

Reinhard Altenhöner

Studium und Ausbildung als Projekt: Zur Zukunft des bibliothekarischen Berufsfeldes

Zusammenfassung: Zurückgehende Absolventenzahlen einerseits, Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen andererseits bei gleichzeitig hohem Personalbedarf in Bibliotheken sind miteinander verschränkte Entwicklungen, die ein Überdenken von Ausbildung und Studium erfordern. Der Beitrag versteht sich als Impuls und verzichtet daher auf einen systematischen Überblick zur laufenden Debatte, er wird zum Teil zum Plädoyer. Aus dem Blickwinkel einer großen und traditionell in den verschiedenen Zweigen der Ausbildung engagierten Bibliothek nimmt der Beitrag in einer ersten Annäherung eine Situationsanalyse vor, erweitert dann den Betrachtungsraum auf das Prinzip Bibliothek, um dann Anforderungsprofile an zukünftige Mitarbeitende und an die Ausbildungsstellen zu diskutieren. Im abschließenden Resümee wird deutlich, dass das Prinzip der Spartenspezifität in der Ausbildung, das die Bibliotheken traditionell ausgeprägt haben, in die Zukunft hinein nicht mehr trägt.

Schlüsselwörter: Ausbildung, Studium, Staatsbibliothek zu Berlin, Qualifizierung

Studying as a project: Reflections on training in the library profession

Abstract: Declining numbers of graduates on the one hand, difficulties in filling positions on the other, and at the same time high staffing needs in libraries are intertwined developments that require a rethinking of training and studies. This article is intended as an impulse and therefore does not provide a systematic overview of the ongoing debate, it becomes in part a plädoyer. From the perspective of a large library that has traditionally been involved in the various branches of education, the article initially analyses the situation, then expands the scope to include the principle of the library, and then discusses the requirement profiles for future employees and for training positions. In the concluding summary, it becomes clear that the principle of sector-specificity in training, which libraries have traditionally developed, is no longer sustainable in the future.

Keywords: Training, study, Berlin State Library, qualification

1 Einleitung

Der Autor hat die Ausbildungsleitung an der Staatsbibliothek zu Berlin (SBB) inne. In der SBB kümmern sich ein kleines Team von Hauptamtlichen, rund zwanzig Ausbildungsbeauftragten und

eine Vielzahl von Auszubildenden um die praktische Ausbildung im mittleren Dienst (Fachangestellte für Medien- und Informationsberufe (FaMI), Fachinformatiker (Systemintegration / Anwendungsentwicklung) und im höheren Dienst (jährlich zwei Referendar:innen, ab 2022 drei); außerdem existieren verschiedene weitere Angebote insb. für Praktika.¹ Überdies hat der Autor durch Lehraufträge an zwei Ausbildungshochschulen und die daraus resultierende Einbindung in die Ausgestaltung der Lehre unmittelbare Einblicke in die Ausbildungsrealität an Hochschulen.

In den kommenden fünf Jahren verliert die Staatsbibliothek planmäßig rund ein Viertel ihres Personals. Die Zahl der Stellenbesetzungsverfahren mit Bewerber:innenzahlen unter zehn steigt (2018: gut 30%, 2020: 34,5%), der Anteil der Ausschreibungen, die mangels Erfolg wiederholt werden, ist auf über 16% angestiegen, die Zahl eingehender Bewerbungen sinkt insgesamt im Schnitt pro Jahr um 12%. Folgerichtig steigt die Zahl unbesetzter Stellen bzw. die Dauer, die sie nicht besetzt sind - eine schwerwiegende Hypothek für das Arbeiten der Bibliothek.² Ein Seitenblick auf die einschlägigen Hochschulen ergibt, dass alle mit Ausnahme der HTWK Leipzig³ sinkende Anmeldezahlen für ihre Studienangebote im Bereich Bibliotheks-/Informationswissenschaften verzeichnen.⁴

Dieser Befund⁵ schränkt potentiell den Handlungsraum der Bibliotheken ein und mindert ihre Entwicklungschancen: Die Personalgewinnung, aber auch das Halten von Personal im Sinne eines Bestehens in der Konkurrenz mit anderen entscheidet über die Zukunft der Bibliothek ganz maßgeblich und hat daher strategische Relevanz. Damit einher geht die Frage, welche Kompetenzen in der Bibliothek in Zukunft gebraucht werden. Dies führt zur kritischen Reflektion der Ausbildung, sowohl vor Ort in der Bibliothek als auch da, wo heute noch berufsspezifisch ausgebildet oder studiert wird. Die Ausbildung stellt somit einen wichtigen Teilaspekt in einem größeren, systemischen Zusammenhang dar: Die oben genannten Zahlen zur geringer werdenden Auswahl an Personal wären ja irrelevant, wenn die Qualität der Bewerber:innen mit den Anforderungen zusammenpasste. Auch das ist aber – nimmt man die vielfältigen Äußerungen in der Community und die eigenen Erfahrungen der Staatsbibliothek hinzu – nicht der Fall, mit anderen Worten: Das

¹ <https://staatsbibliothek-berlin.de/extras/spezielle-interessen/ausbildung>

² Erhebungsstand Sommer 2021. Vgl. Reinartz, Bianka: Richtig suchen – Passende finden. Stellenausschreibungen zeitgemäß gestalten und platzieren – qualifiziertes Personal für die SPK gewinnen. Interne Präsentation SPK 22.4.2021 und Nachfolgeanalyse SBB / Hauptverwaltung der Stiftung Preußischer Kulturbesitz (SPK).

³ Mündliche Auskunft von Prof. Gerhard Hacker, HTWK Leipzig am 1.6.2022

⁴ Die entsprechenden Einrichtungen sind in der Sektion 7 des dbv als „Konferenz der informations- und bibliothekswissenschaftlichen Ausbildungs- und Studiengänge (KIBA)“ zusammengeschlossen und stimmen sich dort laufend ab.

⁵ Die Analyse von Stellenausschreibungen 2013 – 2020, die Neher et al (2021) vorgenommen haben, ergibt, dass die Zahl der Absolventen in Bachelor und Master-Studiengängen quantitativ nicht ausreicht, um die offenen Positionen in Bibliotheken zu besetzen. Diese werden also anders besetzt, der verfügbarer Markt ist auf Absolventen jenseits der einen einschlägigen Abschluss anbietenden Hochschulen angewiesen.

allgemein beobachtbare Phänomen, dass das Finden und Gewinnen qualifizierter Bewerber:innen schwieriger wird, trifft auch die Staatsbibliothek zunehmend. Damit erhalten Bewerber:innen mehr Möglichkeiten – durchaus eine positive Entwicklung, denn sie zwingt die Bibliothek, ihre Attraktivität als Arbeitsplatz zu steigern, in den Gewinnungsverfahren selbst, in der Ausgestaltung der Arbeit(splätze) wie auch in der Gesamtpräsentation / Imagebildung der Einrichtung und der Sparte: Neben einer unmittelbaren Beschleunigung und Professionalisierung von Abläufen (die Verwaltung der SPK erlaubt nun durchgehend digitale Bewerbungen und führt nun nach längerer Debatte ein elektronisches Bewerbungsmanagement ein), der optimierten Gestaltung und Platzierung von Stellenangeboten (erfolgt gerade), verbesserte Konditionen (Neufassung der Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit mit vollintegriertem Home-Office, Job-Ticket, intensiviertem Fortbildungsangeboten, Aufbau von systematischen Qualifizierungs- und Nachgraduierungsmöglichkeiten), Rahmenbedingungen also, an denen die Staatsbibliothek im Kontext der Stiftung proaktiv unterstützend mitwirkt, wird das Feld Personalentwicklung seit Mitte 2022 nun in einem eigenen organisatorischen Bereich in der Bibliothek verfolgt. Nach vielen vergeblichen Anläufen wurde dies im Stiftungsgefüge aus der Erkenntnis heraus akzeptiert, dass die Personalentwicklung keine Aufgabe einer zentralen Administration ist, sondern direkt in der einzelnen Einrichtung wirkt und unmittelbar auf die Arbeits- und Lernkultur der SBB einzahlt. Hier geht es im ersten Schritt nun darum, On- und Offboarding-Prozesse zu optimieren, Auswahlverfahren zu professionalisieren, Hilfestellungen zu geben und den Bereich der Fort- und Weiterbildung systematischer anzugehen. In weit gespannterer Perspektive geht es aber auch um eine Neuausrichtung der Arbeitskultur: Welche Wertschätzung bringt die Bibliothek ihrem Personal entgegen, nicht nur dem neu gewonnenen, sondern auch dem vorhandenen? Wie kann der Arbeitgeber SBB im Vergleich zu anderen Bibliotheken, aber auch zum Markt insgesamt, seine Attraktivität steigern – und damit dieses Benchmark explizit in das Handeln der Führungskräfte integrieren?⁶ Welche Weiterentwicklungsmöglichkeiten haben die Mitarbeiter:innen, wie bewusst ist die Personalentwicklung im Aufgabenportfolio der Führungskräfte verankert? Werden Perspektiven eröffnet, können andere Arbeitsplätze flexibel erprobt werden, werden interne und externe Weiterbildungs- und Neuqualifizierungsmöglichkeiten genutzt, Mitarbeiter:innen animiert, sie wahrzunehmen? Ist eine „Pflicht“ zur Weiterqualifikation in das Genom der Einrichtung eingefügt? Der Befund aus der eingangs beschriebenen Situation muss aber auch zu einer systematischen Hinterfragung überkommener Prinzipien führen: Die Bibliothek muss sich fragen, welches Personal sie sucht, welche Anforderungen sie hat und welche gemeinsamen Grundvorstellungen zum Personal

⁶ Auch wenn Bewertungsportale wie kununu in unserer Branche noch nicht repräsentativ genutzt werden, werden sie bedeutsamer, vgl. <https://www.kununu.com/de/staatsbibliothek-zu-berlin> .

der Zukunft das Haus leiten. Ein wichtiger Punkt ist dabei die Erkenntnis, dass die Personalgewinnung weniger auf den akuten Bedarf abzielt und die dafür geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten, sondern langfristig orientiert handeln muss, also in höherem Maße als bisher Potentiale und Entwicklungsmöglichkeiten bei den Menschen berücksichtigt, die sie ins Haus holen will oder schon hat. Dieses Umdenken ist Teil eines langfristigen Veränderungsprozesses, der unter anderem Traditionen des Personal-, Arbeits- und Tarifrechts, aber auch der Personalvertretungsrechte bzw. der Art ihrer Wahrnehmung berührt. Um diese Perspektive intensiver in den Blick zu nehmen, einige grundsätzliche Überlegungen zu Rolle und Aufgaben der (Staats)Bibliothek.

2 Rahmen

Bibliotheken waren schon immer ein Ort des Lernens und setzen damit an einer der wichtigsten Eigenschaften an, die Menschen mitbringen, um ihr Zusammenleben besser zu gestalten: Der Fähigkeit zur Veränderung. Das Lernen aber wandelt sich und besteht nicht mehr in einem unidirektionalen Transfer von abruf- und abprüfbar Wissen aus dem Speicher der Bibliothek an den Nutzenden oder die einzelne Nutzende per Lesesaal und Ausleihe bzw. im remote-Zugang. Die Bibliothek als „Dritter Ort“, verstanden als Metapher für eine Diskurs-Plattform, die auch in der Ausgestaltung ihres physischen Raumangebots das Leben demokratischer Grundprinzipien erlaubt, steht für eine Veränderung von Bibliotheken, die mit einem gestiegenen Selbstbewusstsein der Bürger:innen korrespondiert, die von ihren Bibliotheken einen partnerschaftlichen Umgang auf Augenhöhe einfordern: Sie steht so für einen Ort, in dem Veränderungen erdacht und durchgeprobt werden in einem offenen und diskriminierungsfreien Raum.

Etwas enger gefasst: (Wissenschaftliche) Bibliotheken kommen aus einer Jahrhunderte alten Tradition gefestigter Kommunikationsstrukturen für (wissenschaftlichen) Erkenntnisgewinn. Den Abschied davon angesichts dramatischer Veränderungen in diesen Prozessen erleben Bibliotheken als Anpassungsdruck, die Rahmenbedingungen ihres Handelns in Bezug auf ihre (Medien)Angebote, ihre Dienste und vor allem die Erwartungen Ihrer Nutzer*innen verändern sich zum Teil radikal. Die Potentiale, die uns die Digitalisierung bietet, sind evident, Werkzeugwissen wird wichtiger, das Rechnen auf Daten und überhaupt die Perspektive auf Daten im Forschungsprozess, verknüpft mit weitreichenden Umwälzungen der Kommunikation insgesamt und auch der Formen des Austauschs in Wissenschaft und Forschung, rücken in den Kern. Damit erhält der benannte Umgang auf Augenhöhe seine Präzisierung: Es geht nicht mehr nur um die Bewahrung, Erschließung und Bereitstellung / Auslieferung von Information, sondern um die gemeinsame Arbeit mit Partnern an (beispielsweise) historischen Beständen und deren digitalen Derivaten. Wissenschaftlicher Fortschritt im Sinne eines gesellschaftlich relevanten Erkenntnisgewinns entsteht mehr und mehr in Netzwerken mit Bibliotheken, die über eine subsidiäre Hilfsfunktion hinauswachsen. Das Gesamtfeld ist dabei für

Nutzende wie für Bibliotheken offener, ein Setting, in dem sich der Ausschließlichkeitsanspruch, den das Prinzip Bibliothek für die Literatur- und Informationsversorgung implizit über Jahrhunderte inne hatte, auflöst.

Konkret greifbar wird dies in der sog. digitalen Transformation, die weit mehr ist als eine Flut neuer Werkzeuge, das Phänomen der social media oder die Vernetzung von Dingen und die Beherrschung als dieser Ausprägungen. Sie beschreibt vielmehr einen umfassenden Prozess des Wandels, der den gesamten Sektor von Wissenschaft und Forschung bereits erfasst hat und auch die gesellschaftliche Sicht auf die Wissenschaft verändert, das umfassende Schlagwort dafür ist „Open Science“. Für die Bibliotheken folgt daraus, dass sich die Reichweite ihres Handlungsfeldes potentiell enorm ausdehnt, andererseits aber auch viele andere Akteure und Serviceerbringer in diesem erweiterten Feld schon aktiv sind oder werden. Mit der Weite des Feldes diversifiziert sich das Spektrum dessen, was Bibliothek ist und zugleich nimmt die Unbestimmtheit des „bibliothekarischen Markenkerns“ zu. Wenn sich in der Vergangenheit dieser Kern „von innen“ über seine eigenen Methoden, Regelwerke und Werkzeuge basierend auf spezifischen Standards definierte, entstehen heute relevante Modelle für die Beschreibung von Objekten vermehrt in anderen Domänen oder Sparten. Die Fähigkeit, die Zusammenführung von Daten technisch auszugestalten wird für Bibliotheken zur Kardinaltugend. Das Kompetenzprofil „Kenntnis und Einhaltung von Regelwerksstandards“ wird so abgelöst durch „Prüfung und Herstellung von Daten-Interoperabilität“, gegenüber dem Leitbild der „engen Beschreibung von Objekten“ wird die „entitätenbasierte Erschließung“ bedeutsam, die verknüpfbare Daten und vor allem Wissen transportiert; die Perspektive auf die Daten, die Anwendung von Analyse- und Extraktionsverfahren werden zum Schlüssel. All das funktioniert nur im Dialog, in der Kommunikation mit Partnern, die die Angebote nicht passiv „nutzen“, sondern ihr Wissen einbringen: Bibliotheken werden zu Aggregationsplattformen von Wissen, für den Austausch mit Wissenden und die Zusammenführung der Wissenden und die in ihr Arbeitenden werden zu aktiven Maklern.

Schon dies bedingt einen deutlich steigenden Bedarf in der Weiterqualifikation der Mitarbeitenden in der Bibliothek, denn die Generationsfolge, in der relevante Methoden, Tools und Verfahren neu entstehen, hat ein anderes Geschwindigkeitsmaß als es vertraute Werkzeuge in der innerbibliothekarischen Welt haben.⁷ Genauso aber verändert sich auch der Horizont, den Ausbildung und Studium in den Blick nehmen müssen.

⁷ In dieser geschützten Welt konnte man damit rechnen, einen beruflichen Lebensweg lang mit mehr oder minder stabile Werkzeugen zu arbeiten: Die CBS / LBS – Welt ist mehr als 30 Jahre alt und hat sich aus der Arbeitsplatzsicht in der Laufzeit nicht wesentlich verändert, selbst die „Radikalität“ des Regelwerksumstiegs ist es schon deshalb nur bedingt, weil die grundsätzliche Neuausrichtung der RDA, Varianten *nebeneinander* zuzulassen, im DACH-Raum konsequent und nachhaltig durch immer granularere Nachregulierungen abgeregelt wird.

Die Veränderungen „draußen“ ziehen unmittelbar Veränderungen in den Bibliotheken nach: Orientiert sich eine Bibliothek strategisch, verändern sich die Arbeitsschwerpunkte der Bibliothek: Die Akzentuierung der „Makleraufgaben“ bedeutet zwangsläufig eine Reduktion der Anteile, die „interne“ Prozesse haben. Und dies zwingt zu einer Neubewertung und Neuausrichtung der Prozesse, beispielsweise im Bereich der formalen und sachlichen Erschließung, und der dort eingesetzten Methoden und Werkzeuge: Weg von der Einzelstück bezogenen Arbeit hin zum Management automatisierter Werkzeuge und Qualitätssicherungstools, die den Gewinn für den Suchraum und die Anreicherung von eigenen Daten und denen Dritter in den Mittelpunkt stellen, weg von internen Redaktions- und Qualitätssicherungsprozessen hin zu Moderationsaufgaben im Datenmanagement, weg von der Pflege von Silos hin zu vernetzten Datenplattformen. Daraus folgt: Es handelt sich perspektivisch nicht um singuläre Prozesse, sondern Schritt um Schritt sind alle Arbeitsfelder der Bibliothek betroffen.

Die „internen“ Prozesse und die dahinter stehenden spezifischen Methoden und Verfahren, die für die Sparte Bibliothek generell noch kennzeichnend sind, jedenfalls im Fall der Staatsbibliothek, bleiben bedeutsam, sie verlieren aber deutlich an Gewicht.⁸ Der Prozess ist längst im Gang und spiegelt sich auch in den Stellenausschreibungen von Bibliotheken.⁹

Exkurs I: Wenn wir von Ausbildung und Studium im bibliothekarischen Umfeld sprechen, denken wir eine Tradition mit, die ein Erfolgsgarant bei der etatischen Etablierung der Bibliotheken und ihres Berufsfeldes vor mehr als 100 Jahren war: Die Ausprägung eines eigenen Werkzeugkastens, die innere Spezifik und Methodologie des Fachs halfen dabei, die Relevanz einer spartenspezifischen Ausbildung (das Studium an der Vorgängereinrichtung des heutigen IBI in Berlin war explizit als Einführung in diese Spezifik gedacht und wurde vorrangig von Angehörige der Bibliothek erbracht) zu erklären und ermöglichten es, die Sparte als Typus auch in die Systematik des öffentlichen Tarif- und Beamtenrechts einzubringen. Die Ausbildung bzw. das Studium mit zertifiziertem Abschluss wurden zur laufbahnrechtlichen Voraussetzung für den Eintritt in den öffentlichen Dienst.

Heute lösen sich diese Grundsicherheiten auf. Sie erweisen sich aber gerade im Bereich von Prüfungsordnungen und Laufbahnrecht als ausgesprochen zählebig. Bei der Bewertung von Tätigkeitsdarstellungen, bei denen das Fehlen von RDA-Lehrveranstaltungen im Curriculum eines Bachelor-Abschlusses zum Problem wird, zeigt sich die Last dieses Erbes.

Exkurs II: Über viele Jahre hat die Akademisierung der Bibliotheks- und Informationswissenschaften eine große Rolle gespielt und sie bestimmt noch immer die Auswahlpraxis an Hochschulen. Die

⁸ Eine nicht systematische Analyse von Ausschreibungen der SBB belegt dies: Rund die Hälfte der Stellenausschreibungen im gehobene Dienst benennen die RDA und Erfassungswerkzeuge.

⁹ Neher et al. (2021), S. 61 f.

Diskussion in den Informationswissenschaften, ausgelöst dadurch, dass die wenigen informationswissenschaftlichen Lehrstühle an Universitäten in den letzten Jahren weitgehend abgewickelt wurden, hat eine Reihe von Kernfeldern mit Gesellschaftsbezug identifiziert: freier Zugang zu Information und Daten, Digital Literacy in Verbindung mit Informations- und Medienkompetenz, Forschungsdaten und Forschungsdatenmanagement, Informationsverhalten und Datenanalyse, die Ausgestaltung von Lern- und Forschungsräumen u. a.m. Die anerkannte Relevanz der Themen, die die Informationswissenschaft wissenschaftlich bewegen, geht aber offenbar nicht einher mit der Anerkennung dieser Wissenschaft als Fach und dem Erhalt traditioneller akademischer oder institutioneller Strukturen. Was in der Diskussion bleibt, ist die Qualität der Ausbildung rund um den schillernden wie schwammigen Begriff der Informationskompetenz. Gerade in der Zusammenschau mit der Situation in den Bibliotheken liegt in dieser Situation eine Chance: Die gemeinsame, offene Diskussion der Curriculumsentwicklung und die Beschleunigung und Flexibilisierung des Erneuerungsprozesses eröffnet die Chance, ein breites, spartenübergreifend ausgerichtetes Studium mit dem Ziel einer Stärkung der Aneignungskompetenz rund um den erneuerten „Markenkern Bibliothek“ zu schaffen, der sich für weitere und neu entstehende Berufsfelder öffnet, auch jenseits der Bibliothek.

3 Anforderungen

Während die Relevanz der „bibliothekarischer Kernkompetenzen“ für die Arbeit in den Bibliotheken, also des klassischen Kanons rund um Regelwerke und Instrumente der Branche schwindet, verändert sich der Bedarf im kognitiven Bereich des Wissens. Qualifikationen in Bereich der (Meta)Datenanalyse, der Datenanreicherung und des Datenmanagements domänenübergreifend sind zwingend, die Kenntnis entsprechender Methoden, Werkzeuge und Anwendungen sind elementar, ebenso wie die jedenfalls grundlegenden Kenntnisse anderer Domänen, dort eingesetzten methodischen Verfahren und ihrer Anwendung. Vor diesem Hintergrund sind modulare Schwerpunktbildungen zu grundlegenden Fragen und Methoden von „Fächern“ bedeutsam, mehr noch bieten sich postgraduale „Aufstockungen“ geradezu an.

Wichtiger noch allerdings ist der Bereich der persönlichen Profilbildung, in dem es um die Fähigkeit geht, in einer schnelllebigeren Umgebung neue Methoden und Verfahren schnell adaptieren zu können, also darauf nicht nur eingestellt zu sein, dass dies passiert, sondern auch über profunde, trainingsgeprobte Aneignungskompetenzen zu verfügen.

Gerade in diesem Feld geht es also um Persönlichkeiten: Bibliotheken brauchen mehr und mehr Menschen, die sich als (digitale) Pioniere verstehen, die – auch jenseits technischer Innovationen - experimentierfreudig neue Entwicklungen aufnehmen, die die theoretischen und praktischen

Grundlagen kennen, aber zugleich und vor allem die Fähigkeit mitbringen, größere Zusammenhänge, Prozesse und Organisationen zu lesen und die Potentiale neuer Ansätze erkennen und einbringen. Gefordert sind demnach Menschen mit dem Mut zur Selbstorganisation, zur Offenheit und Flexibilität, mit ständiger Lernbereitschaft und hohen, bereits erprobten Kapazitäten in der Teamarbeit.

Wie stellt sich demgegenüber die Situation in den „klassischen Ausbildungsstätten“ dar?

4 Ausbildung und Studium für den bibliothekarischen Berufsmarkt

4.1 Curriculumentwicklung

Viele Hochschulen haben ihre Studiengänge im Bachelor-Bereich bereits umfassenden Veränderungen unterzogen, in der Mehrzahl den Bereich des Datenmanagements domänenübergreifend gestärkt und demgegenüber klassische Aufgaben wie die Regelwerkspraxis drastisch verkürzt. So findet sich beispielsweise die praktische Katalogisierung – traut man den Lehrkatalogen – überwiegend nur noch im Bereich des mittleren Dienstes wieder.

Dieser richtige Impuls und die dennoch bestehende Kritik vieler Bibliotheken daran zeigen das Dilemma: Das Suchverhalten der Bibliotheken für Personal orientiert sich im traditionellen Aufgabenspektrum und da stark an den Regelwerkskenntnissen, den Katalogsystemen usw. Es werden Mechaniker gesucht, die einen bestimmten Maschinentyp kennen.

Hier gehen die Hochschulen dem aktuell sichtbaren Bedarf voraus und sollten diesen Kurs fortsetzen.

Im Bereich der persönlichen Kompetenzentwicklung Studierender herrschen allerdings nach meinem Eindruck noch deutlich traditionelle Lehrformen vor: Im Mittelpunkt steht eine Fülle an definiertem Stoff, der oft unidirektional vermittelt und anschließend in Klausuren abgefragt wird; so werden beispielsweise Hauptakteure der Informationsinfrastruktur typologisch gefeldert „durchgenommen“, abgeprüft und - vergessen. Insbesondere die Kompetenz zu einer kritischen Einordnung und Bewertung wird dabei nicht erworben. Aneignende Erarbeitungsformen sind selten und häufig überlagert durch die parallel laufende Einübung von Vorstufen wissenschaftlichen Arbeitens, die sich in der Anwendung richtiger Zitierformate ausdrückt – ein Grundverständnis entsteht so nicht.

Die Stärkung des professionellen Kompetenzprofils, verbunden mit der Forcierung des selbstorganisierten Lernens und der Konzentration auf die Kompetenz, sich neue Themen und Herausforderungen anzueignen, ist noch nicht das überspannende Prinzip der Lehr- und Lernpraxis. Könnten Hochschulen nicht bereits heute echte Projektaufgaben aus dem Bedarfskontext von Einrichtungen der Informationsinfrastruktur aufnehmen und Lösungswege entwickeln, um so anwendungsbezogene Verhaltens- und Verfahrensweisen aneignend zu lernen? Könnten

Hochschulen und ihre Studierenden zu Problemlösern für die Herausforderungen der Einrichtungen werden? In realen Projekten, am Beispiel lernend, würden Studierende den Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) im engen Dialog mit Einrichtungen erproben, statt ihn nur theoretisch zu modellieren. Honoriert würden die Fähigkeit zur Problemanalyse und –bewertung; das Wissen zu modernen Online-Informations- und Kommunikationstechnologien, datenanalytische Methodenkenntnisse und KI/Machine Learning-Tools, aber auch Themen wie das Information Retrieval im Netz, Text und Data Mining, Internet- und Urheberrecht, betriebswirtschaftliche und organisatorische Grundlagen des Managements würden sich Studierende so auf der Basis ihrer eigenen Projekte an. „Lehrende“ wurden zunehmend zu Befähigern, zu Coaches ihrer „Studierenden“. Im Mittelpunkt stehen dabei Daten, nicht das serielle Aufhäufen von Wissen zu Datenformaten oder -Strukturen, sondern in der konkreten Praxis des Umgangs mit ihnen und den zu Grunde liegenden Regelkatalogen, Schnittstellen, Prozessmodellierungen und des erforderlichen Tool-Einsatzes.

Diese Sicht bedeutet – das sei nochmals deutlich gesagt – keine völlige Aufgabe der klassischen „bibliothekarischen Lehrinhalten“; aber immer dann, wenn sie sich nur auf die Binnenlogik und die eigene Regel- und Standardwelt der Domäne beziehen, sollten sie hinterfragt werden; spezifische Formal- und Sacherschließungsmethodiken als geprüftes Abrufwissen helfen nicht, hingehen ist ein Verständnis der Grundprinzipien interoperabler Daten, zum Abgleich und Matching von Datenelementen, zur Wirkrichtung von Regelwerken sehr relevant. Eine Studieneinheit zu Bibliothekstypen oder zur Diskussion entsprechender Typologien ist für die Beschreibung von Realitäten faktisch überholt, wenn sie stattfindet; das Methodenwissen, wie und warum die Bildung von Typologien sinnvoll sein kann, dagegen relevant. Sobald Lehrfelder überwiegend der Selbstreferenzierung der Domäne dienen und bei der Einbettung in die viel größere Informationsinfrastruktur eher Störfelder entwickeln, sollten sie aufgegeben werden. Wichtiger sind hier die Bezugnahmen und Adaptionen aus anderen Disziplinen. Bibliotheksbau als Lehrfach ist relevant, wenn es darum geht, Nutzungskonzepte öffentlicher Räume zu lesen und ihre dann auch spezifische bauliche Umsetzung zu reflektieren, nicht aber als Lernwissen zu verschiedenen Etappen in der Entwicklung des Bibliotheksbaus. Entscheidend ist, die Studierenden zu befähigen, sich am Arbeitsplatz in oder außerhalb einer Bibliothek auf eine neue Aufgabe einzustellen. Übungen, konkretes Tun, herausfordernde Aufgaben dagegen schaffen prägende und bleibende Erinnerungen, Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, eine intuitive Sicherheit bei der Aneignung von Sachverhalten. Natürlich beinhaltet eine solche Ausrichtung eine Reihe von Konsequenzen auch für formale Aspekte des Lehrbetriebs. So muss sich die traditionelle Abschlussorientierung – der Abschluss als Ausweis der formalen Qualifikation und zugleich als Selektionsschranke – zu einem individuellen, modularisierten Studienverlauf weiterentwickeln, der maßgeblich durch projekthaft erworbenes

Anwendungswissen geprägt ist. Der Abschluss benennt explizit Projekte, Inhalte und die erworbenen Aneignungskompetenzen. Und es gehört dazu, Studierenden zu vermitteln, dass die berufliche Verortung, die sie erfahren werden, eine andere sein wird, als sie heute erwarten.

In einem solchen Studenumfeld kann es auch nicht darum gehen, einen definierten Lernkatalog vollständig abzudecken und abzuprüfen, Wissen, das sehr schnell wieder vergessen wird; aneignendes Lernen, projektförmig erprobt, vermittelt das Selbstbewusstsein, neue Themen- und Aufgabenstellungen eigenständig zu erwerben.

Dazu gehört für die Hochschulen auch, die Entwicklungen in anderen Studiengängen sehr aufmerksam zu beobachten. Wenn die Bundesagentur für Arbeit im „klassischen“ Themenfeld „Archiv, Bibliothek und Dokumentation“ 74 Möglichkeiten benennt, einen einschlägigen Master zu erwerben, ist das eine Konkurrenz unser „Ausbildungsstätten“, die ernst genommen werden sollte.¹⁰ Die wenigsten dieser Angebote stammen dabei von den „einschlägigen“ Anbietern. Gerade aus diesem Grund ist der konsekutive Master – auch wenn die Übergangsquote derzeit noch hoch ist, ein veraltetes Modell; aus der engen Verbindung in die Praxis, aus der stärkeren Akzentuierung der Studiumsstätten als Nachqualifizierungseinrichtungen folgt, dass das Angebot an nicht konsekutiven Angeboten gestärkt werden sollte, um Absolventen anderer Bachelor-Studiengängen, besonders aber auch Berufstätigen bzw. Quereinsteigern Optionen zu öffnen. Das bedeutet auch, dass der Master als Abschluss in Information Science differenzierter ausgestaltet werden muss mit Schwerpunkten z.B. bei den data sciences. So kann er einerseits ein sinnvoller Andockpunkt für eine wissenschaftlich vertiefte Beschäftigung für Absolventen anderer Fachrichtungen sein, er kann aber auch – nach Praxiserfahrungen – den Bachelor vertiefen und auf eine andere, systematischere Grundlage stellen. Die klassische „Referendarsausbildung“, eigentlich eher ein Volontariat mit systematisch vertiefenden Weiterbildungsmöglichkeiten an einer Hochschule, stellt in diesem Szenario ein Sondermodell dar, das durchaus Überlebenschancen hat, aber keine breite strukturbildende Funktion hat. Bei der Ausrichtung des Studiums ist daher die schon benannte Modularisierung und Auffächerung des Studiums mit einer früher einsetzenden und diversifizierten Spezialisierung durch Einheiten wichtig.

Eine insgesamt engere Anbindung der Hochschulen an Einrichtungen der öffentlichen und privaten Hand, die deutliche Intensivierung der Angebote im Bereich von zertifizierten Weiterbildungsmöglichkeiten auch jenseits der zugangsqualifizierenden Abschlüsse ist ein weiteres wichtiges Moment, nicht nur für die unmittelbare Bedienung des stark anwachsenden Bedarfs,

¹⁰

<https://web.arbeitsagentur.de/studiensuche/suche?uk=Bundesweit&sty=0&at=kompakt&pg=1&sw=Archiv,%20Bibliothek%20und%20Dokumentation&abg=10>

sondern auch als Brücke zu Einrichtungen und Unternehmen als Kooperationspartner. Auf dieser Basis ist der Ausbau von dualen Angeboten, für die es bereits gute Beispiele gibt¹¹, ein exzellenter Weg, die verschiedenen Angebote zusammenzuführen. Die enge Verbindung zu den Einrichtungen und Partnern ist nicht nur ein sehr guter Karrierebereiter, sondern garantiert die enge Verzahnung zwischen Praxis und Studium, erzeugt den erforderlichen Reflexionsdruck zur kontinuierlichen Erweiterung des Lehrangebots und zu seiner zeitgemäßen Anpassung. Dazu gehört perspektivisch auch die Weiterentwicklung der Lehrendenprofession zu Maklern der Lehre, also die Verbesserung der Bedingungen und die Intensivierung der Einbeziehung von externen Lehrenden, denen attraktive Angebote gemacht werden müssen.

Auch die Staatsbibliothek bereitet entsprechende Angebote vor und hat dabei auch Kolleg:innen im Blick, die schon in der Bibliothek arbeiten, insbesondere das Angebot für Fachangestellte zum Erwerb des Bachelors soll als definierter Karriereweg kommen. Für die Bestandteile, die in der Bibliothek stattfinden, liegen schon gute Erfahrungen vor: Wir versuchen sowohl in der Ausbildung im mittleren Dienst, als auch bei Referendar:innen den Anteil selbstaneignenden Lernens zu stärken. Das erfolgt ganz wesentlich in Projekten, in denen aus der Praxis heraus erforderliche Aufgaben eigenständig umgesetzt werden. Ob es um die Ausgestaltung einer virtuellen Ausstellung geht oder um die Auswertung eines Datenbestandes, um die Konzipierung eines Schulungskonzepts oder die Planung einer Fortbildungsreihe – diese Formate behalten alle Beteiligten in einer intensiven Erinnerung mit bleibenden Ergebnissen. Dabei hat sich es auch bewährt, die unterschiedlichen Laufbahnen zu mischen und gemeinsame Projekte durchführen zu lassen – eine hoch relevante Erweiterung der Perspektive für beide Seiten. Für beide Ausbildungsbereiche gilt auch, dass die Relevanz der praktischen Anteile in der Staatsbibliothek der erklärtermaßen attraktivere Part ist.

5 Resümee

Das Arbeitsfeld Bibliothek verändert sich stark und dieser Prozess wird sich weiter beschleunigen. Die verringerte Relevanz von spartenspezifischem Lern- und Werkzeugwissen verbunden mit der verminderten Halbwertszeit von Methoden und Tools sollte sich in dem spiegeln, was Absolventen einer Hochschule mitbringen.

Das Prinzip „Bibliothek“ ist nach wie vor eine starke Grundidee, die aber heute eine extrem variantenreiche Ausprägung hat, die faktisch nicht mehr durch einen Kanon abgedeckt werden kann.

¹¹ Genannt seien hier die DNB im Bereich der angewandten Informatik, vgl. https://www.dnb.de/DE/Beruf-Karriere/dualesstudium/dualesstudium_node.html oder jetzt neu als Partner im dualen Studienprogramm der Hochschule Darmstadt die ULB Darmstadt, vgl. https://www.tu-darmstadt.de/media/dezernat_vii/berufsausbildung/ausbildungsberufe/wirtschafts_und_verwaltungsbereich/B.Sc.-Information_Science_w_m_d.pdf bzw. das duale Studienangebot <https://sis.h-da.de/studium/duales-studium/#c3961>

Der die Sparte klammernde Charakter, den das Professionswissen über einen langen Zeitraum hatte, ist noch heute ein Vorteil, weil homogene Methoden und Anwendungen in der Sparte ihren Wirkungsbereich perspektivisch stärken. Aber gerade hier besteht ein hoher Anpassungsdruck, weil domänenspezifische Methoden unwichtiger werden. Was über 100 Jahre in der Ausbildung funktionierte, löst sich faktisch auf: Die Sparte ist zu klein (und mutmaßlich auch in der Binnendifferenzierung zu sehr zerrissen) und in ihrer Ausrichtung zu divers, als dass sie sich auf die fachinternen Methoden und Werkzeuge und deren Vermittlung in der Ausbildung verlassen könnte. Schnell sich verändernde Anforderungen an die Mitarbeiter:innen und der immer spürbarere Arbeitskräftemangel erfordern neben der Anpassung der Curricula eine starke Akzentuierung der Weiterbildung für Bibliotheksmitarbeiter:innen und der Nach- / Parallelqualifikation von Quereinsteiger:innen.¹² Dies ermöglicht es, andere Talente mit anderen Vorbildungen in die Bibliotheken zu führen. Umgekehrt gilt dies auch für die Hochschulen: Je mehr sie sich jenseits der Sparten und traditioneller Berufsbilder bewegen, desto mehr werden die Absolventen auch für anderen Branchen interessant.

Attraktive Angebote für Studieninteressierte in Form dualer Studiengänge, für die es bereits gute Beispiele gibt, helfen den Hochschulen bei der Reform ihrer Studiengänge. Gelingt es, den Schub aus den Praxisphasen unmittelbar in den Hochschulen aufzugreifen, lassen sich grundlegende Aspekte der gestärkten Neuausrichtung, nämlich die fortgeführte Transformation der Inhalte, eine stärkere, durch Erprobung vertiefte Aneignung und die Stärkung des selbstorganisierten, aneignenden Lernens erfolgreich gestalten. Die mutige Nutzung des Rahmens, den die Hochschulen durch die den Beschluss der Kulturministerkonferenz bereits seit 2017 haben¹³, gibt hier einen guten Rahmen ab.¹⁴

Literaturverzeichnis

Neher, Günther; Schade, Frauke; Schmunk, Stefan (2021): Wanted!?! – Berufspraktische Anforderungen und Bedarfe von Bibliotheken und Informationseinrichtungen. Trendanalyse 2013-2020. - In: b.i.t.-online, 24 (1), 54-63

¹² Dieses Anliegen wird von den Hochschulen bereits verstärkt aufgegriffen, vgl. <https://www.bibliotheksverband.de/virtuelle-bildungsmesse-der-dbv-sektion-7>

¹³ Kultusministerkonferenz: Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse (m Zusammenwirken von Hochschulrektorenkonferenz und Kultusministerkonferenz und in Abstimmung mit Bundesministerium für Bildung und Forschung erarbeitet und von der Kultusministerkonferenz am 16.02.2017 beschlossen), vgl. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_02_16-Qualifikationsrahmen.pdf

¹⁴ Vgl. hierzu auch die Publikation der Hochschulrektorenkonferenz: Empfehlung der 29. HRK-Mitgliederversammlung vom 24.11.2020, vgl. <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/micro-degrees-und-badges-als-formate-digitaler-zusatzqualifikation/> und die Empfehlungen zu micro degrees, die die Modularisierung des Studiums unterstützen, hier Kap. C I.



Reinhard Altenhöner

Staatsbibliothek zu Berlin – Preußischer Kulturbesitz

Direktion

Potsdamer Straße 33

D-10785 Berlin

reinhard.altenhoener@sbb.spk-berlin.de