

B I B L I O T H E K A K T U E L L

Informationsblatt für die Mitarbeiter der
Bibliothek der Universität Konstanz



2. Februar 1978

Heft 35

I N H A L T

Seite

Zu diesem Heft	1
Kolloquium zum Fragebogen "Mobiler Arbeitseinsatz"	2
Arbeitsplatzwechsel oder "Job rotation" ?	11
Flexibilität - Quo vadis ?	13
Aufgabenwechsel und Arbeitsplatzgestaltung in der Bibliothek	19
Personaleinsatz an der Brunel University Library	33
Ein neues Bibliothekssignet	38
Systematische Erschließung der Dissertationen	41
Neue Wege der Sacherschließung	44
CIP-Daten - Nutzung bei der Katalogisierung	46
Planung künftiger Konstanzer Kolloquien	49
Der war's	50
Welche war's ?	51
Unsere Seite für die kleinen Leser	52
Geschäftsgang B	53
Zum Stand der Altdatenüberführung	54
Wird Bibliothek Aktuell auch außerhalb von Konstanz gelesen ?	56
Universitätsgesetz vom 10. November 1977	57
Nachrichten	59
Ausstellung Kurt Wolff Verlag 1913 - 1930	63
Blitz-info	64

BIBLIOTHEK AKTUELL. Informationsblatt für die Mitarbeiter der
Bibliothek der Universität Konstanz

7750 Konstanz, Universitätsstr. 10, Postfach 7733

Herausgeber: S. Bolder, R. Esser, A. Houtermans, W. Lehmler,
G. Schmitz-Veltin, K. Wilkens

Mitarbeiter dieses Heftes: R. Bergmann (B), S. Bolder (Bo),
Ch. Davis (Ds), R. Esser (Es),
H. Hug (Hg), W. Lehmler (Le),
J. Marbach (Ma), H. Rauhut (R),
G. Schmitz-Veltin (SV), I. Schnabl (Schb),
J. Stoltzenburg (Sto), R. Volland (Vo),
K. Wilkens (Ws), R. Wolter (Wo).

Redaktion dieses Heftes: W. Lehmler/R. Esser

Auflage: 300 Exemplare

Druck: Druckerei der Universität Konstanz

ISSN: 0342-9636

ZU DIESEM HEFT

BIBLIOTHEK AKTUELL wird von den Mitgliedern der Bibliothek für diese gemacht; es ist ihr Sprachrohr in dem Maße, wie es dazu benutzt wird. Daß man sachliche Diskussion, Information und Kritik verbunden mit Fairness zusammenbringen kann, versucht dieses Heft zu zeigen. Wenn BIBLIOTHEK AKTUELL zur Vergrößerung von Transparenz und Rationalität im Betrieb beiträgt, hat es eine wichtige Zielsetzung erfüllt. Wir wollen laufend über Planungen aus Projekten, über Nachrichten aus den Abteilungen, über Dinge, die uns angehen, auch wenn sie außerhalb unseres Gartenzaunes passieren, berichten.

In diesem Heft haben wir das Thema größerer Flexibilität im Betrieb aufgegriffen. Ein Artikel geht auf eine kontroverse Personalentscheidung ein, ein anderer berichtet über eine Umfrage unter den Mitarbeitern; schließlich wird über verschiedene Formen flexibler Arbeitsgestaltung und über ein spezielles Verfahren einer englischen Bibliothek berichtet. Der Bibliotheksdirektor legt seine Zielvorstellungen und den Gesamtrahmen, in dem diese stehen, dar und wagt damit das Risiko zu berichten, bevor etwas als Gesamtplan festgelegt

ist. Wir meinen, dies ist in der Tat eine wichtige Voraussetzung zur Mitwirkung der Mitarbeiter:

Information und Offenheit zu einer angemessenen Zeit. Angemessen ist der frühest mögliche Zeitpunkt. Offenheit wird natürlich auch vom einzelnen insofern erwartet, als Mitwirken höchstens diejenigen können, die mitreden. Daß das einen Sinn hat, geht aus dem Handlungsspielraum hervor, wie er im Artikel von Herrn Stoltzenburg dargelegt wird. BIBLIOTHEK AKTUELL hofft, daß die Mitarbeiter das Thema auch in Form von Beiträgen für unsere Zeitschrift aufgreifen.

Wer schreibt uns ?

Die Redaktion



H. Rauhut

KOLLOQUIUM ZUM FRAGEBOGEN "MOBILER ARBEITSEINSATZ"

Angeregt durch die Einführung neuer Geschäftsgänge und den damit verbundenen Veränderungen in der Organisationsform, haben wir 5 mögliche Modelle entwickelt. Wir wollten herausfinden, ob bei den Mitarbeitern Interesse besteht, an den traditionellen Organisationsformen der Bibliothek etwas zu ändern. Außer acht gelassen wurde dabei, daß in gewisser Weise die rechtlichen Bestimmungen der altergebrachten hierarchischen Organisationsform einen limitierenden Rahmen setzen - z.B. in der Vergütung.

Wir haben uns nur mit einer kurzen Beschreibung der Modelle begnügt und unsere eigenen Vorstellungen nicht weiter ausgemalt, um einerseits eine objektive Bewertung der Modelle durch die Befragten zu erhalten und andererseits zur Kritik anzuregen. Diese Verfahrensweise ist von vielen bemängelt worden, und wir gehen mit den Kritikern insoweit konform, daß man das Problem in Zukunft für ähnliche Vorhaben weiter überdenken sollte. Sicher ließe sich vieles in Gestaltung und Ausführung des Fragebogens verbessern, deshalb sind wir für jeden kritischen Verbesserungsvorschlag dankbar; allerdings sind viele Argumente gegen diesen Fragebogen oft nicht von der Sache her begründet, sondern

- a) zum Teil durch eine Personalentscheidung vor Weihnachten und die daraus resultierenden Ressentiments bedingt, die sich durch Angst vor Willkür bis hin zur Existenzangst äußern;
- b) aber auch unabhängig von diesem Ereignis sind persönliche Motivationen, wie Vorteile des Status quo für die eigene Person erkennbar.

Eine aussagekräftige Auswertung war wegen der geringen Beteiligung an der Fragebogenaktion sehr schwierig. Von insgesamt 116 ausgeteilten Fragebogen kamen nur 46 zurück, davon waren zudem viele nur teilweise beantwortet, so daß die Werte für eine statistische Berechnung kaum ausreichten. Als Stimmungsbarometer erwiesen sich zum einen die Bemerkungen zum Fragebogen selbst und zu den vorgestellten 5 Modellen, zum anderen die Benotungstabelle für die Modelle.

An dieser Stelle möchten wir all denen, die den Fragebogen zurückgeschickt haben, für ihre Mitarbeit herzlich danken.

- 1. In welcher Abteilung arbeiten Sie ? ----- 31 -----
- 2. Welcher Gehalts-/Vergütungsgruppe gehören Sie an ? ----- 22 -----

- 3. Halbtagsbeschäftigte ? 12 ja 22 nein
nicht beant. 7

MODELL I "Halbtagswechsel"

- 4. Würden Sie gern halbtags in einer anderen als Ihrer jetzigen Abteilung arbeiten ? 10 ja 23 nein
- 4.1 Wenn ja, würden Sie eine bestimmte Abteilung bevorzugen ? 8 ja 1 nein
- 4.2 Welche ? Es können auch mehrere angegeben werden. nicht beant. 8

4.3 Bemerkungen zu diesem Modell (Bedingungen, Ergänzungen, Modifikationen)

MODELL II "Tageswechsel"

- 5. Würden Sie gern planmäßig täglich den Arbeitsplatz wechseln ? 1 ja 38 nein → weiter Frage 6
 - 5.1 Falls ja, wieviele Arbeitsplätze pro Woche ? 2 3 4 5
 - 5.2 Bemerkungen zu diesem Modell (Bedingungen, Ergänzungen, Modifikation) 2 nicht beant.
-

MODELL III "Langzeitwechsel"

- 6. Würden Sie gern in längeren Zeitabständen Ihren Arbeitsplatz wechseln ? 3 kein Wechsel 2 halbjährlich 1 jährlich 8 alle 2 Jahre 3 alle 5 Jahre 8 sonstiger Zeitraum 6 nicht beant.
 - 6.1 Bemerkungen zu diesem Modell (Bedingungen, Ergänzungen, Modifikation)
-
-

BEGRÜNDUNGEN FÜR IHRE JEWEILIGE ENTSCHEIDUNG ZU DEN FRAGEN 4 - 6

7. Nur beantworten, wenn bei Frage 4 und/oder 5 "nein" bzw. bei Frage 6 "kein Wechsel" angekreuzt wurde.

Begründung für die Ablehnung mobilen Arbeitseinsatzes (Mehrfachankreuzung möglich):

falls nein bei Frage:

Ich bevorzuge generell einen festen Arbeitsplatz

4	5	6
13	12	10

Ich bevorzuge generell mehrere feste Arbeitsplätze

2	5	
---	---	--

Ich bin mit meiner jetzigen Arbeit zufrieden

14	18	11
----	----	----

Ich bin in einem gut eingearbeiteten Team, in dem ich bleiben möchte

8	9	10
---	---	----

Ich halte die Arbeitsbelastung in einer anderen Abteilung für noch höher

1	2	2
---	---	---

Ich befürchte, daß das Arbeitsklima in einer anderen Abteilung nicht so gut ist wie in der eigenen

8	9	7
---	---	---

Ich möchte mich nicht umgewöhnen müssen

2	2	3
---	---	---

Es gibt für mich keinen besseren Abteilungsleiter als den jetzigen

3	6	3
---	---	---

Sonstige Gründe. Welche ?

1	1	
---	---	--

Nicht beant.

9		
---	--	--

8. Falls Frage 4, 5 bzw. entsprechend Frage 6 mit "ja" beantwortet:

falls ja bei Frage:

Mir ist meine jetzige Arbeit - einen ganzen Tag ausgeführt - zu eintönig

4	5	6
2		

Ich will wissen, was bzw. wie in den anderen Abteilungen des Hauses gearbeitet wird

7	1	14
---	---	----

Mir gefällt das Betriebsklima in meiner jetzigen Abteilung nicht

		1
--	--	---

Die Arbeitsplatzbelastung ist bei mehreren Arbeitsplätzen ausgeglichener

1		
---	--	--

Sonstige Gründe. Welche ?

		2
--	--	---

Nicht beant.

7		
---	--	--

9. Sollte ein Arbeitsplatzwechsel für alle vorgeschrieben sein nur Interessierten angeboten werden ?

3 ja 26 nein
 36 ja 1 nein

MODELL IV "Feuerwehrtruppe"

11. Eine Alternative zu den Modellen I - III ist der Aufbau einer sogenannten "Feuerwehrtruppe", eine bei Notfällen in allen Abteilungen einsetzbare, breit ausgebildete Mannschaft.

nicht beant. 12
 nicht beant. 4

Halten Sie eine solche Gruppe in unserer Bibliothek für sinnvoll ?

20 ja 16 nein

Sind Sie bereit, in einer solchen Feuerwehrtruppe mitzuarbeiten ?

13 ja 21 nein

11.1 Bemerkungen zu diesem Modell (Bedingungen, Ergänzungen, Modifikationen)

nicht beant. 5
 nicht beant. 7

MODELL V "Integrierte Teamarbeit"

12. Als fünftes ist ein weitergehendes Modell denkbar, bei dem von der Spezialisierung einzelner Abteilungen abgegangen wird. Statt dessen könnte die gesamte Buchbearbeitung weitgehend in die Hand von Teams gelegt werden, innerhalb derer die verschiedenen Arbeitsvorgänge nicht unbedingt starr auf die Mitglieder verteilt sein müßten.

Halten Sie dieses Modell in unserer Bibliothek für sinnvoll ?

20 ja 14 nein

Würde es Ihnen Spaß machen, in einem solchen Modell zu arbeiten ?

19 ja 9 nein

12.1 Bemerkungen zu diesem Modell (Bedingungen, Ergänzungen, Modifikationen)

nicht beant. 7
 nicht beant. 13

Geben Sie bitte jedem Modell eine Bewertungsnote zwischen 1 (beste Wertung) und 5.

Note Modell	1	2	3	4	5
I	5	3	3	9	11
II	1	0	4	6	19
III	11	10	6	3	0
IV	5	6	9	6	5
V	5	14	7	2	4

Modell I
 Modell II
 Modell III
 Modell IV
 Modell V
 nicht beant. 8

Auswertung der Benotungstabelle

Das Notenschema haben wir nach verschiedenen Gesichtspunkten ausgewertet. Die Tendenz ist aus den Tabellen, insbesondere der Nettoverteilung deutlich zu erkennen: Die Nettoverteilung ergibt sich, wenn man die Summe der Bewertungsstufen (1 + 2) von der Summe der Bewertungsstufen (4 + 5) bzw. die Summe der Bewertungsstufen (4 + 5) von der Summe der Bewertungsstufen (1 + 2) abzieht.

Danach ergibt sich folgendes Ergebnis:

Halbtags- und Ganztagskräfte sind sich in der Ablehnung der Modelle für "Halbtagswechsel" (I) und "Tageswechsel" (II) einig, wobei zu bemerken ist, daß Modell I für Halbtagskräfte nicht relevant ist.

Die beiden Gruppen sind unterschiedlicher Meinung in der Bewertung der Modelle "Langzeitwechsel" (III) und "Integrierte Teamarbeit" (V). Während die Ganztagskräfte die "Integrierte Teamarbeit" am besten bewerten, bevorzugen die Halbtagskräfte den "Langzeitwechsel" (III).

Die Einstufung von Modell IV, der "Feuerwehrtruppe", ist wegen der geringen Fallzahl sehr unsicher; wie überhaupt daraufhingewiesen werden muß, daß aus diesem Grunde für alle Modelle keine signifikanten Werte erzielt werden können.

1.) Alle Antworten ausgewertet

Modell \ Note	Note			N
	1+2	3	4+5	
I	8	3	20	31
II	1	4	25	30
III	21	6	3	30
IV	11	9	11	31
V	19	7	6	32

Nettoverteilung

Modell \ Note	Note		
	1+2	3	4+5
I		3	12
II		4	24
III	18	6	
		9	
V	13	7	

2.) Antworten der Ganztagskräfte

Modell \ Note	Note			N
	1+2	3	4+5	
I	7	1	16	24
II	1	3	19	23
III	16	5	3	24
IV	7	8	9	24
V	17	5	2	24

Nettoverteilung

Modell \ Note	Note		
	1+2	3	4+5
I		1	9
II		3	18
	13	5	
IV		8	2
V	15	5	

3.) Antworten der Halbtagskräfte

Note \ Modell	1+2	3	4+5	N
I	1	2	4	7
II		1	6	7
III	5	1		6
IV	4	1	2	7
V	2	2	4	8

Nettoverteilung

Note \ Modell	1+2	3	4+5
I		2	3
II		1	6
III	5	1	
IV	2	1	
V		2	2

Schb

Zusammengefaßte Aussagen der Bemerkungen

Wichtigen und detaillierten Aufschluß über die Wünsche und Vorstellungen der Mitarbeiter über die reinen Fragen nach bevorzugten Modellen hinaus geben die bei den verschiedenen Fragen möglichen Bemerkungen (Bedingungen, Ergänzungen, Modifikationen). Von dem dazu angebotenen Platz ist reichlich Gebrauch gemacht worden.

Im folgenden sollen die Äußerungen zunächst nach Modellen und etwas systematisch zusammengefaßt dargestellt werden.

Modell I (hier wurden auch einige Bemerkungen zu Modell I - III gemacht)

Vor allem auf die persönlichen Interessen sollte Rücksicht genommen werden und ein Wechsel nur mit dem Einverständnis des Betreffenden geschehen. Auch möchte man sich das Recht vorbehalten, den Wechsel rückgängig zu machen.

Daneben spielen arbeitstechnische Überlegungen eine Rolle:

Häufiger Wechsel = fehlende Kontinuität, durch den täglichen Wechsel sinkt das Verantwortungsbewußtsein für die Arbeit, schwierige Arbeiten werden abgewälzt man kann nicht alle Tätigkeiten immer pünktlich abschließen; statt "wilder Rotation" wird sinnvolle Ergänzung durch logisch vor- oder nachgeordnete Arbeit in anderen Abteilungen für besser gehalten (das entspräche ja etwa Modell V).

Ein Problem wird in der Abteilungszugehörigkeit gesehen: Zugehörigkeit zu 2 und mehr Einheiten bedeutet keine Zugehörigkeit,

an welchen Abteilungsbesprechungen soll man teilnehmen ?

Arbeitsplatzwechsel wird für den Durchlauf der Bücher ungünstig beurteilt, so habe sich auch der Probelauf des Geschäftsgangs B nicht bewährt (halbtags Titelaufnahme - halbtags Akzession).

Vor die Wahl gestellt, die jetzige Abteilung ganz zu verlassen oder halbtags an anderer Stelle zu arbeiten, wurde Halbtagswechsel bevorzugt.

Wenn höhere Fachkenntnisse verlangt werden, sollte auch die Vergütung angepaßt werden.

Modell II Ganztagswechsel

Die Anmerkungen zu Modell II ähneln stark denjenigen von Modell I: es ist ungünstig, immer irgendwo eine angefangene Arbeit liegen zu lassen; es wird auf Nachteile verwiesen, die dadurch entstehen, daß man sich täglich auf Anderes konzentrieren muß: Nervosität und Anspannung nehmen zu; mehr als zwei Arbeitsplätze werden für zuviel gehalten.

Modell III Langzeitwechsel

Modell III wird weitgehend akzeptiert, jedoch mehrfach unter der Bedingung, daß jeder Wechsel nur auf eigenen Wunsch, nach Rücksprache, mit Einverständnis vorgenommen wird, wobei man auch mitbestimmen möchte, wohin man kommt.

So wird dann auch zur Findung des jeweils geeigneten Arbeitsplatzes vorgeschlagen, erst alle Abteilungen des Hauses mehr oder weniger lange (1/2 - 1 Jahr) kennenzulernen, um sich dann für einen festen zu entscheiden. Damit wären auch die inneren Zusammenhänge in dem bisher (!) auf Abteilungen festgelegten Bibliotheksgefüge besser kennenzulernen.

Langfristiger Arbeitsplatzwechsel soll auch Abteilungs-Cliquen entgegenwirken.

Andererseits wird Modell III befürwortet, weil man nicht gleich wieder wechseln soll, wenn man gerade erst richtig eingearbeitet ist bzw. frühestens dann, wenn dies soweit ist.

Modell III wird abgelehnt, weil die eigene Abteilung, obwohl die Arbeit dort eintönig ist, noch immer für die abwechslungsreichste gehalten wird oder weil man für ein anderes Modell ist (IV).

Bei älteren Mitarbeitern sollte auf die möglicherweise geringere Flexibilität Rücksicht genommen werden.

Modell IV Feuerwehrtruppe

Modell IV scheint die Gemüter stark bewegt zu haben, da hier am meisten angemerkt wurde. Ursache mag allerdings auch die mangelnde Konkretisierung des Modells im Fragebogen gewesen sein.

Es wird für kaum glaubhaft gehalten, daß eine breit ausgebildete Mannschaft in allen Abteilungen sinnvoll einzusetzen wäre, weil

dabei zwangsläufig Interessen der Angestellten unberücksichtigt bleiben,
die Einarbeitungszeiten zu lang sind,
es bei einer Bibliothek dieser Größe unmöglich ist, alles perfekt zu wissen,
das niemand länger als zwei Jahre aushält,
die Belastungen in einer "Feuerwehrtruppe" unzumutbar sind,
die Fehler der Feuerwehrtruppe als Mehrarbeit für die Abteilung anfallen.

Außerdem soll die "Feuerwehrtruppe" nur auf Kosten der Betroffenen die fehlenden Stellen kaschieren. Darüberhinaus wird die Meinung geäußert, daß die entsprechenden (?) Abteilungen groß genug sind, um das Feuer bei entsprechendem Arbeitswillen selbst löschen zu können.

Ähnlich die Frage, wer während der Löscharbeiten die Arbeit der Feuerwehrleute macht.

Darüberhinaus soll die "Feuerwehrtruppe" nur vorübergehend bestehen, ohne Dauerstelle.

Sinnvoll sei sie auch nur, soweit Bereitschaft vorhanden sei.

Positiv wird gewertet, daß

die Bindung der Mitarbeiter an einzelne Abteilungen erhalten bleibt,

ein Überblick über den gesamten Arbeitsablauf und damit auch die Probleme anderer Abteilungen gewonnen wird,

und im übrigen werden sich nur solche Mitarbeiter beteiligen, die

so etwas gern machen.

Einschränkend wird argumentiert, daß dieses Modell für alle Abteilungen kaum möglich sei, vielmehr eine Einsatzfähigkeit in 2 - 3 Abteilungen ausreicht, weil man sich sonst verzettelt und dauernd umlernen muß.

Modell V Integrierte Teamarbeit

Bei Modell V wird von vielen eine Schwierigkeit in der unterschiedlichen gehaltsmäßigen Eingruppierung, der Hierarchie, gesehen, die Ungerechtigkeitsgefühle aufkommen läßt bzw. praktisch nicht durchführbar sein soll. Daneben wird für das notwendige menschliche Zusammenpassen eine rücksichtsvolle Personalpolitik gefordert.

Die Arbeitsvorgänge im Team sollen nicht starrverteilt sein, sondern jeder soll jedes machen. Allerdings wird auch vermutet, daß man sich in den Gruppen spezialisieren würde, was wieder zu Fließbandarbeit führt.

Zu den übrigen Fragen wurden gleichfalls Bemerkungen gemacht. Soweit sie nicht im Tenor mit schon beschriebenen zusammenfallen, seien sie hier erwähnt:

Es wird bemängelt, daß nur Modelle zu bewerten waren und nicht Arbeitsplatzwechsel an sich in Frage gestellt war (wir meinen allerdings, daß 70 nicht abgegebene Fragebögen eine deutliche Antwort sind !), bei den Fragen 7) und 8) wurde unlautere Absicht unterstellt.

Und zum Schluß: "Zur Information: die Direktion ist der Meinung, Arbeitsplatzwechsel müßte sich geheim bis zur letzten Minute vollziehen, und das Personal sei auch dieser Meinung, ich nicht ! Abstimmung darüber ! Dieser Fragebogen ist schlecht aufgestellt, meine Meinung konnte darin nicht zum Ausdruck gebracht werden. Widersprüche die sich nicht mit einfach Ja und Nein in den Griff bekommen lassen."

ARBEITSPLATZWECHSEL ODER "JOB ROTATION"?

Im Dezember des vergangenen Jahres gab es in unserem Hause zwei Stellenumbesetzungen, die eine heftige Diskussion unter den Kollegen auslösten.

Dies lag zum Teil daran, daß diese Entscheidung getroffen wurde ohne Einverständnis derjenigen, die den Arbeitsplatz wechseln mußten, und auch ohne Einverständnis des Abteilungsreferenten und Abteilungsleiters (wobei ich hiermit nur für eine Abteilung sprechen will). Zum anderen kam mit diesem Arbeitsplatzwechsel das Stichwort "job rotation" ins Gespräch.

Sollte hiermit eine neue Organisationsform eingeführt werden ?

Job rotation ist ein Mittel gegen Arbeitsmonotonie, die sich negativ auf Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft auswirkt. Monoton wird eine Tätigkeit dann, wenn in einem arbeitsteiligen Geschäftsgang immer nur der gleiche, eng begrenzte Teilvorgang zu bearbeiten ist.

Durch die Möglichkeit, in bestimmten festgelegten Zyklen die Bearbeitung eines solchen Teilvorgangs und damit auch den Arbeitsplatz innerhalb des Geschäftsgangs zu wechseln, soll für eine gewisse Abwechslung gesorgt werden. Die jeweilige Umstellung auf einen anderen Teilvorgang bringt eine Erweiterung der Kenntnisse, vermittelt eine größere Übersicht über den Geschäftsgang und fördert die allgemeine berufliche Qualifikation. Dadurch wird - geschieht der Wechsel im Einvernehmen mit dem Betroffenen - durchaus Arbeitsinteresse und -zufriedenheit erhöht.

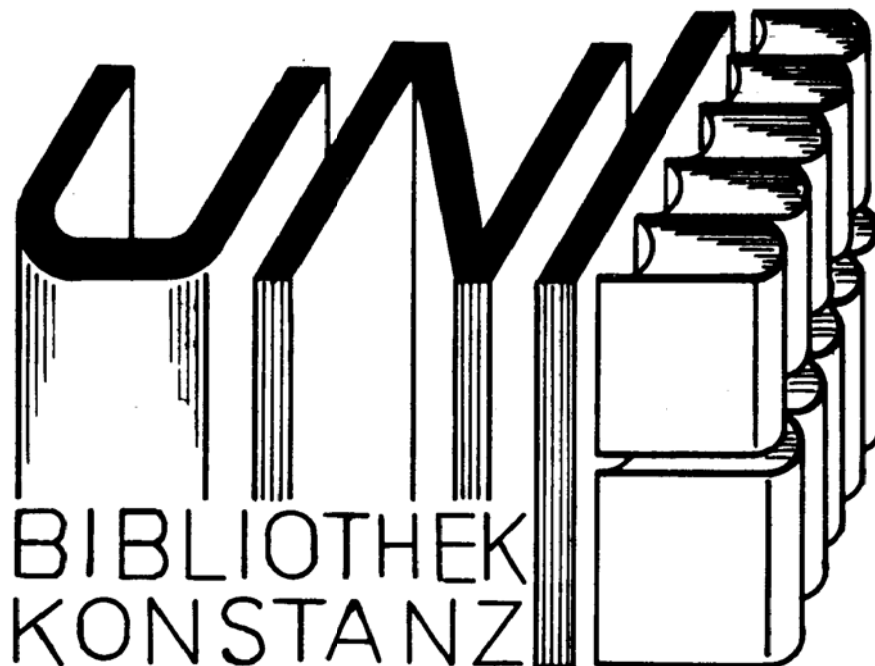
Die Einführung eines solchen Organisationsmodells kann jedoch nicht auf Einzelfälle beschränkt sein, sondern müßte für das ganze Haus gelten und erfordert eine Gesamtplanung, wo, in welcher Reihenfolge und in welchen Zeitabständen jeweils ein Arbeitsplatzwechsel stattfinden sollte. Diese Gesamtplanung sollte für alle einsichtig, und wenn schon nicht mitbestimmt, so doch zumindest von allen akzeptiert sein, be-

vor auch nur Teilschritte davon in die Tat umgesetzt werden. Außerdem setzt eine solche Planung eine genaue Arbeitsplatzanalyse voraus.

Hätte in den beiden betroffenen Fällen eine solche Analyse stattgefunden, so hätte man feststellen müssen, daß hier von Arbeitsmonotonie keine Rede sein konnte, daß vielmehr qualifizierte, abwechslungsreiche und vielschichtige Arbeiten anfielen. Auch konnten weder fehlende Leistungsbereitschaft noch Leistungsfähigkeit, also berechnigte Gründe für eine job rotation, festgestellt werden.

Fazit: job rotation ist nur dann sinnvoll, wenn eintönige, auf Teilvorgänge beschränkte Arbeiten anfallen. Da dies in unserer Bibliothek - wenn überhaupt - nur für wenige Bereiche zutrifft, erhebt sich die Frage, ob man nicht nach anderen Methoden zur Anhebung der Arbeitsmotivation suchen sollte.

es



Th. Schädler

FLEXIBILITÄT - QUO VADIS ?

Gleich einem Paukenschlag kam ein Schlagwort ins Gerede: "Job rotation", womit nicht das Frei-in-der-Luft-Rotieren gemeint ist, wenn man sich mal über den Job ärgert, sondern gemeint ist ein systematischer Arbeitsplatzwechsel der Mitarbeiter im Betrieb. Job rotation unterscheidet sich also durch das planvolle, systematische Vorgehen von der bloßen Umsetzung.

Im Nachfolgenden soll der Stellenwert von job rotation in der Organisationsplanung dargestellt werden und in den Zusammenhang zu anderen Organisationsformen gestellt werden, die die Flexibilität des Arbeitsplatzes erhöhen. Dabei beziehe ich mich hauptsächlich auf STEINMANN, HEINRICH u. SCHREYÖGG (1976)¹⁾.

Die Art, wie in unserer Bibliothek die Buchbearbeitung abläuft, ist in starkem Maße arbeitsteilig spezialisiert: Vorakzession, Akzession, Rechnungsbearbeitung, Systematisierung, Individualisierung, Einbandstelle, Titelvorbereitung, Titelerfassung, Schlußstelle - versehen mit den entsprechenden Liegeregalen (für die Bücher) und dem "integrativen" Moment des Suchdienstes; teilweise noch verfeinert auf dem Höhepunkt der Differenzierung durch den Geschäftsgang "leichte Bücher" oder die Aktion Rot- und Grünpunkt²⁾. Letzteres mit der Annahme, daß durch Entkoppelung der verschiedenen Bearbeitungsstellen insgesamt ein höherer Output erzielt werden kann (dies ist z.B. tatsächlich dann der Fall, wenn für einzelne Bearbeitungsschritte (aber nur für diese) zusätzliches Personal vorhanden ist).

1) Horst Steinmann, M.Heinrich u. G.Schreyögg, 1976:
Theorie und Praxis selbststeuernder Arbeitsgruppen. Eine Analyse der Erfahrungen in Skandinavien (Veröffentlichungen der Stiftung Gesellschaft und Unternehmen, 6) Köln: Hanstein wrp 196.02/s92

2) Rotpunkte: Titelaufnahme ohne Systematisierung
Grünpunkte: Systematisierung ohne Titelaufnahme

In der Literatur wird eine Organisation der Arbeit nach dem Prinzip der Arbeitsteilung und Spezialisierung in Verbindung mit noch einigen zusätzlichen Merkmalen als "Taylorismus" bezeichnet. Taylor, ein amerikanischer Ingenieur um die Jahrhundertwende, war der Auffassung, daß die Arbeit aufgrund von Arbeitsstudien in einzelne Arbeitsschritte, z.B. Trennung von Hand- und Kopfarbeit, zerlegt werden müsse, um die Effektivität zu steigern.

Eine Grundannahme war dabei, daß Menschen nicht in der Lage sind, ihre Arbeit selbst zu planen und zu kontrollieren, Verantwortung scheuen und geführt werden sollen. Zudem hätten Menschen von Natur eine Abneigung gegen Arbeit. Soziale Bedingungen der Arbeitsgestaltung sind bei Taylor völlig unberücksichtigt gelassen.

STEINMANN u.a. fassen ihre Kritik am Taylorismus so zusammen (S. 26): "Die mechanistisch-instrumentalen Grundannahmen des Taylorismus halten einer empirischen Überprüfung nicht stand. Daher sind auch die aus diesen Annahmen abgeleiteten Vorschläge zur Gestaltung von Arbeitsprozessen zu kritisieren. Die ... aufgestellte These (Steinmanns; Anm.d.Red.), daß die immer häufiger auftretenden Anzeichen von Apathie, Unzufriedenheit und aggressiver Verdrossenheit der Industriearbeiter ihre Ursache in der tayloristischen Methode der Arbeitszersplitterung haben, ist daher begründbar. Daraus folgt, daß die Forderung nach einer Veränderung der Arbeitsprozesse auch unter dem Gesichtspunkt der Produktivitätsziele der Unternehmungen aufzustellen ist."

Wenn soeben von "Industriearbeitern" gesprochen wurde, so sollte man sich als Bibliothekar nicht vorschnell unbetroffen fühlen, denn die Hauptprobleme der Arbeitszerstückelung und die dahinterstehende Philosophie kommen durchaus in Bibliotheken vor. (Das Fließband ist dabei lediglich durch Warteregale ersetzt).

Wenn die hochgradige Arbeitsteilung und Spezialisierung entmotivierend wirken, dann sollte man die Überlegungen zur

Verbesserung der Arbeitsorganisation in einer Vergrößerung des menschlichen Handlungsspielraums in der Arbeit suchen.

Es gibt vier Grundmodelle, in denen die Arbeitsorganisation in Richtung auf größere Flexibilität verändert werden kann:

1. Job Rotation (Arbeitswechsel)

Die Mitarbeiter werden für einzelne spezielle Arbeiten, die sich ständig wiederholen, geschult (soweit noch kein Unterschied zum Taylorismus). Bei der Arbeitsausführung wechseln jedoch die Mitarbeiter in festgelegten Zeitabständen untereinander die Arbeitsplätze. Hierdurch wird ein gewisser Monotonieabbau erreicht. Experimente mit Job Rotation zeigen ein Ansteigen der Arbeitszufriedenheit ohne Produktivitätsverlust.

2. Job Enlargement (Aufgabenerweiterung)

Steinmann S. 28: "Bei Job Enlargement wird eine Entspezialisierung dadurch erreicht, daß stark zersplitterte Tätigkeiten, die ursprünglich von verschiedenen Arbeitern durchgeführt wurden, wieder zusammengefaßt und einem Arbeiter übertragen werden. Die Erweiterung der Arbeit besteht in einer zahlenmäßigen Vergrößerung qualitativ gleichwertiger Tätigkeiten".

3. Job Enrichment (Aufgabenanreicherung)

Qualitativ verschiedenartige Arbeiten (z.B. Vorbereitung, Durchführung und Kontrolle) werden zusammengefügt, d.h. eine vertikale Verknüpfung unterschiedlicher Aufgabenelemente. Nach Steinmann sind folgende Merkmale typisch für job enrichment:

- a) Ausweitung des Verantwortungsbereichs für die eigene Arbeit
- b) Tendenz zu geschlossenen Aufgabenvollzügen (Entspezialisierung)
- c) Freiheitsbereich für die Auswahl von Maßnahmen zur Zielerreichung
- d) Abbau von Kontrollen bei Aufrechterhaltung der Rechenschaftspflicht
- e) Vermehrte Information zur Einordnung der eigenen Tätigkeit in den Gesamtzusammenhang des Produktionsprozesses.

Während Job Enrichment also eine wesentliche Erweiterung der Arbeitsinhalte bringt, werden soziale Themen der Arbeitsgestaltung noch ausgespart.

Dies geschieht bei

4. Selbständigen Arbeitsgruppen

Dies kann als Weiterentwicklung des Job Enrichment auf Gruppenbasis beschrieben werden. Die Entscheidungsbefugnis ist nochmals vergrößert (so fällt es z.B. in die Kompetenz der Arbeitsgruppe, über die Aufgabenverteilung und über Aufnahme und Entlassung von Gruppenmitgliedern mitzuentcheiden).

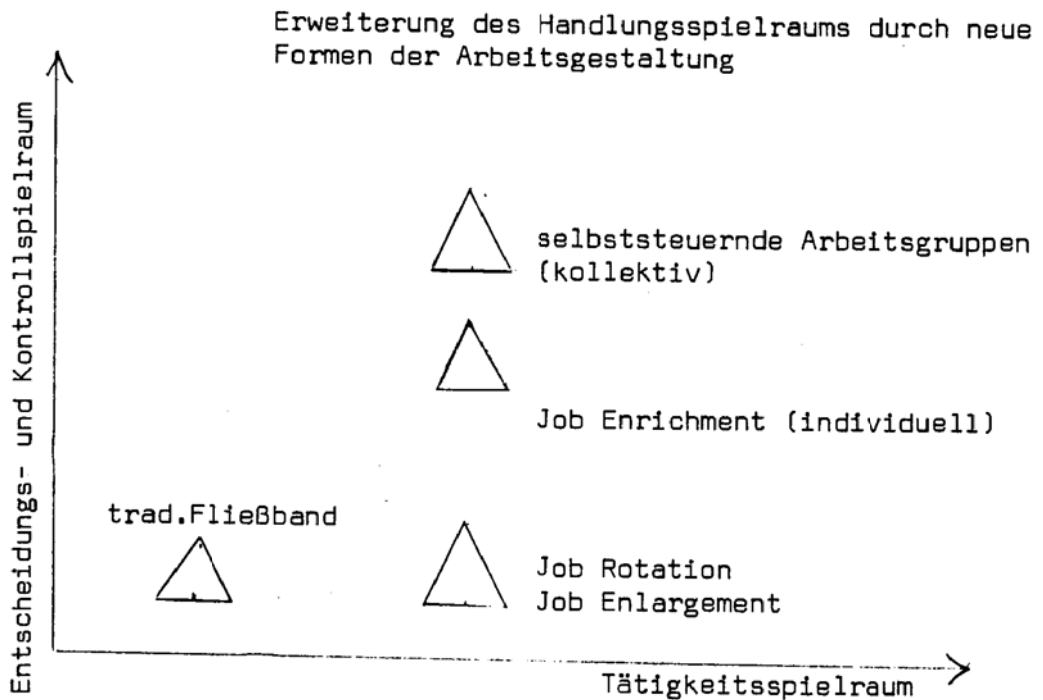
Steinmann gewinnt seine Informationen über selbständige Arbeitsgruppen aufgrund der praktischen Erfahrung und wissenschaftlichen Begleitforschung bei folgenden skandinavischen Firmen:

- staatliche Tabakmanufaktur Svenska Tobaks in Arvika
- Volvo in Kalmar (PKW-Produktion)
- Saab-Scania in Södertälje (Lastwagen und Motoren für Saab 99)
- Atlas-Copco (multinationales Unternehmen für hydraulische und pneumatische Ausrüstungen der Bergbauindustrie)
- Nabo-Hommelvik (Zentrale ist in Trondheim), stellt elektrische Heizlüfter her
- Norsk Hydro (Oslo), Düngemittel
- Reederei Leif Höegh & Co (Schiffsbau)

Dabei kommt Steinmann zusammenfassend zu folgender Schlußfolgerung des Vorteils selbststeuernder Arbeitsgruppen:

"Verminderung der unwirtschaftlichen Folgen des Taylorismus (Fluktuation, Absentismus) und zugleich eine Demokratisierung der Entscheidungsprozesse durch Mitbestimmung am Arbeitsplatz".

Die vier Modelle größerer Flexibilität lassen sich in einem zweidimensionalen Schema anordnen, wobei eine Dimension den Spielraum der Tätigkeit als solcher bezeichnet, die andere den Entscheidungs- und Kontrollspielraum.



(Steinmann S. 31)

Flexibilität - quo vadis:

zu dieser Frage wird die Direktion ihre Zielvorstellung klarmachen, so wie andererseits die Mitarbeiter ihre Wünsche artikulieren müssen, wenn größere Flexibilität auch größere Flexibilität des Mitarbeiters bedeuten soll. Die gemeinsame Erarbeitung eines neuen Modells ist notwendig, da andernfalls es nicht eine größere Flexibilität für die Mitarbeiter werden kann, sondern nur größere Flexibilität in Richtung größerer Verfügbarkeit, womit die Wirkung dieser Modelle von vornherein verbaut würde.

Die Ergebnisse von Änderungen der Arbeitsorganisation sind wesentlich davon abhängig, wie und in welchem Kontext die Änderung durchgeführt wird.

"Wie":

Hierzu ist ganz wesentlich die innerbetriebliche Transparenz (hierzu will BIBLIOTHEK AKTUELL einen Beitrag leisten. Die externen Leser mögen ins Kalkül einbeziehen, daß BIBLIOTHEK AKTUELL keine Zeitschrift ist, die fertige Produkte vermarktet) !

"Kontext": Hierzu gehört z.B. auch die Einbeziehung von Erfordernissen des Datenverarbeitungssystems und anderer Vorgaben. (Der Geschäftsgang B^{x)} als Versuch eines integrierten Geschäftsgangs brachte ja zum Vorschein, daß ein an sich rationeller Ablauf nicht optimal funktionieren kann, wenn eine solche Teiländerung in einem nach Abteilungsstrukturen organisierten Gesamtbetrieb erfolgt). STEINMANN berichtet in seinem Kapitel über Probleme bei den Experimenten, daß die Datenverarbeitung, sofern sie die Arbeitsprozesse steuert, ein wesentliches Hinderungsinstrument bei der Erweiterung der Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeiter war. In unserer Bibliothek steuert zwar die Datenverarbeitung nicht die Arbeitsprozesse, hat aber insgesamt einen wesentlichen Einfluß. Es ist daher erforderlich, die Probleme der flexiblen Arbeitsgestaltung in Zusammenhang mit den durch die Datenverarbeitung aufgeworfenen Problemen zu lösen.

Zum Schluß noch eine Erklärung, warum das Thema größerer Flexibilität über das Thema "Job Rotation" hinaus ausgeweitet wurde: weil man sinnvollerweise sich nur für eine Alternative entscheiden kann, wenn man vorher Alternativmodelle bewertet hat. Dies gilt übrigens auch für den Fall, daß man sich für das Beibehalten der bisherigen Organisationsform ausspricht: auch dem muß eine Alternativenbewertung vorausgehen. Daher muß zunächst die Frage beantwortet werden: Flexibilität - wohin gehst Du ?

x) L.Bösing: Geschäftsgang B
Bibliothek Aktuell H.33 v.6, April 1977, S. 6-9

AUFGABENWECHSEL UND ARBEITSGESTALTUNG IN DER BIBLIOTHEK

1. Standortbestimmung

Die erste Phase des Aufbaus der Bibliothek geht allmählich in eine zweite Phase über. Der erste Zeitabschnitt (1965-1977) ist vor allem gekennzeichnet durch den Aufbau des Buchbestandes und den Aufbau des Betriebes für die bibliothekarische Bearbeitung wie für die Präsentation und Nutzung der Bücher, Zeitschriften und des sonstigen Materials als unmittelbares Dienstleistungsangebot der Bibliothek an ihre Benutzer. Die am Ende dieses Berichts wiedergegebene Graphik gibt hierzu einen Überblick.

In diesen 13 Jahren wurde von allen Mitarbeitern der Bibliothek eine Arbeit geleistet, die sich überall sehen lassen kann. Ihre Ergebnisse wurden auf dem Deutschen Bibliothekartag 1975 in Konstanz vorgestellt. Sie werden von den Angehörigen der Universität tagtäglich mit unverminderter Anerkennung genutzt. Mein herzlicher Dank gilt allen, die daran mitgearbeitet und zu diesem Ergebnis beigetragen haben.

Die Organisation des Betriebes für die bibliothekarische Bearbeitung des Materials wurde in den Jahren 1965 - 1970 entwickelt. In diesen Jahren begannen wir auch mit der automatisierten Datenverarbeitung (ADV) für das Herzstück des Bearbeitungsgeschäftsganges, für die bibliographische Erfassung des Materials und seine Verzeichnung in - vom Computer ausgedruckten - Bandkatalogen.

Die Organisation der Buchbearbeitung folgte damals dem herkömmlichen Muster. Der "Geschäftsgang", der "Lauf des Buches", von seiner Bestellung und seinem Eintreffen in der Poststelle bis zum Einstellen in das Regal im Buchbereich, unterscheidet sich von dem in anderen Bibliotheken nur in Einzelheiten. Diese ergeben sich aus der besonderen Art unserer Bibliothek als Freihand - Bibliothek und aus ihrer besonderen Funktion als dem

einzigem Literaturversorgungsbetrieb der Universität. Deshalb konnte sich auch unsere Bibliothek 1974/75 an der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Arbeitsablaufuntersuchung beteiligen und sich ohne allzu große Schwierigkeiten in das Vergleichsschema für die teilnehmenden Bibliotheken einordnen.

In jenen 5 bis 6 Jahren des Aufbaus der Organisation wurde neben den Schreibmaschinen und anderen Geräten auch der Computer als Arbeitsinstrument im Geschäftsgang eingesetzt - wie gesagt für die Erfassung und Verzeichnung der Katalogdaten.

Wenn ich die beiden Arbeitsinstrumente (Schreibmaschine und Computer) hier nebeneinander stelle, so will ich damit sagen, daß der damals zur Verfügung stehende TR 4, ein Computer der "Zweiten Generation" aus dem Baujahr 1960, der überkommenen Arbeitsorganisation eingegliedert wurde, ohne sie auch nur in nennenswerter Weise zu verändern.

In dieser ersten Phase, in der wir unsere Kräfte naturgemäß vor allem auf den Aufbau der Bestände konzentrierten, hat sich das System unserer bisherigen Organisation bewährt. Die zweite Phase, die eigentlich schon vor ein bis zwei Jahren begonnen hat, stellt uns jetzt aber die Aufgabe, unser Angebot an (guten) Diensten für den Benutzer unserer Bibliothek zu verbessern, auszubauen und uns selbst auf die kommende Entwicklung von Informationsnetzen mit Hilfe des elektronischen Zugriffs auf verschiedenartige Datenbasen vorzubereiten.

Unter dieser Zielsetzung ist unsere Arbeitsorganisation auf Verbesserungsmöglichkeiten zu überprüfen. Schon ein flüchtiger Blick zeigt, daß die Bibliothek im Laufe der Jahre in den einzelnen Abteilungen einen inzwischen höchst komplizierten Bearbeitungsgang, zum Teil zwischen den Abteilungen unkoordiniert und gewissermaßen unter der Hand entwickelt hat. Ich will nur auf eine Auswirkung hinweisen: die viel zu lange Durchlaufzeit von rund 80 (Arbeits-!) Tagen und das Übermaß

an Zwischenlagerungsstellen für das auf seine Bearbeitung wartende Material. Es ist zu fürchten, daß sich dieser Prozeß fortsetzt, wenn nicht überlegt wird, wie dem zu steuern sei.

Im Übrigen ist aber auch nicht zu verkennen, daß etliche Faktoren, die unsere Arbeit von Beginn an beeinflussen oder prägen, sich in diesen 13 Jahren verändert haben. Ich nenne folgende:

die Personalkapazität,
die Maschinenkapazität,
die Vorstellungen von einer
humanen Arbeitswelt.

Die Personalkapazität, die der Bibliothek zur Verfügung steht, oder anders ausgedrückt: die Zahl der Mitarbeiter (und die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden) ist seit 1974 relativ, daß heißt im Verhältnis zum ständig steigenden Umfang der Aufgaben, immer geringer geworden (vgl. die schon erwähnte Graphik). Dies hat selbst die Regierung von Baden-Württemberg im Sommer/Herbst 1977 anerkannt, indem sie u.a. die Universitätsbibliotheken von der letzten Aktion der Stellenstreichung ausgenommen hat. Tatsächlich hat unsere Bibliothek bis heute im Rahmen des Staatshaushaltsplans nicht eine einzige Stelle mehr zu besetzen als wir 1974 besetzen konnten. Darüber berichtete Herr Ott eingehender bereits im letzten Heft Bibliothek Aktuell Nr. 34. Dieser Schrumpfungsprozeß der Personalkapazität wird sich, wie ich erwarte, in den kommenden Jahren nicht bessern, sondern fortsetzen, weil die Bibliothek trotz ihrer ständig erneuerten und begründeten Forderung nach zusätzlichen Personalstellen keine oder bei weitem zu wenig erhalten wird. Jedoch wird der steigende Arbeitsanfall auf die Dauer auch bei intensiverer Nutzung der Maschinenkapazität und Rationalisierung des Geschäftsgangs nur durch zusätzliche Stellen für Mitarbeiter bewältigt werden können.

Im Gegensatz zur schrumpfenden Personalkapazität hat die Bibliothek seit 1976 jedoch Zugang zu einer ganz erheblich größeren Maschinenkapazität, da an die Stelle des TR 4 seit 2 Jahren ein TR 440, eine Großrechenanlage der "Dritten Generation", getreten ist. Gerade jetzt zur Jahreswende 1977/78 wurde die Speicherkapazität des Rechenzentrums erheblich erweitert und auch die der Bibliothek durch eine Sachbeihilfe der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

Diese zwei gegenläufigen Tendenzen: sich vermindernde Personal- und wachsende Maschinenkapazität, könnten den einen oder anderen beunruhigen, daß nämlich relativ immer weniger Mitarbeiter immer mehr Arbeit leisten müssen und sich dem Diktat der Maschine hilflos ausgeliefert sehen. Jedoch sind in dem auf höchstmögliche Existenzsicherung und auf humane Arbeitsbedingungen ausgerichteten System des Öffentlichen Dienstes Sorgen, daß dem einzelnen Mitarbeiter der Bibliothek Unzumutbares zugemutet werden könnte, durch die Einstellung von uns allen - und gerade auch der Direktion - wie auch durch die Rechte und Wachsamkeit des Personalrats, ganz einfach unbegründet. Jeder von uns weiß das, wenn er auf dem Boden der Tatsachen bleibt und seinen Arbeitsplatz und Arbeitsrhythmus mit dem von Industriearbeitern oder Arbeitsplätzen in mittelständischen Wirtschaftsbetrieben vergleicht. Dann weiß er, daß in unserer Bibliothek ein Arbeitsklima und Arbeitsbedingungen herrschen, wie sie so leicht woanders nicht anzutreffen sind. Wer früher in der gewerblichen Wirtschaft oder in der Industrie tätig war, wird dies jedem, der daran Zweifel hat, bestätigen. Daran ändern auch Wandzeitungen nichts, die neuerdings in der Bibliothek ausgehängt werden und dem Leser einreden wollen, er sei das Opfer von Arbeits- hetze und Ausbeutung und deshalb der Verelendung preisgegeben.

Trotz der guten Arbeitsbedingungen, die die Bibliothek ihren Mitarbeitern bietet, können wir uns nicht einfach schlafen legen, weil etwa für eine Humanisierung des Arbeitsplatzes nichts mehr getan werden könnte. Denn tatsächlich ist unser Geschäftsgang in viele kleine Einzeltätigkeiten zerstückelt, wodurch nicht wenige von uns entweder ständig die gleiche Arbeit zu leisten haben (und damit einer gewissen Arbeitsmonotonie ausgesetzt sind) oder nur in einem sehr engen Rahmen tätig werden können, gemessen an den vielfältigen Arbeiten, die im gesamten Geschäftsgang zu erledigen sind. So werden diese Mitarbeiter zwar mehr oder weniger hoch spezialisiert, zum Beispiel in der Akzession, im Standortkatalog oder der Titelaufnahme, müssen aber dafür mit dem Preis einer gewissen Verarmung ihrer Fähigkeiten und Talente zahlen, die viel zu einseitig beansprucht werden.

Aber diese Spezialisierung hat auch eine Reihe betriebspsychologischer Auswirkungen. Die wichtigste ist, daß sich der Erlebnis- und Erfahrungshorizont von Mitarbeitern durch die viele Jahre währende Zugehörigkeit zu immer der gleichen Abteilung einengen kann - trotz der wöchentlichen Information der Abteilungen durch die Referenten über die Ergebnisse der Referenten-Sitzung, also über das, was in der Bibliothek geschieht oder geplant wird, und trotz der Möglichkeit für jeden, daran Kritik zu üben und Vorschläge an die Referenten-Sitzung zurückgehen zu lassen. So wird der Teil zum Ganzen, die Abteilung tritt an die Stelle der Bibliothek. Was in anderen Abteilungen der Bibliothek geschieht, steht außerhalb des eigenen Interesses. Äußerlich nicht sichtbare, aber immer höhere innere Barrieren werden zur Abgrenzung gegen die anderen Abteilungen errichtet. Sichtbar wird dies jedoch so recht auf dem Betriebsausflug: man setzt sich zu dem, man geht mit dem, man spricht mit dem, mit dem man schon immer zusammensitzt, -geht und -spricht. Die Fähigkeit, mit anderen Mitarbeitern als denen aus der täglichen Arbeitsumgebung zu

sprechen, verkümmert. Mit ihr verkümmert auch die Fähigkeit, am Leben, an der Entwicklung der Bibliothek teilzunehmen, sich selbst im Ganzen der Bibliothek wahrzunehmen, die Bedeutung der eigenen Arbeit für das Ganze noch zu sehen. Kompetenzabgrenzungen, also die vor Jahren getroffenen Arbeitseinteilungen, bilden sich zu hohen Zäunen von Erbhöfen aus, die als ersessenes Eigentum angesehen werden, dessen auch nur vermeintliche Verletzung mit äußerster Energie abgewehrt wird.

Dies ist das Bild einer (nach 13 Jahren) verkrusteten Organisation, die dadurch Schaden nimmt. Denn sie, die Bibliothek, der wir unseren Arbeitsplatz verdanken, ist darauf angewiesen, daß ihre Mitarbeiter an vielen Stellen, und zwar dort, wo es jeweils notwendig ist, jederzeit einspringen und helfen können. Sie ist außerdem auf das Mitdenken der Mitarbeiter angewiesen als Voraussetzung ihrer Mitwirkung und Mitbestimmung in der Bibliothek, auf die Bereitschaft von möglichst vielen Mitarbeitern, sich für die Bibliothek mitverantwortlich zu fühlen und nicht nur für die eigene Arbeit oder bestenfalls für die eigene Abteilung.

Das aber ist nur möglich, wenn eine Reihe von Mitarbeitern, und zwar die lebendigen, die tüchtigen, die auch in ihrer Arbeit und Leistung sich selbst erleben, entfalten und erproben wollen, wenn diese die Arbeit und die Bedingungen, unter denen sie geleistet werden muß, in verschiedenen Abteilungen kennengelernt haben und beherrschen. Nur so werden sie die in ihnen liegenden Talente und Fähigkeiten aktivieren und zu ihrem eigenen und zum Vorteil der Bibliothek kreativ einsetzen können.

Dies und nur dies war bisher von mir - im Rahmen einer Zielsetzung, über die ich gleich sprechen werde - gemeint, wenn ich von Arbeitsplatz- oder besser: Aufgabenwechsel für eine Reihe von Mitarbeitern gesprochen habe. Nicht gemeint war von mir ein Arbeitsplatzwechsel für jedermann in

einem rotierenden, voraus geplanten, sachlich und zeitlich festgelegten System. Dies halte ich im Augenblick - auf die Bedingungen unseres Bibliotheksbetriebes angewandt - für ein praktisch nicht durchführbares Unterfangen.

Die in diesem Heft von *Bibliothek Aktuell* eröffnete Diskussion zu diesem Thema soll die Argumente pro und contra deutlich machen, damit wir am Ende der Diskussion miteinander gemeinsam einen Weg beschreiten, der möglichst jeden von uns zu einer guten Aufgaben- und Arbeitsgestaltung führt.

Lassen Sie mich am Schluß dieser "Standortbestimmung" das Gesagte noch einmal zusammenfassen:

1. Die erste Aufbauphase der Bibliothek geht zu Ende. Der Bestand hat mit 750 000 Bänden eine nennenswerte Größe erreicht, die für etliche Fachgebiete eine hinreichende, für andere aber bei weitem keine hinreichende Versorgung erlaubt. Jedoch muß sich jetzt, in der zweiten Aufbauphase, der Schwerpunkt unserer Anstrengungen mehr zum Ausbau der Dienste verlagern, die wir den Benutzern unserer Bibliothek anbieten wollen.
2. Die stagnierende Personalkapazität wird gegenüber dem ständigen Aufgabenzuwachs durch Dienstleistungen, die wir für den Benutzer unserer Bibliothek erbringen müssen, immer geringer.
3. Die Organisation des Betriebes aus den ersten fünf Jahren der Bibliothek hat sich im ganzen bewährt - für die bisher im Vordergrund stehende Aufgabe des Bestandsaufbaus. Sie krankt jedoch an einem zu komplizierten und aufwendigen Geschäftsgang mit zu langen Liegezeiten der Bücher.
Andererseits krankt der Betrieb an gewissen Verkrustungserscheinungen, an einer zunehmenden Immobilität, und teil-

weise an Verengungen des Arbeits- und Erlebnishorizontes von Mitarbeitern, auf deren, über ihre Spezialfertigkeiten hinaus ausgeweitete Fähigkeiten die Bibliothek angewiesen ist.

4. Die Möglichkeiten wachsen, die Datenverarbeitung weitgehender und intensiver zu nutzen als bisher.
5. Es ist an der Zeit, diese verschiedenen Komponenten der Entwicklung in eine Gesamtkonzeption einzubringen, die der Maschine mehr Arbeiten als bisher überträgt, damit weitere Mitarbeiter für eine Verbesserung des Dienstangebotes der Bibliothek tätig werden können, und zwar für alle oder möglichst viele in Arbeitsformen, die dem einzelnen Mitarbeiter ein Mehr an Tätigkeits-, Entscheidungs- und Kontrollspielraum bringen sollen (vgl. den Bericht von W. Lehmler in diesem Heft).

2. Ziele, die wir uns setzen sollten

Ich nenne drei Ziele, die ineinander verschränkt sind. Das bedeutet, daß das gute oder schlechte(re) Ergebnis, das bei der einen Zielsetzung erreicht wird, sich auf die drei anderen auswirkt. Das Gesamtergebnis ist von den Teilergebnissen und diese sind untereinander abhängig. Diese drei Ziele sind:

1. Entwicklung eines einfacheren und schnelleren Geschäftsganges.
2. Erweiterter Einsatz der Automatisierten Datenverarbeitung und ihre systemgerechte Nutzung.
3. Entwicklung neuer Arbeitsformen, die dem Mitarbeiter vielfältigere Tätigkeit und mehr Selbstständigkeit erlauben.

In den vergangenen beiden Jahren versuchten wir, im ersten Anlauf dem zuerst genannten Ziel näher zu kommen, durch Ausnutzung der KOBAS-Programme mit Direktzugriff auf Akzessions- und Katalogdaten. Dieser erste Anlauf führte nicht zum Erfolg. Als Gründe für diesen Mißerfolg trotz des engagierten Einsatzes

der betroffenen Mitarbeiter sind folgende Umstände zu nennen: die aus der ersten Aufbauzeit stammende, bis heute nicht bereinigte Katalogsituation, veraltete Datenerfassungsgeräte und Erfassungsorganisation, zu wenig Sichtgeräte und zu wenig Speicherkapazität, vor allem aber zu wenig durchdachte Vorbereitung einer Integration von Akzessions- und Katalogdaten mit dem Ziel einer Einmalerfassung bibliographischer Daten für den Geschäftsgang. Nicht zuletzt aber erwies sich diese Zielsetzung unverträglich mit der Organisationsstruktur der Buchbearbeitung, die aus der Zeit der manuellen Bearbeitung (mit Bleistift und Schreibmaschine) stammt und der Arbeitsweise des Direktzugriffs auf gespeicherte Daten über Sichtgeräte nicht gemäß ist.

Das ist das Ergebnis von detaillierten Analysen, die die Mitarbeiter der Akzession, des Standortkatalogs und der Titelaufnahme in den letzten Monaten angefertigt haben. Ich gestehe, daß es mich gewisse Mühe kostete, dies anzuerkennen. Es gilt nun, daraus die Konsequenzen zu ziehen.

Die erste ist, daß wir in den kommenden zwei Jahren (1978/79) erreichen, daß wir den maschinell noch nicht katalogisierten restlichen Altbestand von ca. 23 000 Bden (1977 wurde er um 16 000 Bde abgebaut !) in das maschinelle System eingeben. Nur dann kann endlich die Anschlußkartei im Benutzungsbereich verschwinden, sobald auch der folgende Schritt getan ist. Denn die zweite Voraussetzung ist, daß bis dahin der (maschinell katalogisierte) Daten-Altbestand aus der TR 4-Zeit von 1968-1975 für das seit 1976 laufende Programm-System KOBAS verfügbar, dieser Daten-Altbestand also ansprechbar gemacht und soweit erforderlich nach den geänderten Vorschriften der RAK korrigiert wird.

Diese beiden Schritte sind notwendig, damit die Bibliothek (endlich !) ein einheitliches Katalogsystem erhält. Es wird und muß unser Ziel sein, diesen dann lückenlosen Bestands-

nachweis auf Mikrofiche so aktuell zu halten, daß nicht nur die Anschlußkartei (mit dem Alt-Bestandsnachweis) für die Benutzer wegfällt, sondern auch die zum Teil nach abweichenden Regeln geführte Bestell- und Bestandskartei der Akzession. Diese kann dann durch einen Direktzugriff über Sichtgerät auf die in Mikroform nicht nachgewiesenen Bestelldaten und Daten des Neuzugangs ersetzt werden. Damit entfällt auch für die Titelaufnahme die dort geführte Anschlußkartei in Zettel-form. Wenn dieses Ziel erreicht ist, werden hunderte von Arbeitsstunden jeden Monat eingespart, die bisher immer noch für das Einordnen und Nachführen von bibliographischen Informationen in Zwischenkarteien für Benutzer und Bibliothekare erbracht werden müssen.

Aber damit habe ich bereits den erweiterten Einsatz der ADV und ihre systemgerechte Nutzung angedeutet. Das technische Grundprinzip ist ein für alle Arbeitsgänge gemeinsamer Speicher mit Nachweisen, zum größten Teil in Form von Mikrofiche-Katalogen, zum kleinen Teil in Form von elektromagnetisch gespeicherten Daten, auf die über Sichtgerät zugegriffen werden kann. Dies erlaubt, daß alle Daten primär nur einmal (offline) erfaßt, alle Änderungen durch Nachführen oder durch Korrektur der bereits erfaßten Daten über ein Sichtgerät (online) vorgenommen werden.

Eine weitere Konsequenz zur Verbesserung des Geschäftsganges bietet die automatisierte Übernahme von bibliographischen Daten aus anderen Bibliotheken, im ersten Schritt zum Beispiel aller Titel deutschsprachiger Bücher, die wir kaufen (rund 45 % der gesamten Erwerbungen). Wir sind dabei, dies zu erproben durch Auswertung der Magnetbänder der Deutschen Bibliothek in Frankfurt. Es muß sich zeigen, ob insbesondere die benötigten Titel schnell genug angeliefert werden können, und welchen Aufwand (mit welchen Konsequenzen für den Geschäftsgang) die Anfertigung provisorischer eigener Aufnahmen nach sich zieht, die einige Zeit später durch die (Fremd-) Daten (der Deutschen

Bibliothek) automatisch ersetzt werden.

Dies sind bereits tiefe Eingriffe in den jetzigen Geschäftsgang. Die Erfahrungen der letzten beiden Jahre haben gezeigt, daß dieser Geschäftsgang (aus der "manuellen" Zeit) der Einführung dieser Technik ganz erheblichen Reibungswiderstand entgegengesetzt, über den ich bereits berichtet habe. Wir müssen deshalb neu ansetzen, um die überall seit langer Zeit theoretisch als notwendig erkannte Integration der Daten in einen für alle Bearbeitungsschritte gemeinsamen Speicher auch praktisch zu verwirklichen.

Dieses wichtige Ziel kann jedoch nicht ausschließlich im Blick auf unsere eigene Bibliothek verfolgt werden. Seit Januar 1978 hat das Kultusministerium eine Arbeitsgruppe in Stuttgart eingesetzt, die im Rahmen der Einführung der RAK an allen wissenschaftlichen Bibliotheken in Baden-Württemberg die Aufgabe hat, die Schrittfolge zu einem Daten-Verbundsystem zu planen und zu realisieren. Dieser Arbeitsgruppe gehört auch Herr Dierig an, der deshalb die Leitung unserer Programmiergruppe an Herrn Benz abgegeben hat.

Es ist darum unsere erste Aufgabe, miteinander die Umriss einer Zielvorgabe zu entwickeln, die die drei Elemente:

- (1) integrierter Datenspeicher, auf den jederzeit zugegriffen werden kann,
- (2) Einordnung in ein Datenverbundsystem des Landes,
und
- (3) verbesserte Arbeitsformen in einem systemgerechten Geschäftsgang der Buchbearbeitung

in angemessener Gewichtung in sich aufnimmt.

Nach Abklärung dieser Zielvorgabe, wofür etwa 3 Monate vorgesehen sind, wird im Blick darauf anschließend eine System-Analyse erarbeitet. Dafür sind etwa 12 Monate vorgesehen. In ihr werden alle Arbeitsschritte der Buchbearbeitung (auch in ihrer Verzahnung zum Benutzungssystem der Bibliothek und ihrer Einordnung in das Verbundsystem des Landes) im einzelnen untersucht

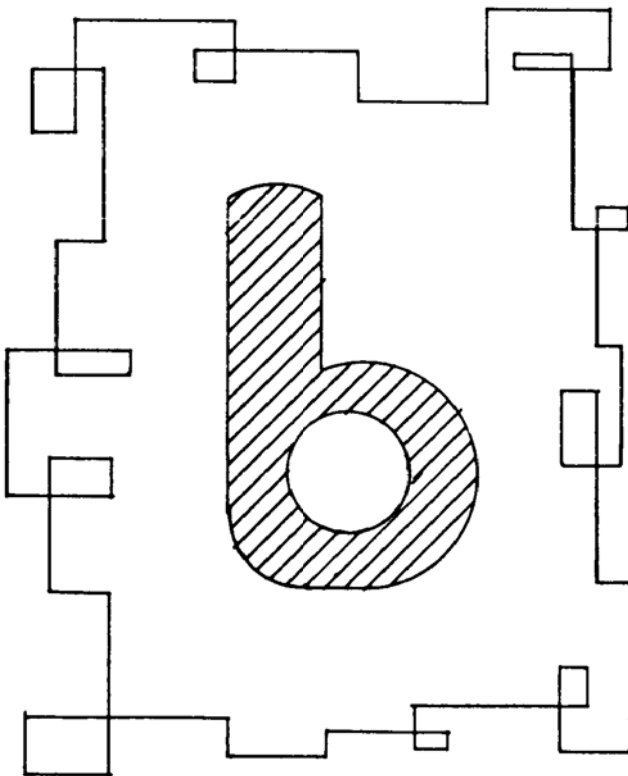
und auf ihre Verträglichkeit mit der Zielvorgabe überprüft. Ist diese Arbeit getan, so ist aufbauend auf dieser Analyse die Zielvorgabe systemgerecht in Arbeitsschritte und Arbeitszusammenhänge der Bearbeitung der Bücher so umzusetzen, daß den Mitarbeitern möglichst eine abwechslungsreichere Tätigkeit und mehr Selbständigkeit in der Arbeitsgestaltung eingeräumt werden kann als bisher - zugleich aber auch die Bibliothek dem Ziel eines einfachen und schnellen Geschäftsgangs näher oder möglichst nahe gebracht wird.

Aus dem Protokoll der Referentensitzung vom 18. Januar 1978 wissen alle Mitarbeiter bereits, daß Herr Hug die Aufgabe übernommen hat, dieses Projekt "Integrierter Geschäftsgang", das ihm wesentliche Anstöße verdankt, selbständig durchzuführen. Dieses Protokoll beschreibt auch die Planungsorganisation, aus der hervorgeht, daß Mitarbeiter, die Herr Hug darum bittet, verpflichtet sind, ihm so weitgehend wie möglich zu helfen, daß andererseits Herr Hug verpflichtet ist, die jedem zugänglichen Beschlüsse der EDV-Planungsgruppe (der Bibliothek) einzuhalten und über den Planungsverlauf so zu informieren, daß sachverständige und sachgerechte Kritik zum jeweiligen Planungsabschnitt für jedermann, der sich dieser Mühe zu unterziehen bereit ist, möglich bleibt. Dies gilt ganz besonders für mögliche neue Arbeitsformen, die wir nur dann in die Tat umsetzen können, wenn sie in offener Zusammenarbeit mit den Betroffenen entwickelt und von möglichst vielen Mitarbeitern akzeptiert werden. Da es sich dabei um Fragen handelt, an denen der Personalrat der Universität lebhaftes Interesse haben wird, müssen und sollen auch Mitglieder des Personalrats in der oben beschriebenen Weise zu den Ergebnissen von Planungsabschnitten informiert werden.

Abschließend möchte ich hinzusetzen, vor allem für externe Leser unserer Hauszeitschrift, daß sich die Mitglieder der EDV-Planungsgruppe - und insbesondere ich selbst - sehr bewußt sind, daß wir eine unter vielen Gesichtspunkten kompli-

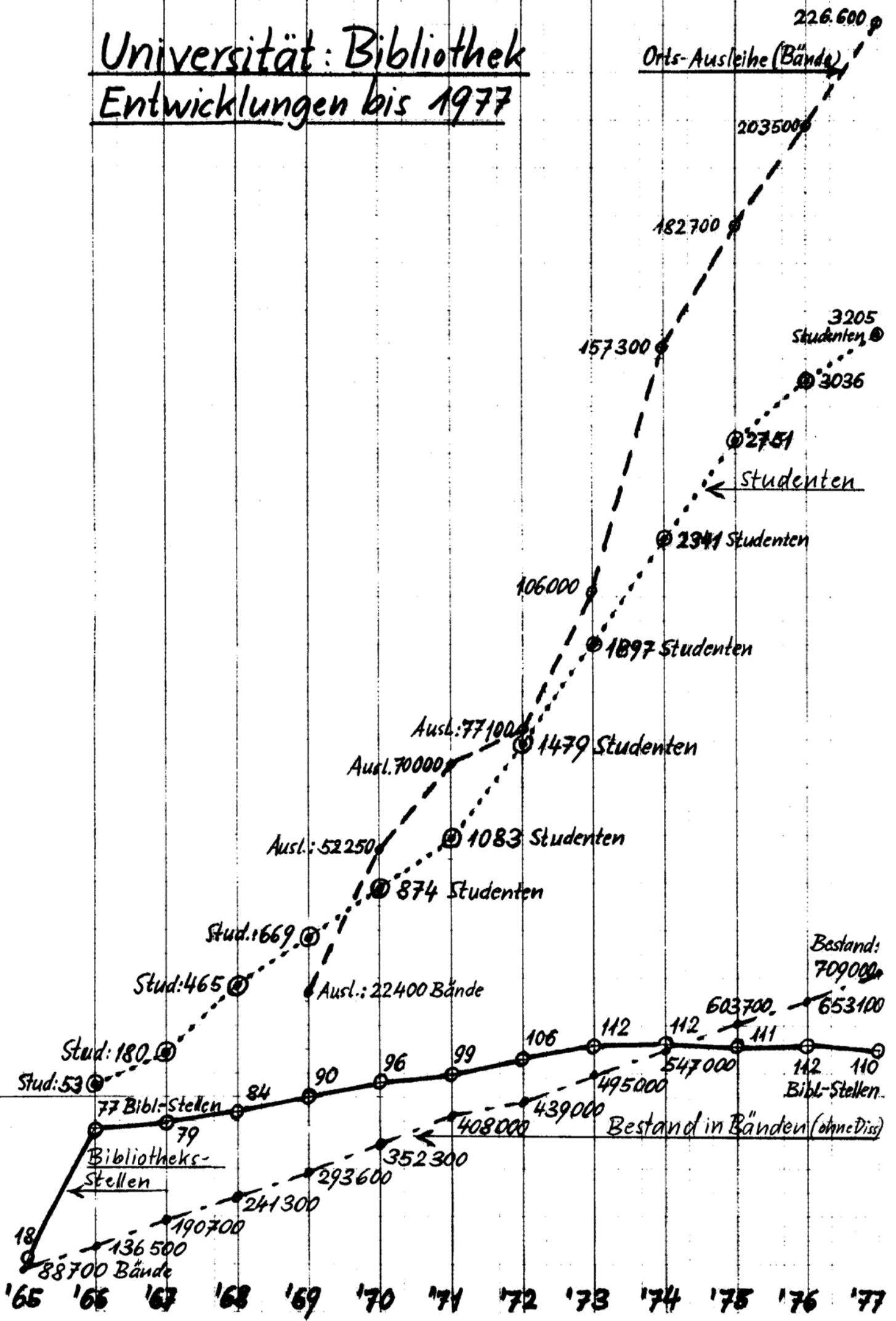
zierte und schwierige Aufgabe angreifen. Wir wagen keine Prognosen zum Erfolg dieser Planung, die meines Wissens in dieser Form bisher in Bibliotheken der Bundesrepublik weder angepackt, noch gar erfolgreich in die Tat umgesetzt wurde. Wir können nicht ausschließen, daß bereits der dritte Planungsschritt ergeben kann, daß einzelne Ziele in der Praxis nicht realisiert werden können. Wir wissen erst recht, daß wir auch bei einem positiven Ergebnis der Planung bei dem Versuch, neue Arbeitsformen zu erproben, scheitern können. Wir wissen nur eines ganz sicher: daß wir für einen Erfolg auf die aktive und konstruktive Unterstützung unserer Mitarbeiter im Hause unverzichtbar angewiesen sind. Wir rufen Sie auf, uns dabei zu helfen.

Sto



G. Rau

Universität: Bibliothek Entwicklungen bis 1977



PERSONALEINSATZ AN DER BRUNEL UNIVERSITY LIBRARY

Während meines Aufenthalts in Brunel hatte ich einen Arbeitsplatz im Katalogisierungsraum. Manchmal kam eine Mitarbeiterin der Bibliothek und machte sich an einer Schublade meines Schreibtisches zu schaffen. Beim ersten Mal bot ich ihr den Stuhl an, aber sie dankte freundlich und entschwand nach einer Weile wieder. Sie hatte offenbar persönliche Dinge in der Schublade abgelegt oder daraus hervorgeholt. Hatte man mir ihren Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt ? Wo arbeitete sie jetzt ?

Ich sah mich verstohlen im Raum um und bemerkte, daß dort überhaupt ein ständiges Kommen und Gehen herrschte. Den Tag über saßen immer wieder andere Mitarbeiterinnen an den relativ wenigen Arbeitsplätzen und führten offensichtlich die Arbeit ihrer Vorgängerinnen fort - hatten diese etwa schon aufgehört zu arbeiten ? Manche tauchten nachmittags noch einmal wieder auf - hatten sie so lange Pause gehabt ? Es war einigermaßen verwirrend, spielte sich aber beinahe geräuschlos und wie selbstverständlich ab.

Nach einiger Zeit fand ich des Rätsels Lösung in der timetable, einer Art Stundenplan, der am Schwarzen Brett hing und auf Tischen lag, und der, wie ich feststellte, den manchmal tatsächlich stundenweisen Wechsel der Mitarbeiter von einer Abteilung in eine andere regelte. Viele von ihnen besuchten an einem Tag zwei, drei oder sogar noch mehr Stationen, um dort jeweils die Arbeit von anderen Kollegen zu übernehmen - und das anscheinend ohne größere Umstellungsprobleme. Ich glaubte, mich mit diesem "Phänomen" näher beschäftigen zu sollen !

Mit der folgenden Tabelle wird nun der Versuch gemacht, in komprimierter Form die Art und Weise des Personaleinsatzes an der Brunel University Library in Uxbridge darzustellen. Es handelt sich um eine Einsatzpolitik, die ein hohes Maß an Mobilität mit Flexibilität und Variabilität vereinigt.

Definitionen:

- Mobilität = Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels
- Flexibilität = Wechsel zwischen Tätigkeiten mit unterschiedlichem Schwierigkeitsgrad
- Variabilität = Variationen im Rhythmus der Wechsel.

Basis der Auswertung ist die zur Zeit geltende timetable, die den Arbeitseinsatz von 20 library assistants der Bibliothek in 9 Abteilungen (plus Spätdienst) für Herbsttrimester 1977 und Frühjahrstrimester 1978 festlegt.

Die library assistants (ungefähr mittlerer bis gehobener Dienst) erledigen den größten Teil der bibliothekarischen Arbeiten.

Direktion, assistant librarians (= Referenten) sowie Schreibkräfte und library attendants (= "Boten", Post- und Packstelle u.ä.) unterliegen anderen Arbeitszeinteilungsweisen.

Die timetable bezieht sich auf eine 4-Wochen-Routine. Eine Ganztagskraft arbeitet in der Woche durchschnittlich 35, in 4 Wochen also 140 Stunden. Einmal in der Woche muß jeder Mitarbeiter Spätdienst (17 - 21 Uhr) machen, 16 Stunden sind also abzuziehen, für die Arbeit in den Abteilungen bleiben 124 Stunden. Wer darüber hinaus zweimal im Monat einen Spätdienst bis 22 Uhr macht, arbeitet nur 138 Stunden, das heißt 120 Stunden in den Abteilungen. Dies gilt für 14 Ganztagskräfte, daneben gibt es 6 Teilzeitbeschäftigte, die unterschiedlich lange arbeiten. Auch sie werden zum Spätdienst eingeteilt.

Die 9 Tätigkeiten sind (in der Reihenfolge der timetable):

- a) Rückstelldienst,
- b) Verbuchungstisch (EDV),
- c) Fernleihe,
- d) Katalogisierung,
- e) Zeitschriften,
- f) Akzession,
- g) Verbuchung Lehrbuchsammlung (konventionell),
- h) government publications,
- i) "Feuerwehr" (Einsatzgruppe für Ausfälle, insbesondere bei der Verbuchung).

Die Tabelle enthält folgende Angaben und Werte:

- Spalte 1: Mitarbeiter (Großbuchstaben)
- Spalte 2: besuchte Abteilungen (Kleinbuchstaben s.oben)
- Spalte 3: Anzahl der besuchten Abteilungen
- Spalte 4: Anzahl der Arbeitsstunden
- Spalte 5: Anzahl der Arbeitsplatzwechsel
- Spalte 6: niedrigste und höchste Stundenzahl zwischen zwei Arbeitsplatzwechseln
- Spalte 7: durchschnittliche Verweildauer
- Spalte 8: Mobilitätsindex.

Der Mobilitätsindex errechnet sich nach der Formel:

$$\frac{\text{Anzahl der Arbeitsplatzwechsel} \times \text{Anzahl der besuchten Abteilungen}}{\text{Anzahl der Arbeitsstunden}}$$

1	2	3	4	5	6	7	8
A	abdfgi	6	124	74	1/8	1,7	3,6
B	abdfgi	6	124	66	1/6	1,9	3,2
C	abdegi	6	124	62	1/7	2,0	3,0
D	abdfgi	6	124	62	1/7	2,0	3,0
E	abdeg	5	124	71	1/4	1,7	2,9
F	abdfi	5	64	34	1/6	1,9	2,7
G	abdgi	5	124	63	1/7	2,0	2,5
H	abdi	4	120	66	1/7	1,8	2,2
I	abcg	4	58	30	1/5	1,9	2,1
J	abcg	4	120	62	1/6	1,9	2,1
K	abeg	4	120	54	1/6	2,2	1,8
L	abi	3	60	32	1/4	1,9	1,6
M	aeg	3	120	55	1/10	2,2	1,4
N	abe	3	124	55	1/9	2,3	1,3
O	abd	3	100	42	1/8	2,4	1,3
P	abcg	4	124	41	1/11	3,0	1,3
Q	abc	3	100	38	1/8	2,6	1,1
R	abeg	4	120	33	1/13	3,6	1,1
S	eg	2	78	25	1/11	3,1	0,7
T	bgh	3	120	20	1/29	6,0	0,5

Zur Erläuterung:

Beispiel: A besucht in den 4 Wochen 6 Abteilungen, nämlich Rückstelldienst, Verbuchungstisch, Katalogisierung, Akzession, Verbuchung Lehrbuchsammlung, "Feuerwehr". Innerhalb ihrer 124 Stunden Arbeitszeit wechselt sie 74-mal. Ihre längste Verweildauer ist 8 Stunden (Mittagpausen und Nächte blieben unberücksichtigt). Durchschnittlich hält sie sich 1,7 Stunden in einer Abteilung auf; an einem 7-Stunden-Tag wechselt sie also durchschnittlich 4-mal. Ihr Mobilitätsindex ist 3,6.

Die Tabelle stellt zugleich eine Rangfolge bezüglich der Mobilität dar. Zum Vergleich: die Mobilität eines Konstanzer Mitarbeiters, der fest einer Abteilung zugeordnet ist, ist 0. In Brunel wäre das theoretische Maximum

$$\frac{124 \text{ Arbeitsplatzwechsel} \times 9 \text{ Abteilungen}}{124 \text{ Arbeitsstunden}} = 9$$

Dieser Mitarbeiter müßte stündlich wechseln und dabei alle 9 Abteilungen aufsuchen.

Die Spalte 2 der Tabelle gibt Aufschluß über die Kombinationsmöglichkeiten. Zugleich geht daraus hervor, wieviele Mitarbeiter pro Abteilung eingesetzt werden:

Rückstelldienst	18	(zusammen 297 Stunden)
Verbuchungstisch	18	(" 316 ")
Verbuchung Lehrbuchsammlung	14	(" 158 ")
Katalogisierung	9	(" 411 ")
"Feuerwehr"	8	(" 88 ")
Zeitschriften	7	(" 402 ")
Fernleihe	4	(" 273 ")
Akzession	4	(" 125 ")
Government publications	1	(" 102 ")

Interpretation.

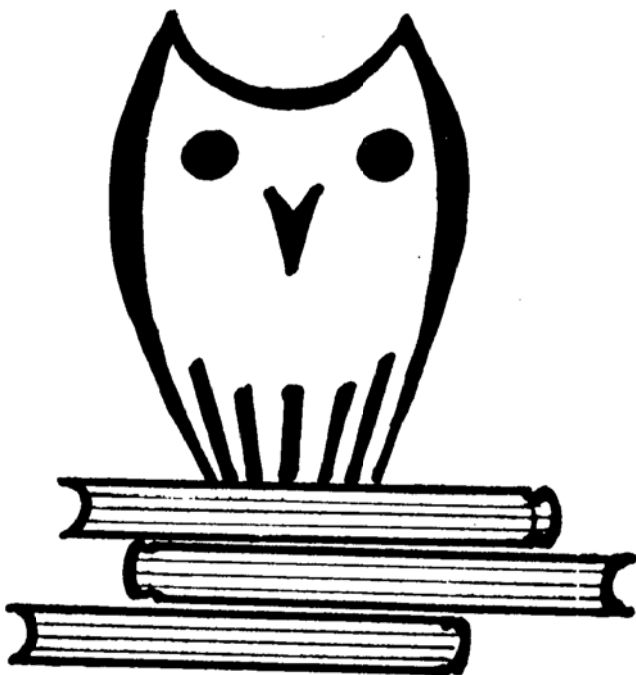
Fast alle Mitarbeiter werden für Rückstelldienst und Verbuchung eingesetzt. Diese Tätigkeiten sind auf 1 bzw. 2 Stunden begrenzt. Man möchte offensichtlich die eintönigeren Arbeiten auf möglichst viele Schultern verteilen und niemanden zu lange damit belasten.

In der Katalogisierung und Zeitschriftenstelle werden gleichzeitig nie mehr als je 5 Personen eingesetzt. Die obigen Zahlen 9 bzw. 7 deuten im Vergleich darauf hin, daß eine relativ große Zahl von Mitarbeitern - mehr als notwendig - auch mit diesen schwierigeren bibliothekarischen Tätigkeiten befaßt sind.

Häufiger Benutzerkontakt und umfassende Kenntnis der Buchbearbeitungsvorgänge sind gute Voraussetzungen für eine effiziente und befriedigende Bibliotheksarbeit.

Aus Gesprächen und Beobachtung ergab sich mir der Eindruck, daß die Mitarbeiter von Brunel das geschilderte Rotationssystem mit wenigen Ausnahmen gutheißen.

Ws



G. Rau

EIN NEUES BIBLIOTHEKSSIGNET

Das Preisausschreiben des vorigen Heftes von BIBLIOTHEK AKTUELL führte zu einer stattlichen Zahl origineller Einsendungen. In diesem Heft finden Sie die Namen der Gewinner und fast alle Entwürfe.

Die Redaktion hatte als Jury keine leichte Aufgabe. Natürlich stand die Idee bei der Preisverleihung im Vordergrund, weniger die zeichnerische Ausgestaltung.

Auf dem Titelblatt dieses Heftes finden Sie - jahreszeitlich bedingt - einen Konstanzer "Blätzlebueb". Wir streben als Ziel an, ein Signet zu finden, das auf allen Plakaten, Benutzerhinweisen, dem Titelblatt von BIBLIOTHEK AKTUELL usw. Verwendung findet. Diesem Ziel diene die Auswahl der preisgekrönten Entwürfe; das eindeutige Votum soll eine Hilfe sein. Bis zur Entscheidung verwenden wir Entwürfe nach unserer Wahl.

Gewinner des 1. Preises (Taschenrechner): Günther Rau

Dieser Entwurf vereinigt ein Buch mit den vielen B's einer Bibliothek und spiegelt die Vielgestaltigkeit der Konstanzer Buchbereiche wider. Der andere, sehr ähnliche Entwurf fand nur geringfügig weniger Anklang: die Jury hat gesprochen.

Gewinner des 2. Preises (Kaffeemahler): Gisela Bernhagen

Der "Blätzlebueb" als typischer Konstanzer weist als Leser den Weg zu einer erfolversprechenden Öffentlichkeitsarbeit.

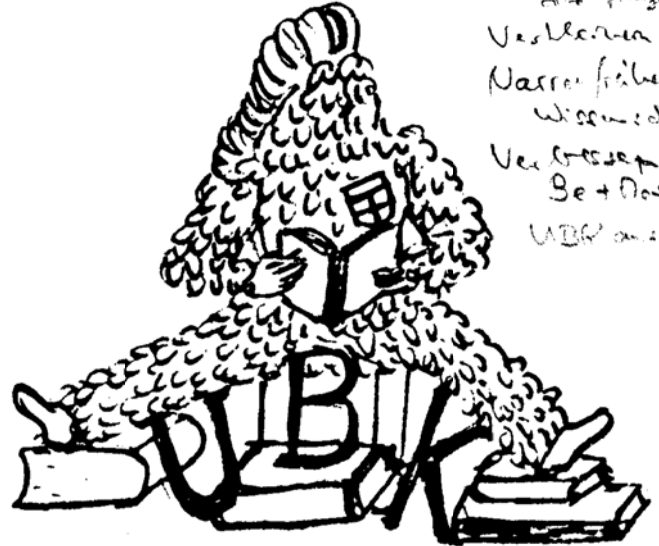
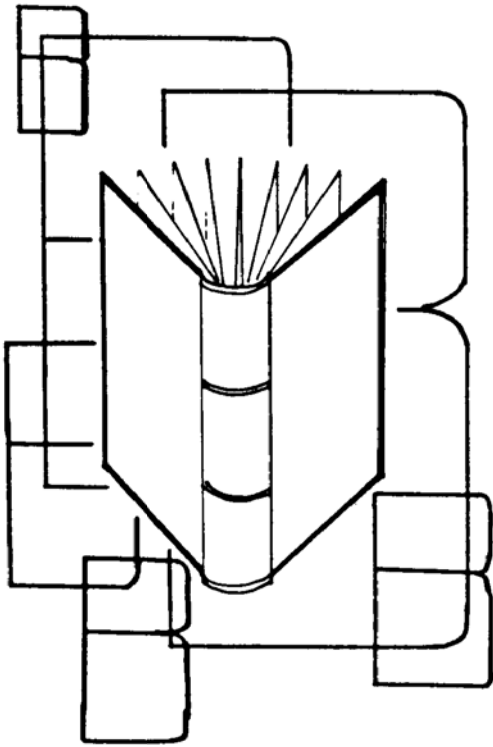
Gewinner des 3. Preises (Emil): Charles Davis

Hier zählte die originelle Idee: ein aufgeschlagenes, in Form der Buchstaben U und B geschnittenes Buch; Herr Davis möchte seine Idee durch die abgebildete Zeichnung erläutern.

Gewinner des 4. Preises (Côtes des Duras): Theo Schädler

Bibliothek und Universität bilden eine verwickelte Einheit.

Vielfältige Interpretation
 Rätzel auf 3 Ebenen
 bittet auf 3 Bedeutungen
 unregelmäßige
 Schrift darunter
 Verlesensfehler
 Bäume zum Vorhalten
 zuviel davon verdrängt
 die physische
 Verklemmen möglich?
 Narrenfreiheit über
 Wissenschaft
 Verlesensfehler
 Be + Nachbarn
 UBB an schreiben

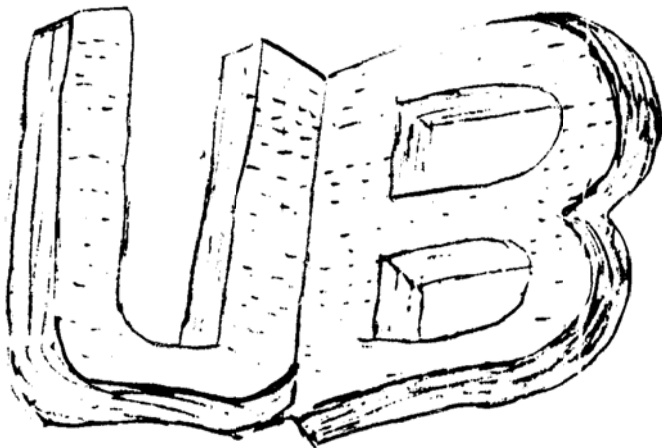


keine Ideenverflechtung: Stadtkontour
 Skyline der Univ.
 Qualität: Lesens, Inhalt, dynamische
 Aspekte

Gisela Bernhagen, 2. Preis

Bauhinweise: beschränkt auf Buchdruck?

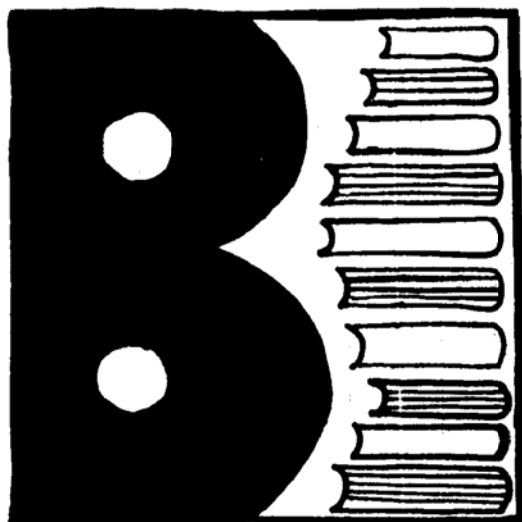
Verlesensfehler + Nachbarn + Reimwort 5.5
 mit lokaler Betonung



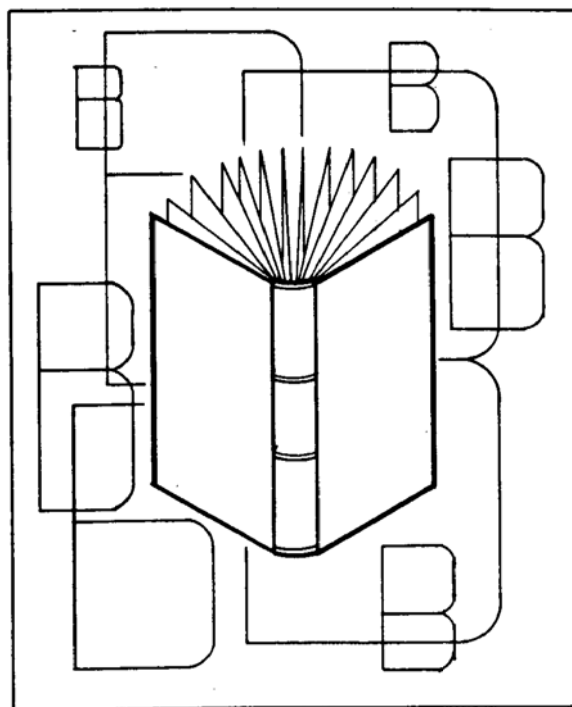
Ch. Davis, 3. Preis
 (Zeichnung zur Veranschaulichung der Idee)



Th. Schädler, 4. Preis



G. Rau



G. Rau

H. Rauhut



G. Rau



F. Meinhardt

SYSTEMATISCHE ERSCHLIESSUNG DER DISSERTATIONEN

Im Laufe der Jahre, während der sich die Bibliothek in der Bücklestraße befand, wurde das damals schon große Potential an Dissertationen kaum ausgeschöpft. Seit dem Umzug auf den Gießberg und der Unterbringung von Universität und Bibliothek in einem Gebäudekomplex nimmt die Ausleihe von Dissertationen laufend zu. Zur Zeit beträgt die Anzahl ausgeliehener Dissertationen ca. 250 bis 300. Die Bibliothek bemüht sich, den Benutzern von Dissertationen einen guten Service zu bieten. So sind die meisten Dissertationen im Magazin II des Informationszentrums frei zugänglich. Eine Ausnahme bilden die maschinenschriftlichen Dissertationen und Magisterarbeiten der Konstanzer Studenten, die unter Verschluss stehen und nur im Informationszentrum benutzt werden dürfen. Außerdem werden Dissertationen an der jeweiligen Stelle in den Fächern, in denen Dissertationen wichtig sind, im systematischen Katalog notiert. Die notierten Dissertationen kommen außerdem in die Neuerwerbungsausstellung.

Trotzdem ist der Wunsch der Benutzer nach einer systematischen Erfassung durchaus verständlich. Bisher gibt es nur alphabetische Nachweise von Dissertationen und eine Aufstellung im jeweiligen Jahres-Numerus-Currens.

In einem für die Fachreferentensitzung erstellten Papier Volland - Rauhut vom 17. November 1977 wurden die Möglichkeiten einer systematischen Erschließung von Dissertationen untersucht. Sie sind die Unterlage für die folgenden Ausführungen:

- 1.) Es würde die Möglichkeit bestehen, die Dissertationen ab 1978 als Monographien im Buchbereich aufzustellen und die Dissertationen von 1966 bis 1977 im Magazin II zu belassen. Der große Nachteil bei dieser Überlegung ist die Platzknappheit, die jetzt schon in einigen Aufstellungsbereichen herrscht.

Die Dissertationen würden dem Buchbereich aufschwemmen. Die Literatur ist zum Teil zu detailliert. Arbeit, die jetzt die Tausch- und Geschenkstelle macht, müßte von anderen Abteilungen übernommen werden; mit Sicherheit würden nicht alle Fachbereiche mit dieser Aufstellung zufrieden sein.

- 2.) Die zweite Möglichkeit wäre ein aus den Notationen der Dissertationen erstellter systematischer Dissertationenkatalog. Er hätte einen geringen Vorteil, weil erst seit ca. 3 Jahren der größte Teil der Fachreferenten Notationen erstellt. Seit 1967/68 haben nur die Historiker die Dissertationen mit Notationen versehen. Insgesamt macht das ca. 15 % des jetzigen Dissertationenbestandes aus.
- 3.) Der dritte Punkt wäre die Aufstellung der Dissertationen wie bisher und die Wiedereinführung der alten Fachgruppennummern zum Ablocken. Diese Arbeit wurde bereits einige Jahre in der Bücklestraße verrichtet. So hatte zum Beispiel die Politische Wissenschaft die Nummer 53. Ziel war der Ausdruck eines systematischen Dissertationenkatalogs. Da in der Bücklestraße Dissertationen kaum ausgeliehen wurden, ist das Projekt nicht weitergeführt worden. Der Punkt 3 hätte für die Fachreferenten bedeutet, daß außer der Vergabe von Notationen auch noch Fachgruppennummern hätten vergeben werden müssen.
- 4.) Die Dissertationen aller Fächer werden seit 1966 in einem großen Jahres-Numerus-Currens aufgestellt (D 1968/728). Möglich wäre auch die Aufstellung nach Jahres-Gruppen-Numerus-Currens (D p 78/1- = Diss. für die Politische Wissenschaft). Der Vorteil wäre gewesen, daß der neueste Eingang eines jeden Faches jeweils am Schluß der Gruppe gestanden hätte. Hierbei muß allerdings erwähnt werden, daß die Bibliothek im jeweils laufenden Jahr auch Dissertationen vorhergehender Jahre im Tausch erhält. Außerdem hätten die vielen Einzelgruppen in der Aufstellung sehr viel mehr Platz verbraucht. Der Einstelldienst und die Schlußstelle hätten mehr Arbeit gehabt.

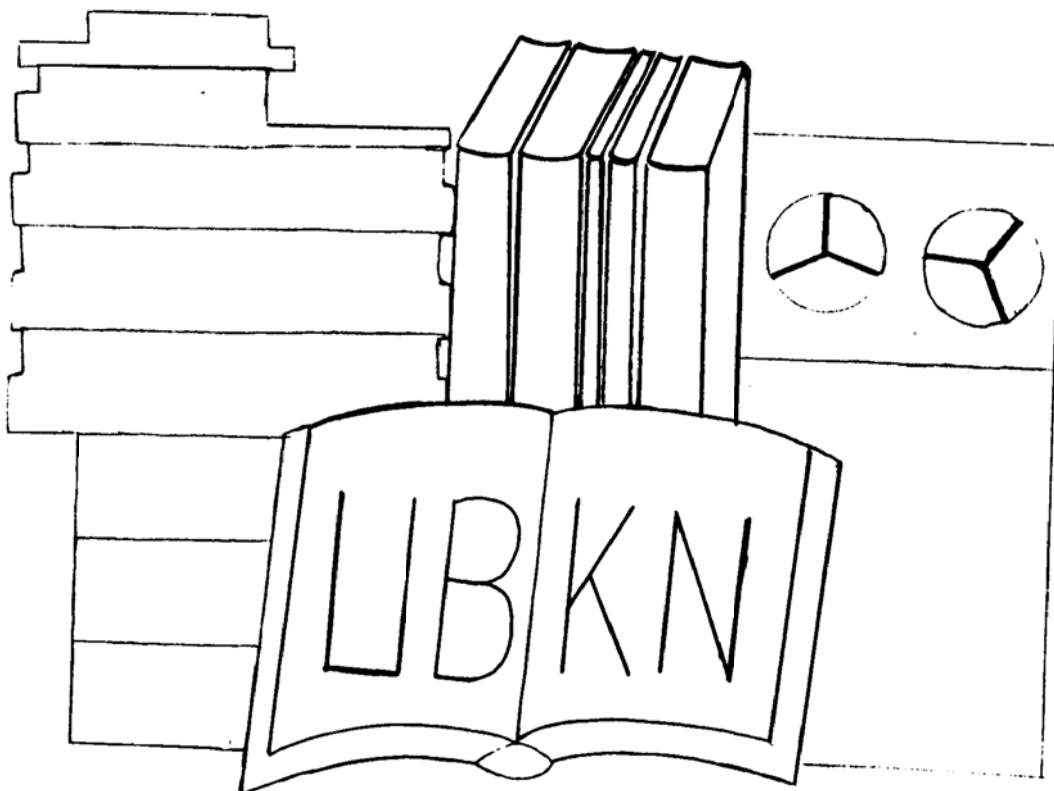
Die Signatureschilder für die Aufstellung im Jahres-Numerus-Currens müßten die Signatureschilder von der Ausstattungsstelle auf besonderen Schreibmaschinen geschrieben und dann aufgeklebt werden. Ein Kauf von gedruckten Signaturrollen für ca. 50 Gruppen wäre zu teuer geworden.

Der große Nachteil bei sämtlichen Überlegungen ist die Tatsache, daß man eine bisherige Aufstellung abbricht, aber keine Gesamtübersicht aller vorhandenen Dissertationen bei systematischer Aufstellung mehr erreichen kann.

In der Fachreferentensitzung vom 7. Dezember 1977 wurde beschlossen, daß die Dissertationen auch weiterhin im Jahres-Numerus-Currens aufgestellt werden sollen. Auch die Erstellung eines systematischen Katalogs wurde abgelehnt.

Die Benutzungsabteilung wurde gebeten, den Benutzern das Auffinden von Dissertationen durch Hinweisschilder und Merkblätter zu erleichtern. Besonders wichtig für die Benutzer ist hier der Hinweis auf die Reihe H der Deutschen Bibliographie.

Vo



NEUE WEGE DER SACHERSCHLIESSUNG

Das unüberhörbar werdende Murren unserer Bibliotheksbenutzer, wissenschaftlich gestützt durch die rein objektiven Erkenntnisse der Benutzerforschung, bekundet: die traditionellen Methoden der sachlichen Erschließung unserer Bibliotheksbestände, sprich labyrinthische Aufstellung, chaotische Kataloge und sibyllinisches Register, haben versagt.

Was tun ?

Technisch-scientifische Innovation tut not, neue Wege werden gesucht. Und gefunden: *musa bookolika*, die Muse der Bibliothek, gab vielfältigen Kuß. Hier erste Gedankensplitter, die noch der Analyse, der Ordnung, des abgerundeten Systems harren:

Farben auf dem Buchrücken könnten auf den Buchinhalt weisen, z.B. auf politische Richtungen - schwarz, braun, rot -, auf Fakultäten - blau für Philosophie -, etc.

Symbole wären ebenfalls hilfreich: ein Krebs könnte in der Medizin die Krankheit, in den okkulten Wissenschaften den Geburtsmonat, in der Psychologie die diesem entsprechenden seelischen Verhaltensweisen, in der Politik den Fortschritt versinnbildlichen. Eine Faust auf dem Buchrücken bezeichnet je nach Fach eindeutig sozialistische Literatur bzw. ein Drama der deutschen Klassik; zwei Fäuste demgemäß eine sozialistische Interpretation dieses Dramas. ♁ führt zu der eben jetzt in unserer Bibliothek anschwellenden Emanzipationsliteratur in den verschiedensten Fachgebieten. In der Individualsignatur könnten die Sternzeichen zur Angabe des Geburtsmonats des Autors herangezogen werden.

Um nicht jedes Buch, das zu verschiedenen Fachgebieten gehört, mehrfach kaufen zu müssen, "notieren" wir solche Bücher an mehreren Stellen in den systematischen Katalogen. Da diese nicht benutzt werden, sollte jede Notation durch einen Holzvertreter im Regal ergänzt werden; sollte hierdurch zu viel Platz verbraucht werden, kann man ja die Vertreter - natürlich mit Standortkennzahl - in einem nicht gebrauchten eigenen Raum zu einer reinen Holzklotzbibliothek zusammenstellen.

Die optische Führung zu den Büchern könnte durch auf den Boden gemalte Fußabdrücke vervollständigt werden, etwa je nach Gewichtung eines Faches in einer bestimmten Schuhgröße. Ergänzend tritt eine akustische Führung zur Seite, ein Lautsprecher, der am Regal sanft den Inhalt des hier aufgestellten Sachgebiets kundtut - "... hier finden Sie Literatur zur Befreiung des Mannes ..." - oder mit Melodien aus der "schönen blauen Donau" bzw. aus Kreuth zur Literatur über Strauß hinlockt. Eine haptische Führung wäre etwa in der Medizin denkbar, eine Frauenhand, die beim Nähertreten den Körperteil berührt, von dessen Krankheiten die Literatur handelt. Dem Ideal nähert sich die Bibliothek, in der der Benutzer nicht zum Buch laufen muß, sondern zu ihm gefahren wird, etwa mit einem kleinen Elektrowagen - Telelift einmal anders - : an einem hieran angebrachten Bildschirm werden Signatur, gewünschter Titel oder Buchthema eingetippt und flugs fährt der Wagen vor das Buch. Doch Vorsicht: steht - ein hier erst in seiner ganzen Tragweite erfahrbares bibliothekarisches Verbrechen - an verschiedenen Stellen Literatur zum gleichen Thema oder gar das gleiche Buch, so teilt sich der Wagen und zerreißt den Benutzer mitten entzwei.

R



H. Hug



CIP-DATEN-NUTZUNG BEI DER KATALOGISIERUNG

Augenblicklich werden in der Katalog-Abteilung versuchsweise die in einem Teilbereich der Akzessionsdatenbank befindlichen CIP-Daten zur Katalogisierung genutzt.

In der Zeit vom 24.10. bis 25.11.1977 wurden die Daten statistisch ausgewertet. Dabei ergab sich folgendes Bild:

1. CIP-Datenbestand

Es handelt sich um die Daten der DB Reihe N, die ab Januar 1977 wöchentlich auf die Akzessionsdatenbank überspielt wurden.

2. Verfahren

Folgender "off-line"-Arbeitsablauf wurde praktiziert:

-- Die Bücher wurden von jeder Vorbereitungskraft im Rahmen der normalen Geschäftsgänge ausgesondert und auf einen "CIP-Wagen" gelegt. Dieser Wagen wurde je nach Anfall, mindestens jedoch 2 x je Woche der Titelerfassung übergeben.

-- Die Abrufaufnahme wurde ohne besondere Vorbereitung von der Titelerfassung abgelocht.

Sie enthielt:

- lokale Daten (Signatur, Zugangsnummer, Notation etc.)
- die ISBN oder einen Match-Code (Feld 940 ff).

Am Tag nach Eingabe des Lochstreifens lag ein Abrufaufnahmeprotokoll vor, auf dem alle Nichttreffer sowie die Titelaufnahmen der Einfach- und Mehrfachtreffer verzeichnet sind.

-- In der Titelvorbereitung wurden die CIP-Bücher mit diesem Protokoll verglichen.

Nichttreffer wurden bis zum nächsten Durchgang zurückgestellt und im Falle eines weiteren Mißerfolges in den normalen Geschäftsgang gegeben.

Bei Mehrfachtreffern wurde anhand des Buches entschieden, welche Aufnahme tatsächlich verwandt wurde.

- Für alle verwendeten Aufnahmen wurden die notwendigen Korrekturen und Ergänzungen auf Korrekturformularen festgehalten.
- In der Titelerfassung wurden diese Korrekturen on-line veranlaßt sowie die verwendeten Titelaufnahmen durch die Anweisung "/inven" für die Überführung in die Katalogdatenbank markiert.

3. Ergebnisse

3.1 Anteil der CIP-Bücher

Die Gesamtzahl der im Zeitraum der Untersuchung (24.10. bis 25.11. = 5 Wochen) aussortierten Bücher mit CIP-Eindruck betrug 208.

Die im gleichen Zeitraum von der Katalogabteilung bearbeitete Gesamtzahl der neu angeschafften Bücher betrug etwa 3 950.

Der Anteil der durch CIP erschlossenen Neukäufe betrug damit ca. 5,3 %.

3.2 Zahl der Treffer

Von den 208 CIP-Büchern konnten für 172 eine, für 6 Bücher zwei CIP-Aufnahmen gefunden werden.

Damit waren für rund 17 % (!) der CIP-Bücher keine Aufnahmen zu finden.

Für 6 Bücher war eine zusätzliche Serienaufnahme (konventionell) anzufertigen.

3.3 Korrekturbedarf der CIP-Aufnahmen

149 der gefundenen Aufnahmen mußten korrigiert bzw. ergänzt werden.

Dabei waren in 69 Fällen eine, in 47 Fällen zwei, in 30 Fällen drei, in 12 Fällen vier und mehr Korrekturen/Ergänzungen der CIP-Informationen notwendig.

Als hauptsächlich korrekturbedürftig erwies sich dabei der Umfangs- (und Illustrations-)Vermerk, auf den sich über ein Drittel aller Korrekturen (35 %) bezog.

20 % der Korrekturen waren notwendig, um Angaben zur Erscheinungsform und Abrufzeichen im Festformatsatz, 18 % um die ID-Nummer der übergeordneten Gesamtheit sowie die Bandzählung der Stücktitel nachzuführen.

Die restlichen Korrekturen verteilen sich zu 7,3 % auf den Sachtitel, zu 7 % auf die Personennamen, zu 6,6 % auf die Veröffentlichungs-Vermerke (außer Umfangsangabe), zu 3,7 % auf den Hochschulschriftenvermerk und zu 1,3 % auf die Körperschaften.

3.5 Zeitersparnis bei CIP-Nutzung

Verglichen mit konventioneller Titelaufnahme ergab sich durch die Nutzung von CIP-Aufnahmen eine Zeitersparnis von 60 % mindestens.

4. Fazit

Der noch sehr geringe Anteil an durch CIP erschlossenen Neuzugängen sowie die Tatsache einer relativ hohen Korrekturbedürftigkeit der CIP-Aufnahmen (die Korrektur und der Abruf einer CIP-Aufnahme erfordert immerhin durchschnittlich ein Drittel der Zeit für die konventionelle Aufnahme und Erfassung) zeigen, daß die Nutzung nur der CIP-Aufnahmen nicht die hohen Kosten der DB-Fremddaten rechtfertigt. Eine Ausweitung der Fremddatennutzung auf alle auf den DB-Bändern enthaltenen Daten (die dann auch nicht den hohen Korrekturbedarf der CIP-Aufnahmen hätten) wäre insofern angebracht.

Es wird deshalb geplant, die Fremddatennutzung folgendermaßen auszudehnen:

In der Katalogabteilung findet die Nutzung der Daten der DB-Reihe A auf off-line-Basis statt, indem alle deutschen Neuerscheinungen ab 1977 gesammelt, Abrufaufnahmen erstellt und diese einmal pro Woche gegen die DB-Fremddaten gespielt werden.

PLANUNG KÜNFTIGER KONSTANZER KOLLOQUIEN

Im Rahmen der Referendarausbildung finden Kolloquien statt, die die Referendare vorbereiten.

Um nicht die ganze Ausbildungslast auf die Schultern der Auszubildenden zu legen, werden folgende Themen für die Kolloquien vorgeschlagen:

- Allweiss: Rollenverteilung im Bibliothekswesen
- Bergmann: Der Bibliotheksturm als bergsteigerischer Zielort
- Bösing: Urlaubsdepots - ihr Ausbau und ihre Zukunftschance
alternativ:
Staubmessungen auf Büchern im Fachbereich Latein und Archäologie
- Brommer: Die Pflanzenwelt der Bibliothek
alternativ:
Das Verhalten von Nagetieren in der Konstanzer Bibliothek
- Dierig: Wie man über Bibliotheksbürokratismus siegen kann (mit Formularen)
- Hopfer: Schreibkunst in der Bibliothek Konstanz
- Hug: Die Psychologie der Frau in der Bibliothek
oder: Ein Mann, zwanzig Frauen (ein Liebesroman).
- Lehmle: Das Leiden des Nicht-Fachmanns in der Bibliothek
- Ott: Bärtige Bibliothekare - ihre Geschichte und Zukunft
- Rauhut: Die Bedeutung des Lachens im Bibliotheksalltag
- Schmitz-Veltin: Datenträger für den Fachbereich Physik - eine Zukunft ohne Hoffnung
- Splitter: Russisch als Bibliothekssprache
- Stoltzenburg: Die Ökologie von kurzlebigen Bärten
- Thomashoff: Die Bedeutung der Gelbpunkte im In- und Ausland
- Volland: Wirkungsvollere Methode zum Abbau des Interimsbestandes
- Wilkins: Kunst in Bibliotheks-Büroräumen

DER WAR'S

Noch sind die Dichter und Denker früherer Zeiten nicht ganz vergessen, das beweisen die vielen richtigen Auflösungen unserer letzten WER WAR'S-Mystifikation. Zugegeben: die Erwähnung des Gedichts 'Das Grab am Busento' machte die Detektivarbeit diesmal recht leicht, - ein Griff zu einer beliebigen Anthologie ewigen deutschen Gedichtsguts, ein Blick in das Register der Gedichtüberschriften, und man hatte ihn. Ja wen denn? Nun, eben jenen Graf August von Platen oder, für Bibliothekare mit dem ununterdrückbaren Hang zur Vollständigkeit, Graf August von Platen-Hallermünde.

Platen war also auch Bibliothekar, wer hätte das gedacht! Sagen wir es genauer: er arbeitete zwei Jahre in freiem Kommen und Gehen in einer Bibliothek und er arbeitete vornehmlich für sich. Diese Art von Berufsauffassung war für Bibliothekare seiner Zeit durchaus aktuell, heute müssen wir sie, - Stechuhurnutznießer, die wir sind, - leider als inaktuell zurückweisen, denn wir sind inzwischen in der Zeitmessung avanciert. Was soll dann aber der leicht verstaubte Graf in unserem hochaktuellen Magazin?

Zwei Gründe nenne ich. Erstens hat sich Platen in seinen Reisetagebüchern sehr lobend über Konstanz ausgesprochen. In einem Brief an die 'besten Aeltern' vom 30ten Juny 1816 schreibt er: 'es (d.h. Konstanz) ist ein durch seine Lage vor allen Städten Deutschlands ausgezeichnete Ort.' Das liest sich gut in nebelverhangenen Tagen, wenn in Konstanz der Horizont immer beschränkter wird. Vielleicht greift der eine oder andere Leser sogar zu Platens Tagebüchern, um im Postkutschentempo Deutschland, die Schweiz und Italien zu erfahren, - ein reizvolles Unternehmen.

Der zweite Grund ist eher emotional. Bei soviel Aktualität kann unserem Blatt etwas inaktuellder Verputz nicht schaden. Zuviel Orthodoxie, zuviel Rechtschaffenheit wirken allemal penetrant, auch im Bibliothekswesen. Und ist Platen nicht sogar aktueller?

Wer wußte je das Leben recht zu fassen,
Wer hat die Hälfte nicht davon verloren
Im Traum, im Fieber, im Gespräch mit Toren,
In Liebesqual, im leeren Zeitverprassen?

WELCHE WAR'S ?

"... die B i b l i o t h e k aber war und ist schlechthin öffentlich. Das sind zwar andere Stadtbibliotheken auch, indes diese war von ganz besonderer Art. Nicht nur, daß sie in einem der schönsten und ernstesten Barocksäle steht und glänzt, nicht nur, daß man die Bücher im selben Raum liest, worin Schiller Fiesco vorgetragen hat. (Gerade das läßt junge Menschen einen Marschallstab spüren, auch wenn er nie kommt.) Sondern der Zauber der Bibliothek war ihre Unfertigkeit damals, vielmehr der Stillstand ihrer theoretischen Bücher um 1860. Die Gymnasiasten, die Kraft und Stoff für ihre Aufsätze suchten, waren mit der romantischen Ästhetik allein. Primaner mit Weltanschauung fanden Hegel und die Seinen, "Wissenschaft des Weltgedankens und der Gedankenwelt". Von der matten Zeit nachher kam kaum ein Hauch, die Bücher der bürgerlichen Epigonen und Positivisten waren gleichsam noch nicht erschienen. So verfiel in diesem Schutzpark eine beste alte geistige Zeit. Sie machte den Jüngling, der in die vornehm geschlossene Buchwelt einsprach, einer klassischen Landschaft teilhaftig, als wäre er ihr Zeitgenosse."

Ein schönes Zeugnis für eine Bibliothek, noch dazu von einem berufenen Mann des Geistes, der sich zeit seines langen Lebens mit Büchern beschäftigte und auch selber zahlreiche Werke veröffentlicht hat ... Aber was sollen wir Bibliothekare davon halten, daß er hier gerade die Unvollständigkeit und Inaktualität jener Bibliothek positiv hervorhebt? Ist nicht unsere Aufgabe eine möglichst umfassende und möglichst aktuelle Literaturversorgung? Bei ihm scheint es dagegen, als ob ausgerechnet das Erlebnis der Antiquiertheit eines Bibliotheksbestandes zu einem wesentlichen Element seiner geistigen Struktur wurde. Ohne dieses Erlebnis hätte er vielleicht nicht jenes großartige philosophische System schaffen können, in dessen Zentrum die Kategorie der Möglichkeit steht.

Erkennen Sie ihn, diesen Vertreter einer idealistisch gefärbten, außerordentlich expressiv formulierten materialistischen Utopie? Vielleicht liest heute mancher Student seine Werke an der Stelle, wo er Schiller las - und spürt den Marschallstab!

Willy Hinterderhand

UNSERE SEITE FÜR DIE KLEINEN LESER

Es war einmal ein großer und weiser König, der herrschte über ein großes Reich. Eines Tages saß er wieder einmal in seinem Turmzimmer und schaute auf sein Reich, man möchte sagen: gedankenverloren.

Plötzlich sah er ein wunderschönes, junges Mädchen vor seinem Reiche spazieren gehen. Je länger er dem Mädchen zusah, um so mehr wünschte er, es in seinem Reiche zu wissen. So zog er eilends los, um es zu sich zu holen.

Die Schöne war von den königlichen Worten freudig überrascht, doch bald bewölkte sich die zarte Stirn, und das Mädchen meinte: "Es ist alles sehr schön, was Du mir von Deinem Reich erzählst, doch ich heiße "B" und kann nur in "integrierten Geschäftsgangreichen leben und nicht in Deinem stark gegliederten Reich". Damit verabschiedete sich das Mädchen und ging weiter.

Der Anblick des Mädchens ließ dem König keine Ruhe mehr, er mußte und wollte es in seinem Reiche wissen. So sandte er eines Tages seine geheimsten Berater aus, um das Mädchen zu fangen. "B" wurde unter vielen Schwierigkeiten gefangen genommen, und eine Botschaft an alle Provinzen des Reiches erlassen mit dem Inhalt: ein jeder müsse freundlich und nett zu dem Mädchen sein, damit es sich wohlfühle.

Das Volk fing bald an zu stöhnen. Wie sollten sie mit diesem fremden, eigenartigen Wesen fertig werden? Es lachte nicht, es stieß überall an, es paßte in kein schon bestehendes Gefüge hinein ...

Zuerst versuchte die Provinz Akzessionien mit dem Mädchen zu leben; bald mußte die Nachbarprovinz Katalogien mithelfen. Viele Ratschläge aus anderen Landesteilen kamen, doch nichts half. Das Mädchen war todunglücklich, und darüber wurde es krank, schwer krank.

Der weise König sorgte sich sehr um das ehemals ach, so hübsche Mädchen. In seiner letzten Not holte er einen jungen

Prinzen in sein Reich; vielleicht, ja ganz bestimmt, würde er das lieb gewonnene Mädchen "B" retten, es war noch nicht einmal ein Jahr in seinem Reich. Doch der Prinz hatte für das kranke Wesen keinerlei Zuneigung. Die ehemals Schöne siechte dahin und versank schließlich in einen tiefen, tiefen Schlaf...

Hier und da sieht man noch einen zarten Fußabdruck von "B".

Boles

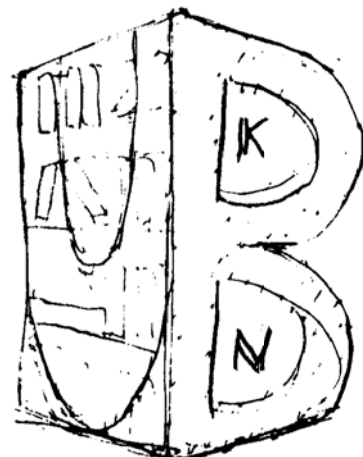
GESCHÄFTSGANG B

In der letzten Woche des Jahres 1977 beschloß die EDV-Planungsgruppe auf Wunsch der betroffenen Abteilungen, den Geschäftsgang B nicht weiterzuführen.

Nachdem schon vor einem halben Jahr aus personellen und sachlichen Gründen (z.B. Serienverknüpfung) ein Teil der Bearbeitung aus der Akzession in die Katalogabteilung verlagert werden mußte, sind inzwischen die Belastungen durch diesen Geschäftsgang in Akzession, Standort und Katalogabteilung derart angewachsen, daß es nicht sinnvoll erschien, ihn unter den gegenwärtigen Bedingungen beizubehalten.

Es hat sich gezeigt, daß der Geschäftsgang B, ausgerichtet auf einen integrierten Geschäftsgang, nur mit erheblichem Aufwand in die bestehenden Abteilungs-Strukturen eingefügt werden konnte. Zugunsten einer längerfristigen Planung eines integrierten Geschäftsgangs erschien es jetzt zweckmäßig, die Testphase mit Geschäftsgang B abzubrechen.

es



H. Rauhut

ZUM STAND DER ALTDATENÜBERFÜHRUNG

Der Übergang auf KOBAS im Frühjahr 1976 war verbunden mit dem Übergang auf das damals gerade vollständig vorliegende neue Regelwerk (KRAK) und das neuentwickelte Datenerfassungsschema (NKD).

Damit wurde ein Bruch in der Katalogisierung unvermeidbar, denn nun wurden die Titelaufnahmen in einer Struktur aufgenommen, die mit der Struktur der bisher aufgenommenen etwa 375 000 Aufnahmen nicht mehr übereinstimmte.

Da man jedoch recht bald wieder einen einheitlichen Katalog aller maschinenlesbaren Titelaufnahmen haben möchte, stellte sich die Aufgabe der Überführung der Altdaten in die NKD-Struktur.

Dieser nahm sich eine Arbeitsgruppe an, die aus den Damen und Herren Benz, Dahlmann, später Rau, Dierig, Esser, Schlegel und Sievers bestand und die durch Herrn Mälzer, später Herrn Ott geleitet wurde.

Die Arbeit dieser Gruppe bestand zunächst einmal darin, eine Umsetzungs-Dokumentation zu erstellen, die jedem Code des "Alten Konstanzer Datenformats" einen NKD-Code zuordnet. Obwohl diese Dokumentation sehr ins Detail geht, blieben hunderterlei Sonderfälle, die Frau Schlegel im Dialog mit dem für die Altdatenüberführung zuständigen Programmierer, Herrn Sievers, abklärte.

Trotz dieser Mühen war von vornherein klar, daß punktuell Informationseinbußen hinzunehmen sind, deren Beseitigung unter dem ökonomischen Aspekt nicht vertretbar sein und deren Aufzählung hier zu weit gehen würde.

Mitte Dezember verließ Herr Sievers die UB Konstanz. Nach einer probeweisen Überführung eines kleinen Bestandes mit den zu diesem Zeitpunkt existierenden Programmteilen zeigte sich, daß bereits ca. 95 % der TR-4-Titelaufnahmen vollständig überführbar sind.

Bei 25 % der verbleibenden Aufnahmen ist zur vollständigen Überführung (Aufnahmen mit mehr als 1 Sachtitel) ein geringer zusätzlicher Programmieraufwand notwendig. Den Rest bilden Aufnahmen, bei denen die Umsetzung der Angaben zu beige-

fügten Werken (Titelaufnahmen 2. Ordnung) noch einen erheblichen Programmieraufwand erfordern.

Die Arbeitsgruppe beschloß daraufhin, alle überführbaren Informationen mit vorhandenen und mit vertretbarem Aufwand noch zu erstellenden Programmen zu überführen und die nicht überführbaren Informationen zu konservieren.

Dieser nächste Schritt wird wohl im ersten Quartal dieses Jahres beendet sein.

Ab April 1978 könnte sich dann die mit Sicherheit ein Jahr in Anspruch nehmende Phase der Korrekturen anschließen.



Hg

F. Meinhardt



Wird BIBLIOTHEK AKTUELL auch außerhalb von Konstanz gelesen?

Im letzten Heft wurden alle Nicht-Konstanzer Leser gebeten, ihr Interesse an BA zu bekunden. Die Androhung, vom Verteiler gestrichen zu werden, verlockte die echten Leser zu spontanen Antworten. Von den 68 Adressaten außerhalb von Konstanz haben 20 geantwortet; diesen wird BA weiter zugehen. Die Adressen sind jetzt wieder auf dem neuesten Stand.

Die Antworten auf die Frage nach dem interessantesten Beitrag des Heftes war für uns sehr aufschlußreich. 11 von 20 Leser haben sich nicht gescheut zu werten: der "Bericht der Bibliothek zum Studienjahr 1976/77" (Seite 2 -) wurde 6mal genannt, die Statistik über die "Abwesenheitszeiten von Büchern in der Normalausleihe" (S. 10) 4mal, "Neue Überschriften im systematischen Katalog" (S. 17) einmal und "Grußworte aus England" (S. 20) einmal (zusammen mit dem Bericht auf S. 2). Wir möchten unseren Lesern die übrigen Wertungen nicht vorenthalten:

Ich finde eigentlich immer fast alles interessant
(ein Leser in den USA)

Lese mit Vergnügen und Interesse sämtliche Artikel

Es gibt keinen "interessanten Beitrag" in diesem Heft; es gibt mehrere sehr interessante Beiträge, viele,...; Ihr macht eine schöne Zeitschrift.

BA lese ich von A - Z und empfehle jede Nr. den Anwärtern zur Lektüre. Erhalten Sie dieses lebendige und interessante Blatt der dt. Bibliothekswelt. (Diesem Leser danken wir herzlich für die Spende von 20,- DM; wir freuen uns, die Spende als Preis für das Preisausschreiben über ein Bibliothekssignet einsetzen zu können.)

Der Bitte um Zusendung einer eigenen Hauszeitschrift konnten leider nur wenige Leser entsprechen. Wir danken für den Erhalt folgender Schriften:

Regensburger Universitätszeitung 6/77

Mitteilungen aus der Universitätsbibliothek Regensburg 1977/1
BLB-Informationen-Intern v. 30.10.1977 (Badische Landesbibl.)

Universität Bremen - Bibliothek - Jahresbericht 1976 und
Monatsbericht Mai/Juni 1977.

UNIVERSITÄTSGESETZ VOM 10. NOVEMBER 1977

Das neue Universitätsgesetz ist ab 1.1.1978 in Kraft. Für die Bibliothek gibt es folgende Änderungen.

Hochschulgesetz vom 27.7.1973

"Der Direktor der Universitätsbibliothek übt die fachliche Aufsicht über die Verwaltung aller bibliothekarischen Einrichtungen aus.

...

Er ist der Vorgesetzte des Bibliothekspersonals in der Universitätsbibliothek und in den sonstigen Einrichtungen der Universität."

Zum Bibliotheksausschuß gehören:
"der Universitätspräsident oder der Rektor als Vorsitzender

...

fünf Universitätslehrer

..."

Eine weitere Änderung ergibt sich aus den Bestimmungen für die Mitgliedschaft in der Fakultät:

Universitätsgesetz vom 10.11.1977

"Der Leiter der Universitätsbibliothek übt die fachliche Aufsicht über das Bibliothekssystem aus.

...

Er entscheidet über die Auswahl und den laufenden Einsatz des Bibliothekspersonals; hierzu gehören die Beamten des höheren, gehobenen und mittleren Bibliotheksdienstes, sowie die Angestellten und Arbeiter, die nach ihrem Arbeitsvertrag überwiegend bibliotheksbezogen tätig sind (Bibliothekspersonal). Anordnungen für die dienstliche Tätigkeit des Bibliothekspersonals werden vom Leiter der Universitätsbibliothek getroffen, der diese Anordnungen über den Leiter der Einrichtung erteilt, an der das Bibliothekspersonal tätig ist."

"der Präsident oder ein Mitglied des Rektorats als Vorsitzender

...

vier Professoren

..."

"Mitglieder der Fakultät sind ... die wissenschaftlichen Mitarbeiter ..., die in der Fakultät oder in einer der Fakultät zugeordneten Universitätseinrichtung tätig sind sowie die nach § 6 Abs. 4 gleichgestellten Mitglieder".
(=Angehörige externer wissenschaftl. Einrichtungen).

Da in Konstanz keine Institutsbibliotheken bestehen, die Universitätsbibliothek aber nicht den Fakultäten zugeordnet, gleichzeitig

aber auch keine universitätsexterne Einrichtung ist, haben die Fakultäten die Möglichkeit verloren, die Fachreferenten der Bibliothek zu kooptieren.

Eine weitere Änderung besteht darin, daß die Mitbestimmung/Mitwirkung des Personalrats bei direkten Personalangelegenheiten (Einstellung, Versetzung, Höhergruppierung) für wissenschaftliche Mitarbeiter (in der Bibliothek also die Fachreferenten) entfällt.

Le



Ch. Davis

(die Zunge kann im Original
eingezogen werden)

NACHRICHTEN

Aufstellung der geplanten Kolloquien der Referendare:

- 19.01.1978: Ergebnisse aus den Fragebögen zum Mobilien Arbeitseinsatz
- 20.02.1978: Wissenschaftliche Firmenbibliotheken und überregionale Buchversorgung
- 20.03.1978: Rechtliche Probleme der Bibliotheksbenutzung (verbotene und jugendgefährdende Schriften in Bibliotheken u.a.)

Uhrzeit: 15.00 Uhr; Termine können kurzfristig geändert werden.

Es sei noch einmal darauf hingewiesen, daß der Teilnehmerkreis nicht auf die Referenten beschränkt ist.

Praktikanten:

Laut Beschluß vom Kultusministerium werden die Praktikanten des Mittleren Dienstes in den Preußischen Instruktionen unterrichtet und darin ihre Prüfung ablegen.

Neue Bibliothekszeitung:

Die erste Nummer der Bibliothekszeitung der Ruhr-Universität Bochum (Hrsg. von der Universitätsbibliothek Bochum) vom Januar 1978 ist bei uns eingetroffen. Die Zeitung setzt sich zur Aufgabe, Informationen und Probleme der täglichen Arbeit den Mitarbeitern zugänglich zu machen und richtet sich - entsprechend der dortigen Bibliotheksstruktur - auch an die Mitarbeiter in den Abteilungs- und Institutsbibliotheken. Sie will nicht nur Informationen in einer Richtung vermitteln, sondern ein Forum zur Meinungsäußerung sein. Auch für uns lesenswert ist ein kritischer Beitrag über die "Probleme des Fortschritts: Mikrofiche-Kataloge im Benutzungsbereich".

Die Ähnlichkeit der Bibliothekszeitung mit BIBLIOTHEK AKTUELL ist auffallend: in Bochum wurde unsere Hauszeitschrift genau studiert. Frau Mechthild Görich von der Redaktion hatte sich im August 1977 während ihres Urlaubs am Bodensee intensiv bei uns über Aufgaben und Ziele von BIBLIOTHEK AKTUELL erkundigt.

Besucher:

- 04.11.1977 Herr Dr. Mattes, Bundestagsbibliothek Bonn
- 07.11. - 11.11.1977 Herr Dr. van Dijk, Rijksuniversiteit Limburg
Maastricht, Niederlande
- 05.12. - 08.12.1977 Herr Pohl; Kultusministerium Baden-Württemberg
(Bibliotheksreferat); er besuchte die Bibliothek um sich einen Eindruck über den Einsatz der Datenverarbeitung zu verschaffen
- 22.12.1977 Besucher der Hochschule für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, St. Gallen

08 Nachrichten aus dem Bibliotheksturm

Nachrichten aus der EDV-Abteilung

Herr Dierig wird ab Januar 1978 für zunächst drei Tage pro Woche nach Stuttgart (Kultusministerium) abgeordnet. Aufgabe: Planung eines Bibliotheks-Verbund-Systems für Baden-Württemberg. Zum neuen Leiter wurde daher Herr Benz ernannt, der gleichzeitig um Nachsicht bittet, wenn es in der nächsten Zeit Übergangsschwierigkeiten geben sollte.

Herr Sievers hat uns Ende 1977 verlassen, sein Nachfolger wird noch gesucht.

Nachrichten der Titelaufnahme

KOBAS-Konventionen

Zum 1. Januar 1978 konnte die Revision der KOBAS-Erfassungskonventionen, die aufgrund der praktischen Erfahrung mit dem NKD-Format notwendig geworden war, abgeschlossen werden.

Die Ergebnisse sind als Änderungsdienst Nr. 1 im Haus verteilt und an die auswärtigen Bezieher verschickt worden.

Gleichzeitig wurden die lokalen Anlagen zu den KOBAS-Konventionen auf den neuesten Stand gebracht. Sie wurden ebenfalls im Haus verteilt. An auswärtige Bezieher werden sie nur auf besonderen Wunsch ausgeliefert.

Personal:

Herr Paul Kuhn half im Oktober und November in der Akzession aus.

07 Nachrichten des Standorts

Herr Holger Seitz arbeitet vormittags im Standort.

Nachrichten der Sonderakzession

Die Sonderakzession (Tausch- und Geschenkstelle) steht im Dissertationen-Austausch mit 82 Universitätsbibliotheken der Bundesrepublik und des deutschsprachigen Auslandes.

Eingearbeitet wurden 1977: 4.763 Dissertationen.

Dissertationen-Gesamtbestand bis einschließlich 1977: 72.406

06 Nachrichten der Zeitschriftenstelle

Ab 2. Januar 1978 hat Frau Grüneberg in der Zeitschriftenabteilung die Arbeit von Herrn Houtermans übernommen.

Am Kardex hat die Nachfolge von Frau Zarrabi Frau Theodora Konnerth angetreten. Frau Konnerth arbeitet seit November im Hause.

Zusätzlich arbeitet Herr Holger Seitz halbtags an der Rechnungsbearbeitung.

Am 15. Januar 1978 lief die DFG-Förderung für das BWZ-Projekt aus.

Nachrichten aus der Buchakzession

Im Rahmen der "Job-Rotation" übernimmt ab 1.1.1978 Herr Houtermans, bisher Zeitschriftenstelle, die Sektion C der Buchakzession und wird hier den Kauf von antiquarischen Büchern in seine Hände nehmen.

Geheiratet hat:

Frau Margrit Baßler (früher Fuhrmann).

Das Nationale ISDS-Zentrum der Deutschen Bibliothek in Frankfurt/Main hat "Bibliothek Aktuell" mit Schreiben vom 11.1.1978 die ISSN (= International Standard Serials Number) 0342-9636 zugeteilt.

04 Nachrichten aus der Benutzungsabteilung

Herr Dahlmann und Frau Bolder nahmen an einer Fortbildungsveranstaltung teil, die vom 1. - 4. November 1977 in Bad Liebenzell abgehalten wurde.

Thema: Bibliothekarische Auskunftspraxis. 24 Bibliothekare aus Baden-Württemberg konnten an dem Kurs teilnehmen. Wer darüber Näheres erfahren möchte, kann in der 'Auskunft' die Unterlagen einsehen; außerdem erscheint Anfang dieses Jahres ein Zielkatalog dieses Kurses.

Während der Monate Oktober und November wurden die Bibliothekare der Benutzungsabteilung von den Fachreferenten in die Fachgebiete und Systematiken eingeführt.

Im Oktober wurden etwa 600 Studenten und auswärtige Benutzer durch die Bibliothek geführt. Es wurden täglich Führungen angeboten. Im Dezember reduzierte sich das Angebot der Führungen auf ein Mal pro Woche.

Anfang Dezember wurden 33 Mikrofichelesegeräte in den Benutzungsbereichen der Bibliothek, mit den dazugehörigen ersten Katalogausdrucken aufgestellt. Die Benutzungsabteilung gab für alle Mitarbeiter der Bibliothek eine Einführung in die Benutzung des Katalogs.

Neues Mitglied der Redaktion "Bibliothek Aktuell" seit dieser Nummer ist Frau Sabine Bolder.

Personaländerungen:

Frau Renate Weidle (Auskunft) schied Ende November 1977 aus.

Herr Walter Heumüller (Buchbereichsdienst) begann seine Tätigkeit am 1. Januar 1978.



F. Meinhardt



KURT WOLFF VERLAG

1913 - 1930

AUSSTELLUNG - 16. JANUAR BIS 30. APRIL 1978

Ich will nur Bücher verlegen,
deren ich mich auf dem Toten-
bett nicht schämen muß.

Mögen wir uns irren, daß ist
wohl unvermeidlich, aber be-
dingsloser Glaube, die Über-
zeugung vom echten Wort und
Wert des Gewählten, sollte
immer Voraussetzung jedes ein-
zelnen Buches sein.

Kurt Wolff

Kurt Wolff, wohl einer der letzten großen individuellen
Verleger-Persönlichkeiten, war der Verleger der expressionistischen
Literatur in Deutschland.

Dichter wie Gottfried Benn, Max Brod, Alfred Brust, Franz Kafka,
Georg Heym, Heinrich Mann, Else Lasker-Schüler, Gustav Meyrink,
René Schickele, Carl Sternheim, Franz Werfel u.v.a fanden ihre
verlegerische Heimat im Kurt Wolff Verlag - ja sie erzielten
erst mit Hilfe des Verlegers ihren dichterischen Durchbruch.

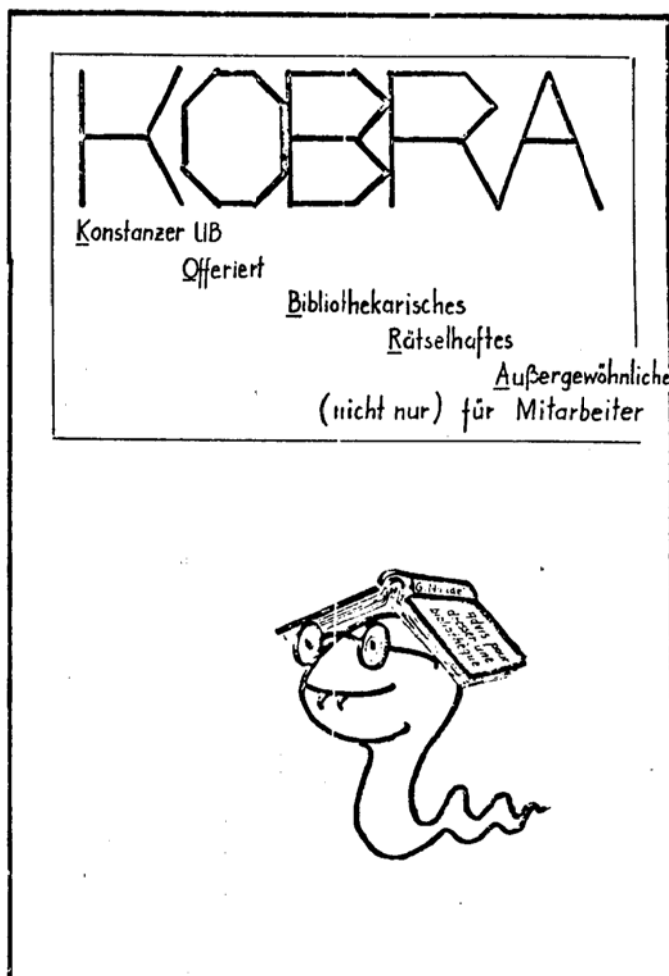
Eine Auswahl der vom Kurt Wolff Verlag veröffentlichten Pub-
likationen aus der Zeit von 1910 - 1930 - Kurt Wolff war von
1910-1913 Teilhaber des Ernst Rowohlt Verlages, dessen Bestand
er dann übernahm - ist in der Zeit von Januar bis April in den
Ausstellungsvitrinen der Bibliothek zu sehen. Die ausgestellten
Bücher stammen alle aus einer Privatsammlung.

Kurt Wolff verunglückte am 21. Oktober 1963 auf einer Fahrt
zum Schiller-Nationalmuseum, Marbach, tödlich - er wollte
sich noch einmal die Dokumente seiner früheren Verlegertätig-
keit ansehen.

wichtig - wichtig - wichtig - wichtig - wichtig - wichtig - wichtig

1. Bibliotheks-Versammlung
Montag, den 13. Februar 1978
8.00 Uhr Raum wird noch bekanntgegeben
2. Senat
Wahlen am 15./16. Februar 1978
3. Bibliotheks-Ausschuß
Kandidatenvorschläge
bis 3. Februar 1978 an das Sekretariat melden;
Wahl (?) am 13. Februar 1978

teilnehmen - wählen - teilnehmen - wählen - teilnehmen - wählen



J. Weiß,
GHB Essen