Torsten Haß

„Arbeitgebermarke Bibliothek“ für kleine und mittlere Bibliotheken

“Employer brand: *Library*” – a model for small and medium-sized libraries?

Zwei Maßnahmenbeispiele aus der Hochschulbibliothek Ludwigshafen

Two exemplary measures taken by the university library in Ludwigshafen

<http://doi.org/10.1515/bd-2019-0027>

Zusammenfassung: Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des demographischen Wandels wird es Bibliotheken künftig eventuell schwerfallen, geeignetes Personal zu gewinnen und zu halten. Das gilt auch für die Anwerbung von Auszubildenden. Der Beitrag beschäftigt sich mit einer Stärkung der „Arbeitgebermarke Bibliothek“ durch zwei Maßnahmen, die einer begrenzten Ressourcen-Verfügbarkeit (Personal, Geld) gerecht werden sollen: einen möglichst interessanten Eintrag in Wikipedia und unorthodoxe Stellenausschreibungen.

Schlüsselwörter: Markenpolitik, Personalmarketing

Abstract: Amid radical demographic changes, libraries may, in the future, have difficulties to attract and retain qualified and suitable staff. This is also true for the recruitment of trainees. The following contribution is concerned with strengthening the employer brand “Library” by two relatively simple measures meeting libraries’ limited resources in personnel and financial means – an (ideally) enticing entry in Wikipedia, and unorthodox job advertisements.

Keywords: Branding policies, personnel marketing

Mitte 2018 haben VDB und BIB in einem gemeinsamen Schreiben festgestellt, dass „im Tarifbereich des TV-L¹ im Vergleich zum Bereich des TVöD² und des TV-H³ eine mehr als dreimal höhere Anzahl an Stellenausschreibungen verlängert werden“ musste⁴, weil die Bewerberlage nicht zufriedenstellend war. Erklärungsversuch: das im Vergleich zum TVöD-Bereich tendenziell geringere Salär. Manchmal hört man allerdings auch schon aus dem Bereich des TVöD, dass dort die Bewerberlage ebenfalls gelegentlich bescheiden sei. Diese Lage wird in den kommenden Jahren voraussichtlich eher schlechter als besser werden, weil es „in naher Zukunft zu Fachkräftengpässen insbesondere auf der mittleren Qualifikationsebene kommen wird, da viele Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung aus dem Erwerbsleben ausscheiden werden.“⁵

Was könnte eine kleine oder mittlere Bibliothek tun, um vielleicht besser an geeignetes Personal zu kommen? Noch dazu in Zeiten begrenzter Ressourcen? Dazu zwei Versuche:

Wikipedia-Artikel

Wo sucht ein/e Bewerber/in Informationen über den zukünftigen Arbeitgeber Bibliothek? Hoffentlich in der Deutschen Bibliotheksstatistik, auf der Website und ganz allgemein bei Google. Wäre es nicht schön, wenn man beim Googeln einen Wikipedia-Artikel der Bibliothek findet? Es ist erstaunlich, dass das noch nicht bei allen Bibliotheken der Fall ist, die den Wikipedia-Kriterien entsprechen⁶. Noch erstaunlicher, dass man mit Blick auf die entsprechende Wikipedia-Liste⁷ merkt: Sogar „die Großen“ fehlen da teilweise. Und das, obwohl es seit März 2016 für neu angemeldete AutorInnen einen What-you-see-is-what-you-get-Editor

1 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (ausgenommen Bundesland Hessen).

2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (Kommunen, Bund).

3 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst des Landes Hessen.

4 Gemeinsames Schreiben von VDB und BIB „Eingruppierung in wissenschaftlichen Bibliotheken“ vom 08.06.2018, abrufbar unter https://www.vdb-online.org/wordpress/wp-content/uploads/2018/06/2018-06-08_VDB_BIB_an_Tarifpartner_Eingruppierung_in_wissenschaftlichen_Bibliotheken.pdf [Zugriff: 11.01.2019].

5 Bundesinstitut für Berufsbildung: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Bonn, 2017, S. 3. Abrufbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2017.pdf [Zugriff: 11.01.2019].

6 <https://de.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Relevanzkriterien#Bibliotheken> bzw. https://de.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Artikel_über_Bibliotheken [Zugriff: 11.01.2019].

7 https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_deutscher_Bibliotheken sowie https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_deutscher_Stadtbibliotheken [Zugriff: 11.01.2019].

gibt⁸. Außerdem verfügt Wikipedia über eine Starthilfe⁹ und eine Spielwiese, wo man sich in Ruhe an einem Artikel versuchen kann, ehe er veröffentlicht wird.

Liegt die ausbaufähige Wikipedia-Präsenz von Bibliotheken daran, dass Wikipedia etwas Anrühiges an sich hat? Häme gab es letztes Jahr gegen Wikipedia, weil die Nobelpreisträgerin Donna Strickland von einem Wikipedia-Moderator, der dort inzwischen nicht mehr wirkt¹⁰, als nicht wichtig genug für einen Artikel eingestuft wurde¹¹. Es wird bei solcher Häme vergessen, dass dergleichen auch im Printbereich schon geschah. Beispiel: „1937 weigerte sich das britische Magazin ‚Nature‘, einen Beitrag von Hans Krebs zu veröffentlichen [...]“; 16 Jahre später erhielt der deutsche Chemiker dafür den Nobelpreis. Eine Abfuhr holte[] sich auch der spätere Nobelpreisträger Roger Guillemin. Als ‚Frucht einer kranken Phantasie‘ lehnte das US-Magazin ‚Science‘ 1970 seine Entdeckung körpereigener Drogen (Glückshormone) ab.“¹²

Ebenfalls kritisiert wird, dass jede/r Hans und Franz bei Wikipedia etwas schreiben könne, und zwar Unfug. Dass Unfug auch bei Printmedien geschrieben wird, ist aber wohl klar. Nehmen wir ein Beispiel: renommierter Verlag C.H.Beck, Buchtitel: „Unter Kreuz und Halbmond“, Jahr: 2005. Dort taucht ein französischer König Philipp IV. auf, mit angeblichem Beinamen „der Gerechte“¹³. Im Englischen trägt er den Beinamen „the Fair“, im Französischen „le Bel“, und wäre daher richtig zu übersetzen mit „der Schöne“. Fehler eines Übersetzers und Versagen eines Lektorats, wenn es denn eines gibt. Auch in der zweiten Auflage (2011) wurde dieser Fehler nicht korrigiert. Ich wage zu behaupten: Solch ein grober Schnitzer hätte bei Wikipedia nicht lange überlebt. Schon gar nicht sechs Jahre lang.

Ein weiterer möglicher Einwand: Die Websites von Facebook und YouTube sind beliebter als Wikipedia, das in Deutschland auf Rang 7 der Top Sites steht¹⁴. Hinsichtlich Facebook und YouTube wäre bei vielen Bibliotheken zwar ebenfalls

⁸ Tutorial zu diesem nach eigenen Angaben noch in Entwicklung begriffenen „VisualEditor“: <https://de.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Tutorial/VisualEditor> [Zugriff: 18.01.2019].

⁹ <https://de.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Starthilfe> [Zugriff: 11.01.2019].

¹⁰ “This editor has decided to leave Wikipedia”, abrufbar unter https://en.wikipedia.org/wiki/User:Ruby_Murray [Zugriff: 11.01.2019].

¹¹ Female Nobel prize winner deemed not important enough for Wikipedia entry. In: The Guardian, 2018. <https://www.theguardian.com/science/2018/oct/03/donna-strickland-nobel-physics-prize-wikipedia-denied> [Zugriff: 11.01.2019].

¹² Frucht kranker Phantasie. In: Der Spiegel, Ausgabe 34/1998, S. 152, <http://magazin.spiegel.de/EpubDelivery/spiegel/pdf/7964978> oder <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-7964978.html> [Zugriff: 11.01.2019].

¹³ Cohen, Mark R.: Unter Kreuz und Halbmond. München 2005, S. 95.

¹⁴ <https://www.alexa.com/topsites/countries/DE> [Zugriff: 11.01.2019].

noch „Luft nach oben“, es stellt sich jedoch erstens die Frage, inwieweit man sich bei diesen kommerziellen Anbietern nicht doch in zu schlechte Gesellschaft begibt. Stichwort: der Datenskanal rund um Cambridge Analytica und Facebook. Und zweitens ist hinsichtlich YouTube zu beachten: Ein leidlich professionell wirkendes Video ist mit den üblichen Bordmitteln (Finanzen, Personal) kleiner und mittlerer Bibliotheken nicht so einfach herzustellen¹⁵. Wenn es um die Sichtbarkeit der eigenen Bibliothek auf führenden Webseiten geht, ist Wikipedia somit sicherlich nicht die letzte Wahl.

Und der Erfolg?

Die Abrufstatistik des Wikipedia-Artikels über die Hochschulbibliothek Ludwigshafen zeigt ausgesprochen deutliche Peaks im März 2017, April 2018 und Oktober 2018¹⁶. Und wann endeten bei der Hochschulbibliothek Ludwigshafen Bewerbungsfristen für Bibliotheksstellen? Am 7. April 2017, 11. Mai 2018 und 31. Oktober 2018. Auch während der Vorstellungsgespräche kam heraus: Wikipedia wird von geeigneteren Bewerber/innen zur Vorbereitung genutzt.

Stellenanzeige/-ausschreibung

Warum sehen Stellenanzeigen und -ausschreibungen eigentlich immer alle gleich aus und wirken oft stereotyp und plattitüdenhaft? Weil sie den gleichen formalen Standards entsprechen sollen? Dass sie bestimmte Infos enthalten sollen oder müssen, heißt doch nicht, dass sie nicht auffallen dürfen! Fragen Sie einmal einen jungen Menschen in einer Fußgängerzone, ob er eine Azubi-Ausschreibung mit dem Fettdruck „Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste“ durchliest. Wenn ja, wahrscheinlich weil er sich bereits informiert hat. Oder aber nur wegen des Lockworts „Medien“. Nicht ausgeschlossen, dass die weitere Beschäftigung mit dem Berufsbild dann Enttäuschung mit sich bringt: „Bibliothek, wie staubig!“ Da aber ein möglicherweise irreführender Fettdruck (die Berufsbezeichnung) mit einem pseudo-antiquierten Beruf kombiniert wird – warum nicht genau das Gegenteil machen? Also: Fettdruck für etwas, das definitiv keine Stellenbezeichnung ist, den scheinbaren Staub wegbläst, auffällt und

¹⁵ Die Hochschulbibliothek Ludwigshafen hat insofern Erfahrungen, als mit nicht unerheblichem Aufwand, aber dennoch „Bordmitteln“ drei YouTube-Videos zur OPAC-Nutzung erstellt wurden, die jedes Mal geändert werden müssten, wenn sich auf der Website (= Weg zum OPAC) oder im OPAC selbst etwas ändert.

¹⁶ https://tools.wmflabs.org/pageviews/?project=de.wikipedia.org&platform=all-access&agent=user&start=2017-01&end=2018-12&pages=Hochschulbibliothek_Ludwigshafen_am_Rhein [Zugriff: 11.01.2019].

neugierig macht: „Was für ein Job ist das? Und was für ein Laden, der sich so was traut?“¹⁷. Wenn dann noch eine peppigere Wortwahl das Gefühl anspricht, dürfte einer solchen unorthodoxen Stellenanzeige ein größerer Erfolg beschieden sein als der landläufigen 08/15-Variante.

Der Weg, den die Hochschulbibliothek Ludwigshafen bei der Fertigung einer solchen Stellenanzeige beschritt? Ein Teil der Neuformulierung wurde in einem Teammeeting erarbeitet:

- Es wurden Pärchen gebildet, die nach dem RednerIn-ZuhörerIn/MitschreiberIn-Prinzip sich „interviewten“, was sie an ihrer Arbeit in der Bibliothek bzw. an der Hochschule gut finden. Für diejenigen, die gehemmt waren, gab es einen Leitfaden mit Leitfragen.
- Der/die ZuhörerIn schrieb die Argumente/O-Töne des/der Redners/Rednerin auf. Möglichst ganze Sätze/Satzfragmente waren ausdrücklich willkommen, um Nominalstil zu vermeiden, der in Stellenanzeigen virulent ist.
- Die Karten wurden an einer Pinnwand gruppiert/sortiert.

Das Resultat dieser Aktion war ein erstaunlich großer Fundus an peppigen Formulierungen, aus dem die Bibliothek noch lange wird schöpfen können. Das, was indirekt oder direkt bzw. im Nachgang beim Teammeeting herauskam, ist in dem beigefügten Textbeispiel mit eingearbeitet. Weitere Änderungen gegenüber der vorherigen FAMI-Azubi-Stellenanzeige, die im gleichen Zuge angegangen wurden:

- weg vom Nominalstil,
- weg vom „Sie“, hin zum „Du“. Wenn Ikea, Congstar und andere Unternehmen (wie letztes Jahr eine Versicherung¹⁸) ungefragt die ganze Welt duzen, bin ich (obgleich Anhänger des „Sie“) ungehemmt, desgleichen bei der Suche nach Azubis zu tun ...

Die Wortwahl bei Stellenanzeigen für „normale“ Stellen wäre ähnlich (außer, dass es dort i. d. R. beim „Sie“ bleibt) und umfasste im Header fettgedruckte Sprüche wie „Wird man bei euch platt gemacht? Nein. Dafür haben wir flache Hierarchien“ oder „Muss man zum Lachen bei euch in den Keller? Nein. Da ist

¹⁷ Ein Beispiel, wie eine öffentliche Verwaltung mit einer provokanten Frage rekrutierte, war die Kampagne „Was gibt's zu glotzen? Mein Chef ist Finanzminister“, die für Ausbildung und Studium in der Finanzverwaltung Baden-Württemberg warb. Material aus dieser Kampagne wurde übrigens zur „Enthemmung“ bei dem Teammeeting verwendet, von dem weiter unten die Rede sein wird.

¹⁸ <https://media.bgv.de/www/produkte/privatkunden/bgvfleximobil/f5100-flyer-fleximobil-web-2.pdf> [Zugriff: 11.01.2019].

schon das Magazin.“ Dass hier das negative „Nein“ verwendet wird, ist Absicht und sticht als Negation in der Werbelandschaft heraus gegenüber zahlreichen Positivismen wie „Ja!“ (Rewe-Discountmarke) und „Du darfst“.

Und der Erfolg?

Über den Erfolg kann momentan keine Auskunft gegeben werden, da nach jetzigem Stand die nächsten Stellenausschreibungen erst nächstes Jahrzehnt stattfinden. Innerhalb der Hochschule jedenfalls stieß die Idee schon einmal auf Begeisterung. Es ist daher zum einen nicht ausgeschlossen, dass das Neukonzipierungs-Verfahren in anderen Hochschulbereichen nachgenutzt wird. Zum anderen können nicht-bibliotheksspezifische Aspekte, die im Bibliotheks-Teammeeting erarbeitet wurden, in anderen Hochschulbereichen recycelt werden.

Anhang: „Stellenanzeige/-ausschreibung“ Vorher/Nachher

Vorher:

An der Hochschule Ludwigshafen am Rhein ist zum 01. September 2019 eine Ausbildungsstelle zur/zum

Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste – Bibliothek
zu besetzen.

Berufsbild

Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste der Fachrichtung Bibliothek wirken beim Aufbau und der Pflege von Bibliotheksbeständen mit. Sie beschaffen Bücher, Zeitschriften sowie andere Medien und erfassen die Medien am Rechner, systematisieren sie und pflegen die vorhandenen Bibliotheksbestände. Im Benutzerservice beraten sie Kunden und besorgen Medien oder Informationen für sie. Außerdem übernehmen sie die mit dem Verleih verbundenen Arbeiten und stellen z. B. Benutzerausweise aus. Die Ausbildungszeit beträgt drei Jahre und beinhaltet theorie- und praxisorientierte Abschnitte. Der praktische Teil ist an der Hochschulbibliothek Ludwigshafen angesiedelt und kann durch externe Praktika ergänzt werden. Der bibliotheksspezifische Berufsschulunterricht findet in Form von mehrwöchigem Blockunterricht in Calw statt.

Ihr Anforderungsprofil

- Ein guter Abschluss der Mittleren Reife oder ein gleichwertiger Bildungsabschluss
- Gutes Allgemeinwissen sowie Interesse an organisierenden, verwaltenden sowie beratenden Tätigkeiten
- Fähigkeit und Bereitschaft zum selbständigen, sorgfältigen und verantwortungsbewussten Arbeiten
- Engagement, Kontaktfreudigkeit, Teamfähigkeit und eine schnelle Auffassungsgabe

Wir bieten:

- Eine attraktive Ausbildungsvergütung: brutto 936,82 €/Monat im ersten Ausbildungsjahr gem. TVA-L BBiG und jährliche
- Steigerung, sowie eine Jahressonderzahlung
- Ein interessantes Aufgabengebiet mit kollegialem Zusammenarbeiten in einem motivierten Team
- Die Möglichkeit zu regelmäßigen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Zahlreiche Angebote im Bereich Gesundheitsmanagement, sowie Essenmöglichkeiten in der Mensa
- Eine zusätzliche Altersversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)
- Gute Verkehrsanbindung

Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. Ihre schriftliche Bewerbung mit Anschreiben, tabellarischem Lebenslauf, Zeugnissen richten Sie bitte bis zum 31.10.2018 an unser Online Stellenportal. Bei Rückfragen steht Ihnen Frau Steffens (0621/5203-581) gerne zur Verfügung.

Nachher:

Darf man bei euch Geldscheine farbkopieren? Nein. Wir vervielfältigen Wissen.

Dafür wollen wir Dich haben. Ab 1. September 20xx. In einer Ausbildung zum/zur **Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste – Bibliothek.**

Womit hast Du zu tun?

- Menschen: Du machst den Kundinnen und Kunden Informationen in elektronischer oder gedruckter Form verfügbar, hilfst und berätst, löst Probleme
- Medien: Du beschaffst, systematisierst, erfasst und pflegst den Medienbestand
- Möglichkeiten: Du arbeitest in der Praxis in der Hochschulbibliothek und vielleicht bei externen Praktikumsstellen. Die Theorie lernst Du in mehrwöchigem Blockunterricht in Calw.

Was ist Dein Profil?

- Du bist „gut“ in der Mittleren Reife oder einem gleichwertigen Bildungsabschluss
- Du hast ein gutes Allgemeinwissen und willst organisieren, verwalten, beraten
- Du arbeitest selbstständig, engagiert, sorgfältig und verantwortungsbewusst
- Du bist fix im Kopf, und das Miteinander im Team sowie der persönliche Kontakt zur Kundschaft ist Dir besonders wichtig

Was ist unser Profil?

- Wir vergüten mit brutto 936,82 €/Monat im ersten Ausbildungsjahr (TVA-L BBiG), noch mehr in den weiteren. Es gibt eine Jahressonderzahlung und einen Beitrag zur „betrieblichen Altersvorsorge“ (VBL). Leider gilt für die Zeit nach der Ausbildung jedoch: Vor Armut wärst Du weitgehend geschützt, da öffentlicher Dienst. Vor Reichtum aber auch, da Tarifvertrag TV-L.
- Wir sind ein familiärer Laden: Bei uns gehörst Du dazu.
- Wir bilden uns weiter – ebenso wie Du. Denn AUSBildung ist niemals AUS.
- Uns sind soziale Aspekte wichtig, beispielsweise Betriebliches Gesundheitsmanagement und Mensaessen für Dich.
- Ob Auto oder Nahverkehr: Wir sind schnell zu erreichen. Und Du kommst schnell weg ☺
- Willst Du noch mehr über uns wissen? Wir sind unter bib.hs-lu.de zu finden und auch in Wikipedia vertreten.

Bewerberinnen und Bewerber mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. Bewerben kannst Du Dich mit Anschreiben, tabellarischem Lebenslauf, Zeugnissen bis zum 31.10.20xx auf unserem Online Stellenportal. Bei Rückfragen steht Dir Janina Steffens (0621/5203-581) gerne zur Verfügung.

Torsten Haß

Hochschulbibliothek Ludwigshafen/Rhein

Ernst-Boehe-Straße 4

67059 Ludwigshafen

E-Mail: torsten.hass@hwg-lu.de