

Thomas Oberholthaus

Ehrenamt mit Tradition – Katholische Öffentliche Büchereien

Zusammenfassung: Der Beitrag liefert einen Überblick über die größtenteils ehrenamtlich geleistete Arbeit der Katholischen Öffentlichen Büchereien in Deutschland mit ihren bundesweiten Strukturen. Weitere Inhalte sind die Zusammensetzung der Bibliotheksteams und deren Tätigkeitsfelder und die Möglichkeiten der Aus- und Fortbildung ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen.

Schlüsselwörter: Konfessionelle Bibliotheksarbeit; Katholische Öffentliche Bücherei; Ehrenamt; Freiwilligenarbeit; Zeitspende

Long-established Volunteer Work – Catholic Public Libraries

Abstract: The article presents a general view of Public Libraries in Germany operated by parishes of the Roman Catholic Church, mostly managed by volunteers: nationwide cooperation, structures of the library-teams and their motivation, tasks and activities, training and qualification of volunteers.

Keywords: Catholic public library; confessional library; volunteers

1 Überblick über die katholische Büchereiarbeit

In Deutschland gibt es laut Bibliotheksstatistik über 3.100 Katholische Öffentliche Büchereien (KÖB) mit 11 Millionen Besuchen und 69.000 Veranstaltungen¹. Darunter befinden sich Einrichtungen mit mehreren Zehntausend Medien, die zumeist bezahltes Personal beschäftigen. Bei durchschnittlich 4.800 Medien sind KÖB im Regelfall kleine bis kleinste, ehrenamtlich geleitete Bibliotheken, die Angebote für ein lokales Umfeld machen. Das führt zu einer stark ausgeprägten Zielgruppenorientierung, hier werden überwiegend Kinder und Familien sowie Senior*innen im Einzugsbereich angesprochen. Das Bestandsprofil entspricht dem kleiner kommunaler Öffentlicher Bibliotheken, doch freilich spielt die christliche Werthaltung bei der Medienauswahl eine besondere Rolle.

¹ Vgl. die variable Auswertung der Deutschen Bibliotheksstatistik, Berichtsjahr 2019: www.bibliotheksstatistik.de, zugegriffen am 11.08.2020. In dieser Gesamtzahl sind auch die gut 100 Bibliotheken in Krankenhäusern in katholischer Trägerschaft (BiK) enthalten.

KÖB sind deutschlandweit in zwei Verbänden organisiert: Für das Gebiet bis auf Bayern wurde 1845 der Borromäusverein gegründet². In Bayern ist es der Sankt Michaelsbund, dessen Vorläufer bis in das Jahr 1614 zurück reichen³. Die Verbände haben u.a. die Aufgabe, gemeinsam Informations- und Fortbildungsangebote für KÖB zu erarbeiten. Hierfür erhalten sie jährliche Zuschüsse des Verbands Deutscher Diözesen und der Mitgliedsbistümer. In den meisten Fällen unterhalten diese Bistümer Fachstellen zur Beratung und Unterstützung der KÖB vor Ort⁴.

Viele KÖB sind erheblich älter, aber spätestens mit dem Zweiten Vatikanischen Konzil (1962-65) setzte ein Wandel im Selbstverständnis der katholischen Bibliotheksarbeit ein. Dieser Wandel äußerte sich u.a. im seitdem verwendeten Begriff „Katholische Öffentliche Bücherei“. KÖB können zur Wahrnehmung des kirchlichen Bildungsauftrags beitragen. Weiterhin soll Kirche dem ganzheitlichen Wohl des Menschen dienen. Stark vereinfacht wird das mit „Pastoral“ oder „Seelsorge“ bezeichnet, dazu passen KÖB sehr gut. Sie stehen jedem unabhängig von Religion und Herkunft offen.

Trägerin der KÖB ist üblicherweise die Pfarrgemeinde vor Ort. Somit ist diese auch verantwortlich für die räumliche, technische und finanzielle Ausstattung sowie für die Mitarbeiter*innen. In vielen Fällen erhalten die Pfarrgemeinden für den Unterhalt der KÖB Zuschüsse ihres Bistums.

Gerade in ländlichen Regionen haben KÖB oft ein Alleinstellungsmerkmal. Teilweise gibt es Vereinbarungen mit den Kommunen über die bibliothekarische Versorgung durch KÖB – manchmal mit kommunalen oder auch staatlichen Mitteln. Diese Praxis der Zuschussvergabe ist nicht unumstritten. Er mündet im Vorwurf, ehrenamtliche Bibliotheksarbeit verhindere qualifizierte Erwerbstätigkeit. Ohne KÖB gäbe es andererseits vermutlich an vielen Orten gar keine physische Bibliothek.

In ähnlicher Weise und mit vergleichbaren Motiven betreiben die evangelischen Kirchengemeinden 720 evangelische öffentliche Büchereien (deren Selbstdarstellung die Kleinschreibung wählt). Sie erzielten in 2019 1,7 Millionen Besuche und führten ca. 10.000 Veranstaltungen, meistens für Kinder durch. Auch hier ruht von Ausnahmen abgesehen das Engagement in der Hand von Ehrenamtlichen. Das Evangelische Literaturportal (eliport.de) bietet in Kooperation mit den landeskirchlichen Büchereifachstellen Materialien und Arbeitshilfen sowie Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten für die Ehrenamtlichen an.

² Vgl. <https://www.borromaeusverein.de/borromaeusverein/wir-ueber-uns/unsere-geschichte/>.

³ Vgl. <https://www.st-michaelsbund.de/ueber-uns/geschichte.html>.

⁴ Fachstellen im Arbeitsbereich des Borromäusvereins s. <https://www.borromaeusverein.de/borromaeusverein/fachstellen-finden/>. Diözesanstellen im Arbeitsbereich des Sankt Michaelsbunds s. <https://www.st-michaelsbund.de/buechereien/beratung-vor-ort.html>.

2 Ehrenamt in Katholischen Öffentlichen Büchereien

Ohne das Ehrenamt wäre die katholische Büchereiarbeit genauso wenig denkbar wie viele andere (und nicht nur) kirchliche Angebote. Der Begriff „Ehrenamt“ ist nach wie vor die geläufigste Bezeichnung im KÖB-Bereich, „Freiwilligenarbeit“ oder „Zeitspende“ finden sich seltener im Sprachgebrauch.

2019 engagierten sich bundesweit mehr als 32.000 Menschen in KÖB, der Anteil der ehrenamtlich Tätigen liegt bei 98 Prozent. Das Ehrenamt ist ein Grund dafür, dass KÖB in der Regel auch Öffnungszeiten an Sonntagen anbieten. Wie in vielen anderen Bereichen ist auch das Ehrenamt in KÖB fast komplett weiblich besetzt⁵.

Wollte man Vermutungen über die Zugehörigkeit zu Sinus-Milieus⁶ anstellen, wären hier wohl weit überwiegend die Bereiche „Bürgerliche Mitte“, „Konservativ-Etablierte“ und „Traditionelle“ vertreten. Das deckt sich mit den Gruppen, die derzeit überhaupt noch eine Verbundenheit zur Kirche empfinden.

Den Anstoß zur Mitarbeit bildet meistens die persönliche Ansprache aus dem Büchereiteam. Gelegentlich wirbt man über lokale Anzeigenblätter oder über Social-Media-Kanäle. Auch kommt es vor, dass Kundinnen ihr Mitmachen anbieten; eher selten sind offizielle Aufrufe der Pfarrgemeinde. Die Motivation mitzuarbeiten ist nicht unbedingt kirchlich geprägt, auch stellt die Zugehörigkeit zur Kirche keine Bedingung für das Engagement dar. Häufige Beweggründe sind der Wunsch nach einer sinnvollen Freizeitgestaltung, Interesse an Literatur/Medien und nicht zuletzt Freude am Umgang mit Menschen. Eine große Rolle spielt das Einsetzen für den eigenen Wohnort. Da ist es kaum von Belang, ob das im kirchlichen, kommunalen oder von Vereinen organisierten Rahmen geschieht. Eine neue Mitarbeiterin zieht in der Folge gelegentlich weitere Unterstützerinnen aus ihrem Bekanntenkreis mit ins Team. Mitarbeiterinnen zu gewinnen wird auch in KÖB schwieriger. Einerseits werben immer mehr Vereine und Institutionen um Unterstützung, zum anderen stehen vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Erwerbstätigkeit immer weniger Menschen für das Ehrenamt zur Verfügung.

Der Umfang einer Mitwirkung in der KÖB richtet sich nach Interesse und Möglichkeiten der Mitarbeiterin. Bei den Einsatzzeiten reicht das Spektrum vom Dienst während der Öffnungszeiten alle vier Wochen über regelmäßige Vorlese-Aktionen bis hin zum Einbringen eines großen Teils der verfügbaren Freizeit. Hier ist ein Wandel zu beobachten: Häufig geht es in die Richtung eines zunächst befristeten und inhaltlich klar umgrenzten Engagements. Das stellt die Kommunikation in

⁵ Daher wird im Folgenden auch von „Mitarbeiterinnen“ usw. gesprochen, alle anderen Geschlechter sind dabei enthalten.

⁶ Vgl. <https://www.sinus-institut.de/sinus-loesungen/sinus-milieus-deutschland/>.

den KÖB-Teams oft vor große Herausforderungen, bietet aber vielfach auch neue Chancen für die Büchereiarbeit.

An dieser Stelle kann ein kleiner Statistik-Einschub ganz interessant sein. Seit vielen Jahren melden die KÖB im Arbeitsbereich des Borromäusvereins neben der Deutschen Bibliotheksstatistik auch Daten zur Altersstruktur und zu den Dienstzeiten der Mitarbeiterinnen.⁷

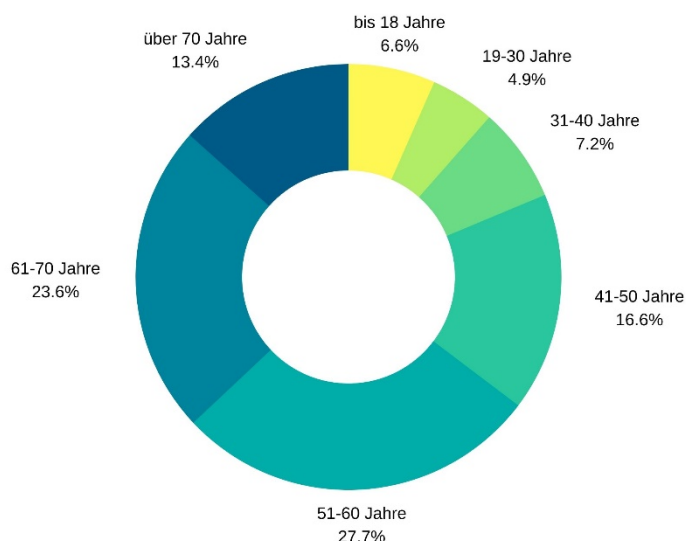


Abb. 1: Ehrenamtlich Tätige in KÖB im Arbeitsbereich des Borromäusvereins – Altersstruktur 2019

Etwa zwei Drittel der Mitarbeiterinnen sind älter als 50 Jahre. Hier liegt die Befürchtung nahe, dass die KÖB in zehn Jahren wegen altersbedingt ausscheidender Mitarbeiterinnen arbeitsunfähig werden. Für sehr viele Menschen kommt ehrenamtliche Tätigkeit allerdings überhaupt erst in Frage, wenn es im „normalen“ Leben langsam ruhiger wird – wenn also zum Beispiel die Kinder aus dem Haus sind oder allmählich der Ruhestand in greifbare Nähe rückt. Folglich ist das durchschnittliche Einstiegsalter hier erheblich höher als in der Berufswelt.

Im KÖB-Bereich handelt es sich i.d.R. um ein reines Ehrenamt, Aufwandsentschädigungen oder ähnliches sind seltene Ausnahmen. Für die Absicherung der Mitarbeiterinnen sorgen Sammelversicherungen der Pfarrgemeinden oder Bistümer. Die Pfarrgemeinde als Trägerin ist besonders zu Beginn der ehrenamtlichen Tätigkeit zuständig für die Schulungen und Selbstverpflichtungserklärungen zu Prävention und Datenschutz. Ausgaben für Fortbildungen werden überwiegend aus dem Etat der KÖB oder von der Pfarrgemeinde beglichen.

Die Anerkennungskultur ist sehr unterschiedlich ausgeprägt. Standard ist die Befreiung von Nutzungsgebühren, sofern solche überhaupt erhoben werden. Ansonsten reicht das Spektrum von

⁷ Die beiden Grafiken basieren auf von den Fachstellen im Arbeitsbereich des Borromäusvereins für diesen Artikel zur Verfügung gestellten Auswertungen.

dankenden Worten bei der Predigt am Buchsonntag⁸ über Geschenke zu Geburtstagen oder Weihnachten bis hin zu Ausflügen oder Einladungen zu gemeinsamen Essen des Teams. Mit Dankeschön-Veranstaltungen oder in anderer Form übernehmen in vielen Fällen auch die Fachstellen in den Bistümern Ehrungen zu Jubiläen und anderen Anlässen.

Zentral ist der Aspekt der Gemeinschaft. So gut wie alle Mitarbeiterinnen in KÖB schätzen es, sich für eine sinnvolle Sache einzusetzen. Der regelmäßige Austausch und Aktionen im Team stärken das Gefühl von Zusammengehörigkeit im Dorf oder Stadtteil. Dazu kommen positive Rückmeldungen von Besucherinnen während der Öffnungszeiten oder gelungene Veranstaltungen mit entsprechendem Feedback. Viele Mitarbeiterinnen berichten, dass sie für ihr eigenes Wohlfühl genauso viel „herausbekommen“, wie sie an Zeit und Arbeit investieren. Eine Fortbildung zur Teamarbeit in KÖB brachte es vor einigen Jahren mit ihrem Titel auf den Punkt: „Büchereiarbeit macht glücklich!“ Nicht von ungefähr bleiben die meisten Mitarbeiterinnen ihren KÖB über Jahre oder gar Jahrzehnte treu:

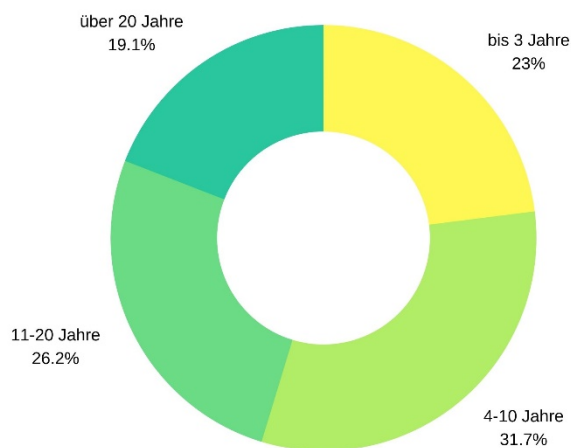


Abb. 2: Ehrenamtlich Tätige in KÖB im Arbeitsbereich des Borromäusvereins – Dienstzeiten 2019

3 Aufgaben und Organisation ehrenamtlicher Arbeit

In den rein ehrenamtlichen KÖB-Teams werden die Arbeiten selbstorganisiert verteilt und erledigt, zumeist ohne Einflussnahme der Pfarrgemeinde. Hier handelt es sich dann um das komplette Aufgabenfeld für den Betrieb einer kleinen Bibliothek: Vom Bestandsaufbau/-abbau über die Medienbearbeitung, den Benutzungsdienst und die IT-Administration bis hin zur Buchhaltung, Sponsorengewinnung, Öffentlichkeits- und Veranstaltungsarbeit.

⁸ Seit 1925 gilt in den Mitgliedsbistümern des Borromäusvereins der Sonntag nach dem 4. November (Namenstag des Heiligen Karl Borromäus) als „Buchsonntag“, an dem auf die Arbeit in den örtlichen KÖB, den diözesanen Fachstellen und im gesamten Verein aufmerksam gemacht werden soll.

Bei durchschnittlich etwa 10 Mitarbeiterinnen pro Team braucht es ein gewisses Maß an Koordination. Die Zeiten, in denen sich eine Leiterin häufig über Jahrzehnte hinweg mehr oder weniger allein um die Organisation gekümmert hat und dabei auf willige „Helferinnen“ zählen konnte, neigen sich dem Ende zu. Bei Leitungswechseln geht der Trend bereits seit Jahren zu Leitungsteams von etwa zwei bis vier Mitarbeiterinnen. Sie übernehmen gemeinsam die Koordination und oft auch den Großteil der Tätigkeiten außerhalb der Öffnungszeiten. Arbeitstreffen, Teamsitzungen oder ähnliches dienen nicht nur der Organisation, sie sind auch gut für das Miteinander. Dabei hilft die Technik – offenbar kommt kaum noch ein KÖB-Team ohne WhatsApp-Gruppe aus, selbst wenn es im Einzelfall hauptsächlich um Fragen geht wie „Wer hat den Büchereischlüssel?“ oder „Kann am Sonntagmorgen jemand für mich einspringen?“

Synergieeffekte ergeben sich durch andere Netzwerke vor Ort. Nicht nur die Familien der Mitarbeiterinnen werden zur Aushilfe herangezogen, wenn es z.B. um die Vorbereitung größerer Veranstaltungen geht. Häufig sind Mitarbeiterinnen auch noch an anderen Stellen aktiv. So gibt es bei kleineren Problemen fast immer Personen in anderen Gruppen oder Vereinen, die man ansprechen und um Hilfe bitten kann.

Der Pfarrgemeinde gegenüber wird in der Regel wenigstens einmal im Jahr mit der Statistik, dem Jahresbericht oder in ähnlicher Form Rechenschaft abgelegt. Ebenso sollen durch die vor Ort zuständigen Personen Buchprüfungen erfolgen – nicht zuletzt auch zur „Entlastung“ der ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen.

Inhaltlich sind die KÖB-Teams relativ frei, sie können eigene Ideen und Konzepte unbürokratisch entwickeln und umsetzen. Die KÖB bietet zahlreiche Arbeitsfelder, in denen sich Menschen mit unterschiedlichen Interessen und Begabungen einbringen können – es ist eben bedeutend mehr als Kaffee kochen. Dieses freie Arbeiten und Gestalten empfinden viele Mitarbeiterinnen als attraktiv. Fehler dürfen gemacht werden, ohne dass sie etwa arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Wichtig ist vor allem, aus den Fehlern zu lernen und sie zur Weiterentwicklung der KÖB zu nutzen. Von beliebiger Schwerpunktsetzung kann keine Rede sein, denn KÖB-Teams überlegen sehr genau, wie die zur Verfügung stehenden Ressourcen sinnvoll eingesetzt werden können. Die Fachstellen der Diözesen sichern mit zweckgebundenen Zuschüssen, Beratung und Fortbildungsangeboten eine fachliche Grundlage, nur in seltenen Fällen verhalten die Ratschläge vollständig.

4 Hauptamt in Verbindung mit Ehrenamt

Kommunale Öffentliche Bibliotheken stehen vor der Frage, ob und wie Freiwillige eingesetzt werden können – bei bereits beschäftigtem Personal. In KÖB verhält es sich spiegelbildlich: Stellen wurden dort eingerichtet, wo oft schon über Jahrzehnte ehrenamtliches Engagement vorhanden war und

nach wie vor ist. Dabei handelt es sich i.d.R. um große KÖB, die Funktionen einer kommunalen Bibliothek übernehmen. Daneben gibt es in der katholischen Büchereiarbeit bezahlte Tätigkeit in den Fachstellen der Diözesen und in den Verbänden, aber auch hier gilt: Hauptamt basiert stets auf einem breiten Fundament des Ehrenamts.

Die Einsatzgebiete für ehrenamtliche Mitarbeiterinnen sind ähnlich vielseitig wie bereits oben beschrieben. Durch die hauptamtliche Leitung kommen konzeptionelle, entscheidungs- oder etatrelevante Tätigkeiten naturgemäß selten vor. Die Mitwirkung in der Medienbearbeitung oder an der Ausleihtheke sind auch hier eher der Standard als eine Ausnahme.

Für Hauptamtliche ergibt sich neben den bibliothekarischen Aufgaben ein zusätzliches Tätigkeitsfeld: Ehrenamtsmanagement. Das reicht von der Einarbeitung zu Beginn über die Einsatzplanung bis zur alltäglichen fachlichen Begleitung. Auch hier darf der zeitliche und persönliche Aufwand zur Betreuung nicht unterschätzt werden, denn wie in rein ehrenamtlichen Teams ist der soziale Kontakt als Motivationsfaktor sehr wichtig.

Dass in „hybriden“ KÖB-Teams ein Teil der Belegschaft für die Arbeit bezahlt wird, der andere aber nicht, führt eher selten zu Konflikten, denn aus der Erwerbstätigkeit folgen selbstverständlich auch Verpflichtungen. Spannungen ergeben sich eher in dem Anspruch, den Bibliotheksbetrieb aufrecht zu erhalten und weiter zu entwickeln. Ehrenamtliche Mitarbeiterinnen sehen ihr Engagement in letzter Konsequenz als Freizeitbeschäftigung. Verbindliche ehrenamtliche Mitarbeit ist eine Grundvoraussetzung für einen funktionierenden Bibliotheksbetrieb.

5 Qualifikation und Fortbildung

„Ehrenamtlich, aber ausgebildet!“ – so lautet eine Zielsetzung im KÖB-Bereich. Die Entwicklung und Aktualisierung bundesweit einheitlicher Konzepte leistet eine gemeinsame Aus- und Fortbildungskommission der katholischen Büchereiverbände. Sie arbeitet an den Formaten „BASIS 12-Kurs“ und „Weiterbildung zur kirchlichen Büchereiassistentin“. Darüber hinaus entwickelt die Kommission bundesweit angebotene Fortbildungen zu aktuellen Themen und sie ist federführend beim Praxishandbuch „Bücherei – entdecken, verstehen, mitmachen“. Dieser Leitfaden für Mitarbeiterinnen in KÖB steht sowohl in gedruckter Form als auch online⁹ zur Verfügung.

Der BASIS 12-Kurs ist die Grundausbildung für neue Mitarbeiterinnen in KÖB. In 12 Einheiten zu je 90 Minuten werden hier erste Kenntnisse der Bibliotheksverwaltung vermittelt. Die Durchführung von BASIS 12-Kursen liegt bei den Fachstellen der Bistümer. Referentinnen können zur Vorbereitung auf detaillierte Arbeitshilfen und Vorlagen zurückgreifen.

⁹ <http://www.buecherei-praxishandbuch.de/index.php?id=48>.

Die Weiterbildung zur Kirchlichen Büchereiassistentin (KiBüAss) ist ein Angebot für Mitarbeiterinnen, die ihre Kompetenzen vertiefen möchten, etwa bei der Übernahme von Leitungsfunktionen. In drei Präsenzphasen mit begleitendem eLearning wird hierbei viel Wert auf die Entwicklung zukunftsfähiger Konzepte für die eigene KÖB gelegt. Häufig bezuschussen Fachstellen die Teilnahme, erfolgreiche Absolventinnen werden gelegentlich als Honorarkräfte z.B. für BASIS 12-Kurse eingesetzt.

Auf Ebene der Bistümer machen die Fachstellen neben diesen Standards jeweils weitere Angebote. Hier geht es um bibliothekspraktische, literarische und EDV-Themen, häufig sind es auch Fortbildungen zur Öffentlichkeits-, Veranstaltungs- und Teamarbeit. Aktuelle pastorale Themen und ihre Auswirkungen auf die Bibliotheksarbeit werden ebenfalls bedient. Beliebt sind Regionaltreffen oder Diözesantage, denn neben der Informationsvermittlung spielt auch hier der soziale Aspekt mit der Begegnung und dem Austausch eine zentrale Rolle.

Das alles kann und soll die bibliothekarische Berufsausbildung oder ein Studium nicht ersetzen. Auch ist gerade im ehrenamtlichen Bereich die Bereitschaft zur Fortbildung nicht lückenlos ausgeprägt. Die Angebote zur Aus- und Fortbildung bilden aber insgesamt eine solide Grundlage für die Arbeit vor Ort. Gleichzeitig gilt es Interessen zu fördern und Motivation zu unterstützen.

6 Corona und die Folgen

In den vergangenen zehn Jahren blieb die Zahl der Mitarbeiterinnen in KÖB laut Statistik mehr oder weniger konstant, Zu- und Abgänge hielten sich bundesweit gesehen etwa im Gleichgewicht. Das war stets Anlass zu vorsichtigem Optimismus – und dann kam das Corona-Virus. Auch wenn nach dem Lockdown der Betrieb unter neuen Bedingungen wieder aufgenommen wurde, sind die mittel- und langfristigen Folgen der Pandemie für die katholische Büchereiarbeit bislang nur zu erahnen. Zunächst einmal sind Einbrüche bei den Kirchensteuern zu erwarten, das führt zu Unsicherheiten bei zukünftigen finanziellen Ressourcen und Strukturen. Ein weiteres Risiko ergibt sich aus der Altersstruktur in KÖB-Teams, zählt doch ein überwiegender Teil der Mitarbeiterinnen zur Risikogruppe.

Die katholische Büchereiarbeit in Deutschland hat Weltkriege, Diktaturen, Wirtschaftskrisen und einen rasanten Medienwandel miterlebt. Mit diesem Erfahrungsschatz wird sie sich auch weiterhin wandeln und für die Zukunft aufstellen – getreu dem Motto: „Nur was sich ändert, bleibt!“



Thomas Oberholthaus

Fachstelle für Katholische Öffentliche Büchereien im Bistum Osnabrück

Domhof 12

D-49716 Meppen

t.oberholthaus@bistum-os.de