

NON SCHOLAE SED BIBLIOTHECAE ...

AUS- UND WEITERBILDUNG IM WANDEL DER ZEIT

Wobei – was heißt im Wandel der Zeit? Im Vergleich zu den Umstrukturierungen größerer Abteilungen oder zum Aufbau ganz neuer Arbeitsbereiche war dieses Feld sicherlich von etwas mehr Kontinuität geprägt. Lediglich die Ausbildungsleitungen wechselten öfter in der Amtszeit von Marianne Dörr – von Renke Siems über Hennecke Noell, Christine Rudolf, Karin Arnold, Kerstin Strotmann und Timotheus Kim bis hin zu uns. Nichtsdestoweniger möchten wir auch hier einige Punkte und Entwicklungen herausgreifen, mit dem einen oder anderen Ausblick auf die Zukunft, für welche Aus- und Weiterbildung ja wesentlich stattfinden.

WIR BILDEN AUS

Fangen wir mit den Jüngsten an: In der FaMi-Ausbildung konnten wir bisher noch problemlos alle zwei Jahre unsere

Ausbildungsstellen besetzen, immer wieder auch mit männlichen Bewerbern, was in unserer Branche ja nicht selbstverständlich ist.

Dem allgemein nachlassenden Interesse an Ausbildungsstellen im öffentlichen Dienst versuchen wir mit einem breit gefächerten Praktikumsangebot und mit Aktionstagen wie zum Beispiel dem Boys' Day zu begegnen. Künftig muss hier vielleicht auch darüber nachgedacht werden, durch Ausbildungsmessen und Azubi-Speed-Datings unseren Ausbildungsberuf und unsere Institution bei Schülerinnen und Schülern aus der Region bekannter zu machen. Positiv zu verzeichnen ist hier die neu initiierte Auszubildendeninitiative der Universität und des Personalrats. Das erhoffte Ziel hierbei ist, durch eine gebündelte Aus- und Weiterbildungsstrategie künftige Fachkräfte selbst zu generieren und auch an die Universität zu binden.

Die sinkenden Studierendenzahlen an der Hochschule für Medien in Stuttgart (HdM) sorgten in den letzten Jahren vielerorts für Nachwuchsprobleme, zumal gleichzeitig eine Pensionierungswelle lief. Tübingen war dabei nicht am drastischsten betroffen im Ländle, ein Faktor hierbei mag die Nähe zu Stuttgart sein. Über die Jahre absolvierten zahlreiche Studierende ihre Kurz- und Langzeitpraktika bei uns; diese können, wenn sie interessant gestaltet werden, ein Mittel der dauerhaften Personalgewinnung sein. Mit dieser Motivation wurden auch viele Praktika organisiert für Studierende jenseits der HdM, für Referendare und Referendarinnen anderer

Einrichtungen und Masterstudierende, für Schülerinnen und Schüler und Auszubildende, hin und wieder sogar für interessierte Kollegen und Kolleginnen aus dem Ausland – wobei hier vor allem der Austauschgedanke im Vordergrund stand. Mittelfristig wäre außerdem die Rückkehr zu einem Ausbildungsmodell mit Bezahlung für den gehobenen Dienst wünschenswert, wie es immerhin in FaMI-Ausbildung und Referendariat weiter welche gibt. Mit dem neuen praxisintegrierenden Studium geht die HdM in diese Richtung, allerdings bleibt die Finanzierung soweit an den Häusern hängen und die Resonanz verhalten.

Geld allein reicht freilich nicht aus, je mehr der Arbeitsmarkt sich zugunsten der Arbeitnehmer entwickelt. Selbst die Bewerbungen auf Referendariatsausschreibungen mit geisteswissenschaftlichem Profil sind vielerorts drastisch zurückgegangen – von den MINT-Fächern oder Jura ganz zu schweigen. Es ist keine Selbstverständlichkeit, dass – wie in Tübingen bislang – stets die Referendariatsstellen besetzt werden können. Die ebenso wenig überall selbstverständliche Praxis, im Rahmen der stellentechnischen Möglichkeiten eine Übernahme oder gar Verbeamtung direkt im Anschluss an die Ausbildung in Aussicht zu stellen, dürfte hier sicher hilfreich (gewesen) sein. Jedenfalls wird es künftig zunehmend darauf ankommen, dem Publikum neben den allgemeinen Vorteilen des öffentlichen Diensts viel stärker und auf zielführenden Kanälen ein realistisches, das heißt modernes Berufsbild zu vermitteln. Wer nicht zufällig persönliche Kontakte ins Bibliothekswesen hat,

hat oftmals völlig antiquierte Vorstellungen von der Arbeit dort. Auch deren sinnstiftender *Purpose*, der scheinbar im Verhältnis zu monetären Anreizen in der kommenden Generation wichtiger wird, muss besser herausgestellt werden. Gleiches gilt für das Stichwort Familienfreundlichkeit, welche nicht in allen Ausbildungsmodi gleichermaßen ausgeprägt ist. Die theoretische Ausbildung in München etwa soll – wenn auch erste Schritte in Richtung Modernisierung von Inhalten und Digitalisierung der Lehre gemacht wurden – bei manchen Bewerberinnen und Bewerbern schon ein Ausschlusskriterium gewesen sein. Um diesen Abschnitt indes aus Tübinger Sicht positiv zu beenden: So weit wir dies aus eigener Erfahrung und Gesprächen sagen können, haben die Referendare und Referendarinnen das Klima an der UB vom Bewerbungsgespräch bis hin zur Bearbeitung von eigenen Projekten als eines der Wertschätzung und auf Augenhöhe empfunden – in der Runde der Ausbildungsleitungen oder der VDB-Kommission für berufliche Qualifikation hört man leider immer wieder von Fällen, in denen sich Personen im Referendariat als günstige Hilfskräfte ausgebeutet fühlten. Dafür spricht nicht zuletzt, dass doch einige nach dem Examen in unterschiedlichsten Funktionen wieder an die UB zurückgekehrt sind.

Gleichwohl wird es über alle Dienstebenen hinweg zentral sein, auch die Integration von Quereinsteigerinnen und -einsteigern zu ermöglichen: Von der Stellenausschreibung bis hin zum *Training on the Job* – und damit sind wir auch schon bei unserem zweiten Thema.

FORTBILDUNGEN –
AN DER UB UND DARÜBER HINAUS

Das lebenslange Lernen hat seit den 2000ern sicher nicht nur als Schlagwort an Bedeutung gewonnen. Durch die sich mit der Digitalisierung rasch wandelnden Anforderungen an die Beschäftigten – dies betrifft sowohl radikale Veränderungen konventioneller Geschäftsbereiche durch Technologie als auch neuartige Tätigkeitsfelder wie das E-Learning oder Forschungsdatenmanagement – haben sich Lernbedarfe ergeben, die mitunter in der Ausbildung gar nicht so schnell wie nötig abgebildet werden konnten. Und angesichts der verhältnismäßig geringen Personalfuktuation im Bibliothekssektor hätte das auch nur bedingt geholfen. Somit ist die Weiterbildung gerade an wissenschaftlichen Bibliotheken schon lange unverzichtbar, und nach der Durchdringung aller Arbeitsbereiche von Internettechnologien hat der nächste *Turn* mit dem Vormarsch der künstlichen Intelligenz schon begonnen.

Im Lauf der Zeit wurden auch in Tübingen verschiedene interne Fortbildungsformate eingeführt, wobei allen voran der sogenannte *Jour Fixe* zu nennen ist, der seit 2010 mit meist monatlicher Frequenz zahllose Ausgaben erlebt hat. Hierbei entwickelte sich eine bemerkenswerte inhaltliche Bandbreite: Das Spektrum reichte von sehr einschlägigen, wenngleich (zunächst) neueren bibliothekarischen Konzepten wie der Hybriden Bibliothek über erst entstehen-

de Bereiche wie Digital Humanities bis hin zu Verschwörungstheorien – oder was immer an der Universität beziehungsweise in der Wissenschaft an Themen sich auftun ließ, das unmittel- oder auch mal eher mittelbar Bibliothekare und Bibliothekarinnen interessieren könnte. Eine etwas kürzere Lebenszeit hatten trotz vieler guter Ideen – oft im Sinne von *Work Hacks* – die *Coffee Lectures*, die erst kurz vor Beginn der Corona-Pandemie das Licht der Welt erblickt und zudem die Abordnung von Renke Siems zu verkraften hatten. Mit umso größerer Reichweite im Online-Format (in so einem Zoom-Raum haben doch mehr Leute Platz als in unserem altherwürdigen Schulungsraum) wurde der Jour Fixe von Markus Wust durch die Pandemie fortgeführt und erfreut sich bis heute großer Beliebtheit – gerade auch bei den Kolleginnen und Kollegen in den Fachbibliotheken des Tübinger Bibliothekssystems. Seit ein paar Jahren findet außerdem der Tech Talk statt – ein geringfügig kürzeres Format, bei dem es, wie der Name vermuten lässt, vor allem um technisch-informatische Inhalte und Tools geht. In letzter Zeit hat auch die Universität Tübingen insgesamt ihre Bemühungen in der Personalentwicklung merklich verstärkt und beeindruckende Fortbildungsprogramme auf die Beine gestellt, die auch von den Bibliotheksmitarbeitern und -mitarbeiterinnen rege genutzt wurden.

Solche oder ähnliche Angebote sind auch an anderen Einrichtungen vergleichbarer Größe anzutreffen. In den letzten Jahren von Marianne Dörres Amtszeit konnte je-

doch noch etwas geschaffen werden, das aus der Reihe fällt, weil es weit über Tübingen hinaus geht. Mitte 2021 wurde an der UB das zunächst am BSZ in Konstanz angesiedelte Projekt *bwWeiterbildung* übernommen. Dieses wurde bis Ende 2022 auf Antrag der Arbeitsgruppe der Direktorinnen und Direktoren der Universitäts- und Landesbibliotheken Baden-Württembergs (AG BibDir) vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst gefördert. Es diente dem Aufbau einer Koordinierungsstelle für die Fort- und Weiterbildung an wissenschaftlichen Bibliotheken in Trägerschaft des Landes. Hauptzielgruppe sind alle dort Beschäftigten, auch und gerade auf den Ebenen des mittleren und gehobenen Dienstes. Die Arbeit der Stelle hat seither zwei wesentliche Pfeiler: Einerseits wird ein thematisch strukturierter, semesterlich aktualisierter Überblick über bereits bestehende Angebote geschaffen, damit sie gebündelt leichter auffindbar und zugänglich werden. Andererseits werden diese bedarfsorientiert ergänzt durch von der Koordinierungsstelle organisierte Fortbildungen – schwerpunktmäßig, aber nicht nur in den Bereichen IT-/Datenkompetenz und neuere Dienstleistungen (z. B. bezüglich E-Learning oder Forschungsdatenmanagement), die im Zuge der Digitalisierung aller Arbeitsfelder auch an Bibliotheken ständig an Bedeutung gewinnen. Die ersten Programme mit mehreren Dutzend Veranstaltungen und einem Mix bei den Dozierenden von Kollegen und Kolleginnen aus dem Bibliothekswesen und Expertinnen und Experten aus dem privaten Sektor wurden

so gut angenommen, dass ein Betrieb der Stelle über den Förderzeitraum hinaus möglich wurde. Um die Teilnahme für Beschäftigte zeitlich und finanziell möglichst niedrigschwellig zu gestalten, wird, wo immer möglich und von den vermittelten Inhalten her sinnvoll, auf Onlineveranstaltungen gesetzt. Corona war ohnehin ein Gamechanger, was die Umstellung von Weiterbildungen auf digitale Formate angeht, und man darf gespannt sein, welche überraschenden Entwicklungen die Zukunft auch für dieses Feld bereithält.

Nicht zu vergessen ist schließlich, dass mit dem Netzwerk Informationskompetenz der baden-württembergischen Hochschul- und Landesbibliotheken (NIK-BW) unter Marianne Dörr eine weitere standortübergreifende Struktur über viele Jahre von Tübingen aus geleitet wurde, über die regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen organisiert wurden.

Marianne Dörr hat sich also zweifelsohne in diesem Bereich überdurchschnittlich engagiert und dafür gebührt ihr der Dank zahlreicher Teilnehmer und Teilnehmerinnen an den daraus resultierenden Weiterbildungen.