

Zwei Seiten einer Medaille ...

Überlegungen zum Thema Leistung und Bewertung in OPLs

Christiane Schaper
(Historisches Museum
Frankfurt a.M.,
Bibliothek)

Die Existenz von One-Person Libraries (im folgenden OPLs genannt) auch im deutschsprachigen Raum ist keine Erscheinung dieser Tage. Vielmehr ist es nun endlich soweit, daß auch hier – initiiert und unterstützt durch das DBI – dieser besondere Bibliothekstyp mit seinen speziellen Gegebenheiten, Bedingungen und Arbeitsweisen öffentlich zur Kenntnis genommen wird – anders als in den USA, wo schon seit etwa 1984 das Phänomen der One-Person Library erkannt und auf seine speziellen Erfordernisse und Arbeitsbedingungen hin untersucht wird. Eben weil die „... OPLs in ihrer Aufgabenstellung und Organisation einen eigenständigen Bibliothekstyp darstellen und nicht als eine verkleinerte/„verhinderte“) Universal- bzw. Spezialbibliothek betrachtet werden dürfen.“¹ – oder anders gesagt: „... nicht länger übersehen werden [darf], daß die Aufgaben die in einer One-Person Library zu bewältigen sind, nicht einfach eine reduzierte oder zusammengeschrumpfte Version dessen ist, was es in einer größeren Bibliothek zu tun gäbe“², ist es notwendig, sich mit diesem speziellen Typ von Bibliotheks- und Informationsarbeit auseinanderzusetzen.

Die Arbeit in einer OPL ist allumfassend und äußerst vielfältig, da nur eine Person für sämtliche anfallende Tätigkeiten zur Verfügung steht. So erstreckt sich der Schwierigkeitsgrad auf höchst anspruchsvolle Bereiche, und gleichzeitig müssen alle alltäglichen Belange mit großer Zuverlässigkeit erledigt werden. Die großen Vorteile der OPL-Arbeit und die Besonderheit ihrer Dienstleistung bestehen u.a. in der großen Nähe zum Bestand der Bibliothek, zur Trägerinstitution mit ihren Aufgaben und Zielen und zum/zur BenutzerIn. Vielfältigen Informationsbedürfnissen ist Rechnung zu tragen. Die unterschiedlichen zu erledigenden Aufgaben machen die Tätigkeit interessant, abwechslungsreich und anspruchsvoll.

Gleichzeitig bedeuten diese Umstände auch besonders hohe Anforderungen an die dort tätigen BibliothekarInnen. Selbständigkeit, Verantwortungsbewußtsein, Flexibilität, Managementenerfahrung, die Fähigkeit zum konzeptionellen Arbeiten sowie Prioritätensetzung sind unabdingbare Voraussetzungen in diesem Bereich. Daneben sind Überblick über das jeweilige Fachgebiet und souveräne Handhabung der gesamten Palette bibliothekarischen Wissens und Könnens (von der Erwerbung über Katalogisierung, Formal- und Sacherschließung bis zu Benutzerberatung, Informationsversorgung, EDV-Einsatz und -Weiterentwicklung, Literaturrecherchen, Buchbinder und Bestandserhaltung) elementare Bestandteile in der Arbeit in diesem speziellen Bibliothekstyp.

Hinzu kommt, daß die Bibliothekarinnen in OPLs keine Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch in ihrer

Institution haben (da sie eben die alleinigen Fachvertreterinnen sind). Außerdem geht die normale bibliothekarische Ausbildung auf die Anforderungen in einer OPL nur unzureichend ein, und die Gleichsetzung mit der Großbibliothek und ihren Abläufen ist sehr hinderlich. Gerade der letztgenannte Punkt bedarf öffentlicher Richtigstellung, da er falsche Vorstellungen erweckt und die besonderen Möglichkeiten der OPLs verkennt. Die Leistungen, die die BibliothekarInnen in den OPLs erbringen, werden dadurch unterschätzt, was das Selbstbewußtsein dieser Personen untergräbt, wo doch vielmehr Bestätigung und Anerkennung der Ergebnisse der stets gleichzeitig zu erledigenden Aufgaben angebracht wäre.³

Fraglich bleibt natürlich auch, wie berechtigtem Fortbildungsinteresse, Bedarf nach Erfahrungsaustausch mit KollegInnen etc. Genüge getan werden kann, wo die Präsenzpflicht vor Ort zur Struktur der Einrichtung gehört.

Anerkennung – auch materieller Natur – für die besonderen Leistungen der BibliothekarInnen in den OPLs ist im Bereich des BAT und im Tarifvertrag für Bibliotheksangestellte nicht vorgesehen. Die dort geltenden Kriterien – Bestandszahlen, Ausleihzahlen und/oder Zahl der unterstellten MitarbeiterInnen – sind gerade im Bereich der OPLs völlig nichtssagende Kriterien; andere, die auf die speziellen Gegebenheiten einer OPL und die besonderen Anforderungen und Leistungen der dort Tätigen eingehen, gibt es nicht. So ist schon unter den heutigen Bedingungen die Diskrepanz zwischen Leistung und Bewertung augenfällig. Betrachte ich vor diesem Hintergrund jedoch auch die zukünftigen Anforderungen an OPLs und damit an SpezialbibliothekarInnen, wie sie z.B. in „Kompetenzen für Spezialbibliothekare des 21. Jahrhunderts“⁴ und im „OPL-Manifest“⁵ formuliert sind, befürchte ich eine weitere Vertiefung dieser Diskrepanz. Von leistungsgerechten Gehältern kann im Moment (und in Zukunft?) keine Rede sein.

Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung sind – entsprechend dem Charakter einer OPL – in der eigenen Institution nicht gegeben, ein Aufstieg schließt sich hier von selbst aus. Die Anerkennung der auf Grund der Spezifik einer OPL erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen – sinnvoll auch für größere Bibliotheken – ist eher selten, so daß Aufstiegsmöglichkeiten aus der OPL heraus in eine Bibliothek mit besser vergüteten Stellen nahezu unmöglich sind. Dabei spielt vielleicht auch der Umstand eine Rolle, daß die in OPLs verwendeten bibliothekarischen Arbeitsweisen viel stärker auf die spezifischen Belange und Anforderungen, Entstehungsgeschichte und Strukturen der Trägerinstitution abgestimmt sind, als es die bibliothekarischen Standards größerer und großer

Bibliotheken zulassen und erfordern. Für die Beschäftigten in OPLs erweist sich dies – bei fortdauernder Unterschätzung des Maßes an Flexibilität, Kreativität und Professionalität, das hier ausgeübt wird – als Hemmnis in ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Es ist unzumutbar, diesen KollegInnen, gerade auch mit Blick auf die ungerechte Gehaltsstruktur, den Weg des beruflichen Fortkommens in dieser Weise einzuengen.

Am Beispiel der Museumsbibliotheken⁶ (ca. 50 % der Museumsbibliotheken sind OPLs), die auf Grund ihrer Entstehungsgeschichte und Verwobenheit mit ihrem Träger – dem Museum – ganz besondere Dienst- und Arbeitsleistungen erbringen, möchte ich das bis hierher Formulierte noch etwas illustrieren.

In der Regel sind Museumsbibliotheken wissenschaftliche Spezialbibliotheken, die für die Informationsbelange, aber auch für die Aspekte Sammeln, Bewahren, Erschließen von Bibliotheksgut als potentiell Ausstellungsmaterial des Museums tätig werden. Gleichzeitig sind sie öffentlich zugänglich und in gewisser Weise „... als eigene Form zwischen allen Formen (der Universitäts-, Instituts- und wissenschaftlichen Spezialbibliothek, sogar der Öffentlichen Bibliothek) ...“⁷ wirksam.

In der Museumsbibliothek entsteht ein erhöhter Betreuungsbedarf vor allem durch folgende Faktoren: der häufig kultur- bzw. kunstgeschichtlich bedeutungsvolle und empfindliche Bestand, der Zustand des Erschließungsapparates, der eng mit der Geschichte des Museums und seiner personellen wie finanziellen Ausstattung verbunden ist, sowie der spezielle Aufgabenkanon, der – zumindest seitens der MuseumsmitarbeiterInnen – immer neue Fragestellungen aufwirft und somit ständig wechselt. Außerdem sind nahezu 100 % der Museumsbibliotheken Präsenzbibliotheken, was den hohen Betreuungsbedarf unterstreicht.

Arbeitsorganisation, Prioritätensetzung, Optimierung von Arbeitsabläufen etc. erfolgen in der Museumsbibliothek in allen Facetten der Bibliotheksarbeit vollkommen selbständig. Diese Selbständigkeit bezieht sich damit auch auf alle Fragestellungen der Sacherschließung – wie sie z.B. durch die Erarbeitung bzw. Anpassung von Systematiken und ihre Anwendung aufgeworfen werden. Auch Schlagwortvergabe – wie die Systematik häufig basierend auf differenzierten Hausregeln – fällt in den Tätigkeitsbereich der BibliothekarInnen in Museumsbibliotheken als OPLs, zum großen Teil eigentlich Tätigkeitsmerkmale des höheren Dienstes in großen Bibliotheken, die dann die entsprechende Vergütung zur Folge haben. Gleiches trifft zu auf die Einführung der EDV, – Selbständigkeit und Verantwortung auch hier hinsichtlich Auswahl, Einführung und ggf. Anpassung des Systems. In diesem

Zusammenhang muß auch auf den hohen Anteil konzeptioneller Arbeit in Museumsbibliotheken als OPLs hingewiesen werden, die ebenfalls völlig selbständig von dem/der einzigen dort tätigen BibliothekarIn erbracht werden muß. Hier kommt es vor allem darauf an, die speziellen Informationsbedürfnisse der MuseumsmitarbeiterInnen entsprechend der Aufgabenstellung und Ziele des Museums zu kennen und zu wissen, mit welchen Informationstechniken und -potentialen diesem Bedarf auf möglichst effiziente und langfristig wirksame Art und Weise begegnet werden kann. Unter diesem Aspekt der konzeptionellen Planung ordnen sich dann alle Fragen der Auswahl und Weiterentwicklung von EDV-Projekten, der sinnvollen und eigenverantwortlichen Aufteilung des zur Verfügung stehenden Jahresetats der Bibliothek (auch die Erwerbungsentscheidungen werden in der Regel selbständig getroffen) und die Durchführung konkreter Einzelprojekte zur Verbesserung der Informationsdienstleistungen ein (z. B. Katalogkonversion bei EDV-Einführung, Online- u.a. EDV-Dienstleistungen, Mikroverfischung empfindlicher Altbestände usw.), um hier nur einige Beispiele zu nennen.

Hinzu kommt in den Museumsbibliotheken, daß eine Reihe der KollegInnen dort zusätzlich noch museums-spezifische Aufgaben übernehmen, wie z.B. Führungen, Selbstdarstellung des Museums, Publikationen, Bibliographien u.a.

Die Frage, wie angesichts dieser „... übergroßen Arbeitsbelastung bei gleichzeitiger Unabkömmlichkeit berechnete Fortbildungs- und Kooperationswünsche in den One-Person Libraries erfüllt werden können“⁸, muß unbeantwortet bleiben.

Angesichts der Fülle der verschiedenen zu verrichtenden Tätigkeiten mit ganz unterschiedlichen Anforderungen an die BibliothekarInnen, weitgehend jedoch mit höchstem Anspruch an fachliche wie kreative und konzeptionelle Fähigkeiten, sind Vergütungspraxis und Weiterbildungsmöglichkeiten für BibliothekarInnen in OPLs unbefriedigend. Eine stärkere Differenzierung des Tarifvertrages bzw. Flexibilisierung der Anwendung bestimmter Kriterien für die Bewertung von Stellen ist dringend geboten. Ein leistungsfähiger und auch künftig an Bedeutung zunehmender Bibliothekstyp mit seinem charakteristischen Anforderungspotential an die Beschäftigten in diesem Bereich kann in der Vergütungsstruktur nicht länger – und gerade auch im so oft zitierten Informationszeitalter – ignoriert werden.

*Christiane Schaper
(Historisches Museum Frankfurt a.M., Bibliothek)*



- 1 Oehlschläger, S.: „One-Person-Libraries: Round-Table in Berlin“, in: *Bibliotheksdienst* 29 (1995) 6, S. 1006
- 2 Morgenstern, E.: „Ausblick“, in: *Saint Clair, G.: One-Person-Libraries*. Berlin, 1996, S. 29
- 3 Vgl. Morgenstern, 1996
- 4 Es handelt sich hierbei um die Zusammenfassung der Leitsätze, die durch das Komitee für die Feststellung der Kompetenzen für Spezialbibliothekare für den Vorstand der Special Libraries Association (SLA) vorbereitet wurden. Oktober, 1996, deutsche Übersetzung Februar 1997 von Diann Rusch-Feja u. Evelin Morgenstern unter Mitw. von Roland Bertelmann, Washington, DC (SLA) / Berlin (DBI)
- 5 Erschien zuerst in: *The One-Person Library: A Newsletter for Librarians and Management*, 13 (1997) 10 (=Febr.). Deutsche Übersetzung: Evelin Morgenstern, DBI
- 6 In diesem Abschnitt beziehe ich mich vor allem auf die Aufsätze: Steffens, M.: „Museumsbibliothek – ein Blick hinter den Spiegel“, in: *AKMB-news*, 1 (1995) 2, S. 5-9 und Steffens, M.: „One-Person-Libraries“, in: „AKMB-Fragebogen Museumsbibliotheken 1996 – erste Tendenzbewertung“, in: *AKMB-news*, 2 (1996) 3, S. 31-32; alle wörtlichen Zitate sind gekennzeichnet
- 7 Steffens, 1995, S. 5
- 8 Steffens, 1996, S. 32

Neue Vorstandsmitglieder der AKMB stellen sich vor

Sabine Müller-Wirth

Das Interesse an Buch und Kunst ließ schon früh eine Neigung zur Kunstgeschichte entstehen. So begann ich (Jahrgang 1945) nach dem Abitur in Bad Godesberg mit der bibliothekspraktischen Ausbildung an der UB Bonn.

An der FHBD Köln (dem früheren Bibliothekarlehreinstitut des Landes NRW) legte ich 1968 die Laufbahnprüfung für den gehobenen Dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken ab.

Meiner ausgeprägten Vorliebe für die Kunstgeschichte und dem erklärten Wunsch, an einer Spezialbibliothek mit weitgefächertem Aufgabenspektrum zu arbeiten, kam das Angebot einer Stelle in der Bibliothek der Staatlichen Kunsthalle Karlsruhe entgegen.

1971 wurde mir die Leitung der beiden Karlsruher Kunst- und Museumsbibliotheken, der Staatlichen Kunsthalle und des Badischen Landesmuseums, die organisatorisch unter einer Leitung stehen, angeboten. Diese Funktion übe ich seither aus. Zu den insgesamt 10 Mitarbeitern in beiden Bibliotheken gehören auch 3 Buchbinder.

Um den Anschluß an fachliche und technische Entwicklungen zu behalten, habe ich die einschlägigen Tagungen besucht und daran teilweise aktiv mitgewirkt. Aufgrund meiner Mitarbeit in der FG Museumsbibliotheken und der AG SWD bin ich für die Mitwirkung im Vorstand der AKMB vorgeschlagen worden.

Christiane Schaper

Jahrgang 1966. 1990 beendete ich das Studium der Bibliothekswissenschaft an der Berliner Humboldt-Universität. Damit fiel mein Studienabschluß in eine überaus bewegte Zeit, die aufgrund der damit verbundenen neuen gesellschaftlichen Bedingungen meine berufliche Entwicklung bis heute beeinflusst. Stellensuche unter neuen Voraussetzungen war angesagt. So führte mich mein Weg nach Hessen, wo ich im Herbst 1990 zunächst eine Stelle in der Bibliothek der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt am Main annahm – als Bibliotheksassistentin! Existenzsicherung war oberstes Gebot! Ich betrachtete meine einjährige Tätigkeit dort als zusätzliche Praxissemester nach dem Studium an der Universität. Nach genau einem Jahr klappte der Wechsel in die Bibliothek des Historischen Museums der Stadt Frankfurt am Main. Hier bin ich nun seit mehr als 5 Jahren für die Bibliothek verantwortlich – einer klassischen OPL mit all ihren Vor- und Nachteilen. Nunmehr als Diplom-Bibliothekarin angestellt, brachte mir der Nachweis zweijähriger einschlägiger Tätigkeit im Bibliothekswesen die Zulassung zum höheren Dienst, was jedoch ohne Konsequenzen ist.

Meine wichtigste Aufgabe hier im Historischen Museum bestand damals in der Erarbeitung einer neuen Konzeption für die Bibliotheksarbeit, was die Umstellung auf EDV mit einschloß. Damals, mit 25 Jahren, empfand ich das durchaus als Herausforderung. Mittlerweile funktioniert der Betrieb, und das Museumsbibliothekswesen ist mir sehr ans Herz gewachsen. Um so mehr begrüßte ich die Gründung der AKMB – einer Interessenvertretung, in der sich