

Zeitschrift: Nachrichten VSB/SVD = Nouvelles ABS/ASD = Notizie ABS/ASD
Herausgeber: Vereinigung Schweizerischer Bibliothekare; Schweizerische Vereinigung für Dokumentation
Band: 56 (1980)
Heft: 3

Artikel: Bibliothekarische Ausbildungsfragen aus der Sicht einer wissenschaftlichen Allgemeinbibliothek
Autor: Michel, Hans A.
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-771480>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 26.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Bibliothekarische Ausbildungsfragen aus der Sicht einer wissenschaftlichen Allgemeinbibliothek

Von Prof. Dr. Hans A. Michel,
Direktor der Stadt- und Universitätsbibliothek Bern

Der vorbereitende Ausschuß für das Thema Ausbildung an der Jahresversammlung 1980 ist vom VSB-Vorstand offiziell eingesetzt worden. Es ist zu begrüßen, daß außerdem auf verschiedenen Ebenen Ausbildungsfragen weiter diskutiert werden. Mit den nachfolgenden Ausführungen meldet sich der Leiter einer der großen ausbildungsberechtigten Bibliotheken zu Wort. Prof. Michel ist als neutrale Instanz in Ausbildungsdingen anzusehen, die nicht unmittelbar in der praktischen Ausbildung der Bibliothekare steht, andererseits langjährige Schulpraxis auf Primar-, Sekundar-, Seminar- und Hochschulstufe aufweisen kann. Er hat in seiner Bibliothek besonders die interne Ausbildung gefördert und zieht aus seinen Erfahrungen ganz praktische Schlüsse in bezug auf Lehrangebot, interne Ausbildungsorgane, Volontärauswahl, Beurteilungsfragen und nicht zuletzt Ausbildungskosten.

Le Comité de l'ABS vient de désigner officiellement la commission chargée de préparer le thème de l'assemblée générale de 1980. Il est à souhaiter toutefois que les problèmes de la formation continuent à être discutés à différents niveaux en dehors de ce groupe préparatoire. Les réflexions qui suivent émanent du Directeur d'une des plus importantes bibliothèques formatrices. M. Hans Michel doit être considéré comme une personne neutre dans les questions de formation, n'étant pas directement engagé dans la formation pratique des bibliothécaires; par contre, il peut faire valoir une longue expérience pédagogique aux niveaux primaire, secondaire et universitaire. Il a surtout encouragé chez lui la formation interne et a tiré de ses expériences des conclusions tout à fait pratiques relatives au personnel enseignant, aux organes internes de formation, au choix des candidats, aux critères d'appréciation et aussi – et non en dernier lieu – au coût de la formation.

Vorbemerkungen

Ich bin aufgefordert worden, aus der Sicht einer Bibliotheksleitung zum Thema Ausbildung Stellung zu beziehen und einem weitem Kreis die Ausbildungspraxis an der Stadt- und Universitätsbibliothek Bern vorzustellen. Man darf sich zu Recht fragen, ob das notwendig ist, nachdem die «Nachrichten» im Jahre 1976 die umfangreiche Nummer 6 dem Thema Ausbildung gewidmet haben, und zwar in einer recht breitgefächerten Form. In jener Nummer sind vorwiegend die Auszubildenden zu Worte gekommen. Die Meinung der Auszubildenden und vor kurzem Ausgebildeten fand nur in den

Ergebnissen einer Meinungsumfrage ihren Niederschlag: Neben kritischen und oft gegensätzlichen Meinungen stieß damals das bestehende Ausbildungssystem auf recht viel Verständnis und Zustimmung.

In dieser Haltung scheint sich ein Wandel abzuzeichnen, indem von jüngeren Diplomierten im Amt erfreuliche neue Impulse ausgehen (vgl. Nachrichten 1979,* S. 209 ff.), die, wenn sie in einzelnen Punkten auch etwas übers Ziel hinausschießen, doch begrüßenswert sind. Auch hat die Jahresversammlung in Biel deutlich gemacht, daß die Ausbildungspraxis im Bibliothekarenberuf – dasselbe gilt analog für Dokumentalisten und Archivare – laufender Verbesserungen bedarf, weil die stürmische Entwicklung und Ausweitung im Informationswesen ständig einer Überprüfung ruft.

Es geht nachstehend darum, durchaus berechtigte Wünsche im größern Zusammenhang zu sehen und Möglichkeiten und Konsequenzen ihrer Realisierung aufzuzeigen: Insbesondere sind hier neben standespolitischen Aspekten des Bibliothekarenberufes die finanziellen Möglichkeiten, ihre Auswirkungen und Grenzen zu erkennen und Prioritäten zu setzen. Ich bin mir dabei bewußt, daß ich als Bibliotheksleiter aus der Sicht des «Arbeitgebers» urteile, die sich nicht in allen Teilen mit den Wünschen und idealen Vorstellungen eines lernfreudigen Individuums decken kann. Das Ziel – ein verbessertes Bibliothekswesen – dürfte unbestritten sein; der Weg, die Prioritäten und Akzente, darüber läßt sich reden. Der Einzelne sollte sich aber stets bewußt sein, daß ihm die Öffentlichkeit nur ein Grundmaß an Ausbildung anzubieten vermag; der Rest ist persönlicher Einsatz zur Ausnutzung vorhandener Gaben, ist Wille zum Vorwärtskommen, ist ein Stück persönlicher Lebensgestaltung, verbunden mit Erfolgen und Rückschlägen. –

Um Wiederholungen möglichst einzuschränken, wird für das Verständnis des Nachfolgenden die Kenntnis des Inhaltes von Nummer 6 der Nachrichten 1976 vorausgesetzt. Auch stellen die vorliegenden Ausführungen die persönliche Meinung des Verfassers dar. Sie verpflichten weder den Vorstand der Vereinigung noch andere Leiter von Bibliotheken und sind auch nicht das Resultat von besonderen Gesprächen.

I. Standespolitisches

Die oft unterschwellig vorhandene *Vorstellung vom Beruf* des Bibliothekars, der ein Refugium für introvertierte Leute sei, der jenen offen stehe, die psychische oder körperliche Probleme hätten, die z. B. nicht frei vor einer Unterrichtsklasse stehen könnten – diese Vorstellungen bedürfen einer Korrektur: Unbestrittenermaßen eignen sich viele der genannten Leute zum Bibliothekar. Das moderne Informationswesen erfordert aber daneben ebenso sehr eine größere Anzahl von Aktivisten, Leuten, die mitten im Leben stehen, die neuen Ideen gegenüber aufgeschlossen sind, die über technische

* zitiert für Nachrichten VSB/SVD 55 (1979).

Kenntnisse verfügen und von Public relations und Marketing etwas verstehen – sich aber dabei auch über den kulturellen Stellenwert einer Bibliothek im klaren sein sollten. Das gilt für Diplomierte wie für Akademiker.

Es ist aber falsch zu glauben, man brauche lauter derartige Top-Bibliothekare. Wer wollte sonst noch die langweilige Kleinarbeit erledigen? Sicher werden noch auf lange Sicht eine große Zahl der Bibliothekare ohne Datenverarbeitung auskommen müssen und *Routinearbeit* verrichten. Ist es daher richtig, an die Grundausbildung zu hohe Ansprüche zu stellen? Gibt es nicht Konflikte, wenn alle Diplomierten von Anfang an in eine mittlere Kaderposition streben? Schneiden sich nicht letztlich gerade diejenigen, die von der Grundausbildung bedeutend mehr fordern, standespolitisch ins eigene Fleisch? Ist es nicht sinnvoller, daß ein natürliches Ausleseverfahren auf dem Wege der Weiterbildung die Persönlichkeit profiliert? An den Bibliothekar wird nicht von Anfang an überall dieselbe *Anforderung* gestellt wie etwa an den Lehrer, der vom ersten Tag an – ob tüchtig oder weniger geeignet – die volle pädagogische Verantwortung für seine Klasse trägt und deshalb besoldungsmäßig relativ hoch eingestuft wird – meist höher als der Bibliothekar mit oft längerer Ausbildungszeit.

In den Bibliotheksbetrieben haben wir alle möglichen Typen und Stufenvertreter beisammen: Einsiedler, Eigenbrötler und Kollaborative, Anfänger und Fortgeschrittene, Belastbare und Gestreßte. Das schafft zwar Probleme, gehört aber ins Leben. Diese Vielgestalt führt zur Forderung, daß sowohl innerhalb des Betriebes wie vor allem landesweit die *Bibliothekare standespolitisch zusammenhalten*. Für die vielgestaltige Schweiz ist es eine absolute Notwendigkeit, daß die Bibliothekare aller Stufen und Schattierungen nach außen eine möglichst geschlossene Einheit bilden und auch die Gemeinsamkeiten mit Dokumentalisten und Archivaren betonen. Das gilt sowohl und namentlich zwischen Akademikern und Diplombibliothekaren als auch zwischen Personalorganisation und Bibliotheken. Die Kleinheit des Landes läßt es nicht zu, daß infolge zu differenzierter Zielsetzungen Spaltungen in der *Berufsorganisation* entstehen, sei das nach Sprachregionen, Bibliothekstypen oder Personengruppen. Was in einem Land von der Größe der Bundesrepublik durchaus angeht, nämlich eine ganze Reihe von Organisationen und Verbänden (vgl. hierzu Nachrichten 1976, S. 323 ff.), wäre in der partikularistischen Schweiz mit dem gewaltigen Nachteil verbunden, daß die ohnehin nicht sehr große Durchschlagskraft des Berufsverbandes noch zersplittert würde. Das erst recht, wenn sich gar noch parteipolitisch-weltanschauliche Differenzen verstärken sollten.

Unter diesem Gesichtspunkt können wir Kurt Waldner voll zustimmen, wenn er von den Bibliothekaren vermehrtes Engagement in Politik und Öffentlichkeit verlangt, und zwar nicht parteipolitisch ausgerichtet, wie er das später zu Recht präzisiert. Der Weg über eine politische Partei ist ein Weg unter andern (Nachrichten 1979, S. 270 f., und 1980, S. 39 f.).

Was hat das mit *Ausbildungsfragen* zu tun? Ich meine recht viel. Gerade sie könnten zu einem Prüfstein der Einheit in der Vielfalt werden. Die vor zwei Menschenaltern von akademischen Bibliothekaren geforderte Berufsausbildung konnte zur Hälfte verwirklicht und ausgebaut werden: Der *mittlere Dienst* verfügt heute über verschiedene, zwar nicht ideale, aber doch brauchbare Ausbildungsmöglichkeiten. Dagegen gibt es in der Schweiz keine entsprechende Gelegenheit für den *akademischen Nachwuchs* im Bibliothekswesen. Das seit Jahren vorgesehene ETH-Institut für Informationswissenschaft kommt nicht recht vom Fleck: Ihm fehlen noch Leitung und Lehrkörper. Man lese die diesbezüglichen Ausführungen in den Nachrichten 1976, S. 253–261 nach. Damit bleibt der Nachwuchs an akademischen Bibliothekaren nach wie vor auf Anlehre im Betrieb und autodidaktisches Studium angewiesen – die Lehrstelle wird zur Lebensstelle, die mit einem Informationsaustausch verbundene Wirkung von Stellenwechseln kommt kaum zustande. Damit unterbleibt auch die wissenschaftliche und didaktische Ausbildung und Förderung von Fachlehrern für Diplomkurse und zur betriebsinternen Aus- und Fortbildung. Man wird sich hier voraussichtlich noch über längere Zeit mit Improvisationen und kleinen Fortschritten begnügen müssen, obschon diesem Ausbildungsbereich Priorität zugestanden werden müßte. Die ausbleibende Reaktion auf diese Zustände von Seiten der Akademiker sollte eigentlich zu denken geben. Ist man sich der Notwendigkeit zu wenig bewußt? Hat man resigniert? Herrscht satte Zufriedenheit mit dem Erreichten oder gar vornehme Zurückhaltung?

Die Fortschritte im Ausbildungswesen haben den *Diplombibliothekaren* berufliche Vorteile eingetragen. Ihrer etliche sind dank ihrer Tüchtigkeit in Stellen vorgestoßen, die früher weitgehend Domäne der Akademiker waren. Der Vergleich mit dem «Gehobenen Dienst» in der BRD drängt sich auf. Während aber in Deutschland die Klassierung einerseits in mittleren, gehobenen und höhern Dienst, andererseits noch in wissenschaftliche und allgemeine öffentliche Bibliotheksarbeit streng beobachtet bleibt, kennen wir Schweizer eine bessere Durchlässigkeit. Das ist sehr zu begrüßen, sollte sich aber in gewissen Grenzen halten. Zumindest müssen dem Akademiker jene Domänen erhalten bleiben, für die er ein Studium auf sich genommen hat. Das sind in erster Linie das Fachreferat und – wenigstens an der StUB Bern – die Sachkatalogisierung nach der großen Dezimalklassifikation.

Daneben gibt es Gebiete, in denen sowohl der Akademiker als auch der erfahrene Diplombibliothekar eingesetzt werden kann, etwa im Auskunftsdienst, in der Ausbildung, für Grafik, Handschriften und andere Sondergebiete. Die Gleichstellung äußert sich an der StUB unter anderem in einer gleichen Einstufungsmöglichkeit in der Besoldung. Diese *Aufstiegschancen* für den Diplomierten sind aber nicht über die Grundausbildung, sondern über Fortbildung und Berufsbewährung zu schaffen. Die Bibliotheken müssen nach wie vor auch den Hochschulabsolventen eine Anzahl von Stellen an-

bieten können. Dabei sind keineswegs die Verhältnisse in den Oststaaten anzustreben, wo die zu zahlreich ausgebildeten Akademiker den mittleren Dienst verdrängen. Wie wird sich wohl langfristig die deutsche Tendenz nach der Bibliothekarausbildung an der Fachhochschule auf den mittleren Dienst auswirken?

Wie sehr sich bei uns das *Gewicht zugunsten der Diplombibliothekare* verlagern kann, zeigt das Beispiel der StUB: Die Zahl der Akademiker ist seit 1972 nach einem vorübergehenden Rückgang gleich geblieben, doch sind drei Diplombibliothekare auf Stellen gelangt, die seinerzeit von Akademikern besetzt waren. Die Zahl der Diplomierten hat im gleichen Zeitraum von 2 auf 16 zugenommen. Das ist bewußte Betriebspolitik und Ergebnis bisheriger Ausbildungsbestrebungen.

Diese Tendenz ist auch anderwärts zu beobachten. So nehmen die Diplomierten stets mehr Einsitz in der Ausbildungs- und der Prüfungskommission. Der Tag wird kommen, an dem die vorgeschlagene Parität erreicht oder überschritten wird. Es wäre daher völlig verfehlt gewesen, eine Parität zu statuieren. Man hätte damit eine fortschrittliche Entwicklung gebremst. Daher: angemessene Vertretung ja, Parität oder Proporz nein. Was die VSB in Kommissionen braucht, sind fähige und aktive Mitarbeiter, nicht primär Interessenvertreter und Sesselinhaber. Man könnte sich nämlich sehr fragen, ob sonst nicht auch den noch in großer Zahl vorhandenen Nicht-Diplomierten garantierte Mitsprache einzuräumen und demzufolge sogar eine Drittelparität einzuführen wäre.

II. Zur Ausbildung der Diplombibliothekare

Wir beschränken uns nachstehend bewußt auf einige Themenkreise, die durch die angelaufene Diskussion an Aktualität gewonnen haben. Bewußt wird darauf verzichtet, denkbare neue Modelle zu entwickeln, da ich als Pragmatiker für absehbare Zeit wohl an einzelne, schrittweise eingeführte Verbesserungen, nicht aber an grundlegende Neuorientierungen glaube. Zu oft schon hat man in der Vergangenheit im pädagogisch-didaktischen Bereich kühn experimentiert und herausgefunden, wie wichtig neue «Systeme» sind – letztlich aber geben persönliche Momente viel entscheidendere Impulse.

Die *Diskussionen um Theorie und Praxis* haben beim eidgenössischen Berufsbildungsgesetz zwei Fronten aufgezeigt: «Hier Schule – hier Meisterlehre». Von Seiten einiger Schweizer Bibliothekare ertönt der Ruf nach mehr Schultheorie. Im Gegensatz dazu werfen die Hochschulstudenten der Universität Verschulung vor; deutsche Bibliothekare wünschen im mittleren Dienst mehr praktische Erfahrung. Es gibt hier somit kein Entweder-Oder; vielmehr ist es eine Frage des Verhältnisses. Meines Erachtens liegt der heutige Zustand (1 Wochentag während eines Jahres) an der untern Grenze. Eine Vermehrung und Verlängerung des Unterrichtsangebotes muß freilich in ihren Rückwirkungen genau durchdacht werden, da davon Reise- oder Aufent-

haltsprobleme für Auswärtige, der unterschiedliche Beginn von Lehrzeit und Kurs, die Rekrutierung neuer Lehrkräfte u. a. m. berührt werden. Die sicher wünschbare Vertiefung sollte aber am Grundsatz «praktische Ausbildung in einer Bibliothek mit begleitendem theoretischem Unterricht» nichts ändern. Das *Stoffangebot* soll Gegenstand ständiger Diskussion sein. Bei beschränkter Ausbildungszeit sind Prioritäten zu setzen: Die Einführung neuer Stoffgebiete ist notwendig. Sie kann entweder über den Wegfall traditioneller Fächer oder durch Ausweitung der Unterrichtszeit erreicht werden. Keinesfalls darf hier ein Nützlichkeitsprinzip im Vordergrund stehen. Kulturelle Werte sollen nicht einfach als «schöngeistiger Überbau» dem Technisch-Modernistischen geopfert werden. Wenn sich heute die Bibliothek auch als Dienstleistungsbetrieb versteht, darf sie weder ihren kulturellen Wert verleugnen noch überbetonen. Man wird deshalb nicht darum herumkommen, von jedem Anwärter neben der Alltagspraxis auch ein Mindestmaß an Kenntnis und Verständnis für Kulturwerte zu verlangen. Es ist hier nicht der Ort, die Gewichtung der Lehrstoffe abzuhandeln. Die auf die Frühjahrsprüfungen 1980 hin beschlossenen Änderungen beweisen jedenfalls eine Gesprächsbereitschaft der zuständigen Organe der VSB.

Sind auch *allgemeinbildende Fächer* wie Buchhaltung, Rechtskunde, Linguistik, Literaturkunde u.a. einzuführen? Das wäre erst bei einer starken Verlagerung der Gewichte von der Praxis auf den Schulbetrieb, verbunden mit einer bedeutenden Verlängerung der Ausbildungszeit, möglich. Zudem müßten dafür externe Lehrer beigezogen werden. Das hätte finanzielle Folgen, für die auf Kapitel III verwiesen wird. Es erscheint zweckmäßiger, daß die genügende *Allgemeinbildung* als Voraussetzung für eine bibliothekarische Berufslehre verlangt wird, also z. B. ein Mittelschulabschluß oder eine erste Lehre (etwa als Buchhändler, kaufmännischer oder Verwaltungsangestellter). Damit ist auch eine größere Gewähr gegen Fehlentscheide geboten. Mit 20 und mehr Jahren tritt die Motivation für einen Beruf klarer zutage, als mit 16. Wer Lücken in der Allgemeinbildung aufweist, hat immer noch die Möglichkeit, die zahlreichen Angebote der Erwachsenenbildung zu nutzen. Diese Überlegungen führen dazu, allgemeinbildende Fächer im Unterrichtsprogramm der Bibliothekare eher abzulehnen oder sie doch auf ganz gezielte, fachbezogene Themen zu beschränken, etwa «Buchhaltung in der Bibliothek». Das setzt aber seinerseits wiederum gewisse Grundkenntnisse voraus.

Die Forderung, daß die Bibliothekare aller Schattierungen gerade von der Ausbildung her aus standespolitischen Überlegungen gewisse Gemeinsamkeiten haben sollten, führt zur Feststellung, daß eine Spezialisierung nicht zu früh eintreten darf. Daher sollte das «*Grundstudium*» der Diplombibliothekare mindestens bis zu einem ersten Abschluß in einem Zentralbereich möglichst einheitlich sein. Meines Erachtens ist es sinnvoller, ein «Basisdiplom» nach relativ kurzer Ausbildungszeit anzustreben. Es gibt in jedem Bibliothekstyp einen Grundstock an gleichartiger Arbeit, die wenig Spezia-

listentum verlangt, dafür Routine. Keine Bibliothek erwartet von einem Neudiplomierten des mittleren Dienstes, daß er «Computerfachmann, Psychologe, Soziologe und Betriebswirt» sei. Viel gesuchter sind zuverlässige Katalogmitarbeiter, freundliche Auskunftspersonen, eine kollegiale Haltung und der Wille, sich weiterzubilden. Solchen Leuten wird jede Bibliothek vernünftigerweise Gelegenheit zur Fortbildung bieten und ihnen einen Aufstieg im eigenen Betrieb oder die Übernahme höherer Verantwortung anderwärts ermöglichen. Denn wenn man die Grundausbildung zu hoch züchtet, dann steigen die Anfangsansprüche der Diplomierten derart, daß just das eintritt, was die drei Basler in den Nachrichten 1979, S. 211 befürchten: Es werden mit Vorzug Buchhändler und Kaufleute angestellt. Was die *Dauer der Grundausbildung* betrifft, so sollten die bisherigen 2½ Jahre (6 Monate Diplomarbeit inbegriffen) höchstens auf 3 Jahre erhöht werden. Dabei wäre nach 2½ Jahren eine Teilprüfung und nach 3 Jahren die Schlußprüfung mit vorheriger Abgabe einer Diplomarbeit durchaus denkbar. Auch könnte die Kursdauer von 12 auf 18 Monate ausgedehnt werden.

Die vertiefte Ausbildung, die *Spezialisierung*, hat in einer zweiten Phase zu erfolgen – ob als interne Fortbildung, ob als erneute Lehre mit Schulung in Kursform – darüber läßt sich reden, ebenso darüber, ob dafür Diplome oder Kursatteste zu schaffen wären. Dabei muß man sich klar sein, daß die Einrichtung solcher Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten recht aufwendig ist, daß sie die Möglichkeiten und Mittel einer Berufsvereinigung sprengt. Man wird daher froh sein, wenn interne Weiterbildung, einzelne Kursangebote und autodidaktische Anstrengung dem Willigen den Aufstieg ermöglichen.

Wenn für die Grundausbildung mit der Zeit vermehrt *öffentliche Mittel* bereitgestellt werden, so wäre das Schwergewicht der Finanzierung von Weiterbildung durch die Vereinigung, die Bibliotheken und in zumutbarem Rahmen durch die Auszubildenden selber zu tragen. Eine Beitragserhöhung der VSB-Mitgliedschaft zugunsten der Ausbildung sollte daher vor allem der zweiten Stufe zugute kommen. Es sei zudem auf das folgende Kapitel verwiesen.

Zum Thema Ausbildung gehört nicht zuletzt der *Fachlehrer*. Solange unsere Bibliotheken in der Lage und auch bereit sind, im Milizsystem aus ihrem qualifiziertesten Personalbestand Lehrkräfte freizustellen, ist die berufsbegleitende Schule tragbar. Kämen externe Lehrkräfte dazu, würden die finanziellen Grenzen gesprengt. Und wo sollte man auch Fachlehrer hernehmen, wenn nicht wiederum aus Bibliotheken? Wünschbar ist eine didaktische Ausbildung des Lehrers, wobei immer noch gilt: Naturtalente und Persönlichkeiten im Lehrberuf sind stets erwünschter als Unterrichtstechniker und -taktiker; denn Lehren ist nur bedingt lernbar. Und gerade hier ist das derzeitige Milizsystem recht zweckmäßig: Ein zwar fachtechnisch qualifizierter Lehrer, dem der Unterrichtserfolg ausbleibt, kann sich wieder voll seiner

Bibliotheksarbeit im Betrieb zuwenden, während der angestellte externe Lehrer eher lebenslang an seinem Posten kleben bleibt. Dann liegen Stoffpaukereien, Examendrill, Wissensanhäufung und Verschulung nahe.

Eine eigene und umstrittene Sache sind *Prüfungen*. Ich selber halte sie als Bewährungsprobe für notwendig. Vielleicht wäre etwas stärker die Erfahrung (z.B. durch Einbezug einer Erfahrungsnote) zu berücksichtigen, wie das in vielen Abschlußprüfungen (kant. Matura, KV) der Fall ist. Freilich bietet das eine Gefahr: Man möchte «seinem» Kandidaten die Chancen verbessern, vor allem wenn man um seine Examensangst weiß. Oder Maßstab und Vergleich bei der Setzung der Erfahrungsnote fehlen. Deshalb ist das derzeit bei mündlichen Prüfungen gehandhabte System, bei dem der Lehrende zugleich Prüfender ist, gar nicht so abwegig. Andererseits garantiert ein Austausch von Experten unter den Prüfungsorten eine möglichst gleichförmige Notengebung.

III. Finanzfragen

«*Ausbildungskosten sind die beste Investition für die Zukunft!*» ruft Kurt Waldner in den Nachrichten 1976, S. 311 aus. Dem würde jeder Bibliotheksleiter nur zu gerne zustimmen. Steht er hingegen vor der Budgetierung, dann beginnt – leider – die Realität: Anheben der Bücherkredite, Ausgleich der Teuerung bei Löhnen und Renten, Sozialabgaben und Anschaffungen, Ausbau der Dienstleistungen für den Benutzer, Einbezug neuer Medien, Mobiliar- und Geräteerneuerungen, Gebäudeunterhalt, höhere Energiekosten, Personalvermehrung, Automationsprojekte . . ., die Liste läßt sich noch verlängern. Damit ist der Zwiespalt da: Gesetzlich vorgeschriebener Mehraufwand und nachweisbare Teuerung lassen sich ohne erhebliche Schwierigkeiten durchbringen. Sind diese aber relativ groß, so bleibt für neue Aufgaben wenig Spielraum übrig – manchmal überhaupt keiner. Wo will man da noch echte Prioritäten frei setzen?

Dann kommen Überlegungen wie «Sind Ausbildungskosten wirklich die beste Investition für die Zukunft *unserer* Bibliothek? Warum einseitige Solidarität der «Großen», wo doch nicht alle mittleren Bibliotheken mit 5 bis 10 Mitarbeitern Ausbildung betreiben? Wo bleibt der Beitrag der Industrie, die durch gute Lohnangebote von uns ausgebildete Leute abwirbt? Wenn wir dann selber Leute brauchen, ist das Angebot an geeigneten Bewerbern klein . . .». Das hat kürzlich den Leiter einer größeren Bibliothek zum Ausspruch veranlaßt, die Volontärausbildung sei so unrentabel, daß er daran denke, sie zugunsten der Ausbildung von fest Angestellten demnächst aufzugeben. Hoffentlich macht das nicht Schule, denn es gibt auch gewichtige Gegenargumente: Ausbildung betreibt man für das Bibliothekswesen im allgemeinen, nicht primär für den eigenen Bedarf. Fähige und ausbildungswillige junge Menschen haben ein Anrecht auf eine Lehrstelle in Berufen,

die noch kaum Arbeitslosigkeit kennen. Der Ausgebildete soll frei auf Wanderschaft gehen können zu seiner Weiterbildung. Freie Stellenwahl gehört zu den Individualrechten. Die Industrie leistet einen gewissen Beitrag durch Steuergelder, die der Öffentlichkeit die Unterstützung der Bibliotheken ermöglichen. – Aber der «Budgetzwiespalt» bleibt bestehen: Zu einem Durchbruch reicht es kaum, höchstens zur «Politik der kleinen Schritte» (so Hans Baer in den Nachrichten 1976, S. 259).

Halten wir an dieser Stelle eine kleine *Rückschau* – nicht um auf Lorbeeren auszuruhen, sondern um festzustellen, daß auch kleine Schritte mit der Zeit eine bedeutende Wegstrecke vorwärts führen können: Gehen wir nicht vom «Mittelalter» aus, als der Lehrling dem Meister das Lehrgeld zahlen mußte, sondern von einer gar nicht fernen Vergangenheit, wo der Lernende im wörtlichen Sinn als «Volontär» gratis oder gegen ein Trinkgeld ausgebildet wurde. Ist für ihn auch die Bezeichnung «Volontär» geblieben, so bezieht er heute doch schon eine angemessene Entschädigung, die in der Regel über dem «Stiftenlohn» der Kaufleute und Verwaltungsangestellten liegt. Er leistet dafür der ausbildenden Bibliothek gewisse Dienste, deren Größe zwar schwer meßbar sind. Für den Absolventen einer Bibliotheksfachschule sieht die Situation etwas anders aus: Schulgeld, Lebensunterhaltskosten (besonders für Auswärtige) anstelle eines Lehrlohnes. Wenn hier weder Ersparnisse noch elterliche Unterstützung zur Verfügung stehen, so bleibt nur der Weg über Stipendien oder Darlehen.

Werden heute bei den VSB-Kursen eine Verlängerung, mehr Theoriestunden, größeres Fächerangebot, bessere Lehrer und Lokale gefordert, so muß doch auf den finanziellen Aspekt hingewiesen werden. Wieviele Volontäre wären wohl bereit, zugunsten ihrer längeren und vertieften Ausbildung erheblich mehr Mittel zu investieren, entweder in Form von mehr Schulgeld oder weniger Lohn? Es wird noch geraume Zeit dauern, bis geldgebende Behörden diese Mittel freigiebiger bereitstellen. Neben lobenswerten Ausnahmen direkter Unterstützung gibt es Kantone und Gemeinden, die wenigstens den Weg über das Stipendium kennen.

Es sei erlaubt, eine überschlagsmäßige *Ausbildungskosten-Rechnung* einer Bibliothek als Beispiel vorzulegen. In der StUB Bern arbeiten in der Regel gleichzeitig 10 Personen im bibliothekarischen Lehrverhältnis (8 Volontäre und 2 Diplomanden); dazu kommen 1 bis 2 Lehrpersonen in Buchbinderei und Restauration. Die Jahreskosten für die erste Gruppe betragen

1. für Löhne (Mittelwert inkl. Soziallasten des Arbeitgebers Fr. 12 000.–)	Fr. 120 000.–
2. pro Arbeitsplatz Fr. 8000.– (errechnet aus Mietkosten und Einrichtungen)	Fr. 80 000.–
	<hr/> Übertrag Fr. 200 000.–

	Übertrag	Fr. 200 000.–
3. für interne Ausbildung		
– täglich rund 1 Stunde pro Volontär für Instruktion und Korrekturen = 1 Jahresvollstelle		Fr. 60 000.–
– Verwaltungsarbeit (inkl. Betreuung der Diplomarbeiten)		Fr. 10 000.–
4. Schulbetrieb VSB (ohne Lokalkosten und Spesen). Arbeits- zeitaufwand für Unterricht der Lehrer (4 Beteiligte)		Fr. 30 000.–
Total		Fr. 300 000.–
Mittelwert pro Lehrstelle		Fr. 30 000.–

Diese Zahlen stellen nur Größenordnungen dar. Ihnen steht ein Gegenwert gegenüber, der etwa drei Vollstellen im mittleren Dienst entsprechen dürfte, so daß, bei Berücksichtigung der Arbeitsplätze, der Netto-Aufwand für das Ausbildungswesen der StUB bei 100 000 Franken im Jahr liegen wird. Daraus soll kein Argument für oder gegen den Wert des Ausbildungswesens abgeleitet werden, denn in der Rechnung sind unmeßbare positive Werte nicht berücksichtigt: Junge Leute bringen Abwechslung und menschliche Kontakte in einen Betrieb; auch läuft die interne Ausbildung nebenher; andere Bibliotheken profitieren ohne Mehraufwand vom Unterricht.

Etwas problematisch wird die Sache in dem Moment, wenn die Kosten wegen verlängerter und vertiefter Ausbildungszeit kurzfristig um 40 bis 50% ansteigen sollten. Das hätte, mindestens vorübergehend, eine Reduktion der Lehrplatzangebote zur Folge, zumal der Raum für weitere Arbeitsplätze und die Zahl der Ausbildner nur beschränkt vermehrbar ist. Im besondern Fall der StUB würde das heißen, anstelle der jährlich vier Lehrstellen könnten nur noch drei angeboten werden.

An finanziellen Fragen sollte indessen eine verbesserte Ausbildung nicht scheitern. Da der Bund und die Universitätskantone *zusätzliche Mittel* – vom Bund ist freilich vorläufig wenig zu erwarten – mit Priorität für die Ausbildung der akademischen Bibliothekare und Dokumentalisten aufwenden sollten, wäre für ausbildungsmäßige Verbesserungen im mittleren Bibliotheksdienst nach weiteren Finanzquellen zu suchen: Vermehrte Kantonsbeiträge nach Zürcher und Genfer Vorbild (Bern dürfte nachziehen), Direktbeiträge der Ausbildungsbibliotheken an die Schule (z. B. durch Übernahme erhöhter Schulgelder), eventuell höhere, für Ausbildungszwecke gebundene Mitgliederbeiträge der Vereinigung, mehr Eigenleistung der Kandidaten. Dabei sei aus dem vorherigen Kapitel wiederholt, daß öffentliche Mittel vor allem in eine (nicht übermäßig ausgebaute) Grundausbildung zu investieren sind, während VSB, Bibliotheken und Fortzubildende Hauptträger der Fortbildung zu sein hätten.

Mit einer *bundesrechtlichen Regelung* des bibliothekarischen Ausbildungswesens ist in absehbarer Zeit wegen der finanziellen Konsequenzen auf die Bundeskasse kaum zu rechnen. *Konkordatslösungen* im Anschluß an

bestehende Kristallisationskerne dürften eher erfolgversprechend und unsern Strukturen auch besser angemessen und weniger bürokratisch sein. Eine Lösung nach deutschem Muster (eine Schule pro Bundesland) ist für die Schweiz nicht ohne weiteres denkbar.

IV. Die Ausbildung von Volontären an der StUB Bern

1. Lehrgang und Neuerungsversuche im Lehrangebot

Es ist schon erwähnt worden, daß die StUB seit einigen Jahren im Frühling und im Herbst je zwei neue Volontäre aufnimmt, so daß bei fünfsemestriger Ausbildung – das letzte Semester dient der Diplomarbeit – ständig zehn Volontäre und Diplomanden in der Bibliothek arbeiten. Jede(r) fünfte bis sechste Mitarbeiter(in) steht somit in einem Lehrverhältnis.

Die Staffelung des Eintritts erlaubt einen sukzessiven und regelmäßigen *Ausbildungslehrgang* durch alle Abteilungen. Strukturell bedingt, beginnt die Ausbildung im Alphabetischen Katalog (6 Monate). Mit guten Gründen fangen andere Bibliotheken beim Bucherwerb oder im Publikumsdienst an. In der StUB folgen diese Praktika in Blöcken von je drei Monaten: Monographienerwerb, Zeitschriftenkontrolle und Tausch, Ausleihe/Auskunft, interbibliothekarischer Leihverkehr und Lehrbuchsammlung. Besonders diese Abteilung mit ihrem eigenständigen Charakter einer kleinen Freihandbibliothek in der großen Magazinbibliothek bietet dem Lernenden Gelegenheit, den gesamten Betriebsablauf von der Auswahl bis zum Ticket-Verfahren in der Ausleihe nochmals kennenzulernen. Er ersetzt gewissermaßen einen auswärtigen Stage. Die letzten drei Monate vor dem Examen arbeitet der Volontär dann wieder zu Repetitionszwecken im Alphabetischen Katalog. In dieser Zeit findet auch jede Woche während zweier Monate ein zweistündiges Repetitorium mit dem Leiter der Ausbildung statt; es durchgeht den Prüfungsstoff und klärt offene Fragen.

Der Kursbesuch VSB, Exkursionen, Lesesaaldienst und gezielte Einzelausbildung laufen neben dieser Grundrotation einher. Auf Wunsch der Volontäre wurde ab 1979 das *Angebot an Lehrstoff etwas erweitert*: Im Katalog die Bearbeitung von Altbeständen (Buchkonservation); in der Erwerbungsabteilung Kenntnisse von Buchhandels- und Verlagswesen sowie handwerkliche Bereitstellung von Zeitschriften für die Ausgabe an Fremdbuchbinder; im Benutzungsdienst Kenntnisse der Magazine (Organisation und Aufstellungssystematik); in der Lehrbuchsammlung Einführung in die mittlere DK sowie Druck von Katalogkarten und Foliieren von Bänden. Nicht fest eingebaut werden konnte die Ausbildung in der Suchstrategie im Sachkatalog. Sie hat grundsätzlich vor dem Einsatz im Publikumsdienst in einem «Sonderkurs» zu geschehen und ist im wesentlichen auf Nachschlageübungen in der Dezimalklassifikation beschränkt. Aus zeitlichen und sachlichen Gründen kommt für den mittleren Dienst das eigene Klassifizieren nach der «Großen DK» nicht in Frage. Ähnliche Überlegungen dürften für die

Schlagwortkatalogisierung gelten. In der wissenschaftlichen Bibliothek sind Anlage des Sachkatalogs, Systematik und Beschlagwortung durchaus Aufgabe des Akademikers. Der Volontär muß aber mit Aufbau und Anwendungspraxis vertraut sein. Für ihn genügt eine eingehendere Kenntnis der mittleren DK.

Ähnliche Überlegungen gelten in der wissenschaftlichen Bibliothek für den Bereich der Buchauswahl, die *Fachreferate*. Auch hier soll der Volontär Einblicke in die Arbeitsweise des Akademikers und seine bibliographischen Hilfsmittel erhalten, ohne selber Anschaffungsentscheide zu treffen. Selbst die künftige Bibliothekarin eines universitären Institutes oder einer Fakultät muß nicht auf Anschaffungskriterien hin ausgebildet sein. Hier besteht ein wesentlicher Unterschied zum Volksbibliothekar, der den Bestandaufbau weitgehend selber bestimmt und oft von empfehlenden Lektoraten und Orientierungslisten Nutzen ziehen kann. – Sobald die *Datenverarbeitung* in Bern anläuft, wird man auch einen Weg finden müssen, um einzelnen oder allen Volontären darin Grundbegriffe zu geben.

Auf der Liste der Volontäre standen 1979 noch weitere Wünsche, die entweder zurückgestellt oder gar nicht erfüllt werden konnten, nämlich

– Kurzpraktikum in *Buchbinderei und Restauration*:

Ausrüsten, Folieren, Etikettieren wird in anderem Zusammenhang erfüllt. Für eine seriöse Einführung in Reparaturarbeiten reicht die Zeit nicht aus, für Restaurationsarbeiten erst recht nicht. Auf diesen Gebieten geht es darum, dem künftigen Bibliothekar so viel beizubringen, daß er nicht falsche Maßnahmen anordnet: Hände weg von Handschriften, Grafiken, Karten, Altdrucken und bibliophilen Ausgaben! Zuviel Schaden wurde hier von Flick-Amateuren schon angerichtet. Die wissenschaftliche und häufig auch die Spezialbibliothek ist Archivbibliothek und arbeitet nicht mit dem Wegwerf-Buch. Auch hier besteht ein klarer Unterschied zur allgemeinen öffentlichen Bibliothek, deren haupt- und nebenamtliche Mitarbeiter mit dem «Zwägmache» eines defekten Bandes vertraut sein sollen, damit es vor dem Ausscheiden den Dienst noch eine Zeitlang versehen kann.

– Vermehrte Übungsbeispiele mit *Handschriften, Mikroformen, Tonträgern* und *audiovisuellen Medien*. Dieser an sich wünschbaren Zusatzausbildung kann nur entsprochen werden, wenn dazu die entsprechenden Materialien vorhanden sind (z. B. im Rahmen der «Kundenbedienung») und wenn die Ausbildungszeit allgemein verlängert oder ein Fortbildungsprogramm nach bestandener Grundprüfung angeboten würde.

– *Stages an anderen Bibliotheken oder Dokumentationsstellen*:

Bei nur zweijähriger Ausbildungszeit sind solche kaum durchführbar. Sie werfen zudem Fragen der Gegenseitigkeit und der Honorierung auf. Bis die Angelegenheit unter den Bibliotheken einer Region abgesprochen ist,

kommen solche Stages nur in Ausnahmefällen in Frage. Die StUB würde sich einem derartigen «Auslandsemester» nicht widersetzen, wenn es vor oder nach der Prüfung im Sinne einer freiwilligen Verlängerung der Ausbildungszeit vom Volontär gewünscht wird, doch ohne Kostenfolge für die StUB.

Daß der Mehraufwand an Lehrangebot vom Volontär auch eine Zusatzleistung verlangt, darf nicht verwundern: Die bisherigen zwei Wochenstunden, während denen der Volontär in der Bibliothek für sich arbeiten konnte (die einen benutzten diese «Zimmerstunden» zum Lösen von Aufgaben, andere zum Ausruhen), müssen in den Normalarbeitsplan der Woche eingebaut werden. Damit hat der Volontär der StUB jetzt 38 Pflichtstunden. Das sind immer noch 15% weniger als beim kaufmännischen oder beim Verwaltungslehrling, der neben 44 Stunden Büroarbeit und Schule während drei Jahren noch ein beträchtliches Hausaufgabenpensum zu bewältigen hat. Ich kann mir vorstellen, daß bei der Unterstellung der bibliothekarischen Ausbildung unter das BIGA auch diese Normen verlangt würden.

2. Ausbildungsorgane, Rechtliches

Die für die Ausbildung verantwortlichen Organe der StUB sind die *Dienststelle Ausbildung* (Direktionssekretariat, das zugleich für das gesamte Personalwesen zuständig ist), sodann ein engerer *Ausschuß* für die Ausbildung (Direktor, Sekretärin, Katalogchef) und die *Konferenz der Auszubildner*. Die Dienststelle koordiniert und verwaltet das ganze Ausbildungswesen, der Ausschuß entscheidet über Neuaufnahmen und Entlassungen, verfaßt Zeugnisse und vergibt die Diplomthemen; in der Konferenz werden grundlegende Fragen vorberaten und Erfahrungen ausgetauscht. Bei Bedarf nimmt eine Delegation der Volontäre an deren Sitzungen teil. Gelegentlich finden auch direkte Aussprachen zwischen Direktion und Volontären insgesamt statt.

Es ist der Bibliotheksleitung bewußt, daß sich nicht alle Mitarbeiter als Auszubildner eignen. Neben fachlicher Kompetenz bedarf es eines didaktischen Geschicks und menschlicher Kontaktfähigkeit. Wir müssen aber in den Abteilungen das vorhandene Personal einsetzen. Selbst bei guten Voraussetzungen sind hier Konflikte nicht auszuschließen.

Und nicht alle gehen einseitig auf den Auszubildner zurück, dem – wie in jedem Schulhaus dem Lehrer – jeweils ein mündlich tradiertes Ruf vorangeht. Es wäre durchaus erstrebenswert, sich im Fortbildungswesen VSB der «Ausbildung der Auszubildner» anzunehmen. Hierbei wäre weniger an den Stoff als an die Art seiner Vermittlung zu denken. Immerhin: vor didaktischem Chichi wird gewarnt.

Als *rechtliche Grundlage* für das gesamte Ausbildungswesen dienen neben den Erlassen der VSB vom Stiftungsrat genehmigte Richtlinien für die Ausbildung (1980 revidiert), die Anstellungsbedingungen, Probezeit, Arbeitszeit

und Ferienansprüche, Nebenbeschäftigungen, Besoldung und Versicherung regeln, soweit diese Punkte nicht durch allgemeine Grundsätze oder gesetzliche Vorschriften über das Lehrlingswesen entschieden sind. Das Lehrverhältnis ist in einem Vertrag festgehalten. Dem Lehrling stehen somit praktisch Sicherheit und Rechte zu wie in einem dem BIGA unterstellten Lehrbetrieb (was für die Buchbinderlehrlinge der StUB der Fall ist). Einzig eine Lehrlingskommission fehlt, die aber – die Praxis beweist dies – in seltenen Fällen Pannen verhüten oder beheben kann. – Ein Nachteil, der den Lehrlingen aus «nicht anerkannten» Betrieben erwächst, ist das teurere Bahnabonnement zum Arbeitsort. In diesen Fällen vergütet die Bibliothek die Differenz zum Lehrlingsabonnement.

Ferienansprüche hat der Volontär auf vier Wochen. Diese sind immerhin so anzustzen, daß der Kursbesuch nur in bewilligten Ausnahmefällen beeinträchtigt wird. Ebenso ist auf die entsprechende Dienststelle Rücksicht zu nehmen. Deswegen wird der Einsatzplan möglichst frühzeitig bekanntgegeben.

3. Auswahlkriterien

In ihrem Fragebogen zum Ausbildungswesen stellt die Arbeitsgemeinschaft «Studien- und Bildungsbibliotheken» einen recht umfangreichen *Kriterienkatalog für die Kandidatenauswahl* auf, den man gleich noch um eine Reihe weiterer Gesichtspunkte erweitern kann: Eignungstest, Alter, Geschlecht, Herkunft (Wohnkanton), Beachtung von Zeugnissen und Empfehlungen. Dazu gehörte außerdem die Frage nach der Bereitschaft zur Aufnahme körperlich behinderter oder seelisch belasteter Kandidaten.

Meines Erachtens lassen sich weder zuverlässige Kriterien noch allgemeingültige Grundsätze aufstellen, und das schon gar nicht durch Ankreuzen vorgegebener Gesichtspunkte. Das ist die Erkenntnis aus bald zehnjähriger Ausbildungspraxis mit fast drei Dutzend Volontären und einem halben Dutzend Angestellten sowie aus unzähligen Gesprächen mit Anwärtern.

Es gibt einige *Voraussetzungen*, die für eine erfolgreiche Bibliotheksausbildung *unabdingbar* sind, nämlich Maschinenschreiben, genügende muttersprachliche Ausdrucksfähigkeit, angemessene Fremdsprachenkenntnisse und eine passable Allgemeinbildung. Fehlen diese bei Beginn, so ist mindestens beim jetzigen System während der Lehrzeit kaum an ein Nachholen von Grund auf zu denken.

Für alle andern Gesichtspunkte gilt es, aus persönlichen Gesprächen ein *Charakterbild des Bewerbers* zu gewinnen. Erhält man dabei den Eindruck der Aufgeschlossenheit, des sicheren Auftretens, der leichten Auffassungsgabe, der geistigen Beweglichkeit, so ist das gewiß von Vorteil. Ob damit auch die für den Bibliothekar wünschbaren Eigenschaften von Zuverlässigkeit, Exaktheit und Ausdauer oder die notwendige Fähigkeit zum Teamwork verbunden sind, wird erst die Praxis erweisen.

Ob auch mit der vielgehörten «Freude an Büchern» nicht falsche Vorstellungen verbunden werden, bleibt meist unklar. Jedenfalls muß jedem «motivierten» Bewerber klar gemacht werden, daß auch langweilige Routinearbeit und Ausdauer bei gleichförmiger Tätigkeit mit zu den Anforderungen gehören.

Zudem ist, das gilt namentlich für Bewerber aus dem Lehrerstand, mit einer erheblich tieferen Anfangsbesoldung zu rechnen als im Lehrerberuf. Zeugnisse und Tests sagen meist wenig aus. Schnupperlehren sollten mehr der Information der Kandidaten dienen und weniger eine versteckte Eignungsprüfung darstellen.

Auch für die *beruflichen Voraussetzungen*, die ein Kandidat mitbringen sollte, gibt es kein Rezept. In der Regel verlangen wissenschaftliche Bibliotheken eine *Maturität*. Wie steht es mit dem knapp bestandenen Reifezeugnis, wie mit der guten Matur, jedoch bei Abneigung vor einem Studium, wie mit dem Kandidaten, der sein Studium nach x Semestern abgebrochen hat oder im Examen durchgefallen ist? Ist da nicht häufig die Bibliothek bloßer Ausweg aus einer Sackgasse? Hier kann das offene Gespräch Klarheit schaffen. Eine nicht ungünstige Ausgangssituation besteht bei Unschlüssigkeit der Studienfächerwahl trotz guter Matur. Hier kann die bibliothekarische Ausbildung zu einer Zeit der Reife werden, die eine günstige Voraussetzung für ein nachfolgendes Hochschulstudium schafft. Kehren solche Bibliothekare später als Akademiker in ihren gelernten Beruf zurück, so sind das meist qualifizierte und motivierte Mitarbeiter.

Problematischer ist die Umschulung von *Lehrkräften*, besonders wenn ein «Schulversagen» vorliegt. Da muß die Bereitschaft zur Lohn- und Ferien einbuße klar vorhanden sein. Fachlich ist ein Lehrerpapier zweifellos eine gute Voraussetzung, wichtiger aber ist die Motivation zum Berufswechsel.

Die Erfahrung lehrt, daß sich *Buchhändler* in der Regel sehr gut zur Weiterbildung zum Bibliothekar eignen, da das für sie – im Unterschied zum Lehrer – eine ökonomische Besserstellung bedeutet. Freilich muß auch hier im Gespräch die Motivation genau geklärt werden. Der Buchhandel bietet auch günstige Voraussetzungen für den Einstieg in den Beruf über die vierjährige Ausbildung im Angestelltenverhältnis.

Ähnliche Überlegungen gelten für Absolventen von *kaufmännischen Berufsschulen* oder *Handelsschulen* oder für *Verwaltungsangestellte*. Hier empfiehlt sich eine zusätzliche Allgemeinbildung in Abendkursen. «Berufene» mit solchen Voraussetzungen können sehr fähige Bibliotheksmitarbeiter werden. An der StUB haben in den vergangenen Jahren sogar Kandidaten mit Primarschulbildung erfolgreiche Examen abgelegt. Untersucht man die beruflichen Voraussetzungen der 32 Volontäre der StUB im Zeitraum 1970 bis 1980, so zählt man darunter 16 Maturanden, von denen sieben direkt vom Gymnasium, 9 nach abgebrochenem Studium und nach Berufswechsel die Lehre an der Bibliothek angetreten haben. Von den restlichen

14 Kandidaten hatten neun eine Fortbildungsschule ohne Matur hinter sich, je zwei kamen aus Lehrerstand und Buchhandel und einer aus dem kaufmännischen Beruf. Nicht gerechnet sind darin ein Todesfall und ein Austritt im ersten Lehrjahr.

Zusammenfassend kann gesagt werden, daß Persönlichkeit, Einsatzfreude, Motivation, Durchhaltewillen und ein Stück praktische Veranlagung viel bessere Voraussetzungen sind als Belesenheit und gute Noten. Eine Chance muß auch körperlich leicht *Behinderten* und seelisch Belasteten gegeben werden. Gerade bei den letztgenannten bedarf es aber besonders genauer Abklärung, wenn möglich des Beizuges von Arzt und Berufsberatung. Es kann durchaus der Fall eintreten, daß die Arbeit auf einer Bibliothek zur Befreiung von Streß und zur seelischen Gesundung führt.

Noch ein Wort zu *Wohnort, Alter und Geschlecht*. Es gibt Bibliotheken, die grundsätzlich nur Kantons- oder Regionsbürger aufnehmen. Diese Haltung sollte nicht Schule machen. Sie darf höchstens als Kriterium bei gleichwertiger Eignung gelten. Wenn in der Regel an der StUB die Berner überwiegen, so will es der Zufall, daß gegenwärtig von den zehn Volontären und Praktikanten die Hälfte Nichtberner sind. Die StUB ist bestrebt, beiden Geschlechtern gleiche Chancen einzuräumen. Die Praxis ergibt jedoch, daß im Schnitt auf zwei Damen ein Herr das Volontariat antritt. Das Alter bei Lehrbeginn schwankt zwischen 18 und 34 Jahren, wobei es für die Mehrzahl zwischen 20 und 25 liegt. Die Spätberufenen bringen in der Regel eine klarere Motivation mit und bleiben dem Beruf meist erhalten. Der Abgang ist bei den jüngern größer, da nicht selten ein Studium angetreten wird.

4. Bewertung

Auch dem *Bewertungssystem* wurde 1979 in der StUB vermehrte Aufmerksamkeit geschenkt. Bis dahin ging jeweils am Ende eines Blockes ein vertraulicher Bericht des Ausbildners an die zentrale Stelle. Die Bibliotheksleitung griff nur ein, wenn sich negative Meldungen oder Tendenzen abzeichneten. Nicht immer günstige Erfahrungen, besonders Pannen bei Absenzen und Stellvertretungen, veranlaßten eine Reform.

- Zu Beginn des Volontariates erhält der Auszubildende einen Satz des *Ausbildungsplanes*. Darin wird für jeden Block das Ausbildungsziel im Detail formuliert. Damit weiß der Volontär, was von ihm am Ende erwartet wird, und hat zugleich eine Checkliste des Stoffes.
- Ein obligatorisches einführendes *Gespräch* definiert Arbeitsplatz, Abteilungsbereich und Funktion innerhalb des Gesamtbetriebes.
- In der Hälfte der Ausbildungszeit in der Dienststelle erhält der Volontär eine *«Zwischenbeurteilung»* als Gesprächsgrundlage zwischen Volontär und Ausbildner. Das Formular ist eine auf den Bibliotheksbetrieb zugeschnittene Abänderung einer Bewertungstabelle der Deutschschweiz. Be-

rufsbildungsämter-Konferenz. Es qualifiziert durch Ankreuzen vorgegebener Formulierungen das persönliche und das Arbeitsverhalten sowie das berufliche Können. Durch gegenseitige Unterschrift bezeugen Volontär und Ausbildner, daß eine Aussprache stattgefunden hat. Verläuft diese ohne Differenzen, so bleibt das Blatt beim Volontär. Wenn nötig, wird der Abteilungsleiter eingeschaltet, die Bibliotheksdirektion nur bei ernsthaften Problemen (z. B. Abbruch vor Ablauf der Probezeit). Die Zwischenbeurteilung geht nicht zu den Akten.

- Vor Ablauf eines Teilpraktikums wird am Lernort ein *Ausbildungsbericht* erstellt. Er soll sich auf das Ausbildungsziel wie auch auf das persönliche Verhalten und allgemein notwendige Fertigkeiten beziehen (z.B. Maschienschreiben, Lesbarkeit der Handschrift usw.). Der Bericht soll festhalten, ob die Ziele erreicht worden sind oder nicht, und die Gründe, falls der Auszubildende einer Aufgabe nicht ganz gewachsen ist. – Der Bericht wird mit dem Auszubildenden besprochen und geht dann an die Dienststelle Ausbildung. Er dient am Ende als Grundlage für die Anmeldung zur Prüfung und für das Abgangszeugnis.

Erste *Erfahrungen* mit dem neuen System lauten positiv. Sehr unterschiedlich wurde von den Volontären die Zwischenqualifikation beurteilt. Sie reichte von «lächerlich» bis zum «sehr gut». Positiv ist sicher die Verpflichtung des Ausbildners zur umfassenden Beurteilung: Er kann unangenehmen Qualifikationen nicht durch Bagatellisieren oder Verschweigen entgehen. Der Volontär erhält frühzeitig Kenntnis von seinen Leistungen und kann dazu Stellung beziehen. Im Gespräch haben die Volontäre ausdrücklich einen kritischen, aber objektiven Bericht gewünscht und kein «Gefälligkeitszeugnis».

(Zum Thema «Beurteilung von Lehrlingen: einige Erfahrungen und ein neues Konzept» von P. Abplanalp und D. Tschudin, in: *Verwaltungspraxis* Nr. 8 vom 21.8.1979.)

5. Lohn und Spesenvergütung

Die Höhe der *Entschädigung*, die der Volontär von der Bibliothek erhält, wurde in Anlehnung an die Beträge der Schweiz. Landesbibliothek festgesetzt. Eine Anpassung an die Verhältnisse beim Staat (dessen Bestimmungen für das übrige Personal maßgebend sind) war notwendig. Die Besoldung steigt semesterweise und entspricht im 5. Halbjahr der halben Anfangsbesoldung einer festen Stelle im mittleren Dienst (Diplomarbeitssemester). Da der Kanton Bern den 13. Monatslohn halbjährlich auszahlt und allfällige Teuerungszulagen auf Jahresbeginn oder Jahresmitte ansetzt, wurde für die Volontäre mit Dienstbeginn im Mai und November eine Sonderregelung getroffen: Der 13. Monatslohn ist in die Monatsentschädigung eingebaut. Allfällige Teuerungszulagen werden auf das nächstfolgende Semester hin wirk-

sam. Sozialzulagen sind – wie im Lehrlingswesen allgemein – nicht üblich. Ein Versuch mit einer Wohnzulage für Auswärtige ist daran gescheitert, daß die konsequente Anwendung nicht möglich war und zu Ungleichheiten führte.

Ein Vergleich der mittleren Monats-Bruttobesoldungen der Bibliotheks-volontäre mit den Verwaltungslehrlingen des Staates Bern und den Handwerks-Lehrlöhnen (beide dem BIGA unterstellt) ergibt folgendes Bild (gerundete Zahlen, Teuerungsausgleich nicht einheitlich gehandhabt, wo bestehend, 13. Monatslohn eingerechnet):

Lehrjahr/ Semester	Volontäre StUB	Verwaltungs- lehrlinge (staatlich)	Buchbinderlehrlinge (schweizerisch, vom BIGA festgelegt)
	2½ Jahre	3 Jahre	3½ Jahre
1. Lehrjahr	625.—	375.—	180.—
2. Lehrjahr	975.—	550.—	260.—
3. Lehrjahr	(½) 1 200.—	720.—	365.—
4. Lehrjahr	—.—	—.—	(½) 520.—
Monatsmittel	880.—	550.—	305.—
Schulgelder	500.— (einmalig)		

Dabei ist zu berücksichtigen, daß die Verwaltungs- und Handwerkslehrlinge in der Regel mit 16, die Volontäre aber mit mehr Vorbildung meist mit 20 Jahren anfangen.

Bei der heute im Vergleich zu andern Lehrlingslöhnen angemessenen Entschädigung scheint uns die Übernahme der *Kurs- und Prüfungsgebühren* durch den Volontär tragbar. Eine Entlastung (Reduktion dieser Gebühren) müßte eher durch vermehrte Beiträge der Öffentlichkeit oder durch die Bibliotheken insgesamt erreicht werden. Damit kämen auch jene Bibliotheken etwas zum Zuge, die selber keine Volontäre ausbilden können oder wollen oder zum Ausbildungswesen wenig beitragen, davon aber profitieren.

Das Problem der *Reiseentschädigung* stellt sich für die StUB nur bei Exkursionen. Hier wird nach Maßgabe der kantonalen Richtlinien für Dienstreisen die Entschädigung entrichtet, wobei freilich vom Volontär ein Kurzbericht über Zweck und Ergebnis einer Besichtigung erwartet wird, damit nicht einfach der Eindruck entsteht, es handle sich um «Schulreisen».

All diese Faktoren führen zur Überlegung, daß es kaum möglich sein wird, eine einheitliche schweizerische Entschädigung der Volontäre zu erreichen, ist doch das auch auf den Stufen der ausgebildeten Bibliothekare nicht möglich. Doch besteht das Postulat zu Recht, daß der Volontär überall finanziell und rechtlich ähnlich gestellt sein sollte, wobei man die verschiedenartigen Regelungen mitgewichten muß.

6. Diplomarbeiten

Bei der Vergabung von Diplomarbeiten geht die StUB von folgenden *Richtlinien* aus:

- Es steht dem Diplomanden frei, aus einer Reihe von Vorschlägen oder nach eigener Wahl ein Thema auszuwählen.
- Von dem ihm zur Verfügung stehenden sechs Monaten hat er etwa die Hälfte (d. h. ca. 500 Arbeitsstunden) in die Diplomarbeit zu investieren; während der übrigen Zeit (bei 44-Stunden-Woche) arbeitet er auf der Bibliothek und bezieht dafür ein entsprechendes Honorar.
- Ist die Arbeit von Interesse für die StUB, so kann der Anteil auf vier bis sechs volle Arbeitsmonate erhöht werden, wenn nicht, so ist die Mehrleistung in der Freizeit zu erbringen.
- Ist eine dritte Stelle vorwiegender Nutznießer der Arbeit, so hat sie allfällige Mehrkosten (über drei Monate) zu übernehmen.
- Die StUB beteiligt sich an der Leistung und Beurteilung der Diplomarbeit und stellt bei heiklen Fragen (Systematik, technische Probleme usw.) Fachkräfte und Berater zur Verfügung. Dasselbe gilt für Arbeitsraum und Material.
- Die Diplomarbeit soll keine rein routinemäßige Tagesarbeit sein, sondern gewisse bibliothekarische Probleme stellen.
- Ist die Arbeit von besonderem Interesse, so übernimmt die Bibliothek allfällige Publikationskosten (Vervielfältigung, evtl. Druck).
- Der Themenkreis bewegt sich von Registern und Inhaltsverzeichnissen über Spezialkataloge, Anleitungen bis zu betriebswirtschaftlichen Untersuchungen und Planungsaufgaben.
- Umfangreiche Themen können als Fortsetzungsarbeiten vergeben werden.
- Für Angestellte, die das Diplom erwerben, werden diese Richtlinien sinngemäß angewendet.

Gesamthaft gesehen, darf das Ausbildungswesen weder starr und unänderlich noch zu häufigem Wechsel unterworfen sein. Verbesserungen sind laufend erwünscht, wobei Qualität vor Quantität zu gehen hat.

Mitteilungen VSB — Communications de l'ABS

AUS DEN VERHANDLUNGEN DES VSB-VORSTANDES

Der VSB-Vorstand versammelte sich am 17. April in Bern zu seiner Frühjahrs-sitzung und behandelte dabei u. a. die folgenden Geschäfte: