Themenheft: Ausbildung und Berufsbild für die Bibliothek der Zukunft

Claudia Büchel

Personalplanung in Großstadtbibliotheken in Nordrhein-Westfalen

Personnel planning in urban public libraries in North Rhine-Westphalia

Ein Praxisprojekt im Rahmen des Masterstudiengangs Bibliotheks- und Informationswissenschaft (MALIS – Master in Library and Information Science) der TH Köln

A test project as part of the master programme in Library and Information Science (MALIS) at Technical University Cologne

<http://doi.org/10.1515/bd-2018-0101>

Zusammenfassung: Der demografische Wandel hat auch die Öffentlichen Bibliotheken erreicht. Zum aktuellen Zeitpunkt zeichnet sich ab, dass zur Bewältigung der zukünftigen Ausrichtung der Bibliotheken die ausschließliche Besetzung mit bibliotheksspezifischen Fachpersonal nicht sinnvoll ist. Der Fachkräftemangel verschärft die Situation, bietet aber auch Chancen, die Einsatzbereiche in Bibliotheken für andere Professionen zu öffnen. Mit Hilfe einer Online-Umfrage wurde im Rahmen eines Praxisprojektes ermittelt, wie sich der demografische Wandel in den Großstadtbibliotheken in Nordrhein-Westfalen darstellt und welche Konsequenzen sich daraus für die Einrichtungen ergeben.

Schlüsselwörter: Demografischer Wandel; Fachkräftemangel; Professionenmix, Öffentliche Bibliotheken

Abstract: Demographic change also affects work conditions in public libraries. Whilst there are signs that exclusive recruitment of staff specifically trained for the library sector makes no sense in order to cope with the complex future tasks

and the positioning of libraries, the shortage of specialists makes the situation more acute. However, this offers the chance to open up access for other professional groups to work in libraries. Based on an online survey, a test project is presented that focuses on the consequences of demographic change for urban public libraries in North Rhine-Westphalia and possible implications for the future of these institutions.

Keywords: Demographic change; shortage of specialists; mix of professions; public libraries

1 Einleitung

Der demografische Wandel hat auch die Bibliotheken erreicht und an welcher Stelle lässt sich das deutlicher ablesen als an den veröffentlichten Stellenausschreibungen in ForumÖB, dem Diskussionsforum für Öffentliche Bibliotheken? An einzelnen Tagen werden mehr Stellenausschreibungen für FaMI und Bibliothekare veröffentlicht als sonstige thematische Beiträge. Das Spektrum der ausgeschriebenen Stellen deckt alle Themen- und Funktionsbereiche der Öffentlichen Bibliotheken ab. Dabei steht insbesondere auch bei Leitungspositionen ein Generationswechsel an. Die TH Köln hat 2015 eine Bestandsaufnahme des aktuellen Altersprofils des Leitungspersonals der Sektion 1-Bibliotheken¹ vorgenommen und ermittelt, dass bis 2020 zirka ein Drittel verrentet bzw. pensioniert wird und bis 2023 sogar zwei Drittel.² Eine ähnliche Tendenz gibt es für die Leitungen der Sektion 2-Bibliotheken³.

Nicht nur diejenigen, die mittelfristig in den Ruhestand wechseln, sondern auch jüngere Beschäftigte wurden für die klassische Ausleihbibliothek ausgebildet. Das Selbstverständnis bibliothekarischer Arbeit war lange Zeit bestimmt von der Vermittlerrolle für die Bibliotheksnutzer. Die Nutzung einer Bibliothek war vergleichbar mit einer Einbahnstraße, weil die Medien durch die Bibliothek beschafft, erschlossen und ausgeliehen wurden. Die Nutzer hingegen suchten die

1 Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken für Versorgungsbereiche von über 400.000 Einwohnern.

2 Oßwald, Achim: Qualifizierung zu Führungskräften: Kompetenzprofile von Leitungspersonen Öffentlicher Bibliotheken. Köln 2015, Folienskript.

3 Öffentliche Bibliothekssysteme und Bibliotheken für Versorgungsbereiche von 100.000 bis 400.000 Einwohnern.

Medien aus und entliehen sie.⁴ Inzwischen befinden sich Rahmenbedingungen, Auftrag und Selbstverständnis der Bibliotheken in einem Wandlungsprozess und das hohe Tempo stellt Bibliotheken und ihre Mitarbeiter vor neue Herausforderungen. Öffentliche Bibliotheken erfinden sich in gewisser Weise gerade neu (Stichwort: „Dritter Ort“), wobei ihre Kernaufgabe, den freien Zugang zu Informationen aller Art zu ermöglichen und ein Lernort für alle Bürger der Stadt zu sein, unverändert besteht.⁵

Die Arbeit in Öffentlichen Bibliotheken wird dabei zukünftig bestimmt von der Art und Weise, wie sich die Einrichtungen nach außen positionieren und welche Strukturen sie dazu intern aufbauen. Damit ist auch die Frage verknüpft, wie sich das Berufsprofil der Bibliotheksbeschäftigten ändern muss, um „[...] sowohl den Erwartungen der Politik und Gesellschaft an eine zeitgemäße Kultur- und Bildungseinrichtung, als auch dem eigenen Selbstverständnis als einem „Dritten Ort“ in Zukunft gerecht zu werden“.⁶

Unter den Stichworten „agiles Arbeiten“, „Arbeiten 4.0“ oder „New Work“ werden die Veränderungen der Arbeitswelt im digitalen Zeitalter subsummiert. Dazu zählen u. a. veränderte Kommunikationswege, neue Zuständigkeitsbereiche und das Aufbrechen von Hierarchien. Den Weg dorthin muss jede Bibliothek für sich finden, denn es gibt keine allumfassenden Lösungen, die sich die Bibliothek überzieht und fortan „agil“ arbeitet.⁷ Ausgehend von den im Jahre 2011 durch das „Institute for the Future“ (ITF) untersuchten Veränderungstreibern, die zukünftig die Arbeitswelt beeinflussen, haben Barbian und Vonhof wesentliche Kompetenzen benannt, die zukünftig auch in Öffentlichen Bibliotheken relevant sind und das Berufsbild beeinflussen:

1. Novel & Adaptive Thinking: Die Fähigkeit, auf unerwartete Situation zu reagieren,
2. Cross-cultural Competency: Die Fähigkeit, Verbindungen zu schaffen, Differenzen abzubauen und effektiv zusammenzuarbeiten,

⁴ Ball, Rafael: Arbeit 4.0 – Ein Essay über die Arbeit in der Bibliothek der Zukunft, in: Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung (Hg.): 10 Jahre ZBIW. Köln 2018, S. 10–13.

⁵ Möllers, Beate: Unterwegs in eine erfolgreiche Zukunft – Weiterbildung für Öffentliche Bibliotheken, in: Zentrum für Bibliotheks- und Informationswissenschaftliche Weiterbildung (Hg.): 10 Jahre ZBIW. Köln 2018, S. 22–23.

⁶ Barbian, Jan-Pieter; Vonhof, Cornelia: „The Times they are a-changin“: Welche Qualifikationen und Kompetenzen benötigen Bibliothekare in Zukunft? in: BuB: Forum Bibliothek und Information 8–9 (2017), S. 462–469.

⁷ Wagmann, Eva: Über Grenzen hinaus denken: Agiles Arbeiten bietet große Chancen für die Zukunft, in: BuB: Forum Bibliothek und Information 8–9 (2017), S. 470–471.

3. Computational Thinking: Die Fähigkeit, aus größeren Datenmengen sinnvolle Informationen zu extrahieren, sie in abstrakte Begriffe zu überführen und datenbasierte Argumentationen zu verstehen,
4. New-media Literacy: Die Fähigkeit, aus verschiedenen Medienformaten (z. B. Videos, Blogs oder Podcasts) die Inhalte kritisch zu filtern, zu beurteilen und selbst zu produzieren,
5. Transdisciplinarity: Die Fähigkeit, Spezialisten verschiedener Disziplinen zusammenzubringen und die Sprachen der Disziplinen zu sprechen und zu übersetzen.⁸

2 Problemlage

Es ist zu beobachten, dass ausgeschriebene Stellen in Öffentlichen Bibliotheken nicht oder nur schwer besetzt werden können. Ein Anzeichen dafür sind Verlängerungen von Bewerbungsfristen für ausgeschriebene Stellen. Doch warum können die Stellen nicht adäquat besetzt werden? Tatsächlich handelt es sich um einen Fachkräftemangel. Gerade die Gruppe der heute 35 bis 45-jährigen Beschäftigten, die auch für Leitungstätigkeiten in Frage kommen, sind in den Bibliotheken unterrepräsentiert, weil es zwischen 1995 und 2005 in vielen Kommunen zu budgetbedingten Einstellungsstopps kam.⁹ In zahlreichen Öffentlichen Bibliotheken wurden in diesem Zeitraum – ebenfalls aus Kostengründen – kaum FaMI ausgebildet, so dass für den mittleren Dienst ebenfalls Fachkräfte fehlen.

Der Blick in die Zukunft stimmt hinsichtlich des Bibliotheksnachwuchses nicht positiv.

Die bundesweiten Ausbildungszahlen der Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste haben sich zwar im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert (Stand: 2016).¹⁰ Bei näherer Betrachtung der Ausbildungszahlen in Nordrhein-Westfalen fällt jedoch auf, dass die Prüfungsabschlüsse seit Jahren rückläufig sind. Wurden 2012 und 2013 noch über 100 Ausbildungen in der Fachrichtung Bibliothek abgeschlossen, waren es 2017 nur noch 74. Um die Herausforderungen durch den Bedeutungsverlust physischer Medien, der verstärkten Nutzung von Bibliotheksräumen als Lernort oder dem Technikeinsatz Rechnung zu tragen,

⁸ Wie Anm. 7.

⁹ Schwemer-Martienßen, Hella; Beyer, Andrea: In Bewegung – Personalentwicklung in einem deutschen Großstadtbibliothekssystem, in: Bibliotheksdienst 51 (2017), H. 10–11, S. 839–851.

¹⁰ Holste-Flinspach, Karin: Ausbildungszahlen bleiben stabil: Jahrestagung der Zuständigen Stellen für den FaMI-Beruf in Potsdam, in: BuB: Forum Bibliothek und Information 8–9 (2016), S. 454–455.

sind in der Schweiz Anpassungen der Ausbildungsverordnungen erfolgt. In Deutschland stehen vergleichbare Anpassungen noch aus, d. h. die Ausbildungsinhalte sind nicht vollständig aktuell und bilden somit die Realität in den Bibliotheken nicht ab.¹¹

Bei den Bibliothekaren stellt sich die Nachwuchssituation noch drastischer dar. Mangels Studenten wurden beim Studiengang Bibliotheks- und Informationsmanagement der Hochschule der Medien in Stuttgart bereits zwei Professuren an andere Studiengänge abgegeben.¹² An der TH Köln sind die Erstsemesterzahlen ebenfalls kontinuierlich rückläufig. Haben bis zum Wintersemester 2016/2017 noch rund 90 Studenten den Bachelorstudiengang Bibliothekswissenschaft (bis 2012/2013 Bibliothekswesen) begonnen, waren es im Wintersemester 2017/2018 nur noch 56 Studenten. Noch immer zieht es viele „Buchmenschen“ in Bibliotheken, wobei in der Praxis auch andere Voraussetzungen erwartet werden. Es gilt also auch am Image der Bibliotheksberufe zu arbeiten, so wie es u. a. der bibliothekarische Fachbeirat der ekz.bibliotheksservice im Dezember 2016 in seinem Positionspapier zum Berufsbild und der Personalentwicklung in Öffentlichen Bibliotheken gefordert hat.¹³

Ein anderer Grund, warum es schwierig ist, die Stellen im Bibliotheksbereich zu besetzen, besteht in unrealistischen Anforderungsprofilen in Stellenausschreibungen in Bezug auf die persönlichen Qualifikationsmerkmale der Bewerber.¹⁴ Gerade in großstädtischen Bibliothekssystemen ist es sinnvoll, Nachwuchskräfte zu fördern. Im Sinne einer strategischen Personalentwicklung können und sollten im Rahmen von Mitarbeitergesprächen individuelle Entwicklungspläne besprochen werden.

Die aktuelle Situation führt dazu, dass neue Strategien konzipiert und Rollenverständnisse in Frage gestellt werden sollten. Insbesondere den kommunalen Personalämtern ist schwer zu vermitteln, dass die Nachfrage nach einer befristeten Teilzeitstelle kaum zu der erhofften Menge an Bewerbungen führen wird, die vor zirka 10 Jahren bei einer vergleichbaren Ausschreibung noch zu erwarten

11 Holste-Flinspach, Karin; Hensel, André: Ein zukunftsfähiger Beruf als Ziel: Ausbildung für Bibliotheken in Deutschland, Österreich und der Schweiz / Ein Vergleich, in: BuB: Forum Bibliothek und Information 4 (2018), S. 206–211.

12 Krüger, Susanne: Blick zurück in die Zukunft: Mangels Studierender fallen beim Studiengang Bibliotheks- und Informationsmanagement der HdM Stuttgart Stellen weg / Eine persönliche Bilanz, in: BuB: Forum Bibliothek und Information 6 (2016), S. 352–355.

13 ekz Fachbeirat: Positionspapier „Berufsbild und Entwicklung“, https://www.ekz.de/fileadmin/ekz-media/downloads/unternehmen/2016_12Positionspapier_BerufsbildPersonalentwicklung_Bibliotheken_ekz_Beirat.pdf [Zugriff: 13. 06. 2018].

14 Bilo, Albert: Geeignete Bewerber sind rar: Durch Qualifizierung Nachwuchskräfte fördern, in: Pro Libris 3 (2016), S. 103–106.

waren. Erst langsam entwickelt sich ein Bewusstsein in den Stadtverwaltungen, dass sich auch „Arbeitgeber bewerben müssen“. Dazu braucht es nicht immer teure Imagekampagnen, es reicht häufig aus aufzuzeigen, dass der Öffentliche Dienst und insbesondere die Bibliothek ein guter Arbeitgeber ist. Obwohl die Verdienstmöglichkeiten im Öffentlichen Dienst niedriger als in der Privatwirtschaft sind, kann mit einer guten Altersvorsorge, Möglichkeiten der Weiterbildung, interessanten Arbeitsaufgaben, flexiblen Arbeitszeiten und der Gleichstellung von Frauen und Männern durchaus gepunktet werden.¹⁵ Positiv wirken sich auch Empfehlungen zufriedener Mitarbeiter (gutes Arbeitsklima), ein gutes Image als Dienstleister oder eine persönliche Ansprache aus.¹⁶

Welche Aufgaben sollen zukünftig noch durch Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste oder Bibliothekare wahrgenommen werden und für welche Tätigkeiten sind auch andere Professionen in Öffentlichen Bibliotheken denkbar?

Mit dieser Fragestellung geht ein Paradigmenwechsel einher. Haben sich insbesondere kleinere und mittlere Öffentliche Bibliotheken jahrzehntelang dafür eingesetzt, dass endlich Fachpersonal angestellt wurde, so wird diese Fragestellung nun umgekehrt. Es ist schwierig, das in kleineren Stadtverwaltungen zu vermitteln. In größeren Bibliotheken war es hingegen auch in der Vergangenheit üblich, Spezialisten für bestimmte Tätigkeiten zu beschäftigen.

Inzwischen werden mangels qualifizierter Bewerbungen Stellen fachfremd besetzt oder die Entscheider wählen diese Option, weil andere Professionen zur Wahrnehmung der Tätigkeiten sinnvoll erscheinen. Dazu zählen beispielsweise Kommunikationswissenschaftler für die Öffentlichkeitsarbeit und zur Betreuung der Social Media-Plattformen, Informatiker für die IT-Koordination, Erzieher für die Zusammenarbeit mit Kindertageseinrichtungen, Gerontologen für die Zielgruppe der Senioren, Medienpädagogen für Gaming-Aktivitäten oder auch die grundsätzliche Steigerung von Migranten unter den Beschäftigten¹⁷.

Mittels einer Umfrage in den Großstadtbibliotheken der Sektionen 1 und 2 in Nordrhein-Westfalen wurde ermittelt,

- wie viele Beschäftigte in den in den kommenden drei Jahren in den Ruhestand wechseln,
- ob eine Wissenssicherung stattfinden wird und falls ja, in welcher Form,
- ob und wie die Stellen wiederbesetzt werden,

¹⁵ Bellmann, Lutz: Positive Arbeitsbedingungen besser herausstellen, in: BuB: Forum Bibliothek und Information 2/3 (2017), S. 108–110.

¹⁶ Simtion, Alexandra: Arbeitgeber, bewirbt euch! Wie Fachkräftemangel einen Paradigmenwechsel erzwingt – und Bibliotheken neue Chancen eröffnet, in: BuB: Forum Bibliothek und Information 2/3 (2017), S. 98–103.

¹⁷ Nicht nur für interkulturelle Angebote.

- welche Konsequenzen Nicht-Wiederbesetzungen haben,
- welche Aufgaben und Tätigkeiten zukünftig von FaMI oder Bibliothekaren wahrgenommen werden,
- welche weiteren Berufsgruppen zukünftig denkbar oder bereits tätig sind und welche Aufgaben an sie übertragen werden.

3 Auswertung der Umfrage

Die Rücklauf- bzw. Teilnehmerquote lag bei 77 %; die Ergebnisse können als repräsentativ gelten. 74 % der Bibliotheken beschäftigen maximal 50 Mitarbeiter. Jeweils 13 % haben 51 bis 100, bzw. mehr als 100 Mitarbeiter. Die größte Beschäftigungsgruppe in den befragten Bibliotheken sind FaMI, gefolgt von Bibliothekaren. Neben Buchhändlern sind Medienpädagogen, Kulturmanager und IT-Fachleute bislang erst nachrangig vertreten. Weitere Professionen stellen die drittgrößte Mitarbeitergruppe dar. Verwaltungsangestellte sind in nahezu allen Bibliotheken der Sektionen 1 und 2 tätig, häufig auch mehrere Personen. Busfahrer und Buchbinder sind vor allem in den sehr großen Bibliotheken beschäftigt, Hausmeister (Beschäftigte mit handwerklicher Ausbildung) in fast allen Einrichtungen. Die größte Personengruppe anderer Professionen sind sonstige angelernte Mitarbeiter, die vor der Einführung der Selbstverbuchungstechnik hauptsächlich in der Medienverbuchung tätig waren und seitdem andere Aufgaben in den Bibliotheken wahrnehmen.

Abb. 1: Mitarbeiter nach Professionen in den Sektionen 1 und 2.

3.1 Wissenssicherung

Zirka 90 Beschäftigte der Bibliotheken werden in den kommenden drei Jahren in den Ruhestand wechseln. Eine Wissenssicherung der betreffenden Mitarbeiter planen 52 % der Bibliotheken, eine teilweise Sicherung 30 %. Dabei ist entscheidend, welche Funktion die scheidenden Beschäftigten innehaben. Insbesondere bei Leitungsfunktionen oder Spezialgebieten (Öffentlichkeitsarbeit, IT) findet eine Wissenssicherung statt. Für Tätigkeiten, die von verschiedenen Mitarbeitern wahrgenommen werden, wird darauf verzichtet. Als Methoden zur Wissenssicherung setzen die Bibliotheken strukturierte Gespräche oder schriftliche Dokumentationen (Wiki, Konzepte, Arbeitsanweisungen, Mindmaps) ein.

3.2 Wiederbesetzung und Einsparung von Stellen

Nach aktuellem Stand sollen 59 % der freiwerdenden Stellen wiederbesetzt werden, 32 % nur teilweise und 9 % nicht. Werden Stellen nicht wiederbesetzt, handelt es sich um dauerhafte Einsparungen und die Aufgaben (technische Medienbearbeitung und Einsatz im Servicebereich) werden von anderen Mitarbeitern übernommen.

Werden Stellen wiederbesetzt, erfolgt die Priorisierung nach heterogenen Gesichtspunkten. In einigen Bibliotheken werden bibliothekarische Stellen beispielsweise bewusst nicht wiederbesetzt, in anderen Bibliotheken hingegen vorrangig. Aufgaben, die an Sonderqualifikationen gebunden sind oder keinen bibliotheksspezifischen Hintergrund haben, werden in den meisten Bibliotheken bei der Wiederbesetzung ebenfalls priorisiert (z. B. Öffentlichkeitsarbeit, medienpädagogische Angebote). In einigen Kommunen gibt es Wiederbesetzungssperren von sechs Monaten bis zu einem Jahr. Doch auch in Städten, in denen es keine Sperren gibt, bilden mehrmonatige Vakanzen bis zur Wiederbesetzung keine Seltenheit. Es kommt andererseits durchaus vor, dass Stellen nahtlos oder parallel wiederbesetzt werden und ein direkter Wissenstransfer möglich ist. Schwierigkeiten bei der Wiederbesetzung der Stellen können durch die mehrmonatigen Sperren entstehen oder hohe formale Hürden. Als größtes Hindernis bezeichnen die Bibliotheken jedoch den quantitativen und qualitativen Fachkräftemangel (ungenügende Eignung oder Qualifikation der Bewerber).

54 % der frei werdenden Stellen sollen mit veränderten Qualifikation wiederbesetzt werden. Bei 86 % der Wiederbesetzungen bleibt die Eingruppierung identisch. Ziel einiger Großstadtbibliotheken ist es, den Anteil anderer Berufe mit dem Ziel eines Professionen-Mixes auszubauen. Dabei werden insbesondere Bewerber mit pädagogischen und/oder technischen Qualifikationen gesucht, wie

beispielsweise Medienpädagogen, Veranstaltungsfachleute, interkulturelle Spezialisten oder Erzieher. Dementsprechend werden 69 % der Wiederbesetzungen zu veränderten Aufgaben und Tätigkeiten innerhalb der Bibliothek führen. Zur Positionierung der Bibliotheken als „Dritte Orte“ sollen beispielsweise neue Veranstaltungsformate (digitale Angebote, neue Technologien, Makerspace) implementiert und die zielgruppenspezifische Vermittlung von Angeboten (Migranten, Senioren, Schulen) verstärkt werden.

Zur Kompensation planen die Bibliotheken die klassischen bibliothekarischen Tätigkeiten – wie das Bestandsmanagement – stärker an externe Anbieter out zu source und bibliothekarische Tätigkeiten an FaMI zu übertragen. 46 % der Bibliotheken planen ein eigenes Vorgehen zur Einarbeitung nicht-bibliotheksspezifischer Professionen. Dabei sollen insbesondere bibliothekarische Spezifika und Fertigkeiten durch längere Hospitationsphasen vermittelt werden.

3.3 Welche Professionen sind zukünftig vorstellbar in Öffentlichen Bibliotheken?

Als häufigste Rückmeldung auf diese Frage wurden Medienpädagogen benannt. Doch auch andere pädagogische Berufe wurden häufig benannt, wie beispielsweise Theater-, Musik-, Sozial-, Freizeitpädagogen und Erzieher. Eine weitere größere Berufsgruppe umfasste alle Berufe im IT-Bereich. Außerdem wurden häufiger Berufe im Veranstaltungsbereich benannt: Veranstaltungs-, Kultur- und Eventmanager, Veranstaltungs-, Presse- und Kommunikationsfachleute. Einzelmeldungen gab es darüber hinaus zu weiteren Berufen.

Abb. 2: Zukünftig vorstellbare Professionen in Öffentlichen Bibliotheken.

3.4 Künftige Tätigkeiten und Aufgaben

Nach der Vorstellung einiger Bibliotheksleitungen werden viele Tätigkeiten auch weiterhin durch FaMI und Bibliothekare wahrgenommen. Der Tabelle auf der folgenden Seite ist zu entnehmen, welche Tätigkeiten zukünftig durch welche Professionen wahrgenommen werden könnten.

Weitere Professionen sind zwar in Großstadtbibliotheken denkbar (z.B. Buchbinder, -händler oder Kulturmanager), wurden in der Umfrage aber nicht mit konkreten Tätigkeiten benannt.

4 Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Der demografische Wandel stellt eine große Herausforderung für die und in den Großstadtbibliotheken in Nordrhein-Westfalen dar. Freiwerdende Stellen können nur schwer besetzt werden, insbesondere auch bei Leitungspositionen macht sich der Fachkräftemangel bemerkbar. Insgesamt rächt es sich heute, dass es zwischen 1995 und 2005 kaum zu bibliothekarischen Neueinstellungen in den Öffentlichen Bibliotheken kam. Es fehlt die mittlere Altersspanne der heute zirka 35 bis 45-Jährigen. Auch mit Blick auf den fachlichen Nachwuchs stellt sich die Situation nicht besser dar.

In größeren Bibliotheken ergeben sich aus dieser Situation Möglichkeiten für Quereinsteiger, vor allem für Medienpädagogen sowie andere pädagogische Berufe und IT-Fachleute. Dabei war die Öffnung für andere Professionen auch in der Vergangenheit in größeren Bibliotheken nicht unüblich, insbesondere Verwaltungsfachleute sind dort schon länger tätig.

Kleinere Großstadtbibliotheken (weniger als 50 Mitarbeiter) setzen auch weiterhin auf die bibliotheksspezifischen Berufe FaMI und Bibliothekar. In diesen Einrichtungen übernehmen die Bibliotheksleitungen auch deutlich mehr fachliche Aufgaben als in den großstädtischen Bibliothekssystemen.

Gelingt es, auch die Personalverwaltungen von der Öffnung für andere Professionen in den Bibliotheken zu überzeugen, können sich daraus große Chancen für Öffentliche Bibliotheken aller Größenordnungen ergeben. Um andere Professionen in die Teams der Öffentlichen Bibliotheken zu integrieren, müssen direkt zu Beginn der Einarbeitungsphase die bibliotheksspezifischen Charakteristika systematisch vermittelt werden. Im Rahmen der Personalplanung und -entwicklung bieten sich hierfür diverse Strategien und Methoden an, z.B. Workplace-Learning, Checklisten und/oder Hospitationen.

Die Tarif- und Eingruppierungsthematik (formale Eingruppierung auf Grund von Qualifikationsabschlüssen) wurde im vorliegenden Beitrag ausgeklammert. Das Thema hat eine besondere Relevanz und ist gesondert zu thematisieren.

Claudia Büchel

Leiterin der Stadtbibliothek Neuss

Neumarkt 10

41460 Neuss

Deutschland

Mail: claudia.buechel@stadt.neuss.de

Foto: Copyright Stadtbibliothek Neuss,
Abdruck honorarfrei