

**Laudatio anlässlich der Verleihung der Karl-Preusker-Medaille 2022  
an die Initiative Fortbildung für wissenschaftliche Spezialbibliotheken  
und verwandte Einrichtungen e.V.**

**von Prof. Dr. Achim Bonte**

**Generaldirektor der Staatsbibliothek zu Berlin – Preußischer Kulturbesitz**

Liebe Frau Schaper,  
liebe Frau Morgenstern,  
liebe Sabine Homilius,  
liebe Gäste,

herzlich willkommen im Wilhelm-von-Humboldt-Saal der Staatsbibliothek. Der Ort könnte nicht treffender gewählt sein. Denn was fällt uns bei Humboldt als erstes ein? – Bildung. Bildung und Befähigung bilden das Leitmotiv dieses Nachmittags.

Vor 194 Jahren gründete der königliche Finanzbeamte und Philanthrop Karl Benjamin Preusker im sächsischen Großenhain die erste öffentliche Bibliothek Deutschlands. Mit den erklärten Zielen „Bildung für alle“ und „Lebenslanges Lernen“ entwickelte er eine beachtete Modelleinrichtung, die die Idee der Bürgerbibliothek rasch in ganz Europa verbreitete. Ab 1850 gab es öffentliche Bibliotheken auch hier in Berlin, auf Initiative des Historikers Friedrich von Raumer, der entsprechende Einrichtungen persönlich kennengelernt hatte. In Erinnerung an die Pioniertat Karl Preuskers wird seit 1996 die Karl-Preusker-Medaille für Verdienste um die Förderung des Bibliothekswesens vergeben.

Ich freue mich von Herzen, dass die jüngst neugestaltete, wunderschöne Medaille in diesem Jahr dem Verein „Initiative Fortbildung für wissenschaftliche Spezialbibliotheken und verwandte Einrichtungen“ verliehen wird. Im Geiste Karl Preuskers hat es selten einen passenderen Preisträger gegeben. Ist es doch nicht zuletzt diesem Verein zu verdanken, dass Bibliotheksmitarbeitende auf Dauer „beschäftigungsfähig“ bleiben, wie es in der Vereins-Präambel so schön heißt. Wer in dem reichen, über 200 Fortbildungsveranstaltungen umfassenden Archiv stöbert, kann fast alle wichtigen Themen und Entwicklungstendenzen des Bibliothekswesens der letzten zwei Jahrzehnten Revue passieren lassen: von den vielfältigen Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung, über den Anspruch an modernes Management in der VUCA-Welt bis hin zur professionellen Erweiterung des Bibliotheksgeschäfts auf den gesamten Forschungskreislauf. Von diesem reichhaltigen Seminarangebot haben auch Angehörige der Staatsbibliothek regelmäßig profitiert. Andererseits zählten zu den Fortbildenden über die Jahre ebenfalls immer wieder Stabi-Mitarbeitende, die zum Beispiel ihr Wissen über Aspekte historischer Sammlungen, des Urheberrechts oder der Provenienzforschung geteilt haben.

Nun sind wir heute versammelt, um die langjährigen Verdienste der Initiative Fortbildung um die Employability des Bibliothekspersonals auszuzeichnen. Karl Preusker

wäre sicher sehr einverstanden mit der Leitidee einer prominenten Dozentin der Initiative, Mary Ellen Bates: „Raising the bar“. Dieses Motto, mit dem Frau Bates ihre Seminare überschreibt, kann man mit „die Messlatte höher legen“ übersetzen. Liebe Frau Schaper, liebe Frau Morgenstern, ich danke Ihnen, dass die Initiative die Messlatte regelmäßig höher legt und so dazu beiträgt, dass wir in den Bibliotheken die Herausforderungen von Gegenwart und Zukunft meistern können.

2.

Worin bestehen diese Herausforderungen? Wie alle Branchen, die sich mit der Herstellung und Verteilung von Information, Unterhaltung und Wissen beschäftigen, unterliegen auch Bibliotheken seit Beginn der Digitalisierung bekanntlich einem enormen Veränderungsdruck. In den letzten Jahrzehnten haben wir große Zeitungen wie Frankfurter Rundschau und Rheinischer Merkur, Lexikonverlage wie Brockhaus und Meyer oder auch die meisten Videotheken sterben sehen und stehen Buchhandlungen und Verlage zunehmend unter Erfolgsdruck. Allein in den letzten zehn Jahren gingen rund 30% der Buchhandlungen verloren. Es wäre vor diesem Hintergrund reichlich naiv zu glauben, dass das öffentlich-rechtliche Bibliothekswesen auf einer Insel der Seligen lebt und auf Dauer immun gegen derlei Gefährdungen ist. Gleichwohl scheint in unserer Branche bisweilen noch immer ein trügerisches Gefühl wirksam zu sein, wonach man als zentrale Informationseinrichtung einer bestimmten Universität oder als traditionsreiche Landes- oder Stadtbibliothek vor den Stürmen des Marktes relativ sicher sei.

Selbst wer die These einer digitalen Disintermediation, des Bedeutungsverlusts der bibliothekarischen Vermittlungsfunktion im netzbasierten Informationsmarkt, für verfehlt hält oder den Prozess zumindest nicht allzu rasch sich vollenden sieht, kann nicht verkennen, dass Ansprüche und Verhalten unserer Nutzenden sehr kräftig in Bewegung geraten sind. Die dicht vernetzte Stadtgesellschaft oder Wissenschaftscommunity verlangt bei ihren fortwährenden Expeditionen in immer differenziertere Erlebnis- und Forschungsräume Leistungen möglichst unmittelbar, möglichst bequem, möglichst passgenau – längst zusätzlich angetrieben durch den sehr raschen Wechsel von der stationären, PC-gebundenen zur mobilen, allgegenwärtigen Internetnutzung via Smartphone und App. Traditionelle bibliothekarische Konzepte wie die Mediensammlung für den voraussichtlichen künftigen Bedarf, die Bibliothekseinführung als „Hilfe zur Selbsthilfe“ oder das Fachreferatesystem als Repräsentation eines universalen Fächerkanons sind in dieser Welt zunehmend weniger stimmig.

Angesichts der wachsenden Vielfalt an denkbaren Handlungsalternativen gehört zur neuen Wirklichkeit eine zunehmende Differenzierung der Geschäftsmodelle von Bibliotheken. Was eine Bibliothek ausmacht, war bis vor 30 Jahren vergleichsweise einfach zu beantworten. Heute ist „Bibliothek“ betont individuell zu buchstabieren: hinsichtlich der Tiefe und Materialität ihrer Bestände, ihrer konkreten Dienstleistungen, Leistungsgüte und Qualifikationsschwerpunkte, ihrer Reichweite und Partnerschaften. Da sich Relevantes bei Weitem nicht mehr allein in Büchern und Zeitschriften manifestiert, gilt es dabei, auch ganz neue Beteiligungsfelder zu erschließen: zum Beispiel Konzepte

von Digital Science oder des Makerspace als eines offenen, interdisziplinärem Macher- und Innovationszentrums. Wenn Bibliotheken als öffentliche Einrichtungen längerfristig bestehen wollen, benötigen sie in jedem Einzelfall genügend Merkmale, die von ausreichend vielen Menschen tatsächlich als Mehrwert betrachtet werden. Gelegentlich scheint es, als ob die Dimension dieses Auftrags von Bibliothekaren noch zu sehr unterschätzt oder mit Hilfe von allzu positiven Lagebeurteilungen leichtfertig vertagt wird.

3.

Wer den Gefährdungen trotzen will, meine Damen und Herren, muss sich ihnen stellen. Und damit bin ich wieder bei der Initiative Fortbildung. Der entscheidende Faktor, um die gewaltigen Herausforderungen der Digitalisierung längerfristig zu meistern, liegt in der Qualifikation, Motivation und den Beteiligungschancen des Personals. Während Personalentwicklung in weiten Teilen der Wirtschaft als unverzichtbare Zukunftsinvestition anerkannt und gut finanziert wird, herrscht in öffentlichen Bibliotheken auch in diesem Punkt häufig noch Nachholbedarf. Die verbreitete Alltagsrealität spiegelt eine jüngere Umfrage zur Arbeitszufriedenheit von Bibliotheksbeschäftigten, nach der nur etwa die Hälfte der Vorgesetzten dem Thema spürbar Beachtung schenkt. Von der vom Dachverband BID empfohlenen Fortbildungsquote von sechs Arbeitstagen pro Vollzeitstelle sind wir vielfach noch recht weit entfernt. Die weitaus meisten Einrichtungen rangieren bei Werten zwischen einem und zwei Tagen, was für einen Beschäftigten allein schon mit einem regelmäßigen Besuch des Deutschen Bibliothekartages erfüllt ist. Selbst in sehr großen Bibliotheken gibt es zudem bis heute keineswegs immer einen Fort- und Weiterbildungsbeauftragten.

Professionelle Fort- und Weiterbildung hat anzuerkennen, dass das künftige Schicksal einer Bibliothek wesentlich von der Entwicklung der Informationstechnik abhängen wird, von der Fähigkeit, mit Datenmanagement und Datenanalyse, Webdesign und Informationsvisualisierung, Datensicherheit und Langzeitverfügbarkeit produktiv umzugehen. Daher ist es speziell für größere Häuser nur folgerichtig, neben der bewährten Zusammenarbeit mit öffentlichen Rechenzentren und privaten Dienstleistern hier umfangreich eigene Bewertungs- und Handlungskompetenz auszubauen. Professionelle Fort- und Weiterbildung muss sich daneben um weitere Felder kümmern, die für eine Bibliothek vor Jahren noch kaum beachtet wurden: um die soziale Rolle von Führungskräften, um hochwertige Öffentlichkeits- und Veranstaltungsarbeit, aber auch um Projektmanagement- und Prozesssteuerungsmethoden.

Neben intensiven Bemühungen zu hochwertiger Aus-, Fort- und Weiterbildung in Bibliotheken wird auch der planvolle Umbau der tradierten Personalkörper und die vermehrte Öffnung für neue Berufe unerlässlich sein. Bibliotheken sollten beginnen, mit maximaler Entschlossenheit die Personalpyramide aus der vordigitalen Zeit zu überprüfen und Personalbemessung und Stellenprofile zu verändern. Gerade der letzte Aspekt ist für mich zentral, da aktuell Kapazitäten und Qualifikationen für die klassi-

sche, analoge Bibliotheksarbeit tendenziell noch deutlich zu viel, für den Ausbau digitaler Dienste dagegen viel zu wenig zur Verfügung stehen. Es ist folglich kein Wunder, wenn in zentralen Entwicklungsfeldern eine gefährlich hohe Abhängigkeit von externem Knowhow vorherrscht, wo Bibliotheken im Grunde längst selbstbestimmter unterwegs sein sollten.

Wir werden freilich nur dann in der Lage sein, die viel umworbenen Digital Natives und Datenmanagementfachkräfte für uns zu gewinnen, wenn wir nicht nur die Struktur, sondern auch die Kultur in unseren Einrichtungen verändern. Schon heute kann man in Bewerbungsgesprächen feststellen, dass sich die Ansprüche der Kandidatinnen und Kandidaten an das persönliche Arbeitsumfeld erheblich verändert haben. Anstelle von angelernter Unmündigkeit in straffen Hierarchien legt die nachwachsende Generation besonderen Wert auf einen passenden Führungsstil, auf Sinnstiftung, Vertrauen und Chancenfairness, auf eine Kultur, in der Menschen und deren Interaktion im Mittelpunkt stehen und Teamerfolge wichtiger als Einzelleistungen sind. Die künftigen Mitarbeitenden achten auf Arbeitsfreude und Souveränität sowie eine ausgewogene Balance zwischen Beruf, Freizeit und Familie. Deshalb benötigen auch Bibliotheken die Betriebskultur eines „demokratischen Unternehmens“ mit einer lebendigen Internkommunikation, zielklaren Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen, standardisierten Einführungs- und Wiedereingliederungspaketen sowie professionellem Gesundheitsmanagement. Bibliotheken, die diese Aufgaben anhaltend erfolgreich bearbeiten, behalten wohl nicht nur leichter gerade ihr bestes Personal, sie werden in Zeiten des demographischen Wandels auch zu attraktiven Adressen für hoch qualifizierte Menschen anderer Branchen: So sichern sie sich Marktchancen und damit am Ende ihre Existenz.

Lassen Sie mich abschließend zusammenfassen und dabei auf den Anfang und den Namenspatron dieses Saales, Wilhelm von Humboldt, zurückkommen. Wir haben gesehen, dass das Thema Bildung und Lernen ein vielschichtiges ist. Zum einen gibt es das Lernen auf individueller Ebene, das sich im Rahmen von Aus-, Fort- und Weiterbildung vollzieht und im bibliothekarischen Bereich so vorbildlich von der Initiative Fortbildung unterstützt wird. Zum anderen gibt es das Lernen auf organisatorischer, institutioneller Ebene. Beide bedingen einander, ähnlich wie es Humboldt in seiner Vision von der Einheit von Forschung und Lehre entworfen hat: Nicht nur sollte die Institution den Rahmen für individuelles Lernen schaffen und möglichst gut gestalten. Da wären wir wieder bei den durchschnittlichen Fortbildungstagen, die ich vorhin erwähnt habe. Ebenso sollte die Einrichtung dafür sorgen, dass die neu befähigte Person auch ihren angemessenen Platz in der Einrichtung findet. Zu guter Letzt bedeutet das, dass die Institution als ganze lernt, sich kontinuierlich selbst um-bildet. Im Ergebnis werden die Prozesse individuellen und organisatorischen Lernens künftig zu einer wesentlichen bibliothekarischen Geschäftsaktivität und lassen eine lebendige, zukunftsrobuste Organisation entstehen. In diesem Sinne wünsche ich dem deutschen und weltweiten Bibliothekswesen wie auch seinen Beschäftigten, dass das Fort- und Weiterbildungswesen diese Entwicklung nehmen möge – mit der Initiative Fortbildung als einer der hoch lobenswerten Akteure. Herzlichen Dank!