

## Seminarsitzung (Gruppe 2) am 2. Juni 2021, ab 9.30 Uhr

Herzliches Willkommen an die inzwischen 15 Teilnehmenden und einen schönen guten Morgen!

Heute geht es weiter mit der Thematik des bibliothekarischen Berufsbilds und der adäquaten Ausbildung für die unterschiedlichen Aufgaben- und Verantwortungsbereiche in größeren, arbeitsteilig arbeitenden Bibliotheken. Ich zitiere zum Einstieg den letzten Abschnitt aus dem gestern bereits besprochenen Kapitel aus "Bibliotheken und Informationsgesellschaft":

"Ein grundsätzliches Problem bei der Gestaltung der Studiengänge besteht darin, dass Entwicklungen antizipiert werden müssen, die nicht exakt vorhergesagt werden können. Angesichts prinzipiellen und sich beschleunigenden Wandels dürfen sich Studienreformen aber nie allein am Status quo orientieren. Dies sorgt bei Praktikern nicht selten für Kritik, zumal die für die neuen Curricula vorgesehenen Modernisierungen eben auch zu kurz greifen, zu weit gehen oder gar ganz am zukünftigen Bedarf vorbei zielen können. Auch insofern bleibt abzuwarten, ob sich aktuell an der *TH Köln* eingeführte Studiengänge wie „Bibliothek und digitale Kommunikation“ und „Data Librarian“ längerfristig bewähren."

Hierzu hätte ich von Ihrer Seite gern ein paar Antworten zu den folgenden Fragen (schreiben Sie Ihre Überlegungen einfach drunter!):

1. Wie können die Anforderungen an künftige Bibliothekare (auf allen drei Qualifikationsebenen) aus der Perspektive der Praxis so formuliert werden, daß sie hilfreich sind bei der Entwicklung und Weiterentwicklung von bibliotheks- und informationswissenschaftlichen Curricula und Studiengängen?

Was sind die drei Qualifikationsebenen?

(Berufsausbildung (äquiv. mittlerer Dienst), Bachelor/ehem. Diplom (äquiv. gehobener Dienst), Master/postgradualer Assessor (äquiv. höherer Dienst))

Danke

Wollen Sie bei dieser Frage auf den Prozess oder die betreffenden Inhalte hinaus? Mit Blick auf den Prozess sind wahrscheinlich verschiedene Gremien von Bedeutung, die bspw. über die Ausbildungsordnung entscheiden (im Falle der Fachausbildung) und idealerweise mit Mitarbeitern aus den verschiedenen Fachrichtungen bzw. in Bezug auf Bibliotheken aus den verschiedenen Formen besetzt sind. In regelmäßigen Abständen müsste dann evaluiert werden, ob es größere Veränderungen in den Tätigkeitsfeldern gab/gibt oder ob es "Trends" gibt, die man in der Ausbildung abbilden sollte. Dafür können oder müssen ggf. andere Lehrinhalte zurückgestellt werden (Ein Beispiel: heute wäre es z.B. nicht mehr notwendig, Titeltkarten zu erstellen und im SysK oder AK einzustellen - dafür ist das Retrieval in diesen Katalogen bzw. in modernen Datenbanken wichtiger usw.)

Ich meinte mit der Frage durchaus die notwendige Kommunikation zwischen Berufspraxis und Hochschulen. Die Hochschulen sind eigenverantwortlich für die Curricula und ihre Inhalte bzw. Schwerpunkte. Die Praxis hat (meist mit dem Blick auf die AKTUELLEN Defizite - also wo fehlen im Team bestimmte Fähigkeiten, Kompetenzen, Kenntnisse in der einzelnen Bibliothek) hier eher weniger die Notwendigkeiten in anderen Bibliotheken oder Bibliothekstypen/-sparten etc. vor Augen. Also: Was kann bei diesem notwendigen Austausch helfen, was eher nicht?

Dann würde ich bei Fachgremien/-ausschüssen bleiben, wo aber eben dann DozentInnen und potenzielle Praxispartner zusammenkommen um über aktuelle Entwicklungen im Gespräch zu bleiben. Sicher hat dabei jede Bibliothek ihre Präferenzen (der eine möchte mehr IT, der nächste mehr Erschließung, ...) aber in der Gesamtschau ergibt sich dann wahrscheinlich ein Überblick über die aktuellen Bedarfe. Ähnlich wären dann ja auch Diskurse in Fachmagazinen/ -zeitschriften o.ä. eine Quelle, um mögliche Bedarfe im Berufsfeld zu erkennen oder umgekehrt zu sehen, was vllt. nicht mehr ganz dem Stand der Dinge entspricht. Aber letztendlich - um ihre Aussage aufzugreifen - haben die Hochschulen/Universitäten vmtl. auch ein Stück weit die Möglichkeit selbst zu entscheiden, was hat sich bewährt und sollte trotzdem Teil des Curriculums bleiben (s. z.B. Diskussion im Seminar zur Bedeutung des Moduls Buch- und Bibliotheksgeschichte über zwei Semester ...) - hier ggf. auf Basis von Feedback aus den versch. Bibliotheken oder von den ehem. Studierenden selbst.

Ich möchte erst einmal auf die Gedanken von Herrn Diener zu Frage 1 eingehen: Wenn Sie sich anschauen, welches Berufsbild aus der Perspektive der Bibliothekspraxis derzeit diskutiert wird (das ist feststellbar anhand einer wachsenden Zahl von Beiträgen zur Thematik in Fachzeitschriften und anderen Kanälen, wie z.B. durch Diskussionsveranstaltungen auf Tagungen usw.), dann besteht derzeit ein deutlich gesteigertes Interesse darin, die bisherigen Inhalte bibliothekarisch-praxisnaher Studiengänge zu beeinflussen. Dabei ist als zweite Tendenz für mich feststellbar, daß es an vielen Stellen an einer Vogelperspektive (also: WAS verändert gerade die Anforderungen an fachlich qualifizierte Bibliotheksmitarbeiter auf den drei Ebenen und WAS für Tendenzen gibt es diesbezüglich in ÖB vs WB bzw. in Bibliotheken mit mehreren hundert oder eben nur drei bis zehn Mitarbeitern) mangelt. Die überschaubare Zahl von Studiengängen in Deutschland kann nicht alle singulären und aus Sicht der Praxis durchaus als relevant zu bewertenden Bedürfnisse erfüllen. Es muß also priorisiert werden. Bestimmte Möglichkeiten für fachliche Spezialisierungen sind genauso erforderlich wie es (je kleiner die Bibliothek, je nötiger) einen klaren Bedarf an "bibliothekarischen Alleskönnern" gibt. Hier ist also eine Balance zu finden, wie viele "Generalisten" und wie viele "Spezialisten" braucht es künftig auf dem bibliothekarischen Arbeitsmarkt aller drei Qualifikationsebenen... Eine mögliche Lösung für dieses Problem stellen in der Tat die von Ihnen erwähnten Ergebnisse aus der Fachgremien und -kommissionsarbeit dar, die aus der Praxisperspektive mehrerer Bibliothekstypen und -größen Positionspapiere und andere Materialien zum Berufsbild formulieren und publizieren. Dafür finden Sie viele aktuelle Beispiele etwa auf den Seiten der Berufsverbände VDB und BIB.

Lesen Sie sich also bitte bei Gelegenheit in die folgenden Webseiten rein:

<https://www.vdb-online.org/kommissionen/qualifikation/berufsbild.php>  
<https://www.bib-info.de/ausbildung/berufsbilder/>

Aber auch der Dachverband BID hat erkannt, daß dieses Thema ein aktuell sehr drängendes für alle möglichen Bibliotheken ist und entsprechende Aktivitäten entwickelt. Nachlesbar unter:

<https://bibliotheksportal.de/informationen/beruf/>

Wenn wir uns also nächste Woche wieder alle via Zoom zur nächsten VL treffen, sollten wir über diese Quellen auch noch einmal gründlich diskutieren können!

Wer viel Zeit hat ;- ) kann sich auch noch anhören und -sehen, wie eine Podiumsdiskussion zwischen leitenden Berufspraktikerinnen aus ÖBs und Vertretern von Studiengängen laufen kann. Ich habe 2018 in Berlin an einer solchen Debatte teilgenommen (und recht erfolgreich den Advocatus diaboli gespielt und die Diskussion ein wenig provokant aufgemischt...) Zu finden als Konserve immer noch auf den Seiten des IBI der HU Berlin unter:

[https://www.ibi.hu-berlin.de/de/aktuelles/termine/paneldiskussion\\_oeff\\_bib](https://www.ibi.hu-berlin.de/de/aktuelles/termine/paneldiskussion_oeff_bib)  
(hier der zweite Teil!)

Ich bin gespannt auf Ihre Meinungen zu den hier nun verlinkten Semesterlektüren in der kommenden Woche!

Kommen wir zur zweiten Frage...

-----

2. Welche Rolle können in einem bibliothekswissenschaftlichen Bachelor- oder Masterstudium die später in einer konkreten Bibliothek bzw. in einem konkreten Aufgabenbereich zu leistenden Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten spielen?

Geht das in die Richtung, wie man diese Tätigkeiten in den Studiengang integrieren kann? Oder mehr dahin, wie wichtig einzelne Tätigkeiten sind?

Ich hätte es so verstanden, dass es um die Gewichtung geht.

Ja, ich meinte mit "Rolle" schon die jeweilige Relevanz, die aus Sicht der Praxis (ich brauche einen Leiter der Benutzungsabteilung mit den entsprechenden Fähigkeiten, Kenntnissen etc. oder ich brauche einen Bibliothekar, der die Forschungsdatenkuratierung übernimmt...) an die Absolventen herangetragen wird. Ein neuer Studiengang namens "Data Librarian" bringt ja vermutlich spezialisierte Absolventen für die zweite konkrete Aufgabe hervor...

Ich denke, die Aufgaben, die später mit hoher Sicherheit auf uns zu kommen, sollten einen relativ großen Stellenwert haben, sodass man später sicher ist. Andere Aufgaben, die in anderen Studiengängen relevanter sind, können weniger tief behandelt werden.

Für eine bzw. die Bibliotheken spielen die späteren Aufgabenbereiche eine große Rolle mit hoher Relevanz, man sollte also aus Sicht der Bibliothek möglichst spezialisiert für

die entsprechende Stelle sein. Doch um zukunftsfähig agieren zu können benötigt man aus meiner Sicht einen breiten Blickwinkel auf die Thematik ebenso wie Grundkompetenzen in beinahe allen Bereichen des Bibliothekswesens.

Wie kann man also diesen hier sehr schön skizzierten Grundkonflikt lösen zwischen Hochschulen (die den ganzen oder einen größeren Teil der bibliothekarischen Arbeitsmarkts im Blick haben müssen, wenn sie ihre Absolventen nicht in die Arbeitslosigkeit schicken wollen) und den "Bestellern" von solchen Absolventen, die aber natürlich immer das Kompetenzprofil vor Augen haben, das für die einzelne konkrete Stelle relevant ist oder für die in nächster Zukunft voraussichtlich neu zu besetzenden Stellen in einer bestimmten Einrichtung, seltener in einem bestimmten Bibliothekstyp oder gar einer der beiden Sparten ÖB und WB?

Ich verstehe Ihre Frage nicht ganz.

Ich mache es konkreter: In der oben erwähnten Podiumsdiskussion habe ich die in unserem Bachelorcurriculum verankerte (für Sie alle) Schwerpunktsetzung im Bereich der Erschließung als Teil des Pflichtstudiums erwähnt. Eine Reaktion aus dem Publikum kam von einem ÖB-Leiter aus Berlin, der nicht verstehen wollte, warum ein BA-Absolvent katalogisieren können sollte (das machen doch bei uns die FAMIs - und zwar ausschließlich...), denn die wenigen Stellen auf der Qualifikationsebene für Diplom- oder BA-Bibliothekare, die es in seiner Bibliothek gibt, braucht er für ganz andere Kompetenzen und Fähigkeiten, aber eben gerade nicht für die Erschließungsarbeit... Schriebe der Kollege unser Curriculum, hätten Sie bestenfalls noch ein Erschließungsmodul im Wahlpflichtbereich zu erwarten, vermutlich nicht einmal dort... Wie kann man also diesen Grundkonflikt wenn schon nicht lösen, so doch wenigstens zu einem Ausgleich bringen - zwischen den konkreten Einsatzmöglichkeiten vor Ort in der konkreten Bibliothek und dem Anspruch für das ganze Bibliothekswesen zu qualifizieren (meine Antwort war: in der DNB braucht es immer noch ein paar Menschen, die den FAMIs in der Berliner Bezirksbibliothek halbwegs verlässliche Fremddaten zur Übernahme liefern können...)?

Vielleicht kann man eine vorbereitende Grundlage für bibliotheksspezifische Aufgaben legen, dass diese vor Ort leicht erlernt werden können.

Hmm, das scheint ein guter Gedanke zu sein: Warum sollte life-long-learning nicht auch in unserem Berufsfeld gelten? Wie stark ist also die Erwartung erfüllbar, daß ein "fertiger" Absolvent eines Studiengangs "sofort" alles kann, was sein konkreter Arbeitsplatz an Aufgaben und Tätigkeitsbereichen für ihn bereithält. Wie stark muß die konkrete Qualifizierung für spezifische Aufgaben dann dennoch in der Berufspraxis erfolgen, weil im Studium bestenfalls darauf vorbereitet werden kann? Was resultiert daraus für die Leitung und Personalentwicklung in der einzelnen Bibliothek??

Ich denke, je nach Bibliothek ist diese Erwartung kaum erfüllbar. Die nachträgliche Qualifizierung kommt auf die Aufgabe an. Im Idealfall muss die Bibliothek aufgrund der Vorbereitung/Grundlagenkenntnisse aus dem Studium nicht viel Zeit,... investieren um den Absolventen in die neue Aufgabe einzuweisen.

Ich kann aus eigenem Erleben nur Sagen, dass die Forderung, die Erschließung aus dem Curriculum (um es mal an dem Beispiel fest zu machen) zu kürzen nicht so ganz trägt,

weil bei den FaMIs nur bis zum ich sag mal "mittleren" Schwierigkeitsgrad gelehrt wird (Ausnahmen bestätigen die Regel und in größeren Einrichtungen ist es vllt. "tiefgreifender" als in kleinen ÖBs) - aber rein von der Ausbildungsordnung her würden FaMIs (in der Regel) z.B. jetzt keine Normdatenpflege betreiben oder intensiv in der ZDB arbeiten - dafür braucht es schon etwas tiefere Kenntnis der Materie. Und das würde sich mit Ihrer Aussage decken, dass es eben doch noch Studierende mit entspr. Katalogisierungserfahrung/ -ausbildung benötigt.

Die Frage, die hier mitschwingt, ist letztlich, auf welcher Qualifikationsebene verankere ich welche für diese Ebene "typischen" Aufgaben, die zu erfüllen sind? In einer ÖB mit fünf Stellen ist die Wahrscheinlichkeit groß, daß drei FAMI und ein oder zwei BA-/Dipl.-Bibliothekare dort arbeiten - wie werden da die Tätigkeiten zwischen den beiden Ebenen verteilt. In der DNB mit hunderten von Mitarbeiterstellen sehe ich nicht, daß ein FAMI überhaupt an den Katalog "herangelassen" würde... Dafür gibt es dort eine entsprechend große Zahl von Katalogisierungsstellen, die - schon immer ;-) - mit Absolventen auf der Ebene des gehobenen Dienstes besetzt wurden... Könnte es eine Lösung sein, daß wir Studiengänge nach bestimmten "Bibliotheksgrößen" einführen? Oder doch wieder zu einer inhaltlichen Spezialisierung nach bestimmten Haupttätigkeitsbereichen unserer Absolventen kommen und uns darauf konzentrieren? Ein neuer Studiengang namens Data Librarian deutet ja auf eine solche inhaltliche Fokussierung hin... Was meinen Sie?

Die Einführung von Studiengängen nach bestimmten "Bibliotheksgrößen" würde wieder zu stark spezialisieren in meinen Augen - man wäre zum einen (fachlich) "nur" auf große Häuser beschränkt und würde durch diesen starken Tunnelblick den Fokus für das "große Ganze" verlieren. Was in dem doch stark vernetzten Bereich der Bibliotheken nicht so ideal wäre.

Außerdem müsste man sich schon von Anfang an als Absolvent festlegen in welche Bibliothek bzw Bibliotheksgröße man gehen möchte und ist dann auch später sehr unflexibel in seinem weiteren Werdegang. Vorallem wenn man da als junger Mensch einsteigt, wo man vielleicht eher eine grobe Vorstellung hat, in welche Richtung man gehen möchte, aber nicht genau weiß wo es genau hingehen soll, finde ich diese Aufteilung auch sehr schwierig.

Das sind beides aus meiner Sicht sehr berechtigte Einwände, die gegen eine Entwicklung hin zu einer größeren Spezialisierung (sei es nun auf Bibliotheksgrößen oder -typen, sei es auf die beiden Sparten ÖB oder WB, oder gar auf ganz konkrete Tätigkeitsbereiche) sprechen. Genau diese Entwicklung sehe ich aber derzeit, wenn wir uns die aktuellen Entwicklungen in den deutschen Studiengängen anschauen. In Potsdam verzichtet man seit kürzerem auf alles, was ÖB-relevante Themen und Inhalte sind. Man könnte sagen, hier entwickelt man sich wieder in die Zeit der Spartentrennung bzw. -spezifik zurück, die das ganze 20. Jahrhundert geprägt hat. In Hamburg wird aus einem stark auf Bibliotheksarbeit konzentrierten Masterstudiengang gerade ein sehr übergreifend alle denkbaren Arbeitsmarktfelder "ankrätzender" Studiengang. Das konkrete Berufsfeld "Bibliothek" entschwindet dort zusehends. In Köln gibt es die fachliche Spezialisierung - neben Data Librarians (relevant eigentlich ausschließlich im Bereich der WB mit neuen Aufgaben hinsichtlich Forschungsdatenmanagement) haben wir auch einen neuen Studiengang, der eher in den Kulturmanagementbereich zielt - und damit eher für großstädtische ÖB relevante Absolventen produzieren dürfte (mal sehen, wo diese dann

landen...) Also auch da könnte man sagen, daß die spartenspezifischen "neuen" Aufgabenfelder bestimmend waren für die Entscheidung zu diesen Studiengängen zu kommen...

Die Gretchenfrage ist - für uns an der HTWK Leipzig ganz besonders - ob es möglicherweise ein nicht mehr zeitgemäßer Anspruch ist, unsere Absolventen für Bibliotheken aller Sparten, Größen und Typen ausbilden zu wollen - eben und gerade wegen des zuletzt genannten Arguments, daß damit jeder Absolvent möglichst große Freiheit hat, NACH dem Studium zu entscheiden, in welcher Bibliotheksgröße oder welcher Sparte er dann vor allem Arbeiten möchte bzw. um entsprechende Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen, wenn man nach dem Studium mehrmals die Stelle wechselt - von groß zu klein, von ÖB zu WB oder umgekehrt...

Wir sind am Ende der Zeit heute angekommen, aber machen Sie sich gern noch ein paar Gedanken über diese letzte Frage, ob es mehr Fokussierung für unsere künftigen Absolventen braucht oder ob unser Konzept, für "alle" qualifizieren zu wollen, möglicherweise überdacht werden sollte?

Für heute danke ich Ihnen für die Debatte und grüße herzlich

Ihr

G. Hacker