamleistungen aus, die einen innovativen Beitrag zur konkreten Lösung von Fragestellungen der digitalen Transformation und Gestaltung der digitalen Gesellschaft in der Berufspraxis von Bibliotheken und Informationseinrichtungen liefern. Ziel ist es, studentische Teamleistungen in der Fachöffentlichkeit sichtbar zu machen und den Transfer zwischen Ausbildung und Praxis zu befördern. Der Preis ist mit jeweils 800 Euro dotiert und wird von b.i.t.online, der ekz.bibliotheksservice GmbH, der Konferenz der informations- und bibliothekswissenschaftlichen Ausbildungs- und Studiengänge (KIBA) sowie Schweitzer Fachinformationen vergeben.

Im Jahr 2018 wurden Projekte an der HAW Hamburg, der HS Hannover und an der TH Köln ausgezeichnet. Die Preisträger präsentierten ihre Teamarbeiten zur Preisverleihung beim 107. Bibliothekartag in Berlin. Bei der anschließenden Preisverleihung wurden die Urkunden und das Preisgeld feierlich überreicht. Ausgezeichnet wurden:

Open Educational Resources an der Hochschule Hannover

Im Auftrag des e-Learning Centers der Hochschule Hannover wurde in dem Projekt unter der Leitung von Anke Wittich ein Konzept für Open Educational Resources an der Hochschule Hannover in Zusammenarbeit mit der Hochschulbibliothek entwickelt. Das Projekt verdeutlicht, dass die Open-Idee noch nicht vollständig in der Lehre angekommen ist und wie



Preisübergabe beim 107. Bibliothekartag in Berlin (von links): Prof. Frauke Schade (KIBA), Andreas Mittrowann (ekz.bibliotheksservice GmbH), die Preisträgerinnen Anna-Lena Baumann, Sarah Capell, Freya Anders und Ulrike Verch (HAW Hamburg), außerdem Thomas Dohme und Angelika Eilts (Schweitzer Fachinformationen): Foto: KongressNews/Vera Münch

herausfordernd die Verzeichnung und Bereitstellung von Materialien ist, die Aktualisierungsroutinen unterliegen und unter offenen Lizenzen bereitgestellt werden.

Relaunch von Netzdurchblick, dem Internetratgeber für Jugendliche

Netzdurchblick ist ein Internetratgeber für Kinder und Jugendliche zwischen 8 und 14 Jahren, der seit 2009 an der HAW Hamburg von Studierenden im Auftrag der Landesmedienanstalt entwickelt und weiterentwickelt wird. In dem Projekt unter Leitung von Prof. Maika Büschenfeldt und Prof. Ulrike Verch wurde der Internetratgeber inhaltlich und technisch generalüberholt. Das Ergebnis ist eine responsive und barrierefreie Website mit aktuellen, leicht verständlichen Texten und neuen Comicfiguren. Zu entdecken gibt es viele neue Infos rund um Fake-News, Gaming oder die Nutzung des Internets.

Neues aus der Akademie der Wissenschaft: Publikationsdienstleistungen Wissenschaftlicher Bibliotheken

In dem Projekt unter der Leitung von Prof. Inka Tappenbeck wurden in einem Projekt an der TH Köln die Publikationsdienstleistungen von drei exemplarisch ausgewählten Hochschulbibliotheken vergleichend bewertet und Perspektiven für die Weiterentwicklung entworfen. Die Ergebnisse wurden in einem Animationsfilm übersetzt, der auf humorvolle und unterhaltende Weise einen Einblick in das komplexe Thema von Publikationsdienstleistungen Wissenschaftlicher Bibliotheken gibt und zeigt, wie man diese anschaulich vermarkten kann.

Die Einreichungen bewertet hat eine Jury mit Prof. Ursula Georgy (TH Köln), Prof. Joachim Griesbaum (Stiftung Universität Hildesheim), Erwin König (b.i.t.verlag), Marlies Ockenfeld (DGI), Barbara Schleihagen (dbv) und Isabel Bales (Schweitzer Fachinformationen).

Prof. Frauke Schade, HAW Hamburg

Offen für Fördervereine und Freundeskreise aller Bibliothekssparten

Bundesverband der deutschen Bibliotheks-Freundeskreise gegründet

Am 16. Juni wurde in Berlin, unmittelbar im Anschluss an den 107. Deutschen Bibliothekartag, der »Bundesverband der deutschen Bibliotheks-Freundeskreise« als gemeinnütziger eingetragener Verein gegründet. Der neue Verein nimmt ab sofort die Aufgaben der »Arbeitsgemeinschaft der Freundeskreise« wahr, die dem Deutschen Bibliotheksverband (dbv) angegliedert war. Die seit 2005 bestehende Arbeitsgemeinschaft (bis 2012 »Konferenz der Freundeskreise«) erlischt mit Wirkung 31. Dezember 2018.

Volker Pirsich, Vorsitzender der (auslaufenden) »Arbeitsgemeinschaft der Freundeskreise im dbv«, verband in seinem Grußwort an die 19 Vertreter deutscher Bibliotheks-Freundeskreise in der Berliner Humboldt-Bibliothek in Tegel den Rückblick auf die Tätigkeiten und die Entwicklung der »AG der Freundeskreise im dbv« mit einer Darlegung der Motive, die zur Gründung eines selbstständigen Vereins geführt haben. Die erfolgreiche Arbeit der AG war innerhalb des dbv an ihre Grenzen gestoßen: Um künftig mehr Freundeskreise erreichen zu können, auch wenn die

unterstützte Bibliothek kein Mitglied im dbv ist, um unabhängiger für die Sache der Bibliotheken eintreten zu können, werde heute der »Bundesverband der Deutschen Bibliotheks-Freundeskreise« (BDB) gegründet, der ein gemeinnütziger Verein werden soll.

Der neue Bundesverband soll sich unabhängig von den Interessen der Träger der Bibliotheken für seine Freundeskreise und »ihre« Bibliotheken einsetzen und sich als Lobbyist gegenüber Politik und Bibliotheksträgern für die Interessen der NutzerInnen der Bibliotheken einsetzen. Der BDB führt die Arbeit der »AG der Freundeskreise im dbv« kontinuierlich fort und legt dabei besondere Akzente auf die weitere – auch regionale – Vernetzung der Bibliotheks-Freundeskreise sowie die bundesweite, regionale und lokale Lobbyarbeit. Er bleibt dem dbv partnerschaftlich verbunden. Dirk Wissen, Leiter der Humboldt-Bibliothek, hieß in seinem Grußwort die Teilnehmer der Gründungsversammlung in seinem Haus willkommen.

Auch die Geschäftsführerin des Deutschen Bibliotheksverbandes (dbv), Barbara Schleihsagen, war bei der Gründungsversammlung zugegen, um damit die Bedeutung zu unterstreichen,

die der dbv der Vernetzung der deutschen Bibliotheks-Freundeskreise und der Vereinsgründung zuspricht. Sie zeichnete dabei noch einmal die Entstehung und die Entwicklung des dbv-Projektes »Vernetzung der deutschen Bibliotheks-Freundeskreise« von 2005 bis heute nach und würdigte dabei insbesondere das Engagement des seit 2011 eingesetzten dbv-Koordinators Ronald Schneider und der beiden Vorsitzenden der »AG der Freundeskreise im dbv«, Kurt Idrizovic (seit 2013) und Volker Pirsich (seit 2017). Die sukzessive Vernetzung der »AG der Freundeskreise« ab 2016 münde jetzt in die Gründungsversammlung der BDB. Der dbv werde dem neuen Verband der Bibliotheks-Freundeskreise auch weiterhin partnerschaftlich verbunden bleiben. Dazu werde man in Kürze einen Kooperationsvertrag abschließen.

Der neue Verein ist wie die »AG der Freundeskreise« offen für Fördervereine und Freundeskreise aller Sparten von Bibliotheken – seien es Öffentliche, seien es Wissenschaftliche oder Spezialbibliotheken: Freundeskreise aller Bibliothekssparten stehen vor vergleichbaren Aufgaben.

Der Gründungsvorstand des neuen Vereins kommt aus Freundeskreisen aus allen Teilen Deutschlands. Er besteht aus: Volker Pirsich, 1. Vorsitzender (Hamm/Westfalen und Wilhelmshaven), Uwe Janssen, erster stellvertretender Vorsitzender (Leinfelden-Echterdingen), Harald-Albert Swik, zweiter stellvertretender Vorsitzender (Luckenwalde), Brigitte Schäfers, Schatzmeisterin (Krefeld) und Ronald Schneider, Oberhausen (Schriftführer). Der Sitz des Vereins wird in Hamm/Westfalen liegen, zugleich Sitz des Freundeskreises des frisch gewählten Vereinsvorsitzenden.

*Dr. Volker Pirsich und
Dr. Ronald Schneider*



Das Führungsteam des Bundesverbands der deutschen Bibliotheks-Freundeskreise (von links): Volker Pirsich, Brigitte Schäfers, Ronald Schneider, Harald-Albert Swik – auf dem Bild fehlt der erste stellvertretende Vorsitzende Uwe Janssen. Foto: Harald-Albert Swik



»Ohne Oma können wir nicht Deutsch lernen«, sagt Amal. Deshalb übt die sechsköpfige Familie aus Syrien regelmäßig mit ihrer Lesepatin. Foto: Barbara Voss

Aus Sprachräumen werden Sprachtreffs

Neues Sprachförderprojekt der Büchereifachstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland schließt an Vorprojekt an

Geflüchtete Menschen beim Erwerb der deutschen Sprache unterstützen und die Gemeinde bunter und lebendiger gestalten, indem Menschen unterschiedlicher Herkunft zusammengebracht werden: Das waren die Ziele des EU-geförderten Projekts »Sprachräume – Büchereien für Integration«. Das Projekt wurde von der Büchereifachstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland entwickelt und mit Partnerorganisationen durchgeführt. Fünf ehrenamtliche Büchereien haben zwei Jahre lang als Pilotrichtungen für diese Ziele Angebote aufgebaut, Erfahrungen gesammelt und neue Kontakte geknüpft. Erkenntnisse, Materialien und Aktionen wurden nun in der Handreichung »Leseräume-Sprachräume-Begegnungsräume« zusammengefasst. Sie enthält darüber hinaus Anregungen für interessierte Einrichtungen, um eigene Angebote umzusetzen.

Ende Juni wurde die Handreichung bei der Abschlussveranstaltung des Projektes im Haus der Kirche in Bonn vorgestellt. Fast 100 Gäste waren der Einladung gefolgt, um mehr über das Projekt zu erfahren und die Ehrenamtlichen aus den Pilotbüchereien zu Ihrer Arbeit und ihren Erfahrungen zu befragen. Gelegenheit dazu erhielten sie bei einem World Café, das sich an die Präsentation des Projektes anschloss. Einen Einblick in die interkulturellen Veranstaltungen in den Pilotbüchereien erhielten die Besucherinnen und Besucher am Nachmittag mit dem multikulturellen musikalischen Beitrag aus der Pilotbücherei an der Matthäikirche Bonn und der Aufführung »Märchen aus aller Welt« der DaZ-Kinder (Deutsch als Zweitsprache) der Bücherei an der Gebrüder-Grimm-Grundschule aus Neuss. Fachlichen Input gab es für die Zuhörenden auch beim Vortrag von Sandra Niebuhr-Siebert, Professorin an der Fachhochschule Clara Hofbauer

in Potsdam, die die Bedeutsamkeit des gemeinsamen Lesens für die Integration hervorhob und dadurch noch einmal die erfolgreiche Arbeit des Projektes bestätigte.

Das neue Projekt legt seinen Schwerpunkt auf berufsbezogene Sprachförderung im ländlichen Raum.

Ausruhen auf dem gelungenen Projekt können sich das Projektteam der Büchereifachstelle der Evangelischen Kirche im Rheinland um Fachstellenleiterin Helga Schwarze sowie die Kooperationspartner, das Bonner Institut für Migrationsforschung und Interkulturelles Lernen (BIM), das Diakonische Werk an der Saar, das Evangelische Erwachsenenbildungswerk Rheinland Süd (eeb), die Evangelische Migrations- und Flüchtlingsarbeit Bonn (EMFA), die Integrationsagentur und die Koordinierungsstelle Fundraising in der EKIR, aber nicht. Denn auch der neue Förderantrag für das Projekt »Sprachtreff – für Integration auf dem Land« wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds gefördert.

Das neue Projekt wird an vier Standorten in den Bundesländern auf dem Gebiet der rheinischen Kirche durchgeführt und legt seinen Schwerpunkt auf berufsbezogene Sprachförderung im ländlichen Raum, um Geflüchtete bei der Integration in die Gesellschaft und den Beruf zu unterstützen. Dafür werden »Sprachtreffs« als Lern- und Begegnungsorte eingerichtet und Ehrenamtliche zu Sprach- und Lesepatinnen und -paten qualifiziert. Die Angebote ergänzen die bestehenden örtlichen Sprach- und Integrationsangebote.

Informationen zu den Projekten sowie die Handreichung »Leseräume-Sprachräume-Begegnungsräume« zum Download sind zu finden unter: www.sprachraeume.ekir.de.

Kofinanziert wurde das Projekt »Sprachräume« aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union.

*Helga Schwarze, Büchereifachstelle
der Evangelischen Kirche im
Rheinland*

2019 PREVIEW eLibrary

NEUER CONTENT- PARTNER

MEDIZINISCH
WISSENSCHAFTLICHE
VERLAGSGESELLSCHAFT

NEU JURISTISCHE LEHRBÜCHER VON C.H.BECK

NEUE PAKETE

VAHLEN JURA,
VAHLEN WIRTSCHAFT
UND UVK WIRTSCHAFT

NEU

»VAHLEN
REFERENDARIAT«
MIT VORAUSSICHTLICH
15 TITELN

FÜR ALLE ANGEBOTE IN DER ELIBRARY HABEN SIE DIE FREIE WAHL

- » eBook-Fachpakete mit Preisvorteilen oder
- » Individuelle Auswahl von Einzeltiteln per Pick&Choose ohne Mindestbestellwert

Nutzen Sie auch gerne unser Authentifizierungsverfahren per Shibboleth.

Wir kümmern uns um die technische Umsetzung!

Sie sind noch nicht Kunde der eLibrary?

Gerne richten wir Ihnen einen Testzugang ein.

AUSSERDEM FÜR 2019 GEPLANT:

- » Attraktive Update-Pakete 2019 für Wirtschaft und Jura mit insgesamt rund 150 neuen Titeln
- » Aktualisierung und Erweiterung der bestehenden Versus-Pakete (36 Titel, 3 Pakete)

ANFRAGEN UND BESTELLUNGEN RICHTEN SIE EINFACH AN IHREN LIBRARY SUPPLIER ODER DIREKT AN DEN VERLAG.

Kontakt: Melanie Jurjevic-Zink, Mail: elibrary@vahlen.de, (089) 3 81 89-947
Verlag Vahlen · 80791 München · Fax (089) 3 81 89-157 · www.elibrary.vahlen.de | 162854

Image – Glück – Stimmungsbild

Auf einen Espresso mit dem Psychologen Jürgen Hesse zur »Atmosphäre von Bibliotheken«



Bibliotheksregal mit Hesse/Schrader-Büchern

Jürgen Hesse ist geschäftsführender Diplom-Psychologe im Büro für Berufsstrategie und freier Autor. Er studierte von 1973 bis 1981 Psychologie an der Freien Universität Berlin. 1992 gründete er das »Büro für Berufsstrategie«, das Standorte in Berlin, Frankfurt am Main, Hamburg, Köln, Leipzig, München, Stuttgart und Wiesbaden hat und jährlich circa 800 Seminare durchführt. Zusammen mit Hans Christian Schrader bildet er das Autorenduo »Hesse/Schrader«. Der Titel »Das große Hesse/Schrader Bewerbungshandbuch« ist nur ein Titel der seit 1985 über 200 erschienenen Ratgeber dieses Autorenduos zu den Schwerpunktthemen Bewerbung und Karriere. Aktuell erschien der Titel »Was steckt wirklich in mir?«, eine Frage, die sich auch Bibliotheken in Bezug zur Personalgewinnung stellen könnten.



Auf einen Espresso mit Jürgen Hesse.

Dirk Wissen: Verändert sich die Bewerbersituation so sehr, dass jedes Jahr eine neue Auflage Ihrer Bücher in den Bibliotheksregalen nötig ist?

Jürgen Hesse: Ich verstehe, dass Bibliotheken nicht jedes Jahr immer wieder die neuesten beziehungsweise veränderten Auflagen einkaufen können. Die Universitätsbibliothek von Merseburg zum Beispiel hat die ältesten Schwarten von

unseren Büchern. Da möchte ich mich als Autor nur entschuldigen oder unterm Teppich verkriechen. Was da drin steht, so darf keine Bewerbung heute mehr aussehen, das war Anfang der 1990er-Jahre aktuell und jetzt schreiben wir bald das Jahr 2020.

Was kann eine Bibliothek tun, außer zum Beispiel aktuell zu sein, um Personal zu gewinnen?

Eine Bibliothek als Institution hat eine andere Ausgangssituation als zum Beispiel ein Studiengang des Bibliothekswesens, der neue Studierende gewinnen möchte. Eine Möglichkeit ist zum Beispiel, seine Mitarbeiter konkret zu fragen, wie glücklich sie mit ihrem Beruf sind und was es zu verändern gäbe. Wichtig ist es, ein Stimmungsbild aufzunehmen und dieses öffentlich widerzuspiegeln. Und in diesem Zusammenhang sollte sich jede Bibliothek fragen, woran es liegt, dass aktuell der Nachwuchs verlorengeht? Man muss bei den eigenen Kunden anfangen zu fragen, wie sie das Image der Bibliothek beschreiben würden.

Wie lässt sich das Image verbessern, um Bewerber zu finden? Ist zum Beispiel die Sonntagsöffnung einer Bibliothek ein solcher Imagegewinn, dass hierdurch nicht nur neue Kunden, sondern auch neues Personal gewonnen werden könnte?

Sie sprechen von »Bewerbern«, ich würde sie »Interessenten« für den Beruf nennen, aus denen Bewerber werden können. Fakt ist, dass Bibliotheken etwas ganz Wunderbares anbieten, Räumlichkeiten und Atmosphäre. Wenn man hier das Image verbessern möchte, würde ich zuerst mein Team fragen, was sich noch verbessern ließe, danach würde ich die Bibliotheksbenutzer

fragen, was sie toll finden und was sie vermissen? Das sind die beiden Menschengruppen, die die Bibliothek nutzen. Sie müssen gefragt werden, ob dieser Ort sie glücklich macht oder noch nicht ganz. Es ist zu fragen, was können wir verändern, um uns als kulturelle Bildungsinstitution, als Mittelpunkt der Stadt, als Treffpunkt des Wissens zu etablieren, um uns damit wieder stärker ins Bewusstsein der Bevölkerung zu holen. Der nächste Schritt wäre dann, sich Institutionen anzuschauen, die etwas Ähnliches machen, wie zum Beispiel die Volkshochschule, ein Kulturcenter oder ein Café in einer Kulturfabrik et cetera und genau zu beobachten, was die Bibliothek davon unterscheidet und was die Alleinstellungsmerkmale sind. Hier spricht man von »USP«, der »unique selling proposition«. USPs sind zum Beispiel ein Ort ohne Kommerz zu sein oder Angebote für alle Altersgruppen bieten zu können, spezielle Angebote für Gruppen der Kitas bis hin zu den Seniorenheimen zu haben.

Bibliotheken wollen aber nicht nur neue Bibliotheksnutzer umwerben, sondern auch Personal gewinnen ...

Mein Ansatzpunkt war in meiner Antwort die Pflege des Nachwuchses: Wenn sich jemand für ein Medizinstudium entscheidet, hat er bestimmt eine positive Erinnerung an seinen Kinderarzt und wenn jemand Lehrer werden will, hat er auch eine bestimmte Vorstellung von dem, was auf ihn zukommt. Man muss dabei zuerst bei den jungen Menschen anfangen, doch das trägt nur langfristig. Aktuell sind die größten Fehler, die bei der Bewerbungsgewinnung gemacht werden, dass man dieses Verfahren verkompliziert. Ein Bewerbungsverfahren muss eigentlich ganz einfach sein. Zweitens

sind oft die Stellenanzeigen schlecht getextet. Hierfür gibt es Spezialisten, die aus Stellenbeschreibungen ganz andere Texte erstellen, wodurch auch andere Leute angesprochen werden können als durch diese klassischen Texte. Und drittens ist es tatsächlich so, dass Bibliotheken ein Imageproblem haben.

Doch bevor mögliche Bewerber da abgeholt werden können, wo sich diese junge Menschen befinden, müssen zunächst ganz andere Personenkreise aus Politik, Verwaltung und Personalvertretung beteiligt werden, die dieses Image mitprägen ...

Das stimmt, da muss zunächst ein gewisser Konsens geschaffen werden. Doch der nächste Schritt ist doch zum Beispiel, eine Werbeagentur oder einen Headhunter einzusetzen, um sehr viel freier agieren zu können und dies beides muss als zwei ganz unterschiedliche Ebenen des Bewerbungsverfahrens verstanden werden.

Wäre es nicht besser, dass beispielsweise Azubis einen kleinen Imageclip zur Stellenausschreibung erstellen, statt eine teure Werbeagentur oder einen Headhunter zu engagieren?

Ja, dass wäre auch eine Möglichkeit, um für ein Unternehmen zu werben. Und das wäre besser, als nur eine trockene Beschreibung dessen, was sie anzubieten haben. Sie könnten auch von dem berichten, was die Mitarbeiter glücklich macht und was die Alleinstellungsmerkmale des Unternehmens sind, zum Beispiel welche Veranstaltungsangebote es gibt, wie Poetry Slams oder Lyrikveranstaltungen etwa. Und letztlich, was die Jobzufriedenheit ausmacht: Das ist immer zuerst der Vorgesetzte und dann kommen die Kollegen und dann die Ideologie des Unternehmens und erst an vierter Stelle kommt die Frage, wo befindet sich der Arbeitsplatz, habe ich flexible Arbeitszeiten und zuletzt erst, wie hoch der Verdienst sein wird. Das gilt nicht nur für den Bibliotheksbereich, sondern auch für viele andere Branchen wie bspw. für den Buchhandel oder das Verlagswesen.

Ihre Meinung: Hat Sie eine Bibliothek mal zu einem Gedicht inspiriert? Schreiben Sie an: bub@bib-info.de



Für Jürgen Hesse ein Identifikationsort der Jugend: die Hansabibliothek in Berlin.

Beim Buchhandel und Verlagswesen wird doch eher Personal reduziert, statt versucht, Personal zu gewinnen?

Dennoch ist diese Branche attraktiv für viele, und da könnten sich viele Bibliotheken etwas anschauen. Die Bibliothek als Institution muss sich auch gegenüber dem Bewerber bewerben. Personalabteilungen dürfen dabei nicht mehr arrogant mit den Bewerbern umgehen.

Müssen wir unsere Bewerber also mehr umschwärmen?

Natürlich kann man auch ganz gezielt Leute ansprechen und gewinnen. Die erste Voraussetzung dafür ist, dass sie ein Profil von einem Idealkandidaten erstellen. Dann wird anhand dieses Profils untersucht, wer sich da eignet. So schauen zum Beispiel Headhunter in Fachzeitschriften, Kongressveröffentlichungen oder bei Auftritten auf der Buchmesse und hören sich in der Branche um, um festzustellen, wo jemand positiv aufgefallen ist. Doch hierbei geht es meist um leitende Funktionen. Heute muss sich ein Unternehmen aber insgesamt erst mal öffnen und attraktiv machen – Stichwort »Employer Brand«,

also das Unternehmen als Arbeitgeber muss sich zu einer starken und attraktiven Marke machen, um gezielt vor allem junge Menschen zu erreichen. Ich habe zum Beispiel in der Hansabibliothek in Berlin viel Zeit meiner Jugend verbracht und diese ist dafür mitverantwortlich, dass ich begonnen habe zu schreiben. Ich habe dort an einem Literaturschreibewettbewerb mitgemacht. Dabei habe ich Gedichte vorgetragen und auch noch unerwartet gewonnen. Somit identifiziere ich mich noch heute mit dieser schönen Bibliothek.

Herr Hesse, ich danke Ihnen.



Und was sagen Sie als Lyrikerin, Frau Gomringer, hat Sie eine Bibliothek mal zu einem Gedicht inspiriert?

Mehr dazu in der nächsten Folge von »Wissen fragt ...?«. Selfies: Dirk Wissen

Nachrichten

Ausstellungen dauerhaft im Internet

Bamberg. Die historische Altstadt von Bamberg wurde vor 25 Jahren zum Weltkulturerbe erklärt. Aufgrund dieses Jubiläums fand die 78. Hauptversammlung der deutschen UNESCO-Kommission im Juni in Bamberg statt. Die Staatsbibliothek Bamberg nahm dies zum Anlass, drei ihrer bedeutendsten mittelalterlichen Codices aus dem UNESCO-Weltdokumentenerbe zum ersten Mal auch in virtuellen Ausstellungen auf der Internet-Plattform Google Arts & Culture zu präsentieren. Interessenten auf der ganzen Welt können sich mittels einer komfortablen Benutzeroberfläche in Spitzenstücke der mittelalterlichen Buchmalerei vertiefen. Erläuterungen in englischer und deutscher Sprache vermitteln ein umfassendes Verständnis der Bilder. Dank der Kooperation mit Google Arts & Culture, so teilt die Staatsbibliothek Bamberg mit, könne die Einrichtung ihre reichen historischen Sammlungen einem breiten internationalen Publikum zugänglich machen. Während die empfindlichen Objekte in realen Ausstellungen vor Ort nur wenige Monate gezeigt werden können, bleiben die virtuellen Präsentationen auch über das Ende einer Schau hinaus dauerhaft zugänglich. Das Angebot soll kontinuierlich ausgebaut werden.

Wertvolle Handschrift kehrt nach Berlin zurück

Berlin. Vor 77 Jahren wurde eine kostbare mittelalterliche französische Handschrift nach Schlesien verlagert, um auch diese wie viele andere Pretiosen der Preußischen Staatsbibliothek, heute Staatsbibliothek zu Berlin, vor möglichen Kriegsschäden zu schützen. Diese Handschrift aus dem 15. Jahrhundert enthält auf 100 Pergament-Seiten zwei

prachtvoll ausgemalte »Fürstenspiegel«. Das sind Texte mahnender und belehrender Art, die für Adlige und ihre Erzieher verfasst wurden, um den künftigen Regenten das Rüstzeug für gutes Regieren und Handeln mitzugeben. Nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges galt die Handschrift jahrzehntelang als verschollen. Erst 1996 konnte ihr Verbleib durch wissenschaftliche Untersuchungen festgestellt werden: 1980 war sie von der Société des manuscrits des assureurs français (SMAF), einer Pariser Aktiengesellschaft französischer Versicherer zum Erwerb von Handschriften, gekauft worden. Diese Gesellschaft erwarb von 1976 bis 2006 wertvolle Handschriften und übergab diese stets der

Bibliothèque Nationale de France als Depositum, wo sie der Forschung zur Verfügung standen. Als die SMAF die Handschrift im Jahr 1980 erwarb, war ihre wahre Herkunft nicht feststellbar, denn schon Jahre zuvor waren Besitzstempel und Signaturen entfernt und der originale Einband durch einen anderen ersetzt worden. Erst 1996 konnte die Provenienz durch Forschungsarbeiten zweifelsfrei als Altbestand der Staatsbibliothek zu Berlin geklärt werden. Kürzlich gelang mit Unterstützung der B. H. Breslauer Foundation New York und im Geiste der deutsch-französischen Freundschaft der angemessene finanzielle Ausgleich gegenüber der SMAF, die sich zur Rückführung der Handschrift in

Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft fördert Projekt mit ZB MED-Beteiligung



Julia Klöckner (re.) übergibt den Förderbescheid an Gabriele Herrmann-Krotz von der ZB MED. Foto: BMEL

Berlin. Ende Juni hat Bundesministerin Julia Klöckner in Berlin den Förderbescheid für das Projekt »Emissionsminderung Nutztierhaltung – Einzelmaßnahmen« (EmiMin) überreicht. Das Projekt wird im Rahmen der Innovationsförderung des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL) mit 8,8 Millionen Euro über einen Zeitraum von zunächst 36 Monaten aus Mitteln des Zweckvermögens des Bundes bei der Landwirtschaftlichen Rentenbank, Frankfurt am Main finanziert. EmiMin ist ein Verbundvorhaben mit sechs Partnern. ZB MED – Informationszentrum Lebenswissenschaften übernimmt darin

als Data Librarian das systematische Forschungsdatenmanagement. Gabriele Herrmann-Krotz, die Kaufmännisch-Administrative Leiterin von ZB MED, nahm die Urkunde entgegen. Das Projekt EmiMin erforscht Maßnahmen zur Emissionsminderung in Tierställen. Untersucht werden unterschiedliche Typen von Ställen zur Nutztierhaltung und die Auswirkung baulich-technischer Maßnahmen auf die Emission, zum Beispiel von Ammoniak und Methan, aber auch auf den Geruch. Wie die ZB MED mitteilt, liegt ihre Hauptaufgabe im Projekt im systematischen Forschungsdatenmanagement. Im ersten Schritt erarbeitet das ZB MED-Projektteam gemeinsam mit den Forschenden einen Datenmanagementplan, der dynamisch fortgeschrieben wird. Im nächsten Schritt wird erarbeitet, welche Daten – im Wesentlichen Messdaten aus den Ställen – im ZB MED-Fachrepositorium Lebenswissenschaften publiziert und dauerhaft archiviert werden. Um die Daten für weitere Forschungszwecke nachnutzen zu können, werden sie über das ZB MED-Suchportal LIVIVO online nachgewiesen und sind somit auffindbar.

red

die Staatsbibliothek zu Berlin – Preußischer Kulturbesitz bereit erklärt hatte.

Sabine Homilius wird neue BID-Präsidentin

Berlin. Die Leiterin der Stadtbücherei Frankfurt am Main, Sabine Homilius, wurde von der Mitgliederversammlung des Dachverbandes Bibliothek und Information Deutschland (BID) einstimmig zur neuen Präsidentin gewählt. Sie tritt ihr Amt am 1. April 2019 an und wird dann Nachfolgerin von Heinz-Jürgen Lorenzen, der in den Ruhestand geht. Die Amtsübergabe wird auf dem Bibliothekskongress 2019 in Leipzig erfolgen.

Neuer Dozent für Bibliotheksinnovation

Chur (Schweiz). Gerhard Bissels wird ab August die vakante Dozentur für Bibliotheksinnovation am Schweizerischen Institut für Informationswissenschaft (SII) der HTW Chur übernehmen. Bissels bringt unter anderem Erfahrungen aus medizinischen Bibliotheken in London (Richmond American International University, University College) und Bern (UB Bern) sowie der Betreuung des Bibliothekssystems Koha mit. Als Leiter des Teilbereichs Medizin der UB Bern hat er viel Innovation lanciert und umgesetzt. Mit dieser Berufung ergänzt die HTW Chur die informationswissenschaftliche Lehre und Forschung um eine auf wissenschaftliche Bibliotheken und deren Entwicklung fokussierte Persönlichkeit.

Mehr Mittel für Erhalt von Schriftgut in Archiven und Bibliotheken

Berlin. Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) stellt in diesem Jahr das schriftliche Kulturgut unter deutlich stärkeren Schutz: Das Sonderprogramm für Originalerhalt ist um 1,5 Millionen Euro aufgestockt worden, sodass nun insgesamt 2,5 Millionen Euro Fördermittel beim Bund beantragt werden können.

Die Bundesmittel stehen zur Bearbeitung von Originalen per Mengenverfahren wie Entsäuerung, Reinigung und Verpackung zur Verfügung und sind an eine Co-Finanzierung auf Länderseite von mindestens 50 Prozent gebunden. Demnach könnten 2018 über das Sonderprogramm fünf Millionen Euro in den Originalerhalt investiert werden.

Seit Veröffentlichung der bundesweiten Handlungsempfehlungen der Koordinierungsstelle für die Erhaltung des schriftlichen Kulturguts



Foto: Geheimes Staatsarchiv Preussischer Kulturbesitz (Christine Ziegler)

(KEK) in Deutschland im Jahr 2015 ist bekannt: In Archiven sind Papiere im Umfang von 1,8 Millionen Regalmetern vom Säurezerfall bedroht, in wissenschaftlichen Bibliotheken müssen rund neun Millionen Bände entsäuert werden. Weitere Informationen unter: <http://kek-spk.de/projektfoerderung/bkm-sonder-programm-2018>

red

Weiteres Teilprojekt zur Papierentsäuerung

Karlsruhe. Im Februar 2018 berichtete die Badische Landesbibliothek über ein erstes abgeschlossenes Teilprojekt zur Papierentsäuerung ihres stark nachgefragten Oberrhein-Bestandes. Mehr als 6500 brüchig gewordene Bücher wurden entsäuert und mit einer alkalischen Reserve versehen, um so die Dauerhaftigkeit des Papiers zu verbessern. Anfang Juni ist nun ein weiteres Teilprojekt beauftragt worden, das noch im Laufe des

Jahres durchgeführt werden soll. Es können 2787 Kilogramm entsäuert werden; insbesondere Bestände aus den 1950er- und 1960er-Jahren und der zu dieser Zeit getätigten antiquarischen Ergänzungen werden in der Substanz für die Zukunft gesichert. Das bringt die Badische Landesbibliothek einen Schritt weiter bei ihren Bemühungen, den aufgrund starker Benutzung besonders geschädigten und aufgrund der landesbibliothekarischen Verpflichtung unbedingt zu erhaltenden Bestand an Literatur zum Oberrhein-Gebiet zu erhalten.

ANZEIGE

die-spieltruhe.de

Das Informationsportal für Spiel-Einkäufer

- Eignung für die Ausleihe getestet -
Auf Wunsch ausleihfertig vorbereitet
mit umfassendem Ersatzteilservice!

info@die-spieltruhe.de | Fon: 08822/948730 | Fax: 08822/9487329

Markt

Peter Lang AG Verfügbarkeit der Titel ausgeweitet

Pr. – Peter Lang hat mit der Koch, Neff & Volckmar GmbH (KNV) einen Vertrag über Print-on-Demand-Dienstleistungen geschlossen. Ab sofort druckt KNV alle eingehenden Bestellungen für Softcover-Titel von Peter Lang on demand am Logistikstandort Erfurt und liefert die Bücher von dort am Folgetag an Buchhandlungen und Endkunden aus. Mit der Umstellung des Peter Lang-Programms von Lagerhaltung auf das on-Demand-Verfahren bietet KNV seinen Kunden erstmals Zugriff auf die 14 000 lieferbaren Backlist-Titel der Verlagsgruppe sowie künftige Neuerscheinungen.

Der Kooperationsvertrag mit KNV ist ein weiterer Meilenstein in der Zero-Inventory-Strategie, die Peter Lang 2017 beschlossen hatte. Diese sieht die Umstellung der gesamten Buchproduktion auf globales Print-on-Demand ohne Lagerhaltung bis Ende 2018 vor. Rund 14 000 Buchdateien hält Peter Lang derzeit PoD-bereit auf seinen Servern, gleichzeitig wird die Digitalisierung der Backlist massiv vorangetrieben. Vor Kurzem hatte Peter Lang mit dem Libri-Schwesterunternehmen BoD-Books on Demand einen Vertrag über PoD-Dienstleistungen vereinbart. Weitere Kooperationen mit regionalen PoD-Anbietern im französischen und englischen Sprachraum sind in Planung.

»Print-on-Demand ermöglicht eine flexible Produktion und schnelle Auslieferung, gleichzeitig erhalten Buchhandelskunden Zugriff auf Bücher, die KNV bisher nicht an seinem Lager hatte«, erklärt Kelly Shergill, CEO von Peter Lang. »Wir freuen uns deshalb, mit dieser Kooperation die Verfügbarkeit von Peter Lang-Titeln im deutschen Buchhandel ganz bedeutend zu erweitern.«

Ex Libris Österreichischer Bibliotheken- verbund setzt auf Alma

Pr. – Ex Libris gibt bekannt, dass 13 Mitglieder des Österreichischen Bibliothekenverbundes (OBV) und der Österreichischen Bibliothekenverbund und Service GmbH (OBVSG) ihre Verbunddatenbank erfolgreich in eine Network Zone der Bibliotheksdienstplattform Ex Libris Alma migriert haben. Diese Zone dient als Katalogisierungssystem für alle OBV-Mitglieder, einschließlich derer, die das System Ex Libris Aleph oder Ex Libris Alephino einsetzen, bis diese zur Alma-Plattform migriert wurden. Die Migration wird voraussichtlich 2021 abgeschlossen sein.

Anfang 2016 begannen der OBV (unter der Leitung des OBVSG) und Ex Libris mit der Migration der Mitgliedsbibliotheken zur Alma-Plattform. Die ersten sechs Institutionen gingen im August 2017 live und im Januar 2018 folgten sieben weitere. Die meisten der verbleibenden 57 Mitglieder des OBV werden innerhalb der nächsten drei Jahre zu Alma wechseln.

Wolfgang Hamedinger, Geschäftsführer der OBVSG, erklärte: »Der Eckpfeiler unserer Alma-Implementierung ist die Umstellung der Verbunddatenbank auf die Alma Network Zone und die Integration der 13 Alma Institutional Zones sowie die Anbindung der derzeit noch Aleph einsetzenden Institutionen. Dies ist das erste Mal, dass dies durchgeführt wurde.«

Ofer Mosseri, VP und General Manager von Ex Libris EMEA, sagte: »Dieser Erfolg verdeutlicht das Potenzial von Alma, Effizienz zu schaffen und die Zusammenarbeit zwischen Bibliotheken aller Größenordnungen und Kategorien zu fördern.«

In der Rubrik »Markt« werden Pressemitteilungen von Unternehmen und Dienstleistern – ohne redaktionelle Bearbeitung – veröffentlicht. Die Redaktion behält sich vor, Beiträge auszuwählen und zu kürzen.

Zeutschel Digitalisierungszentrum mit acht Scannern ausgestattet

Pr. – Das Digitalisierungszentrum der Staatsbibliothek zu Berlin – Preussischer Kulturbesitz hat seine Geräte-Infrastruktur grundlegend modernisiert. Dabei wurden auch acht Zeutschel OS 14000 High-End-Buchscanner für A1- und A2-Vorlagen angeschafft. Diese erfüllen die hohen Anforderungen der Staatsbibliothek an die Image-Qualität, das Qualitätsmanagement und die Verarbeitungsgeschwindigkeit.

Ein zentrales Kriterium bei der Auswahl der Geräte war die Qualität der Scanergebnisse. Diese wurde auf Grundlage der sogenannten »Metamorfoze Guidelines« beurteilt. Die Richtlinien enthalten objektiv nachprüfbar Kriterien und Toleranzen, um eine kontinuierlich hohe Image-Qualität zu erreichen.

Gemäß der Ausschreibung der Staatsbibliothek zu Berlin soll die gebotene Qualität der Scans mindestens bei »Metamorfoze Light« oder höher liegen. Darunter versteht die Richtlinie ein Qualitätsniveau, das eine gute Farbgenauigkeit und hohe Detailtreue umfasst. Das bedeutet, alle sichtbaren Informationen des Originals finden sich in identischer Weise in der digitalen Kopie wieder. Der Zeutschel OS 14000 ist nur einer von zwei Scannern auf dem Markt, die stabil und zuverlässig Metamorfoze-Qualität bis zum Format A1 liefern.

Eine weitere technische Anforderung an die Geräte sieht die Integration von Qualitätsmanagement-Funktionen in die tägliche Arbeit vor. So verlangt das Digitalisierungszentrum, dass in die Scansoftware ein Qualitätsmanagementsystem eingebunden werden kann, das benutzerdefiniert automatisch startet.

Wichtig ist den Verantwortlichen des Digitalisierungszentrums zudem ein produktiver Ablauf des Scanprozesses. So müssen die Geräte zum Beispiel Farbscans im A1-Format bei 300 dpi Auflösung in mindestens sieben Sekunden beziehungsweise bei 600 dpi in mindestens 13 Sekunden verarbeiten.

EBSCO Gemeinsam mit Modern Language Association eine Volltextversion der MLA International Bibliography erstellt

Pr. – EBSCO Information Services (EBSCO) und die Modern Language Association (MLA) arbeiten gemeinsam an der MLA International Bibliography with Full Text, einer wichtigen Recherchedatenbank für internationale Sprach- und Literaturstudien. Die MLA International Bibliography with Full Text, die von der MLA erstellt wird, reicht zurück bis in die 1920er-Jahre und umfasst Millionen bibliografische Einträge sowie Volltexte für mehr als 1 000 Zeitschriften.

Die Datenbank MLA International Bibliography with Full Text deckt eine Vielzahl an geisteswissenschaftlichen Fachbereichen ab, die sich auf globale

Sprachen und Literatur beziehen. Die Inhalte umfassen Materialien, die weltweit in den Bereichen Literatur und Sprachen veröffentlicht wurden.

Die MLA International Bibliography with Full Text beinhaltet Volltexte aus Zeitschriften, die in mehr als 50 Ländern veröffentlicht werden, sowie viele der am häufigsten genutzten Zeitschriften der MLA International Bibliography. Die Indizierung erfolgt durch hochqualifizierte Fachexperten der MLA und weiteren Wissenschaftlern.

Auf das Zeitschriftenverzeichnis MLA Directory of Periodicals kann vollständig in der MLA International Bibliography with Full Text zugegriffen werden. Dieses Verzeichnis enthält detaillierte Informationen zu mehr als 6 000 Zeitschriften und Buchreihen, die in den Abdeckungsbereich der Bibliografie fallen. Zusätzlich können Nutzer auf den MLA Thesaurus zugreifen, das kontrollierte Vokabular der Association.

Mit diesem Thesaurus werden jedem Datensatz in der Bibliografie Deskriptoren zugeordnet. Er bietet außerdem ein durchsuchbares Namensverzeichnis bekannter Autoren mit Verlinkungen zu Kurzbeschreibungen.

EBSCO Information Services (EBSCO) ist nach eigenen Angaben der weltweit führende Discovery Service-Anbieter für Bibliotheken mit über 11 000 Discovery-Kunden in über 100 Ländern. EBSCO Discovery Service (EDS) bietet jeder Einrichtung Zugang zu den Inhalten des gesamten Bibliotheksbestandes über eine einzige integrierte Rechercheoberfläche. Darüber hinaus bietet EDS ein erstklassiges Relevanz-Ranking und umfassende Möglichkeiten zur individuellen Anpassung.

ANZEIGE

WIE ES EUCH GEFÄLLT

Immer da wenn Sie uns gerade brauchen – guter Service kann so einfach sein.

Ein Unternehmen der **ekz** Gruppe www.easycheck.org

easycheck
library technologies

Barbara Schleihagen

Wie gewinnen wir neues Personal für veränderte Bibliotheken?

Die BID AG Personalgewinnung hat ihre Arbeit aufgenommen

Neben den Räumlichkeiten und der Medienausstattung ist das Personal die zentrale Ressource für Bibliotheken – als Ansprechpartner/innen für die Nutzer/innen, als Vermittler/innen der Angebote und als Fachkräfte für die Entwicklung und Bereitstellung von Services. Durch die Digitalisierung haben sich die Anforderungen an das Bibliothekspersonal erheblich verändert. Zentrale Herausforderung der Bibliotheken ist es daher, entsprechend qualifiziertes Personal zu gewinnen, zu halten und laufend weiterzubilden.

Häufig jedoch finden Bibliotheken keine adäquaten Mitarbeiter/innen mehr. Zukünftige Bibliothekar/innen haben oft ein falsches Bild von der Bibliothek. Menschen, die sich für den Beruf interessieren, fehlt immer wieder die notwendige Technikaffinität. Zusätzlich können die fachlichen Anforderungen an das vorhandene Personal durch Nachqualifizierungen nicht immer hinreichend erfüllt werden. Auch die Mitarbeit nicht-bibliothekarischer Fachleute wird zunehmend erforderlich, um verstärkt neue Angebote zu entwickeln, aber sie sind nicht leicht zu gewinnen. Große Aufgaben wie die Veränderung des Images von Bibliotheken und des Berufsbildes von Bibliotheksmitarbeitenden stehen an.

Auf Anregung des Bundesvorstandes des Deutschen Bibliotheksverbandes (dbv) hat der Vorstand des Dachverbandes Bibliothek und Information Deutschland (BID) im Juni 2017 eine verbändeübergreifende AG Personalgewinnung eingesetzt. Die Aufgabe war es, zunächst durch eine umfassende Analyse die komplexe Thematik breit zu beleuchten, den Handlungsbedarf zu bestimmen und zu prüfen, unter welchen Voraussetzungen eine große Personalgewinnungskampagne durchgeführt werden könnte. Nach verzögertem Anlauf fanden am 1. Februar und am 9. April 2018 die beiden ersten Sitzungen der AG Personalgewinnung statt, für die jeweils ein bis zwei Vertreterinnen eines jeden BID-Mitglieds benannt worden waren.

Herausforderungen für die studentische Ausbildung

Eine aktuelle deutschlandweite Untersuchung zur Bewerberlage zeigt, dass es 4,3 Bewerber für jeden Bachelorplatz und 1,4 Bewerber pro Masterstudiengang gibt. Die Bewerber/innen werden als eher konservativ und traditionsbewusst beschrieben. Alle Absolvent/innen finden gute Arbeitsstellen. Die Absolventenstudie der HWTK Hamburg zeigt jedoch auch, dass viele Studierende nach dem Examen in andere Berufe abwandern.

Studierende werden immer jünger und haben keine Erfahrungen außerhalb des Studiums. Obwohl Schlüsselkompetenzen im Studium vermittelt werden, kann dies bei Leitungsqualifikationen nicht ausreichend getan werden. Die berufsbegleitende Managementfortbildung für Bibliotheksmitarbeitende ist hier sehr hilfreich.

Die Hochschulen reagieren sehr unterschiedlich auf diese Entwicklung und die unterschiedlichen Bedarfe. Bei den meisten Hochschulen liegt der Schwerpunkt der Hochschulausbildung auf dem wissenschaftlichen Bibliotheksbereich, vier Hochschulen setzen auch einen Schwerpunkt im Bereich Öffentliche Bibliotheken. Das tendenziell negativ besetzte Image der Bibliotheken wirkt sich ebenfalls auf die Hochschulen aus. Daher fällt es innerhalb der Hochschulen schwer, Professuren und weitere Stellen für bibliothekswissenschaftliche Fächer zu legitimieren und durchzusetzen. Ein wiederkehrendes Problem sind die relevanter werdenden Unterschiede von Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken.

Herausforderungen für die Ausbildung von Fachangestellten für Medien und Informationsdienste (FaMIs)

Generell gibt es in der FaMI-Ausbildung mit einer seit 20 Jahren unveränderten Ausbildungsverordnung ähnliche Probleme wie in der Studienausbildung: Teilweise wird die Ausbildung als »Durchgangsstation« betrachtet und es gibt nicht ausreichend technikaffine und kommunikationsfreudige Bewerber/innen. Dazu kommt das allgemeine Problem, dass derzeit eine eher als behütet und unselbstständig beschriebene Generation

in die Ausbildung strebt. Das Berufsbild ist nicht ausreichend bekannt und es herrschen viele Vorurteile. Die FaMI-Ausbildung, in der mittlerweile ähnliche Inhalte vermittelt werden wie im Bachelor-Studiengang, wurde zunehmend zur Konkurrenz für die einschlägigen Hochschulstudiengänge, zumal FaMIs häufig auch ähnlich eingruppiert werden wie die Studienabsolvent/innen. Fachwirte, die ein berufsbegleitendes Studium an den Hochschulen absolvieren, bewähren sich in der Praxis sehr gut. (Siehe hierzu auch Beitrag auf Seite 480)

Schlechte Bewerberlage durch falsches Berufsbild und unzureichende Bezahlung

Als Kernproblem der Personalgewinnung wurde das teils schlechte, in jedem Fall falsche Image des Berufes in der Öffentlichkeit identifiziert. Dadurch sind unter den wenigen Personen, die sich für das Berufsfeld interessieren, viele ungeeignete Bewerber, denen es entweder an inhaltlichen Qualifikationen oder an Sozialkompetenz mangelt. Wenn die Bewerber/innen jedoch über eine ausreichend fachliche Qualifikation verfügen, fehlt ihnen oft die berufliche Erfahrung. Besonders schwierig ist die Suche nach Teamleiter/innen, einzig im Kinder- und Jugendbibliotheksbereich ist die Bewerberlage noch befriedigend.

Die schlechte Bewerberlage ist auch auf die unzureichende Eingruppierung zurückzuführen. Mit der im öffentlichen Dienst üblichen Bezahlung ist kaum technisches Personal zu gewinnen, die Wirtschaft kann immer besser bezahlen. Die schlechte Bezahlung trägt leider ebenfalls zum schlechten Image des Berufes bei.

Personalgewinnungs-Kampagnen anderer Branchen

Mittlerweile ist in vielen Branchen der Fachkräftemangel deutlich spürbar. Daher lag es nahe zu versuchen, von den Erfahrungen einiger dieser Branchen mit Maßnahmen zur Personalgewinnung zu lernen. Untersucht wurden die Kampagne der Bundeswehr und die Image-Handwerkerkampagne des Deutschen Handwerkskammertags (DHKT).

Bei der untersuchten Kampagne der Bundeswehr ging es vor allem um ein »Employer Branding« unter dem Slogan »Mach, was wirklich zählt«. Die Ziele der Kampagne waren die Schärfung des Profils als sinnstiftender und qualifizierender Arbeitgeber, die Erhöhung der Bewerbungsabsicht, die Förderung des Diskurses in der breiten Öffentlichkeit und die Identitätsstiftung bei den Beschäftigten der Bundeswehr. Das Werbeimage sollte gleichermaßen nach innen und außen Akzeptanz finden.

Strukturell wurde bei der Kampagne arbeitsteilig gearbeitet: Das Personalamt meldete die Bedarfe, lieferte die Zahlen und Fakten zu den zu besetzenden Stellen oder Berufsgruppen, und der Kommunikationsstab entwickelte dazu die passenden Kampagne. Sobald sich Interessenten auf der Landingpage oder in den Karrierecentern meldeten, übernahmen wieder

die Personaler. Konzipiert und durchgeführt wurde die Kampagne von einer Agentur, der Etat dafür lag im zweistelligen Millionenbereich. Die Evaluierung ergab, dass in der Schwerpunktzielgruppe der 16- bis 29-Jährigen eine »hohe Aufmerksamkeit« (45 Prozent) und eine »sehr hohe Erinnerung« (74 Prozent) der Kampagne erreicht worden war. Trotz der fraglichen Nachhaltigkeit wurde die Kampagne – vor allem die YouTube-Serie – allein aus Gründen der Reichweite von der Bundeswehr als Erfolg bewertet.

Die Ziele der Handwerker-Kampagne (»Und? Was hast du heute gemacht?«) sind es, das Handwerk stärker in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit zu rücken sowie ein zeitgemäßes und modernes Bild des Handwerks zu vermitteln – vor allem auch bei jungen Menschen. Sie präsentiert die unterschiedlichen Berufsfelder des Handwerks, zeigt die Karrieremöglichkeiten im Handwerk auf und möchte Jugendliche so zu einer Ausbildung in einem von über 130 Ausbildungsberufen ermuntern. Zentrale Online-Plattform ist die Kampagnenseite www.handwerk.de. Präsent ist die Handwerkskampagne jedoch auch auf Facebook, YouTube, Instagram und Twitter.

Die Kampagnen von Bundeswehr und Handwerk, die grundsätzlich aufgrund einer ähnlichen Ausgangslage als Best-Practice-Beispiele dienen könnten, sind mit den dafür notwendigen zweistelligen Millionenbudgets leider sehr kostspielig und kommen daher für eine unmittelbare Umsetzung aus Bordmitteln der bibliothekarischen Verbände nicht infrage.

Auslöser waren die Ergebnisse einer Studie, die 2008 in Zusammenarbeit mit dem Forsa Institut durchgeführt wurden und die das schlechte Image des Handwerkes belegten. Darauf aufbauend läuft seit 2010 diese Kampagne mit einem Jahresbudget im zweistelligen Millionenbereich. Die Kampagne wird ausschließlich von den circa eine Millionen Handwerksbetrieben in Deutschland nach Größenstaffelung finanziert (durchschnittlich ein Euro/Betrieb/Monat). Koordiniert wird sie von zwei Personalstellen, die Entwicklung und Umsetzung erfolgt durch Agenturen. Jährlich wird durch eine Forsa Umfrage der Erfolg evaluiert, dabei wird jedes Element der Kampagne im Rahmen der Möglichkeiten überprüft. Die Zahl der Ausbildungsplätze und der abgeschlossenen Verträgen werden dafür über die Handwerkskammern gemeldet. Seit zwei Jahren ist ein kleines Plus bei den Vertragsabschlüssen zu verzeichnen.

Die Kampagnen von Bundeswehr und Handwerk, die grundsätzlich aufgrund einer ähnlichen Ausgangslage als Best-Practice-Beispiele dienen könnten, sind mit den dafür notwendigen zweistelligen Millionenbudgets leider sehr kostspielig und kommen daher für eine unmittelbare Umsetzung aus Bordmitteln der bibliothekarischen Verbände nicht infrage. Dennoch sollen die Möglichkeiten für die Einwerbung von Drittmitteln untersucht werden.

Vorgeschlagene Maßnahmen

Aus den verschiedenen Untersuchungen und vorliegenden Unterlagen hat die AG folgende notwendige Maßnahmen abgeleitet: Ein modernes Image der Bibliothek zu vermitteln, ein zeitgemäßes Berufsbild zu vermitteln, Fotos und Textmuster für Werbematerialien für die Bibliotheken bereitzustellen, die Eingruppierung zu verbessern, die Studieninhalte zu erneuern, sich für Quereinsteiger und Studienabbrecher zu öffnen und das FSJK (Freiwillige Soziale Jahr Kultur) als wichtigen Einstieg in die Bibliothek zu nutzen.

Vermittlung eines modernen Images der Bibliothek

Das Bildmaterial, das zur Illustration von Bibliotheksthemen in den Medien verwendet wird, ist häufig veraltet und zeigt als typisches Erkennungsmerkmal immer noch das Bücherregal. Daher wird vor allem eine Bildkampagne zur Vermittlung eines modernen Images als notwendig erachtet. Der Institutionenverband dbv wird deshalb weiterhin daran arbeiten, durch – aus Drittmitteln finanzierten – Kampagnen wie »Netzwerk Bibliothek« entsprechendes Fotomaterial zu erstellen und so ein zeitgemäßes Bild vermitteln zu helfen. Dieses Bildmaterial soll auch den Bibliotheken für ihre Pressearbeit zur Verfügung gestellt werden. Auch die gesamte Medienarbeit des Verbandes zielt in diese Richtung.

Die Beiträge über Bibliotheken und Bibliothekare werden täglich circa sechsmal in der Wikipedia aufgerufen. Daher haben der Verein Deutscher Bibliothekarinnen und Bibliothekare (VDB) und die Konferenz der informations- und bibliothekswissenschaftlichen Ausbildungs- und Studiengänge (KIBA) im vergangenen Jahr diese Einträge bereits überarbeitet. Um anhaltende Änderungen durchführen zu können, sind Personen mit gutem Wikipedia-Ranking notwendig. Der dbv bemüht sich daher, das Bild von Bibliotheken und Bibliothekaren in Wikipedia und in den Sozialen Medien durch die Ansprache von entsprechenden Redakteuren zu verbessern.

Vermittlung eines modernen Berufsbildes der Bibliotheksmitarbeiter/innen

Der Berufsverband Information Bibliothek (BIB) wird zukünftig verstärkt daran arbeiten, ein zeitgemäßes Profil der Arbeit in Bibliotheken an die Arbeitsagenturen und an das Bundesinstitut für Berufsbildung zu vermitteln. Dabei sollen ebenfalls neue Bilder eingesetzt werden. Auch die Schlagworte in der Berufsbeschreibung müssen modernisiert und verbessert werden.

Um die Situation nachhaltig zu verändern, müssen jedoch auch die Bibliotheken selbst aktiv werden und ihr junges Personal in ihre Werbeaktionen einbeziehen. Die Bibliotheken werden daher aufgerufen, mit ihren Azubis auf Berufsbildungsmessen die veränderten Anforderungen des Berufs zu präsentieren. Das vom dbv zur Verfügung gestellte Bildmaterial kann die Bibliotheken dabei unterstützen, mit zeitgemäßen Broschüren zukünftige Auszubildende anzusprechen.

Die Bibliotheken können auch eigene Mitarbeiter/innen gezielt ansprechen, die Lust auf Weiterentwicklung haben und als Rollenvorbilder dienen können, zum Beispiel für einen Werbefilm der Bibliothek. Bibliotheken sollten auch verstärkt an Schulen werben: Zurzeit sind sie dort so gut wie gar nicht präsent. Wichtig ist es dabei, die ethische und sinnstiftende Dimension des Berufes zu betonen (öffentliche, nicht kommerzielle Informationsvermittlung).

Bibliotheken sollten sich auch vermehrt um Bewerber/innen für das Freiwillige Soziale Jahr Kultur (FSJ Kultur) bemühen, da sich viele davon anschließend für eine Ausbildung in der Bibliothek entschließen und in ihre »Peer Groups« hineinwirken können. Begleitend dazu wird der dbv durch eine Umfrage ermitteln, welche Bibliotheken bereits das FSJ Kultur anbieten und für welchen Einsatz, um so auf dieses Potenzial für die Personalgewinnung noch besser hinweisen zu können.

Um die Bibliotheken zu unterstützen, soll ein Leitfaden erstellt werden, wie der Beruf vorgestellt werden kann.

Bundesweite Studien zum Arbeitsmarkt Bibliothek als Grundlage

Als Grundlage für weitere Aktivitäten und als Argumentation für die Einwerbung von Drittmitteln planen verschiedene Hochschulen unter der Federführung der KIBA/Sektion 7 des dbv eine Reihe von Studien zum »Arbeitsmarkt Bibliothek«: Die Umfrage des dbv-Landesverbandes Baden-Württemberg zur Personalsituation (siehe hierzu Seite 474) soll durch eine entsprechende Masterarbeit auf das gesamte Bundesgebiet ausgedehnt werden. Weiterhin ist die Analyse des Images von Bibliotheken und von deren Berufsbildern geplant, eine Untersuchung zu den notwendigen Veränderungen bezogen auf die Ausbildung sowie eine Studie zu möglichen Maßnahmen zur Verbesserung des Images als Arbeitgeber, dem »Employer Branding«.

Verbesserung der Eingruppierung

Die Berufsverbände BIB und VDB werden sich weiterhin für eine bessere Eingruppierung der Bibliothekar/innen und FaMIs einsetzen. Derzeit arbeitet eine gemeinsame BIB/dbv-Arbeitsgruppe daran, eine Publikation zu den Arbeitsvorgängen in Öffentlichen Bibliotheken zu aktualisieren.

Entwicklung einer Kampagne für die Personalgewinnung in Bibliotheken

Aufgrund der geringen finanziellen Ressourcen der Verbände können die Zielgruppen unserer Kampagne nur die Bibliotheken selbst sein: Ihnen soll entsprechendes Material angeboten werden, damit sie selbst nachhaltig tätig werden können. Dabei sollen Bilder und Filme zum Imagetransfer angeboten werden. Es ist also eher eine Informationsmaterial-Kampagne, die Bibliotheken dabei unterstützt, ein modernes Image zu vermitteln.

Die Kampagne wird sich nicht auf spezielle Ausbildungswege konzentrieren. Angedacht ist, eine Agentur zu beauftragen, Material zum Beruf als auch Handreichungen für Bibliothekar/innen zu erstellen. Hierfür ist jedoch eine Drittmittelwerbung notwendig.

Weiterbildung der Mitarbeitenden

Die Darstellung der Bibliotheken selbst muss sich weiter verbessern, alle Mitarbeiter/innen sind dabei aufgerufen, sich »besser« zu präsentieren. Positive Beispiele, an denen sich andere orientieren können, könnten hier ermutigend wirken. Geplant ist, Weiterbildungen für Bibliotheksmitarbeiter/innen zu organisieren, in denen es um konkrete Fragen der (Selbst-)Darstellung geht und um praktische Fragen (zum Beispiel auf Messen gehen, junge Mitarbeiter/innen dabei einbinden). Denkbar wäre auch die Organisation von konkreten Coachings wie es der VDB bereits vor 15 Jahre für weibliche Führungskräfte erfolgreich angeboten hatte.

Plenarveranstaltung auf dem Leipziger Bibliothekskongress

Um die Bibliotheksleitungen für das Thema noch stärker zu sensibilisieren, werden dbv und VDB auf dem Bibliothekskongress in Leipzig im März 2019 eine Plenarveranstaltung zum Thema Personalgewinnung organisieren. Dazu werden auch Kolleg/innen aus den Niederlande und einem skandinavischen Land eingeladen, um über ihre Erfahrungen und ihre guten Praxisbeispiele zu berichten. Auch ein Vertreter des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB sowie weitere externe Experten sollen dort zu Wort kommen.

Die AG sieht aus finanziellen und personellen Gründen derzeit von dem Vorhaben ab, eine große Kampagne wie die

Barbara Schleihaugen ist seit 2006 Bundesgeschäftsführerin des Deutschen Bibliotheksverbandes e.V. (dbv) mit mehr als 3000 Mitgliedsbibliotheken. Nach Studium des Bibliothekswesens und einem Master in »Management of Library and Information Services« war sie einige Jahre in der auswärtigen Kulturpolitik (British Council, EBLIDA, IFLA) tätig. Neben ihren Aktivitäten für den internationalen Bibliotheksverband IFLA ist sie die deutsche Vertreterin in NAPLE, dem Zusammenschluss europäischer nationaler Behörden für Öffentliche Bibliotheken, stellvertretende Vorstandsvorsitzende der »Stiftung Lesen« sowie stellvertretende Beiratsvorsitzende der »Stiftung Digitale Chancen«.



Zahlreiche Publikationen zu internationaler, europäischer und nationaler Lobbyarbeit, europäischem Urheberrecht, Bibliotheken in Europa, Bibliothekspolitik, Bibliotheksgesetzgebung, digitaler Wandel und Bibliotheken, digitale Medien, digitale Leseförderung, E-Books, Informationsfreiheit und Zensur in Bibliotheken.

der Bundeswehr oder des Handwerkes durchzuführen. Angesichts der komplexen Problematik kann sie nur koordinierend, bewussteinbildend und anschiebend tätig sein. Die jeweiligen Verbände werden jedoch die oben benannten themenbezogene Aktivitäten nach ihren jeweiligen Aufgabenstellungen und gegebenen Möglichkeiten so zügig wie möglich durchführen.

ANZEIGE

Telelift GmbH
eMail: info@telelift-logistic.com
www.telelift-logistic.com

Smarte Logistik für Bibliotheken

Automatisierter + effizienter Medientransport



telelift
Innovation for Logistic Solutions



UniSafeCar™
Prompt + schonend für mehrere Medien



UniSortCar™
Schnell + sicher für einzelne Medien

Mit Schnittstelle zur Rückgabe- und Sortierung **flex AMH™** von bibliotheca



Engpässe bei Stellenbesetzungen und Nachwuchsgewinnung

Ergebnisse der dbv-Umfrage zur Situation bei Stellenbesetzungen in Bibliotheken in Baden-Württemberg

Immer mehr offene Stellen können mangels qualifizierter BewerberInnen nicht besetzt werden. Das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) spricht in seiner neuesten Veröffentlichung von 440 000 fehlenden Arbeitskräften.¹ Dass dies nicht nur ein Problem hochspezialisierter Unternehmen ist, sondern auch des öffentlichen Sektors, zeigen die Schlagzeilen um Lehrermangel oder Pflegekräfte, um nur zwei Bereiche beliebig herauszugreifen.² Auch in den Bibliotheken aller Sparten zeigen sich Engpässe bei Stellenbesetzungen und in der Nachwuchsgewinnung. Weil der Landesverband Baden-Württemberg des Deutschen Bibliotheksverbands (dbv) dazu von verschiedenen Seiten angesprochen wurde, initiierte er im Spätsommer vergangenen Jahres eine Umfrage³. Ziel war es, die individuellen Berichte und Erfahrungen der baden-württembergischen Bibliotheken auf eine konkrete Zahlenbasis zu stellen. Die damalige Geschäftsführerin des dbv-Landesverbandes Baden-Württemberg stellte auf der Mitgliederversammlung im Dezember 2017 die Ergebnisse vor, die für den folgenden Text zusammengefasst wurden.⁴

Zur Teilnahme eingeladen waren neben den Mitgliedsbibliotheken des dbv auch alle hauptamtlich-fachlich geleiteten Öffentlichen Bibliotheken in Baden-Württemberg, die mit Unterstützung der Fachstellen für das öffentliche Bibliothekswesen angeschrieben wurden. Insgesamt wurden 144 Antwortbögen vollständig durchgearbeitet, auf denen die Auswertung beruht.

Damit die Situation der Bibliotheken verschiedener Sparten und Größen differenziert betrachtet werden konnte, ordnete sich jede Bibliothek zunächst einer dbv-Sektion zu, welche in den Sektionen 1 bis 3 Öffentliche Bibliothekssysteme verschiedener Größe umfasst, sowie in den Sektionen 4 und 5 Wissenschaftliche Bibliotheken.⁵

Die Bibliotheken in Baden-Württemberg verfügen über 2 967,83 Planstellen⁶, wovon knapp 56 Prozent in Öffentlichen Bibliotheken angesiedelt sind. Die an der Umfrage teilnehmenden Bibliotheken kamen zusammen auf 1 709 Planstellen. Die Erfahrungen in Bezug auf die Bewerberlage bei der Besetzung von Stellen bezog sich auf die beiden zurückliegenden Jahre 2015 und 2016. Demnach war die Fluktuation im Bereich der Öffentlichen Bibliotheken generell höher (die genauen Zahlenwerte sind in der BuB-App zu finden).

Problembereich mittlerer Dienst

Für die zentrale Frage »Wie stellt sich die Einschätzung der Arbeitgeber im Hinblick auf das Angebot an Bewerbungen dar?« konnten die Erfahrungen in eine Notenskala von 1 (sehr gut)

bis 5 (mangelhaft) eingeordnet werden. Die Antworten zeigen insgesamt sehr deutlich eine mit »ausreichend« bis »mangelhaft« bewertete Bewerberlage. Bei den Öffentlichen Bibliotheken der größeren Städte (50 000 bis 400 000 Einwohner, Sektion 2 und 3a) wird das Bewerberangebot insgesamt besser beurteilt als in den kleineren Städten und Gemeinden (Sektion 3b) oder in den Wissenschaftlichen Bibliotheken. In der Sektion 3b sticht heraus, dass bei der Bewerberlage für bibliothekarische Stellen die Situation noch einiges besser bewertet wird, als bei der Bewerberlage für Stellen des mittleren Dienstes.

Durch die Antworten wird auch deutlich, dass es besonders bei den Wissenschaftlichen Bibliotheken schwierig ist, Stellen des mittleren Dienstes zu besetzen. Aber auch im dortigen gehobenen Dienst konnte nur bei knapp jeder zweiten Neubesetzung auf eine gute oder befriedigende Bewerbungslage zurückgegriffen werden.

Schwerpunkt

Themenschwerpunkte in BuB

Heft 06/2018
Bibliothekartag Berlin

Heft 07/2018
Arbeitsplatz Bibliothek

Heft 08-09/2018
Personalgewinnung

Heft 10/2018
Frankfurter Buchmesse

Heft 11/2018
70 Jahre BuB

Heft 12/2018
Nachhaltige Entwicklung

Da sich im Zuge des demografischen Wandels weitere Engpässe ergeben werden – insbesondere wenn die geburtenstarken Jahrgänge in den nächsten Jahren aus dem Berufsleben ausscheiden – sollte die Umfrage auch hierfür Zahlen für die baden-württembergischen Bibliotheken liefern. In den nächsten zehn Jahren (2017 bis 2027) wird fast jede vierte Stelle altersbedingt frei: 387 Stellen, das heißt 22,6 Prozent des jetzigen Personalstands sind neu zu besetzen.

Besonders beeindruckend: die hohe Bereitschaft der in der Bibliothek Beschäftigten, selbst aktiv zu werden, um die Inhalte, Anforderungen und die Zukunftsfähigkeit der bibliothekarischen Berufe besser darzustellen.

Auch im Hinblick auf die Besetzung von Ausbildungsplätzen sind die Schlagzeilen in Deutschland seit Jahren in vielen Branchen besorgniserregend. Gelingt es den Bibliotheken, junge Menschen für den Beruf zu begeistern und geeignete BewerberInnen zu finden? Die teilnehmenden Bibliotheken hatten zum Zeitpunkt der Umfrage 103 laufende Ausbildungsverträge für den Beruf der/des Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (beziehungsweise BibliotheksassistentIn). Da in den Bibliotheken nicht jedes Jahr neue Ausbildungsplätze angeboten werden, lässt sich aus der vorhandenen Zahl leider nicht ableiten, ob die Anzahl der Auszubildenden den zu erwartenden Bedarf abdeckt.⁷ Immerhin 14 Ausbildungsplätze konnten bei den Umfrage-Teilnehmern 2015 und 2016 nicht besetzt werden.

Praktika sind ein bedeutendes Mittel für die Berufsorientierung junger Menschen. In den Bibliotheken werden die unterschiedlichsten Formen für Schüler, Studierende und junge Menschen möglich gemacht. Die Schülerpraktika (BORS, BOGY) wurden bei den Umfrageteilnehmern sehr häufig in



Für eine vertiefende Analyse stehen die Abbildungen/Grafiken in der BuB-App bereit.

Anspruch genommen und auch das für Studierende der Bibliotheksstudiengänge verpflichtende Halbjahres- oder Kurzpraktikum. Es wird jedoch auch deutlich, dass das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ beziehungsweise FSJ Kultur) nur in 21 der 144 teilnehmenden Bibliotheken angeboten wird.

In zwei offenen Frageblöcken waren die teilnehmenden Bibliotheken zu Vorschlägen aufgefordert: Was könnte in Baden-Württemberg getan werden, um mehr Menschen für einen Beruf im Bibliothekswesen zu gewinnen beziehungsweise um die Bewerbungssituation bei der Wiederbesetzung von Stellen zu verbessern? Hier kam eine Vielzahl von Vorschlägen, Ideen und Wünschen an die Träger der Bibliotheken und an die Bibliotheksverbände zusammen: von der dringend notwendigen Imageverbesserung der Bibliotheksberufe und der Bibliotheken bis hin zu verbesserten Rahmenbedingungen durch ein Bibliotheksgesetz oder durch mehr unbefristete Arbeitsverträge, durch die Übernahme von Auszubildenden und durch verbesserte Aufstiegsmöglichkeiten. Besonders beeindruckend: die hohe Bereitschaft der in der Bibliothek Beschäftigten, selbst aktiv zu werden, um die Inhalte, Anforderungen und die Zukunftsfähigkeit der bibliothekarischen Berufe besser darzustellen. Um einheitlich agieren zu können, wünschen sich die Bibliotheken hierbei Unterstützung in Form von Materialien oder einer Kampagne.

Seit 2018 arbeitet auf Bundesebene die AG Personalgewinnung des BID, bei der viele Akteure eingebunden sind und die weitere Aktivitäten vorbereiten wird.

Die Erfahrung vieler Bibliotheken bei der schwierigen Besetzung von Stellen und von Ausbildungsplätzen hat sich mit der Umfrage in Zahlen bestätigt; es wurde deutlich, dass dringender Handlungsbedarf auf verschiedenen Ebenen und Feldern besteht. Dies ist jedoch kein spezielles baden-württembergisches Problem. Seit 2018 arbeitet auf Bundesebene deshalb die AG Personalgewinnung des BID, bei der viele Akteure eingebunden sind und die weitere Aktivitäten vorbereiten wird.

Der dbv-Landesverband hat deswegen beschlossen, kurzfristig keine eigene Kampagne in Baden-Württemberg zum Thema Personalgewinnung anzustoßen. Jedoch werden die angesprochenen Defizite im Rahmen der zu entwickelnden Bibliotheksstrategie für Baden-Württemberg in die politischen Forderungen des Landesverbandes eingehen. Selbstverständlich wurden die Ergebnisse der Umfrage bereits an Personalverbände, Fachstellen, die Hochschule der Medien und alle Interessierten weitergegeben, auf der Homepage des dbv-Landesverbandes sind sie jederzeit abrufbar.⁸

*dbv-Landesverband
Baden-Württemberg*

1 www.iwkoeln.de/studien/iw-kurzberichte/beitrag/alexander-burstedde-galina-kolev-juergen-matthes-wachstumsbremse-fachkraefteengpaesse-386110.html – Zugriff am 26.7.2018
 2 www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/Studien/Fachkraeftemangel-im-oeffentlichen-Dienst.html – Zugriff am 26.7.2018
 3 Die Umfrage wurde mittels Lime-Survey erstellt und durchgeführt.
 4 Fragebogen und gesamte Auswertung sind abzurufen unter www.bibliotheksverband.de/landesverbaende/baden-wuerttemberg/aktivitaeten.html – Zugriff am 26.7.2018
 5 Übersicht über Sektionen des dbv unter www.bibliotheksverband.de/fachgruppen/sektionen.html – Zugriff am 26.7.2018
 6 Laut DBS 2016 – Zugriff im Dezember 2017
 7 Laut Regierungspräsidium Karlsruhe, der nach dem Berufsbildungsgesetz zuständigen Stelle für den Bereich des Öffentlichen Dienstes, sind folgende bestehende Ausbildungsverhältnisse (Fachrichtung Bibliothek) gemeldet: Jahr 2014: 78, Jahr 2015:78, Jahr 2016: 74, Jahr 2017: 64
 8 Siehe Fußnote 4

Alexandra Sterz

Mit kleinen Umwegen zur Traumstelle

Nachwuchskraft Alexandra Sterz beschreibt, warum es sich lohnt, Bibliothekarin zu werden

Im aktuellen BuB-Schwerpunkt wird viel über bibliothekarische Nachwuchskräfte geredet. Im folgenden Beitrag kommt eine junge Kollegin selbst zu Wort: Alexandra Sterz beschreibt, warum es sich gerade heute lohnt, den Beruf der Bibliothekarin zu ergreifen.

Mein Name ist Alexandra Sterz und ich arbeite in der Stadtbibliothek Ludwigsburg. Meine Aufgabenschwerpunkte liegen im Bereich Medienpädagogik und IT/EDV. Neben der Arbeit in der IT-Arbeitsgruppe, ein wenig »klassischer Bibliotheksarbeit« wie Lektoratsarbeit und Auskunftsdienst bin ich vor allem für unsere Medienwerkstatt zuständig. Die Medienwerkstatt umfasst Angebote, Workshops und Veranstaltungen mit Bezug zu neuen beziehungsweise digitalen Medien, beispielsweise 3D-Druck, Gaming, Virtual und Augmented Reality, Programmierung und Robotik. Ich mache Bibliotheksführungen mit SchülerInnen der Sekundarstufe I, tabletgestützt mit den Apps Actionbound und Kahoot, und leite den TOMMI Kindersoftwarepreis in der Stadtbibliothek Ludwigsburg.

Als Kind war ich begeisterte Nutzerin der nächstgelegenen Stadtbibliothek. Ich habe gerne gelesen und es gab dort immer etwas Neues zu entdecken. Als Jugendliche habe ich Bibliotheken für einige Jahre aus den Augen verloren. Erst mit der Berufswahl wurden Bibliotheken wieder Thema, und zwar dann, als ich in einem Buch zur Studiengangwahl entdeckte, dass man Bibliotheks- und Informationsmanagement studieren kann.

Praktikum als Türöffner

Nach einem einwöchigen Schnupperpraktikum in einer kleinen Öffentlichen Bibliothek stand fest, dass es dieser Studiengang wird. Ich wusste einfach, dass Bibliothekarin mein Beruf werden sollte. So begann ich im Februar 2011 mein Bachelor-Studium an der Hochschule der Medien in Stuttgart. Nach einem Kurzpraktikum in einem Archiv und in einer Wissenschaftlichen Bibliothek war mir klar, dass meine persönliche berufliche Zukunft in der Arbeit in Öffentlichen Bibliotheken liegen sollte. Dementsprechend legte ich, passend zu meinen privaten Interessen, meinen Wahlmodul-Schwerpunkt auf Seminare mit Inhalten zu digitalen Medien, beispielsweise Einführung in die Filmanalyse, ein Computerspiel- sowie Trickfilm-Seminar und anderes.

Ende 2012 begann ich mein integriertes Praxissemester in der Stadtbibliothek Ludwigsburg, mein Praktikumsprojekt

beschäftigte sich mit der Optimierung des mobilOPACs, der zwischenzeitlich durch eine App abgelöst wurde. An das Praktikum anschließend ergab sich dort ein Nebenjob mit 30 Stunden pro Monat. Meine Bachelorarbeit schrieb ich Ende 2013 in enger Zusammenarbeit mit einem damals laufenden E-Learning-Projekt in der Stadtbibliothek Ludwigsburg.

Direkt nach meinem Abschluss konnte ich im März 2014 meine erste Stelle antreten: eine Projektstelle (50 Prozent) in der Stadtbibliothek Ludwigsburg, befristet bis Ende des Jahres. Als gegen Ende des Jahres nicht absehbar war, ob die Stelle verlängert werden kann, schrieb ich mehrere Bewerbungen und nahm an einigen Bewerbungsgesprächen teil. Zu meiner Freude konnte ich jedoch in Ludwigsburg weiterbeschäftigt werden. Es folgten diverse Befristungen mit unterschiedlichen Stellenanteilen (75 Prozent, wieder 50 Prozent, 100 Prozent), bis ich zum 1. Januar 2017 schließlich eine unbefristete Vollzeitstelle erhielt. Die Kontakte, die während des Studiums und des Praxissemesters geknüpft wurden, waren bei meiner Stellensuche sehr hilfreich. Durch Engagement von Seiten der Leitung und ein wenig Geduld habe ich meine Traumstelle gefunden.

Doch trotz all der tollen und innovativen Arbeit, die Bibliotheken deutschlandweit leisten, mangelt es ihnen immer noch am modernen Image. Wenn ich Bekannten, die mit Bibliotheken wenig bis gar nichts zu tun haben, erzähle, was ich in meinem Berufsalltag alles mache, bekomme ich oft zu hören: »Das klingt aber spannend. Ich wusste gar nicht, dass Bibliotheken so etwas auch machen.«

Selbst PraktikantInnen sind immer wieder überrascht, was in Bibliotheken neben der Medienausleihe geleistet wird, von Veranstaltungsarbeit über interkulturelle Bibliotheksarbeit bis zu den verschiedenen digitalen Angeboten. Deswegen ist es für Bibliotheken unerlässlich, nicht nur weiterhin so gute und vielfältige Arbeit zu leisten, sondern auch, sie mit allen möglichen Mitteln bekanntzumachen.

Alexandra Sterz (geb. 1991) arbeitet seit März 2014 in der Stadtbibliothek Ludwigsburg. Dort ist sie schwerpunktmäßig für die Medienwerkstatt zuständig. Davor studierte sie Bibliotheks- und Informationsmanagement an der Hochschule der Medien in Stuttgart. – Kontakt: a.sterz@ludwigsburg.de



Janette Achberger, Andrea Beyer

Aus- und Weiterbildung: Eckpfeiler der Personalgewinnung bei den Bücherhallen Hamburg

Mehr Personal durch bessere Perspektiven für Praktika und Aufweichung klassischer Stereotypen

Auch für ein großstädtisches Bibliothekssystem wie die Bücherhallen Hamburg wird die Gewinnung von passendem Fachpersonal zunehmend schwieriger. Auf diese Herausforderung reagieren die Bücherhallen zum einen mit einer Erhöhung der Anzahl an Ausbildungsplätzen sowie Verbesserungen der Praktikumsbedingungen für Studierende. Zudem erfolgt eine Ausweitung der Weiterbildungsmaßnahmen, die es ermöglichen, auch fachfremde Kolleg*innen in den Bibliotheksbetrieb aufzunehmen, sowie Berufsanfänger*innen gezielt bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten zu unterstützen: Aus- und Weiterbildung als zentrale Eckpfeiler der Personalgewinnung.

Personalgewinnung für die Bücherhallen Hamburg – das sollte doch eigentlich kein Problem sein: das größte zusammenhängende Bibliothekssystem Deutschlands, dynamisch und modern aufgestellt, in der Bibliothekswelt bekannt und geschätzt – mitten in einer spannenden Großstadt, eine Hochschule mit bibliothekarischen Studiengängen und eine Berufsschule für die FaMI-Ausbildung vor Ort. Und doch: Auch unter diesen guten Standortbedingungen wird es zunehmend schwieriger, geeignete Bewerber*innen für offene Stellen im bibliothekarischen Bereich zu finden. Für die Fachangestellten für Medien und Informationsdienste (FaMI), die größte Berufsgruppe der Bücherhallen Hamburg, erfolgt die Personalgewinnung fast ausschließlich durch die Übernahme von Auszubildenden. Für beide Berufsgruppen gilt gleichermaßen, dass sich aufgrund der demografischen Entwicklung und der anstehenden hohen Verrentungsquoten ab 2020 das Problem der Personalgewinnung und letztlich auch des »Personal-Haltens« weiter verschärfen wird – und dies nicht nur bei den Bücherhallen Hamburg.

Passende Bewerbungen werden weniger

Stellenangebote der Bücherhallen Hamburg werden sowohl auf der Homepage als auch bei Inetbib und Forum ÖB veröffentlicht. Die Anzahl der eingehenden und passenden Bewerbungen ist rückläufig, insbesondere bei Leitungsfunktionen für die dezentralen Bücherhallen (Stadtteilbibliotheken) – auch aus dem eigenen Personalbestand gibt es kaum Bewerbungen. Dies mag zum einen an den neu hinzugekommenen Qualifikationsanforderungen liegen, zum anderen daran, dass die Kohorte der Personen im Alter zwischen 35 und 45 Jahre aufgrund der

geringen Einstellung in Bibliotheken in den 1990er-Jahren und ab Anfang der 2000er-Jahre relativ gering ist. Die meisten Kolleg*innen möchten auch aus familiären Gründen ihren Arbeitsort nicht wechseln. Seit 2013 wurden daher immer wieder Leitungsstellen mit Mitarbeiter*innen besetzt, die bisher wenig Berufserfahrung und keine oder kaum Leitungserfahrung hatten. 2017 wurde erstmals die Leitung einer Stadtteilbibliothek mangels anderer qualifizierter Bewerbungen mit einem »fachfremden« Bewerber besetzt, der außer den bibliothekarischen Qualifikationen alle anderen Anforderungen erfüllte. Sowohl er als auch die Kolleg*innen ohne profunde Leitungserfahrung erhielten geeignete Fortbildungen und wurden in ein Mentoring-Programm aufgenommen. Zudem wurden in den letzten Jahren weitere fachfremde Medien- und Musikpädagog*innen für die Übernahme von Aufgaben im Vermittlungsbereich eingestellt, die früher von Bibliothekar*innen wahrgenommen wurden; ein Musikwissenschaftler ist nach einer Einarbeitungszeit im Lektorat tätig, eine Kulturwissenschaftlerin als Stadtteilbibliothekarin.

Für diese Kolleg*innen war die neue Tätigkeit oft die erste sichere, geregelte und unbefristete Anstellung nach jahrelangen unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Zudem schätzen sie das »Produkt Bibliothek« und die damit verbundenen positiven Wertvorstellungen. Genau diese zu betonen und auf die vielfältigen Weiterbildungs- und Unterstützungsmöglichkeiten in zukünftigen Stellenanzeigen hinzuweisen, könnte zur Personalgewinnung beitragen.

Praktika zur Personalgewinnung

Für Studierende in den bibliothekarischen Studiengängen der HAW Hamburg bieten die Bücherhallen unterschiedliche Praktika an. Ein Großteil der Bibliothekar*innen im Haus hat an der Hochschule studiert und häufig auch Praktika bei den Bücherhallen absolviert, auch die zuletzt eingestellten Stadtteilbibliotheksleitungen. Leider ist auch hier nach Jahren mit hohen Bewerberzahlen, die teilweise auch von Studierenden an anderen Hochschulen eingingen, ein Rückgang an Praktikumsanfragen festzustellen. Die Praktika könnten zum Beispiel durch eine Entlohnung attraktiver gestaltet werden. Besonders geeigneten Praktikant*innen könnte bereits während des Praktikums beziehungsweise im Anschluss daran eine Teilzeitstelle angeboten werden, um sie möglichst früh an die Bücherhallen als Arbeitgeber zubinden.

Mehr FaMI für die Bücherhallen

Die Fachangestellten für Medien und Informationsdienste (FaMI) sind die größte Berufsgruppe der Bücherhallen Hamburg. Da es kaum FaMI auf dem freien Berufsmarkt gibt – die meisten Bibliotheken bilden, wie auch die Bücherhallen Hamburg, bisher nur für den eigenen Bedarf aus – findet die Personalgewinnung fast ausschließlich über die Ausbildung im eigenen Haus statt. Die bisherige Vorgehensweise reicht aber nun nicht mehr aus. Zum einen kündigt sich auch bei den FaMI schon die Verrentungswelle der geburtenstarken Jahrgänge ab Mitte der 1950er-Jahre an, zum anderen bleiben nicht alle Auszubildenden nach Abschluss ihrer Ausbildung in diesem Beruf. Viele möchten sich weiter entwickeln, mehr gefordert werden und auch mehr Geld verdienen. Wie können wir der drohenden FaMI-Lücke entgegenwirken? Wie den neu ausgebildeten FaMI eine Perspektive bieten?

Aufweichung des bisherigen Stereotyps »weiblich, Abi, Leseratte«

Die bevorstehende Verrentungswelle versuchen die Bücherhallen mit einer konsequenten Aufstockung der Ausbildungsplätze abzumildern. Ab dem Ausbildungsjahr 2018 werden nun deutlich mehr – bis zu zehn statt bisher maximal fünf – Auszubildende die FaMI-Ausbildung bei den Bücherhallen beginnen. Aber nicht nur die Anzahl wurde verändert. Auch die Auswahl der neuen Auszubildenden wurde angepasst. Eine Aufweichung des bisherigen Stereotyps »weiblich, Abi, Leseratte« ist dringend notwendig. Die Bewerbungslage gibt hier aber noch nicht genügend her, noch immer entsprechen die meisten Bewerbungen genau diesem Stereotyp. Hier müssen die Bücherhallen zukünftig an ihrer Außendarstellung und Werbung für neue Auszubildende und Mitarbeiter*innen etwas ändern.

Literaturverzeichnis

Lutz Bellmann: Positive Arbeitsbedingungen besser herausstellen, in: BuB - Forum Bibliothek und Information 2017, 69 (02-03): 108-110

Daniela Lange: Informationen zur Bewerbung unter: www.buecherhallen.de/ausbildung-bewerbung.html (abgerufen am 28.6.2018)

Hella Schwemer-Martienßen und Andrea Beyer: In Bewegung – Personalentwicklung in einem deutschen Großstadtbibliothekssystem, in: Bibliotheksdienst 2017; 51(10-11): 839-851

Alexandra Simtion: Arbeitgeber, bewirbt euch!, in: BuB - Forum Bibliothek und Information 2017, 69 (02-03): 98-103, online verfügbar unter: www.b-u-b.de/employer-relations (abgerufen am 28.6.2018)

Die Bücherhallen Hamburg möchten mit ihren Einrichtungen und Angeboten nicht nur die gesamte Bevölkerung der Stadt Hamburg erreichen, sie möchten die Bevölkerungsstruktur auch im Kollegium widerspiegeln. Das bedeutet, dass das Kollegium vielschichtiger, bunter werden muss. Mehr Auszubildende mit Migrationshintergrund sind ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

In diesem Jahr wird erstmals auch ein Geflüchteter die Ausbildung zum FaMI bei den Bücherhallen beginnen, dazu mindestens zwei weitere Kandidat*innen mit Migrationshintergrund. Hierbei wird ganz bewusst auch auf die Bereicherung des Kollegiums mit zusätzlichen Sprachkompetenzen geachtet. Zukünftig soll der Anteil der Auszubildenden (und Neueinstellungen) mit Migrationshintergrund dem entsprechenden Bevölkerungsanteil in Hamburg entsprechen.

Bessere Perspektive für FaMI

Fachangestellte, die sich zum Beispiel durch ein Studium weiter entwickeln möchten, haben die Bücherhallen bisher oft als Mitarbeiter*innen verloren. Ein Maßnahmenkatalog soll ihnen nun Perspektiven innerhalb der Bibliothekssysteme bieten und sie zum Bleiben animieren.

Mit breit gefächerten Fortbildungsclustern sollen interessierte FaMI die Möglichkeit haben, sich weiter zu bilden und zu spezialisieren, um dadurch neue Aufgaben und Tätigkeiten übernehmen zu können, die dann auch zu Einkommensverbesserungen führen können.

Bisher wurden folgende Cluster erfolgreich durchgeführt, weitere folgen:

- Veranstaltungsarbeit für Kinder: Entwicklung von Formaten und Durchführung von Veranstaltungen für Kinder, perspektivisch auch für andere Kundengruppen
 - Medienkompetenz: Umgang mit allen Medienformen und Geräten, wie zum Beispiel E-Medien und E-Reader, Vermittlung an Kunden über Beratung und Veranstaltungsformate
- Als weitere Maßnahme erhalten Fachangestellte, die nach der Ausbildung ein Studium aufnehmen möchten, unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, dies berufs begleitend zu ihrer FaMI-Tätigkeit in Teilzeitstudiengängen zu absolvieren. Dabei geht es nicht nur um das bibliothekarische Studium – auch andere Studiengänge wie beispielsweise Medien- und Kommunikationsmanagement, Medienpädagogik oder auch ganz fachfremde Studiengänge können für die Bücherhallen Hamburg durchaus interessant sein, denn das bibliothekarische Grundwissen ist ja durch die FaMI-Ausbildung vorhanden. Diese Mitarbeiter*innen gehen dem Betrieb zwar perspektivisch als FaMI verloren, dennoch handelt es sich hier um eine klassische Win-win-Situation. Die FaMI erhalten mithilfe der Bücherhallen die Möglichkeit, ein Studium aufzunehmen und die Bücherhallen gewinnen im Gegenzug Mitarbeiter*innen mit neuen Ausrichtungen und Kompetenzen, die aber durch ihre FaMI-Ausbildung im Berufsfeld bleiben können. Die geplanten Maßnahmen kommen sehr gut an und stoßen auf reges Interesse bei den Fachangestellten, die Nachfrage ist groß.

Die ersten berufsbegleitenden Studien haben bereits begonnen und weitere werden folgen.

In dem vorliegenden Beitrag wird deutlich, dass Aus- und Weiterbildung zentrale Eckpfeiler der Personalgewinnung bei den Bücherhallen Hamburg sind und auch in Zukunft bleiben werden. Mit den beschriebenen Maßnahmen ist die Hoffnung verbunden, weiterhin motivierte und interessierte Auszubildende und Mitarbeiter*innen gewinnen zu können – was für die Bücherhallen Hamburg aufgrund der eingangs beschriebenen Standortbedingungen sicherlich leichter ist als für viele andere Bibliotheken.

1 Der vorliegende Beitrag bezieht sich auf die Personalgewinnung im bibliothekarischen und im FaMI-Bereich. Freiwerdende Stellen in der Kaufmännischen Abteilung (Buchhaltung und Controlling), Personalabteilung, Gebäudemanagement, systemweite Öffentlichkeitsarbeit und Marketing oder Administratoren werden heute nur noch mit speziell ausgebildeten Fachkräften besetzt (vgl. Schwemer und Beyer 2017, S. 841). Die Bücherhallen konkurrieren mit anderen Arbeitgebern um diese Fachkräfte, die in nahezu allen Wirtschaftszweigen arbeiten können, nicht nur in Bibliotheken.

2 ebd., S. 846

3 Hier zeigt sich möglicherweise auch ein Nachteil der oben beschriebenen »spannenden Großstadt«: hohe und steigende Mieten.

4 ebd., S. 846

5 Mentoring-Programm: Um neue Leitungen beim Einstieg in ihre vielfältigen Aufgaben zu unterstützen, werden ihnen in Absprache mit der Direktion und Bereichsleitung jeweils erfahrene Leiter*innen zur Seite gestellt, an die sie sich bei Fragen und Unsicherheiten wenden können. 2014 wurde ein Leitfaden entwickelt, der auf

den Erfahrungen und dem Ergebnis des Mentoring-Workshops beruht, der mit den ersten Mentor/Mentee-Paaren durchgeführt wurde. Das Programm wird gut angenommen und von den Beteiligten sehr positiv gesehen.

6 ebd., S. 848

7 Vgl. dazu auch: Simtion, S. 99; Bellmann, S. 108

8 www.buecherhallen.de/ausbildung-bewerbung.html

9 Die Bücherhallen Hamburg gehören zu den Bibliotheken, die im Rahmen des Programmes »360° Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft« gefördert werden, womit unter anderem auch eine Erhöhung des Anteils an Kolleg*innen mit Migrationshintergrund erreicht werden soll.

10 Bisher war für FaMI vereinzelt der berufsbegleitende Fernweiterbildungskurs Bibliotheksmanagement der FH Potsdam möglich.



Andrea Beyer (MA LIS): Stabsstelle Direktion, seit 2011 bei den Bücherhallen Hamburg für Personalentwicklung/Weiterbildung zuständig.



Janette Achberger ist Diplom-Bibliothekarin und seit 2017 Ausbildungsleitung bei den Bücherhallen Hamburg.

ANZEIGE



Originalen eine Zukunft schenken!

PAPIERENTSÄUERUNG

- Nachhaltige Papierentsäuerung
- Homogene und tiefenwirksame Behandlung
- Beibehaltung der Signaturreihenfolge
- ISO zertifiziertes Qualitäts- und Umweltmanagement
- Akkreditiertes Prüflabor
- Individuelle Beratung

www.papersave.de



Karin Holste-Flinspach

Der Wettbewerb um gute Auszubildende ist in vollem Gang

Bibliotheks-FaMIs: Nachwuchsgewinnung und Ausbildungssituation

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

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

Spezielle Probleme des FaMI-Berufes

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

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

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

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

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



Foto: fotogestoeber - stock.adobe.com

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

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

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

Zielgruppengerechte Ansprache

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

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

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

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

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

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

Komplizierte Bewerberlage

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3 Die Ergebnisse sind mutmaßlich zumindest auf etliche Bundesländer übertragbar.

4 www.ekz.de/fileadmin/ekz-media/downloads/unternehmen/2016_12Positionspapier_BerufsbildPersonalentwicklung_Bibliotheken_ekz_Berat.pdf

5 Sechs Veranstaltungen

6 Laut diversen Quellen ist von einem Drittel Studienabbrechern auszugehen.

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

Möglichkeit einer Externenprüfung nach einigen Berufsjahren oder anderweitige Weiterbildungsangebote.

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

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

Wenige Aufstiegsmöglichkeiten

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

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

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



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

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

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

ANZEIGE



**BIBLIO
MONDO**
Technik trifft Wissen



Innovative Lösungen

Concerto
Bibliotheksverwaltung

InMedia
WWW-Portal

MondoPC
PC-Verwaltung & mehr

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

Die Digitalisierung schreitet munter voran – das Berufsbild der FaMIs auch?

Ein Zwischenruf der Geschäftsführerin des Berufsverbands Information Bibliothek (BIB)

Seit fast 20 Jahren werden Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (FaMI) im dualen System ausgebildet. Ein Berufsbild, in den ersten Jahren hochgelobt, mit neuen Chancen für die Auszubildenden und die Ausbildungseinrichtungen, ist in die Jahre gekommen. Die Digitalisierung ist nur ein Aspekt der großen Veränderungen dieser zwei Jahrzehnte im Berufsfeld Bibliothek – weitere Stichworte sind »Bibliotheken als dritter Ort«, aber auch Bibliotheken als Bildungspartner und wissenschaftsunterstützende Dienstleister. Der digital-analoge Medienmix, die Nutzerforderung nach universeller Verfügbarkeit wie auch das Vermitteln von Medienkompetenz stellen neue, vielfältigere Anforderungen an die Beschäftigten in Bibliotheken aller Träger und über alle Qualifikationsebenen hinweg.

Digitale Medien setzen keinen Staub an, das Berufsbild der FaMIs ist in mancherlei Hinsicht etwas angestaubt. Eine 20 Jahre alte Ausbildungsverordnung und ein beinahe ebenso alter Rahmenlehrplan tragen dazu bei. Im Berufsfeld Bibliothek werden zunehmend Menschen gesucht, die stark ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten haben, die offen, kreativ und neugierig sind. Dabei dürfen die Grundkompetenzen für die Tätigkeiten der Erschließung, Vermittlung und Bewahrung der Medien nicht vernachlässigt werden.

Bibliotheken sind nicht, wie es die Öffentlichkeit immer noch gern kolportiert, der ideale Ort für junge Menschen, die gern lesen, sondern auch und vor allem für die, die gestalten wollen, denen genau dieser Mix von konventionellen Tätigkeiten und deren Transformation in die Zukunft Freude bereitet. Gesetz- und Finanzgeber müssen gemeinsam mit den zahlreichen Ausbildungspartnern in Bibliotheken und Berufsschulen, die dies bereits jetzt vermitteln, diesen Transformationsprozess der modernen Zivilgesellschaft in die (Berufs-)Ausbildung tragen.

Und nach der Ausbildung? Das lebens- und berufsbegleitende Lernen mit Fort- und Weiterbildungen und Studiengängen mit vielfältigen Formen und Inhalten bietet zahlreiche Möglichkeiten »up to date« zu bleiben und sich zu vernetzen. Für Bibliotheken in kommunaler Trägerschaft und im Bundesdienst gibt es inzwischen auch monetäre Anreize mit Eingruppierungen in die Entgeltgruppen 7, 8 und 9a des TVöD sowie der Durchlässigkeit nach 9b und höher, sich diesen Herausforderungen zu stellen.

Ein Wermutstropfen in dieser schönen neuen Welt aber bleibt: Im ebenso großen Bereich der Wissenschaftlichen Bibliotheken in den Ländern ist dies von den Tarifpartnern noch zu verhandeln. Diesen Verhandlungen ist ein schneller Erfolg zu wünschen, für die Beschäftigten und für die Bibliotheken, die sich gemeinsam mit den kommunalen und Bundesbibliotheken um die dringend benötigten Fachkräfte bewerben.

Eine leistungs- und aufgabengerechte tarifliche Eingruppierung ist für die Attraktivität der Arbeit in Bibliotheken ebenso wichtig wie die Vermittlung eines modernen, realistischen Berufsbildes. Für beides setzt sich der Berufsverband Information Bibliothek (BIB) seit Langem intensiv ein – aktuell mit seinem Jahresthema »Mit Profis arbeiten – Arbeitsplatz Bibliothek« und damit verbundenen zahlreichen Projekten und Fortbildungsveranstaltungen.



Kristina Lippold ist seit Juli 2017 Geschäftsführerin des BIB.

*Kristina Lippold,
BIB-Geschäftsführerin*

Nachtrag: Die Verhandlungen zur Überarbeitung und Modernisierung der Entgeltordnungen im Länderbereich sind erneut ins Stocken geraten. Die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hat die für den 25. Juli 2018 anstehende Verhandlungsrunde abgesagt. In diese Gespräche sollte auch die durch die Gewerkschaften ver.di und dbb in die Verhandlungen eingebrachte Forderung nach der Verbesserung der tariflichen Eingruppierung im Bibliotheksbereich einbezogen werden. Die Position der Berufsverbände VDB und BIB ist in einem offenen Brief an die Tarifpartner (siehe hierzu BuB-Juliausgabe, Seite 423) dargelegt.



Der offene Brief der beiden Berufsverbände BIB und VDB an die Tarifpartner ist auch in der BuB-App zu finden.

Maria Gäde

»Where did all the good people go?«

Eine Herausforderung für die kooperative Ausbildung an Hochschulen und die Personalplanung im Bibliothekswesen

Die fachlichen und sozialen Anforderungen an AbsolventInnen der Bibliotheks- und Informationswissenschaft befinden sich im stetigen Wandel. Neben den klassischen Tätigkeitsfeldern sind es unter anderem umfassende IT-Kenntnisse, Datenmanagement und die anspruchsvolle Vermittlung von Informationskompetenz, die immer häufiger von Berufseinsteigern erwartet werden. Für die Ausbildungseinrichtungen gilt es, die Herausforderungen und neue Perspektiven in der Ausbildung aufzuzeigen und somit den Studierenden einen optimalen Einstieg in die Berufswelt zu ermöglichen. Gleichzeitig liegt es in der Verantwortung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die wachsenden Anforderungen und Kompetenzen auch entsprechend zu honorieren und Anreize für eine lebenslange Qualifizierung zu bieten.

»Qualifiziert, motiviert, befristet und in Teilzeit?« – Diskussion zur Situation von Beschäftigten in Bibliotheken

Unter dem Motto »Qualifiziert, motiviert, befristet und in Teilzeit. Wie prekär ist das Bibliothekswesen?« wurden auf dem diesjährigen Bibliothekartag in Berlin die Beschäftigungsverhältnisse in Bibliotheken kritisch betrachtet.¹ Die Diskussion machte vor allem eines deutlich: Beschäftigte in Bibliotheken sind häufig mit den Bedingungen wie zum Beispiel Befristung, Teilzeitbeschäftigung und Eingruppierung der Tätigkeiten beziehungsweise Entwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegschancen unzufrieden. Gleichzeitig wird von Arbeitgeberseite betont, dass der Arbeitsmarkt für Bibliotheken selten so vielversprechend wie heute war. Wie kommt es zu solch unterschiedlichen Perspektiven und Wahrnehmungen? In der Tat gibt es einen nicht geringen Anteil an Stellenausschreibungen sowohl in Öffentlichen als auch in Wissenschaftlichen Bibliotheken. Sieht man sich die Situation genauer an, so fällt auf, dass diese Stellen überwiegend für die Bereiche des mittleren und höheren Dienstes vorgesehen sind. Insbesondere für die Ausbildung an Hochschulen stellt dieser Fakt ein Dilemma dar. Welche Perspektiven können

wir insbesondere Masterstudierenden bieten? Gibt es einen adäquaten Stellenmarkt für die nunmehr steigende Anzahl von AbsolventInnen? Welche Konsequenzen hat die aktuelle Situation auf die Studienangebote? Die Frage nach der Karriereplanung und den Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt von HochschulabsolventInnen wurde in der Vergangenheit bereits aus verschiedenen Perspektiven diskutiert^{2,3}, muss jedoch stets unter den aktuellen Ausbildungsbedingungen und Arbeitsmarktperspektiven differenziert betrachtet werden.

Am Beispiel des Instituts für Bibliotheks- und Informationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin soll exemplarisch die Entwicklung der Studienangebote und Situation der Studierenden dargestellt und kritisch beleuchtet werden.

Zum Verbleib und den Chancen von Masterstudierenden am Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft

Das Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft (IBI) bietet die Qualifikation auf Bachelor⁴, Master⁵ und Promotionsebene an. Obwohl eine erhebliche Anzahl an BachelorabsolventInnen ein Masterstudium anschließt, stellen sich viele Studierende die Frage, ob ein Masterstudium die langfristigen Perspektiven im Berufsleben verbessert.

Eine aktuelle Verbleibstudie am IBI zeigt, dass zwar über 80 Prozent der AbsolventInnen unmittelbar nach dem Abschluss ein Beschäftigungsverhältnis eingehen, die Anzahl der befristeten Stellen steigt jedoch auf dem Masterniveau weiter an. Sind es bei den Bachelor noch 50 Prozent befristete Verträge, erhöht sich die Anzahl im Master auf 63 Prozent⁶. Die Mehrheit ist in Wissenschaftlichen Bibliotheken und Forschungseinrichtungen angestellt. Ein Blick auf die angegebenen Gehälter lässt vermuten, dass mehr als die Hälfte der Befragten Alumni in Bibliotheken zunächst Bachelorstellen besetzen.

Nicht selten erfolgt der Berufseinstieg in die Masterebene nur über drittmittelfinanzierte Projekte, die stets auf eine bestimmte Zeit begrenzt sind. Während solche Stellen durchaus die Möglichkeit bieten, sich spezialisiertes Fachwissen anzueignen, sind sie seltener der Einstieg in ein unbefristetes

Die forschungsorientierte Ausrichtung des Masters führt dazu, dass sowohl Studierende als auch ArbeitgeberInnen weiterhin einen zu geringen Praxisbezug bemängeln.

Arbeitsverhältnis mit Daueraufgaben. Diese Form der Anstellung erfordert außerdem ein hohes Maß an Flexibilität und nicht selten wechseln die StelleninhaberInnen von Institution zu Institution und von Stadt zu Stadt.

Der Einstieg und Verbleib in der Forschung und Wissenschaft ist nicht minder problematisch. Qualifikationsstellen sind rar und an das Wissenschaftszeitgesetz gebunden, welches die Promotion nach spätestens sechs Jahren verlangt und das Gesamtvolumen der Beschäftigung auf maximal zwölf Jahre befristet. Eine unbefristete Anstellung an Hochschulen ist hingegen äußerst selten.

Die Umbenennungen des Masterstudiengangs von Bibliotheks- und Informationswissenschaft in Information Science und die Anpassung der Studieninhalte an aktuelle Aufgabengebiete (Information Behavior & Information Practice, Informationsrecht, Information Retrieval, Digitale Informationsversorgung, Knowledge Discovery in Databases, Digitale Informationsinfrastrukturen, Digital Curation, Web Science, Information Governance & Informationsethik und Management) sollen den AbsolventInnen nun eine breitere berufliche Perspektive eröffnen. Immer häufiger absolvieren Studierende ihre Praktika in informationsverarbeitenden Institutionen und Firmen, die längst das Potenzial der vielfältigen Kompetenzen erkannt haben. Weniger starre Eingruppierungsregeln und die Möglichkeit des leistungsorientierten Aufstiegs bieten starke Anreize. Insbesondere Stellen mit einem hohen IT-Anteil werden nicht selten besser vergütet als äquivalente Stellen im öffentlichen Dienst.

Dennoch führt die forschungsorientierte Ausrichtung des Masters dazu, dass sowohl Studierende als auch ArbeitgeberInnen weiterhin einen zu geringen Praxisbezug bemängeln. Der Spagat zwischen dem wissenschaftlichen Studium und der Vorbereitung auf die Berufspraxis, möglichst unter Einbeziehung der potenziellen Arbeitgeber, bleibt eine der größten Herausforderungen für die universitäre Ausbildung.

Die steigende Nachfrage nach spezialisierten und innovativen Qualifikations- und Weiterbildungsprogrammen soll am IBI durch flexiblere und praxisorientierte Masterprogramme aufgegriffen werden.

Bedarfsorientierte Wege der Qualifikation und Weiterbildung

Eine Alternative zu dem konsekutiven Direktstudium bietet das Institut unter anderem mit dem weiterbildenden Masterstudiengang Bibliotheks- und Informationswissenschaft im Fernstudium (MA LIS). In dem postgradualen Studiengang studieren pro Matrikel 75 Studierende, die aus unterschiedlichen Bereichen kommen. In der Regel sind die Studierenden bereits in einem bibliothekarischen Umfeld tätig und nutzen das Fernstudium zur Weiterqualifizierung. Somit ist der berufsbegleitende Studiengang eine effektive Möglichkeit, gezielte Personalentwicklung zu betreiben, Arbeitgeber und Mitarbeiter können bedarfs- und praxisorientierte Entwicklungen steuern. Ziel des Studiengangs ist es, ein möglichst breit angelegtes Fachwissen

zu vermitteln. Somit sind jegliche Leitungs- und Qualifikationsstufen im Bibliotheksbereich (Fachreferentenstellen, wissenschaftliche MitarbeiterInnen oder Leitungspositionen) für die AbsolventInnen denkbar.

Der zweijährige Masterstudiengang Digital Curation (in Kooperation mit dem King's College London (KCL)) sowie das einjährige Zertifikatsstudium Digital Information Stewardship (in Kooperation mit University College Dublin) bieten hingegen die Möglichkeit, sich in einem internationalen Kontext auf konkrete Teildisziplinen zu spezialisieren. Die Programme beschäftigen sich gezielt mit Themenschwerpunkten wie der Langzeitarchivierung oder der Integrität von Forschung und Forschungsdaten. Beide Studiengänge immatrikulieren geringe Studierendenzahlen und können somit eine noch intensivere und teilnehmerorientierte Betreuung bieten.

Nicht zuletzt soll mit der geplanten Einrichtung des gemeinsamen weiterbildenden, berufsbegleitenden Masterstudiengangs Digitales Datenmanagement DDM (Digital Data Management) der Humboldt-Universität zu Berlin und der Fachhochschule Potsdam eine weitere Kernkompetenz in das Portfolio des Studienangebots aufgenommen werden.

Während diese Angebote eine gute Möglichkeit bieten, die Ausbildung mit den Anforderungen der Berufspraxis optimal zu verbinden, darf dabei nicht unerwähnt bleiben, dass es sich bei den genannten Studiengängen um gebührenpflichtige Programme handelt, die somit nicht jedem zugänglich sind. Hier liegt es auch in der Pflicht der ArbeitgeberInnen, eine entsprechende Unterstützung zu geben.

»Good Jobs for good people«

Die wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung von Studierenden der Bibliotheks- und Informationswissenschaft an

Der Bedarf an Informationsspezialisten ist nicht zuletzt durch die Herausforderungen der Digitalisierung gegeben.

Dr. Maria Gäde ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Dozentin am Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin. Am Institut ist sie außerdem verantwortlich für die Studienfachberatung, Praktikumsbetreuung sowie die Erasmus-Koordination. Ihre Forschungsschwerpunkte und Lehrgebiete sind mehrsprachiges Information Retrieval, Evaluation von Informationssystemen, quantitative und qualitative Nutzerstudien sowie die Vermittlung von Informationskompetenz und Informationsdidaktik. – Kontakt: maria.gaede@ibi.hu-berlin.de



Hochschulen hat zum Ziel, wissenschaftliche Forschung und berufliche Aufgaben in der hochqualifizierten Informationspraxis gleichermaßen zu fördern.

Die unterschiedlichen Angebote der Hochschulen versuchen, die komplexen und anspruchsvollen Tätigkeiten im gehobenen und höheren Bibliotheksdienst zu adressieren und qualifizieren Studierende für eben diesen Einsatz. Der Bedarf an Informationsspezialisten ist nicht zuletzt durch die Herausforderungen der Digitalisierung gegeben. Die wechselnden Themen und Aufgabenschwerpunkte haben zur Folge, dass eine einmalige Ausbildung nicht ausreichend sein kann. Auch bereits etablierte MitarbeiterInnen stehen nicht selten vor neuen Herausforderungen, die mit entsprechenden Qualifikationsprogrammen unterstützt werden können und sollten.

Obwohl die Anforderungen an Absolventinnen und Absolventen steigen und die stetige Weiterbildung notwendig ist, zeigt sich diese Entwicklung noch zu selten in der Bewertung von entsprechenden Stellen. Hier gilt es, die Qualität der Tätigkeiten realistisch einzuschätzen und damit auch das Berufsbild in der Öffentlichkeit entsprechend zu bewerten. Einen ersten Vorstoß und Erfolg in diese Richtung hat die Freie Universität Berlin mit der Abschaffung der Tätigkeitsmerkmale für Bibliotheks- und Archivtätigkeiten erreicht. Zukünftig werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach den »Allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen« des TV-L eingruppiert⁷. Eine starke Lobby der Berufsverbände in Kooperation mit den Ausbildungseinrichtungen und ArbeitgeberInnen kann und sollte die positive Entwicklung der Personalgewinnung und Planung weiter voranführen, damit die »good people«, die wir ausbilden, auch

dauerhaft gute Bedingungen in Bibliotheken vorfinden und nicht in andere Zweige abwandern.

- 1 Indra Heinrich, Janin Präßler: Qualifiziert, motiviert, befristet und in Teilzeit – wie prekär ist das Bibliothekswesen? Podiumsdiskussion. 107. Deutscher Bibliothekartag in Berlin 2018. [Konferenzfolien]. urn:nbn:de:0290-opus4-34470 (10.07.2018)
- 2 Carola Schelle-Wolff: Mit dem Master in die Bibliothek / Leitungsstellen im höheren Dienst: Ausbildungswege und Bedarf an Öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken. In: BuB Heft 6/2014, S. 450-453, online abrufbar unter: http://www.b-u-b.de/pdfarchiv/Heft-BuB_06_2014.pdf#page=31 (10.07.2018)
- 3 Claudia Hartmann: Master of Library and Information Science (MA LIS): Welche Chancen haben AbsolventInnen auf dem Arbeitsmarkt? (18.12.2014). <http://b-u-b.de/master-of-library-and-information-science-ma-lis-welche-chancen-haben-absolventinnen-auf-arbeitsmarkt> (10.07.2018)
- 4 Vivien Petras, Maria Gäde: Die bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Bachelorstudiengänge an der Humboldt-Universität zu Berlin. In: Bibliotheksdienst, 51(10-11) 2017, S. 935-942
- 5 Vivien Petras, Maria Gäde, Melanie Rügenhagen, Ulla Wimmer: Die bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Masterstudiengänge an der Humboldt-Universität zu Berlin. In: Bibliotheksdienst, 51(10-11) 2017, S. 891-900
- 6 Silke Backhaus, Tanya Lackner: Verbleibstudie der Absolventinnen und Absolventen des Instituts für Bibliotheks- und Informationswissenschaft der Jahre 2011-2016. Bachelorarbeit am Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft. Humboldt-Universität zu Berlin, 2018
- 7 ver.di, LBZ Berlin Brandenburg: Tarifinformation für Beschäftigte in Bibliotheken und Archiven an der FU Berlin, 2018. www.fu-berlin.de/sites/gpr/news/20180523_Information-Bibliotheksbeschaeftigte-zum-Tarifvertrag-TV-BIB-FU.pdf (10.07.2018)

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



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



Die Nationalbibliothek von Katar wurde 2017 eröffnet. Fachkräfte wurden vor allem aus dem Ausland angeworben. Fotos: Sebastian Wilke

Sebastian Wilke

Personalgewinnung aus dem Ausland

Multikultureller Arbeitsalltag bei der Nationalbibliothek von Katar

Im Emirat von Katar wird Fachpersonal aus aller Welt rekrutiert. Dies führt auch bei der Nationalbibliothek von Katar zu einem sehr multikulturellen Team und bereichert den Arbeitsalltag auf vielfältige Art und Weise, sowohl bei der Arbeit mit NutzerInnen als auch im Umgang mit KollegInnen.

Während sich Personalgewinnung gewöhnlich auf das eigene Land beschränkt, rekrutiert man in Katar Fachkräfte aus aller Welt, welche sich mit ihrem Know-how vor Ort in allen Branchen und auf verschiedensten Ebenen einbringen und damit die »Qatar National Library Vision 2030« unterstützen.¹ Das Gleiche trifft auf das Bibliothekswesen des Landes zu, von Schul- und Öffentlichen Bibliotheken bis hin zu Universitätsbibliotheken

und wissenschaftlichen Spezialbibliotheken.² Auch die gerade eröffnete Nationalbibliothek von Katar (Qatar National Library, im Folgenden QNL)³ rekrutiert seit dem Bestehen des Projektes Experten aus dem Ausland, welche die KollegInnen aus Katar unterstützen. Zurzeit setzt sich das Team aus 168 Personen und 36 Nationalitäten zusammen. Damit sind neben den beiden Hauptsprachen Arabisch und Englisch eine Vielzahl von anderen Sprachen und Kulturen vertreten, was sich positiv und auf vielerlei Weise im Arbeitsalltag bemerkbar macht. Dies geschieht vor allem im Umgang mit den Nutzern, aber auch innerhalb des Kollegiums, was im Folgenden an einigen Beispielen gezeigt werden soll.

Durch die Vielfalt an Zugewanderten in Katar ist auch die Nutzerschaft der Bibliothek sehr heterogen. Hinzu kommt,



Die Katarer sollen im Rahmen der sogenannten »Katarisierung« nach und nach selbst die benötigten Fähigkeiten für den Bibliotheksbetrieb erwerben.

dass QNL in ihren drei Funktionen als Nationalbibliothek, Zentralbibliothek und Wissenschaftliche Bibliothek alle Bevölkerungsgruppen des Landes bedient. Hier ist es von enormem Vorteil, dass die KollegInnen der Bibliothek verschiedenste Sprachen beherrschen sowie Kenntnisse der Kultur ihres Herkunftslands, bekannter Verlage oder Autoren und vielem mehr mitbringen. Viele Bereiche der täglichen Arbeit sind hiervon betroffen:

- Im direkten und virtuellen Auskunftsdienst ist das QNL-Team in der Lage, in verschiedenen Sprachen zu antworten und auf die Bedürfnisse einzelner kultureller Gruppen einzugehen. »Kultur« bezieht sich in diesem Fall nicht nur auf spezielle Umgangsformen oder Eigenheiten eines Landes, die es zu berücksichtigen gilt, sondern durchaus auch auf die Bibliothekskultur, die sich von Land zu Land mitunter stark unterscheidet und zu verschiedenen Erwartungshaltungen seitens der Nutzer führt, mit denen die KollegInnen zu tun haben.
- Führungen durch die Bibliothek können für in- und ausländische Gäste in ihrer jeweiligen Landessprache angeboten werden, sofern sie durch das Bibliothekspersonal abgedeckt sind. Nebenbei bemerkt können ebenso Interviewanfragen in verschiedenen Sprachen beantwortet sowie Fachbeiträge in Zeitschriften und auf Konferenzen auch in den Herkunftsländern des Kollegiums verfasst werden, was zur internationalen Sichtbarkeit der QNL beiträgt.

ANZEIGE

PETER HAASE

Qualität zu **fairen** Preisen

Unsere CD-/DVD-/Blu-ray-Sichttaschen

sind die ideale Lösung für eine platzsparende und übersichtliche Aufbewahrung Ihrer Datenträger.

Von der Firma **PETER HAASE** entwickelt und in Deutschland und Europa produziert!



Unsere Sichttaschen sind optimal an die Anforderungen einer Bibliothek angepasst: **Platzersparnis von ca. 75%** gegenüber handelsüblichen CD-DVD-Hüllen, einfache und schnelle Handhabung, robustes und langlebiges Material sowie eine ansprechende Aufbewahrung Ihrer Medien.

Mehr erfahren unter www.peter-haase.de

seit
1982

Peter Haase e.K.
Anton-Emmerling-Str. 32 | 90513 Zirndorf
Tel: 0911 - 600 17 33 | Fax: 0911 - 600 18 31
www.peter-haase.de | Mail: info@peter-haase.de

- Beim Bestandsaufbau ist es neben den beiden Hauptsprachen Arabisch und Englisch möglich, auch andere in Katar vertretene Sprachgruppen zu berücksichtigen. So wurde unter anderem bereits Literatur auf Deutsch, Französisch und Spanisch angeschafft. In Zukunft ist geplant auch Material auf Tagalog, Urdu, Malayalam und in anderen Sprachen anzubieten.
- Ein multikulturelles Team ermöglicht es, Veranstaltungen mit Bezug zur Kultur oder Sprache bestimmter Länder durchzuführen. Aus Anlass des »Qatar Germany Year of Culture 2017« etwa wurde ein Poetry Slam Workshop für junge Leute in Katar mit zwei Künstlern aus Deutschland in Zusammenarbeit mit dem Goethe Institut Golf Region und der deutschen Botschaft angeboten.⁴ Im März dieses Jahres organisierte die QNL zusammen mit der österreichischen Botschaft ein Networking Event für Studierende des deutschen Sprachprogramms einer lokalen Universität, das komplett in deutscher Sprache stattfand.

Auch innerhalb des Bibliotheksteams macht sich der vielfältige Background der KollegInnen bemerkbar und bereichert das Arbeiten miteinander:

- Auf fachlicher Ebene findet ein interessanter Austausch über Landesgrenzen hinweg statt, da alle zugewanderten KollegInnen Expertise aus ihren Heimatländern mitbringen und in die Arbeit der Qatar National Library einbringen.
- Im persönlichen Umgang lernt man sehr viel über andere Kulturen, von Begrüßungsritualen und sprachlichem Vokabular über Familientraditionen bis hin zum allgemeinen Lieblingsthema Kochen und Lebensmittel. Dadurch lassen sich Vorurteile häufig beseitigen. Gleichmaßen wird man auch entspannter, was traditionelle deutsche Tugenden wie Pünktlichkeit angeht, die in anderen Kulturkreisen weniger stark ausgeprägt ist.
- Insbesondere der Austausch mit katarischen KollegInnen verschafft Einblicke in katarische beziehungsweise arabische Kultur und Traditionen. Dies trifft auf alle oben genannten Beispiele vom Lernen von anderen Kulturen zu. Fachlich ist dies für mich jedoch speziell im Hinblick auf traditionelle arabische Musik interessant.
- Der Islam spielt im Alltag der katarischen sowie anderer muslimischer KollegInnen eine große Rolle. Feiertage wie Ramadan oder das Zuckerfest (Eid Al-Fitr) sind beispielsweise Teil des betrieblichen Kalenders und die täglichen Gebetsrufe werden wie in allen öffentlichen Einrichtungen des Landes auch über die PA-Anlage der Bibliothek abgespielt. Im Umgang mit den vielen muslimischen KollegInnen bekommt man dabei ein viel differenzierteres Bild vom Islam



Sebastian Wilke absolvierte sein Magisterstudium in Bibliothekswissenschaft und Musikwissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin. Seit Februar 2014 arbeitet er an der Nationalbibliothek von Katar, zunächst als Fachreferent für den Bereich Musik, seit 2016 als Teamleiter für den Bereich Geisteswissenschaften. Er bringt sich bei Konferenzen und Verbänden auf nationaler und internationaler Ebene zu musikbibliothekarischen Themen, New Professionals und internationaler Bibliotheksarbeit ein. Zurzeit ist er Mitglied des Advocacy Committee des Weltverbands für Musikbibliotheken, -archive und -dokumentationszentren IAML. – Kontakt: www.sebastianwilke.wordpress.com

als es aus der Ferne des eigenen Heimatlandes jemals möglich wäre.

Natürlich sind die attraktiven Arbeitsbedingungen einer der Hauptgründe, warum es ausländische Facharbeiter nach Katar und in andere Golfstaaten zieht. Jedoch ist es vor allem die Vielfalt an Kulturen und die internationale Zusammenarbeit, die die Arbeit bei der QNL für mich so reizvoll machen. Der alltägliche Umgang mit einem so internationalen Team erweitert den eigenen Horizont ungemein und fließt direkt in die Arbeit mit der multikulturellen Nutzerschaft der Bibliothek ein.

1 Die »Qatar National Vision 2030« wurde 2008 veröffentlicht und stellt einen ambitionierten nationalen Plan vor, nach dem Katar sich bis 2030 von einer erdöl- zu einer wissensbasierten Gesellschaft gewandelt haben soll. Mehr Informationen unter »Qatar National Vision 2030«: <https://www.mdps.gov.qa/en/qnv1/Pages/default.aspx>

2 Siehe dazu »Directory of Libraries in Qatar«: <http://qnl.qa/en/explore/directories/directory-of-libraries>

3 Mehr Informationen unter <http://qnl.qa/en>

4 Mehr Informationen unter <http://qatartoday.online/when-words-arent-enough>



Impressionen aus der Nationalbibliothek von Katar sind in der BuB-App zu finden.

Exzellente wissenschaftliche Literatur



Mit der Nomos eLibrary bieten wir einen komfortablen Zugang zu den hochwertigen Inhalten der Verlage Nomos, Academia, C.H. Beck, Ergon und Velbrück aus den Bereichen **Rechts-, Sozial- und Geisteswissenschaften**. Jedes Jahr ergänzen über 800 Bücher sowie die Jahresausgaben von mehr als 40 Zeitschriften den elektronische Bestand.

Unsere Inhalte

Zeitschriftenpakete

Wir haben unsere renommierten Fachzeitschriften thematisch in Paketen gebündelt. Sie haben somit die Möglichkeit, unsere Zeitschriften e-only zu beziehen und bekommen die Printausgabe zu einem geringen Aufpreis dazu.

Wissenschaftspakete

Unsere Wissenschaftspakete sind dank individueller Preisbestimmung je nach Typ und Größe Ihrer Institution zu attraktiven Preisen erhältlich.

► **Neue Pakete 2019:** Religion, Pädagogik und Sportwissenschaft.

Studienliteraturpakete

Das Upgrade für das Wintersemester 2018/19 komplettiert Ihren Bestand an Studienliteratur und wird preislich individuell für Sie bestimmt.

► Unsere Studienliteratur ist auch per Pick & Choose oder in einem individuell zusammengestellten Paket erhältlich.

Ab sofort möglich: eBooks als Gesamt-PDF downloaden!

Unsere Partner

C.H.BECK | Hart | Nomos

Unsere internationalen, englischsprachigen Kooperationswerke können Sie e-only, im Bundle oder als Onlineausgabe zur bereits erworbenen Printausgabe bestellen.

Ergon-Verlag

Integriert in die Nomos eLibrary ist das Ergon-Verlagsprogramm mit den Schwerpunkten Geschichte, Recht, Religionswissenschaft, Pädagogik/Soziologie, Orientalistik, Literaturwissenschaft, Kunst/Altewissenschaft und Informations- und Bibliothekswissenschaften.

tectum-elibrary.de

Die Tectum eLibrary bietet einen komfortablen Zugang zu Monographien aus den Bereichen Kultur-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie Themen der Kunst, Musik, Pädagogik oder Religion.

Ihre individuellen Anforderungen. Unsere maßgeschneiderte Lösung.



nomos-elibrary.de

Beratung und Präsentation:

Michael Buchmann
(49)7221/2104-807
buchmann@nomos.de

Melanie Schwarz
(49)7221/2104-811
schwarz@nomos.de

Annika Stenzel
(49)7221/2104-809
stenzel@nomos.de



Tim Leik, Juliana Pranke

Internationale Ausrichtung, interdisziplinäre Themenarbeit und kreative Formate

Die Next Library Conference Berlin 2018 und das Berliner Bibliotheksfestival

Die Next Library Conference gilt heute als eine der wichtigsten unabhängigen Fachkonferenzen für die Öffentlichen Bibliotheken des 21. Jahrhunderts. Gestartet wurde die ungewöhnliche Konferenz 2009 durch die dänischen Aarhus Public Libraries. Sie findet dort alle zwei Jahre statt. 2014 gab es erstmals eine auswärtige Konferenz in Chicago. Nun kommt die Next Library Conference nach Berlin. Vom 12. bis 15. September richtet die Zentral- und Landesbibliothek Berlin (ZLB) gemeinsam mit der Kulturstiftung des Bundes die internationale Zukunftskonferenz aus. Sie markiert zugleich den Start des bundesweiten Programms »hochdrei – Stadtbibliotheken verändern«, mit dem die Kulturstiftung des Bundes fünf Jahre lang Stadt- und Gemeindebibliotheken auf ihrem Weg hin zu »Dritten Orten« unterstützt.

400 internationale TeilnehmerInnen aus 38 Ländern und den Bereichen Bibliothek, Politik, Kultur und Bildung werden in Berlin zusammenkommen, um die zukünftige Rolle von Bibliotheken auszuloten und zu diskutieren. Zu den HauptrednerInnen gehören der Bibliotheksvisionär Richard David Lankes, Nina Simon, Vordenkerin für partizipative Museen und der »Musterbrecher« Stefan Kaduk. Weitere 33 sogenannte Interactive Sessions, so heißt das Werkstattformat, und 48 Ignite Talks, das sind fünfminütige Kurzvorträge, runden unter dem Motto »Encourage the unexpected«, frei übersetzt »Erwarte das Unerwartete«, das Programm ab. Ein Bibliothekscampus an der Amerika-Gedenkbibliothek mit mobilen Bauten unterstützt den Werkstattcharakter der Konferenz und verstärkt zugleich die Sichtbarkeit und die Partizipationsmöglichkeiten der BürgerInnen.

Die Ausrichtung der Next Library Conference 2018 in Berlin wird für das deutsche Bibliothekswesen und die Unterstützung kommunaler Entwicklungsprozesse beachtliche und beispielgebende Entwicklungsimpulse geben können. Durch die Internationalität der Konferenz können diese Anregungen weit über Deutschland hinaus wirken.

Eine Anmeldung zur Konferenz ist nicht mehr möglich, aber weitere Informationen zur Veranstaltung gibt es unter www.zlb.de/nlc_berlin_2018 (deutsch) oder www.nextlibrary.net/berlin-satellite-2018 (in englischer Sprache).

Campus

Berlin ist eine angesagte Weltmetropole, die Kreativität, Vielfalt und auch Flexibilität ermöglicht. Diese Atmosphäre soll sich im Next Library Campus widerspiegeln. Hierfür kooperieren die KonferenzveranstalterInnen mit dem Berliner Büro raumlabor, einer Interessengemeinschaft von Künstlern und Architekten, die projektbezogen und interdisziplinär arbeiten. Der von raumlabor Berlin konzipierte mobile Campus besteht aus einer 108 Meter langen Passerelle, an die zahlreiche Präsentations- und Kontakträume für KooperationspartnerInnen und Publikum sowie interaktive Programmpunkte für die Konferenz (und das anschließende Bibliotheksfestival) »angedockt« werden. Die Nutzung von Recyclingmaterialien und die temporäre Struktur unterstreichen den Ansatz von Konferenz und Festival, neue Wege zu gehen, Experimente zuzulassen.

Formate, Themen, Programm

Die Next Library Conference zeichnet sich als Format, wie es in Aarhus entwickelt wurde, gleichermaßen durch Offenheit in der Form wie eine klare Zielstellung in der Thematik aus: Innovation der Öffentlichen Bibliotheken und Entwicklung zu relevanten Orten der Stadtgesellschaft. Die Konferenz unterscheidet sich von den regulären Fachkongressen des Bibliothekswesens durch die internationale Ausrichtung, das interdisziplinäre Arbeiten an den Themen sowie ihre innovativen und kreativen Formate.

Next Library ist, über die Konferenz hinaus, auch ein internationales Netzwerk von derzeit über 1 400 NeudenkerInnen der Öffentlichen Bibliotheken, die bereits in die Planungen der Konferenz miteinbezogen werden. In der Gestaltung der Veranstaltung stehen Interaktivität und Praxis-Beispiele an vorderster Stelle.

So wird zum Beispiel das Konferenzprogramm durch zwei Beteiligungsaufrufe in die Next Library Community – einen sogenannten *Call for Ideas* und einen *Call for Proposals* – aktiv unter Beteiligung der potenziellen VeranstaltungsteilnehmerInnen

erarbeitet. Im Falle der Berliner Konferenz wurde der zweite Beteiligungsauftrag mit Unterstützung des Deutschen Bibliotheksverbands (dbv) auch gezielt in die deutsche Bibliothekslandschaft gespielt.

Im Rahmen des *Call for Ideas*, in dem nach relevanten Themen und Fragestellungen in den Ländern und Bibliotheken gefragt wurde, erreichten die OrganisatorInnen 160 Themenvorschläge aus 16 Ländern, von über 50 EinsenderInnen. Aus diesen Vorschlägen wurden fünf Überthemen mit zahlreichen Unterthemen generiert, und zwar wie folgt:

(Digitale) Lese- und Medienkompetenz

Lebenslanges Lernen – Zugänge zu Medien und Information – Umgang mit digitaler Spaltung – Integriertes Lernen (Blended learning) – Spielifikation (Gamification)

Die Bibliothek als (Arbeits-) Ort

Bibliothek als Werkstatt der Kreativen – Citizen Science Angebote – Moderner Bibliotheksbau – Co-Working-Angebote – Bibliothek als Experimentierraum für Produktions- und Kulturtechniken

Die Bibliothek als Forum der Stadtgesellschaft

Community Building – Diversität – Partnerschaften und Kooperationen – Einbindung von Communities – Teilhabe von Bürgern – Politische Rolle von Bibliotheken – Soziale Innovationen in Bibliotheken entwickeln – Neue Angebote in Anlehnung an aktuelle Bedürfnisse der Gesellschaft entwickeln – Effektive Lobbyarbeit für Bibliotheken – Bibliotheken in ländlichen Regionen als Entwicklungsmotor – Gesundheitspflege

Arbeiten in der Bibliothek – das Berufsbild in der Zukunft

Perspektiven des Bibliothekspersonals und berufliches Engagement – Bibliothekare als Agenten gesellschaftlicher Veränderung – Geteilte Führungsverantwortung – Künstliche Intelligenz – *Augmented Reality* – Robotik – Frauen in Führungspositionen – Das Berufsbild im Wandel, Anforderungen und Entwicklungen

Umgang mit Umbrüchen und Transformationsprozessen

– aus Perspektive des Bibliothekspersonals:

Diversität des Personals – Tradierte vs. neue Berufsbilder – Empathie & Engagement – Unterschiedliche Transformationsgeschwindigkeiten

– aus Perspektive der Nutzenden:

Verschiedene Erwartungen von Nutzenden – Diversität der Nutzenden – Chancen und Grenzen von Partizipation

Bezugnehmend auf diese Themenvielfalt wurde im *Call for Proposals* nach konkreten Vorschlägen für fünfminütige Kurzpräsentationen (*Ignite Talks*) oder 90-minütige Werkstattformate (*Interactive Sessions*) gefragt. Das genaue Programm ist auf den Konferenzwebseiten einsehbar.



Beirat

Weitere inhaltliche Anstöße und Empfehlungen erhalten die KonferenzorganisatorInnen von einem eigens berufenen Beirat. Diese multidisziplinäre ExpertInnenrunde setzt sich wie folgt zusammen:

Für die Veranstalter: Hortensia Völckers, Vorstand/Künstlerische Direktion der Kulturstiftung des Bundes; Volker Heller, Vorstand/Managementdirektor Zentral- und Landesbibliothek Berlin

Weitere Mitglieder: Prof. Manuela Bojadzjev, Juniorprofessorin für Globalisierte Kulturen, Leuphana Universität Lüneburg; Thomas Krüger, Präsident der Bundeszentrale für politische Bildung; Klaus Lederer, Berliner Senator für Kultur und Europa; Barbara Lison, Bundesvorsitzende Deutscher Bibliotheksverband; Prof. Philipp Misselwitz, Professur für internationale Urbanistik und Entwerfen/Chair Habitat Unit an der Technischen Universität Berlin

Öffnung zur Öffentlichkeit

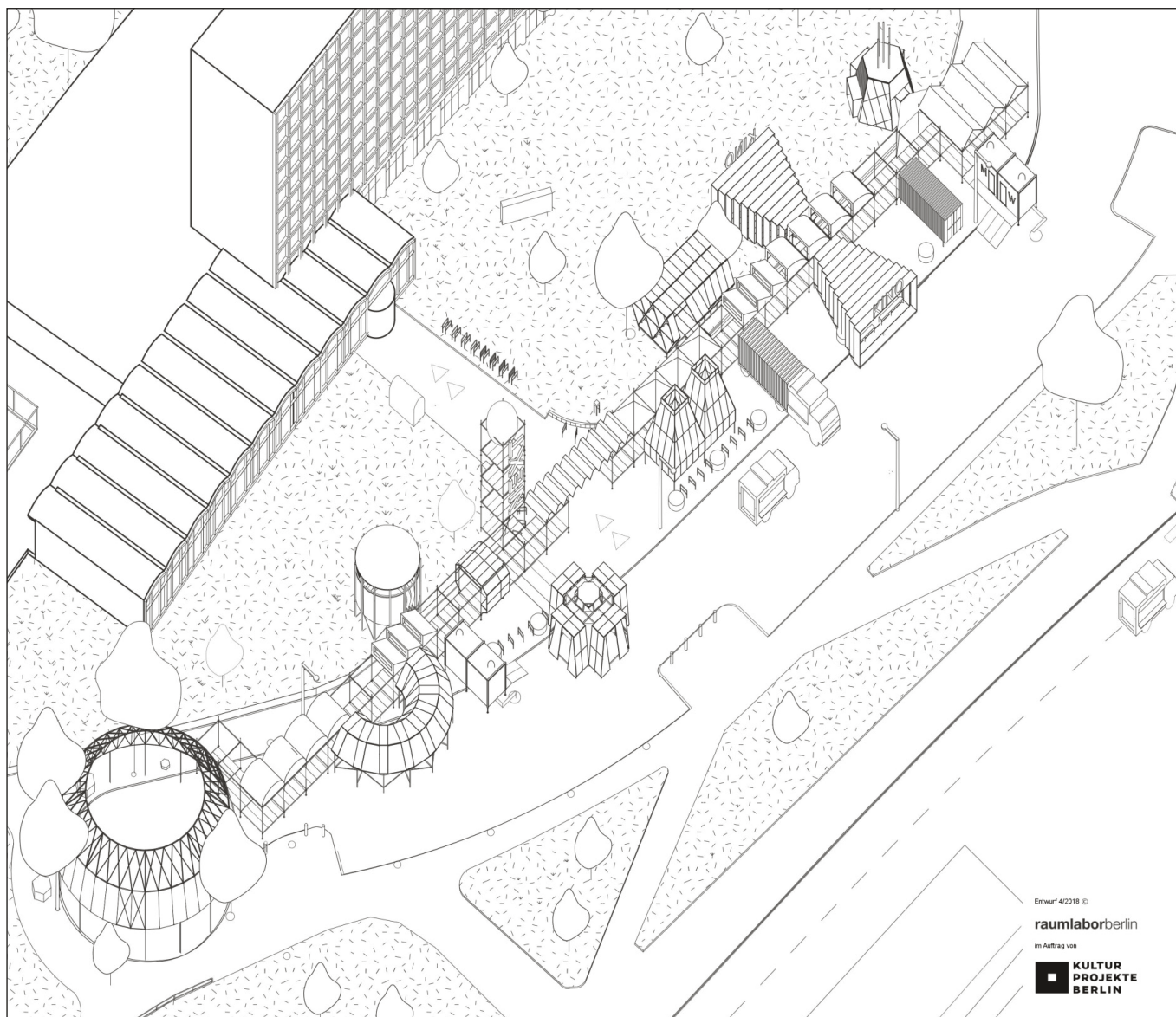
Die Einbeziehung der Öffentlichkeit, des Publikums aus der Stadtgesellschaft, in die Konferenz ist ein wesentliches Merkmal der Next Library Conference in Berlin. Diese Einbeziehung erfolgt auf mehreren Wegen:

Potenzielle Werkstattformat-AnbieterInnen wurden im Rahmen des *Call for Proposals* ermutigt, darüber nachzudenken, ob ihre *Session* von einer Einbeziehung der Öffentlichkeit profitieren würde. Viele *Proposals* haben diesen Vorschlag mit Freude und kreativen Ideen aufgenommen. Entsprechend werden einige *Interactive Sessions* unter aktiver Beteiligung einer nicht-bibliothekarischen Öffentlichkeit stattfinden. Andere Formate werden durch ihre reine Platzierung im öffentlichen Bereich der Amerika-Gedenkbibliothek den BesucherInnen und Interessierten Einblicke in die Konferenz ermöglichen.

Ein weiterer Ansatz in diesem Sinne sind die Showrooms der Konferenz. Hierbei handelt es sich im weitesten Sinne um Präsentationsräume und Labore zur Erprobung von Ideen und Prototypen in Kooperation mit verschiedenen AkteurInnen, PartnerInnen und dem Publikum. So wird die Bundeszentrale für politische Bildung mit einem goldenen Container

vor Ort sein. Der Clou: Weltweit gibt es 20 baugleiche goldene Container, in deren Innerem modernste Projektionstechnik eine direkte, persönliche Kommunikation zwischen den BesucherInnen über Ländergrenzen und Zeitzonen hinweg ermöglicht. Auf der Next Library in Berlin soll im Container die Frage erörtert werden, was Bibliotheken gegen antidemokratische Strömungen tun können. Die Goethe-Institute werden an einem Konferenztag in ihrem Showroom nicht nur Beispiele der innovativen Bibliotheksarbeit aus dem Goethe-Institut in Prag zeigen, sondern eine bereits im Vorfeld der Konferenz gestartete, digitale Publikation mit den KonferenzteilnehmerInnen und der Öffentlichkeit weiterentwickeln.

Das Projekt »Wissenteilen« läuft im Rahmen der Community-Projekte der ZLB bereits seit Herbst 2017 zwischen der Zentral- und Landesbibliothek Berlin und Schlesische 27. Hier stellen sich Kinder und Jugendliche aus acht Schulkassen die



Präsentations- und Kontakträume für KooperationspartnerInnen und Publikum: der Next Library Campus (Entwurf 4/2018). © raumlaborberlin im Auftrag von Kulturprojekte Berlin

Frage neu, was wir wissen sollten, konkret vor dem Hintergrund, dass immer mehr Menschen aus aller Welt neue Erfahrungs- und Wissensschätze nach Berlin bringen. Aus den Ergebnissen – Objekte, Texte, Filme, Fundstücke, Installationen und Performances – formen sie das »Berliner Lexikon der Stadtgesellschaft«, eine begehbare Wunderkammer des Wissens, die im September 2018 im Rahmen eines Showrooms präsentiert werden wird.

Schließlich wird die Konferenz in ein zweitägiges öffentliches Bibliotheksfest auf dem Gelände rund um die Amerika-Gedenkbibliothek einschließlich des mobilen Campus münden.

Ein Festival der Bibliotheken

Anlässlich seines 20-jährigen Bestehens wird der Verbund der Öffentlichen Bibliotheken Berlins (VÖBB) die aktuellen Bibliotheksangebote einem breiten Publikum in konzentrierter Form präsentieren und zugleich mit den BürgerInnen, Initiativen und Institutionen aus der Stadtgesellschaft sowie KooperationspartnerInnen aus der Kultur- und Bildungsszene weitere Zukunftsideen für Bibliotheksarbeit entwickeln. Im Zentrum steht die Frage, welche Rollen und Funktionen Öffentliche Bibliotheken in der sich rapide verändernden Stadt wahrnehmen können und sollen. Das Berliner Bibliotheksfestival ist ein Festival des VÖBB, für alle.

In diesem Sinne beteiligen sich fast alle zwölf Bezirke mit einem eigenen Showroom am Festival. Die Angebote sind ebenso vielfältig wie die Bezirke und ihre BewohnerInnen: Neben einem Bibliothekscafé wird es einen literarischen Escape-Room geben, Vorlesungen aus der Kinder-Uni, einen Einblick in die Buchbinderei in einer modernen Öffentlichen Stadtbibliothek, eine von Jugendlichen durchgeführte Schreibwerkstatt und vieles mehr.

Neben diesen Beiträgen aus den Bezirken gibt es neue



Die beiden AutorInnen Juliana Pranke und Tim Leik sind Projektmanager in der Zentral- und Landesbibliothek Berlin (ZLB). Foto: ZLB

Angebote im Kontext von Bürgerdialog (in Kooperation mit der Stiftung Zukunft Berlin) und digitaler Gesellschaft (in Kooperation mit der Open Knowledge Foundation und Deutschland sicher im Netz e.V.), außerdem wurden Blogger wie Mr-Wissen2go und Firas Alshater, syrischer Schauspieler, freier Journalist, Autor und YouTuber, eingeladen. Die arabische Bibliothek Baynatna wird sich ebenso präsentieren wie die Performance-Party-Gruppe Poetic Hafla. Alle Informationen zum Festival werden auf der Webseite www.voebb-festival.de veröffentlicht. Gefördert wird die Veranstaltung durch die Stiftung Deutsche Klassenlotterie Berlin; Medienpartner ist radioeins vom RBB.

Ein ganz wesentliches Ziel beider Veranstaltungen – der Konferenz und des Bibliotheksfestivals – ist es, in den Medien wie auch im öffentlichen Bewusstsein Bibliotheken als Innovationshub für zukunftsgerichtete, bürgergenerierte Bibliotheksarbeit und -angebote zu positionieren.

Next Library Conference – die internationale Zukunftskonferenz macht in Berlin Station

Erstmals im Jahr 2009 durch die Aarhus Public Libraries (Dänemark) durchgeführt ist die Next Library Conference heute eine der wichtigsten unabhängigen Fachkonferenzen für die Öffentlichen Bibliotheken des 21. Jahrhunderts und findet alle zwei Jahre in Aarhus statt. Im Jahr 2014 gab es erstmals eine auswärtige Konferenz in Chicago; dieses Verfahren soll verstetigt werden.

Nun kommt die Next Library Conference nach Berlin! Vom 12. bis 15. September richtet die Zentral- und Landesbibliothek Berlin (ZLB) gemeinsam mit der Kulturstiftung des

Bundes in Kooperation mit den Aarhus Public Libraries die internationale Zukunftskonferenz aus. Um die zukünftige Rolle von Bibliotheken auszuloten und zu diskutieren, werden 400 internationale TeilnehmerInnen aus 36 Ländern und den Bereichen Bibliothek, Politik, Kultur und Bildung zusammenkommen. Eine Anmeldung zur Konferenz ist nicht mehr möglich, aber viele weitere Informationen zur Veranstaltung finden sich online unter www.zlb.de/nlc_berlin_2018 (deutsch) oder www.nextlibrary.net/berlin-satellite-2018 (in englischer Sprache).



Der über 500 Seiten starke Abstract-Band zur DHd-Tagung 2018 dokumentiert eindrucksvoll die Breite und Vitalität der Digital Humanities als Fachdisziplin im deutschsprachigen Raum. Foto: Cosima Wagner

Cosima Wagner

Bibliothekarisches Zukunftsfeld Digitale Geisteswissenschaften

Bericht zur Jahrestagung des Verbands DHd – »Digital Humanities im deutschsprachigen Raum« an der Universität Köln

Aufgaben und Herausforderungen von Wissenschaftlichen Bibliotheken im digitalen Zeitalter wurden zuletzt im dbv-Positionspapier »Wissenschaftliche Bibliotheken 2025« adressiert und darin eine über die Versorgung mit relevanter Fachinformation hinausgehende »konzeptionelle Schärfung ihrer Dienstleistungsprofile« gefordert, insbesondere ein »massiver Auf- und Ausbau neuer, digitaler Services [...], der] Forschende, Lehrende und Studierende als Partner in die Weiterentwicklung der Bibliotheken« – zum Beispiel in den Handlungsfeldern »Management

von Forschungsdaten« und »Langfristige Nutzbarkeit digitaler Ressourcen« – einbezieht.¹ Im Bereich der Geisteswissenschaften liegt somit eine enge Kooperation mit denjenigen nahe, die unter der Fachbezeichnung »Digital Humanities« im »Bereich der Digitalisierung des Wissens und des kulturellen Erbes, der Anwendung und Weiterentwicklung von Werkzeugen, der Operationalisierung und Beantwortung von Forschungsfragen und der Reflexion über die methodischen und theoretischen Grundlagen der Geisteswissenschaften in einer digitalen Welt«² forschen und lehren.

Um sich als Bibliothekarin einen Überblick über den Status Quo der Forschungsmethoden, -projekte und Fachdiskussionen in den Digital Humanities zu verschaffen sowie Kontakte zu möglichen »PartnerInnen für die Weiterentwicklung der Bibliotheken« zu knüpfen, gibt es keinen besseren Ort als die jährlich stattfindende Tagung des Verbands »Digital Humanities im deutschsprachigen Raum e.V.« (DHD), die in diesem Jahr unter dem Motto »Kritik der digitalen Vernunft« vom 26. Februar bis 2. März an der Universität Köln stattfand. Während digitale Methoden in den Geisteswissenschaften bereits auf eine über 60-jährige Geschichte zurückblicken, wurde der DHD-Verband erst 2013 gegründet als ein »Forum und formelle Interessenvertretung für alle, die sich im deutschsprachigen Raum in Forschung und Lehre – unabhängig von der Fachdisziplin – im Forschungsfeld der Digital Humanities (DH) engagieren.«³ Er zählt 320 Mitglieder (Stand: Mai 2018), unterhält neben einer Webseite auch einen Blog⁴, eine Mailingliste, zehn Fach-AGs (unter anderem die AG Datenzentren, AG Research Software Engineering, AG Digitales Publizieren) und gibt gemeinsam mit dem Forschungsverbund Marbach Weimar Wolfenbüttel die »Zeitschrift für digitale Geisteswissenschaften« (ZfdG) heraus.

Organisiert von einem Programmkomitee des DHD-Verbands und vor Ort vom Cologne Center for eHumanities (CCeH, Sprecher des Vorstands: Prof. Andreas Speer), dem Data Center for the Humanities und dem Institut für Digital Humanities stand die Jahrestagung 2018 im Zeichen einer kritischen Selbstreflexion der »Querschnittsdisziplin Digital Humanities«. Insbesondere sollte sie die Frage in den Blick nehmen, inwieweit der kritische Anspruch der Geisteswissenschaften – das »H« der »DH« – mit dem Eindruck vereinbar ist, dass die »DH in weiten Teilen eine daten-, algorithmen- und werkzeuggetriebene Wissenschaft sei, die von ihren unmittelbaren Möglichkeiten und ihren Praktiken dominiert« werde. Auf diese Weise sollte ein »Fokus auf die kritische Dimension digitaler Forschung« gerichtet und »damit Denkanstöße zu Theoriebildung und Epistemologie der digitalen Forschung« gegeben werden.⁵ Mit 17 Workshops, 66 Vorträgen, 67 Poster-Präsentationen sowie dem innovativen Tagungsformat eines »Fight Clubs« (vier DH ExpertInnen ringen mit »steilen Thesen zum Tagungsthema um die Gunst des Publikums«) bot sie den über 650 angereisten TeilnehmerInnen dazu reichlich Gelegenheit.

Die Tagungswoche war strukturiert in zwei Tage mit Workshops, in denen unter anderem DH-Tools/Plattformen vorgestellt und anschließend aktiv – »hands on« – mit dem eigenen Laptop anhand von Testbeispielen erprobt werden konnten. Aber auch die Klärung von Rechtsfragen in DH-Projekten oder die Nutzung von Wikidata für die Erschließung von kulturellem Erbe wurden thematisiert. Es folgten drei weitere Konferenztage mit neun Panel-Slots, in denen drei bis vier parallele Sessions mit Titeln wie »Theorie der digitalen Geisteswissenschaften«, »Textmining«, »Visualisierung«, »Der sehende Computer«, »Annotation«, »Modellierung«, »Sentimentanalyse«, »Semantische Analyse«, »Digitale Literaturwissenschaft«, »Digitale Editionen«, »Sammlungsdigitalisierung«, »Wissenschaftsorganisation« und »Nachnutzung« stattfanden. Wie die Anzahl der

Beiträge deutlich macht, ist es an dieser Stelle nicht möglich, alle Workshops und Vorträge zusammenfassend vorzustellen, hierzu sei die Lektüre des über 500 Seiten umfassenden Konferenzabstracts-Bandes⁶ empfohlen. Dem Grundsatz der DH gemäß liegen zudem weitere Berichte, Video-Aufzeichnungen, Blog- und Social Media-Beiträge zur Konferenz in digitaler Form vor.⁷

Diskussionen zu Forschungsdaten in der Bibliothek

Bezüglich des Themas »Forschungsdaten in beziehungsweise aus der Bibliothek« boten unter anderem die Sessions »Wissenschaftsorganisation« und »Nachnutzung« spannende Projektvorstellungen und Diskussionen, von denen im Folgenden nur eine Auswahl vorgestellt wird. In ihrem Vortrag zu »Ist kooperativ jetzt umsonst? Die Ausweisung von Datenautorenschaft als neue Form wissenschaftlicher Reputation zur Förderung offener Forschungsdatenkulturen« plädierte Katrin Moeller vom Historischen Datenzentrum Sachsen-Anhalt für die Etablierung einer neuen Kategorie der Autorschaft als »Datenautoren«, die als »Datengeber« zur Quellenbasis eines Textes im »wesentlichen Umfang« (wenn mehr als ein Drittel des Textes auf den Daten des Datengebers beruht) beigetragen haben. In den Metadaten einer Publikation würden diese Autoren dann analog zu Herausgebern eines Sammelwerks mit einem geeigneten Kürzel, zum Beispiel »DA« separat ausgewiesen. Damit

ANZEIGE

So entspannt kann Umzug sein!

Bibliothekssystem wechseln mit LMSCloud

Egal, bei welchem LMS wir Sie abholen, wir machen Ihnen den Einstieg in Open Source leicht: Denn wir stellen Ihnen Ihr neues Bibliothekssystem „schlüssel-fertig“ in die Cloud. Beim Umzug reichern wir Ihre Titeldaten nebenbei sogar mit weiterführenden Links und Bildern für Ihr neues Discoverysystem an. Und Ihre Onleihe-Daten aktualisieren wir von nun an automatisch Tag für Tag. So fühlen Sie sich in Ihrem neuen Koha-System von LMSCloud von Anfang an zuhause!

Kontakt:
Telefon +49 89 207042-620
info@lmscloud.de
www.lmscloud.de


LMSCloud
Das Bibliothekssystem
mit dem Servicefaktor
Ein Unternehmen der ekz | Gruppe

sei eine »transparente Präzisierung der einzelnen Forschungsleistung« möglich, welches zugleich rechtlich in Nutzungsverträgen der die Daten verwahrenden Repositorien abgebildet werden könne. Neben dem Textautor gewinne auf diese Weise auch der Datenautor an wissenschaftlicher Reputation, in dem seine Daten erstens publiziert seien und zweitens zur vielfältigen »messbaren« Nachnutzung zur Verfügung stünden.⁸

Fragen der Autorschaft wurden ebenso im Workshop »Research Software Engineering und Digital Humanities. Reflexion, Kartierung, Organisation« thematisiert und insbesondere auf die fehlende Anerkennung von (DH-)Forschungssoftware-Entwicklung als wissenschaftliche Leistung für die Erstellung von Forschungsdaten, die mangelnde Nachhaltigkeit der Softwareentwicklung im Rahmen von Projekten sowie die Isolation der Berufsgruppe der Forschungssoftware-EntwicklerInnen (fehlende institutionelle Verortung, fehlende Wahrnehmung auf Augenhöhe mit WissenschaftlerInnen, fehlende Karrieremöglichkeiten) verwiesen. Auch hier wurde als ein Lösungsansatz vorgeschlagen, Software-Autorschaft in den Metadaten von DH-Publikationen abzubilden und für eine einheitliche Verwendung von Software-Zitationsstandards einzutreten. Vor dem Hintergrund der Diskussion um die Ausbildung und Gewinnung von »Data Librarians« in Bibliotheken könnten zukünftig Kontakte zur aus dem Workshop hervorgegangenen AG Research Software Engineering (AG RSE)⁹ zu einem fruchtbaren Dialog über neu zu entwickelnde Stellenprofile an der Schnittstelle von Bibliothek und Wissenschaft führen.

Aufbau einer Nationalen Forschungsdateninfrastruktur

Zur Frage, wie Bibliotheken als kooperierende Akteure für den Aufbau einer Nationalen Forschungsdateninfrastruktur (NFDI) die Speicherung und Nachnutzung von »komplex strukturierten« Forschungsdaten in den Geisteswissenschaften sicherstellen sowie auf neue Anforderungen des elektronischen Publizierens reagieren können, erläuterte Maria Effinger von der UB Heidelberg im Panel »Gute Forschungsdaten, bessere Forschung: wie Forschung durch Forschungsdatenmanagement unterstützt wird« den Aufbau der dortigen Repositorienstruktur, die mit dem Aufkommen von enhanced publications entwickelt wurde.

Auf diese Weise kann ein medienwissenschaftlicher Aufsatz samt eingebundener multimedialer (oder Bild-)Dateien im heidOK genannten Dokumentenserver gespeichert werden, wobei die multimedialen Dateien zugleich mit der Bild- und Multimedia-Datenbank heidICON beziehungsweise Forschungsdaten mit dem Archiv heidDATA verlinkt und tiefenerschlossen werden. Grundsätzlich würden Forschungsdaten von der Universitätsbibliothek Heidelberg katalogisiert, sodass NutzerInnen diese nicht gesondert im Datenrepositorium suchen, sondern bei einer Recherche im Katalogportal HEIDI (und somit auch im KVK oder dem WorldCat) neben den Print- und eRessourcen auffinden könnten. Dies habe bereits positive Auswirkungen auf die Bereitschaft gezeigt, Forschungsdaten nachhaltig zu sichern, da DatenautorInnen

über die Nutzerschaft von Repositorien hinaus für die Öffentlichkeit sichtbarer würden.

Beispielhaft nutzerzentriertes Vorgehen

Als beispielhaft für ein nutzerzentriertes Vorgehen bei der Bereitstellung digitaler Forschungsmaterialien kann im weiteren ein Projekt gelten, das im Vortrag »Historische Zeitungen kollaborativ erschließen: Die älteste, noch erscheinende Tageszeitung der Welt »under construction« von Claudia Rech, Dario Kampkaskar und Daniel Schopper von der Österreichischen Akademie der Wissenschaften vorgestellt wurde. Ausgehend von der Beobachtung, dass Bibliotheken und Archive historische Zeitungen digital zugänglich machten, diese Digitalisate aber häufig zu wenig an die Erkenntnisinteressen der zukünftigen NutzerInnen angepasst seien und die automatische Volltexterkennung gerade bei historischen Materialien schnell an ihre Grenzen stoße, ging man im Projekt den »bottom-up«-Weg und lud vor einer geplanten Volltexterschließung des bereits auf der ANNO-Plattform der Österreichischen Nationalbibliothek (ÖNB) digital vorliegenden »Wienerischen Diariums« aus dem 18. Jahrhundert eine Reihe von Fachexperten und -communities zu Workshops ein.

Während digitale Methoden in den Geisteswissenschaften bereits auf eine über 60-jährige Geschichte zurückblicken, wurde der DHd-Verband erst 2013 gegründet.

Dort und in Kooperation mit der Wiener Zeitung, die ihre LeserInnen um Nominierungen für die Auswahl von Zeitungsausgaben aus der Zeit bat, wurde ein repräsentatives Korpus zusammengestellt, das eine große Bandbreite an Interessen der NutzerInnen bezüglich Erschließungsinhalten in sich vereinigte (Sterbefälle bekannter Persönlichkeiten, Meldungen zu Naturkatastrophen, Konzertaufführungen u.v.m.). Weiterhin wurden die verschiedenen Sichtweisen der NutzerInnen auf den Text ermittelt, um dies bei der Entwicklung und Anwendung von Annotationssoftware zu berücksichtigen. Eine Folge des Interesses an diesem Projekt sei es nun, dass die ÖNB derzeit die Einrichtung eines DH-Labs plane.

Zum Schluss soll noch auf diejenigen Beiträge hingewiesen werden, in denen die Bibliothek selbst als Datenproduzent beziehungsweise Betreiber von Normdatenbanken in das Erkenntnisinteresse von DH-Projekten rückt. So erläuterten Frank Fischer und Robert Jäschke in ihrem Vortrag zu »Liebe und Tod in der DNB: der DNB-Katalog als Forschungsobjekt der digitalen Literaturwissenschaft« Methoden zur Nutzbarmachung von Katalogdaten (hier: Romantitel, Romanumfänge) für die Bearbeitung literaturwissenschaftlicher Forschungsfragen. Während sie die Repräsentativität der Deutschen Nationalbibliothek (DNB) aufgrund des Sammlungsauftrags und das Vorhandensein geeigneter Schnittstellen für Linked Open Data Exporte sowie die Verknüpfung mit der Gemeinsamen

Normdatei (GND) als ideale Grundlage für DH-Projekte hervorhoben, so vermissten sie doch eine durchgehende Verschlagwortung des Bestands beziehungsweise Kenntnisse darüber, wie zu welcher Zeit Sacherschließung betrieben wurde. Eine Kooperation mit MitarbeiterInnen der Formal- und Sacherschließung in der DNB wurde als wünschenswerter nächster Schritt avisiert.

Projekt zur jüdischen Publizistik

Aufschlussreich war zudem das Poster von Harald Lordick und Beata Mache vom Essener Steinheim Institut (STI), auf dem ihr Projekt zur jüdischen Publizistik am Beispiel der »Posener Heimatblätter« (erschieden von 1926 bis 1938) vorgestellt wurde. Diese werden in einem Projektblog und der Online-Datenbank »Posener jüdische Publizistik« bibliografisch tiefer erschlossen und via GND-Verschlagwortung untereinander und extern vernetzt. Die GND-Verknüpfung von Blogbeiträgen soll das »Potenzial von Blogs als eine Form des forschungsbegleitenden Publizierens erproben« und so zu einer höheren Akzeptanz von Wissenschaftsblogs führen. Überdies dient das Projekt dank seiner »Recherchen in deutschen und polnischen Archiven auch der sinnvollen und substanziellen Ergänzung der GND, durch Neuanlage, Ergänzung und Korrektur von Datensätzen«. Für die ProjektmitarbeiterInnen wurde zu dem Zweck sogar ein GND-Zugriff mit Schreibberechtigung gewährt, für den das Vorhaben ein eigenes nachnutzbares Interface (Editor) entwickelt hat.¹⁰

Die nächste Konferenz DHd 2019 wird von der Universität Mainz und der Goethe-Universität Frankfurt gemeinsam ausgerichtet. Der vorliegende Beitrag wurde ermöglicht durch ein Reisekostenstipendium der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

- 1 Deutscher Bibliotheksverband (dbv), Sektion 4 (Hg.) (2018): Positionspapier »Wissenschaftliche Bibliotheken 2025«, www.bibliotheksverband.de/fileadmin/user_upload/Sektionen/sektion4/Publikationen/WB2025_Endfassung_endg.pdf, S. 2, 8. [alle Internetquellen zuletzt abgerufen am 21.6.2018]
- 2 Siehe die Homepage des Verbands »Digital Humanities im deutschsprachigen Raum« (DHd) <https://dig-hum.de/digitale-geisteswissenschaften>
- 3 Siehe <https://dig-hum.de/ueber-dhd>; zur ausführlichen Definition des Begriffs »Digital Humanities«, zu den verwendeten digitalen Methoden und Werkzeugen sowie Aufgaben des Verbands siehe <https://dig-hum.de/thesen-digital-humanities-2020>
- 4 DHd-Blog Homepage: <https://dig-hum.de/newskategorien/blog>
- 5 Siehe den Call for Papers zur Konferenz <http://dhd2018.uni-koeln.de/call-for-papers>
- 6 Georg Vogeler (Hg.), DHd 2018 – Kritik der digitalen Vernunft. Konferenzabstracts. Universität zu Köln, 26. Februar bis 2. März 2018. <http://dhd2018.uni-koeln.de/wp-content/uploads/boa-DHd2018-web-ISBN.pdf>
- 7 Für Videoaufzeichnungen von Konferenzbeiträgen siehe <http://dhd2018.uni-koeln.de/video> - ebenso den Twitter-Account @dhd2018 des Konferenzkomitees sowie die Twitter-Wall mit einem Überblick über weitere Tweets zur Konferenz unter <https://walls.io/dhd2018>; den DHd Blog mit Berichten von Ulrike Wuttke für die DHd-AG Datenzentren (<https://dhd-blog.org/?p=9740>)

oder von Ulrike Henny-Krahmer, Frederike Neuber, Patrick Sahle und Franz Fischer zum Panel »Alles ist im Fluss – Ressourcen und Rezensionen in den Digital Humanities« (<https://dhd-blog.org/?p=9750>); ebenso eine lesenswerte Kritik von Fabian Cremer zu »Nun sag, wie hältst Du es mit dem Digitalen Publizieren, Digital Humanities?« in seinem Wissenschafts-Blog »Digitale Redaktion. Editorial zum wissenschaftlichen Publizieren« (<https://editorial.hypotheses.org/113>) und die Rückschau zur Tagung von den MitarbeiterInnen der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) Alexander Czmiel, Stefan Dumont, Frederike Neuber, Christian Thomas, Kay-Michael Würzner unter <https://edoc.bbaw.de/frontdoor/index/index/docId/2878>

8 Ausführlich siehe auch Moeller, Katrin (2018): Ist kooperativ jetzt umsonst? Die Ausweisung von Datenautorenschaft als neue Form wissenschaftlicher Reputation zur Förderung offener Forschungskulturen. In: Vogeler, Georg (Hg.) DHd 2018 – Kritik der digitalen Vernunft. Konferenzabstracts. Universität zu Köln 26. Februar bis 2. März 2018. <http://dhd2018.uni-koeln.de/wp-content/uploads/boa-DHd2018-web-ISBN.pdf>, S. 241-243

9 Kontaktseite der AG RSE siehe <https://dh-rse.github.io>

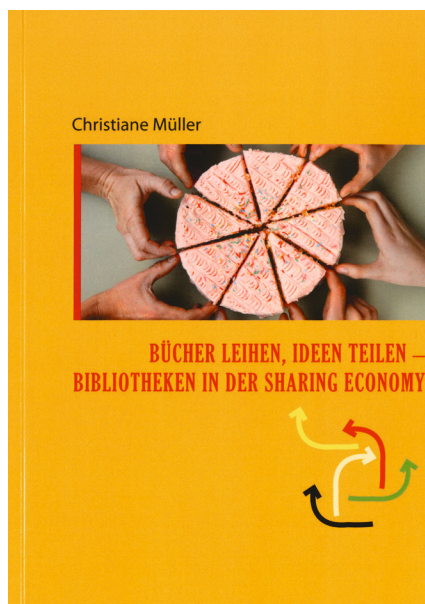
10 Lordick, Harald, & Mache, Beata. (2018). Annotationen anhand der Gemeinsamen Normdatei aus einer anwendungsorientierten Perspektive historischer Forschung. Zenodo. <http://doi.org/10.5281/zenodo.1188230>



Dr. Cosima Wagner, Bibliotheksreferendarin an der Universitätsbibliothek/Campusbibliothek der Freien Universität Berlin. Studium der Japanologie und Geschichte an der Philipps-Universität Marburg sowie der Freien Universität Berlin, 2008 Promotion im Fach Japanologie an der Goethe-Universität Frankfurt (Publikation: »Robotopia Nipponica – Recherchen zur Akzeptanz von Robotern in Japan«, Tectum 2013). Von 2013 bis Frühjahr 2017 Fachkoordinatorin für das Cluster Ostasien und das Cluster Religionen im Bibliotheksneubauprojekt »24in1« – die heutige Campusbibliothek – der Freien Universität Berlin. 2017 gemeinsam mit Martin Lee und Dr. Andreas Gräff Einwerbung eines vom BMBF geförderten Drittmittelforschungsprojekts zu »Aufbau und Erprobung von Strategien zum Forschungsdatenmanagement mit dem Schwerpunkt von Forschungsdaten in nicht-westlichen Sprachen, insbesondere aus dem Ostasiatischen Raum und dem Vorderen Orient«. Aktuelle Schwerpunkte ihrer Tätigkeit als Referendarin sind die Themen Digital Humanities und Forschungsdatenmanagement sowie Projekte als embedded librarian für die Ostasienfächer der Freien Universität Berlin.

Plattform für gesellschaftliche Teilhabe und Integration

Zur Profilbildung der Öffentlichen Bibliothek



Müller, Christiane: Bücher leihen, Ideen teilen – Bücher in der Sharing Economy. Berlin: Simon Verlag für Bibliothekswissen, 2017. 122 Seiten. ISBN 978-3-945610-33-6 – Broschur: EUR 17,50

Bibliotheken liegen voll im Trend! Einst gegründet, um entweder stolze Sammlungen zusammenzutragen oder jedermann Zugang zu Information und Bildung zu ermöglichen, erfüllen sie diese Zweckbestimmungen auch heute noch, allerdings entsprechen sie mit dem Prinzip des Teilens und gemeinsamen Nutzens von Ressourcen heute auch dem Trend der Sharing Economy.

Die oft gestellte Frage nach der Daseinsberechtigung von Bibliotheken stellt sich im digitalen Zeitalter neu.

Den Vergleich mit dem aktuellen Trend der Sharing Economy hat die Autorin zum Anlass genommen, die gesellschaftliche Rolle von Bibliotheken heute zu hinterfragen und im rundum zu beobachtenden »Sharing-Hype« als Chance für Bibliotheken zu definieren: Wir »sharen« heute Fahrräder, Autos, Werkzeuge, auch Wissen via Wikipedia, Facebook oder Blogs.

Öffentliche Bibliothek als aktive, partizipative Bildungseinrichtung

Die oft gestellte Frage nach der Daseinsberechtigung von Bibliotheken im digitalen Zeitalter, da Informationen – wenn gleich nicht unbedingt qualitätssicher – scheinbar kostenlos zeit- und ortsunabhängig zu bekommen sind, stellt sich vor diesem Hintergrund neu. Um bestehen zu können, gilt es für Bibliotheken, sich neu zu definieren und zu positionieren. Öffentliche Bibliotheken als Bildungseinrichtungen müssen sich heute, um gegenüber dem kommerziellen Informationsmarkt bestehen zu können, als bürgernahe Plattformen mit regionaler oder lokaler Ausrichtung neu aufstellen: Nicht als Portale, von denen nur Informationen abgerufen werden, sondern als Plattformen, auf denen Bürger und Bürgerinnen aktiv und demokratisch partizipierend die Angebote ihrer lokalen Bibliothek mitgestalten und Informationen, Wissen und Bildung neben der Mediennutzung auch aus gemeinschaftlichem Mit- und Füreinander generieren.

Personalressourcen sind begrenzt

Die lokale Öffentliche Bibliothek als Scharnier zwischen Staat und Zivilgesellschaft ist prädestiniert dafür, sich als

Anschrift der Rezensentin: **Dr. Petra Hauke**, Lehrbeauftragte, Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin, Unter den Linden 6, 10099 Berlin, petra.hauke@hu-berlin.de

Plattform für gesellschaftliche Teilhabe und Integration anzubieten – nebenbei gesagt auch ganz im Sinne der Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030 der Vereinten Nationen: Repaircafés, Urban Gardening Programme, Food-Saving-Aktionen, Makerspaces, Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit einschlägigen Partnern wie zum Beispiel NGOs oder Inklusionsprojekte für am Rande der Gesellschaft Stehende bieten ein weites Feld für eine entsprechende aktuelle Profilbildung.

Öffentliche Bibliotheken müssen sich als bürgernahe Plattformen mit regionaler oder lokaler Ausrichtung neu aufstellen.

Die Autorin denkt an nicht weniger als die »Neuerfindung der Bibliothek«, greift dabei umfangreich auf deutsche und englischsprachige Quellen zurück, insbesondere Richard David Lankes, aus dessen Publikation »Expect more: Demanding better libraries for today's complex world« (2. Aufl. 2016) eine 25-seitige – englische – Leseprobe angefügt ist (sodass der eigentliche Text der Autorin sich letztlich auf 88 Seiten beschränkt). Die Übersetzung von Hans-Christoph Hobohm ist inzwischen im selben Verlag erschienen.

Die lokale Öffentliche Bibliothek als Scharnier zwischen Staat und Zivilgesellschaft ist prädestiniert dafür, sich als Plattform für gesellschaftliche Teilhabe anzubieten

Vor einer Neuauflage wäre ein redaktioneller Korrekturdurchgang wünschenswert, dennoch: Insgesamt ist das kleine Buch eine inspirierende Lektüre, die aus möglichem Bibliotheks-Alltags-Trott herausführt und die »Sinnfrage« neu beantwortet: Bibliotheken als »Ermöglichungsräume«, die Beziehungen zwischen den Nutzern ermöglichen und aus dem Miteinander der Menschen neues Wissen generieren.

Petra Hauke

Neue Fachliteratur

Deutsche Initiative für Netzwerkinformation e. V.: *Thesen zur Informations- und Kommunikationsinfrastruktur der Zukunft*. Göttingen, 2018. 20 Seiten: Illustrationen. Online verfügbar unter DOI: <http://doi.org/10.18452/19126>

Engelkenmeier, Ute: *Das Bild der Bibliotheken, Bibliothekarinnen und Bibliothekare im deutschen Fernsehen: standardisierte Inhaltsanalyse von Fernsehsendungen der Gegenwart*. – IX, 383 Seiten. Berlin, Humboldt Universität zu Berlin, Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft, Dissertation, 2018. – Zugänglich unter <https://edoc.hu-berlin.de/handle/18452/19943>

Flachowsky, Sören: »Zeughaus für die Schwerer des Geistes«. Göttingen: Wallstein, 2018. ISBN 978-3-8353-3196-9 – Festeinband, EUR 69,–
Bd. 1. 549 Seiten: Illustrationen, Diagramme
Bd. 2. Seite 550-1338 : Illustrationen, Diagramme, Plan

Klassifikationen in Bibliotheken: Theorie – Anwendung – Nutzen / herausgegeben von Heidrun Alex, Guido Bee und Ulrike Junger. Berlin (u.a.): De Gruyter Saur, 2018. XVII, 278 Seiten: Illustrationen. ISBN 978-3-11-029904-5 – Festeinband, EUR 59,95. Auch als E-Book erhältlich

Lankes, R. David: *The Atlas of New Librarianship / R. David Lankes*. Cambridge, Mass. [u.a.] : MIT Press, 2011. XV, 408 pages: Illustrations, Diagrams, Maps. ISBN: 978-0-262-01509-7 – Paperback, USD 55.– Jetzt frei verfügbar via <https://david-lankes.org/new-librarianship/the-atlas-of-new-librarianship-online>

Libraries and the Sustainable Development Goals: a Storytelling Manual / International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA). Den Haag, 2018. 29 pages: illustrations. – Online unter www.ifla.org/files/assets/hq/topics/libraries-development/documents/sdg-storytelling-manual.pdf

Munro, Karen: *Tactical Urbanism for Librarians: Quick, Low-Cost Ways to Make Big Changes*. Chicago, IL: ALA Editions, 2017. 176 pages. ISBN 978-0-8389-1558-5 – Softcover, USD 57,–

Rau, Christian: »Nationalbibliothek« im geteilten Land: Die Deutsche Bücherei 1945-1990. Göttingen: Wallstein Verlag, 2018. 727 Seiten: Illustrationen. ISBN 978-3-8353-3199-0 – Hardback, EUR 54,90

Schlipf, Fred; Moorman, John A.: *The Practical Handbook of Library Architecture: Creating Building Spaces that Work*. Chicago, IL: ALA Editions, 2018, 1040 pages. ISBN 978-0-8389-1553-0 – Softcover, USD 149,–

Shadow Libraries: Access to Educational Materials in Global Higher Education / edited by Joe Karaganis. Cambridge, MA (u.a.): The MIT Press (u.a.), 2018. 313 pages: illustrations, maps. ISBN 9780262535014 – Paperback, USD 25,–. Online verfügbar unter https://monoskop.org/images/f/f5/Karaganis_Joe_ed_Shadow_Libraries_Access_to_Knowledge_in_Global_Higher_Education_2018.pdf

Toetzke, Katrin; Wissen, Dirk: *Die Öffentliche Bibliothek als Nutzer und Anbieter der Virtuellen Bibliothek: Zwanzig Jahre Internet in deutschen Öffentlichen Bibliotheken*. Wiesbaden: b.i.t.online Verlag, 2018. 104 Seiten. (b.i.t. online; Innovativ; 72) ISBN 978-3-934997-92-9 – Broschiert, EUR 24,50

Sitzungsprotokoll der BIB-Mitgliederversammlung 2018 im Rahmen des 107. Deutschen Bibliothekartages

Ort: Berlin, Sonnenallee 225 (Estrel), Saal 4

Datum: Dienstag, 12.06.2018, 15.00 – 17.30 Uhr

Versammlungsleitung: Katrin Lück (Kommission für One-Person Librarians)

Protokoll: Ulrike Kraß (Kommission für Fortbildung) und Jürgen Plieninger (Kommission für One-Person Librarians)

0. Begrüßung und Eröffnung durch den Bundesvorstand

Die Vorsitzende Vesna Steyer heißt die Anwesenden willkommen und eröffnet damit die Mitgliederversammlung. Auf dem Podium sind außer ihr die Vorstandsmitglieder Sylvia Gladrow, Tom Becker und Dirk Wissen sowie die BIB-Geschäftsführerin Kristina Lippold anwesend.

1. Regularien

Vesna Steyer stellt fest, dass die Mitgliederversammlung ordnungsgemäß entsprechend der Satzung, sowie form- und fristgemäß über Bekanntmachung in BuB und auf der Webseite einberufen wurde.

Zu Beginn der Versammlung sind 107 stimmberechtigte Mitglieder und 3 Gäste anwesend. Die Mitgliederversammlung ist beschlussfähig. Im Laufe der Versammlung haben sich insgesamt 128 Mitglieder in die Anwesenheitslisten eingetragen.

[Versehentlich wurden die TOP 1.1 und 1.2. in der Behandlung

vertauscht, dies wurde durch die Mitgliederversammlung jedoch nicht beanstandet.]

1.1. Wahl der Versammlungsleitung

Kristina Lippold: Vorgeschlagen als Versammlungsleitung wird Katrin Lück, Saarbrücken. Gibt es weitere Vorschläge? Das ist nicht der Fall. Es wird per Handzeichen abgestimmt, die Versammlungsleitung wird einstimmig ohne Gegenstimmen und Enthaltungen bestätigt.

Katrin Lück (Kommission für One-Person Librarians) wird einstimmig ohne Gegenstimmen und Enthaltungen zur Versammlungsleiterin gewählt.

1.2. Genehmigung der Tagesordnung

Die mit der Einladung versendete Tagesordnung wird einstimmig ohne Gegenstimmen und Enthaltungen angenommen.

1.3. Bestätigung der Beisitzer

Als Beisitzerinnen vorgeschlagen werden Barbara Lenk, Dresden und Karin Langenkamp, Bonn. Beide werden ohne Gegenstimmen und Enthaltungen per Handzeichen gewählt.

1.4. Anträge der Mitglieder auf Entschlüsse zu TOP 10

Katrin Lück: Es sind bisher keine Anträge von Mitgliedern auf Entschlüsse eingegangen. Werden jetzt noch Anträge gestellt? Dies ist nicht der Fall. Damit werden auf dieser

Mitgliederversammlung keine Anträge verhandelt.

2. Gedenken verstorbener Mitglieder

Vesna Steyer bittet um eine Gedenkminute für die verstorbenen BIB-Mitglieder.

3. Bericht des Bundesvorstandes | Jahresabschluss 2017 | Information zur Wirtschafts- und Finanzplanung 2018

3.1. Bericht des Bundesvorstandes

Vesna Steyer weist darauf hin, dass der Vorstandsbericht bereits in den Verbandsnachrichten der Zeitschrift BuB publiziert wurde und sie lediglich einige Stichpunkte nennen werde:

- BuB (70-jähriges Jubiläum in diesem Jahr, Einführung der App, Bernd Schleh wieder ausschließlich als Redakteur tätig)
- Geschäftsstelle (Antritt der Position als Geschäftsführerin durch Kristina Lippold im Sommer 2017; gute Bewältigung der Einführung von DATEV und der Mitgliederversoftware durch das Team der Geschäftsstelle)
- Übernahme der Aufgabe als Finanzvorstand durch Sylvia Gladrow
- Mitveranstalter des Bibliothekartages und Stand und Veranstaltungen auf den Buchmessen
- Mitarbeit im Dachverband BID (Erarbeitung der Ethikgrundsätze 2017)
- Erweiterung der Zusammenarbeit mit VDB

Aussprache:

Christa Waltenberg, München: Wie weit ist man mit der Zusammenarbeit mit dem VDB?

Vesna Steyer: Die Kontakte wurden in den letzten drei Jahren intensiviert und nach dem Auftrag durch die Mitgliederversammlung 2017 noch strukturierter angegangen. Eine Klausurtagung hat im Oktober 2017 in Erlangen stattgefunden.

3.2. Jahresabschluss 2017, Informationen zur Wirtschafts- und Finanzplanung 2018

Der Jahresabschluss 2017 (vorläufig, vor Steuern, Hauptkennziffern) und der interne Wirtschaftsplan 2018 werden den Mitgliedern zu Beginn der Mitgliederversammlung ausgehändigt. Kristina Lippold erläutert einige Posten in den Übersichten. Vor Steuern hat der BIB das Jahr 2017 mit einem positiven Betriebsergebnis von 88 822,65 Euro abgeschlossen, so dass sich das Gesamtvermögen auf rund 721 000 Euro beläuft. Die Rücklagen werden benötigt, um Risiken abzudecken und Investitionen tätigen zu können.

Viele Posten im Wirtschaftsplan sind durch Verträge gebunden (z.B. Mieten, Gehälter und Wartungsverträge), manche wegen Projekten punktuell hoch (z.B. EDV-Kosten wegen der Einführung der Mitglieder-Software; Budget der Kommission für Eingruppierungsberatung wegen der geplanten Veröffentlichung der Arbeitsvorgänge an Öffentlichen Bibliotheken).

Aussprache: Es erfolgen keine Fragen durch die Mitglieder.

4. Rechnungsprüfung

Die Rechnungsprüfung wurde durch die beiden Rechnungsprüferinnen Cornelia Lutter, Aachen und Christa Waltenberg, München durchgeführt.

4.1. Bericht und Aussprache

Cornelia Lutter und Christa Waltenberg haben am 19./20.04.2018 die Rechnungsprüfung vorgenommen. Cornelia Lutter verliest den Bericht. Neben der stichprobenhaften Prüfung wurden zwei Fortbildungsveranstaltungen genauer betrachtet. Es gab keine Beanstandungen. Die Rechnungsprüferinnen heben das kostenbewusste Handeln der Geschäftsführerin Kristina Lippold hervor und bedanken sich bei ihr für die gute Arbeit.

Aussprache: Es gab keine Wortmeldungen. Katrin Lück bedankt sich bei den Rechnungsprüferinnen.

4.2. Turnusgemäße Wahl eines Rechnungsprüfers / einer Rechnungsprüferin

Die zweijährige Amtszeit von Cornelia Lutter endet mit dieser Mitgliederversammlung. Sie ist wiederum die einzige Kandidatin und wird einstimmig bei einer Enthaltung gewählt und ist damit wieder zur Rechnungsprüferin bestellt. Kristina Lippold bedankt sich bei den Rechnungsprüferinnen.

5. Entlastung des Vorstandes

Cornelia Lutter stellt den Antrag, den Vorstand zu entlasten. Der Vorstand wird einstimmig bei 4 Enthaltungen entlastet.

6. Wahl zum Bundesvorstand für die Amtszeit 2018-2021

Kristina Lippold: Zum ersten Mal seit Langem gibt es mehr Kandidatinnen und Kandidaten als in den Bundesvorstand zu wählende Mitglieder.

Vorstellung der Kandidatinnen und Kandidaten

Die Kandidatinnen und Kandidaten haben sich auf der Webseite und in

BuB vorgestellt. Daher stellen sie sich hier lediglich in Form und Länge eines Tweets dar. Diese Texte wurden durch @bub_magazin in Twitter und auf die Twitterwall gepostet.

Ute Engelkenmeier macht geltend, dass sie mit »ei« und nicht mit »ey« geschrieben werde, wie auf den Wahlzetteln steht. Da es jedoch kein Mitglied mit der Schreibweise »Engelkenmeyer« gibt, werden die Stimmzettel nicht geändert.

Nachfrage einer Teilnehmerin an Renate Gundel: Wie ist Ihre Haltung zur Sonntagsöffnung?

Renate Gundel verweist auf die 2015 vom BIB durchgeführte Mitgliederumfrage, die sich nur hauchdünn dafür aussprach. Sie ist gegen eine Öffnung von Bibliotheken an Sonntagen.

Wahl

Kristina Lippold teilt mit, dass es eine überwältigende Anzahl von Briefwahlanträgen mit 188 abgegebenen Stimmen gegeben habe, davon 1 ungültige.

Kristina Lippold erläutert das Wahlverfahren vor dem Hintergrund der Wahlordnung. Sie betont auf Nachfrage, dass im Fall der Nichtwahl der einzigen Kandidatin für den Vorsitz der neugewählte Bundesvorstand ein Mitglied zur / zum Vorsitzenden bestimmt.

Es wird gewählt und anschließend werden die Stimmen aus der Briefwahl und der Wahl der Mitgliederversammlung gemeinsam ausgezählt.

Auszählung (während der Auszählung der Stimmzettel wird die Mitgliederversammlung fortgeführt) / Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Zeitlich wurde das Ergebnis am Ende der Sitzung verkündet. Hier im Protokoll wird es wegen der Tagesordnung und dem sachlichen Zusammenhang an dieser Stelle aufgeführt:

Kristina Lippold verkündet das Wahlergebnis:

Wahl zum Bundesvorstand

297 Stimmzettel wurden abgegeben, eine Stimme war ungültig.

Prof. Dr. Tom Becker	217
Ute Engelkenmeier	273
Sylvia Gladrow	251
Renate Gundel	151
Carola Speicher	220
Dr. Dirk Wissen	211

Damit sind Tom Becker, Ute Engelkenmeier, Sylvia Gladrow, Carola Speicher und Dirk Wissen gewählt. Kristina Lippold fragt die Bereitschaft der Kandidatinnen und Kandidaten zur Annahme der Wahl persönlich ab: Alle Kandidierenden nehmen die Wahl an.

Wahl zur Vorsitzenden

292 abgegebene Stimmzettel
 279 Stimmen für die Wahl von Ute Engelkenmeier als Vorsitzende
 12 Stimmen ohne Kennzeichnung
 1 Stimme war ungültig
 Ute Engelkenmeier nimmt die Wahl an.

Kristina Lippold: Diese Ergebnisse werden als vorläufiges Wahlergebnis am 15.06.2018 auf der Website und in Heft 7 von BuB veröffentlicht. Die Einspruchsfrist entsprechend der Satzung endet am 15.07.2018.

Tom Becker dankt der nicht gewählten Kandidatin Renate Gundel für Ihre Kandidatur und ihre langjährigen diskursiven Beiträge im Verband und hofft auf eine weitere gute Zusammenarbeit.

7. BuB

7.1. Berichte aus der Redaktion und der Herausgeberschaft

Die scheidende Herausgeberin, Dr. Carola Schelle-Wolff, berichtet und beschreibt 2017 als Jahr der Konsolidierung. Die Redaktion hat durch die Entlastung von Bernd Schleh von der Geschäftsführung wieder Zeit für Qualität und Weiterentwicklung (Einführung der App, Verlinkung der

Meta-Daten der BuB-Artikel der Jahre 1981 bis 2017 durch die Web-Kommission auf BIB-OPUS usw.). Sie bedankt sich bei der Redaktion und dem Mitherausgeber Olaf Eigenbrodt für die gute Zusammenarbeit und erwähnt im Rückblick auf ihre Tätigkeit den optischen Wandel der Zeitschrift und die inhaltliche Erweiterung in den letzten Jahren.

7.2. Wahl der HerausgeberInne / Vorstellung der Kandidatinnen und Kandidaten

Auch hier wieder Vorstellung der Kandidatinnen und Kandidaten im Twitter-Stil, Verbreitung durch @bub_magazin auf Twitter.

Wahl / Auszählung (während der Auszählung der Stimmzettel wird die Mitgliederversammlung fortgeführt / Bekanntgabe des Wahlergebnisses

Das Wahlergebnis wird chronologisch erst am Ende verkündet und sachlich hier erwähnt. Kristina Lippold verkündet das Ergebnis:

Wahl der Herausgeber

287 Stimmzettel wurden abgegeben
 284 waren gültig
 3 waren ungültig

Brigitte Döllgast	135
Olaf Eigenbrodt	164
Prof. Dr. Ursula Georgy	108
Frank Merken	63
Dr. Klaus Ulrich Werner	76

Damit sind Brigitte Döllgast und Olaf Eigenbrodt als Herausgeberin und Herausgeber gewählt. Beide nehmen die Wahl an.

Kristina Lippold: Auch dieses Ergebnis wird am 15.06.2018 auf der BIB-Website und in Heft 7 von BuB veröffentlicht und erst mit Ablauf der Einspruchsfrist am 15.07.2018 gültig.

Dirk Wissen hält eine Laudatio auf die scheidende Vorsitzende Vesna Steyer.

8. Zusammenarbeit von BIB und VDB

Vesna Steyer begrüßt Konstanze Söllner, die Vorsitzende des VDB und knüpft an die Klausurtagung der Vorstände von BIB und VDB im Oktober 2017 in Erlangen an.

8.1. Grußwort der Vorsitzenden des VDB mit dem Schwerpunkt »Openness als Verbandsstrategie des VDB«

Konstanze Söllner erläutert die grundlegende Ausrichtung aller Leistungen des VDB an openness und illustriert diese Haltung an verschiedenen Beispielen (o-bib, OpenBiblioJobs, library-training und Bibliothekartag). An diesen Punkten sind die Vorstände von BIB und VDB miteinander im Gespräch.

8.2. Aussprache zum Stand der Fusionsgespräche

Frage von Christa Waltenberg: Welche Position hat der BIB? Wie ist der Stand der Fusion? Vesna Steyer unterstreicht anhand der von Konstanze Söllner benannten Beispiele die kritischen Punkte, die noch der Klärung bedürfen. Tom Becker konkretisiert dies anhand der unterschiedlichen Publikationsformen der Zeitschriften.

9. Aus den Gremien des BIB

9.1. Kommissionsforum / Kommission für Fortbildung – FobiKom

Ulrike Kraß, die Vorsitzende der Kommission für Fortbildung, stellt die Mitglieder und die Arbeitsschwerpunkte der Kommission vor.

Die Kommission wirkt nach innen in den Verband hinein (z. B. Unterstützung der Landesgruppen bei ihrer Fortbildungsarbeit) und nach außen in die Berufsöffentlichkeit (z. B. Organisation von Fortbildungsveranstaltungen, bspw. dem jährlichen BIB-Sommerkurs). Es gab keine Anmerkungen zu diesem Punkt.

Vorstellung neuer Kommissionsmitglieder

Tanja Erdmenger, Münchner Stadtbibliothek, Mitglied in der Kommission für Fortbildung

9.2. Vorstellung der Landesgruppe Berlin

Frank Redies, der Vorsitzende der Landesgruppe Berlin, berichtet von der Arbeit des Landesgruppenvorstandes. Er hebt die Studienreisen hervor, die regelmäßig organisiert werden und den Tag der Bibliotheken in Berlin und Brandenburg, der in Kooperation mit anderen

Verbänden veranstaltet wird. Es gab keine Anmerkungen zu diesem Punkt.

Aussprache zu den Berichten und Plakaten

In der Pause hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Gelegenheit, die präsentierten Plakate der Kommissionen zur Kenntnis zu nehmen.

10. Anträge / Entschlüsse / Nachträge

Es gab keine Anträge und auch

keine Entschlüsse der Mitgliederversammlung.

11. Verschiedenes

Klaus-Ulrich Werner, Berlin wies auf die Deutsche Literaturkonferenz hin, die ein Schiff gechartert hätte. Man könne sich dort am Donnerstagnachmittag zum Thema »E-Books« treffen. Vesna Steyer schließt die Mitgliederversammlung um 17:30 Uhr.

*Vesna Steyer (Vorsitzende),
Katrin Lück (Versammlungsleitung),
Ulrike Kraß (Protokollantin),
Jürgen Plieninger (Protokollant)*

Thüringen

Informationskompetenz: Vernetzte Dienste – vernetzte Bibliotheken

Workshop für Behörden- und Parlamentsbibliotheken in Erfurt

Seit einigen Jahren bietet die Landesgruppe Thüringen für OPL-Aktive eine Plattform für Weiterbildungen und fachlichen Austausch. Das diesjährige Programm des zweitägigen Workshops, organisiert von Maria Göckeritz (Bibliothek des Thüringer Landtages), stand unter dem Titel Informationskompetenz. Unterstützung findet der Workshop regelmäßig durch die Thüringer Universitäts- und Landesbibliothek Jena (ThULB) und die Universitätsbibliothek Erfurt, die in diesem Jahr zudem ihre Räumlichkeiten zur Verfügung stellte.

Als Auftakt berichtete Stefan Götz (Niedersächsisches Ministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, Hannover) von seinen Erfahrungen über die Einführung eines Discoverysystems in seiner Ministeriumsbibliothek. Ebenso auf Interesse stießen die seit vielen Jahren etablierten Digitalisierungsaktivitäten der Thüringer Universitäts- und Landesbibliothek Jena im Periodika-Bereich, wie bspw.

Adressbücher, historische Zeitungen sowie historische Gesetzes- und Parlamentsblätter aus dem Thüringer Raum, vorgestellt von Petra Kunze (ThULB Jena). Den Abschluss des Tages bildete eine Führung durch die Universitätsbibliothek Erfurt.

Am zweiten Tag informierte Franziska Wein (UB Erfurt) über förmliche Vergabeverfahren in der Erwerbung. Einen großen Block nahm Thomas Witzgall (ThULB Jena) über die Neuerungen des Urheberrechts ein, welches einige Veränderungen für den beruflichen Alltag mit sich bringt. Den Rahmen komplettierte Katja Freudenberg (UB Erfurt) durch eine kurze Einführung in das Literaturverwaltungsprogramm Citavi.

Ausreichend Zeit wurde zudem den TeilnehmerInnen für einen fachlichen Austausch gegeben, da der Alltag in einer OPL dafür oft nur wenig Raum lässt. Die Veranstaltungsreihe wird im nächsten Jahr eine Fortsetzung finden.

*Petra Kunze,
BIB-Landesgruppe Thüringen*

**Impressum
»Aus dem Berufsverband«**

Herausgeber: BIB – Berufsverband Information Bibliothek e. V., Postfach 13 24, 72703 Reutlingen www.bib-info.de

Verantwortliche Bearbeiterinnen:



Katrin Lück
Europa-Institut /
Bibliothek Universität des Saarlandes,
Postfach 151150,
66041 Saarbrücken

Telefon:
0681 / 302-2543



Karin Holste-Flinspach
Stauffenbergsschule,
Arnsburger Straße 44,
60385 Frankfurt/Main

Telefon:
069 / 21246841

E-Mail:
bub-verbandsteil@bib-info.de

Redaktionsschluss für Verbandsmitteilungen
BuB Heft 10/2018: 14. August



Martin Eichhorn schilderte beim FaMI-Tag 2018 humorvoll typische Situationen mit Bibliotheksbesuchern. Fotos: Heike Heinisch

Baden-Württemberg

FaMIs? FaMIs!

Der FaMI-Tag 2018 der BIB-Landesgruppe Baden-Württemberg an der Universitätsbibliothek in Mannheim – ein voller Erfolg

Im Juni fand der von der BIB-Landesgruppe Baden-Württemberg mit tatkräftiger Hilfe der Kolleginnen und Kollegen der UB Mannheim organisierte FaMI-Tag 2018 statt. Nach einem zuerst schleppenden Beginn, wurden wir am Jahresanfang förmlich überschwemmt mit Anmeldungen aus ganz Deutschland, sodass wir letztendlich in einen doppelt so großen Hörsaal wie ursprünglich geplant umziehen mussten, und trotzdem war die Veranstaltung schon zwei Monate vor Beginn ausgebucht. Das Programm hat neben mehreren Führungen durch die beiden Häuser in Mannheim auch Vorträge und Informationsstände zu den Fortbildungsmöglichkeiten für FaMIs geboten, sodass sich jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer das Programm individuell zusammenstellen konnte.

Nach der Begrüßung durch die stellvertretende Bibliotheksdirektorin Annette Klein und die Vorsitzende der BIB-Landesgruppe Baden-Württemberg Birgit König hatten die Teilnehmer gleich zu Beginn die Gelegenheit, sich an den sechs Informationsständen zu informieren:

- Elke Durek war von der Fachhochschule Potsdam angereist und hat die Möglichkeit der berufsbegleitenden Fernweiterbildung vorgestellt. Innerhalb des Fachbereichs Informationswissenschaften kann man in Potsdam eine circa vierjährige berufsbegleitende Fernweiterbildung durchführen.¹



An sechs Informationsständen gab es die Möglichkeit, sich zu Fortbildungen zu informieren.

- Anke Wittich von der Hochschule Hannover, Fak. III, Abt. Information und Kommunikation, hat den berufsbeleitenden Bachelor-Studiengang Informationsmanagement im Kurzvortrag und am Infostand vorgestellt.²
- Cornelia Vonhof und das Team der Hochschule der Medien Stuttgart stellten ihr »Short-Tracks-Projekt« vor. In diesem vom Ministerium für Wissenschaft und Kunst in Baden-Württemberg geförderten Projekt wird untersucht, wie das Bachelor-Studium Bibliotheks- und Informationsmanagement in Vollzeit an der HdM für FaMIs mit abgeschlossener Berufsausbildung spürbar verkürzt werden kann. Ziel ist es, zum Wintersemester 2019 ein Konzept zu erarbeiten, das dieser qualifizierten Zielgruppe durch die Anrechnung von Kompetenzen, die sie aus der betrieblichen und schulischen Ausbildung mitbringt, den Zugang zu einem verkürzten Studium an der HdM eröffnet.
- Karin Holste-Flinspach (KAuB, Kommission für Ausbildung und Berufsbilder) hat die Möglichkeiten der Externenprüfung und der Fachwirtfortbildung an ihrem Stand vorgestellt. Ab Ende Oktober 2018 wird der 4. Fachwirthergang in Frankfurt am Main beginnen, hier sind noch Bewerbungen möglich.³
- Den eigenen beruflichen Horizont erweitern, mal über den Tellerrand schauen und sich mit Kollegen über aktuelle Themen und Trends im Bibliotheks- und Informationsbereich austauschen oder Einblicke in die Arbeitsabläufe anderer Bibliotheken bekommen, ist mithilfe eines Auslandspraktikums möglich. Dazu stellte Sabine Stummeyer den BIB-Exchange, das Austauschprogramm für BIB-Mitglieder, in einem Kurzvortrag vor und erläuterte die wichtigsten Fragen:
 - Welche Aufgaben übernimmt hierbei der BIB?
 - Wie läuft der Bewerbungsprozess ab?

Das Programm hat neben mehreren Führungen durch die beiden Häuser in Mannheim auch Vorträge und Informationsstände zu den Fortbildungsmöglichkeiten für FaMIs geboten.

- Welche Aufgaben übernimmt hierbei der Interessent?
Die Möglichkeit, ganz individuelle Fragen dazu am BIB-Exchange-Informationsstand zu stellen, wurde von vielen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Veranstaltung genutzt.⁴
- Kirsten Brodmann und Volker Fritz von der BIB-Kommission für Eingruppierungsberatung standen ebenfalls für Beratungsgespräche bereit. Martin Eichhorn hat einen kurzweiligen Vortrag zum Thema »Konfliktmanagement an der Ausleihtheke« gehalten. Humorvoll schilderte er typische Situationen mit mehr oder weniger anstrengenden Kunden und bot zum Teil verblüffende Auswege aus den unangenehmen Begegnungen. Als Reaktionsform auf eine etwaige Beleidigung könne man sogar mit der Frage »Gibt es Sie auch in nett?« kontern.
Nach einer kurzen Pause hat Birgit Hanke mit einem Vortrag zum Thema »Kinder als Bibliotheksbenutzer – pädagogische Ansprüche an FaMIs« den FaMI-Tag abgeschlossen.
Nach einer kurzen theoretischen Einführung zum Thema Pädagogik

referierte Hanke über die kindgerechten Einrichtung einer Bibliothek (Regalhöhe und kindgerechte Aufenthaltsmöglichkeiten), über die Funktion der Bibliothekarinnen und Bibliothekare als Sprachvorbild, bis hin zum Umgang mit Kindern in der Bibliothek.
Die Stadtbibliothek und die Universitätsbibliothek boten mehrere Führungen an, sodass 100 der 160 Teilnehmer die Chance hatten, die beiden Bibliotheken unter fachkundiger Anleitung zu besichtigen.

Heike Heinisch, Landesgruppenvorstand Baden-Württemberg

- 1 Infos unter: www.fh-potsdam.de/studieren/fachbereiche/informationssysteme/weiterbildung/fernweiterbildung-bibliothekswissenschaft
- 2 <https://f3.hs-hannover.de/studium/bachelor/informationsmanagement-berufsbegleitend/index.html>
- 3 Nähere Informationen unter: www.hvsv.de/seminar/fm-60-62-0000-0000/vorbereitung-lehrgang-auf-die-fortbildungspruefung-fachwirt-in-fuer-informationsdienste
- 4 Allgemeine Informationen zum BIB bietet die BIB-Webseite. (www.bib-info.de/verband/der-bib-und-die-welt/bib-exchange.html). Das BIB-Exchange-Antragsformular und die Erfahrungsberichte der bisherigen Teilnehmer finden sich im BIB-Intranet.



Der FaMI-Tag fand 2018 an der Universitätsbibliothek in Mannheim statt. Die Veranstaltung war restlos ausgebucht.

Berlin

Der Bibliothekartag 2018 aus der Sicht von First-Timer-FaMIs



Das erste Mal beim Bibliothekartag: Auszubildende der Louise-Schröder-Schule. Foto: privat

Wir FaMI-Auszubildende des Oberstufenzentrums Louise-Schroeder-Schule haben am 107. Bibliothekartag in Berlin in unterschiedlichen Rollen teilgenommen: Die einen als Besucher und die anderen als Helfer, sei es als Guides bei den angebotenen Bibliotheksführungen oder beim Auf- und Abbau. Aber eines hatten wir alle gemeinsam: Es war unser erster Bibliothekartag, aber hoffentlich nicht der letzte.

Während unsere Vorbereitungen für den Bibliothekartag im Rahmen eines Schulprojektes (Erstellen der Flyer und Organisation der Führungen, Kommunikation und Vor-Ort-Termine mit den Bibliotheken, Social-Media-Organisation) bereits im September 2017 begannen, haben wir uns eigentlich nie große Gedanken über das Programm des Bibliothekartages gemacht. Wir wussten zwar, dass es Vorträge und Labs geben wird, aber der generelle Ablauf war uns noch unklar.

Umso größer war die Überraschung, als wir erstmals die Hallen des Estrel-Hotels betraten: Die große Zahl an Besuchern hat uns ebenso beeindruckt wie

die Vielzahl an kleineren und größeren Messeständen mit ihren Angeboten und Informationsmöglichkeiten. Die zahlreichen Give-aways erinnerten viele von uns an die Cebit oder vergleichbare Messen, und das Sammelfieber griff alsbald um sich.

Da wir als Helfer den Bibliothekartag kostenlos besuchen konnten und wir für die ganze Zeit von unseren Betrieben freigestellt worden waren, konnten wir frei an allen Veranstaltungen teilnehmen, und oft haben wir uns auch zufällig in den verschiedenen Vorträgen getroffen und konnten uns hinterher darüber austauschen. Für viele von uns war das eine ideale Möglichkeit, mal über den Tellerrand der Ausbildung und des Berufsalltages in unseren Einrichtungen hinauszublicken, neue Ideen und Impulse zu sammeln und diese später in unsere Ausbildungsbibliotheken hineinzutragen.

Diejenigen von uns, die als Guides die Führungen zu Berliner und brandenburgischen Bibliotheken begleitet haben¹, haben sich besonders über das große Interesse der Teilnehmer gefreut: Im Schnitt hatten alle Führungen mehr

Teilnehmer, als vorher durch die Anmeldungen angekündigt waren. Auch das Feedback der Teilnehmer war durchgehend sehr positiv, was sich durch die lockere Atmosphäre auf Hin- und Rückweg und die vielen interessanten Gespräche zwischen Guides und Teilnehmern schon angekündigt hatte. Wir Guides freuen uns darüber, dass unsere monatelange Arbeit so viele Früchte hervorgebracht hat und so die Besucher des Bibliothekartages bereichern konnte.

Es gab zahlreiche interessante Vorträge, die besonders die Helfer im Saaldienst mitbekamen. Nicht nur Redner aus deutschen Bibliotheken und Firmen, sondern vor allem auch aus Amerika und Großbritannien berichteten von interessanten Neuerungen im Bibliotheksalltag. Zudem gab es zum ersten Mal Community Spaces (offene Arbeits- und Kommunikationsbereiche, die der kooperativen Arbeit und Vernetzung in Kleingruppen dienen), was recht gut ankam.

Wo wir gerade von Vernetzung sprachen: Der Bibliothekartag hat definitiv sehr dazu beigetragen, dass wir als Auszubildende mit Kollegen aus verschiedenen Einrichtungen in Kontakt kamen und eventuell Pfade in die berufliche Zukunft pflastern konnten.

Wir möchten noch einmal herzlich allen Institutionen danken, die uns das Projekt und die Teilnahme am Bibliothekartag ermöglicht haben. Dazu gehören die BIB-Landesgruppe, das Berliner Ortskomitee, unsere Ausbildungsbetriebe und natürlich die Louise-Schroeder-Schule!

*Dominic Wilhelms, Auszubildender der Stadtbibliothek Berlin-Mitte /
Vanessa Pätzold, Auszubildende der TU Berlin /
Perhaz Türk, Auszubildender der Zentral- und Landesbibliothek Berlin*

¹ s. a. http://mi.osz-louise-schroeder.de/?page_id=976

Demografievorsorgende Stellenpolitik?!

Der demografische Wandel in der Arbeitswelt ist in aller Munde. Bibliotheksbezogen befassten und befassten sich damit unter anderem ein Positionspapier der ekz Ende 2016, eine Umfrage des dbv-Landesverbands Baden-Württemberg im Sommer 2017 und seit Anfang dieses Jahres eine BID-Arbeitsgruppe.

Passend zu diesem Kontext bot die KAUB eine Podiumsdiskussion mit Ausbildungs- bzw. Personalverantwortlichen großer Bibliotheken auf dem Bibliothekartag 2018 in Berlin: Diskutierende waren Sybille Jungk (Deutsche Nationalbibliothek Leipzig), Ulrike Lang (Staats- und Universitätsbibliothek Carl von Ossietzky Hamburg) und Nora Neuhaus de Laurel (Stadtbibliothek Bremen). Moderiert wurde die Diskussion von Karin Holste-Flinspach (KAUB).

Nach einführenden Statements der drei Referentinnen wurde haupt-

sächlich die Bewerbersituation überwiegend im Hinblick auf Ausbildungsstellen für Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste betrachtet. Diese stellt sich, wie in den Diskussionen deutlich wurde, je nach Einrichtung und Region höchst unterschiedlich dar: von durchaus befriedigenden Bewerberzahlen bis zu ausbleibenden Interessenten.

Auf generell aber eher zurückgehende Bewerberzahlen und Veränderungen bei den Bewerbern reagieren Bibliotheken mit Azubitageben, Teilnahmen an Berufsberatungsaktionen, dem Angebot von Schüler- und Schnupperpraktika. Auch werden verstärkt Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Ausbildungsberufes und der ausbildenden Einrichtungen ergriffen wie zum Beispiel Übernahmegarantien, Übernahme ohne Stellen oder avisierte Unterstützungsangebote bei späterer Fortbildung. Jedoch – so das Fazit zumindest dieser Veranstaltung – scheint es zurzeit eher noch ein

Jammern auf hohem Niveau zu sein, der Druck erscheint noch nicht bedenklich, die Besetzung von Ausbildungsstellen gelingt in den meisten Fällen zufriedenstellend.

Verneint wurde daher auch folgerichtig die Annahme, dass Besetzungsprobleme und Rekrutierungsschwierigkeiten bereits zum Zurückfahren der Anforderungen in Bezug auf Bildungsvoraussetzungen oder Sekundärtugenden führen. Als problematisch kann sich jedoch die breite Auffächerung in Bezug auf Lebensalter und Schulabschlüsse der Bewerber erweisen.

Für die Kernfrage, wie Menschen zum Arbeiten in einer Bibliothek motiviert werden können, und zwar Personen, die auch den Wandel zur mehr service- und nutzerorientierten Bibliothek gut mittragen, gab es erwartungsgemäß in der Veranstaltung keine Lösung und kein Rezept, jedoch etliche Anregungen.

Karin Holste-Flinspach, Kommission Ausbildung und Berufsbilder



Preisverleihung des bit-online-Innovationspreises 2018. Foto: Cornelia Awenius

bit-online-Innovationspreisverleihung 2018

Im Rahmen des Innovationsforums auf dem Berliner Bibliothekartag stellten die diesjährigen Preisträgerinnen, moderiert von Karin Holste-Flinspach, ihre Abschlussarbeiten einem interessierten Publikum vor:

- Sabrina Lorenz (Hamburg, Bachelor): Makerspaces in Öffentlichen Bibliotheken: Konzeption und Durchführung eines Making-Angebots für die Schul- und Stadtteilbücherei Weibelfeldschule in Dreieich

- Jennifer Hale (Köln, Bachelor): Gaming in der Vermittlung von Informationskompetenz an Hochschulbibliotheken – Chancen und Grenzen gaming-basierter Vermittlungsformen
- Rahel Zoller (Kaiserslautern, Master): Partnerschaftsmanagement, was soll das denn sein? Gründe und Methoden für den gezielten Einsatz von Partnerschaftsmanagement in Bibliotheken

Anschließend erhielten sie den bit-online-Innovationspreis, ihre druckfrischen Bücher mit den prämierten Arbeiten sowie ein Jahr kostenfreie Mitgliedschaft im BIB.

Und die Kommission für Ausbildung und Berufsbilder freut sich bereits jetzt über Bewerbungen für das Jahr 2019 – dann wird in Leipzig auf dem Bibliothekskongress auch das 20-jährige Jubiläum des Preises nachgefeiert.

Karin Holste-Flinspach

Summary



Increasing Number of Jobs Remain Vacant / Results of a Survey on Employment in Libraries of Baden-Württemberg

(pp. 474 – 475)

More and more vacant positions are not being filled due to lack of qualified applicants. A recent publication of the German Economic Institute (IW) reports there is a lack of 440,000 workers. This is not only a problem for companies seeking highly specialised workers, but also affects the public service sector, as can be seen in lead stories about the lack of teachers or health care workers, to mention only two areas. Likewise, in libraries of all kinds it is becoming more difficult to fill positions and recruit new professionals. After being repeatedly addressed on this matter, the Baden-Württemberg section of the German Library Association (dbv) last summer initiated a survey with the goal of presenting solid numerical findings based on individual reports and experience from the libraries in that federal state.

For the central question of »How does the employer regard the current offering of job applications?« the response could be made on a scale of 1 (very good) to 5 (unsatisfactory). The results clearly show how precarious the present situation is. For public libraries in larger cities (with populations between 50,000 and 400,000) the level of applications received is still judged more positively than in smaller cities and towns or in academic libraries. From the answers it is clear that especially in academic libraries it is especially difficult to fill vacancies at the medium-level, i.e. non-management positions. But also for positions at the senior level it was reported that there was a good or satisfactory number of applications for only about 50% of the jobs posted.

Training and Continuing Education: Cornerstones of Staff Recruitment at the Hamburg Public Libraries / More Personnel Through Options for Internships and Softening Classical Stereotypes (Andrea Beyer, Janette Achberger)

(pp. 477 – 479)

Even for a metropolitan library system like the »Bücherhallen Hamburg« it is becoming increasingly more difficult to recruit suitable and trained employees. In response to this challenging situation, the library has, first of all, increased the number of apprenticeship positions, and secondly, improved the conditions for students seeking to do an internship. In addition, the opportunities for taking continuing education courses have been expanded in order to enable people who had trained for other professions to enter library employment and also to support entry-level employees. For the largest group of employees in the library system, the library assistants (called in German: FaMI), recruitment is conducted nearly entirely by offering job contracts to graduates of the apprenticeship programme. In the case of both job groups, the current demographic trends and the prospect of increased job openings due to more retirement-aged employees mean that by the year 2020 the problem of personnel recruitment and retention will be even more exacerbated – and not only for the Bücherhallen Hamburg.

The number of suitable applications being received is on the decline, particularly for management positions in the decentralized network of library branches – and even from within the library system there are very few applications for advancement. On the one hand, this may be due to the newly introduced types of qualification required of applicants, and, on the other hand, to the relatively small number of employees between the ages of 35 and 45 who were able to enter libraries in the 1990s and early 2000s, when employment opportunities were lower. Hence, since 2013, leadership positions have repeatedly been filled by staff members with little professional experience and little or no management experience.

International Orientation, Interdisciplinary Projects and Creative Programming / The Next Library Conference Berlin 2018 (Tim Leik, Juliana Pranke)

(pp. 492 – 495)

First conducted in 2009 by the Aarhus Public Libraries (Denmark), the Next Library Conference is today one of the most important independent professional conferences for public libraries in the 21st century. It is held every two years in Aarhus. In 2014 the first foreign conference was held in Chicago, and the procedure is to become a steady feature.

Now the Next Library Conference is coming to Berlin. It will be organized by the Berlin Central and Regional Library (ZLB) and Germany's Federal Cultural Foundation in cooperation with the Aarhus Public Libraries from September 12 to 15, 2018. It will offer 400 international participants from 36 countries from the fields of libraries, politics, culture and education the opportunity to explore and discuss the future role of libraries. Among the main speakers are the library visionary Richard David Lanke, the pioneer of participative museums Nina Simon, and the »pattern breaker« Stefan Kaduk. In addition, 33 so-called interactive sessions (workshops) and 48 ignite talks (five-minute talks) complete this year's programme with the motto »Encourage the Unexpected.« A campus made up of mobile units located around the America Memorial Library will reinforce the workshop style of the conference and also strengthen its visibility and the possibility for participation by local citizens.

Translated by Martha Baker

Résumé



De plus en plus d'emplois inoccupés / Résultats d'une étude sur la situation de l'occupation des postes dans les bibliothèques de Bade-Wurtemberg

(pp. 474 – 475)

Faute de candidature qualifiée, de plus en plus de postes ne sont pas pourvus. L'Institut de l'Économie allemande évoque dans sa toute dernière publication quelques 440 000 emplois pour lesquels manque la force de travail. Cette situation n'affecte pas seulement les entreprises hautement spécialisées, mais également divers pans du service public ainsi que le soulignent certains intitulés rappelant le déficit en enseignants ou en personnels soignants pour ne citer que ces deux seuls domaines. De la même manière dans les bibliothèques, tous types confondus, des difficultés apparaissent lors de campagnes de recrutement et pour le renouvellement des générations. Après avoir analysé cette étude, la section régionale de Bade-Wurtemberg de l'Union des Bibliothèques allemandes a conçu un questionnaire à la fin de l'été de l'année dernière. L'objectif était de quantifier sur la base de données chiffrées concrètes les expériences et les réflexions individuelles dans les bibliothèques de Bade-Wurtemberg.

A la principale question «Lors de recrutements, l'appréciation de l'employeur peut-elle être exprimée au regard de l'offre de candidatures ?», les retours d'expérience pouvaient être indiqués sur une échelle de valeur allant de 1 (parfaitement) à 5 (pas du tout). Les réponses témoignent très clairement d'une insuffisance caractérisant le vivier de candidats. Pour ce qui concerne les bibliothèques de lecture publique des plus importantes collectivités (de 50 000 à 400 000 habitants), l'employabilité est jugée plus satisfaisante que dans les communes plus petites ou les bibliothèques universitaires. D'après les résultats de l'enquête, il apparaît de façon manifeste que ce sont les bibliothèques universitaires qui peinent le plus à pourvoir les emplois de catégories intermédiaires. Toutefois, cela concerne également les postes de conservateur pour lesquels seul un recrutement sur deux a pu être effectué dans des conditions satisfaisantes.

Formation professionnelle continue: Pierre angulaire de l'accroissement des compétences au sein du Réseau des médiathèques de Hambourg / Recruter davantage par une autre approche sur les stages et l'abandon des stéréotypes (Andrea Beyer, Janette Achberger)

(pp. 477 – 479)

A l'instar des réseaux des grandes villes, le recrutement d'agents aux qualifications adaptées au poste s'avère de plus en plus compliqué pour le Réseau des médiathèques de Hambourg. Face à cette situation, le Réseau a actionné deux leviers : d'une part l'accroissement du nombre de places offertes à la formation continue, d'autre part l'amélioration des conditions de stages proposés aux étudiants. Par la suite, un élargissement du cadre de la formation continue a été retenu pour permettre également l'intégration d'agents non familiers avec un domaine de spécialité, mais aussi l'accompagnement dans l'exercice de leurs missions des arrivants néophytes. Pour le département de la documentation et de l'information – rassemblant le plus grand nombre d'agents du Réseau des médiathèques de Hambourg – l'accroissement du personnel s'effectue quasi exclusivement par l'intégration des personnes formées. Tant pour la documentation que pour l'information, et en considération de l'évolution démographique et l'augmentation des départs à la retraite à partir de 2020, le problème de l'accroissement du personnel comme celui des ressources humaines se manifestent de façon de plus en plus aiguë – et cela ne concerne bien évidemment pas que le Réseau des médiathèques de Hambourg.

Le taux de candidatures en adéquation avec le poste est décroissant, en particulier pour ce qui concerne les missions de direction dans les bibliothèques annexes (bibliothèques de quartier). Par ailleurs, les candidatures internes à ces postes sont également très peu nombreuses. Vraisemblablement, cela tient tant aux nouvelles exigences de qualifications qu'à l'ampleur de la cohorte d'agents âgés de 35 à 45 ans – c'est-à-dire au faible nombre de recrutements qui ont eu lieu dans les années 1990 et au début des années 2000. C'est pourquoi depuis 2013, les recrutements aux postes de direction s'effectuent à la faveur d'agents ayant peu d'expérience professionnelle et peu voire pas du tout d'expérience d'encadrement.

Orientations internationales, sujets de travail interdisciplinaires et formats innovants: la Next Library Conference de Berlin en 2018 (Tim Leik, Juliana Pranke)

(pp. 492 – 495)

Organisée pour la première fois en 2009 dans les bibliothèques de lecture publique de Aarhus (Danemark), la Next Library Conference s'est imposée comme l'un des plus importants congrès spécialisés pour les bibliothèques de lecture publique du 21^e siècle et a lieu selon un rythme biennale à Aarhus. En 2014, une session extérieure du congrès avait été tenue à Chicago. Ce dispositif est vraisemblablement conforté.

C'est ainsi que la Next Library Conference s'invite à Berlin. Du 12 au 15 septembre 2018, en coopération avec d'une part la Fondation fédérale pour la culture et d'autre part les bibliothèques publiques de Aarhus, la Bibliothèque centrale du Land de Berlin (Zentral- und Landesbibliothek Berlin, ZLB) organise la Conférence internationale pour l'avenir. Pour débattre de la question du rôle futur des bibliothèques, ce ne sont pas moins de 400 participants à l'international qui se rencontreront, venant de 36 pays et de secteurs aussi différents que ceux des bibliothèques, de la culture, de la formation professionnelle ou du monde politique. Parmi les principaux intervenants, citons Richard David Lankes, penseur visionnaire des bibliothèques, Nina Simon, conceptrice des musées participatifs et Stefan Kaduk, considéré comme un anti-conformiste. Quelques 33 sessions dites interactives (format atelier) et 48 «Ignite Talks» (c'est-à-dire des interventions d'une durée de cinq minutes) déploient une programmation placée sous la devise «Encourage the unexpected» que l'on pourrait traduire par «Attends l'inattendu». Un campus de bibliothèque dressé avec des constructions provisoires dans la Bibliothèque américaine du Souvenir conforte le caractère d'atelier du congrès et améliore la visibilité de la manifestation en direction des citoyennes et des citoyens dont la participation est escomptée.

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 IWV-geprüften Auflage von 7.477 Exemplaren (4. Quartal 2017)

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

Kleinanzeigen

Bibliotheksausstattung

Vertriebspartner von **DEMCO** für Deutschland und Österreich

ekz bibliothekservice

Alles für moderne Bibliotheken:

- Planung
- Einrichtung
- Ausstattung

ekz.bibliothekservice GmbH
Bismarckstraße 3, 72764 Reutlingen
Tel. +49 7121 144-410/-440
www.ekz.de

Bibliotheksmaterialien

PETER HAASE

Auch 2018

8% Bücherei-Sonderrabatt auf alle Artikel in unserem Angebot!
(ausgenommen CD-Reparatur und Sonderangebote - ab 25€ netto)

Anton-Emmerling-Str. 32 | 90513 Zirndorf
www.peter-haase.de | info@peter-haase.de
Tel. 0911/600 17 33 | Fax 0911/600 18 31

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

LaHeR Ihr kompetenter Partner für Bibliotheksumzüge

LaHeRo GmbH
Umzüge & Logistik

Mühlenstraße 4b
D- 08412 Werdau
Tel.: +49 (0) 3761 / 7003 - 0
Fax: +49 (0) 3761 / 7003 - 25
E-Mail: info@lahero.com
Internet: www.bibliotheksumzug.de

Buchförderanlagen

telelift
Innovations for Logistic Solutions

Telelift GmbH
Frauenstraße 28
82216 Maisach
www.telelift-logic.com
+49 (0) 8141-31591-0

Fördersysteme für Bibliotheken

PETER HAASE

Zerkratzt und nicht mehr ausleihfähig?

Wir machen Ihre Datenträger wieder lauffähig: Unsere professionelle CD-Reparatur ab 0,90 €/St. (zzgl. USt.)

Anton-Emmerling-Str. 32 | 90513 Zirndorf
www.peter-haase.de | info@peter-haase.de
Tel. 0911/600 17 33 | Fax 0911/600 18 31