

Die One-Person Library

Ihre Entdeckung und die Folgen für das spezialbibliothekarische Dienstleistungsverständnis.¹

Evelin Morgenstern

Zu Beginn des 21. Jahrhunderts werden, so jedenfalls lautet die Botschaft aus USA, mehr und mehr Unternehmen oder Organisationen nur noch einen einzigen hochqualifizierten Informationsspezialisten einstellen und diesem das gesamte Informationsmanagement in Alleinverantwortung übertragen. Um eine solche Botschaft als eine frohe empfinden zu können, dazu bedarf es der beruhigenden Gewissheit, gut vorbereitet zu sein. Es gilt abzuschätzen, wie der Wandel aussehen wird, um ihn vielleicht mitzugestalten. Es gilt zu wissen, wo wir unser ja durchaus einzuforderndes Engagement einsetzen sollten, um mithalten zu können.

1.

Eine One-Person Library ist eine Bibliothek (oder sonstige Informationseinrichtung), in der ein einziger, fachlich qualifizierter Mitarbeiter (möglicherweise von nicht-ausgebildeten Hilfskräften unterstützt) alle dort anfallenden Aufgaben erledigt. Dementsprechend ist ein One-Person Librarian ein Bibliothekar (oder sonstiger Informationsspezialist), der am Arbeitsplatz allein und völlig auf sich gestellt ist, also ohne einen weiteren Fachkollegen im unmittelbaren beruflichen Umfeld auszukommen hat.

Solche OPLs sind längst Wirklichkeit als Zweigstellen Öffentlicher Bibliotheken, in Schulen oder Gefängnissen, überwiegend jedoch in Forschungseinrichtungen, Unternehmen, Museen, Anwaltssozietäten, Industrie- und Handelskammern etc., jedenfalls im spezialbibliothekarischen Bereich. Und als Spezialbibliotheken leiten sie ihre Existenzberechtigung einzig und allein daraus ab, „dass sie Informationsdienstleistungen erbringen, die den ganz bestimmten Auftrag, die „Mission“ der Trägerinstitution erfüllen helfen. Wie nützlich sie in dieser Beziehung sind, daran, und nur daran, werden Zweck und Funktion einer Spezialbibliothek festgemacht.“²

Spezialbibliotheken, also auch OPLs, stellen einem hochspezialisierten, aus-

¹ Überarbeitete Fassung eines Vortrages während der 52. Jahrestagung des AKThB 1999 in Frankfurt a. M.

² Meg Paul und Sandra Crabtree: Strategien für Spezialbibliotheken. Berlin 1996. (dbi-materialien ; 148) (Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken ; 7), [Übers.: E. Morgenstern].

gewählten Kundenkreis hochspezialisierte Materialien und Informationsdienstleistungen zur Verfügung. Der Bibliothekar bzw. die Bibliothekarin ist in aller Regel einem Nicht-Bibliothekar unterstellt. Die Bibliothek selbst wird zwar als integraler Bestandteil des Unternehmens oder der Organisation angesehen, in ihrer Wertigkeit und ihrem Nutzen dabei aber höchst unterschiedlich eingeschätzt. Das hängt natürlich vom jeweiligen Fachgebiet, von der Informationskultur der jeweiligen Organisation, von der finanziellen Ausstattung und der Transparenz des Dienstleistungsangebots und vor allem von der Einstellung der Organisation zur Information ab, vom Gebrauchswert, den man der Information für die Erreichung der Unternehmensziele beimisst. Gleichwohl erweist sich die One-Person Library als besonders zukunftssträchtiges Modell der Informationsvermittlung. Dafür gibt es zwei Begründungen: Zum einen geht es um Einsparungen. Es findet ein „downsizing“, u. U. ein „rightsizing“ des Betriebes statt, die Bibliothek wird auf eine minimale Personalausstattung heruntergefahren. Zum anderen aber entdecken Firmen, Krankenhäuser, wissenschaftliche Gesellschaften ihren Bedarf an geregelter Informationsversorgung, besitzen womöglich bereits eine Sammlung, die geordnet werden müsste. Die damalige Sprecherin des Bundesverbandes der Deutschen Bibliothekverbände, Birgit Dankert, bestätigt in ihrem Schreiben an den Bundespräsidenten bereits 1997 ausdrücklich den Trend unter den Absolventen der Fachhochschule Hamburg: „Bis zu 40% derer, die Arbeit finden, gehen inzwischen in kleine private Fachbibliotheken der freien Wirtschaft.“³

Dass eine solche Berufsperspektive nicht schrecken muss, zeigen die Ergebnisse aus verschiedensten Fragebogenaktionen des In- und Auslandes. Dabei wird von One-Person Librarians hervorgehoben, dass sie frei sind, den Rahmen für das Dienstleistungsangebot selbst abzustecken. Sie sind frei in der Planung, wenn es darum geht, Ordnung, Funktionalität und Zweckbestimmung der Dienstleistung festzulegen und das Niveau des Angebots zu bestimmen und zu organisieren. Schließlich auch bleibt es ihnen in der engen Rückbindung an die Benutzer selbst überlassen, den Nutzen ihrer Dienstleistung zu kontrollieren.

Freilich werden häufig auch Missstände beklagt. Der One-Person Librarian arbeitet in einer gewissen Isolation. Er ist oft genug durch seine Ausbildung nur unzureichend auf das Management einer One-Person Library vorbereitet. Schließlich auch wird er oft in seinen Möglichkeiten an den Großbibliotheken und ihren tradierten Abläufen und unvergleichlichen personellen und finanziellen Ressourcen gemessen. Dabei wird insbesondere die notwendige Gleichzeitigkeit zu erledigender Aufgaben unterschätzt.

³ Birgit Dankert: An den Bundespräsidenten. In: Bibliotheksdienst 31 (1997), S. 1244.

Wenn die One-Person Library heute in Deutschland eine bekannte und in ihren besonderen Anforderungen und Problemlagen anerkannte Größe des Bibliothekswesens darstellt, hat der Beratungsdienst Wissenschaftliche Spezialbibliotheken des inzwischen „ehemaligen“ Deutschen Bibliotheksinstituts daran erheblichen Anteil, vor allem durch eine effektive Öffentlichkeitsarbeit und das Angebot speziell darauf zugeschnittener Fortbildungsmaßnahmen. In diesem Zusammenhang fast legendär zu nennen ist der im Mai 1995 geschaffene Round Table zu den One-Person Libraries, für dessen Vorsitz Guy St. Clair gewonnen werden konnte. Sein Buch „Managing the new One-Person Library“, das er zusammen mit Joan Williamson 1992 veröffentlicht hat, gilt auch in Deutschland als grundlegend.⁴ Außerdem war er von 1984 bis 1998 Herausgeber von „The One-Person Library: a Newsletter for Librarians and Management“. Zum Round Table waren Multiplikatoren geladen, also Vertreter professioneller Gremien bzw. Entscheidungsträger und Funktionäre, von denen erwartet werden konnte, dass sie mit den Problemen in den Kleinstbibliotheken vertraut und bereit sein würden im Rahmen ihrer Möglichkeiten für diese Bibliotheken einzutreten. Immerhin wurde bereits während des Gesprächs deutlich, dass die Kleinstbibliothek dem Wunsch eines Benutzers nach einer spezifischen Information womöglich rascher und effizienter entsprechen kann, als dies in einer Großbibliothek möglich ist.

Unmittelbares Ergebnis des Round Tables war eine „Checkliste“, die den Betrieb von OPLs erleichtern soll.⁵ Die Gliederung der „Checkliste“ in vier Themenbereiche zeigt, dass es bei der Beschäftigung mit OPLs eben nicht vorrangig um Fragen der bibliothekarischen Geschäftsgänge geht. Zunächst geht es um die Feststellung der Gegebenheiten im Rahmen der Trägerorganisation, welche Rolle die Bibliothek und ihr Bibliothekar bzw. ihre Bibliothekarin in diesem Rahmen spielen und wer ihre Fürsprecher sind. In einem zweiten Schritt wird die bibliothekarische Dienstleistung auf den Benutzer in seiner Funktion als „Kunde“ zugespitzt und in ihrem Marketing untersucht. Im Anschluss werden die Aufgabenfelder aufgefächert: Bestandsaufbau, Bestandsdarbietung, Informationsversorgung, Buchbearbeitung mit einem kritischen Blick auf die Arbeitsabläufe und das entsprechende Zeitmanagement. Den Abschluss bildet die Kosten/Nutzen-Analyse aus der Sicht der Trägerorganisation mit der zugehörigen Erfolgskontrolle. Diese Checkliste wurde durch erläuternde Materialien aus dem Bibliotheksinstitut erweitert und kommentiert.⁶ Das Thema der

⁴ Guy St. Clair: *Managing the new One-Person Library*. 2. ed. - London, 1992.

⁵ Guy St. Clair: *One-Person Libraries*. Checkliste als Orientierungshilfe für den Betrieb von OPLs. Übers. und hg. von Evelin Morgenstern. Berlin 1996.

⁶ Guy St. Clair: *One-Person Libraries: Aufgaben und Management*. Handlungshilfe für

Kleinstbibliothek erwies sich als fruchtbares, offenbar lange vernachlässigtes Terrain. Inzwischen sind eine Reihe wertvoller Handreichungen gefolgt.⁷

Die Publikationen wurden, zumeist in Zusammenarbeit mit dem DBI, vorbereitet und flankiert durch eine Reihe von Fortbildungsveranstaltungen und Workshops, etwa durch die Arbeitsgemeinschaft der Parlaments- und Behördenbibliotheken (APBB) 1996, bei der Max-Planck-Gesellschaft 1996 und 1997, der Arbeitsgemeinschaft der Spezialbibliotheken (ASpB) 1997, dem Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (HBZ) oder dem Verein der Diplombibliothekare an Wissenschaftlichen Bibliotheken (VdDB). Die bibliothekarischen Weihen erhielt das Thema durch seine ausführliche Repräsentation auf dem Frankfurter Bibliothekartag 1998. Überall haben sich die Bibliothekare der kleinen und kleinsten Bibliotheken zu organisieren begonnen, eigene Arbeitskreise und -gruppen gebildet, oft besonders unterstützt durch die noch junge, dabei höchst aktive Arbeitsgemeinschaft der Kunst- und Museumsbibliotheken (AKMB).

3.

Die Arbeit der One-Person Libraries, so zeigten bereits die ersten Diskussionen, stehen ganz im Zeichen der Trends, die zunächst in den USA für das 21. Jahrhundert der Bibliotheken formuliert wurden. Die Informationsdienstleistung wird umfassender: der Bibliothekar, die Bibliothekarin müssen ihren Arbeitsbereich erweitern. Es gilt, alle Arten von Information einzubeziehen und dabei nachdrücklich zu unterscheiden zwischen Informationsträger, also Datenbank oder Buch, und der Information selbst. In jedem Fall sind die Wünsche des Benutzers entscheidend: der Kunde ist König.⁸ Die zunächst vor allem im Management von Handel und produzierenden Unternehmen entwickelten Strategien zur Steigerung der Qualität von Produkten und Dienstleistungen aus der Sicht des Kunden dringen auch in den Bereich bibliothekarischer Dienstleistung

den Betrieb von OPLs. Berlin 1998 (dbi-materialien ; 169) (Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken ; 8); Guy St. Clair: One-Person Libraries: Fragen und Antworten aus der Praxis in 39 Beispielen. Berlin 1998 (dbi-materialien ; 178) (Arbeitshilfen für Spezialbibliotheken ; 9).

⁷ Hier sollen nur einige Beispiele genannt werden: Regina Peeters: Das Robinson-Crusoe-Syndrom und was man dagegen tun kann. Regensburg 1997; Brigitte Höckmair: OPL-Management, Wiesbaden 1997; Judith A. Siess: The Solo Librarians Sourcebooktagung. Eine Literaturdatenbank für den Bereich One-Person Libraries unter Einschluss der sog. Small Libraries ist u. a. über die Homepage der OPL-Kommission gegeben.

⁸ Vgl. Das OPL-Manifest. One-Person Librarianship als Informationsberuf. In: Bibliotheksdienst 31 (1997), S. 2281–2283 [Übers.: E. Morgenstern], zuerst erschienen in: The One-Person Library. A Newsletter for Librarians and Management 13 (1997), Nr. 10.

ein. Der in den USA vor allem von Elizabeth Orna propagierte „Informationskunde“⁹: Zufriedenheit ist das Maß der Dinge.

Dabei gehört zum umfassenden Informationsbegriff des 21. Jahrhunderts nicht nur die Masse der verfügbaren Daten, sondern auch das Sammeln, Aufbereiten und Präsentieren der Informationen. Den Kunden wird nicht mehr interessieren, wie und woher der Bibliothekar die Information bezieht, um ihn zufrieden zu stellen. Die One-Person Library wird zur Informationsberatung und Anlaufstelle für jegliche Art von Informationsbedarf werden, wobei die klassische Unterscheidung von Bibliothek, Archiv oder Dokumentation ihre Bedeutung verliert. Die Information muss schnell und richtig sein und dabei den Kontext der Fragestellung berücksichtigen. Der aus dem Amerikanischen abgeleitete Begriff dafür ist das „One Stop Shopping“, die „Kiosk-Informationsversorgung“. Dementsprechend ausgeweitet wird der Arbeitsbereich des One-Person Librarian. Er schließt neben den traditionellen Fertigkeiten den gesamten Bereich der Informationstechnologie und der Telekommunikation ein und verlangt auch die Beherrschung archivarischer und dokumentarischer Fertigkeiten.

Die Tätigkeit des One-Person Librarian erschöpft sich nicht mehr im Handhaben von Medien im Sinne von Datenträgern. Es findet bereits eine zunehmende Verlagerung statt von der Konzentration auf das Objekt Buch, Artikel, CD-ROM oder Website hin zum Inhalt, der mitzuteilen ist. Dabei werden auch wieder Reminiszenzen wach an den Bibliothekar früherer Zeiten, dessen Buchempfehlung auf sorgfältiger eigener Lektüre und Beachtung des Lesers beruhte.

Selbstverständlich ist auch hier die „Mission“, der besondere Auftrag, das Leitbild der Trägereinrichtung entscheidend. Von ihrem Bedarf ist abhängig, ob die Bibliothek eine Warenhausfunktion hat, deren Aufgabe es ist Materialien zu erwerben, zu erschließen und bereitzustellen (just-in-case-Informationsversorgung), oder ob sie die Funktion einer Informationsagentur übernimmt, bei der es um die richtige Information zur rechten Zeit geht, einerlei, wo und in welcher Form sie verfügbar ist (just-in-time-Informationsversorgung). In den meisten One-Person Libraries haben wir es mit Mischformen zu tun, was problematisch nur dort ist, wo die „Mission“ der Bibliothek mit der „Mission“ der Trägereinrichtung unzureichend abgestimmt ist.

Bei der Konzeption einer solchen Informationsagentur werden zwangsläufig gewohnte Denkfiguren zum Wachstum in der Medienauswahl und des Personalstandes obsolet. Die kundenorientierte, effiziente, also Beratung einschließende Handhabung der zunehmend elektronischen Medien bei der Beschaffung der gewünschten Informationen sind das Qualitätssiegel, nicht die Größe des Buchbestandes oder des Bibliotheksgebäudes.

Dabei ist der One-Person Librarian in neuer Weise zur Bewertung der

⁹ Elizabeth Orna: Practical information policies. - 2nd. ed. - 1999.

Informationen gehalten: „Wir schenken natürlich unseren Informationskunden stets Aufmerksamkeit, und wir hören uns genau an, was sie brauchen. Aber jetzt fügen wir der Vermittlung und Beratung das Element der Analyse und Interpretation hinzu, und daraus wird die maßgeschneiderte Information, und eine derartige Informationsversorgung möchte ich als „just-for-you“-Informationsversorgung bezeichnen. Es ist ein großes, ein gewaltiges Exempel, das wir da statuieren: wir sind von „just-in-case“ über „just-in-time“ zu „just-for-you“ übergegangen.“¹⁰

Der Kunde wird einen derartigen Qualitätsservice verlangen, wird es zumindest schnell gelernt haben, ihn zu verlangen. Und Spezialbibliotheken, insbesondere One-Person Libraries können ihn bieten. Das liegt an ihrer Nähe zum Kunden, ihrer Nähe zum Bestand und der Nähe zur Institution.

Erin Nagorske hat schon vor nunmehr acht Jahren eine Reihe von „Spielregeln“ veröffentlicht, die das neue Dienstleistungs-Selbstverständnis der Kleinstbibliotheken charakterisieren und dabei helfen kann, den angestrebten Standard zu erreichen. Demnach gilt es für eine 100 %ige Dienstleistung,

- eine dienstleistungsorientierte Einstellung zum Ausdruck zu bringen,
- das feedback der Nutzer herauszufordern,
- aus Kritik zu lernen,
- für einen hohen Anspruch an die Dienstleistung zu sorgen und ihn auch zu erfüllen,
- auf diesen Anspruch Einfluss zu nehmen und falls erforderlich Standards zu setzen,
- ein Informationsproblem des Nutzers weiter zu verfolgen,
- das Dienstleistungsangebot regelmäßig zu überprüfen,
- ein dienstleistungsorientiertes Ambiente zu schaffen,
- ein Leitbild, eine „Mission“ für Benutzerdienste zu bestimmen,
- pro aktiv zu sein,
- ein Motto zu haben,
- auf dem aktuellen Stand der Technologie zu sein und
- sich an die 100-Prozent-Regel zu halten.¹¹

Es zeigt sich, dass die Dienstleistung des One-Person Librarian in ständigem Fluss ist; es bedarf fortdauernder Anstrengung, sie den sich wandelnden Kundenbedürfnissen anzupassen.

Zu den wesentlichen Voraussetzung erfolgreicher spezialbibliothekarischer Arbeit gehört eine wiederkehrende, nicht auf einzelne, befristete Erhebungen beschränkte Erfolgskontrolle, etwa durch den Versand eines kurzen Fragebo-

¹⁰ So David R. Bender u. a. auf der 64. IFLA-Generalkonferenz in Amsterdam, August 1998.

¹¹ Erin Nagorske in: *The One-Person Library : A Newsletter for Librarians & Management*. 9 (1992), Nr. 5 [Übers.: E. Morgenstern].

gens an ausgewählte Nutzer, durch telefonische Nutzerbefragung oder auch durch das Nachfragen, wenn ein Nutzer länger ausbleibt. Fällt eine Erfolgskontrolle gut aus, dann sollte aber auch die Leitungsebene über die Erfolge der eigenen Spezialbibliothek informiert werden. Für die Selbstanalyse hat die Beratungsstelle für Spezialbibliotheken des EDBI entsprechende Materialien auf der Basis amerikanischer Veröffentlichungen bereitgestellt.¹²

4.

Was die Arbeit des Bibliothekars noch immer nachdrücklich behindert sind Statusprobleme, sie werden unter den Klagen immer an erster Stelle genannt. Häufig auch wird eine One-Person Library noch immer eher als Bücher-Verteilstation, ähnlich einer Materialausgabe, gesehen, statt als zentrale Anlaufstelle für effiziente Informationsversorgung.

Statusprobleme zeigen, dass der bibliothekarischen Dienstleistung oft allzu wenig Wert beigemessen wird. Zu den Ursachen dieser Geringschätzung zählt, dass Informationsdienstleistungen und -produkte kostenlos abgegeben werden, und dass der Wert der gelieferten Informationen nicht gemessen wird. Die gelieferte Information ist kein Verbrauchsgut. Die Kreativität in der Dienstleistung des Bibliothekars ist weder für den Nutzer noch für die Leitungsebene erkennbar. Schließlich auch zeigen sich Bibliothekarinnen und Bibliothekare zumeist als weniger gute Taktiker, wenn es darum geht, sich und ihre Leistung ins rechte Licht zu rücken.

Andererseits ist es noch immer allzu häufig der Fall, dass sich die Leitungsebene von Unternehmen oder Organisationen oder auch Forschungseinrichtungen nicht über den Wert der Information zur alltäglichen Problemlösung im klaren ist. Noch immer wird nicht ausreichend zu Kenntnis genommen, dass man sich mit Hilfe der One-Person Library einen wesentlich breiteren Zugriff auf relevante Fakten verschaffen und damit Effektivität und Produktivität der eigenen Arbeit steigern könnte.

Freilich sind auch die Erwartungen, die von der Leitungsebene an die Bibliothekare herangetragen werden, zu wenig bekannt und zu wenig berücksichtigt. Zunächst erwartet das Management vom zuständigen Bibliothekar bzw. seiner Kollegin eine genaue Kenntnis der Trägerorganisation in allen Einzelheiten. Dazu zählt die Kenntnis von Zweckbestimmung und Zielsetzung der Organisation, die Kenntnis, wie Macht und Einfluss innerhalb der Organisation verteilt sind, durch welche Kanäle Informationen in der Organisation fließen, über-

¹² One-Person Librarians . Fragebogen zur Selbstanalyse. In: Bibliotheksdienst 32(1998), S. 14-16, S. 291-295, S. 495-499. Zuerst erschienen in: The One-Person Library : A Newsletter for Librarians & Management. 14 (1997), Nr. 7/8 [Übers.: E. Morgenstern].

haupt: wie die Organisationsstruktur beschaffen ist. Zu den Erwartungen zählt aber auch, dass ein „feeling“ für die Rolle der Bibliothek innerhalb der Organisation vorhanden ist und die Identifikation mit der Organisation als ganzer. Neben der fachlichen Qualifikation, zu der Verständnis für die Nutzer und ihre Bedürfnisse und ein Talent für die Analyse der Informationsbedürfnisse zu rechnen sind, werden auch eine ganze Reihe von Verwaltungstugenden erwartet: Darstellung- und Durchsetzungsvermögen hinsichtlich einer adäquaten Ausstattung, Kenntnis der Verwaltungstechniken und –abläufe und ein gerütteltes Maß diplomatischen Geschicks bei der laufenden Versorgung der Leitungsebene mit aktuellen Informationen.

Wie nun muss der Bibliothekar beschaffen sein, der solch hochgespannten, aber auch den eigenen Erwartungen an eine perfektionierte Dienstleistung gerecht zu werden vermag. Sechs Eigenschaften werden genannt, über die man grundsätzlich, vor allem aber als One-Person Librarian verfügen sollte: Die Fähigkeit zu analytischem Denken, Selbstvertrauen und Flexibilität, Sinn für Humor, Geduld und hohe Belastbarkeit. Dieser und ähnliche Eigenschaftskataloge werden ausgeführt in einer breiten Kompetenzdiskussion, wie sie etwa auf der IFLA-Tagung 1997 in Kopenhagen geführt wurde.¹³ Dabei zeigt sich, dass durchgängig der größte Wert nicht etwa auf die rein fachliche, sondern auf die persönliche Kompetenz gelegt wird, und hier wiederum vorrangig auf Managementfähigkeiten. Die Kompetenzen werde unterschiedlich gruppiert. Das Modell der Library Association innerhalb ihres „Framework für Continuing Professional Development“ (London, 1992) wird hier abgebildet (und diente z. B. dem DBI bei Projektarbeiten als Vorbild)¹⁴:

1. Library and information skills

- Identify needs of those to be served
- Meeting user needs and demands
- Customer care
- Organising knowledge and information
- Retrieving knowledge and information
- Sources of information
- New developments in products, processes and services

2. Personal effectiveness/ communication

- Problem solving
- Verbal communications
- Written communications

¹³ Vgl. den Tagungsbericht von Gudrun Behm-Steidel/Barbara Jedwabski: Bibliothekarische Fort- und Weiterbildung weltweit. In: Bibliotheksdienst 31 (1997), S. 1927–1930.

¹⁴ Vgl. die deutsche Übersetzung der Leitsätze: Kompetenzen für Spezialbibliothekare des 21. Jahrhunderts. Mit einer Einf. Von Diann Rusch-Feja. In: Bibliotheksdienst 31 (1997), S. 599–609. Der ausführliche, originale Volltext ist im Internet abrufbar unter <http://www.sla.org/professional/competency.html>.

- Coaching
- Teamwork
- 3. Management skills
 - Planning
 - Finance/ budgeting
 - Personnel/ staff management
 - Leadership
 - Marketing
 - Performance review
- 4. Corporate skills
 - Achieving goals and objectives of parent organisation through library and information services
 - Using the organisational context
 - Awareness of national and local policies
 - Political know-how

Gefragt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Sinn für Unternehmensstrategien und Management, mit der Bereitschaft, sich mit der jeweiligen Organisation und ihren relevanten Informationsbedürfnissen zu identifizieren, mit strategischen und praktischen Fertigkeiten und dazu möglichst mit einem gewissen Ehrgeiz, Einfluss zu nehmen, zu gestalten und Leitungsfunktionen auszufüllen. Die Bibliothek selbst sollte eine führende Rolle innerhalb der Organisation spielen, sollte eine flexible Arbeitsweise zeigen und ein Gefühl von Begeisterung und Innovation vermitteln.

Längerfristig wird sich unter solchen Umständen dann schon die Frage stellen, ob die traditionellen bibliothekarischen Fertigkeiten und Erfahrungen überhaupt noch als ein wesentliches Element für unternehmerischen Erfolg betrachtet werden können, und ob die Informationsspezialisten eine entscheidende Rolle behaupten werden? Oder, umgekehrt formuliert, wird es völlig neue Informationsberufe geben bzw. werden die Organisationen mit ihrem Anforderungsprofil nach „neuen“, nach den überkommenen Kriterien berufsfremden Leuten Ausschau halten?

5.

Was bisher über die One-Person Library und ihre Leitung gesagt wurde, und was allgemeiner auch auf die berufliche Wirklichkeit der Spezialbibliothekarinnen und -bibliothekare anwendbar ist, lässt sich zusammenfassen im Vergleich mit einer Berufssituation, wie sie etwa vor 10 Jahren üblich war. So konnte der bevorzugte Umgang eines Diplombibliothekars für den gehobenen wissenschaftlichen Dienst den ihn umgebenden Materialien gelten. Von seiner Biblio-

thek ging keine Initiative aus, seine Arbeit war reaktiv. Heute bemühen wir uns, proaktiv, nicht reaktiv, zu sein, wir suchen unsere Nutzer am Arbeitsplatz auf, besprechen mit ihnen vor Ort ihre Informationsbedürfnisse. Der Umgang gilt verstärkt auch den zwischenmenschlichen Beziehungen: „Management by walking around“.

Die Bibliothek arbeitete in der Regel ohne Kosten für den Nutzer und bedurfte kaum einer haushaltstechnischen Legitimation. Heute muss in Kosten-Nutzen-Relationen gedacht werden. Die Konkurrenz auf dem Markt der Informationsanbieter macht es notwendig, dass Bibliotheken betriebswirtschaftliche Aspekte wie Marketing oder Qualitätssicherung in den Vordergrund ihrer Arbeit stellen.

Hierarchische Strukturen bestimmten das Bild: Entscheidungen wurden „oben“ getroffen und „unten“ ausgeführt. Ein aktiver Beitrag zu den Unternehmenszielen konnte kaum geleistet werden. Oft wurden Informationen ohne Kenntnis des Gesamtprojekts und ohne Kenntnis ihrer späteren Verwendung zusammengestellt. Die wissenschaftliche Spezialbibliothek bzw. die One-Person Library der Zukunft wird sich dagegen als zentrale Einrichtung ihrer Trägerorganisation präsentieren. Ihre Existenz wird bestimmt durch die Fähigkeit, Unternehmensziele proaktiv zu erkennen und in adäquate Informationsdienstleistungen umzusetzen.

Prestige und Leistungsfähigkeit einer Bibliothek waren bestimmt von quantitativen Maßstäben: Bestandsgröße, Nutzerzahlen, Ausleihzahlen, Finanzmittel etc. Die Zukunft gehört aber nicht der bestandsorientierten, sondern der nachweis- und beschaffungsorientierten Einrichtung. Im Mittelpunkt allen Bemühens steht nicht die Sammlung, sondern die Dienstleistung und der Kunde; seine Bedürfnisse bestimmen die Dienstleistungsziele: Schnelligkeit, Präzision, Aktualität, Relevanz, Neuheitswert sowie Zuverlässigkeit, Form und Verfügbarkeit der Information. Und dies alles in Hinblick auf den Nutzen für den Kunden.

Das Spektrum der Dienstleistungen wird sich mit den Ansprüchen der Kunden erweitern, verlangt zugleich neue Kompetenzen. Der Begriff davon und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen müssen neu entdeckt werden. Neben das bibliothekarische resp. das informationswissenschaftliche Expertenwissen treten Kenntnisse der Organisationskultur, Kompetenz in Fragen des Sozialverhaltens und von Gruppenstrukturen ebenso wie des Managements oder der Technologie.

Der Einsatz neuer Medien und Informationstechnologien zieht sich wie ein roter Faden durch fast alle genannten Unterschiede zur früheren Situation der Spezialbibliotheken. Die technologische Entwicklung hat den Wandel im Dienstleistungsverständnis möglich gemacht, hat ihn oft genug erzwungen. Durch weltweite Vernetzung stehen unseren Kunden im Prinzip die Bestände aller relevanten Informationseinrichtungen zur Verfügung. Eine Bibliothek ist

in diesem Zusammenhang nicht mehr das Synonym für eine physische Sammlung von Medien, sondern sie ist Teil einer globalen virtuellen Bibliothek, die kontinuierlich wächst. Die Nutzer werden sich in Zukunft nicht mehr unbedingt an die Bibliothek oder Informationseinrichtung wenden, die geographisch für sie am nächsten liegt; sie werden sich die Einrichtung aussuchen, die die beste Dienstleistung erbringt.

„Migration“ ist seit jeher typisch für Bibliotheksbestände, sei es durch Schenkungen, auch in Vermächtnissen, sei es durch Tausch oder durch Diebstahl. Daran gehört auch die Bestimmung der Provenienzen maßgeblich zu jeder Bibliotheksgeschichte. In ungewöhnlichem Ausmaß haben Kapuzinerkonvente seit einem Dekret Papst Innozenz' X. von 1648¹ Dubletten und weniger benötigte Bücher untereinander ausgetauscht. Es ist daher oft schwierig, teilweise unmöglich, für einen bestimmten Zeitpunkt den Besitzer eines Buches, das im Laufe der Zeit zwischen verschiedenen Klosterbibliotheken gewandert ist, zu ermitteln.

Der Freistaat Bayern besteht jedoch auch heute noch auf seinem Eigentum an allem, was ihm durch die Säkularisation 1802/ff. zugefallen ist. Dazu zählen auch jene Bücher, die nicht eingezogen worden sind, sondern in den zwar verstaatlichten, aber als sogenannte Zentral- oder Aussterbeklöster fortbestehenden Mönchern verblieben sind. Ein Recht durch Exziren wird auch nach 200 Jahren nicht merkant – über umso weniger, als eben auch die Konventbibliotheken dieser Klöster staatlich geblieben sind. Dass zumindest den staatlichen Verantwortungsträgern dabei schon seit langem nicht ganz wohl zu sein scheint, dürfte die Tatsache zeigen, dass die staatlichen Archive – gegen alle Gewohnheit – statt weit über 100 Jahre nach der Säkularisation für jede historische Forschung verschlossen blieben, um so wenig Jahrzehnten sind sie ungeschickt zugänglich.² Der frühere Generaldirektor der Bayerischen Staatlichen Bibliotheken, Dr. Ferdinand Derschke, äußerte erst jüngst Verständnis für die „nach wie vor lebenden latenten Vorbehalte“ gegen die Säkularisation, die bayerische „Kulturrevolution“ und ihre Erbeher, aber auch [...] gegenüber den noch zu Anfang dieses Jahrhunderts von München aus mehrfach organisierten Abgabenverweigerer oder schierer Stückhändler aus der Provinz.“³

Dass dieser Ansatz jedoch auch noch heute mit Nachdruck durchgesetzt

¹ Vgl. z. B. in den Gesamtzensus von 1925 Nr. 213.

² Richard Witt: Die Säkularisation der bayerischen Klöster 1802/03. Neue Forschungen zu Vorgeschichte und Ergebnissen, vorgelegt am 2. Juli 1962, München, 1961 (Bayerische Akademie der Wiss., Phil.-Hist. Kl., 1962), S. 1 (Anm. 1).

³ Ferdinand Derschke: Bayern vom Siebzehnten bis zum Ansturm der Sozialen Revolution, 1648–1918, in: Geschichte der Bayerischen Staatlichen Bibliothek München, München, 1963 (Bayerische Akademie der Wiss., Phil.-Hist. Kl., 1963), S. 200.