

## 112. BiblioCon 2024 in Hamburg. Ein Rückblick

Susanne Blumesberger, Andreas Brandtner, Gertraud Novotny,  
Thomas Seyffertitz, Markus Stumpf



Abb. 1: Eingangsbereich des CCH (Congress Centrum Hamburg) (Foto: Susanne Blumesberger)

### Schaufenster in die Welt

Im Rahmen meiner VÖB-Agenden wurde ich im Rahmen der Veranstaltung für ausländische Gäste „Schaufenster in die Welt“ um einen kurzen Vortrag zum Thema „Research Data Management in Austrian University Libraries“ gebeten. Die Reaktionen auf die Übersicht über die jeweiligen Angebote im Bereich Forschungsdatenmanagement waren sehr positiv.

Das Thema Forschungsdatenmanagement wurde in einigen Sessions thematisiert. Unter dem Titel „Sammlungen, Repositorien, Retrodigitalisierung und Kulturgut(schutz)“ wurde das OCR-D-Projekt (<https://ocr-d.de/de/about>) vorgestellt. Mit Verzeichnissen der im deutschen Sprachraum erschienenen Drucke des 16.–18. Jahrhunderts wird eine Nationalbibliografie des frühneuzeitlichen Schriftguts erarbeitet. Dazu werden Volldigitalisate erstellt und konzeptionelle und technische Vorbereitungen getroffen. Außerdem wurden Bestrebungen vorgestellt,

Workflows digitale Nachlässe zu digitalisieren zu zentralisieren. Unter „Forschungsnahe Dienste und Open Science“ stellte unter anderem Anette Strauch-Davey sogenannte „Service Stewards“ vor, die die Zusammenarbeit zwischen den Konsortien der NFDI, den Partnerorganisationen und deren Arbeitsgruppen verbessern sollen.

Interessant war auch der im Rahmen des vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK) geförderten Projektes entwickelte Digitaler Assistent für das Forschungsdatenmanagement (DA-FDM), der zunächst am Beispiel der Ingenieurwissenschaften die Brücke zwischen Datenrepositorien, Terminologien, Personal und Datenbanken bilden soll. Vorschläge auf Basis standardisierter Sacherschließungsvokabularien sollen die Beschreibung der Daten erleichtern. Eine Kuratierung der Metadaten wird somit erleichtert.

Ein weiterer Schwerpunkt war das Thema Agilität in Bibliotheken. Wertvolle Impulse gab dabei das Hands-on Lab „Vernetzen. Erleben. Agil Werden: Agile Methoden spielerisch und praxisnah erleben“. Die Community of Practice „Agilität in Bibliotheken“ lud zum Austausch und Ausprobieren agiler Methoden ein. Im Rotationsprinzip konnten die Teilnehmer\*innen verschiedene interaktive Stationen durchlaufen und sich Themen wie agilen Entscheidungsverfahren, Retrospektiven, Liberating Structures und dem Ball Point Game nähern. Agile Teamarbeit und Prozessoptimierung konnten rasch getestet werden. Die Veranstaltung war sowohl für Führungskräfte als auch für alle Bibliotheksmitarbeiter\*innen interessant, denn eine der Botschaften lautete, dass es immer eine gewisse Entscheidungsfreiheit gibt, die man auch aktiv nutzen sollte.

Ein weiteres wichtiges Thema war die Barrierefreiheit. In der Session „Bibliotheksservices – inklusiv und barrierefrei“ wurde über barrierefreies Lesen berichtet, über barrierefreie Räume und über eine deutschlandweite Umfrage, die sich der Frage widmete, wie barrierefrei Deutschlands Bibliotheken sind. Die Botschaft „Barrierefreiheit ist ein kooperativer und fortlaufender Prozess“ habe ich ebenso mitgenommen wie die Idee einer Checkliste für Anforderungen hinsichtlich Barrierefreiheit und die Etablierung eines Helpdesks für Barrierefreiheit.

Susanne Blumesberger

## **Hands-on Lab „Mustererkennung in Change-Projekten und Organisationsentwicklung“**

Das Hands-on Lab „Mustererkennung in Change-Projekten und Organisationsentwicklung“ wurde vom trinationalen Freundeskreis ausgerichtet, der 2021 von fünf Bibliotheksleitungen gegründet wurde. Der Freundeskreis besteht aus den Universitätsbibliotheken der Humboldt-Universität zu Berlin, der Goethe-Universität Frankfurt, der Universität Wien (bis März 2024: der Freien Universität Berlin), der Universität Zürich sowie der Zentralbibliothek Zürich. Er hat sich zusammengefunden, um sich über Herausforderungen in Veränderungsprozessen und konkrete Projekte der Organisationsentwicklung auszutauschen und gegenseitig bei der Umsetzung zu unterstützen. Obgleich die Rahmenbedingungen und Eigenheiten der einzelnen Bibliotheken divergieren, manifestieren sich in Veränderungsprozessen häufig ähnliche Situationen. So hat der Freundeskreis in der gemeinsamen Arbeit typische Momente und Meilensteine identifiziert, die für zukünftige Projekte antizipiert und bearbeitet werden können. Die durch diesen Austausch gewonnenen Erkenntnisse dienen als Basis für das auf 25 Teilnehmende beschränkte Hands-on Lab. Hier wurden fünf konkrete Szenarien anhand von Beispielen aus den jeweiligen Einrichtungen präsentiert, um Impulse für die gemeinsame Erarbeitung von Handlungsoptionen und Lösungsstrategien zu geben. Im Rahmen von fünf Diskussionsrunden waren die Workshop-Teilnehmenden eingeladen, ihre eigenen Erfahrungen einzubringen.

Andreas Brandtner

## **Veränderung als Dauerzustand: ein Rückblick auf den Open Space der Kommissionen Management und Forschungsnahe Dienste im Rahmen der 112. BiblioCon 2024**

Unter dem Titel „Veränderung Nonstop – Wo hakt’s? Was macht das mit mir? Was brauche ich?“ luden die Kommissionen für Management<sup>1</sup> und Forschungsnahe Dienste<sup>2</sup> zu einem Open Space<sup>3</sup> ein, der sich intensiv mit den Auswirkungen kontinuierlicher Veränderungsprozesse in wissenschaftlichen Bibliotheken auseinandersetzte. Der Workshop im Rahmen der BiblioCon bot den Teilnehmenden die Möglichkeit, über die persönlichen und beruflichen Herausforderungen zu diskutieren,

die mit ständigen Veränderungen einhergehen.

In einem Umfeld, in dem digitale Transformation und zunehmende Komplexität den Berufsalltag prägen, bleibt Veränderung nicht nur ein strategisches Thema für Bibliotheks- und Projektleitungen, sondern betrifft die Mitarbeitenden direkt in ihrer täglichen Arbeit. Das Ziel dieses Workshops war es daher, die Perspektive zu wechseln und Veränderungsprozesse aus der Sicht derjenigen zu betrachten, die sich im „Maschinenraum“ der Bibliotheksarbeit befinden – also dort, wo die theoretisch entwickelten Prozesse in die Praxis umgesetzt werden.

### **Ablauf des Open Space**

Der Workshop begann mit Willkommensworten und einer kurzen Einführung, gefolgt von einer inhaltlichen Beschreibung und Aufgabenstellung. Anschließend wurden die Anwesenden – etwa 80 bis 100 Personen – dazu eingeladen, Schlagworte, Slogans und Assoziationen zum Thema des Workshops zu sammeln, die dann an einer Pinnwand dokumentiert wurden. Aus diesen Beiträgen konnten sieben zentrale Themenkreise identifiziert werden:

1. Technische Neuerung in der Veränderung
2. Organisation & Führung
3. Persönliche Ressourcen
4. Gesellschaft & Veränderung
5. Veränderung systemisch
6. Veränderung im laufenden Betrieb – Ressourcen und Komplexität
7. Befähigung für Veränderung schaffen

Damit war der Marktplatz eröffnet. Jeder der sieben Themenkreise erhielt einen eigenen Tisch, an dem Flipchartpapier bereit lag. Die Teilnehmenden konnten sich in einer ersten Runde einem Themenkreis ihrer Wahl anschließen und dort ihre Ideen und Gedanken einbringen, die dann auf dem Papier festgehalten wurden. Nach etwa 15 bis 20 Minuten wechselten die Beteiligten zu einem anderen Thementisch ihrer Wahl, um auch dort ihre Perspektiven einzubringen.

Im Anschluss an die beiden Diskussionsrunden präsentierte jeweils eine Sprecherin oder ein Sprecher der Thementische die gesammelten Ergebnisse im Plenum, das diese auch kommentierte bzw. diskutierte. Die Vielfalt und Tiefe der Diskussionen spiegelten die Komplexität des Leitthemas wider, und das große Interesse des Plenums machte den

Workshop zu einem sehr lebendigen und anregenden Event. Eine aggregierte Darstellung bietet untenstehende Tabelle. Aufgrund der Fülle der behandelten Themen wäre mehr Zeit wünschenswert gewesen, doch trotz eines leichten Zeitüberzugs endete der Workshop mit einem resümierenden Abschluss durch das Moderationsteam.

Themenkreise	<b>Resultate:</b> inhaltliche Zusammenfassung der herausgearbeiteten und diskutierten Detailthemen
Technische Neuerung in der Veränderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generative KI</li> <li>- Auswirkung auf Arbeitsprozesse</li> <li>- (neue/veränderte) Produkte &amp; Services</li> <li>- Befähigung der Mitarbeitenden</li> <li>- Entwicklung notwendiger (neuer) Workflows nicht trivial</li> <li>- Mut, sich Unterstützung zu holen</li> </ul>
Organisation und Führung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Führung wird kritisch hinterfragt</li> <li>- Erschöpfung in der Organisation wird wahrgenommen, Überlegungen zur Bewertung dieser angestellt</li> <li>- Kommunikation und Wertschätzung als Schlüsselfaktoren</li> <li>- Forderung nach Transparenz in den Abläufen</li> </ul>
Persönliche Ressourcen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsabläufe werden immer komplexer, erzeugen Stress und (über)fordern</li> <li>- Hoher Anspruch an die eigene Arbeitsleistung</li> <li>- Forderung nach moderner Führung bei „veralteter“, lang zurückliegender Ausbildung</li> <li>- Notwendigkeit, Strategien zur Resilienz zu entwickeln</li> </ul>
Gesellschaft und Veränderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bibliothek als Spiegel der Gesellschaft</li> <li>- Soziale Fragmentierung im Bibliotheksalltag: mangelnder Respekt, Radikalisierung, Hilflosigkeit, Angst</li> <li>- Wunsch nach Unterstützung, Prävention, Intervention</li> </ul>

Veränderung systemisch	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlerkultur zulassen</li> <li>- Widerstände als Chance sehen</li> <li>- Loslassen als Selbstschutz</li> <li>- „Alles hat seine Zeit“</li> <li>- Kommunikation und Transparenz</li> <li>- Kleine Erfolge feiern</li> </ul>
Veränderung im laufenden Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verdichtung der Aufgaben als Herausforderung</li> <li>- Loslassen lernen und eigene Rolle definieren</li> <li>- „Nein“ sagen lernen, oder „später“</li> <li>- 80/20 Regel statt Perfektionismus</li> </ul>
Befähigung für Veränderung schaffen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wunsch nach Begleitung in der Veränderung</li> <li>- Freezing-Perioden schaffen</li> <li>- Fortbildungen für ganze Teams</li> <li>- Echte Partizipation im Team</li> <li>- Selbstreflexion im Leitungsteam</li> </ul>

Tabelle 1: Themenkreise & Resultate des Open Space

## Zusammenfassung der Resultate des Workshops und Schlussfolgerung

Die Diskussionen im Open Space deckten ein breites Spektrum an aktuellen Themen ab, die für die Teilnehmenden im Kontext des ständigen Wandels in Bibliotheken relevant sind. Einige zentrale Themen waren die Bewältigung des zunehmenden Anpassungsdrucks, die Notwendigkeit von Unterstützung in Veränderungsprozessen sowie Strategien zur Sicherstellung des eigenen Wohlbefindens im Arbeitsalltag.

Ein wesentliches Ergebnis des Workshops war die Erkenntnis, dass Veränderung nicht nur als strategische Herausforderung, sondern vor allem als persönliche und emotionale Belastung erlebt wird. Viele Anwesende betonten den Bedarf an klarer Kommunikation und fortlaufender Unterstützung durch Führungskräfte, um den Druck und die Unsicherheit, die mit Veränderungen einhergehen, zu mindern.

Die Ergebnisse des Workshops sollen laut den Kommissionsmitgliedern in zukünftige Diskussionen über Veränderungsprozesse in Bibliotheken einfließen und zur Weiterentwicklung von Strategien beitragen, die den kontinuierlichen Wandel im Bibliothekswesen besser unterstützen. Ein Kurzbericht zu dieser Veranstaltung kann auch im Blog der Gemeinsamen Managementkommission von VDB und dbv nachgelesen werden.<sup>4</sup>

Gertraud Novotny, Thomas Seyffertitz

## **Provenienzforschung und Kulturgeschichte.**

### **Bericht zur BiblioCon 2024**

Meine Schwerpunkte waren bei der BiblioCon 2024 in Hamburg Themen der Provenienzforschung und des Umgangs mit Kulturgut. Das korreliert auch perfekt mit meinem eigenen Vortrag „20 Jahre NS-Provenienzforschung an der Universitätsbibliothek Wien – Rückblick und Ausblick“, der am Freitagvormittag bei vollem Vortragssaal stattfand und sehr gut angenommen wurde. Durch unsere kontinuierliche und konsequente Arbeit ist die UB Wien mittlerweile als einer der wesentlichen Akteure in diesem Feld zu sehen.<sup>5</sup>

Insgesamt zeigte sich, dass die Koloniale Provenienzforschung ein wesentlicher Game-Changer ist, da damit nun über den engen Rahmen der Nationalsozialistischen Beraubung und deren Folgen sowohl regional (Stichwort „Kolonien“) als auch zeitliche (gesamte Periode der Neuzeit) Bibliotheksbestände hinterfragt werden können. Ein Beitrag aus der British Library von Eyob Derillo erörterte koptische Handschriften aus Äthiopien und deren Verbreitung in den Bibliotheken Europas und wie durch Digitalisierung diese Bestände auch wieder nach Äthiopien zurückkehren können. Gleichzeitig wurde in diesem inspirierenden Vortrag die Frage aufgeworfen, wie mit solchen koptischen Handschriften umzugehen ist, die als Amulette ja nie zum Öffnen und Lesen geschweige zum Digitalisieren gedacht waren.

Auch die Digitale Provenienzforschung zeigt sich als zunehmend wichtiger Faktor, etwa bei einem Vortrag der Universitäts- und Landesbibliothek Düsseldorf. Anhand eindeutiger digital abgebildeter Provenienzspuren eines gestohlenen und im Antiquariatshandel einzeln verkauften Kartenwerks mit handkolorierten Karten von 1590 konnte über die Suche nach den Verkaufsdigitalisaten die Karten zu einem guten Teil ausgeforscht und wieder an die Bibliothek zurück gebracht werden.

Markus Stumpf

Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Susanne Blumesberger, MSc  
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-9018-623X>  
Universität Wien, Bibliotheks- und Archivwesen  
[susanne.blumesberger@univie.ac.at](mailto:susanne.blumesberger@univie.ac.at)

Mag. Dr. Andreas Brandtner, MAS MSc MBA  
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-3883-6295>  
Universität Wien, Bibliotheks- und Archivwesen  
[andreas.brandtner@univie.ac.at](mailto:andreas.brandtner@univie.ac.at)

Mag.<sup>a</sup> Gertraud Novotny, MSc  
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-8816-4936>  
Wirtschaftsuniversität Wien, Universitätsbibliothek  
[gertraud.novotny@wu.ac.at](mailto:gertraud.novotny@wu.ac.at)

Mag. Thomas Seyffertitz  
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-7444-6780>  
Wirtschaftsuniversität Wien, Universitätsbibliothek  
[thomas.seyffertitz@wu.ac.at](mailto:thomas.seyffertitz@wu.ac.at)

Mag. Markus Stumpf, MSc  
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-4946-9988>  
Universität Wien, Bibliotheks- und Archivwesen  
[markus.stumpf@univie.ac.at](mailto:markus.stumpf@univie.ac.at)

**DOI:** <https://doi.org/10.31263/voebm.v77i2.9054>

Dieses Werk ist – inkl. einzelner Logos und Abbildungen – lizenziert unter einer  
Creative-Commons-Lizenz Namensnennung 4.0 International-Lizenz

- 1 <https://www.bibliotheksverband.de/managementkommission>
- 2 <https://www.vdb-online.org/kommissionen/kommission-fuer-forschungsnahe-dienste/>
- 3 <https://bibliocon2024.abstractserver.com/program/#/details/sessions/146>
- 4 Gemeinsame Managementkommission von VDB und dbv (2024): Ein Open Space der Kommissionen Management und Forschungsnahe Dienste, Veränderung Nonstop – Wo hakt's? Was macht das mit mir? Was brauche ich? dbv BiblioCon [Weblog], 6. Juni 2024, Online-Publikation: <https://managementkommission.wordpress.com/>, Abrufdatum: 09.09.2024
- 5 Siehe dazu die Webseite der NS-Provenienzforschung der UB Wien unter <https://bibliothek.univie.ac.at/provenienzforschung.html> und die regelmäßigen Berichte in der Wissensbilanz der Universität Wien, zuletzt für 2023 unter [https://mtbl.univie.ac.at/storage/media/mtbl02/02\\_pdf/20240705-38.pdf](https://mtbl.univie.ac.at/storage/media/mtbl02/02_pdf/20240705-38.pdf) (Mitteilungsblatt der Universität Wien Mitteilungsblatt Studienjahr 2023/2024 – Ausgegeben am 05.07.2024 – 38. Stück, S. 95).