

SDB/BDS News



News Nr. 64, Mai 2002, Themenschwerpunkt Gewerkschaften

Agenda und Editorial	2, 3
Aus dem Vorstand März bis Mai 2002	3
Jahresberichte der SDB-Regionalgruppen und des Vorstandes	3
Bits'n'Bytes	6
HTW Chur offeriert ein „Fast Track“ Studium für DiplombibliothekarInnen - Konzept, Inhalte, Perspektiven / Josef Herget	8
Kommentar zur Fast-Track Veranstaltung	12
Serie Weiterbildungen: Wirtschaftsinformatik / Sibylle Meyer	14
OPL (One-Person-Libraries) Arbeitstagung der SVD, 11.4.02 in Burgdorf	16
Schweizerisches Qualifikationsbuch - CH-Q / Barbara Straub	18
Portfolio - récit d'une expérience / Valérie Charbonnier avec Françoise Schilt	19
Führung von StadträtInnen in der Stadtbibliothek Thun / Jan Dirk Brinksma	20
Die BuchhändlerInnen haben eine Gewerkschaft - und die BibliothekarInnen? / Danièle Lenzin	21
Der VPOD, die Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes / Marianne Meyer Lorenceau	23
Activités syndicales du GRBV (Groupe régional des bibl. vaudois) - à paraître dans le prochain numéro	-

Impressum: SDB/BDS, Postfach 638, 4003 Basel, info@sdb-bds.ch / Internet <http://www.sdb-bds.ch>

Redaktion: Cornelia Schumacher Oehen (CSO) redaktion@sdb-bds.ch. Nichtgezeichnete Artikel sind vom Vorstand des SDB/BDS. Für namentlich gezeichnete Artikel übernimmt der/die Autor/in die Verantwortung.

Redaktionsschluss für die News 64: 15. April 2002

ISSN: 1420-0554

PC: 40-24854-2

Agenda

Regionalgruppen der SDB/BDS, s.a. unter <http://www.sdb-bds.ch/> → Regionalgruppen

RG Basel			
Do 4.7. Fr 2.8. Do 5.9.	Stamm	Restaurant Löwenzorn, Gemsberg 2/4 jeweils ab 18 Uhr, Anmeldung nicht nötig – auf dem reservierten Tisch steht ein Fähnli!	Kontakt: monica.wyss@dbk.so.ch
Di 25.6.02	Führung durch die Basler Synagoge	20.15 bei der Synagoge, Leimenstr. 24, 4051 Basel, 18.30 zum Nachtessen, Lokal wird den Angemeldeten noch mitgeteilt	Anmeldung bis 20.6.02 mit Vermerk ob Nachtessen oder nicht bei: monica.wyss@dbk.so.ch

RG Bern			
Di 25.6. Mi 31.7. Do 29.8..	Mittagsstamm (auch interessierte (noch)Nichtmitglieder mitbringen.	Café Le Rève, Hirschengraben 5, Bern; 12–14 Uhr	Anmeldung bitte bis 10 Uhr des jeweiligen Tages an: s.rosser @bbs.ch oder Tel. 031 382 42 40

RG Zentralschweiz			
Juni 02	Besichtigung Didaktisches Zentrum Zug	Einladung folgt	Info bei: egger@zhbluzern.ch
2. Halbjahr 2002	Besichtigungen geplant: Staatsarchiv Sarnen und Heimat/Druckmuseum Beromünster	Info folgt	Info bei: egger@zhbluzern.ch

!!!neu RG Zürich neu!!!			
Mo 24.6. Mo 30.9. Mo 28.10.	Stammtisch / Happy Hour	Ab 17.30 Café Raben am Hechtplatz, Zürich	Anmelden bei und Kontakt: Monique Furegati mofuri@freesurf.ch

Nationale und internationale Termine 2002			
21.6.02	Jubiläumsgeneralversammlung	Chur, ganztägig	Kontakt: IG WBS http://www.stub.unibe.ch/extern/igwbs/

Library Science Talks (LST)			
For detailed information please check the following URL: http://www.snl.ch/d/fuehr/b_lst.htm (German) http://www.snl.ch/f/fuehr/b_lst.htm (French), or contact Geneviève Clavel, genevieve.clavel@slb.admin.ch or 031 322.89.36			
Tel – the European Library , Geneviève Clavel-Merrin, Swiss National Library, Bern 28 October in Bern at SNL, 29 October in Geneva at CERN http://www.europeanlibrary.org			

Titelbild: Bibliothek im Stadtpark von Ragusa (Sizilien)

Editorial

Protesta sindacale – ein Selbsterfahrungsstrip

“Il treno numero 1922 con partenza alle ore 17.35 per Messina, Villa-San-Giovanni, Napoli, Roma Termine, Firenze S.M.N., Bologna e Milano centrale è SOPPRESSO. Causa: protesta sindacale”. So oder ähnlich tönte es ca. alle 5 Minuten aus den Lautsprechern (für einmal gut verständlich) in Siracusa wobei man sich das „Soppresso“ als Gesang vorstellen muss. Wem kommt es denn auch in den Sinn über Pfingsten mit dem Zug in Italien reisen zu wollen? Wohl nur zwei schlecht informierten BibliothekarInnen... Die Vorfreude auf den gediegenen Schlafwagen – empfohlen auch von einem lieben Bibliothekar-Kollegen – war riesig und als wir ihn in Siracusa ankommend blankgeputzt auf dem Perron stehen sahen, konnte nichts mehr schief gehen, obwohl ich schon in Taormina etwas von „sciopero“ rumoren gehört hatte. Wir zogen unsere Koffer (pesantissimi) über den Bahnhofplatz und genehmigten uns in einer Bar einige sizilianische Süssigkeiten und natürlich einen caffè macchiato – zum Abschied. Als wir um ca. 16 Uhr wieder auf dem Perron standen – man will ja pünktlich sein -, stand kein Zug mehr dort. Dafür war nun unüberhörbar der „sciopero“ in aller Leute Munde. Ein Blick auf die Abfahrtsliste der Züge offenbarte, dass ca. eine Stunde später nochmals ein Zug von Siracusa nach Milano fährt, allerdings ohne Schlaf- oder Liegewagen. Dafür stand darunter ein eingekreistes S – was soviel wie „streiksicher“ bedeutet. Ein kurzes Gespräch mit einem Bahnhofsangestellten war dann klar und deutlich: der Zug ist wegen Streikes gestrichen, es fährt nur der um 18.25 – das Geld für den Schlafwagen konnte ich mir als kleinen Trost wenigstens zurückzahlen lassen.

Von „Protesta sindacale“ haben wir allerdings nichts gemerkt. Ab 17 Uhr verliessen eilige Gestalten mit Taschen und Rucksäcken bepackt den Bahnhof – arbeiten taten nur noch die Billettkontrolleure, die ca. um 24 Uhr zum letzten Mal und um 7 Uhr zum ersten Mal unser Billett sehen wollen und es gewissenhaft lochten. Was macht so ein Streik für einen Sinn? Wir hatten den Eindruck, die Leutchen wollten sich ein schönes Pfingstwochenende machen, es ging ihnen nicht um gewerkschaftliche Anliegen. Die „Ferrovie dello Stato“ sind am Verlottern und als Italienerin würde ich mich gar nicht mehr auf sie einlassen sondern das Auto nehmen. Da loben wir uns die SBB – und den

ken voll Stolz an den Frauenstreiktag vom 14. Juni 1991 zurück: Wenn Frau will, steht alles still!

Aus dem Vorstand, März bis Mai 02

Der Vorstand hat sich der Berichtszeit Ende Februar zum Brainstorming, am 14.3.02 zu einer ausserordentlichen Sitzung mit Marianne Tschäppät (Zentralsekretärin BBS) und zu einer regulären Sitzung am 4.4.02. getroffen. Dabei wurde in erster Linie über die Zukunft der SDB und über mögliche strukturelle Veränderungen des Vereins diskutiert. Dazu war uns auch die Haltung und eine ev. Unterstützung des BBS wichtig. Ein Papier „SDB – wie weiter“ wurde erarbeitet und den RG'vs zugestellt. Es wird auch Thema an der GV vom 28.6.02 sein. Die Planung und Vorbereitung der GV in Zürich, Mise-à-Niveau (s.a. diverse Berichte in diesem Heft), die News, die WEB-Site und das Sekretariat waren weitere Diskussionspunkte der Sitzungen. (CSO)

Jahresberichte der RG's und des Vorstandes

Jahresbericht der Regionalgruppe SDB/BDS beider Basel 2001

Schon wieder ist ein Jahr vergangen... Die Aktivitäten der RG BS/BL waren im vergangenen Jahr nicht riesig, aber auch nicht geringer als ein Jahr zuvor. Für unseren monatlichen Stamm im ersten Jahr des neuen Jahrtausends nahmen wir einen Beizenwechsel vor: Wir trafen uns am ersten Freitag des Monats im Löwenzorn in Basel. Der Stammtisch ist mehr oder weniger gut frequentiert. Unser Tisch, der jeweils mit einem Schildli "STAMM SDB" gekennzeichnet ist, war manchmal zu gross oder blieb gar leer aber manchmal war er auch fast zu klein.

Am 10. April organisierte Sibylle Meyer für uns eine Führung durch das Museum Kleines Klingental, welches mittelalterliche Originalskulpturen des Basler Münsters und ein Modell der Stadt im 17. Jh. zeigt. Unsere Führerin, Dorothea Schwinn-Schürmann ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Basler Denkmalpflege und Autorin des Führers zum Basler Münster. Anschliessend

genossen die vielen BesucherInnen an einem langen Tisch im Parterre ein gemeinsames Nachtessen.

Dann war Sommerpause, und wir besuchten erst am 25. Oktober die Hauptbibliothek der F. Hoffmann-La Roche AG, welche Anfang 2001 in den interessanten Neubau von Herzog und de Meuron eingezogen ist. Der Leiter, Frieder Kuenzel, führte uns durch die Räumlichkeiten und zeigte uns Praktisches und weniger Praktisches in diesem Haus. Dazu waren auch die BBS-Mitglieder der Region eingeladen. Das Echo war leider kleiner als erwartet. Dennoch durfte ich ein paar unbekannte Gesichter in unserem Kreis willkommen heissen. Beim anschliessenden Nachtessen in der Pizzeria konnten wir weiter fachsimpeln und andere Gedanken austauschen. Was wohl auf einer Tinguely-Pizza zu finden ist? Wurst-Rädli vielleicht?! Oder Schrauben und Nieten?

Das Jahresabschlussessen wurde zu einem Jahresanfangsessen, worüber im nächsten Jahresbericht zu lesen sein wird.

Ein spezieller Dank geht an alle, die entweder bei der Organisation mithelfen oder regelmässig an einem Stamm oder einer Veranstaltung teilnahmen! Gerne nehme ich auch Anregungen entgegen und freue mich, wenn Leute von sich aus etwas organisieren wollen. Monica Wyss, 29. Mai 2002

Jahresbericht der Regionalgruppe Bern der SDB/BDS 2001

von Silvia Rosser

Das heisse Thema in diesem Jahr war sicher das sogenannte "Mise à niveau des diplomes". Der regelmässige Mittagsstamm (ein Mal im Monat im Café Le Rêve in Bern) diente u.a. auch dazu, immer wieder Neuigkeiten zu diesem Problemkreis auszutauschen und zu diskutieren.

Leider ist in diesem Jahr der Durchschnitt der Teilnehmenden auf ca. 4 Personen abgesunken.

Am 2. Mai 2001 fand die erste Abendveranstaltung dieser Berichtszeit statt. 5 Personen fan-

den sich zu einer Führung durch die Ausstellung "Stämpfli Bern: 200 Jahre bernische Druck- und Buchgeschichte" in der Ausstellungsgalerie der Stadt- und Universitätsbibliothek Bern ein. Dr. Claudia Engler, die Konservatorin der StUB, verstand es während über einer Stunde die spannende Geschichte des Familienunternehmens Stämpfli in die Wirtschafts-, Sozial- und Kulturgeschichte des Zeitraums seit 1799 einzubetten.

Wir konnten den spannenden Abend mit einem gemütlichen Z'nacht abschliessen.

Da die Einladungen nun ja mehrheitlich per E-Mail verschickt werden und die Führung durch das Bundeshaus Bern vom 21. Mai 2001 recht früh angekündigt worden war, habe ich - ebenfalls per E-Mail - eine Erinnerung verschickt. Dies hat bewirkt, dass erfreuliche 27 Personen an der Führung teilgenommen haben.

Auf lebendige Art und Weise wurde uns die Geschichte des Bundeshauses und damit - als kleine Repetition - auch gleich die Geschichte der Schweiz vor Augen geführt. Abschliessend zeigte uns Dr. Stüssi-Lauterburg, der Leiter der Eidg. Militärbibliothek einige kostbare alte Bildbände und Karten dieser Bibliothek.

Nochmals wechselten wir den Flügel im Bundeshaus von Ost nach West und wurden durch Dr. Pfersich, Leiter der EPZB, über den Bibliotheksverbund Alexandria (hauptsächlich Bibliotheken des Bundes) und die Eidg. Parlaments- und Zentralbibliothek informiert. Das Magazin der EPZB befindet sich übrigens im alten Nationalratssaal des ersten "Bundesratshauses".

An diese Veranstaltung schloss sich eine lange Sommerpause. Auch der Mittagsstamm musste zwei Mal mangels angemeldeter TeilnehmerInnen abgesagt werden.

Wir schlossen das Jahr mit einem gemütlichen Chlaushöck am 4. Dezember in den Könizer Mediotheken, genauer in der Mediothek Stapfen in Köniz ab. Christiane Jungo erzählte uns die vierzigjährige Geschichte des Vereins Könizer Mediotheken, der bis vor kurzen eine bunte Mischung an Schul- und Gemeindebibliotheken umfasste. Im neuen Jahrtausend beschränkt sich der Verein nun aber auf die grösseren Gemeindemediotheken und hat die reinen Schulmediotheken an die Schulen zurückgegeben. Nicht ein eigentlicher Gemeindebetrieb zu sein, erschwert das Leben der Mediotheken teilweise, gibt aber auch Freiheiten.

Die Mediothek Stapfen ist geräumig und modern eingerichtet. Wie oft haben die Bibliothe-

karinnen im Hintergrund allerdings recht wenig Platz zur Verfügung.

Ich möchte mich hiermit auch einmal für die positiven Rückmeldungen der VeranstaltungsteilnehmerInnen bedanken. Vorschläge und Wünsche sind immer sehr willkommen.

SDB: Jahresbericht der RG Zentralschweiz

2001

Vier Besichtigungen und fünf Stammtischtreffen standen im Jahr 2001 auf dem Programm der RG Zentralschweiz.

Im März waren wir aufgrund einer Einladung von Nélia Imgrüth zu Gast in der Bibliothek der HTA Horw. Eine kleine, aber sehr interessierte Gruppe liess sich durch diese Fachhochschul-Bibliothek, die rund 17'000 Medien umfasst, führen. Nach einem Apéro in den Bibliotheks-räumlichkeiten spazierten wir in ein nahes Restaurant, wo das Fachsimpeln in gemütlicher Atmosphäre seine Fortsetzung fand.

Mitte Mai zeigte uns André Graf nicht nur die Bibliothek und das Archiv des Verkehrshauses, sondern führte uns auch hinter die Kulissen des Museums, wo höchst interessante Sammlungsgegenstände eingelagert sind. Sechzehn Personen genossen nicht nur diese Spezialführung, sondern auch den offerierten Apéro. Kulinarisch liessen wir den Abend im „Restaurant am Quai“ ausklingen.

Das weit herum bekannte KKL (Kunst- und Kongresszentrum Luzern) war Ziel unserer Exkursion am 20.10., die rund zwanzig Personen anzog. Eine äusserst kompetente Führung lenkte unsere Aufmerksamkeit auf architektonische und akustische Feinheiten und im grossen Konzertsaal hatten wir zudem das Glück, ein Ohr voll Orchesterprobe mitzubekommen. Bei einer Rundfahrt auf dem Mittagsschiff genossen wir danach Speis und Trank auf dem Vierwaldstättersee.

Ebenfalls rund zwanzig Personen durften wir auf Einladung von Bernadette Rellstab und Adrian Furrer im neu eröffneten Didaktischen Zentrum Musik (DZM) an der Zentralstr. 18 in Luzern begrüßen. Nebst Literatur führt diese Mediothek u.a. auch Tonträger, Videos und Musikspiele in ihrem Bestand und selbst afrikanische Instrumente können entliehen werden. Auch im DZM waren wir zu einem Apéro

eingeladen und anschliessend gingen wir zum Essen in ein italienisches Restaurant.

Die Stammtischtermine – im 2001 drei Mittags- und zwei Abendtreffen – sprechen zwar immer etwa den gleichen (kleinen) Personenkreis an, doch die jeweils Anwesenden möchten diesen informellen Erfahrungsaustausch nicht missen. So werden wir im Jahr 2002 nebst möglichst interessanten Besichtigungen auch die Essenstreffen nach wie vor im Programm haben. ~~Regina~~ Egger und René Naef, Luzern, 3. April 2002

Jahresbericht des Vorstandes SDB/BDS

Generell

Von Januar bis Juli war Barbara Straub für eine Weiterbildung von der Vorstandsarbeit befreit. Im September verliess Simon Allemann den Vorstand (er begann eine Ausbildung in Informatik), so dass sich der Vorstand das ganze Jahr 2001 mit einem minimalen Bestand von drei Mitgliedern durchschlug. Trotzdem konnten vier News publiziert werden, war die Mitarbeit in der Arbeitsgruppe *Mise-à-Niveau* sehr aktiv möglich und die Finanzen konnten im Gleichgewicht gehalten werden.

Vorstand

Der Vorstand – Simon Allemann, Anna Schlosser, Cornelia Schumacher, Barbara Straub – ist auch in diesem Vereinsjahr regelmässig zusammengetreten. Die im Februar 2001 anlässlich unseres jährlichen *Brainstormings* noch optimistisch formulierten Ziele konnten nicht erreicht werden. Aber im Laufe des Jahres konnten 5 KollegInnen gewonnen werden, zumindest in einer Vorstandssitzung zu schnuppern. Wir haben uns über die anschliessende Mitarbeit von Susanne Limacher bei der GV-Organisation und von Monique Furegati als Regionalgruppen-Verantwortliche in Zürich sehr gefreut – besten Dank für Euren Einsatz! Wir hoffen, dass wir für 2002 auch noch Vorstandsmitglieder gewinnen können.

Sekretariat

Die Arbeit rund um die Mitgliederdatenbank wurde weitergeführt, es sind 340 Einzelmitglieder registriert, die News werden von 28 Bibliotheken abonniert und im Laufe des Jahres konnten wir 11 Neumitglieder begrüßen – besten Dank und herzlich willkommen!

Generalversammlung 30. Juni 2001 in Olten

Von Simon Allemann, Susanne Limacher und Monica Wyss organisiert wurde die 13. GV in

Olten. Heiss war es an diesem Tag, aber trotzdem war der Besuch im BIZ bei Monica Wyss und die Informationen rund um die I+D AssistentInnen-Lehre von Regula Egger und Barbara Straub sehr spannend. Und wir waren erleichtert, dass wir die Lehrabschluss-Prüfungen einigermassen bestanden haben! Monica Wyss und dem BIZ gebührt der Dank für eine tolle GV in einem lichten Dachraum und die grosszügige Bewirtung!

Regionalgruppen

Die Regionalgruppen in Basel, Bern und in der Zentralschweiz haben unter der Leitung von Monica Wyss/J.Claude Rohner, Silvia Rosser und Regula Egger/René Naef wieder viele Veranstaltungen erfolgreich durchgeführt. Auch die Stammtische werden zwar nicht von vielen, aber dafür interessierten Mitgliedern besucht. Ende des Jahres konnte die Regionalgruppe Zürich an Monique Furegati übergeben werden und ab Januar 2002 wird auch in Zürich jeweils am letzten Montag des Monats wieder ein Stammtisch stattfinden.

Zusammenarbeit mit dem BBS

An beiden Beiratssitzungen des Jahres vertrat Anna Schlosser die SDB/BDS an den Sitzungen mit dem Arbeitsprogramm des BBS und der Zukunft des interbibliothekarischen Leihverkehrs in der Schweiz.

An der BBS-GV im Oktober organisierten wir mit grossem Erfolg ein Mittagessen für unsere Mitglieder und waren mit einem gut besuchten Stand präsent.

Petition der BQSB (Bibliothécaires qui se bougent) - unterdessen zu CBPS (Collectif de Bibliothécaires Professionnel(le)s suiss(e)s) geändert - der Vorstand beschliesst, eine Petition zur nachträglichen Anerkennung der BBS/VSJ und EBG/ESID Diplome trotz voraussichtlicher Aussichtslosigkeit zu unterstützen. Damit soll dem BBT die Situation der BibliothekarInnen verständlich gemacht werden. Die Petition soll von einem erklärenden Schreiben begleitet werden. Es werden mehr als 700 Unterschriften eingereicht; der Besuch einer Delegation beim BBT zeigt jedoch keine neuen Erkenntnisse auf.

Arbeitsgruppe „Mise à Niveau“ MaN

Die AG hat in 2 Untergruppen ein Programm für eine gezielte modulhafte Weiterbildung („Genfer Modul“) erarbeitet und die Anwendung einer Zertifizierung in der Schweiz (u.a. DECI-Doc) geprüft. Spätestens Ende Jahr sollten konkrete Ergebnisse vorliegen. Der BBS hat

am 8.5.2001 in einem von mehr als 100 Personen besuchten Informationsnachmittag (in der Berner Schulwarte) über die Situation der MaN sowie Aus- und Weiterbildung generell orientiert. Im Laufe des Jahres sind sowohl Barbara Straub als auch Simon Allemann aus der AG MaN zurückgetreten, neue Mitglieder konnten trotz wiederholten Aufrufen nicht gewonnen werden was heisst, dass die SDB/BDS nur noch durch Cornelia Schumacher vertreten sind.

Die SDB haben an der BBS-GV eine Umfrage zur Bedarfsabklärung von MaN und Zertifizierung lanciert und anschliessend auch noch über Swiss-Lib verbreitet. Der Rücklauf betrug ca. 150 Fragebögen, die Auswertung ist in den News Nr. 62 einsehbar.

News

Die News Nr. 59–62 mit den Schwerpunktthemen Benutzung, FHS/Internet, Zeitschriften und Image erschienen in vierteljährlichem Abstand. Die Redaktion lag in den Händen von Cornelia Schumacher Oehen und wurden von ihr in sehr aufwändiger und zeitintensiver Arbeit (mit mehr oder weniger Computerpannen) bearbeitet – ohne Ihren riesigen Einsatz wäre dies nicht möglich gewesen!

Website

Unsere Website www.sdb-bds.ch konnte im Herbst in die sehr kompetenten Hände unseres neuen Webmasters Thomas Kiser aus Bern gelegt werden. Besten Dank und viel Erfolg! Es ist geplant, vieles neu zu gestalten und das Hosting einem neuen Internet Provider zu übergeben. März 2002/as

Bits'n'Bytes

Praktische URLs

Übersichtstabelle für Schweizer Bibliothekskataloge (<http://www.muehlebach.ch/12ueber.htm>)..... gefunden bei Pius Mühlebachs kommentierten Links zu Schweizer Bibliotheken.

Bibliographischer Werkzeugkasten (<http://www.hbz-nrw.de/hbz/set.html>)

Auf der Suche nach Adressbüchern, Antiquariaten, Aufsatzdatenbanken, Bibliographien, Bibliotheks-OPACs und -informationsseiten weltweit, Diskographien, Personennamen, Verlagen? Der Bibliographische Werkzeugkasten der HBZ gibt auf fast jede Frage eine Antwort. Lässt kaum Wünsche offen.

Quelle: News IDS BS/BE
(http://www.ub.unibas.ch/Verbund/ibb/news/2002_03_11-15.htm)

Wie schnell sind Hacker?: 24.03.2002/19:20

Irische Forscher haben getestet, wie lange Hacker und Cracker benötigen, um einen frisch ins Internet gestellten Rechner zu entdecken.

Im Rahmen des Honeynet-Projektes soll die Gefährdung von ungeschützten Privat-PCs getestet werden. Die irischen Sicherheitsexperten schalteten dazu einen Test-PC an einer nicht veröffentlichten IP-Nummer frei. Innerhalb der folgenden 48 Stunden fanden daraufhin 14 Angriffe aus Deutschland, Tunesien, China, den USA, Russland und Malaysia statt.
(Quelle entschwinden)

Paco - The Swiss Meta-Opac

Folgende Bibliothekskataloge können über den Swiss Meta-Opac gleichzeitig abgefragt werden:

Alexandria (Réseau des bibliothèques de l'Administration fédérale suisse)
Bibliothèque du CERN (Organisation européenne pour la recherche nucléaire)
Helveticat (Bibliothek nationale suisse)
IDS (Informationsverbund Deutschschweiz)
RERO (Réseau des bibliothèques de Suisse occidentale)
SBT (Sistema bibliotecario ticinese)
SGBN (St.Galler Bibliotheksnetz)

<http://perlagloria.ch/smo.html>

(Quelle: IDS BS/BE – News 1.-5.4.02)

Polo Hofer der Volksbibliotheken

HEINRICH ROHRER / Am Montag feiert der Berner Sekundarlehrer, Bibliothekar und «Entsorgungsantiquar» Heinrich Rohrer seinen 80. Geburtstag. Mit viel Idealismus, klarer Diktion und grenzenlosem Optimismus führt er bis heute den «Büechermärit» im Monbijou.

Hinter Bücherstapeln und Kartonkisten ist eine nach hinten gekämmte Grauhaarfrisur auszumachen. Immer wieder verschwindet sie und taucht hinter einer anderen Beige wieder auf. Während es draussen im Monbijouquartier langsam dunkel wird, geht das Leben hinter dem Schaufenster im «Büechermärit im Monbijou» bei künstlicher Beleuchtung weiter. Mit kleinen, schnellen, aber nie hastigen Schritten bewegt sich eine Gestalt zwischen Gotthelfs, Frischs und Goethes Schriften hin und her. Ein älterer Mann scheint anwesend zu sein, seine Gedanken sind aber irgendwo weit draussen in der Bücherwelt.

Am kommenden Montag feiert Heinrich Rohrer, der Trä-

ger der Grauhaarfrisur, Besitzer des «Büechermärits» und langjähriger Leiter der Berner Volksbücherei und des Schweizerischen Bibliotheksdienstes (SBD), seinen 80. Geburtstag. [...]

Quelle (der „Bund“ 3.6.02, THIS RUTISHAUSER)

Bilaterale Verträge zwischen der Schweiz und der EU treten per 1. Juni 2002 in Kraft

Dies tangiert unser unser Berufsfeld wahrscheinlich nicht wesentlich, da aufgrund des ausgetrockneten Arbeitsmarktes schon bisher, vor allem in Grenzgebieten aber auch im schweizerischen «Kernland», Personen mit ausländischen Abschlüssen angestellt wurden. Anderen Berufsgruppen (Bsp. Krankenpflege, wo man ebenfalls froh ist, qualifizierte ausländische Arbeitskräfte zu finden) werden für die eidgenössische Anerkennung ihrer Diplome Eignungsprüfungen und je nach Bedarf Anpassungslehrgänge und Zusatzausbildungen angeboten.

(Quelle News SRK, 14.5.02, s.a. www.redcross.ch oder www.europa.admin.ch)

Dissolution du CBPS/KBAB

Les raisons principales de la dissolution du CBPS sont: 1) l'atteinte de notre objectif de départ qui consistait à obtenir une réponse claire sur les possibilités de reconnaissance/non-reconnaissance HES 2) l'absence croissante de motivation et de mobilisation de la part des principaux intéressés (les bibliothécaires) 3) le cheminement personnel de plusieurs membres de la coordination (réflexion personnelle, changement d'orientation professionnelle, etc.) 4) un découragement général devant l'immobilisme éphémère de notre milieu professionnel...

Le CBPS s'est dissolu début avril 2002

HTW Chur offeriert Fast-Track

HTW Chur offeriert ein „Fast Track“ Studium für DiplombibliothekarInnen – Konzept, Inhalte, Perspektiven

Josef Herget, HTW Chur

Bereits seit langer Zeit beschäftigen sich DiplombibliothekarInnen mit der Frage, wie ihr Diplom innerhalb der Ausbildungs- und Berufslandschaft zukünftig zu verorten sein wird, nachdem mit den FH-Studiengängen in Information und Dokumentation einerseits, mit den IuD-Assistenten andererseits neue Ausbildungsprofile etabliert wurden. Im Rahmen der Arbeitsgruppe „Mise-à-Niveau“ werden seit Jahren Überlegungen angestellt, wie zu befürchtenden Nachteilen im Vergleich zu den Hochschulabgängern in Carouge und Chur entgegen getreten werden soll. Versuchen wir daher zunächst eine Standortbestimmung des Berufsbildes und der Hochschullandschaft.

Die Ausbildung zu DiplombibliothekarInnen füllte über eine lange Zeit eine Lücke in der Qualifizierung von Fach- und Führungskräften in der schweizerischen Bibliothekslandschaft. Das duale Modell – theoretischer Unterricht und praktische Ausbildung in Bibliotheken – organisiert und durchgeführt vom BBS, war eine Verbandsausbildung, die den Bedürfnisse des Arbeitsmarktes gerecht wurde. Mangels eines Hochschulstudiums war es der einzige Zugang zum Beruf des Bibliothekars auf einer mittleren und gehobenen Stufe durch eine qualifizierte und systematische Ausbildung. Sieht man von der Qualifikation des wissenschaftlichen Bibliothekars einmal ab, gab es in der (deutschen) Schweiz keine andere vergleichbare Ausbildungsalternative. Das Berufsbild des Diplombibliothekars reüssierte auch in der Berufspraxis. Mit dem Angebot des Kaderkurses für DiplombibliothekarInnen wurden sogar Ausbildungskonzepte für leitende Positionen geschaffen.

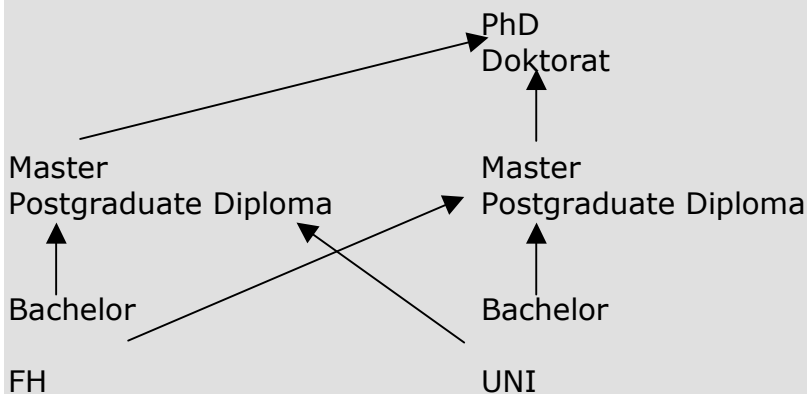
Durch die Etablierung der FH-Studiengänge für Information und Dokumentation in Chur und Carouge wurden 1998 einschlägige dreijährige Studienangebote auf Hochschulebene geschaffen. Damit erfolgte auch in der Schweiz ein Professionalisierungsschub, wie er in wohl allen europäischen Ländern in den letzten 30 Jahren stattgefunden hat. Es wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass das Berufsbild des Bibliothekars bezüglich der Komplexität ein Hochschulstudium erfordert. Und, der Staat hat, genauso wie in allen vergleichbaren Ländern, von den Verbänden die Aufgabe übernommen, für den qualifizierten Berufsnachwuchs zu sorgen und hat diese Aufgabe den Hochschulen übertragen.

Halten wir als erstes Zwischenfazit fest: Das Berufsbild des Bibliothekars für qualifizierte Fach- und Führungsfunktionen erfordert aufgrund der Komplexität und der Anforderungen der Berufspraxis ein qualifiziertes Hochschulstudium. Dieses wurde in der Schweiz mit der Begründung der FH-Studiengänge für Information und Dokumentation realisiert.

Damit kommen wir zum Problem der Einstufung des Berufsbildes der DiplombibliothekarInnen, die an sich das neu geschaffene Studium durchlaufen hätten – nur gab es dieses eben nicht zur damaligen Zeit. Damit wird für viele ein Übergangsproblem geschaffen. Auf den Arbeitsmarkt drängen nun auf Hochschulen ausgebildete Fachleute, deren Niveau mit einem akademischen berufsqualifizierenden Abschluss bestätigt wurde und deren Ausbildung, rechnet man das Praktikum hinzu, fast vier Jahre beträgt – ein europäischer Standard. Zweifelsohne stehen diesen Hochschulabsolventen zumindest die gleichen Karrierechancen offen wie den DiplombibliothekarInnen. Berücksichtigt man jedoch auch die jüngsten Entwicklungen in der Hochschullandschaft, Stichwort Bologna-Erklärung (siehe hierzu Abbildung 1), wird deutlich, dass die IuD-Hochschulabsolventen weiteren Zugang zur Hochschullandschaft haben, zum Beispiel zu weiter qualifizierenden Masterstudiengängen. Diese Möglichkeit steht den DiplombibliothekarInnen nicht offen. Deren weitere Qualifizierung obliegt dem Verband, den Hochschulen mit Nachdiplomkursen oder -studien (allerdings ohne einen grundständigen berufsqualifizierenden Abschluss) oder der individuellen Initiative. Sicherlich werden die meisten DiplombibliothekarInnen weiterhin eine erfolgreiche Berufstätigkeit im Bibliothekswesen führen können und, am Rande erwähnt, ein absolviertes Hochschulstudium garantiert selbstverständlich keinen erfolgreichen Berufsverlauf. Aber wir können davon ausgehen, dass in den nächsten Jahren Füh-

zungsaufgaben zunehmend durch Hochschulabsolventen besetzt werden – zu Lasten der bisherigen DiplombibliothekarinInnen. Weiterhin bleibt festzuhalten, dass die Ausbildung zum Diplombibliothekar eine Mobilität innerhalb der Informationsbranche aufgrund der engen Spezialisierung auf den Bibliotheksbereich nur sehr begrenzt zulässt. Dies ganz im Unterschied zu den Absolventen eines IuD-Studiums, die sich durch Schlüsselqualifikationen und ihr Kompetenzprofil für sämtliche Informationsbereiche Optionen geschaffen haben.

Abb 1: Die Hochschulwelt nach Bologna ~ 2004



Zweites Zwischenfazit: Berufliche Mobilität und Karrierechancen werden durch ein Hochschulstudium in IuD gefördert. DiplombibliothekarinInnen haben hier mittelfristig Nachteile zu befürchten.

Die in der Arbeitsgruppe „Mise-à-Niveau“ diskutierten und vorgestellten Ergebnisse lösen dieses Dilemma nicht, respektive nur zum Teil. Eine permanente berufliche Fortbildung (Stichwort Lifelong Learning) ist eine absolute und selbstverständliche Notwendigkeit aller Berufsbilder.

Hier setzt nun das Angebot der HTW Chur mit den berufsbegleitenden Studiengängen zum diplomierten Informations- und Dokumentationsspezialisten FH an. Wer noch 20 bis 30 Jahre Berufsjahre vor sich hat oder eine systematische berufliche Fortbildung auf Hochschulniveau sucht, sollte ernsthaft die Alternative eines (späten) Hochschulstudiums in Betracht ziehen. Die zu erreichenden Vorteile sind evident: 1. ein international anerkannter akademischer Grad, 2. eine systematische, wissenschaftlich fundierte breite Ausbildung, 3. die Eröffnung von Chancen auf weiter qualifizierende Masterstudiengänge (oder Postgraduate Diplomas) bis hin zum Doktorat, und schliesslich die Eröffnung eines breiteren beruflichen Einsatzfeldes im Rahmen der gesamten Informationswirtschaft.

Wie sieht nun konkret dieses Angebot der HTW Chur aus?

Die HTW Chur bietet einen verkürzten Studiengang („Fast Track“) für DiplombibliothekarinInnen an, der gewisse Leistungen, Studieninhalte und Erfahrungen der bisherigen Ausbildung und beruflichen Praxis anerkennt. Dies führt dazu, dass dieses Studium berufsbegleitend in drei Jahren absolviert werden kann. Die anerkannten Leistungen summieren sich auf ca. ein Jahr. Betont werden muss jedoch, dass dieser „Fast Track“ bezüglich Anforderungen keine Konzessionen macht: es wird der gleiche Anspruch an die Studierenden gestellt wie an die ordentlich Studierenden. Die Verkürzung resultiert zum einen aus der Anerkennung bestimmter curricularer Inhalte, zum Beispiel können die Kurse Grundlagen der Bibliothekswissenschaft, Grundlagen der Erschliessung, Katalogisierung und Bestandsaufbau anerkannt werden. Daneben werden zahlreiche andere Kurse, zum Beispiel Typologie der Medien, Informationsressourcen, Informations- und Medienmärkte etc. in konzentrierter und verkürzter Form angeboten, allerdings mit den gleichen Inhalten vermittelt. Dies bezieht die Berufserfahrungen ein, fordert jedoch gleichzeitig die Studierenden stark. Der genaue Fächerkanon mit der Anzahl der Lektionen pro Woche ist in der Tabelle 1 dargestellt. Die Anerkennung der individuellen Vorleistungen erfolgt „sur dossier“. Bei genügend Studienbewerbern wird hierzu eine eigene Klasse mit 24 Teilnehmern gebildet. Dies ermöglicht ein individuelles, konzentriertes und schnelles Lern-tempo. Am Ende der Ausbildung wird der Diplomgrad „dipl. Informations- und Dokumentationsspezialist FH“ verliehen, der bereits ab 2004 durch den international gebräuchlichen

zialist FH“ verliehen, der bereits ab 2004 durch den international gebräuchlichen Titel „Bachelor of Information Studies“ abgelöst werden soll.

Die wesentlichen Elemente des Studienangebotes sind in den beiden folgenden Abbildungen 2 und 3 dargestellt.

Abbildungen 2 und 3: Eckpunkte „Fast Trak“ bb Studium

- **Studiendauer:** 3 Jahre (6 Semester)
- **Semesterdauer:** 14 Wochen Vorlesung, 1 Woche Prüfungen, 2 Kompaktwochenenden in Chur = 17 Wochen
- **Sprachstudium:** Selbständig, Nachweis mit international anerkannten Zertifikaten bis zum Ende des 4. Semesters
- **Einschreibgebühr** (einmalig): 300 CHF
- **Studiengebühr pro Semester:** 950 CHF (inkl. Skripte etc.)
- **Studienort:** Zentralbibliothek Zürich (im ersten Jahr)
- **Voraussetzungen:**
 - Diplombibliothekarin BBS/VSB oder NDS IuD Abschluss
 - Gymnasialmatura oder Diplommittelschule
 - mindestens 50% einschlägige Berufstätigkeit
 - Aufnahme und Anerkennung der Vorleistungen (Fächer und Studienzeit) erfolgt individuell „Sur Dossier“

DiplombibliothekariInnen, die das Angebot der HTW Chur als Gasthörer nutzen möchten, können die gleichen Veranstaltungen besuchen. Damit haben sie Zugang zu günstigen Kosten zum regulären Studienangebot. Allerdings werden hier wenige Plätze zur Verfügung stehen. Das erfolgreiche Kurskonzept der Fachhochschulen mit kleinen Klassen und intensiver individueller Betreuung soll auch hier gelten, freie Plätze werden folglich nur nach Verfügbarkeit bereitgestellt. Die Eckpunkte hierzu sind aus der nächsten Abbildung ersichtlich:

Abbildung 4: Gasthörer und Gasthörerinnen

- Belegen Kurse nach Wahl und Verfügbarkeit
- Einmalige Einschreibgebühr: 300 CHF
- Kosten pro Fach und Semester 200 CHF
- Bei Vorliegen der Aufnahmevoraussetzungen kann ein bewerteter Leistungsnachweis ausgestellt werden (spätere Anerkennung möglich); sonst: Teilnahmebescheinigung

Die Studienorganisation des berufsbegleitenden Studiums schafft alle Voraussetzungen, damit die Teilnehmer erfolgreich durch das Studium bis zum Abschluss geleitet werden. Es gelten folgende Rahmendaten:

Abbildung 5: Studienorganisation

- **Kursgrösse:** 24 Studierende
- **Vorlesungen** finden in 4 h-Blöcken statt
- **15 Lektionen** pro Woche im durchschnitt (inkl. Kompaktwochenende in chur)
- zunehmende Nutzung von **eLearning** (Sprechstunden, Materialien, Kommunikation, ...)
- **Studienzeiten:**

Freitag	8.30 – 17.00 Uhr (8 Lektionen)
Dienstag	17.00 – 20.00 h (4 Lektionen) (oder Mittwoch)

Voraussetzungen für ein erfolgreiches Studium

Von den Teilnehmern wird ein langer Atem erwartet. Immerhin erstreckt sich das Studium über drei Jahre und erfordert kontinuierliches Arbeiten. Insofern muss eine hohe Motivation, Einsatzbereitschaft und nach Möglichkeit der unmittelbare Transfer des Erlernten in die Berufspraxis möglich sein. Erst dann kann ein sehr hohes Lerntempo erreicht werden. Der Vorteil ist klar: die Studierenden lernen nicht auf Vorrat, sondern können unmittelbar die Studieninhalte in der Praxis umsetzen, bringen ihre Erfahrungen und Aufgabenstellungen ein und können diese im Rahmen der Vorlesungen bearbeiten. Hohe Synergiepotentiale werden möglich. Als Berufspensum neben dem Studium empfehlen wir 60 bis maximal 80 Prozent.

Und wie geht es weiter?

Der erste Jahrgang kann – genügende Anmeldungen vorausgesetzt - dieses „Fast Track“ Studium im Oktober 02 anfangen. Ob weitere spezielle Kurse stattfinden, hängt von der Nachfrage ab. Wir gehen davon aus, dass dieses Studium maximal drei Jahre als „Fast Track“ angeboten werden wird. Interessierte müssen danach das reguläre berufsbegleitende Studium, das vier Jahre dauert, besuchen, das ebenso im Oktober 02 in Zürich zum ersten Mal angeboten wird. Aber auch dieses reguläre Studium ist für viele DiplombibliothekekarInnen interessant: Kann jemand aus persönlichen oder beruflichen Gründen die erforderliche hohe Einsatzbereitschaft nicht aufbringen, empfiehlt sich dieses vierjährige Studium. Die individuelle Anrechnungspraxis greift auch hier. Was viele Bergsteiger wissen, gilt hier ebenso: Der schnellste Weg muss nicht der sicherste und zielführendste sein. Durch die längere Zeitdauer wird der erforderliche wöchentliche Arbeitseinsatz reduziert.

Zukünftige Perspektiven?

Den Absolventen winken mit dem Diplom neue Perspektiven und Karrierechancen. Dennoch werden sich diese doppelt Qualifizierten ihren Platz erobern müssen. Wie jede Innovation müssen auch neue berufliche Qualifikationen ihren Markt suchen - und finden. Dies wird Karrierechancen und Entlohnungsfragen involvieren. Ab 2003 planen wir, in Zürich einen berufsbegleitenden, in zwei Jahren zu erlangenden „Master of Information and Library Science“ zu führen – eine Option, die den Absolventen dann künftig offen steht, um Führungspositionen im Bibliotheksbereich zu übernehmen.

Sollten nun DiplombibliothekekarInnen diesen Studiengang wahrnehmen?

Das neue Studienangebot ist eine zukunftsweisende Option, die die HTW Chur den DiplombibliothekekarInnen anbietet. Für wen das Studium der geeignete berufliche Qualifikationsschritt ist, muss jeder unter Berücksichtigung der persönlichen Situation selber entscheiden. Pauschale Empfehlungen können nicht ausgesprochen werden. Investitionen in die berufliche Zukunft sollten reiflich überlegt werden, binden sie doch zeitliche und finanzielle Ressourcen. Der aber generell bestehende Zusammenhang zwischen Ausbildungsstufe und beruflichem Erfolg sollte dennoch dazu ermutigen, diesen Weg zu gehen. Nicht zuletzt bietet ein Hochschulstudium neben neuen beruflichen Perspektiven auch Möglichkeiten zu spannenden und vielfältigen Erfahrungen.

Prof. Dr. Josef Herget, Studienleiter Information und Dokumentation, HTW Chur, www.iudchur.net, josef.herget@fh-htwchur.ch

IHR SPEZIALIST FÜR MONOGRAPHIEN -
SERIEN - MEDIEN - CD-ROM
AUS ALLEN LÄNDERN FÜR ALLE FACHGEBIETE



DIETMAR DREIER

Wissenschaftliche Versandbuchhandlung
für Bibliotheken GmbH
International Library Suppliers
International Scientific Booksellers

Bernhard-Röcken-Weg 1 · D-47228 Duisburg
Telefon: 0 20 65 - 77 55 - 0 · Fax: 0 20 65 - 77 55 33
E-mail: ddreier@dreier.bonsai.de
<http://www.topnet.de/dreier>

Erlebnisbericht aus Zürich zu Fast-Track

Kommentar zur Informationsveranstaltung zum Fachhochschul-„Fast-Track“ in Zürich, 30.5.02

**Vortrag und Informationen zum Kursinhalt
siehe: <http://www.iudchur.net/>**

Zwei Abteile voll Bibliothekarinnen und Bibliothekare reisten von Basel nach Zürich. Im Bahnhof Zürich gesellten sich die KollegInnen von Bern und der Inner- und Ostschweiz dazu und vermischten sich draussen bald mit den „Einheimischen“. Die vielen Wiedersehen und Begrüssungen waren überwältigend! Dieser DiBi-Zug, zwischen 120-130 Personen, füllte den Vortragssaal der ZB-Zürich restlos aus. Eingeladen hatte Josef Herget, neuer Studienleiter IuD an der HTW Chur. Thema der Information war der „Fast-Track“ Fachhochschulstudiengang. Chur bietet neu ein berufsbegleitendes 4-jähriges Studium im „Aussenstandort“ Zürich zu denselben Bedingungen wie das Vollzeitstudium in Chur an (die alten HTL (damals noch ohne IuD) taten dies unter dem Na-

men „Abendtechnikum“ auch bereits). Dazu kommt ein sogenannter „Fast-Track“ für DiBis, welche damit in höchstens 3 Jahren einen vollwertigen Fachhochschulabschluss nachholen können. Ein Jahr (entspricht 60 ECTS (European Credit Transfer System) Punkten) wird uns für die BBS-Ausbildung angerechnet. Wie es für Personen aussieht, die z.B. den Kaderkurs oder das CESID absolviert haben oder sonst über eine namhafte Weiterbildung verfügen ist noch Gegenstand von Abklärungen. Da „KaBis“ und „CESIDis“ häufig bereits über eine langjährige Berufserfahrung z.T. in Kaderpositionen verfügen, in vielen berufspolitischen Gremien mitgearbeitet, selbst unterrichtet haben, etc. müssen diese Abschlüsse sehr hoch gewichtet werden. Auch werden diese Personengruppen hohe Ansprüche an die Kursinhalte stellen. Fall sie aber auf einen Bachelor- und anschliessend Masterabschluss hinarbeiten wollen, führt kein Weg an der FH vorbei.

Das Tempo der Veranstaltung war ziemlich anders, als wir es uns sonst gewohnt sind. In Chur weht ein ganz anderer Wind - professionelles Auftreten, gutes Marketing, und Leistungen werden angeboten und verkauft. Nach der Vorstellung des Konzeptes wird in der Diskussionsrunde auch von der Gelegenheit Gebrauch gemacht, Fragen zu stellen. Die kritischen bleiben jedoch aus – man scheint vom Angebot überzeugt zu sein oder ist ganz einfach platt. Zu der mehrheitlich positiven Stimmung beigetragen hat sicher die freundliche und entspannte Atmosphäre sowie die Tatsache, dass das Angebot seriös ist und das Team aus Chur zu pragmatischen Lösungen durchaus bereit ist. Besonders „ältere“ Diplomierte (ab 30), mit hoher Motivation und beruflicher Kompetenz können sich reelle Chancen ausrechnen auch ohne Matur zum Fast-Track zugelassen zu werden – nach dem Motto „let's have a go“ oder altdeutsch auch „geits so geits!“.

Auch noch gewöhnungsbedürftig ist, dass Mails und Anfragen an die HTW postwendend beantwortet werden – so, dass man beinahe erschrickt! Wie ist das nur möglich? Vielleicht ein Managementgeheimnis, dessen Schleier im Fast-Track gelüftet wird oder die Bündner Bergluft - denn das Team aus Chur sieht nicht übernächtigt aus.

Nach der Veranstaltung gehen Infoblätter und Anmeldeformulare weg wie frische Weggli, es herrscht riesiger Andrang. Wetten, dass der Kurs im Oktober seine 24 Kursteilnehmenden

findet! Bei Mineral und Orangensaft liess es sich anschliessend noch gemütlich diskutieren.



Konzentriertes Zuhören während der Diskussion

Kleiner Exkurs zur Arbeitsgruppe (AG) Mise à Niveau des diplômes (MaN) des BBS

Ein Fast-Track oder eine „Passerelle“ war ein Anliegen, das vor allem von den DiBis in der AG MaN, besonders für die jüngeren Diplomierten, immer wieder thematisiert und verlangt wurde. Wir sind dabei eher von einem Jahr (dem 3.) Vollzeitstudium im normalen FHS-Programm ausgegangen.

Auf die AG MaN gabs einen Seitenhieb von Herr Herget: Sie sei seit 1999 aktiv gewesen, viel habe dabei aber nicht herausgeschaut. In einem Monat nur stand das Programm für den Fast-Track und hat überwältigendes Interesse gefunden.

Bleibt nur der blanke Neid! Oder etwa nicht?

Zwar stimmt der Bezug zur AG MaN im Artikel von Herrn Herget schon wesentlich versöhnlicher, als „Urmitglied“ der AG MaN muss ich aber doch noch ein paar Zeilen anfügen. Die Mitglieder der AG sind engagierte Personen mit z.T. langjähriger Berufserfahrung aus der schweizerischen Bibliotheksszene, die dementsprechend auch in ihren Bibliotheken vielbeschäftigt sind. Die HTW-Chur hat sich aus den Diskussionen schon ziemlich zu Beginn ausgeklinkt, also im Gegensatz zu Genf in keiner Weise mitgewirkt.

Die AG MaN hat die ganze „**Grundlagenarbeit**“ geleistet (also quasi das Terrain vorbereitet, auf dem Fast-Track nun aufbaut), um den DiBis klar zu machen, dass eine eins-zu-eins Anerkennung ihrer Abschlüsse auf Fachhochschulniveau nicht möglich sein wird. Gleichzeitig hat sie den DiBis aber auch den **Rücken gestärkt** und ihnen Selbstvertrauen zu vermitteln versucht, dass das BBS-Diplom mit dem

Auftreten der ersten SpezialistInnen IuD FH nicht plötzlich keinen Wert mehr habe. Dies wurde auch von etlichen namhaften Bibliotheksdirektoren(innen) glaubwürdig und wiederholt bestätigt.

Aufgrund von Rückmeldungen der „Basis“ schien ein FH-Abschluss für viele DiBis kein Thema zu sein (s.a. diverse Berichte in allen SDB/BDS News ab Herbst 1999 und Infos des CBPS/KBAB im 2001/02). Deshalb hat sich die AG MaN um eine Weiterbildung bemüht die ca. 300 Lektionen und eine Abschlussarbeit umfassen sollte, und unter dem Titel „**Ergänzungsstudium**“ offiziell in Luzern und Genf ab Herbst 2002 angeboten werden soll. Die Inhalte und Kurse waren v.a. von Michel Gorin (DIP Genève) vorbereitet und in der AG diskutiert worden, die Gespräche mit Luzern waren und sind immer noch äusserst harzig. Das Ergänzungsstudium soll ab Herbst in Genf starten, wie es in Luzern aussieht ist momentan noch nicht bekannt.

Ganz wichtig bleibt nach wie vor die **Zertifizierungsfrage!** In Fällen, wo Fast-Track aus verschiedenen Gründen nicht in Frage kommt muss eine anerkannte Zertifizierung ausgearbeitet und angeboten werden, die einen legitimen direkten Zugang zum Master erlaubt. Dies betrifft sicher nicht nur unsere Berufsgruppe. Deshalb gilt es, sofort mit dem BBT Kontakt aufzunehmen und sich über die nötigen Vorkehrungen zu orientieren, damit wir in dem Bereich nicht wieder den Zug verpassen.

Fazit: Man merkt, dass Chur einen enormen Willen hat und wahrscheinlich auch Druck verspürt, sich in der Deutschschweiz definitiv zu etablieren. Vieles ist in den vergangenen Jahren schief gelaufen und es wurde schlecht oder gar nicht kommuniziert. In der Gerüchteküche brodelte es..

Mit der neuen Studienleitung und dem Stollenausbau für neue Dozentinnen und Dozenten hoffen und wünschen wir uns alle, dass sich dies nun rasch ändert und die eingeschlagene Richtung sowie das Tempo beibehalten werden können.

Fast-Track soll während 2-3 Jahren angeboten werden. Es gilt also, sich rasch zu entscheiden sonst heisst es vielleicht: „Wer zu spät kommt, den bestraft die Geschichte“ (frei nach M. Gorbachev), von J. Herget zitiert. (CSO)



Freundliche Stimmung nach dem Anlass



Serie Weiterbildungen : Wirtschaftsinformatik

Von Sibylle Meyer

Informatikerin mit eidgenössischem Fachausweis, Fachrichtung Wirtschaftsinformatik

Ich bin Diplombibliothekarin und habe vor zwei Jahren die eidgenössische Berufsprüfung für InformatikerInnen, Fachrichtung Wirtschaftsinformatik bestanden. Weil sich Ausbildungsangebote immer wieder ändern, habe ich bewusst darauf verzichtet, konkrete Fakten über Schule,

Kosten oder Prüfungsreglemente anzugeben. Wer Fragen hat oder einfach nur diskutieren möchte, die oder der möge sich bei mir melden.

Wie ich darauf kam, neben meinem 100% - Arbeitspensum mich mit einem Thema, in dem ich nur wenig Vorkenntnisse mitbrachte, während 10 Monaten in 8 Lektionen und 8 Stunden Hausaufgabenzeit wöchentlich zu beschäftigen und insgesamt 15 meiner kostbaren Ferientage für mehrtägige Workshops dranzugeben?

Ende der 90er Jahre wurde unsere Berufsausbildung anders organisiert, ein Abschluss als Diplombibliothekarin schien auch in unserer Branche plötzlich nicht mehr allzuviel wert, Berufserfahrung hatte ich noch nicht allzuviel vorzuweisen. Diplombibliothekarin war ich eher zufällig geworden, aber ich mag meinen Beruf, und die Vorstellung, schon bald für (mich interessierende) Tätigkeiten unter- und für andere überqualifiziert zu sein, machte mir Sorgen. Es war mir nicht klar, wie unsere Berufsausbildung im Vergleich zu den neuen Ausbildungsgängen bewertet wird. Konkrete Informationen, was genau und wieviele Lektionen in welchen Fachbereichen ich dazulernen sollte, konnte ich keine finden. Den einen oder andern vom BBS organisierten Tageskurs hatte ich zwar besucht und fand diese als Einführungs- und Informationsveranstaltung zwar nützlich, aber praktisch umsetzbare Fähigkeiten erlernt habe ich dort nicht wirklich. Der Nutzen einer Ausbildung, die bedingte, dass ich längere Zeit häufiger an meinem Arbeitsplatz fehlte, war aus Sicht meines Arbeitgebers für meine Tätigkeit nicht gegeben. Als Alleinbibliothekarin war es nicht möglich, während mehrerer Semester ein bis zwei Arbeitstage pro Woche auszufallen. Der Kaderkurs in Luzern kam für mich also nicht in Frage. Einige Lektionen des damaligen Ausbildungsangebots in Chur hatte ich als Fachhörerin besucht. Abgesehen von der weiten Reise in die Feriencke der Schweiz hatte mich weder der damalige Lehrplan, noch die damalige administrative Leitung für den ganzen Lehrgang begeistern können. Ein Studium in Genf kam ebenfalls wegen der weiten Reise nicht in Frage, zudem muss ich ehrlicherweise zugeben, dass mich die Aussicht auf eine Ausbildung in einer Fremdsprache auch nicht wirklich lockte.

Mit "irgendetwas im Bereich EDV" hatte ich ein Themenziel gefunden, das während der BBS-Ausbildung gestreift worden war, aus unserem Berufsalltag aber nicht mehr wegzudenken ist. Ich verbrachte viel Zeit damit, die unzähligen Ausbildungsangebote in diesem Bereich zu

sichten. Ich wollte eine Ausbildung, deren Abschluss nicht nur von Arbeitgebern und Berufsverbänden, sondern auch vom BBT (Bundesamt für Berufsbildung und Technologie, früher BIGA, Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit) anerkannt ist. Die Unterrichtszeiten sollten möglichst ausserhalb meiner Arbeitszeit liegen, ohne die Wochenenden zu belegen. Ein Selbststudium zu Hause kam für mich nicht in Frage, ich wollte den direkten Kontakt mit Dozenten an einem Kursort, der für mich in kurzer Zeit erreichbar war. Die Ausbildungsdauer sollte möglichst kurz und dafür sehr intensiv sein. Natürlich spielten auch die Kosten eine Rolle, ich wollte die Ausbildung selbst finanzieren, um von meinem Arbeitgeber unabhängig zu bleiben.

Nachdem ich über Monate hinweg immer wieder Informationen im Internet gesucht, unzählige Broschüren studiert, etliche Probelektionen und Informationsveranstaltungen besucht und mit vielen Menschen diskutiert hatte, entschied ich mich für einen 10 Monate dauernden Lehrgang, der meinen Anforderungen am nächsten kam. Die abschliessende 3tägige Berufsprüfung wird vom SKV (Schweizerischer Kaufmännischer Verband) durchgeführt und vom BBT anerkannt. Für die Berufsprüfung zugelassen war, wer mindestens 3 Jahre praktische Tätigkeit im Bereich der Informatik, dazu entweder eine abgeschlossene, anerkannte Berufsausbildung, ein Handelsdiplom oder das eidgenössische Maturitätszeugnis vorlegen konnte. Eine Abklärung beim SKV, ergab, dass ich an die Berufsprüfung zugelassen werden konnte, auch wenn ich nicht ganz alle Kriterien erfüllte. Der Unterricht fand in der Nähe des Basler Bahnhofs statt. Ein Unterrichtstag begann am Freitagnachmittag um 13.00 Uhr, nach 8 Lektionen war er gegen 21.00 Uhr beendet. Ergänzt wurden die Lektionen durch 3 mehrtägige Workshops und während 4 Samstagen wurde zusätzlicher Unterricht angeboten. Die Kosten hielten sich im Vergleich mit anderen Aus- und Weiterbildungskosten für Erwachsene im Rahmen. Ratenzahlung und ein Abbruch der Ausbildung war jederzeit möglich. Der Lehrgang war in drei Fachmodule (Entwicklung, Einführung, Betrieb und Wartung eines Informatiksystems (Modul 1), Organisation, Führung und Methoden der Informatik (Modul 2) und Umwelt, Gesellschaft, Wirtschaft, Unternehmen und Verwaltung (Modul 3)) eingeteilt. Nach jedem Modul wurden durch eine Prüfung allfällig noch vorhandene Wissenslücken ermittelt. Zusätzlich wurde am Ende des Lehrgangs eine 3tägige Übungs-Prüfung angeboten, wer diese bestand und bei der schar-

fen, sprich eidgenössischen Prüfung durchfiel, konnte den Unterricht kostenlos mit dem nächsten Kurs wiederholen.

Was ich an praktischem Wissen erworben habe? Wir hörten rund 350 Lektionen in den 3 Fachmodulen. Kennengelernt haben wir bewährte und neuere Methoden und Arbeitstechniken, die unabhängig vom Einsatzgebiet entwickelt worden waren. Am Beispiel "Arbeitsprozess im IT-Bereich" haben wir gelernt, wie vor allem organisatorische, aber auch menschliche Probleme in einer Unternehmung erkannt, vermieden oder bewältigt werden können. Mit der Bearbeitung von unzähligen (meist der Realität entnommenen) Fallstudien (eine Fallstudie umfasst zwischen 2 und 15 Seiten Unterlagen, die eine Situation und mehrere Problemstellungen beschreiben. Ich besitze mittlerweile 7 Bundesordner voll mit Fallstudien, wer sich für diese Beispiele interessiert, der oder die möge sich bei mir melden) haben wir gelernt, unser theoretisches Wissen bestehenden Rahmenbedingungen anzupassen. Als Alleinarbeitende oder in wechselnd zusammengesetzten Teams während und ausserhalb der Unterrichtszeiten haben wir geübt, je nach Fall und Rahmenbedingungen unterschiedlich beste Lösungen zu entwickeln und zu präsentieren.

Durch die Weiterbildung kenne ich verschiedene Techniken, ein Projekt hinsichtlich Aufwand, Qualität und Terminen zu planen und zu kontrollieren. Ich weiss, wie ich Anforderungen an Infrastruktur, Mitarbeitende oder Vorgesetzte definieren und kommunizieren kann. Ich bin in der Lage, Probleme in Abläufen frühzeitig zu erkennen, messbare Kriterien für einen strategischen Entscheid oder eine Qualitätskontrolle zu erarbeiten. Mit dem Bestehen einer anspruchsvollen und physisch und psychisch harten Prüfung (wer je 3 Tage lang mit 450 anderen Menschen schweigend in einer Turnhalle gesessen und sich 2 x 4-5 Stunden die Finger wundgeschrieben hat, weiss, was ich meine) habe ich bewiesen, dass ich dieselben Anforderungen, die auch an andere, stärker am sogenannten wirtschaftlichen Nutzen orientierte Berufsleute gestellt werden, ebenfalls erfüllen und nicht nur (etwas weltfremd) viel lesen kann.

Dank dieser in der Theorie erlernten und in einer geschützten und für mich etwas branchenfremden Umgebung geübten und geprüften Fähigkeiten kann ich heute den Herausforderungen meines Berufsalltags viel sicherer und gelassener begegnen.

Ich glaube, wir BibliothekarInnen sind aktive und engagierte Berufsleute, deren Fähigkeiten und Kenntnisse gefragt sind. Die Anpassung an die schnelle Entwicklung der Informationsgesellschaft und die immer gewinnorientierteren Veränderungen der Arbeitswelt ist aber meines Erachtens notwendig, sei es auch nur, um mit berufsfremden ParterInnen ebenfalls in "managementchinesisch" argumentieren zu können. Kein Ausbildungsangebot wird je die oft gewünschte eierlegende Wollmilchsau für jeden sein. Aber wir können aus den vielen bestehenden Angeboten an Weiterbildung das Interessanteste übernehmen und anpassen. Vertiefere Kenntnisse in anderen Fachgebieten sind in unserer traditionell interdisziplinären Berufswelt immer von Nutzen, auch wenn wir sie vielleicht nicht immer anwenden können oder wollen.

Wie sich meine Weiterbildung für mich beruflich auswirken wird und ob ich dadurch für Arbeitgeber als Mitarbeiterin interessanter geworden bin, kann ich schlecht beurteilen. Ob meine Investition je den in Kosten-/Nutzen-Überlegungen gernzitierten Punkt des ROI (Return on Investment) erreicht oder gar überschreitet, wird sich zeigen.

Die "ganze Weiterbildung" war eine sehr intensive Zeit. Ich habe mich oft sehr gehetzt gefühlt bei dem Versuch, Unterricht, Arbeitspensum und Privatleben unter einen Hut zu bekommen. Zum Glück reagierten meine Familie und FreundInnen mit viel Verständnis auf den Spruch "kann nicht - muss arbeiten / lernen". Ich habe aber auch viel Neues kennengelernt, Einblick in eine andere Berufsumgebung bekommen und interessante Menschen getroffen. Und rückblickend wars für mich persönlich all die Mühe und den Stress absolut wert.

Ich freue mich auf Euer Feedback und Diskussionen, vielleicht am nächsten Basler Stamm?

Schule, Kursform, -ort und -kosten haben inzwischen dreimal geändert und sind gemäss Hörensagen schon wieder dabei zu ändern, daher als Link am besten den zum SKV (<http://www.skv.ch/sw457.asp>) für die Berufsprüfung und für die Schule WISS (<http://www.wiss.ch>), das gilt für die ganze (Deutsch-)Schweiz. Bei der Wiss gibts auch Angaben über die derzeitigen Kosten, grundsätzlich bewegten sie sich bei allen Anbietern in 6-stelligen Rahmen

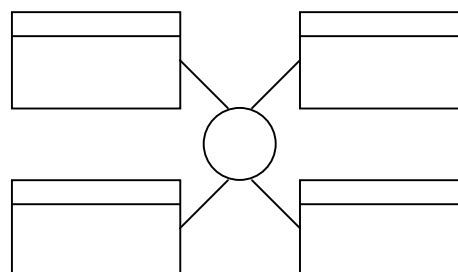
Sibylle Meyer
St. Johannis-Vorstadt 29
4056 Basel

OPL – Arbeitstagung der SVD, Burgdorf

OPL – Fachtagung der SVD/ASD zu den "One-Person-Libraries"

Am 11. April 2002 fand in Burgdorf die jährliche Arbeitstagung der SVD/ASD (Schweizerische Vereinigung für Dokumentation (siehe auch: www.svd-asd.org)) statt, an welcher ca. 35 Personen teilnahmen. Diesmal befasste man sich intensiv mit dem Thema OPL, das für die meisten SVD Mitglieder die aktuelle Berufssituation darstellt. Der Begrüssung und Einleitung von Ilona Ahlborn (SVD Vorstandsmitglied und aktive Initiantin der Tagung) folgten die Vorträge von Constantin Cazan aus Wien "Die OPL-Bewegung: Herkunft, Definitionen und Thesen nebst einer Übersicht über die Entwicklung in Deutschland und Österreich" und Urs Dürsteler aus Zürich "Qualitätsmanagement in OPL's" (s. jeweils ARBIDO 2002/5, Dossier OPL, S. 5-12). Nach dem gediegenen Mittagessen konnten die Tagungsteilnehmenden zwischen drei Workshops auswählen – die Wahl fiel nicht leicht: "Problemzonen", "Die Haut zu Markte tragen – Marketing in OPL's" und "Ein Ei dem anderen ... – Qualitätsmanagement in OPL's".

Den Workshop "Problemzonen" haben Ilona Ahlborn und ich gemeinsam gestaltet. Obwohl der Titel unvermeidlich Assoziationen zu Cellulitis und unliebsamen Pölsterchen verursacht, war das Publikum nicht ausschliesslich weiblich. Den 90 Minuten dauernden Workshop haben wir in zwei Teile unterteilt. Als erstes präsentierten wir als Muster mein Netzwerk, das die Verbindungen innerhalb und ausserhalb des Arbeitsortes aufzeigte.



Der Kreis in der Mitte ist die OPL, welche zu den vier (bis sechs) Kästchen Verbindungen hat.

1. Schritt: Nun legt man 4 (bis 6) Kernkompetenzen fest (z.B. Datenbankschulungen),

die einen wichtigen Bereich der Arbeit darstellen und füllt diese in das kleine obere Viereck ein.

2. Schritt: Ins grössere untere Viereck setzt man die Namen von Personen, welche für diesen Bereich wichtig sind.
3. Schritt: Diese Personen werden nun untereinander vernetzt: Wer kennt sich?
4. Schritt: Nun werden zwischen den einzelnen Personen in den verschiedenen Kästchen Linien gezogen. Damit zeigt sich effektiv, wie gut das Netzwerk ist. Kennen sich viele Personen untereinander ist das Netzwerk gut, sonst zeigt es die Problemzonen auf, an denen noch "genetworked" werden muss.

Die Teilnehmenden hatten anschliessend die Gelegenheit, ihr persönliches Netzwerk auf zu zeichnen und es der Runde vorzustellen. Bei allen zeigten sich noch viele "weisse Flecken".

Im zweiten Teil wurden im Rahmen eines Brainstormings die verschiedenen Schwierigkeiten der OPL gesammelt und anschliessend in thematische Gruppen zusammengestellt. Es zeigten sich verschiedene Bereiche mit Problemen, die sich in allen OPL's ergeben. Im Anschluss sind einige der Probleme herausgegriffen.

Allrounder-Dasein: Es wird eine enorme Vielseitigkeit verlangt, was zugleich ein Problem aber auch sehr reiz- und anspruchsvoll ist. Das Zeitmanagement wird unter diesen Umständen schwierig, die Arbeiten, welche häufig dringend sind, richten sich nicht nach Arbeitszeiten.

Abgrenzung: Die luD-Stelle hat ist immer zugänglich, also kommen die Leute zu allen (Un)Zeiten vorbei – auch wenn es Öffnungszeiten gibt. Hier muss man zu seinem Selbstschutz konsequent sein auch Nein sagen können. Oft ist es für die Benutzenden schwierig zu verstehen, dass man auch Ruhe braucht um Hintergrundarbeiten erledigen zu können.

Budget: Die OPL muss häufig mit einem magerem Budget auskommen. Hier gilt es, immer wieder auf die Dienstleistung aufmerksam zu machen. Gutes Marketing und Öffentlichkeitsarbeit sind ein Muss. Gleichzeitig kann man durch Kontakte mit anderen luD-Stellen ev. günstigere Konditionen, z.B. für die Abfrage von Datenbanken, erwirtschaften.

Stellvertretung: Eine sehr zentrale Frage und bei vielen Kolleginnen und Kollegen ungelöst.

Es ist schwierig eine kompetente Stellvertretung zu finden, welche auch in einem gewissen Rahmen Öffnungszeiten abdecken kann. Weilt also die/der OPL in den Ferien oder mit Fieber im Bett, so herrscht bald einmal Wildwuchs oder die Stelle ist völlig verwaist. Unter solchen Bedingungen ist es dann schwierig, für Arbeit und Benutzung wieder die optimalen Bedingungen herzustellen.

Informatik: Sie ist das A und O, denn für die allermeisten Recherchen und weiteren Arbeiten brauchen wir Datenbanken, Kataloge und natürlich E-Mail. Gute Kontakte zur Informatikstelle sind deshalb überlebenswichtig. Wer hier einen weissen Fleck in seinem Netzwerk hat, steht vor grossen Problemen.

Robinson-Crusoe-Syndrom: Eine Krankheit, die "Einsamkeit" der OPL's befällt alle irgendwann mal. Hier hilft Austausch mit externen Fachkolleginnen und Fachkollegen. Eine gute Einbettung am Arbeitsort muss erarbeitet werden und eine offene Art, auf die Leute zuzugehen ist ebenfalls „überlebenswichtig“.

Schulungen: Eine Möglichkeit, sich im Betrieb zu etablieren und auch informelle Kontakte zu finden. Trotz viel Geduld und Zeit bleibt manchmal wenig haften und die Leute sind nicht zu Selbstrecherchen zu motivieren. Vielleicht ist das System zu kompliziert oder die Benutzerinnen und Benutzer sind zu bequem – eine Mischung von beidem trifft sicher zu. Dies erlaubt der/dem OPL aber auch, sich ein wenig "unentbehrlich" zu machen, zu netzwerken, Kontakte zu pflegen und letztlich den Vorgesetzten Rechenschaft abzugeben.

Leider reichte die Zeit nicht mehr aus, konkrete Lösungen zu diesen Problemen zu erarbeiten – es gibt sie auch nicht einfach so. In der Diskussion wurden viele nützliche Ratschläge ausgetauscht, die allen wieder neue Ideen und Mut lieferten, wie man das eine oder andere Problem im Betrieb angehen könnte. Zudem wurden auch viele Visitenkärtchen getauscht und es bleibt nun an den Teilnehmenden, die geknüpften Kontakte auch wirklich zu pflegen.

Die Quintessenz der Tagung war, dass man auch in der Schweiz eine OPL-Bewegung aufbauen möchte. Denn wie Herr Cazan in seinem Vortrag sagte, kann man davon ausgehen, dass die Mehrheit der Bibliotheken und luD-Stellen OPS sind, die ihrerseits zu 70-90% von Frauen geführt werden. Einige der Gründe, weshalb sie sich bis jetzt noch nicht organisiert

haben, können oben nachgelesen werden ... und liegen sicher auch in der häufigen Mehrfachbelastung der Frauen. (CSO)



Nach Jahren heimlicher Gelüste wagt Norbert bei der leitenden Bibliothekarin endlich einen Annäherungsversuch

Schweizerisches Qualifikationsbuch = CH-Q

Von Barbara Straub

Das Schweizerische Qualifikationsbuch – CH-Q ist ein ähnliches Instrument wie die Portfoliomethode, die Silvia Rosser in den News Nr. 62 vorgestellt hat. Auch mit der CH-Q-Methode werden Fähigkeiten und Kompetenzen sichtbar und nutzbar gemacht. Dabei werden nicht nur jene Fähigkeiten und Kompetenzen sichtbar gemacht, die durch Weiterbildung und Beruf erworben wurden, sondern auch Erfahrungen aus Familien- oder Freiwilligenarbeit, politischen Ämtern oder Vereinstätigkeit.

Das Schweizerische Qualifikationsbuch besteht aus der Arbeitsanleitung mit vielen Beispielen und dem eigentlichen Portfolioteil mit entsprechenden Kopiervorlagen für die Erarbeitung des persönlichen Portfolios. Das Schweizerische Qualifikationsbuch kann entweder selbst erarbeitet werden oder man besucht einen

Kurs, der von den verschiedenen Berufsberatungsstellen angeboten wird.

Aufbau des Schweizerischen Qualifikationsbuches

Das Schweizerische Qualifikationsbuch besteht aus drei Teilen, die Schritt für Schritt erarbeitet werden: Werdegang, Potential, Persönliches Profil

1. Schritt

Werdegang – Spuren sichern: Hier werden Daten und Fakten zur Bildung, zur Erwerbstätigkeit und zur Nichterwerbstätigkeit erfasst und nachgewiesen. Bei der Erarbeitung des ersten Schrittes sind folgende Fragen von Bedeutung: Wie sehen die Etappen meiner Aus- und Weiterbildung, meiner Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit aus? Was habe ich bisher gemacht? Welche wesentlichen Fähigkeiten habe ich dabei entwickelt, welche Kompetenzen habe ich dabei erworben?

2. Schritt

Potential – Leistungen sichtbar machen: Hier werden Fähigkeiten und Kompetenzen erfasst, beurteilt und nachgewiesen. Bei der Erarbeitung des zweiten Schrittes sind folgende Fragen von Bedeutung: Welche Aufgaben oder Tätigkeiten habe ich erfüllt? Was habe ich erreicht? Welche Fähigkeiten habe ich entwickelt, welche Kompetenzen habe ich erworben? Wie schätze ich meine Arbeitserfüllung ein?

3. Schritt

Persönliches Profil – Stärken gezielt darstellen: Hier werden aktuelle Fähigkeiten, Kernkompetenzen und Qualifikationen zusammengefasst, beurteilt und nachgewiesen. Bei der Erarbeitung des dritten Schrittes sind folgende Fragen von Bedeutung: Wie kann ich meine aktuellen Fähigkeiten, Kernkompetenzen und Qualifikationen zielgerichtet darstellen? Wie gestalte ich mein persönliches Profil?

Um sein Portfolio zu vervollständigen, werden in einem Kapitel „Überdenken, umsetzen“ Anregungen gegeben, wie persönliche Lernerfahrungen, Standortbestimmungen, Perspektiven und Massnahmen sinnvoll in die gesamten Unterlagen integriert werden können. Das Kapitel „Tipps“ zeigt, wie mit den diversen Nachweisen umgegangen werden soll und wie ein Bewerbungsdossier mit Lebenslauf aussehen soll.

Weitere Informationen:
Kontaktadresse Deutschschweiz

Anita E. Calonder Gerster, Ausbildungs- und Organisationsberatung, Tobelhausstr. 24, 8126 Zumikon
oder
www.ch-q.ch

Portfolio = récit d'une expérience

par Valérie Charbonnier, avec la cordiale participation de Françoise Schilt.

En décembre dernier vous avez pu lire dans ce même journal que la BBS lançait une expérience pilote d'évaluation de la démarche Portfolio, conduite par S. Rosser.

En bref, il s'agit d'une démarche personnelle de mise en valeur des compétences, au travers des acquis et des ressources glânés au long de la vie quotidienne. Un groupe pilote de 12 personnes a participé à cette expérience de janvier à avril 2002 (7 séances + une trentaine d'heures de travail à domicile), emmené par Silvia Rosser. Une dernière séance de bilan aura lieu le 20 juin prochain, avec la participation de M. Tschäppät et sera sans doute l'occasion d'un compte-rendu.

Françoise Schilt faisait partie des "cobayes" et nous livre ici quelques-unes de ses impressions.

Portfolio de compétences - qu'est-ce que c'est?

C'est une démarche qui a été mise en place par quelques associations romandes¹ et qu'on peut comparer à une sorte de "press book". La procédure vise à revenir sur l'histoire de sa vie afin d'en dégager les acquis et les ressources, pour les transformer en compétences. Elle est destinée notamment à des personnes en recherche d'emploi, à des candidats à une formation ou à une formation continue, etc.

Elle se résume matériellement à un classeur qui comprend les différentes étapes et dans lequel les participants ajoutent les informations qu'ils jugent nécessaires au fur et à mesure du déroulement de la démarche.

Un point important: malgré le déroulement en groupe, et la dynamique qui s'en dégage, Portfolio est avant tout une démarche personnelle et individuelle, où chacun décide de ce qu'il communique au groupe et de ce qu'il garde pour lui; par ailleurs, la personne qui accompagne le groupe ne prend pas connaissance du contenu des classeurs,

chacun peut donc y mettre ce qu'il veut, y compris, parfois des documents très personnels, voire intimes.

Comment se déroule cette démarche?

La démarche passe par plusieurs étapes.

- 1) **Ecrire l'histoire de sa vie.** Plusieurs exercices se déroulent autour de ce thème et font appel à différentes méthodes:
 - a) illustrer à l'aide de couleurs un diagramme représentant divers domaines (familial et domestique, professionnel, associatif, etc.) en indiquant quels sont les éléments marquants;
 - b) écrire sa "biographie", en suivant l'ordre chronologique;
 - c) présenter des moments marquants de sa vie sur une grande feuille de papier (format A2) à l'aide de papillons de couleur.

- 2) **Analyse des activités.**

Chaque participant est invité à reprendre certaines activités ou expériences qu'il a eu l'occasion de pratiquer dans sa vie et de les décrire dans des "fiches d'analyse", en indiquant par une échelle de 1 à 4 (où: 1 = "je sais le faire avec l'aide de quelqu'un" et "4 = je suis expert") où se situent les acquis et ressources qui en ont été tirés.

Après avoir rempli un certain nombre de fiches, le participant peut constater qu'il a par exemple souvent exercé des activités qui sans avoir de point commun entre elles, ont permis de développer certaines compétences communes (par ex. rechercher et diffuser des informations, créer et animer des groupes informels, etc) ou de détecter par ailleurs un certain intérêt/désintérêt pour un certain type d'activité.

Les expériences décrites peuvent avoir été vécues comme positives, mais également comme négatives dont on peut parfois a posteriori tirer quelque chose de positif.

- 3) **Synthèse et présentation des compétences**

Dans cette dernière étape, le participant fait la synthèse de ses propres compétences, détectées lors des étapes 1 et 2, et les présente au reste du groupe, avec pour consigne de le faire de manière "créative". C'est ainsi qu'on a vu apparaître des animaux en peluche, des arbres à feuilles de papier, un T-shirt, un puzzle, une carte géographique, une présentation en "rap"...

Lors de cette étape également, chaque participant est invité à présenter 2 projets: l'un idéaliste, et l'autre réaliste...

¹ cf. article de S. Rosser "Portfolio der Kompetenzen" dans les News de décembre 2001

En conclusion, si la démarche est intéressante et permet effectivement de (re)découvrir des compétences qu'on ne pensait pas avoir, ou de confirmer celles que l'on se connaissait déjà, elle reste malgré tout une démarche très personnelle et individuelle, voire même "féminine" (connotation due sans doute aux associations qui en sont à l'origine), et surtout généraliste

Il faut également relever que pour le moment, cette démarche n'est ni un certificat de formation continue, ni une certification officielle du parcours professionnel², encore moins une équivalence HES³.

Néanmoins, F. Schilt s'estime très satisfaite par cette démarche, qui arrivait au bon moment dans son parcours professionnel et personnel, mais elle insiste sur le côté investigation et implication personnelles qu'elle comporte.

Deutsche Übersetzung folgt in der nächsten Nummer (CSO)

Führung von Stadträten in der Stadtbibliothek Thun

Jan Dirk Brinksma, Stadtbibliothek Thun

Nachfolgend ein kurzer Bericht über die Führung mit Stadträten der Stadt Thun vom 14. März 2002. Das Lobbyhandbuch der BBS haben wir nicht zu Rate gezogen. Dieser Bericht soll nur beschreiben, wie wir es gemacht haben. Vielleicht können Sie einige Ideen und Anregungen daraus entnehmen.

In den letzten Jahren ist die Stadtbibliothek Thun stark erneuert worden. Im Sommer 1996 zog sie aus den Räumlichkeiten des Verwaltungsgebäudes 'Thunerhof' und fand in einer ehemaligen Druckerei an der Bahnhofstrasse einen zentral gelegenen Platz. Das Gebäude wurde grosszügig umgebaut und modern eingerichtet. Die Stadtbibliothek bekam aus diesem Anlass vom Kanton den Status einer Regionalbibliothek.

² cf. la validation des acquis professionnels (VAP), qui existe en France depuis 1995, et la certification européenne I+D (DECIDoc) et au GT BBS Mise à niveau des diplômés (MàN)

³ cette dernière est impossible à obtenir au niveau juridique pour les anciens diplômés ABS/BBS/EBG/ESID.



Schaufenster der Stadtbibliothek Thun

Die Einführung eines Bibliothekssystems wurde aber aus finanziellen Gründen verschoben. Erst nach drei Jahren fing man an, die Bestände mit Hilfe von arbeitslosen Personen zu rekatologisieren. Am 3. März 2000 wurde das erste Buch elektronisch entliehen.

Die Stadtverwaltung startete zur gleichen Zeit das Projekt 'Moderne Verwaltung Thun' (kurz MVT, in anderen Städten oder Kantonen heisst es WiF, WoF oder NEF). Für die Stadtbibliothek bedeutet das, dass jetzt bestimmte Fakten mit konkreten Zahlen unterlegt werden müssen. Zum Glück besitzt das neu angeschaffte System ein kräftiges Statistikmodul. Mit gezählten "Strichli" am Feierabend wären solche genauen Angaben wohl kaum zu liefern gewesen. Zu guter Letzt übernahm im März 2001 Else Bäumlín von Vre Buser die Leitung der Stadtbibliothek Thun.



Aussenansicht der Stadtbibliothek Thun

Dies waren genügend Gründe, um die 40 Thuner Stadträte einzuladen. Da es für die Stadtratssitzung vom Donnerstagabend 14. März nur eine kurze Traktandenliste gab, war der Termin für eine Führung schnell gefunden. Die Sitzung schien dann doch etwas länger als

vorgesehen zu dauern, was schade für das Apéro und die Stimmung der Stadträte war. Leider kamen zudem viel weniger Leute als wir erwarteten.

Beim Empfang zahlte es sich aus, dass wir uns ein wenig mit wichtigen Kennzahlen eingedeckt hatten. Die Frage, wie viele Bücher in den Gestellen stünden, konnten wir ohne Zögern beantworten. Weitere Fragen, z.B. über Benutzerzahlen blieben leider aus...

Nach dem Apéro teilten sich die Leute in zwei Gruppen ein. Die eine führte Else Bäumlín durch die Freihandbibliothek im Obergeschoss, während die andere zuerst das Magazin und die dort gelagerten alten Bücher besichtigte. Offenbar war es vielen der Anwesenden nicht bewusst, dass die Stadtbibliothek wertvolle Bücher besitzt. Auch wussten die Leute bis anhin nicht, dass diese Bücher noch immer nicht fachgerecht gelagert werden. Dass die Stadtbibliothek auch die Hefte des lokalen Fasnachtsvereines aufbewahrt, sorgte hingegen für einige lockeren Sprüche.

Beim Wechsel ins Obergeschoss, haben sich einige Stadträte bereits vorzeitig verabschiedet. Der Abendverkauf und andere Termine waren wohl wichtiger. Die Verbleibenden besichtigten noch die OPAC und studierten die Medien in den Gestellen.

Erst am Schluss konnte noch eine gelassene Diskussion über die Aufgaben und Finanzen der Stadt, vor allem bezüglich der Stadtbibliothek aufkommen. Die Argumente waren allen bekannt und jeder war sich darüber einig, dass die Bibliothek eine wichtige Funktion in der Stadt zu erfüllen hat. "Aber äbe, die cheibe Stütz".



Einblick in den Bestand

Jetzt ist es noch zu früh, um sagen zu können, ob eine solche Führung für das Bibliotheksimage förderlich ist. Es werden schon neue Sparpläne für die Stadtbibliothek ins Auge ge-

fasst.... Viel wichtiger als ein einmaliger Anlass erscheint mir das stete Pflegen von Beziehungen mit lokalen Politikern ohnehin.

Die BuchhändlerInnen haben eine Gewerkschaft – und die BibliothekarInnen?

Von Danièle Lenzin

Am Beispiel der Mediengewerkschaft *comedia* sollen die Unterschiede von Berufs- und Arbeitnehmerorganisationen aufgezeigt werden: Wie unterscheiden sie sich in den Zielen und Aufgaben sowie dem Nutzen für die ArbeitnehmerInnen.

Die Mediengewerkschaft *comedia* ist aus der Fusion verschiedener Gewerkschaften der graphischen Industrie, des Journalismus sowie des Angestelltenverbands der BuchhändlerInnen entstanden. 1999 nahm *comedia* ihre Arbeit auf und hat heute über 16'000 Mitglieder. Analog zu den verschiedenen Berufen, die sie organisiert, ist auch ihre Organisationsstruktur gegliedert: Die verschiedenen Berufsgruppen – JournalistInnen, BuchhändlerInnen, DruckerInnen, Werber- und GraphikerInnen sowie die BuchbinderInnen und die Angestellten von Verpackungsunternehmen – sind in sog. Sektoren vereinigt. Die BuchhändlerInnen, die hier im Zentrum stehen, bilden den Sektor Buch und Medienhandel.

Vom Angestelltenverband zur Gewerkschaft

Die BuchhändlerInnen, genauer gesagt die damaligen Buchhändler, organisierten sich früh. Bereits 1883 wurde der „Deutsch-Schweizerische Buchhandlungs-Gehilfen-Verein“ gegründet, 1929 gehörten die Buchhändler zu den ersten Berufsgruppen, die einen landesweiten Gesamtarbeitsvertrag verhandelt hatten. Der Gesamtarbeitsvertrag wird zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften oder Angestelltenverbänden geschlossen und regelt die Arbeitsbedingungen in einer Branche. Er ist ein zentrales Merkmal, das Berufs- von Arbeitnehmerorganisationen unterscheidet.

In der Fachliteratur wird als grundlegendes Merkmal des schweizerischen Verbandssystems sein pluralistischer Aufbau festgestellt. Dies gilt auch für die Arbeitnehmer- und Berufsverbände. Während sich die Arbeitnehmerorganisationen in den zwei grossen Dachverbänden „Schweizerischer Gewerkschaftsbund

(SGB)“ und dem „Christlichnationalen Gewerkschaftsbund (CNG)“ vereinen, versammelt der Dachverband „Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände (VSA)“ die Angestelltenverbände. Neben diesen drei grossen Gruppen gibt es aber viele unabhängige Verbände, die keinem Dachverband angeschlossen sind. Oft sind es Branchen- oder Berufsverbände, die eher klein sind und wenig mit anderen Verbänden kooperieren (Fluder 1998, 30).

Kommen wir zurück zu den BuchhändlerInnen. Der „Angestelltenverband des Schweizer Buchhandels (ASB)“, wie der „Gehilfen-Verein“ später hiess, war so etwas wie eine Mischform. Er war nicht nur Berufsverband, sondern auch Arbeitnehmersverband. Er war allerdings keinem der Dachverbände angeschlossen. Der SDB ist in diesem Schema klar als Berufsverband einzuordnen, während *comedia* als sog. Industriegewerkschaft, die verschiedene Berufsgruppen und Branchen umfasst, Mitglied des SGB ist. Schematisiert heisst das, dass sich Berufsverbände auf Berufsfragen – etwa die berufliche Weiterbildung – konzentrieren, während sich die Arbeitnehmersverbände für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen. Die Arbeitnehmerorganisationen stehen in einer sog. Sozialpartnerschaft mit dem jeweiligen Arbeitgeberverband, deren Aufgabe es ist, die Arbeitsbedingungen zu regeln. In der Praxis allerdings, vermischt sich diese Einteilung. Der ASB übrigens entschloss sich in einer Urabstimmung für die Fusion zur *comedia*, weil sich die Mitglieder eine stärkere und damit erfolgreichere Interessenvertretung wünschten.

Die Buchpreisbindung – ein gewerkschaftliches Anliegen?

Nehmen wir ein Beispiel, das die Vermischung zwischen berufs- und gewerkschaftsspezifischen Fragen aufzeigt. Im Herbst 1999 startete die Eidg. Wettbewerbskommission ihren Angriff auf die Buchpreisbindung. Diese sei eine Art Kartell, das gegen das Kartellgesetz verstosse und deshalb aufzuheben sei. *comedia* lancierte im Sommer 2000 eine Petition gegen die Aufhebung der Buchpreisbindung, die beim Bundesrat eingereicht wurde. Weshalb dieses Engagement? Was hat die Buchpreisbindung mit den Arbeitsbedingungen zu tun? Einer der Gründe für das politische Engagement kann man als klassisch gewerkschaftlich verstehen: durch die Aufhebung der Buchpreisbindung würden hunderte von Arbeitsplätzen verschwinden. Das war aber nicht der einzige Grund, weshalb sich *comedia* in die öffentliche Diskussion einschaltete. Denn ebenso wie die arbeitsmarktlichen Auswirkungen interessiert

sie die kulturpolitischen: Die strukturellen Veränderungen in der Buchproduktion, die mit einer Aufhebung der Buchpreisbindung einhergehen, wie etwa die Einschränkung der Angebotsvielfalt, müssen verhindert werden. Dieser zweite Grund ist zudem sehr direkt mit der Berufsidentität der BuchhändlerInnen verbunden, die sich selten als VerkäuferInnen von Bestsellern verstehen ... Mit der Aufhebung der Buchpreisbindung wären also einschneidende Veränderungen des Berufsbilds verbunden, die die BuchhändlerInnen verhindern wollen.

Noch etwas zu den unterstützenden Organisationen der Petition. *comedia* wollte die Petition nicht alleine lancieren, weshalb sie weitere Organisationen anfragte. Neben dem Schweiz. Schriftstellerinnen- und Schriftsteller-Verband, der Gruppe Olten oder dem Verband Personal öffentlicher Dienste (vpod) wurde auch der BBS zur Mitunterstützung eingeladen. Von ihm erhielt *comedia* allerdings einen abschlägigen Bescheid: Der BBS sei nicht für den Erhalt der Buchpreisbindung. Er sei für einen liberalen Markt, damit die Bibliotheken mehr Medien anschaffen könnten. Diese Antwort erstaunte insofern, als in dieser Argumentation die Menge im Zentrum steht und die Auswahl/Qualität vernachlässigt wird. Zudem wird aus unserer Sicht zuwenig berücksichtigt, dass mit der Aufhebung der Buchpreisbindung zwar tatsächlich einige Titel günstiger werden, aber viele teurer, womit die Rechnung kaum aufgehen dürfte. Dazu wäre eine vertiefte Diskussion, die auch die Budgetpolitik der Behörden einschliessen würde, sicher nötig. Denn die Buchbranche und dazu zähle ich im weiteren Sinne auch die Bibliotheken und damit die BibliothekarInnen, braucht den Austausch und die Zusammenarbeit aller TeilnehmerInnen, sei dies beispielsweise bei der Leseförderung aber auch bei ökonomischen Fragen.

Welche Gewerkschaft für die BibliothekarInnen?

Mit dem Beispiel Buchpreisbindung sollen die Unterschiede zwischen Berufs- und Arbeitnehmerorganisationen nicht verwischt werden. Ist eine Berufsgruppe klein, hat sie es schwieriger, ihre Anliegen im Rahmen der grossen Gewerkschaften einzubringen. Umgekehrt müssen sich die Berufsverbände aufgrund ihrer Grösse meistens auf wenige Fragen konzentrieren. Wollen sie sich auch für ihre Arbeitsbedingungen einsetzen, sprengt das in der Regel ihre Möglichkeiten. Oft haben aber berufsspezifische Entwicklungen sehr wohl auch Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und umgekehrt. Zudem stehen die Bibliotheken in einem

engen Verhältnis zu den politischen Entwicklungen im staatlichen Bereich. Budgetkürzungen der öffentlichen Hand können sowohl Auswirkungen auf die Löhne als auch den Bestand oder die infrastrukturellen Bedingungen haben. Hier besteht ein Manko der Interessenvertretung der BibliothekarInnen. Zwar organisiert der vpod BibliothekarInnen. Aber nur knapp 5% der rund 6'000 BibliothekarInnen sind Mitglied. Bei *comedia* sind ebenfalls BibliothekarInnen engagiert, die genaue Anzahl kennen wir aber nicht. Der Nutzen einer Mitgliedschaft beim vpod besteht neben dem Erhalt von individuellen Dienstleistungen in der Aushandlung von Gesamtarbeitsverträgen. Denn der vpod ist anerkannter Sozialpartner staatlicher Institutionen. Als Mitglied des SGB vertritt er aber auch sozialpolitische Anliegen wie aktuell mit der Unterstützung des Referendums gegen den Sozialabbau beim Arbeitslosenversicherungsgesetz. Bei *comedia* sind BibliothekarInnen organisiert, die früher im Buchhandel arbeiteten und weiterhin neben den individuellen Dienstleistungen wie Rechtsberatung oder Unterstützung für berufliche und gewerkschaftliche Weiterbildung an branchenspezifischen Informationen interessiert sind (die Mitgliedschaft umfasst das Abonnement unserer Mitgliederzeitschrift und des Schweizer Buchhandels). Zudem ist eine Doppelmitgliedschaft vpod und *comedia* möglich und natürlich lässt sich eine Mitgliedschaft bei den Gewerkschaften gut mit derjenigen im Berufsverband vereinbaren. Denn wie heisst es doch so schön im Volksmund: Doppelt genährt hält besser!

Danièle Lenzin, *comedia* Zentralsekretärin Sektor Buch und Medienhandel
Für weitere Auskünfte: 031/390 66 27 oder daniele.lenzin@comedia.ch

Verwendete Literatur:

Fluder, Robert: Politik und Strategien der schweizerischen Arbeitnehmerorganisationen. Zürich 1998.

Schläpfer, Franziska: Zwischen Bücherstube, Buchshop und Bookmarket, in: Buchbranche im Wandel, Zürich 1999, S. 11-40.

Der VPOD, die Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes

Von Marianne Meyer Lorenceau

Der VPOD Region Basel organisiert die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes von der Pflege über die Lehr- und Sozialberufe bis zu den TramführerInnen und dem Theaterpersonal. Dazu gehören durchaus auch die BibliothekarInnen in den vorwiegend öffentlichen Bibliotheken.

Von mehr Ferien ...

Der VPOD engagiert sich als Gewerkschaft für gute Arbeitsbedingungen. Wir verteidigen das Prinzip „gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“, das dem kantonalen Lohngesetz zugrunde liegt und erst annähernd erreicht ist. Mit Lohnklagen und anderen Mitteln kämpfen wir um höhere Löhne in den traditionellen Frauenberufen des Gesundheits- und Sozialbereichs. Wir setzen uns ein für die Gleichstellung der Teilzeitarbeitenden, für die Mitwirkungsrechte in den Institutionen und Betrieben, für Arbeitszeitverkürzung (fürs 2003 fordern wir eine Woche mehr Ferien für alle!). Zurzeit geht es darum, die Flexibilisierung und Deregulierung des bestehenden Lohngesetzes zu verhindern. Mit der aktuellen New-Public-Management-Euphorie werden viele unserer Errungenschaften in Frage gestellt. An der Uni kämpft der vpod gegen die Abschaffung des automatischen Teuerungsausgleichs und des Stufenaufstiegs

... bis Chancengleichheit

Gleichzeitig haben wir immer auch die Qualität des Service public im Auge und mischen uns ein in die Bildungs-, Sozial-, Gesundheits- und Finanzpolitik der Kantone. Wir wollen eine solidarische und offene Gesellschaft mit Chancengleichheit der Geschlechter, familienexterne Kinderbetreuung, gleichen Zugang für alle zu Bildung und Gesundheit, für den Ausbau des öffentlichen Verkehrs, gegen Privatisierungen und Auslagerungen usw.

Um unsere Ziele zu erreichen, arbeiten wir auf allen möglichen Ebenen von der Kundgebung auf der Strasse bis zum Lobbying im Grossen Rat und Verhandlungen mit der Regierung. Auf jeden Fall arbeiten wir oft an der Öffentlichkeit, damit unsere Anliegen wahrgenommen werden.

Rechtsschutz und Bildungskurse

In unseren Gruppen und Vorständen kann jedes Mitglied aktiv mitarbeiten. Natürlich freiwillig. Der VPOD funktioniert demokratisch, die Mitglieder bestimmen, wo's durchgeht. Unser sechsköpfiges Team am Claraplatz in Basel setzt die Beschlüsse um. Wir beraten die Mitglieder in arbeitsrechtlichen Fragen, organisieren den unentgeltlichen Rechtsschutz, wenn's brennt, oder eine gewerkschaftliche Aktion, bieten Bildungskurse an und vieles mehr.

Der VPOD hat das nötige Gewicht, um die Interessen seiner Mitglieder und seine gesellschaftspolitischen Ziele durchzusetzen.

Eine BibliothekarInnen-Gruppe haben wir in der Region Basel bis jetzt nicht. Sie würde aber bestens in unseren Bereich Bildung und Kultur passen. Zusammen mit unseren LehrerInnen, Museumsleuten, Uni-MitarbeiterInnen, dem Theaterpersonal und den MusikerInnen des Basler Sinfonieorchesters.

Eine Doppelmitgliedschaft im VPOD und einer anderen Gewerkschaft ist durchaus möglich und kommt vor, wenn jemand den Beruf wechselt aber mit einem Bein noch in der „alten“ Gewerkschaft bleiben möchte.

Für weitere Informationen stehen wir gerne zur Verfügung.

Marianne Meyer Lorenceau

vpod region basel, Postfach, 4005 Basel, Tel. 061 685 98 98,
marianne.meyer@vpod-basel.ch, www.vpod-basel.ch

Für Nicht-BaslerInnen hier noch die Adresse des Zentralsekretariates:

vpod
Zentralsekretariat
Sonnenbergstrasse 83
Postfach
8030 Zürich
Tel: 01 266 52 52
Fax: 01 266 52 53
e-mail: vpod@vpod-ssp.ch
www.vpod-ssp.ch

Und zum Schluss noch dies:

U N I V E R S I T Y D I P L O M A S

Bachelors, Masters, MBA, and Doctorate (PhD)

Obtain a prosperous future, money earning power, and the Admiration of all.

Diplomas from prestigious non-accredited universities based on your present knowledge and life experience.

No required tests, classes, books, or interviews.

Bachelors, Masters, MBA, and Doctorate (PhD) diplomas available in the field of your choice.

No one is turned down.

Confidentiality assured.

CALL NOW to receive YOUR Diploma within days!!!

1-212-465-3129



J. Herget: Vorbereitung für die Veranstaltung