

Kommission für Aus- und Fortbildung

Bibliothekarische Fortbildung:

Bestandsaufnahme und Empfehlungen

Inhalt

1	Zusammenfassung	3
2	Verpflichtung zur Fortbildung - Rechtsgrundlagen	5
3	Anreize zur Inanspruchnahme von Fortbildungsleistungen	6
4	Bibliothekarische Fortbildung : eine Bestandsaufnahme	8
4.1	Fortbildungsanbieter in Bayern	9
4.1.1	Anbieter mit primär bibliothekarischem Zielpublikum	11
4.1.2	Anbieter für verwandte Berufsgruppen	13
4.1.3	Staatliche Einrichtungen außerhalb des Bibliothekswesens	14
4.1.4	Kommerzielle Anbieter	14
4.2	Fortbildungsanbieter in anderen Bundesländern	15
4.3	Bibliothekarische Fortbildung im internationalen Vergleich	17
5	Zielgruppen	20
6	Fortbildungsformen	21
7	Fortbildungsbedarf in Bayern	23
7.1	Ermittlung des Fortbildungsbedarfs	23
7.2	Formen und Methoden	26
7.3	Ergänzung des Angebots, neue Inhalte	28
8	Kooperation der Fortbildungsanbieter - Koordination des Angebots	30
8.1	Aufbau einer Fortbildungsdatenbank	30
8.2	Optimierung des Fortbildungsangebots durch Ressource-Sharing	32
9	Qualitätssicherung - Erfolgskontrolle - Zertifizierung	34
9.1	Theoretische Ansätze zur zertifizierten bibliothekarischen Fortbildung:	
	"Initiative Qualifizierung 2000"	34
9.2	Zertifizierte bibliothekarische Fortbildungsangebote in der Praxis	35
10	Finanzielle und personelle Anforderungen	39

1 Zusammenfassung

Fortbildung nimmt in der heutigen Welt unbestritten einen immer größeren Stellenwert ein. Das muss umso mehr für einen Beruf gelten, der im besonders innovationsfreudigen Informationssektor angesiedelt ist.

Die Kommission hat versucht, eine Bestandsaufnahme der bibliothekarischen Fortbildung¹ in Bayern und darüber hinaus vorzunehmen und Empfehlungen für die nähere Zukunft zu geben. Dabei wurde festgestellt, dass die bibliothekarische Fortbildung in Bayern im Vergleich zu den meisten anderen Bundesländern bereits ein beachtliches Niveau erreicht hat (vgl. 4.1); Vorreiter ist allerdings Nordrhein-Westfalen, das in den letzten Jahren sein Hochschulbibliothekszenrum (HBZ) mit erheblichen finanziellen und personellen Mitteln zum leistungsfähigen Anbieter bibliothekarischer Fortbildung ausgebaut hat (vgl. 4.2).

Eine rein quantitative Ausweitung der Fortbildung für wissenschaftliche Bibliotheken durch die Bayerische Bibliotheksschule über das bisher Erreichte hinaus scheint angesichts der in den nächsten Jahren wieder verstärkten Ausbildung aller drei Laufbahnen ausgeschlossen. Entwicklungsmöglichkeiten können daher eher bei Qualitätsverbesserungen, mehr Kooperation und Zukauf geeigneter Leistungen gesehen werden. Gestützt auf Vergleiche mit anderen Bundesländern, dem Ausland, der Situation verwandter Berufsfelder, kommerzieller Angebote sowie der Literatur empfiehlt die Kommission vor allem:

- eine bessere Ermittlung des Bedarfs und kontinuierliche Planung der Fortbildung insbesondere durch Einbindung des Fachwissens der bestehenden Kommissionen in Bayern, durch Aktivierung der Fortbildungsbeauftragten der einzelnen Bibliotheken sowie durch eine regelmäßige Konferenz der Fortbildungsbeauftragten und Fortbildungseinrichtungen (vgl. 7.1);
- Methoden und Formen bedarfs- und zeitgerecht anzupassen, beispielsweise durch mehr Fortbildung vor Ort (Inhouse-Seminare), modulare Konzepte bzw. Follow-up-Veranstaltungen, Beobachtung des E-Learning-Marktes (vgl. 7.2);

¹ Die erziehungswissenschaftliche Terminologie unterscheidet meist Fortbildung recht deutlich von Weiterbildung. Fortbildung meint Bildungsmaßnahmen, die dazu dienen neue Qualifikationen für die bisherige Tätigkeit zu erwerben, Weiterbildung um eine neue, meist höhere, oder andere Berufstätigkeit auszuüben – im bibliothekarischen Bereich Aufstiegsbeamten usw.

- Fortentwicklung des Angebots durch neue Inhalte bzw. Schwerpunkte: Innovationen der Informationstechnologie, Förderung allgemeiner Kenntnisse und Fähigkeiten wie Management- und Personalführungskompetenz, Ausbildung der Ausbilder, Treffen der Fachreferenten bzw. Spezialbibliothekare, ggf. Kurs des HBZ "Bibliothekarisches Grundwissen" für Ungelernte (vgl. 7.3);
- Qualitätssicherung und Erfolgskontrolle (vgl. 9);
- effektivere Informationsstrukturen, deshalb Ausbau der bisherigen Liste BIBFIB zu einer landesweiten Fortbildungsdatenbank mit standardisiertem Anmeldeverfahren (vgl. 8.1);
- auf dieser Basis verbesserte Kooperation der Fortbildungsanbieter innerhalb Bayerns und Zusammenarbeit mit benachbarten Branchen,
- eine länderübergreifende Kooperation, möglichst beginnend mit dem leistungsfähigen Hochschulbibliothekszenrum des Landes Nordrhein-Westfalen (vgl. 9.2), sowie nicht zuletzt
- Zukauf geeigneter Leistungen externer Anbieter (vgl. 8.2).

Die Kommission ist allerdings der Ansicht, dass selbst dieses Programm von der Bayerischen Bibliotheksschule in ihrem derzeitigen Personalstand nicht zu leisten sein wird; sie fordert daher die Aufstockung um mindestens eine Stelle des gehobenen Dienstes. Ein angemessener Fortbildungsetat für Honorare, Reisekosten sowie den Zukauf externer Leistungen ist ebenfalls unerlässlich (vgl. 10).

2 Verpflichtung zur Fortbildung - Rechtsgrundlagen

Das geltende Recht des öffentlichen Dienstes sieht eine doppelte Pflicht zur Fortbildung vor: § 55 Bayerische Laufbahnverordnung (analog § 42 Bundeslaufbahnverordnung und die Laufbahnverordnungen anderer Bundesländer) verpflichtet einerseits den Dienstherrn zur Förderung dienstlicher Fortbildung und zur regelmäßigen Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen sowie zur Einräumung einer möglichst gleichmäßigen Gelegenheit zur Fortbildung (Abs. 1); auf der anderen Seite verpflichtet er den Beamten zu laufender eigener Fortbildung wie zur Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen (Abs. 2). Beamte, die ihre Fähigkeiten und fachlichen Kenntnisse durch Fortbildung nachweislich wesentlich gesteigert haben, sind zu fördern. Ihnen soll nach Möglichkeit Gelegenheit gegeben werden, ihre Fähigkeiten und fachlichen Kenntnisse auf einem höherwertigen Dienstposten anzuwenden und hierbei ihre besondere Eignung zu beweisen (Abs. 3). Das Fortbildungsstreben des Beamten ist auch ausdrücklich Gegenstand der dienstlichen Beurteilung.

Die Förderung der Fortbildung durch den Dienstherrn geschieht vor allem durch Übernahme fortbildungsbezogener Kosten (für Schulungsmaterial, Kursgebühr, Reisekosten, Lernprogramme usw.) sowie durch Freistellen vom Dienst. Für berufliche Fortbildungsveranstaltungen kann Dienstbefreiung bis zu 5 Arbeitstage pro Jahr gewährt werden, sofern die Teilnahme nicht ohnehin als Dienst gilt (§ 16 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 Urlaubsverordnung).

Frauen sind bei Fortbildungsmaßnahmen angemessen bzw. besonders zu berücksichtigen (Art. 9 Abs. 1 Bayerisches Gleichstellungsgesetz); Beschäftigten mit Familienpflichten und Teilzeitbeschäftigten ist die Fortbildungsteilnahme in geeigneter Weise zu ermöglichen (Abs. 2). Die Themen Gleichstellung und Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz sind vorzusehen, insbesondere für Beschäftigte im Organisations- und Personalwesen sowie in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen (Abs. 4).

Der Personalrat wirkt in allgemeinen Fragen der Fortbildung und der Aufstellung von Grundsätzen für die Auswahl von Teilnehmern mit (Art. 76 Abs. 1 S. 1 Nr. 7 u. 8 Bayerisches Personalvertretungsgesetz; weitergehende Mitbestimmung im Bund gemäß §§ 75 und 76 Bundespersonalvertretungsgesetz sowie in einigen Ländern).

3 Anreize zur Inanspruchnahme von Fortbildungsleistungen

Die Anreize zur Inanspruchnahme von Fortbildungsleistungen sind grundsätzlich unter zwei Blickwinkeln zu betrachten:

- Anreize aus der Sicht des Arbeitgebers, d. h. des Bibliotheksleiters
- Anreize aus der Sicht der Mitarbeiter

Vor dem Hintergrund von Stellenstreichungen und stagnierenden bzw. real sinkenden Etats gewinnt die Fortbildung der Bibliotheksmitarbeiter für den Bibliotheksleiter eine besondere, strategische Bedeutung: Regelmäßig fortgebildete Mitarbeiter erhöhen zweifellos die Arbeitseffizienz und damit den Leistungsoutput der Bibliothek. Findet die Fortbildung in mehreren bibliothekarischen Arbeitsfeldern statt, ergibt sich zusätzlich der Effekt der breiteren Einsatzfähigkeit der Mitarbeiter.

Diese Anreize aus Arbeitgebersicht berühren sich durchaus mit den Anreizen aus der Mitarbeitersicht, wobei hier nach persönlichen und äußeren Anreizen zu differenzieren ist.

Wo die persönlichen Anreize aufgrund fehlender Motivation vielleicht nicht mehr gegeben sind, stellen die äußeren Anreize zur Fortbildung die Weichen für den beruflichen Aufstieg: Leistungsprämien, die Vergabe einer Leistungsstufe sowie frühzeitigere Beförderung durch bessere Beurteilung.

Nicht zu unterschätzen sind jedoch die persönlichen Anreize zur Fortbildung, insbesondere für ältere Arbeitnehmer: Wissenserweiterung erhöht nicht nur die Fachkompetenz und erleichtert die Bewältigung des beruflichen Alltags, sondern sie erhöht das persönliche Selbstwertgefühl und vermittelt soziale Kompetenz. Nicht wenigen beurlaubten Mitarbeitern würde der Wiedereinstieg in den Beruf durch regelmäßige Fortbildung deutlich erleichtert.

Die nachfolgende Grafik skizziert stichwortartig die Anreize zur Inanspruchnahme von Fortbildungsleistungen auch der Sicht der Mitarbeiter und des Arbeitgebers.

Mitarbeiter		Arbeitgeber
Persönliche Anreize (intrinsische Motive)	Äußere Anreize (extrinsische Motive)	
• Verbesserung des Selbstwertgefühls	• Erhalt von Leistungsstufen	• Strategische Ressource zur Steigerung der Personaleffizienz
• Erhöhung der sozialen Kompetenz	• Erhalt von Leistungsprämien	• Steigerung der Mitarbeitermotivation
• Erhöhung der Fachkompetenz – Erleichterung der Arbeit	• Bessere Beurteilung (sog. Fortbildungspunkte)	• Erhöhung der Flexibilität und Mobilität der Mitarbeiter
• Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Beurlaubung	• ggf. frühzeitiger Beförderung	• Höherer Output der Mitarbeiter
	• ggf. breitere Einsetzbarkeit in der Bibliothek	

4 Bibliothekarische Fortbildung: eine Bestandsaufnahme

Die bibliothekarische Fortbildung in Bayern und in der Bundesrepublik insgesamt spiegelt im wesentlichen die Organisationsstruktur des deutschen Bibliothekswesens wider. Sie ist organisatorisch stark von der föderalen Struktur Deutschlands geprägt: Insbesondere im Vergleich mit dem europäischen Ausland fällt auf, dass es bisher keine zentralen Anbieter für bibliothekarische Fortbildungen gibt (von jüngsten Ansätzen bei der ekz abgesehen). Aufgrund der Schließung des Deutschen Bibliotheksinstitutes und der Einstellung des DBI-Fortbildungskalenders gibt auch keine nationalen Organisationsstrukturen für die bibliothekarische Fortbildung mehr. Die bibliothekarische Fortbildung erfolgt daher auf der Ebene der Bundesländer bzw. der bibliothekarischen Regionen, deren jeweilige Fortbildungssysteme jedoch nur in beschränktem Umfang eine Ausstrahlung über die jeweiligen Landesgrenzen hinweg entfalten. Das einzige verbliebene überregionale Angebot im Bereich der bibliothekarischen Fortbildung sind die Bibliothekartage, die allerdings nur punktuelle Informationsmöglichkeiten schaffen und künftig nur noch alle zwei Jahre stattfinden sollen.

Beim Ausbau der Fortbildungsinfrastruktur gibt es zudem starke regionale Unterschiede. Obwohl überall noch Verbesserungen notwendig sind, ist sie in den größeren Flächenländern mit vergleichsweise dichter Bibliotheksinfrastruktur noch am besten ausgebaut, in anderen Teilen Deutschlands hingegen nur in sehr eingeschränktem Maße vorhanden. Vorreiter beim Aufbau bibliothekarischer Fortbildungsaktivitäten ist dabei das Land Nordrhein-Westfalen, das seit Mitte der 1990er Jahre mit Einsatz erheblicher Finanz- und Personalmittel das Hochschulbibliothekszentrum (HBZ) in Köln zu einem leistungsfähigen Anbieter bibliothekarischer Fortbildungen auf Landesebene ausgebaut hat. Das umfangreiche, professionell organisierte Fortbildungs- und Qualifizierungsprogramm des HBZ steht sowohl Bediensteten des Landes Nordrhein-Westfalen als auch externen Interessenten offen. Die Veranstaltungen werden sowohl zentral als auch dezentral durchgeführt - häufig in Kooperation mit einzelnen, überwiegend wissenschaftlichen Bibliotheken oder Spezialanbietern wie den wissenschaftlichen Verbänden.²

Außerhalb Nordrhein-Westfalens und Bayerns fehlt ein solches leistungsfähiges zentrales Angebot auf Landesebene weitgehend; die bibliothekarische Fortbildungsinfrastruktur ist in den einzelnen Ländern durch eine Vielzahl - meist unkoordinierter - kleinerer und mittlerer Angebote gekennzeichnet: Neben

² Hochschulbibliothekszentrum Nordrhein-Westfalen, Köln. Internet: www.hbz-nrw.de. - Näheres unter 4.2.

den Fortbildungsangeboten der regionalen Verbünde bzw. Verbundzentralen stehen Veranstaltungen einzelner Universitäten, Fachhochschulen, Bibliotheksschulen sowie der bibliothekarischen Vereine und Verbände – hier sind insbesondere die beiden wichtigsten Personalverbände, der Berufsverband Information Bibliothek e. V. (BIB) und der Verein Deutscher Bibliothekare e. V. (VDB), darüber hinaus die Zusammenschlüsse von Spezialbibliotheken und kirchlichen Bibliotheken zu nennen.

Angesichts der Tatsache, dass das klassische Berufsbild des Bibliothekars in den vergangenen Jahren gravierende Veränderungen erfahren und sich das Aufgabenspektrum des Bibliothekars als eines "Informationsspezialisten" beträchtlich erweitert hat, darüber hinaus aber auch die derzeit sich vollziehende Integration des Bibliothekswesens in einen globalisierten Informationsmarkt in wachsendem Maße allgemeinere Grundlagen- und Spezialkenntnisse der Mitarbeiter voraussetzt, sind für die Bibliotheken und ihre Mitarbeiter über die genuin bibliothekarischen Fortbildungsprogramme hinaus, die sich mehr oder weniger exklusiv an die Zielgruppe der Bibliothekare richten, auch Angebote benachbarter Branchen von Interesse:

Fortbildungsangebote für verwandte Berufsgruppen, insbesondere in den Bereichen Buch- und Verlagswesen sowie Information und Dokumentation (IuD),

Fortbildungsangebote staatlicher Einrichtungen mit den Schwerpunktthemen Verwaltungsrecht, Management, Statistik und IT-Einsatz im öffentlichen Bereich,

Kommerzielle Fortbildungsangebote, insbesondere „Trainings“ und Seminare für Führungskräfte im EDV- und Managementbereich, die jedoch aufgrund ihres üblicherweise hohen Preisniveaus für Bibliotheken und Bibliothekare in der Regel kaum nutzbar sind.

4.1 Fortbildungsanbieter in Bayern

Die landesweite bibliothekarische Fortbildung in Bayern hat – für deutsche Maßstäbe - nach Umfang und Inhalt bereits ein gutes Niveau erreicht. Im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen ist die Situation durch eine Mehrzahl leistungsfähiger Anbieter gekennzeichnet, wobei neben den beiden bibliothekarischen Fortbildungseinrichtungen des Freistaats, die der Bayerischen Staatsbibliothek angegliedert sind – der Bibliotheksschule und der Landesfachstelle für das öffentliche Bibliothekswesen – insbesondere die Fortbildungsaktivitäten des kirchlichen Bibliothekswesens sowie des Personalverbandes BIB zu nennen sind. Diese Anbieter bibliothekarischer Fortbildungen kooperieren im Rahmen der vorhandenen Infrastruktur gut miteinander, wie die Halbjahresprogramme der Bayerischen Staatsbibliothek bzw. die Datenbank bibfib.de belegen.

Eine zentrale Bedeutung für die bibliothekarische Fortbildung der wissenschaftlichen Bibliotheken Bayerns hat dabei in den letzten Jahren das Fortbildungsangebot der Bayerischen Bibliotheksschule erlangt, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichsam neben ihren eigentlichen Aufgaben in der Ausbildung von mittlerem, gehobenem und höherem Dienst entwickelt haben, und das inzwischen mit durchschnittlich 50 – 60 Veranstaltungen und rund 1000 Teilnehmern pro Jahr zur tragenden Säule der bibliothekarischen Fortbildung in Bayern geworden ist. Dieser Ausbau von Fortbildungsangeboten war allerdings nur möglich, weil zwischenzeitlich nicht regelmäßig Ausbildungskurse für die einzelnen Laufbahnen einberufen wurden. Bei künftig wieder jährlich beginnenden Ausbildungskursen in allen drei Laufbahnen und angesichts der neuen, überregionalen Funktion der Bayerischen Bibliotheksschule bei der Ausbildung insbesondere des höheren Dienstes, ist dieses Volumen ohne zusätzliche Mittel kaum aufrechtzuerhalten.³

Für die Vermittlung allgemeinerer Grundlagen- und Spezialkenntnisse (z. B. in den Bereichen Recht, Management, EDV, Statistik, Fremdsprachen), die in wachsendem Maße ergänzend neben die Vermittlung bibliotheksspezifischer, methodisch-fachlicher Kompetenzen treten müssen, rücken verstärkt auch bibliotheksfremde Anbieter als Partner in der Fortbildungsarbeit ins Blickfeld. In Bayern existiert im Bereich der staatlichen Verwaltung, bei verwandten Berufsgruppen sowie im Bereich der kommerziell ausgerichteten Fortbildungsträger ein breit gefächertes Angebot. In der Praxis können jedoch viele externe Angebote jedoch vor allem aufgrund der dafür fehlenden finanziellen Mittel bislang nur in sehr geringem Umfang wahrgenommen werden – am ehesten werden noch die Angebote der primär für die Fortbildung der staatlichen Verwaltung geschaffenen Einrichtungen genutzt.⁴

³ Vgl. die Empfehlungen unter 10.

⁴ Vgl. die Empfehlungen unter 10.

4.1.1 Fortbildungsanbieter aus dem Bibliotheksbereich - Angebote mit spezifisch bibliothekarischer Ausrichtung

- **Bayerische Bibliotheksschule⁵**

Die Bayerische Bibliotheksschule hat den Auftrag, den Fortbildungsbedarf für die wissenschaftlichen Bibliotheken zu ermitteln, und führt Veranstaltungen durch, die über den lokalen Bedarf hinausgehen. Inhaltlich sind die Kurse vor allem auf den Bedarf an praktischen Kenntnissen und sozialen Kompetenzen im Arbeitsumfeld der Mitarbeiter an den bayerischen staatlichen Bibliotheken zugeschnitten.

- **Verbundzentrale des Bibliotheksverbundes Bayern⁶**

Die Verbundzentrale organisiert Fortbildungen, die in Zusammenhang mit dem Betrieb der SISIS-Systeme an den staatlichen Bibliotheken stehen. Themen waren in der Vergangenheit z. B. UNIX, Sybase, Programmieren mit Perl, SIERA, SISIS-Ausleihclient.

- **Landesfachstelle für das Öffentliche Bibliothekswesen⁷**

Die Landesfachstelle München mit ihren Außenstellen in Nürnberg, Regensburg und Würzburg bietet ein umfangreiches Angebot an meist praktisch orientierten Fortbildungen speziell für Beschäftigte an Öffentlichen Bibliotheken, auch für neben- und ehrenamtliche Kräfte. Ein aus sieben Modulen bestehender "Basiskurs" führt in die Grundlagen der Bibliotheksverwaltung ein. Primär auf die Inhalte der Arbeit ausgerichtet sind die Buchbesprechungstage.

- **St. Michaelsbund, Landesverband Bayern⁸**

Der St. Michaelsbund organisiert Fortbildungen für Öffentliche Büchereien in kirchlicher oder gemeinsamer kirchlich-kommunaler Trägerschaft. Hierfür arbeitet eine Landesfachstelle mit den Diözesanstellen für kirchliche Büchereiarbeit der sieben bayerischen Bistümer zusammen. Angesprochen werden vor allem ehren- und nebenamtliche Mitarbeiter. Die regelmäßige „Büchereitagung für Bür-

⁵Fortbildungsprogramm: www.bib-bvb.de/bib_schule/bib_sch2.htm

⁶ Fortbildungsprogramm: www.bib-bvb.de/sisis/schulung/index.html

⁷ Fortbildungsprogramm: www.lfs.bsb-muenchen.de/Fortbildung/frontpage.htm

⁸ Fortbildungsprogramm: www.st-michaelsbund.de/b_arbeit/termine/index.php

germeister und (Pfarr-)Gemeinderäte“ hingegen wendet sich speziell an die Zielgruppe der Entscheidungs- und Unterhaltsträger.

- **Bayerischer Verband Evangelischer Büchereien⁹**

In ähnlicher Weise wie der St. Michaelsbund bietet der BVEB Fortbildungen für die Mitarbeiter in den ca. 150 Büchereien in evangelischer oder kooperativer Trägerschaft an.

- **Berufsverband Information Bibliothek¹⁰**

Neben den eher praxisorientierten Fortbildungen werden auch Tagungen und Exkursionen angeboten. Zielpublikum sind primär die Verbandsmitglieder, die hauptsächlich in wissenschaftlichen und Öffentlichen Bibliotheken sowie in Spezialbibliotheken arbeiten.

- **Weitere regionale und überregionale Anbieter**

Einzelne Fortbildungsveranstaltungen führen ferner der Bayerische Bibliotheksverband e. V. (BBV)¹¹, die Kommission für Fachreferatsarbeit des Vereins Deutscher Bibliothekare¹² sowie das Projekt ibob (Internet in Bayerns Öffentlichen Bibliotheken)¹³ durch.

- **Lokale Angebote**

An den einzelnen Bibliotheken sind die Fortbildungsaktivitäten unterschiedlich entwickelt. Bisher existiert hierfür keine Dokumentation. Kleinere Bibliotheken veranstalten meist keine eigenen Fortbildungen für ihre Mitarbeiter, bei den Universitätsbibliotheken werden Veranstaltungen häufig nur punktuell bei akutem Bedarf durchgeführt. Eine konsequente Bedarfsermittlung fehlt. Zum Teil existieren jedoch auch eigene Fortbildungsprogramme, so z. B. an der Universitätsbibliothek Erlangen-Nürnberg: Die meist 2-3 stündigen Veranstaltungen werden von Mitarbeitern bestritten. Eingeladen sind dazu auch Mitarbeiter der umliegenden kleineren Bibliotheken. Einige Universitätsbibliotheken nutzen das Angebot von Inhouse-Seminaren der Bayerischen Bibliotheksschule (z. B. die Universitätsbibliothek Passau). Über die Fortbildungsveranstaltungen der Hochschulen für ihre Mitarbeiter gibt

⁹ Homepage: www.afg-elkb.de/

¹⁰ Fortbildungsprogramm: www.bib-info.de/landesgr/bayern/aktuell.html

¹¹ Als bayerischer Landesverband Teil des Deutschen Bibliotheksverbandes e. V. (DBV).

Vgl. www.bibliotheksverband.de/cgi-local/bdlandesverband.pl?LV=11&Z=bwww.bibliotheksverband.de

¹² Siehe: www.vdb-online.org/kommissionen/kom_fachreferat.htm

¹³ Homepage: www.ibob.de

es in Einzelfällen schriftliche Programme. Meist ist das Angebot der Rechenzentren am umfangreichsten und am besten dokumentiert. Fortbildungsveranstaltungen der kommunalen Verwaltungen sind auch für Mitarbeiter der Öffentlichen Bibliotheken interessant.

4.1.2 Fortbildungsanbieter aus bibliotheksnahen Berufsfeldern (Schwerpunkt München)

- **Verband Bayerischer Verlage und Buchhandlungen¹⁴**

Der Verband Bayerischer Verlage und Buchhandlungen bietet jährlich mehr als 50 Seminarveranstaltungen an. Neben den jeweils im Herbst stattfindenden Buchbesprechungstagen, die sich an ein allgemeines Publikum richten, bilden BWL, Marketing und EDV/Internet besondere Themenschwerpunkte. Häufig hohe, marktübliche Seminar-Preise.

- **Stiftung Buch-, Medien- und Literaturhaus München¹⁵**

Lesungen, Vorträge und Diskussionen über Literatur. Relevant vor allem für Bibliothekare an Öffentlichen Bibliotheken.

- **Münchener Arbeitskreis für Information und Dokumentation¹⁶**

Ein regionaler Arbeitskreis der Deutschen Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis (DGI), mit einzelnen Veranstaltungen überwiegend zur Informationspraxis, wie Besichtigungen u. ä.

- **Akademie des Deutschen Buchhandels, München¹⁷**

Sehr umfangreiches Angebot an Seminaren für Buchhandlungen und Verlage, auch für Führungskräfte. Hoher Anteil an betriebswirtschaftlichen und juristischen Themen. Inhouse-Schulungen, Fachtagungen, Workshops usw. Hohe, marktübliche Preise.

Von Interesse sind zum Teil auch die Vortragsveranstaltungen der Buchwissenschaften an den Universitäten München und Erlangen.¹⁸

¹⁴ Homepage: www.buchhandel-bayern.de

¹⁵ Homepage: www.muenchen.de/referat/kultur/institute/lit-haus/index.htm

¹⁶ Veranstaltungen: www.dgd.de/arbeitskreise/maid-aktuell.html

¹⁷ Homepage: www.buchakademie.de

4.1.3 Nichtbibliothekarische Fortbildungsanbieter im staatlichen Bereich

- **Bayerische Verwaltungsschule**¹⁹

Für den Freistaat Bayern und seine nachgeordneten Behörden und Organisationen hat die Bayerische Verwaltungsschule den gesetzlichen Auftrag, Beamte und sonstige Bedienstete fortzubilden.²⁰ Das äußerst umfangreiche, thematisch diversifizierte Angebot aus den Bereichen Verwaltung, Betriebswirtschaft, IT und Personal/Soziales ist inhaltlich in vielen Fällen für Bibliothekare gut nutzbar. Die Teilnahme an den Veranstaltungen ist gebührenpflichtig. Angebot von Inhouse-Seminaren.

- **Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung**²¹

Sehr umfangreiches Angebot im gesamten EDV-Bereich. An den kostenlosen Fortbildungen können alle Angehörigen des bayerischen öffentlichen Dienstes teilnehmen. Die Veranstaltungen finden in Schweinfurt und München statt.

- **Bayerische Beamtenfachhochschule, Hof**²²

Umfangreiches Angebot an Fortbildungen zu den Themenbereichen Führung und Zusammenarbeit, Management in der Verwaltung (Wirtschaft, Recht, IT), Rhetorik und Gesprächsführung, Selbstmanagement sowie Seminare für Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartner. Zusätzlich Inhouse-Seminare. Die Seminare stehen allen Beamten des gehobenen Dienstes, ferner Beamten des mittleren Dienstes, soweit ihr Aufgabenbereich betroffen ist, sowie vergleichbaren Angestellten, die beim Freistaat Bayern tätig sind, offen. Beamte des höheren Dienstes sind von der Teilnahme an Seminaren ausgenommen.

¹⁸ Veranstaltungen: www.buchwissenschaft.uni-muenchen.de/news/news.html bzw. www.phil.uni-erlangen.de/~p1bbk/index.html

¹⁹ Fortbildungsprogramm: www.bayvs.de/Fobi2002.htm

²⁰ Siehe auch 2. Rechtsgrundlagen. - Die Bayerische Verwaltungsschule ist ferner zusammen mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft Träger der Bayerischen Akademie für Verwaltungsmanagement (www.verwaltungsmanagement.de/)

²¹ Fortbildungsprogramm: www2.bayern.de/lfstad/fortbildung/kurse/

4.1.4 Kommerzielle Anbieter

Auf dem kommerziellen Fortbildungsmarkt engagiert sich - v. a. im IT- und Medienbereich - eine Vielzahl von Unternehmen. Die Preise für die dort angebotenen "Trainings" liegen durchschnittlich bei ca. 300 EUR/Tag. Üblich sind auch Inhouse-Seminare. (Beispiele: Multimedia-Akademie Bayern²³, Die Medienakademie²⁴, com-Center²⁵, MATHEMA²⁶.)

4.2 Fortbildungsanbieter in anderen Bundesländern

Auch in anderen Bundesländern führen staatliche Stellen, Verbände, Hochschulen und kommerzielle Anbieter bibliotheksspezifische bzw. für Bibliothekare relevante Fortbildungen durch. Nachfolgend eine Auswahl von Veranstaltern mit beispielhaften oder überregional bedeutsamen Angeboten.

- **Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (HBZ)**

Unter den Institutionen, die Fortbildungen gezielt für den Bedarf der Bibliotheken veranstalten, ist bundesweit das Hochschulbibliothekszentrum (HBZ) des Landes Nordrhein-Westfalen der größte Anbieter. Das breitgefächerte Programm umfasst jährlich rund 120, in der Regel ein- bis viertägige Seminare; etwa ein Drittel der über 2000 Teilnehmer pro Jahr kommt nicht aus den Hochschulbibliotheken des Landes Nordrhein-Westfalen. Für Teilnehmer aus anderen Bundesländern werden Gebühren erhoben (gemäßigtes Preisniveau). Seit 1995 organisiert ein fünfköpfiges Team (Gruppe "Fortbildung und Qualifizierung") die Fortbildungsarbeit mit praxisbezogenen Schwerpunkten in bibliothekarischen und EDV-Fachaufgaben, Bibliotheksorganisation und -management sowie Führung, Verhalten und Kommunikation. 2001 wurde erstmals eine achttägige Modulreihe mit Abschlusszertifikat zum Thema "Recherchieren online" durchgeführt; inzwischen wird auch auf dem EDV-Sektor eine zweistufige Qualifizierungsmöglichkeit geboten.²⁷ Als spezielle Dienstleistung bietet das HBZ "maßgeschneiderte" (auch Inhouse-)Seminare für Bibliotheken, auf Wunsch auch zu bislang nicht bearbeiteten Themenkomplexen.

²² Fortbildungsprogramm: www.bfh.fh-hof.de/ (hier: Fortbildung)

²³ Fortbildungen im Bereich Bildbearbeitung, WebDesign, Multimedia. Sitz in Deggendorf. Homepage: www.mab.de/frameset/frameset.htm

²⁴ Spezialisiert auf Beratung sowie Personal- und Führungskräfteentwicklung in der Medienbranche. Veranstaltungen in München, Hamburg, Berlin, Köln u. a. Homepage: www.die-medienakademie.de

²⁵ Partner von Siemens Business Services für IT-Fortbildungen. In Bayern Com-Center in Nürnberg und München. Homepage: www.com-training.de

²⁶ Neueste EDV-Technologien. In Bayern in München und Erlangen. Homepage: www.mathema.de

²⁷ Zu Qualifizierung und Zertifizierung beim HBZ siehe unten 9.

- **Regionale Arbeitskreise der DGI²⁸**

Die Deutsche Gesellschaft für Informationswissenschaft und Informationspraxis (DGI) unterstützt regionale Arbeitskreise im ganzen Bundesgebiet, die sich in Umfang und Ausrichtung ihrer Aktivitäten stark unterscheiden. Mit jährlich bis zu 50 Veranstaltungen im Fortbildungssektor besonders engagiert ist der Arbeitskreis für Information (AKI) Stuttgart.²⁹

- **ekz.bibliotheksservice GmbH³⁰**

Die ekz veranstaltet an ihrem Sitz in Reutlingen einzelne Seminare und bietet eine Reihe von Inhouse-Seminaren an. Als Kooperationsprojekt mit der Bertelsmann-Stiftung wurde 'bibweb - das Internet-training für Bibliotheken' aufgesetzt. Mitte 2002 soll der Bereich E-Learning "zum Lernforum für Bibliotheken mit Kursen zu unterschiedlichen bibliotheksspezifischen Themen" erweitert werden.

- **Medienakademie Köln³¹**

Die Medienakademie Köln wurde im Januar 2000 als Tochtergesellschaft der Bertelsmann Stiftung eröffnet und richtet sich primär an den Bereich E-Commerce. Angesprochen werden sollen IT-Fachkräfte, Online-Redakteure und Führungskräfte. Auch Inhouse-Seminare.

- **Weitere Anbieter im E-Learning-Bereich**

Exemplarisch sei an dieser Stelle auf die größte deutsche 'Learning community' im Internet, akademie.de³², verwiesen, deren Online-Workshops und E-Learning-Programme in drei 'Channels' Basiswissen (EDV, MS-Office), Website-Aufbau und Business gruppiert sind. Die Mitgliedschaft (15 EUR/Monat) ermöglicht beispielsweise die Nutzung aller Online-Kurse im Selbstlernbereich, wobei v. a. die Angebote in den Channels Basiswissen und Website-Aufbau einschließlich Bildbearbeitung eine durchaus interessante (und sehr kostengünstige) Einstiegsmöglichkeit in die Materie bieten.

²⁸ www.dgd.de/arbeitskreise/regakis.html

²⁹ Fortbildungsprogramm auf gemäßigtem Preisniveau mit Schwerpunkt im IT-Bereich: www.aki-stuttgart.de/programm.php.

³⁰ Homepage: www.ekz.de

³¹ Homepage: www.mak-koeln.de

³² Homepage: www.akademie.de

Ansätze zur Realisierung von E-Learning-Produkten für die Buchbranche, die von der IBA Berlin (International Media and Book Agency)³³ in Verbindung mit dem Internetportal INBUK (Information Buch und Karriere) initiiert wurden, sind dagegen bislang rudimentär geblieben.

4.3 Bibliothekarische Fortbildung im internationalen Vergleich

Die Analyse der Fortbildungssituation in Deutschland sowie im Ausland zeigt, dass die bibliothekarische Fortbildung in den OECD-Staaten überall stark an Bedeutung zugenommen hat und noch weiter zunimmt. Vergleicht man die Fortbildungssysteme im In- und Ausland mit Blick auf ihre Organisation, ihre Formen und Inhalte sowie ihre Finanzierung, so zeigen sich allerdings starke Divergenzen. Die Strukturen der bibliothekarischen Fortbildung in Deutschland als Gesamtstaat sind im Vergleich zum Ausland stark fragmentiert, inhaltlich und methodisch sehr heterogen, wenig koordiniert, in unterdurchschnittlichem Maße professionalisiert und insgesamt zu wenig leistungsfähig; seit Schließung des Deutschen Bibliotheksinstituts hat sich die auch zuvor unbefriedigende Situation der bibliothekarischen Fortbildung weiter verschlechtert.

Die Situation der bibliothekarischen Fortbildung in Bayern entspricht dagegen im wesentlichen dem Standard der deutschsprachigen Nachbarländer und der meisten Staaten des kontinentaleuropäischen Auslands, in denen es zentrale Anbieter für bibliothekarische Fortbildungen gibt – z. B. die Nationalbibliothek, ein bibliothekarischer Einheitsverband oder bibliothekarische Ausbildungseinrichtungen.

Große Unterschiede zeigen sich dagegen zur Situation in Großbritannien und den USA, wo die bibliothekarischen Einheitsverbände (Library Association, American Library Association) und andere Organisationen (z. B. ASLIB, OCLC) bzw. ihre kommerziellen Ausgründungen sich in den vergangenen Jahren zu leistungsstarken, sehr professionellen Dienstleistern auf dem Gebiet der bibliothekarischen Fortbildung entwickelt haben. Die Fortbildungsangebote dieser Organisationen sind eingebettet in ein breites Umfeld von Dienstleistungen für Bibliotheken und Bibliothekare, die auch professionelle Beratungsdienstleistungen für das Bibliotheksmanagement mit einschließen.

Wesentliche Merkmale der angelsächsischen Systeme bibliothekarischer Fortbildung im Vergleich zu den kontinentaleuropäischen Modellen sind:

³³ Homepage: www.iba-berlin.de

- ihre professionelle Organisation und kommerzielle Ausrichtung, einschließlich einer Wettbewerbssituation mehrerer leistungstarker Anbieter;
- ihre methodische Professionalität, z. B. bestehend aus einer starken Differenzierung und Modularisierung der Kursangebote, die für einzelne Bibliotheken, z. B. in Reorganisationssituationen, maßgeschneiderte Lösungen erlauben;
- die Bereitstellung eines umfassenden Angebots bibliothekarischer Lehr- und Lernmedien durch die Fortbildungsdienstleister, insbesondere in Form von Publikationen und Ratgeberliteratur (z. B. Library Association in Großbritannien: ca. 200 Titel) oder neuerdings auch in Form von E-Learning-Kursen (OCLC, ALA)
- ihre starke Nachfrageorientierung: es gibt sowohl gezielte Angebote für die "Unternehmensseite", d. h. für ganze Bibliotheken zur Schulung ihrer Mitarbeiter, wie für die "Arbeitnehmerseite", d. h. für einzelne Bibliothekarinnen und Bibliothekare, die mit Hilfe der durch Fortbildungen erworbenen Zusatzqualifikationen ihr persönliches berufliches Fortkommen fördern wollen
- ihre Inhalte: während in den deutschsprachigen Ländern im Rahmen der bibliothekarischen Fortbildung überwiegend Katalogisierungs- und IT-Fragen sowie allgemeine Kenntnisse vermittelt werden, liegt im angelsächsischen Bereich ein starker Akzent auf der Vermittlung von Management- und Leitungskompetenzen und Bibliotheksmarketing
- ihre Zielgruppen: während die bibliothekarische Fortbildung in Deutschland sich in starkem Maße an den Bedürfnissen des gehobenen Dienstes orientiert, richtet sich die Fortbildung in Großbritannien und den USA an alle Bibliotheksmitarbeiter, insbesondere aber auch an das obere und mittlere Management
- ihre Finanzierung: im Vergleich zu den deutschsprachigen Ländern, in denen Fortbildung häufig die Aufgabe staatlich finanzierter Einrichtungen ist, die ihre Dienstleistungen in der Regel subventioniert oder maximal kostendeckend anbieten, stehen die Fortbildungsangebote in den angelsächsischen Ländern unter dem Druck, sich selbst zu tragen. Sie werden im wesentlichen nachfrageorientiert finanziert – Bibliotheken wenden einen größeren Teil ihres Etats für Fortbildungen auf, Mitarbeiter bezahlen Fortbildungen aber auch ganz oder zum Teil selbst, um persönliche Vorteile zu erreichen. Außerdem gibt es Ansätze, Fortbildung durch Sponsoring, Fundraising, Stipendienprogramme und andere Methoden zu finanzieren
- ihre Qualitätssicherung: während es in Deutschland nur erste Ansätze zur Zertifizierung von Fortbildungsangeboten und zur Akkreditierung von Fortbildungsanbietern gibt, sind entsprechende Ansätze in Großbritannien und den USA schon seit mehreren Jahren im Aufbau begriffen. Ein wesentliches Element dabei sind Programme, die es dem einzelnen Bibliothekar erlauben, z. B.

durch Erwerb einer Chartered Membership (Library Association, GB) oder durch "Post-Masters Credentialing" (American Library Association) seine individuellen Kenntnisse und Fähigkeiten überprüfbar nachzuweisen.

Diese grundlegenden Unterschiede zwischen den kontinentaleuropäischen und angelsächsischen Fortbildungssystemen spiegeln die grundlegenden Unterschiede zwischen den betreffenden Bibliotheks- und Gesellschaftssystemen wider; angelsächsische Modelle lassen sich daher kaum auf die Situation in Deutschland übertragen. Aufgrund der öffentlich-rechtlichen Struktur des deutschen Bibliothekswesens und der Ausdifferenzierung des bibliothekarischen Vereins- und Verbandswesens fehlen sowohl auf der Nachfrage- wie auf der Anbieterseite die Voraussetzungen für eine Kommerzialisierung der bibliothekarischen Fortbildung in Deutschland: Es gibt in Deutschland keine leistungsfähigen Einheitsverbände, die privatwirtschaftlich als Anbieter bibliothekarischer Fortbildungen auftreten könnten, und es gibt auf Seiten der Bibliotheken weder die nötigen finanziellen Mittel noch für die einzelnen Bibliothekare die finanziellen und tarifrechtlichen Anreize, große Summen in Fortbildung zu investieren.

Dennoch können aus dem Vergleich produktive Schlüsse für die Weiterentwicklung der bibliothekarischen Fortbildung in Bayern und in Deutschland gezogen werden:

- Um den Anschluss an die angelsächsischen Bibliothekssysteme zu halten, müssen deutsche Bibliotheken ein stärkeres Augenmerk auf eine breite Fortbildung ihrer Mitarbeiter legen und die eigenen Ressourcen, insbesondere die im eigenen Haus vorhandenen Fortbildungspotenziale, ausschöpfen. Auf regionaler Ebene sollten Bibliotheken ihre Kompetenzen bündeln, um durch ressourcen-sharing gemeinsam bessere Ergebnisse zu erzielen.
- Auf absehbare Zeit wird die stark heterogene Struktur der bibliothekarischen Fortbildung in Deutschland bestehen bleiben. Es müssen daher Anstrengungen unternommen werden, durch Kooperation der Anbieter, durch effektivere Informationsstrukturen und durch Schaffung geeigneter Qualitätssicherungssysteme auf Landesebene und überregional zu einer größeren Einheitlichkeit, Vergleichbarkeit und Überschaubarkeit des Fortbildungsangebots zu kommen.
- Von Seiten der Unterhaltsträger müssen für die bibliothekarische Fortbildung mehr personelle und finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden.
- Es müssen in stärkerem Umfang als bisher alle Mitarbeiter von Bibliotheken die Möglichkeit zu angemessener Fortbildung erhalten, auch der höhere Dienst und die leitenden Mitarbeiter.

5 Zielgruppen

Fortbildung soll alle Beschäftigten in den Bibliotheken so zielgerichtet wie möglich bei der Bearbeitung von bestehenden Aufgaben unterstützen und auf neue Anforderungen vorbereiten. Es sollte für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter je nach Aufgabenprofil in bestimmten Zeitabständen ein individuelles Fortbildungspaket entwickelt werden.

Folgende Zielgruppen sind bei der Aufstellung von Fortbildungsprogrammen zu berücksichtigen:

- Bibliothekarinnen und Bibliothekare als Gruppe insgesamt.
- Beschäftigte in der Medienbearbeitung, in der Benutzung, im IT-Bereich und im Bereich Altes Buch / Sondersammlungen,
- Fachreferentinnen und Fachreferenten,
- geschäftsführende Beamte, Abteilungsleiter und Bibliotheksleiter,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Sekretariaten der Universität,
- Offiziantinnen und Offizianten,
- der Aufsichtsdienst, sonstige MitarbeiterInnen in den Bibliotheken.

Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollbeschäftigten. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aus familiären Gründen beurlaubt sind, soll während der Beurlaubung die Möglichkeit geboten werden, ihre berufliche Qualifikation zu erhalten und zu verbessern. Die Fortbildungsveranstaltungen sollen daher in zeitlicher und räumlicher Hinsicht so angeboten werden, dass eine Teilnahme ohne zusätzliche familiäre Belastung möglich ist. Auch die beurlaubten Beschäftigten sind kontinuierlich über das Fortbildungsangebot zu informieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach einer längeren Beurlaubung aus familiären Gründen an die Bibliothek zurückkehren, sollen verstärkt Fortbildungsmöglichkeiten angeboten werden, um ihre Rückkehr in den Beruf zu unterstützen.

6 Fortbildungsformen

Die ständig wachsende Komplexität und Vielfalt der Fortbildungsthemen erfordert einen differenzierten Einsatz unterschiedlicher Lehr- und Lernformen, um neue Entwicklungen und Kompetenzen möglichst effektiv und ressourcensparend vermitteln zu können. Bestimmte Module, die Basiswissen und Kernkompetenzen vermitteln, sollen in einem festen Rhythmus angeboten werden und prinzipiell auch Interessenten aus anderen Bundesländern offen stehen, damit in jedem Kurs eine optimale Teilnehmerzahl erreicht und so das Angebot garantiert werden kann. Das gesamte zur Verfügung stehende Repertoire an Fortbildungsformen sollte zur Anwendung kommen. Dabei sind vor allem für das Lernen am Arbeitsplatz ausreichend Freiräume zu gewähren:

- **Fortbildung auf lokaler Ebene**

- am Arbeitsplatz durch
 - Lektüre einschlägiger Fachliteratur
 - training on the job
 - Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen
 - Auseinandersetzung mit Spezialthemen in Arbeitsgruppen
 - gründliche Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen in Form von Einführungspraktika (Dauer mind. 2 Wochen)
 - Innovationszirkel: Ein fester Teilnehmerkreis trifft sich über einen längeren Zeitraum, um neue Problemlösungen zu suchen und verbindlich an deren Umsetzung zu arbeiten. Auf den Zirkeltreffen tauschen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer darüber aus, welche Erfahrungen sie bei der Umsetzung von Veränderungen gemacht haben, die sie sich bei dem vorangegangenen Termin vorgenommen hatten.
 - E-Learning: Das Internet sollte gezielt zur persönlichen Qualifizierung am Arbeitsplatz und in der Freizeit genutzt werden. Wissenstransfer durch E-Learning kann die notwendige Teilnahme an Präsenzseminaren reduzieren und damit Reisekosten und Arbeitsausfallzeiten deutlich minimieren. E-Learning kann auch dazu eingesetzt werden, inhomogene Nutzergruppen schnell auf einen gemeinsamen Wissensstand anzuheben und damit ein nachfolgendes Fortbildungsseminar effektiv vorzubereiten. Umgekehrt können Seminare individuell nachbereitet werden. Die Bibliotheksschule sollte entsprechende Skripten und Materialien über das Internet zur Verfügung stellen.

- **durch haus- und universitätsinterne Fortbildung**
 - Informationsveranstaltungen, Seminare, Kurse, Workshops, die von den Fortbildungsbeauftragten der Bibliotheken bzw. der Universitäten organisiert werden. Alle Veranstaltungen sollten im Internet veröffentlicht werden. Freie Plätze sollten auch externen Bibliotheksmitarbeiterinnen und -mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden.
- **Fortbildungen sonstiger Institutionen vor Ort**
 - z. B. Kursangebote der Volkshochschulen. Wenn die Fortbildung von dienstlichem Interesse ist, sollten eine Kostenerstattung und eine Anrechnung als Arbeitszeit gewährt werden.
- **Inhouse-Fortbildungen der Bayerischen Bibliotheksschule**
 - In enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Fortbildungsbeauftragten der Bibliotheken sollte die Bibliotheksschule auf Wunsch Kurse zu bestimmten Themen vor Ort organisieren bzw. durchführen. Dabei ist anzustreben, Kurse auch "maßgeschneidert" für eine Bibliothek zu konzipieren und anzubieten.
- **Zentrale Fortbildungsveranstaltungen**
 - Fortbildungsthemen, die in erster Linie für einzelne Spezialisten in den Bibliotheken von Interesse sind bzw. die geeignet sind, Multiplikatoren zu schulen, sind zentral in München und auch an anderen zentralen Orten Nord- und Südbayerns durchzuführen.

7 Fortbildungsbedarf in Bayern

7.1 Ermittlung des Fortbildungsbedarfs

Zur Ermittlung des Fortbildungsbedarfs bezüglich der Inhalte und der jeweils in Frage kommenden Zielgruppen sind unterschiedliche, einander ergänzende Vorgehensweisen denkbar:

- Vorgaben der Behördenleitung
- Aktivitäten des Fortbildungsbeauftragten
- freie Bedarfsanmeldungen von Seiten der Führungskräfte und/oder der Mitarbeiter (vom Betroffenen selber oder durch Dritte)
- Befragung einzelner oder von Gruppen von Führungskräften, Mitarbeitern bzw. einzelner Abteilungen (freie Umfrage oder mit Themenvorgaben)
- Fachgespräche zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter, insbesondere bei der Eröffnung von Beurteilungen sowie in Mitarbeitergesprächen
- derzeit stattfindende "Mitarbeiterbefragungen im öffentlichen Dienst des Freistaates Bayern"
- Anhörung des Personalrats und der Frauenbeauftragten
- Anregungen der bibliothekarischen Vereine und Verbände
- Anregungen aus Tagungen (beispielsweise Verbundkonferenz) und insbesondere aus den für das bayerische Bibliothekswesen bestehenden Kommissionen und Arbeitsgruppen
- Erkenntnisse bei ohnehin stattfindenden Prozessanalysen wie Stellenbeschreibung, Personalentwicklungsplanung, Arbeitsprozessanalyse, Evaluierung usw.
- Vergleich mit Maßnahmen anderer Bibliotheken
- Beobachtung der Weiterbildungsaktivitäten vergleichbarer in anderen Bundesländern
- Vergleich des externen Weiterbildungsmarktes (Bildungsangebote freier Träger, insbesondere für nicht bibliotheksspezifische Themen wie Management, Datenverarbeitung)

In der Praxis wird die Ermittlung des Bedarfs in einer Kombination mehrerer der oben genannten Möglichkeiten liegen.

Auch ein bereits laufendes Fortbildungsprogramm erfordert eine kontinuierliche Evaluation und Weiterentwicklung. In unserer durch die rapide Veränderung aller Bereiche des Lebens gekennzeichneten Zeit wird sich dabei inhaltlich ein großer Teil naturgemäß auf Innovationen richten müssen:

technologische und organisatorische Innovationen, neue Aufgaben und Arbeitsbereiche, neue Arbeitsmethoden und -mittel, Änderungen im Betriebsablauf, veränderte Zielsetzungen, neue arbeitswissenschaftliche und ergonomische Erkenntnisse etc. Bei Ermittlung des Fortbildungsbedarfs ist daher ständig zu fragen: Welche Mitarbeiter in welchen Bereichen sind durch aktuelle bzw. zu erwartende Veränderungen betroffen?

Empfehlungen:

Die bibliothekarische Fortbildung in Bayern hat – wie unter 4.1. dargestellt – im wesentlichen bereits ein hohes Niveau erreicht. Dennoch sind angesichts des zukünftig absehbar weiter zunehmenden Stellenwerts der Fortbildung weitere Verbesserungen und eine laufende Weiterentwicklung dieses Programms erforderlich. Die Kommission für Aus- und Fortbildung empfiehlt daher – aufbauend auf den bisherigen Strukturen – die folgenden Verbesserungen:

- Insbesondere das im öffentlichen Dienst vor kurzem eingeführte regelmäßige Mitarbeitergespräch ist geeignet, den Fortbildungsbedarf eines Mitarbeiters zu erörtern; das übliche Formblatt sieht als eines der vier hauptsächlichen Gesprächsfelder hierfür "Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven" vor. Es sollte daher in Bibliotheken bewusst für die Bedarfsanalyse genutzt werden.
- Eine präzise Erfolgsmessung bei Fortbildungsmaßnahmen ist problematisch. Dennoch ist die Befragung der Beteiligten nach einer Fortbildung von enormer Bedeutung für eine kontinuierliche Entwicklung des Programms. Es sollte daher keine Veranstaltung ohne eine abschließende Beurteilung von Seminar und Dozenten durch die Teilnehmer stattfinden - die Auswertung soll der veranlassenden bibliothekarischen Stelle vorgelegt werden.
- Wer an einer Fortbildung teilnimmt, sollte anschließend über geeignete Ergebnisse in der eigenen Abteilung bzw. Gruppe oder bei allgemeinem Interesse in den Hausmitteilungen der Bibliothek berichten. Dies hat nicht nur eine Multiplikatorenwirkung, sondern kann erfahrungsgemäß bei anderen Mitarbeitern den Wunsch nach Teilnahme an einer analogen oder ähnlichen Fortbildungsmaßnahme wecken. Die Ergebnisse einer Fortbildung sind in die Arbeitstätigkeit einzubringen.
- *Fortbildungsbeauftragte*

Die Kommission empfiehlt, nach dem Vorbild anderer Bundesländer die Institution des Fortbildungsbeauftragten in den Bibliotheken zu aktivieren und aufzuwerten – die Funktion kann, muss aber nicht notwendigerweise mit der des Ausbildungsleiters gekoppelt werden. Der Fortbildungsbeauftragte einer Bibliothek ist Mittler zwischen den Beschäftigten der Bibliothek und der Direktion sowie zwischen Bibliothek und Fortbildungseinrichtung (Bibliotheksschule usw.); er ist organisatorisch der Direktion zugeordnet.

- Regelmäßige Aufgaben des Fortbildungsbeauftragten sind:
- Bekanntmachung der Fortbildungsprogramme an alle Mitarbeiter
- Beratung und Motivierung zur Fortbildung
- Bedarfsermittlung im Hause und Information der Direktion
- Organisation bzw. Koordinierung bibliotheksinterner Schulungen
- Evaluierung von Veranstaltungen und Weitergabe der Erfahrungen
- Dokumentation der Aktivitäten der Mitarbeiter
- Kontaktpflege mit der Bibliotheksschule und anderen Veranstaltern durch Meldung von Anregungen und Erfahrungen, Mithilfe bei Dozentengewinnung usw.
- In Hochschulen Kontakt und Kooperation mit Fortbildungsstelle der Hochschule
- Sichtung sonstiger Fortbildungsangebote einschließlich WWW.
- In größeren Bibliotheken kann der Fortbildungsbeauftragte unterstützt werden durch eine Arbeitsgruppe, bestehend beispielsweise aus je einem Mitglied jeder Abteilung.
- *Konferenz der Fortbildungsbeauftragten und der Fortbildungseinrichtungen*

Nach dem Vorbild von Nordrhein-Westfalen und Thüringen sollte eine gemeinsame Konferenz der Fortbildungsbeauftragten und der Bibliotheksschule institutionalisiert werden.

Sie dient insbesondere

- der Auswertung der durchgeführten Fortbildungen durch Erfahrungsaustausch über Programme, Referenten und Ergebnisse,
- der Zusammenführung und Koordinierung des ermittelten Fortbildungsbedarfs auf Landesebene,
- auf dessen Grundlage und der zu erwartenden Entwicklungen der Zielplanung für das nächste Kursprogramm,
- der Mitteilung über lokale Aktivitäten und ggf. dem Austausch von Veranstaltungen.

Die Umsetzung der Planung erfolgt zentral durch Bibliotheksschule, Landesfachstelle usw. sowie dezentral in den einzelnen Bibliotheken durch den Fortbildungsbeauftragten in Zusammenwirken mit der Direktion.

- *Einbeziehung der Kommissionen*

Die für das bayerische Bibliothekswesen existierenden Kommissionen und ggf. Arbeitsgruppen sollten in die Gestaltung der Weiterbildung kontinuierlich einbezogen werden.³⁴ Sie repräsentieren nämlich für ihr jeweiliges Gebiet den aktuellen Stand bibliothekarischen Wissens und kennen die bestehenden Probleme und Defizite, aber auch stattfindende oder zu erwartende Innovationen. Einmal im Jahr sollten sie daher um ein Urteil zur stattfindenden Fortbildung in ihrem Bereich und um eventuelle Vorschläge gebeten werden.

Vorschläge der Kommissionen bzw. Arbeitsgruppen und der Konferenz der Fortbildungsbeauftragten werden dem Generaldirektor der Bayerischen Staatsbibliothek vorgelegt. Die Direktorenkonferenz der bayerischen Bibliotheken sowie die Konferenz der Fachhochschulbibliotheken sollten einmal im Jahr das Thema Fortbildung auf ihre Tagesordnung setzen, mindestens aber in der der Konferenz der Fortbildungsbeauftragten folgenden Sitzung, um über deren Vorschläge zu beraten.

7.2 Formen und Methoden

Fortbildung ist ein Bestandteil der Personalentwicklung; sie hat daher insbesondere in der Wirtschaft einen ständig steigenden Stellenwert und eine zeitliche, methodische und inhaltliche Ausweitung erlangt.

Derzeitige Tendenzen der betrieblichen Fortbildung sind folgende:

- von nebenamtlicher Weiterbildung zur Professionalisierung: eigenes Weiterbildungsreferat bzw. eigene Abteilung;
- von der punktuellen Bedarfsdeckung zur permanenten systematischen Weiterbildung;
- von nacheilender Unterweisung zur prospektiven Weiterbildungsplanung;
- vom Einmalseminar zu Follow-up-Veranstaltungen: Training und Vertiefung, Erfahrungsseminar, Aufbaukurs;
- von zentralen Veranstaltungen zu maßgeschneiderten vor Ort;
- vom Vortrag zum didaktisch abwechslungsreichen Methodenmix;

- von dozentenzentrierter Lehre zum Einsatz auch rechnergestützter interaktiver, teilweise multimedialen Lernsysteme;
- von fachlicher Zentrierung zum gleichzeitigen Erwerb von Methoden- und Sozialkompetenz;
- von innerbetrieblicher Weiterbildung zur Beteiligung externer Anbieter;
- schließlich die Vermarktung der eigenen Weiterbildungsaktivitäten durch Öffnen für Betriebsfremde und damit zugleich das Erzielen von Einnahmen.

Betriebsinterne und externe Kurse ergänzen sich. Die Hinzunahme externer Anbieter erlaubt eine schnellere Ausweitung der Angebotspalette. Als Vorteile externer Anbieter gelten überdies: fehlende Betriebsblindheit, offenerere Atmosphäre, qualifiziertes pädagogisches Know-how und spezielle Unterrichtsmethoden und -materialien (Fallstudien, Planspiele, Gruppenarbeit usw.), geringerer Organisationsaufwand. Es ist sinnvoll, mit externen Weiterbildungsanbietern gegebenenfalls längerfristige Kooperationen anzustreben, um bessere Kenntnis und auch Berücksichtigung der eigenen Bedürfnisse sowie eine Erfolgskontrolle zu erreichen.

Empfehlungen:

- Es besteht bereits eine begrüßenswerte Tendenz, Veranstaltungen nicht nur zentral in München abzuhalten. Da jeweils vor Ort zweifellos ein breiterer Personenkreis angesprochen werden kann, sollte dies insbesondere für wissenschaftliche Bibliotheken verstärkt werden.
- Außer im Bereich EDV und Internet ist die Einrichtung von Follow-up-Veranstaltungen (Erfahrungs-, Trainings- und Vertiefungskurse) noch wenig entwickelt. Ihnen kommt jedoch nicht nur nach Erfahrungen der Wirtschaft eine große Bedeutung zu und es besteht offenbar auch ein entsprechender Bedarf:

"Hervorzuheben ist insbesondere die Einführung von Aufbau- und Vertiefungsseminaren, wodurch wir dem vielfach geäußerten Wunsch Rechnung tragen wollen, neu erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten nach einer praktischen Erprobung weiter auszubauen."³⁵

Es wird daher empfohlen, verstärkt solche modulare Konzepte für den Bibliotheksbereich zu entwickeln.

³⁴ Derzeit existierende Kommissionen: für EDV-Planung (KEP), für Bestandsaufbau und Lizenzen (KBL), für Erschließung (KES), für Benutzung (KB), für Bibliotheksorganisation und -betrieb (KBB), für Aus- und Fortbildung (KAF).

³⁵ Bayerische Beamtenfachhochschule Hof

- Etablierung regelmäßiger, hausinterner Fortbildungen vor allem in den großen Bibliotheken unter Einsatz der eigenen Ressourcen und Mitarbeiter; dabei kann bei entsprechendem Bedarf auch auf das Angebot von Inhouse-Seminaren seitens der Bibliotheksschule und anderer staatlicher Fortbildungseinrichtungen zurückgegriffen werden.

7.3 Ergänzung des Angebots, neue Inhalte

Fortbildung richtet sich grundsätzlich auf drei unterschiedliche Felder:

- Fachwissen, also bibliothekarische Kenntnisse, einschließlich allgemeiner und spezieller Kenntnisse in der Informationstechnologie
- allgemeine Kenntnisse und Fähigkeiten wie persönliche Arbeitstechniken, Zeit- und Stressmanagement, Kommunikation, Rhetorik, pädagogische Kenntnisse, Personalführung, Management- und Leitungskompetenzen, Öffentlichkeitsarbeit, Recht, Fremdsprachen, Arbeits- und Umweltschutz usw.,
- beim höheren Bibliotheksdienst, insbesondere bei Fachreferenten, besteht ein zusätzlicher Bedarf, da auch die studienfachspezifischen Kenntnisse aktuell gehalten werden müssen.

Empfehlungen:

- Prinzipiell ist in allen genannten Bereichen aufgrund der fortschreitenden Veränderung der Aufgaben, der Methoden und der Organisation des Bibliothekswesens sowie des wissenschaftlichen Fortschritts eine ständige Evaluierung und Weiterentwicklung der bibliothekarischen Fortbildung erforderlich.
- Zwar besteht nach Auffassung der Kommission gegenwärtig ein weitgehend ausreichendes inhaltliches Angebot an Fortbildungen in den spezifisch bibliothekarischen Arbeitsbereichen, doch ist zu beachten, dass, bedingt durch die kontinuierliche Innovation auf dem Sektor der Informationstechnologie, der Bedarf an regelmäßigen, aktuellen Softwareschulungen für eine wachsende Zahl von Mitarbeitern weiter beträchtlich ansteigen wird. Um den Fortbildungsbedarf der Bibliotheken adäquat zu decken, sind daher zusätzliche Kapazitäten erforderlich.
- Deutliche Desiderate bestehen derzeit im Bereich der Vermittlung allgemeiner Kenntnisse und Fähigkeiten einschließlich Personalführung und Management. Dieser gerade für Kräfte der Führungsebenen ausgesprochen wichtige Komplex kann jedoch nur unter Einbeziehung externer Anbieter nennenswert und inhaltlich angemessen erweitert werden. Branchenunabhängiges Wissen wird ohnehin in externen Veranstaltungen meist qualitativ besser vermittelt.

- Dem wissenschaftlich-fachlichen Fortbildungsbedarf des höheren Bibliotheksdienstes wird bisher in Deutschland fast ausschließlich durch Veranstaltungen der Kommission für Fachreferatsarbeit des Vereins Deutscher Bibliothekare Rechnung getragen. Der Besuch dieser Veranstaltungen und die gelegentliche Teilnahme an Fachkongressen ist naturgemäß nicht ausreichend. Einschlägige Treffen der Fachreferenten ebenso wie von Spezialbibliothekaren (beispielsweise Handschriftenreferenten) sollten häufiger ermöglicht werden, wobei dem Erfahrungsaustausch hier besonders breiter Raum zu geben ist.
- Auch im wissenschaftlichen Bibliothekswesen sind Un- und Angelernte bei Maßnahmen der Weiterbildung unterrepräsentiert. Die Landesfachstelle bietet einen siebenteiligen Basiskurs nur für Mitarbeiter öffentlicher Bibliotheken an. Eine analoge modulare Einführung für das wissenschaftliche Bibliothekswesen ist wünschenswert, da der Anteil ungelernter Mitarbeiter auch hier hoch und wohl sogar noch im Ansteigen ist. Beim HBZ in Nordrhein-Westfalen läuft bereits ein entsprechender Kurs "Bibliothekarisches Grundwissen".
- Speziell die Gruppe des einfachen Dienstes und der Bibliotheksarbeiter hat in der Regel innerhalb der Bibliothek die längste Lebensarbeitszeit. Eine Fortbildungsveranstaltung für diesen Kreis über Fragen der Bestandspflege und des Bestandsschutzes hätte neben der Aufgabe der Korrektur und Verbesserung der Leistungen zugleich die einer Motivierung nach meist langjähriger einförmiger Tätigkeit. In der bayerischen Archivverwaltung hat sich beispielsweise 1999/2000 als sehr erfolgreich ein entsprechender Kurs "Präventive Bestandserhaltung im Archiv" erwiesen.³⁶
- Die Bayerische Verwaltungsschule bietet ein Seminar "Pädagogische Fortbildung für Ausbilder und Ausbildungsbeauftragte" an. Es ist zu prüfen, ob der Kurs den Ausbildungsleitern der bayerischen Bibliotheken und/oder den nebenamtlichen Dozenten von Bibliotheksschule und Fachbereich vermittelt werden kann.
- Kurse für One-Person-Libraries (OPL) für Institutsbibliotheken.

³⁶ Vgl. Nachrichten aus den Staatlichen Archiven Bayerns 42 (2000), S. 15.

8 Kooperation der Fortbildungsanbieter - Koordination des Angebots

Die Anbieter bibliothekarischer Fortbildungen sollten die Nutzung ihrer Programme durch eine verbesserte Kooperation auf Landesebene und länderübergreifend erleichtern und fördern. Innerhalb Bayerns ist eine solche Kooperation in Grundzügen bereits realisiert, sie könnte aber noch verbessert und effektiviert werden. Überregionale Kooperation und Koordinierung findet hingegen derzeit nur in sehr geringem Umfang statt – hier könnten durch eine stärkere institutionelle und technische Vernetzung der Angebote vorhandene Ressourcen besser genutzt werden.

8.1 Aufbau einer Fortbildungsdatenbank

Voraussetzung für einen effizienten Ressourceneinsatz bei der Fortbildung ist eine einheitliche und nutzerorientierte Nachweisstruktur. Die Realisierung in Form einer bloßen Linksammlung oder einer tabellarischen Übersicht hält die Kommission für nicht ausreichend. Eine strukturierte Zusammenführung der relevanten Informationen in einer überregionalen/landesweiten Fortbildungsdatenbank bedeutet zwar einen gewissen Aufbau- und Pflegeaufwand, bietet jedoch einen ungleich höheren Nutzen für die Bibliotheken wie auch die einzelnen Mitarbeiter. Gleichzeitig bildet sie die Basis für eine effiziente Koordinierung der vorhandenen Angebote bzw. kann - vice versa - als Instrument bei der Bedarfsermittlung dienen, indem z. B. unzureichende regionale Angebote leichter und schneller ermittelt und gezielt erweitert werden können.

Um eine optimale Nutzbarkeit einer solchen Fortbildungsdatenbank zu gewährleisten, sind verschiedene Aspekte der Strukturierung der Informationen zu beachten bzw. folgende Werkzeuge vorzusehen:

- Grundinformationen in jeweils eigenen Feldern (Inhalt, Termin, Veranstaltungsort, Referent, Zielgruppe, Kosten, Voraussetzungen, Zeugnis/Zertifikat, etc.)
- Sachliche Ordnung in Form einer Systematik oder Sachgruppenordnung, um einen Überblick durch Browsing zu ermöglichen. Eine Stichwortsuche kann nur eine Ergänzung sein.
- Regionale Gruppierung, um Veranstaltungsorte in der näheren Umgebung des Dienstortes zusammenfassend ermitteln zu können
- Möglichkeit des Direktzugriffs bzw. Datenimportschnittstelle für die einzelnen Anbieter, die auf diese Weise ihre Angebote selbstständig eingeben und aktualisieren können. Eine zentrale Redaktion zur Pflege der Datenbank bleibt gleichwohl erforderlich.

- Standardisiertes, benutzerfreundliches Anmeldeverfahren für alle verzeichneten Angebote
- Aktive Information des Nutzers durch Newsletter (z. B. monatliche Angebotsübersicht) oder profilgesteuerten Alertingdienst (meldet neu eingehende Fortbildungsangebote gemäß Interessensprofil)

Nach Prüfung mehrerer einschlägiger Internet-Plattformen (KURS, INBUK, BIBFIB) empfiehlt die Kommission den Ausbau der bei der Landesfachstelle München gepflegten Datensammlung zur bibliothekarischen Fortbildung in Bayern (BIBFIB) zu einer umfassenden Fortbildungsdatenbank für Bayern. Zusätzlich zu den zehn bisherigen Partnern³⁷, die ihre Angebote im Rahmen des Koordinationskreises Fortbildung abstimmen, sollen weitere Anbieter von bibliotheksrelevanten Fortbildungsmaßnahmen als Partner eingebunden bzw. zur aktiven Mitarbeit gewonnen werden.

Die bisherige Datensammlung von BIBFIB sollte in folgenden Punkten ausgebaut werden:

- Datenbanklösung statt der bisherigen tabellarischen und nicht sortierbaren Liste
- Frontend, um die direkte Dateneingabe seitens der Fortbildungsanbieter zu ermöglichen
- Verzeichnis und Nachweis weiterer Fortbildungsanbieter und ihrer Angebote, insbesondere Einbeziehung auch der nach außen offenen Fortbildungsangebote einzelner Bibliotheken
- detailliertere sachliche Gliederung
- Ergänzung des Nachweises der Veranstaltungsorte um eine regionale Gliederung
- Einrichtung eines Newsletters bzw. eines profilgesteuerten Alertingdienstes
- Eingabe von Fortbildungsangeboten von Institutionen, die ihre Daten nicht aktiv in die Datenbank einbringen, nach Auswahl durch die zentrale Redaktion
- Einrichtung einer Importmöglichkeit (-schnittstelle), die den zugelassenen Schulungsanbietern einen automatisierten Datenimport erlaubt
- Einrichtung einer Exportmöglichkeit, die die komfortable Weitergabe der Daten, z. B. an die KURS-Datenbank der Bundesanstalt für Arbeit, ermöglicht

³⁷ Beteiligt sind bislang die Landesfachstelle einschließlich ihrer Außenstellen, die Bayerische Bibliotheksschule, der St. Michaelsbund, der Bayerische Verband evangelischer Büchereien, der Berufsverband Information Bibliothek, das Projekt IBOB – Internet in Bayerns Öffentlichen Bibliotheken, der Bayerische Bibliotheksverband, die Deutsche Akademie für Kinder- und Jugendliteratur, der Arbeitskreis für Jugendliteratur sowie der Verband Bayerischer Verlage und Buchhandlungen.

8.2 Optimierung des Fortbildungsangebots durch Ressource-Sharing

Eine gezielte Koordination von Angeboten und eine intensivierte Kooperation der Anbieter bibliothekarischer bzw. bibliotheksrelevanter Fortbildungen erlauben nicht nur ein effizienteres Ausschöpfen personeller und finanzieller Ressourcen, sondern tragen auch zu mehr Transparenz, besserer Vergleichbarkeit und damit längerfristig zu einer qualitativen Steigerung und inhaltlichen Differenzierung des Fortbildungsangebots im Bibliotheksbereich bei. Über die generell notwendige verstärkte Sichtung und Evaluierung des inner- und außerbibliothekarischen Fortbildungsmarktes und die Koordinierung des Angebots auf der Basis der oben beschriebenen Datenbank sind als weitere konkrete Ansatzpunkte für eine stärkere Vernetzung des Fortbildungsangebots zu nennen:

- **Verbesserte Koordination der Fortbildungsanbieter**

Im Rahmen des Koordinationskreises Fortbildung von BIBFIB erfolgt bereits eine inhaltliche und terminbezogene Abstimmung bei den Fortbildungsangeboten der wichtigsten bayerischen Fortbildungseinrichtungen. Künftig sollten auch die Veranstaltungen der einzelnen Bibliotheken hier mit einbezogen werden, z. B. durch Teilnahme der Fortbildungsbeauftragten der großen Bibliotheken.

- **Gegenseitige Öffnung von Fortbildungsangeboten**

- Landesweite gegenseitige Öffnung der Fortbildungsveranstaltungen einzelner Bibliotheken für Mitarbeiter anderer Bibliotheken
- Öffnung der hausinternen Programme größerer Bibliotheken für umliegende kleinere Bibliotheken (z. B. Staatliche Bibliotheken, Fachhochschulbibliotheken, Öffentliche Bibliotheken) durch Veröffentlichung der Programme im Internet und Nachweis in der Fortbildungsdatenbank
- Zusammenarbeit mit den Rechenzentren der Universitäten, die ihre Programme auch für Bibliothekare der kleineren Bibliotheken der Umgebung öffnen sollten

- **Optimierung der länderübergreifenden Kooperation**

- Länderübergreifende Kooperation ist insbesondere mit Blick auf den Spitzenbedarf der bibliothekarischen Fortbildung, d. h. im Bereich der Fachwissenschaft, auf Leitungsebene sowie für Spezialaufgaben, Spezialkenntnisse und Sondermaterialien, erforderlich.
- Spezialisierte, bibliotheksrelevante Fortbildungsangebote von außerbayerischen Anbietern sind in die Fortbildungsdatenbank aufzunehmen (Fortbildungen für Fachreferenten, Kongresse, wissenschaftliche Fachtagungen/Workshops, z. B. der DFG etc.).

- Zwischen größeren Anbietern von Fortbildungen im bibliothekarischen Bereich sollte die Möglichkeit eines kostenneutralen Austauschs von spezialisierten Fortbildungs"paketen" geprüft werden. Auf diese Weise könnten z. B. aufwendig erarbeitete, qualitativ hochwertige Kursmaterialien oder Spezialkenntnisse von Dozenten einer Institution ohne großen Mehraufwand an einen größeren Kreis von Interessenten einer anderen Institution vermittelt werden; im Gegenzug würde das hauseigene Fortbildungsangebot durch einen Spezialkurs der Partnerinstitution bereichert und der Einkauf von Fremdleistungen dadurch eingespart.

9 Qualitätssicherung und Erfolgskontrolle (Zertifizierung)

9.1 Theoretische Ansätze zur zertifizierten bibliothekarischen Fortbildung: "Initiative Qualifizierung 2000"

Während die Bedeutung beruflicher Fortbildung an sich für Mitarbeiter wie Arbeitgeber seit einigen Jahren auch in den Bibliotheken erkannt und in zahlreichen konkreten Maßnahmen mit dem Auf- und Ausbau lokaler, regionaler oder überregionaler Fortbildungsangebote begonnen wurde, konnten erste Ansätze zur Erarbeitung gemeinsamer Qualitätsstandards für Lehrinhalte und -methoden sowie entsprechender Instrumente der Qualitätssicherung und Erfolgskontrolle bislang nicht über den Status von Absichtserklärungen hinausgeführt werden.

Die Unübersichtlichkeit des bibliothekarischen Fortbildungsmarktes und das Fehlen einheitlicher Bewertungsmaßstäbe für die Anbieter von Fortbildungsleistungen wie für die Leistungsbeurteilung der Nutzer von Fortbildungsmaßnahmen wurde anlässlich des Bibliothekartages 2000 erstmals vor einer breiteren fachlichen Öffentlichkeit diskutiert.³⁸ Dabei wurde nachdrücklich auf die zentrale Bedeutung gemeinsamer Standards und Instrumente der Qualitätssicherung und Erfolgskontrolle hingewiesen, mit denen sich im Kern drei Zielperspektiven verbinden:

- mehr Transparenz auf Seiten des Angebotes,
- höhere Motivation auf Seiten der Nutzer und
- bessere Effizienzkontrolle für Nutzer und Arbeitgeber.

Die in diesem Kontext von der Bundesvereinigung Deutscher Bibliotheken e. V. (BDB) gestartete "Initiative Qualifizierung 2000" setzte sich daher zum Ziel, den Sektor der bibliothekarischen Fortbildung durch zertifizierte Angebote zu erweitern, wobei ein bei der BDB durch Berufung eingerichtetes Zertifizierungsboard zunächst Anbieter (Institutionen, Schulungspersonal) und Kursinhalte prüfen und zertifizieren sollte. Auf Teilnehmerseite sollte dann die Zertifizierung im Sinne eines Qualifikationsnachweises nach Absolvieren bestimmter Module und Ablegen von Prüfungen erfolgen. Das Vorhaben konnte in der geplanten Form und institutionellen Anbindung nicht umgesetzt werden, es lieferte

³⁸ Roth-Plettenberg, Volker; Blechschmidt, Romana: Qualifiziert für das neue Jahrtausend - Forderungen an die Aus-, Fort- und Weiterbildung. Bericht über eine Podiumsdiskussion auf dem Leipziger Kongress, in: Bibliotheksdienst 7/8 (2000) (www.dbi-berlin.de/dbi_pub/bd_art/bd_2000/00_07_01.htm)

aber den Anstoß für den Aufbau von bislang zwei zertifizierten Fortbildungskursen am HBZ bzw. einem im Aufbau befindlichen dritten Kurs an der Freien Universität Berlin.

9.2 Zertifizierte bibliothekarische Fortbildungsangebote in der Praxis

Während die "Initiative Qualifizierung 2000" der BDB mit ihren ursprünglichen Zielsetzungen - der Entwicklung bundesweit einheitlicher Qualitätsstandards und der Einrichtung eines zentralen Zertifizierungsboards - als gescheitert betrachtet werden muss, konzentriert sich das HBZ mittlerweile unabhängig von den Berufsverbänden auf die Realisierung einzelner zertifizierter Qualifizierungsprogramme ("Weiterbildung mit Zertifikat"), wobei Leitlinien und Zielsetzungen, Inhalte der Kurse und Bewertungskriterien für die Teilnehmerprüfungen im eigenen Haus durch die "Gruppe Fortbildung und Qualifizierung" erarbeitet und fortgeschrieben werden. Inhalte und Zielvorgaben der modular konzipierten Kölner Kurse ("DV-Qualifizierung in Hochschulbibliotheken" seit Frühjahr 2000, "Recherchieren online" seit Frühjahr 2002) zeichnen sich dabei durch betonte Praxisnähe aus.

Eine aus sieben Modulen bestehende zertifizierte Weiterbildung zum Thema "Management in Bibliotheken" wurde vom HBZ gemeinsam mit dem Referat Weiterbildung der Freien Universität Berlin erarbeitet. Sie wird erstmals im Sommersemester 2002 in Berlin angeboten und soll nach Abschluss des letzten Kursmoduls im März 2003 - parallel zu einer neuen Kursreihe in Berlin - auch in Köln angeboten werden.

Einige grundlegende Erfahrungen, die im HBZ während der dreijährigen intensiven Beschäftigung mit praktischen Fragen der zertifizierten Fortbildung gesammelt werden konnten, sollten bei der Erarbeitung eines Fortbildungskonzeptes für bayerische Bibliotheken berücksichtigt und produktiv genutzt werden:

- Durch regelmäßige Überprüfung und kontinuierliche Fortschreibung der Inhalte und Lehrmethoden garantieren zertifizierte Fortbildungsangebote ein qualitativ deutlich höheres Niveau der Fortbildung und ermöglichen eine effizientere Nutzung der Ressourcen.
- Die Qualitätskontrolle auf Anbieterseite, also die Selbstverpflichtung der Fortbildungseinrichtung auf definierte Qualitätsstandards und deren kontinuierliche Evaluation ist nicht nur die Voraussetzung für den Prüfungsbetrieb und die Zertifizierung der Teilnehmer, - sie trägt umgekehrt durch die permanente Reflexion der eigenen Lehrtätigkeit zu einem gesteigerten Qualitätsbewusstsein der Dozenten und einer höheren Qualität der Fortbildung insgesamt bei.
- Die Erfolgskontrolle auf Nutzerseite bietet zusätzliche positive Anreize und daher meist eine deutlich höhere Motivation durch die Möglichkeit,

- das eigene berufliche Interesse und Engagement durch einen differenzierten Leistungsnachweis zu dokumentieren und damit ggf. seine Chancen auf einen beruflichen Aufstieg zu verbessern,
 - Prüfungen als Instrument der Selbstkontrolle zu einer realistischen Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse zu nutzen und Defizite sehr gezielt abzubauen.
- Eine ablehnende Haltung gegenüber zertifizierten Fortbildungsangeboten ist häufig auf Seiten der Arbeitnehmervvertretungen (Personalräte) zu verzeichnen, da hier in der differenzierten Erfolgskontrolle entweder die Gefahr einer unzulässigen Leistungskontrolle durch den Arbeitgeber gesehen oder aus dem Leistungsnachweis ein in der Realität nicht einklagbarer Rechtsanspruch auf Beförderung abgeleitet wird. Daher stehen Arbeitgeber zertifizierten Fortbildungsformen - trotz ihrer faktisch erwiesenen höheren Qualität und Effizienz – nicht selten kritisch gegenüber.
 - Zertifizierte Fortbildung ist mit hohem personellem und finanziellem Aufwand verbunden: In der Praxis zeigt sich, dass zertifizierte Fortbildungsangebote sowohl in der Vorbereitung (Festlegung von Inhalten und Lernzielen, methodische Konzeption, Ausarbeitung der (CD-ROM)-Begleitmaterialien für den Unterricht) als auch in der Nachbereitung (Prüfungen, Evaluierung und kontinuierliche Fortschreibung der Programme) durchaus mit prüfungsorientierten Ausbildungsprogrammen vergleichbar sind.

Wie personalintensiv die Organisation zertifizierter Fortbildungen ist, beweist die Tatsache, dass trotz der vergleichsweise guten Personalausstattung im HBZ - fünf hauptamtliche Mitarbeiter (1 Mitarbeiter des höheren, 2 des gehobenen und 2 des mittleren Dienstes) betreuen ausschließlich den Bereich "Fortbildung und Qualifizierung" - der Anteil der zugekauften Dozentenleistungen bei weitem überwiegt. Als Dozenten sind die Mitarbeiter des HBZ-Teams nur in sehr geringem Umfang tätig, der weitaus überwiegende Anteil ihrer Arbeitszeit wird durch planerische, organisatorische und beratende Tätigkeiten beansprucht.

- Die Verpflichtung auf ein definiertes, hohes Qualitätsniveau ist nur durch den Zukauf spezialisierter externer Fortbildungsleistungen zu erreichen. Auch in diesem Punkt sind bibliothekarische Fortbildungs- und Ausbildungsprogramme durchaus vergleichbar. Koordination und enge Kooperation der bibliothekarischen Fortbildungsanbieter sind hier also besonders gefragt, um Kosten zu reduzieren bzw. durch eine optimierte Nutzung der Ressourcen ein breiteres inhaltliches Angebotsspektrum abdecken zu können.
- Die kooperative Ausarbeitung von zertifizierten Modulen zu Schwerpunktthemen durch zwei oder mehr Fortbildungsanbieter sowie der Austausch von Programm"paketen" zwischen den Kooperationspartnern wird durch gemeinsame Standards wesentlich erleichtert; auf diesem Weg sind be-

achtliche Rationalisierungseffekte zu erzielen, die es letztlich erlauben, den Mehraufwand bei der Vorbereitung und Durchführung von zertifizierten Fortbildungsangeboten deutlich zu reduzieren.

- Größtmögliche Praxisnähe und höchstmögliche Aktualität der Lehrinhalte und -methoden der zertifizierten Fortbildungsprogramme sind nur durch kontinuierlichen intensiven Erfahrungsaustausch mit anderen bibliothekarischen und externen Fortbildungsanbietern bzw. spezialisierten Professionals zu erreichen.
- Der modulare Aufbau zertifizierter Fortbildungen hat sich insgesamt sehr bewährt, es zeigt sich jedoch zunehmend die dringende Notwendigkeit, den eigentlichen Kursen Tests und „Schnupperkurse“ zur realistischen Einschätzung der Vorkenntnisse und zur Überprüfung der Erwartungen der Teilnehmer vorzuschalten.

Empfehlungen:

Mit Blick auf die qualitative Überlegenheit und höhere Effizienz zertifizierter Fortbildungsprogramme gegenüber konventionellen, nicht zertifizierten Schulungen ist mittel- und langfristig damit zu rechnen, dass - wie dies im angloamerikanischen Bereich bereits weitgehend die Regel ist - auch der bibliothekarische Fortbildungsmarkt in Deutschland zu einem überwiegenden Teil Fortbildungen anbieten wird, die einerseits einen definierten inhaltlichen und methodischen Standard erfüllen und andererseits von den Teilnehmern mit einer Erfolgskontrolle bzw. einem Leistungsnachweis abgeschlossen werden können.

Da die Entwicklung standardisierter Fortbildungsmodule erst in jüngster Zeit mit der praktischen Initiative des HBZ eingesetzt hat, besteht für die bayerischen Bibliotheken derzeit noch die Chance, in einem frühen Stadium aktiv an der Festlegung von inhaltlichen und methodischen Standards mitzuwirken und kooperative Modelle produktiv mitzugestalten. Inwieweit die Bayerische Bibliotheksschule ihre bislang starke Position innerhalb der Gruppe der führenden bibliothekarischen Fortbildungsanbieter in Deutschland in den kommenden Jahren zum Nutzen für das bayerische Bibliothekswesen wird halten oder ausbauen können, wird nicht zuletzt davon abhängen, wie frühzeitig und mit welcher Intensität sie sich in die Gestaltungsprozesse rund um die Fragen der Zertifizierung von Fortbildungsleistungen und in die überregionalen Kooperationen einbringt.

Angesichts der angespannten Personalsituation an der Bayerischen Bibliotheksschule schlägt die Kommission für Aus- und Fortbildung allerdings ein schrittweises Vorgehen vor, das prinzipiell eine intensive Nutzung der Vorleistungen und Erfahrungen des HBZ vorsieht. Dabei können die existie-

renden Fortbildungsprogramme exemplarisch zur Erarbeitung einer organisatorischen Infrastruktur für weitere überregionale Kooperationen herangezogen werden.

Erste Realisierungsschritte einer überregionalen Zusammenarbeit sollten sein:

- Detaillierte Analyse der drei bisher existierenden zertifizierten Fortbildungsprogramme des HBZ (Recherchieren online, DV-Qualifizierung in Hochschulbibliotheken, Management in Bibliotheken) hinsichtlich der zugrundeliegenden Inhalte, Methoden und Lernziele: Im direkten Erfahrungsaustausch mit den Mitarbeitern der "Gruppe Fortbildung und Qualifizierung" können nicht nur die den Modulen zugrundeliegenden inhaltlichen Intentionen, sondern auch organisatorische Fragen erörtert und Modelle für eine Adaption der Kurse in Bayern erarbeitet werden.
- Einrichtung eines Round Table: Vertreter der Bayerischen Bibliotheksschule sollten mit Mitarbeitern der "Gruppe Fortbildung und Qualifizierung" sowie Mitarbeitern des Referats Weiterbildung der Freien Universität Berlin Kooperationsstrategien erarbeiten, inhaltliche Desiderate definieren und praktische Wege für eine arbeitsteilige Erweiterung der Themenpalette durch neue Kursmodule bzw. der Fortschreibung der existierenden Kurse erschließen. Dabei ist darauf zu achten, dass Fachkompetenz und Praxisbezug vor allem auch durch die regelmäßige, intensive Kommunikation mit den Fortbildungsbeauftragten und den Kommissionen und Arbeitsgruppen im Bayerischen Bibliotheksverbund in die konzeptionelle und inhaltliche Arbeit einfließen können.
- Überregionaler Austausch von zertifizierten Fortbildungspaketen: Dieses Verfahren dürfte mittel- und langfristig die wirtschaftlichste Möglichkeit darstellen, den Bedarf an qualitativ hochwertiger Fortbildung im eigenen Bundesland zu decken. Gegenüber dem Zukauf von Fortbildungsleistungen erlaubt das Tauschverfahren zudem eine Vereinfachung der haushaltstechnischen Abwicklung; der "Wert" der getauschten Kurseinheiten ist definierbar und nachprüfbar.

10 Finanzielle und personelle Anforderungen

Gegenwärtig gibt es für die Fortbildung keine eigens ausgewiesenen Haushaltsmittel. Die Möglichkeiten der Bayerischen Bibliotheksschule, vielfach nachgefragte Fortbildungsthemen, wie sie etwa von mehreren deutschlandweit tätigen Referentinnen und Referenten angeboten werden, verstärkt auch in ihr Programm aufzunehmen, sind daher stark begrenzt. Für die teilweise relativ hohen Vortragshonorare, Fahrt- und Übernachtungskosten ist der reguläre Etat völlig unzureichend. Der Bibliotheksschule sollte zentral ein ausreichend hoher Fortbildungsetat zur Verfügung gestellt werden, um die Attraktivität, die Relevanz und den Professionalisierungsgrad ihres Programms weiter anheben zu können.

Für die Nutzung externer Fortbildungsangebote insbesondere im Management- und IT-Bereich sollten darüber hinaus auch den einzelnen Bibliotheken proportional zu ihrer Stellenzahl dezentrale Mittel für Fortbildungsaktivitäten zur Verfügung gestellt werden. für den Einsatz externer Anbieter; für Lizenzen bzw. Kursgebühren bei elektronischen Kursen. Außerdem müssen Mittel für eine adäquate räumliche und technische Ausstattung zur Verfügung stehen.

Die Verbesserung des Fortbildungsangebots ist in den vergangenen Jahren von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bayerischen Bibliotheksschule gleichsam nebenamtlich geleistet worden – im Durchschnitt werden jährlich 50 - 60 Veranstaltungen durchgeführt, an denen ca. 1.000 Kolleginnen und Kollegen teilnehmen. Sie stehen zum Teil auch selbst als Fortbildungsreferenten zur Verfügung. Dieses Fortbildungsprogramm im gegenwärtigen Umfang ist angesichts der wieder stark zunehmenden Aufgaben in der Ausbildung ohne personelle Verstärkung nicht zu halten. Die Kommission empfiehlt daher, der Bayerischen Bibliotheksschule zur Aufrechterhaltung ihres Fortbildungsangebots und zur Organisation der empfohlenen zusätzlichen Koordinierungsaufgaben mindestens eine ganze zusätzliche Stelle des gehobenen Dienstes zur Verfügung zu stellen.