

22. Tagung des Arbeitskreises „Archivierung von Unterlagen aus digitalen Systemen“

am 7. und 8. März 2018 im Technologiezentrum in Marburg

AUDS-Camp

Diskussion zum Thema „Woher bekommen wir ausreichend IT-Kompetenz?“

Leitung: Stephanie Kortyla und Fanny Wirsing

Die Diskussion wird eröffnet und moderiert von zwei Archivarinnen (1x Diplom-Archivarin, Archivschule Marburg, 1x B.A. Archiv / M.A. Informationswissenschaften, Fachhochschule Potsdam) aus Landesarchiven, die dort jeweils als technische Sachbearbeiterinnen im gehobenen Archivdienst im Bereich der digitalen Langzeitarchivierung beschäftigt sind. In ca. 30 Min. wird mit ca. 45 TeilnehmerInnen über das Thema „Woher bekommen wir ausreichend IT-Kompetenz?“ diskutiert.

Einleitend werden drei Säulen zur Gewinnung von „IT-Kompetenz für Archive“ zur Diskussion gestellt: Anwerbung, Ausbildung, Fortbildung. Ein Teilnehmer fügt direkt eine vierte Säule hinzu: „Einfach machen!“ (Hintergrund: Archivwürdige, digitale Unterlagen sind längst bei den Registraturbildnern vorhanden. Es sollte daher besser jetzt anfangen und auch Chancen in der digitalen Langzeitarchivierung im Verbund z. B. bei kleinen Kommunalarchiven gesehen werden. Auf keinen Fall sollte abgewartet und darauf gehofft werden, dass die „Generation danach“ die Probleme mit den digitalen Unterlagen „schon richten“ wird.)

Bei der Säule „Anwerbung“ wird zum Einstieg überlegt, wie das aktuelle Berufsbild des Archivars aussieht und wie dieses vermittelt wird (Beispiel: Wikipedia-Eintrag „Archivar“¹). Unter den Anwesenden besteht Konsens darüber, dass das Profil aufgefrischt und um Themen rund um Digitales erweitert werden muss. Insgesamt müsse das sich wandelnde Berufsbild des Archivars transparenter, proaktiver, attraktiver und breiter in den Fokus gerückt bzw. anders „vermarktet“ werden.

Einerseits sollten darum die Fragen gestellt werden, wie, wo und wann nach geeignetem Personal zu suchen wäre. Hier sollte über den Tellerrand geschaut und neben den einschlägigen Printmedien (z. B. ARCHIVAR, Tageszeitungen) und Branchenwebsites/ -newsletter (z. B. Archivschule Marburg, Fachhochschule Potsdam, Interamt, Agentur für Arbeit, openbibliojobs, bak_jobinfo@zib.de-Infoletter für Berlin/ Brandenburg) auch einen Blick auf allgemeinere Stellenportale und Berufsnetzwerke (z. B. linkedin, xing) geworfen werden. Zudem wäre die Beteiligung an Jobmessen denkbar. Bloß stellt sich hier die Frage, wer sich seitens des Archivwesens dort präsentiert und welche Reichweite bzw. welchen Effekt eine Face-to-Face-Kommunikation punktuell hat. Einigkeit besteht unter den Diskutierenden, dass dies nicht auf Fachmessen wie der Archivistica auf dem Deutschen Archivtag geschehen solle, sondern vielmehr gezielt auf allgemeineren Jobmessen. (Die Diskussion wurde an dieser Stelle nicht weiter vertieft.)

¹ <https://de.wikipedia.org/wiki/Archivar> [zuletzt abgerufen am: 28.03.2018, alle weiteren Webauftritte ebenso].

Andererseits sollten Stellenausschreibungen genauer betrachtet werden. Zwar werden in aktuellen Ausschreibungen Allrounder/Multitasker gesucht, aber schließlich „herkömmliche“ Ausbildungsabschlüsse von den Bewerbern gefordert. Hier sollte auf eine Öffnung der formalen Kriterien für die Stellenbesetzungen (z. B. zwingende Laufbahnbefähigung, notwendige Fachausbildung zum Archivar trotz mehrheitlich technischer Aufgaben) hingewirkt werden, um nicht in der Vorauswahl (Bewerbermappen) erstes Potenzial (z. B. Informatiker verschiedener Fachrichtungen, „Bastler“) auszusortieren. Denn tatsächliche Quereinsteiger ohne archivische Fachausbildung gebe es nach Meinung der Diskussionsrunde selten. Zudem sollten auch andere Schlagworte wie z. B. (Open) Data Scientist, Digital/Web Curator, Preservation Planner, Solution Architect, Metadatenpezialist in der Ausschreibung verwendet werden, da durch diese zu besetzende Stellen u. a. in Stellenportalen und Berufsnetzwerken eher auffindbar und die eigentlichen Aufgaben der Stelle direkter beschrieben werden können.

Von den Teilnehmern wird eingeworfen, dass hoch ausgebildete Technologiespezialisten bzw. Informatiker aufgrund der in der freien Wirtschaft höheren Bezahlung eher schwer für den öffentlichen Dienst gewonnen werden können. Hier könnte mit anderen Vorteilen wie z. B. einer unbefristeten Anstellung, Möglichkeiten der Kommunikation auf Englisch und guten Bedingungen für eine ausgeglichene Work-Life-Balance (z. B. durch planbare Arbeitszeiten und flexibles Arbeitszeitmodell, Telearbeit, Programme für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie) geworben werden. Archiv-IT-Projekte wie das Archivportal-D² oder LEO-BW³ werden von den Teilnehmern vielfach als unbekannt außerhalb der Fachkreise eingeschätzt und würden so nicht zur Attraktivitätssteigerung von Stellen beitragen. Bei Themen wie „Digitales“ und „Digitalisierung“ werde schnell an Bibliotheken, aber selten an Archive gedacht. So könnten auch Archive Hackathons (Codefest, Hackfest) als Plattform nutzen, um sich dadurch im informationstechnischen Bereich attraktiver und bekannter zu machen.

Ein Teilnehmer erklärt, dass man möglicherweise auch über die IT-Abteilung der Dienststelle eine Stelle für den Bereich „Digitales“ erhalten könne. Dies würde bedeuten, die Perspektive zu wechseln und nach einem Informatiker (mit eventueller Geschichtsaaffinität) zu suchen: „Wanted – historischer Fachinformatiker!“ Somit wären auch andere Entgelteinstufungen und Aufgabenschwerpunkte bzw. -zuweisungen möglich. Kleinere Einrichtungen haben auf diese Weise bereits fähiges Personal gewinnen können.

Im Nachgang der Diskussionsrunde kommt in einem „Foyergespräch“ die Idee auf, den Fokus auf die Anwerbung „erfahrener“ Informatiker zu lenken. Damit sind Informatiker gemeint, die mehrere Jahre in der freien Wirtschaft beschäftigt waren und dort von jüngerem Fachpersonal abgelöst wurden. Der Vorteil für Archive wäre, dass dem erfahrenen Informatiker zu archivierende Daten bzw. Technologien möglicherweise bereits bekannt sind. Dieser könnte somit dabei helfen, diese Daten – womöglich mit einfachen und gängigen Technologien – wieder nutzbar zu machen.

Was ist aber nun, wenn kein Informatiker für eine Stelle im Bereich „Digitales“ angeworben werden kann? Es wird von einem Teilnehmer die Idee vorgebracht, dass im Vorstellungsgespräch durch „einfache“ Fragen herausgefunden werden könne, ob ein Historiker oder Archivar geeignete Herangehensweisen zur Lösung technischer Probleme kenne bzw. technikaffin sei. Solch eine Frage könnte etwa sein: „Der Drucker funktioniert nicht. Was machen Sie dann?“ Darauf ein anderer Teilnehmer: „Das funktioniert nur, wenn auch der Fragende mindestens das gleiche Technikknowhow hat.“

² <https://www.archivportal-d.de/>.

³ <https://www.leo-bw.de/>.

In der Diskussionsrunde wird klar, dass es schwierig sei, einen „herkömmlich“ ausgebildeten Archivar zu finden, der sowohl Spezialist für alte Urkunden als auch für neueste Technologien (u. a. für die digitale Langzeitarchivierung) ist. Wie auch in anderen Berufsgruppen sind Spezialisierungen nicht unüblich. Konsens und Erfahrungswerte der Diskutierenden sind, dass nicht nur ein in Geschichte promovierte Historiker mit archivfachlicher Ausbildung (zumeist höherer Dienst) in den meisten Fällen auf einer Stelle im Bereich für Digitales unglücklich wird und diese nach kurzer Zeit wieder verlässt, wenn ihm diese Thematik nicht liegt. Insgesamt sei ein „Verpflichten“ bzw. Überstülpen von Techniksympathie der falsche Weg, der konsequenterweise eher Fluktuation statt Kontinuität auf der Stelle bewirke. Es bedarf also Freiwilliger, die sich gern mit digitalen Unterlagen beschäftigen! Doch woher können diese, wenn nicht aus den klassischen Ausbildungsgängen gewonnen werden? Es wäre somit an der Zeit, zu überdenken, ob nicht auch bei Ausbildungswegen in verwandten Disziplinen wie dem Bibliotheks- und Informationswesen, Informatik, Digital Humanities oder bei anderen vielversprechend klingenden Studiengängen⁴ nach potenziellen Fachkräften Ausschau zu halten wäre (s. Öffnung der formalen Kriterien für die Stellen-besetzungen).

Die Säule „Ausbildung“ wurde teilweise während der Diskussion der Säule „Anwerbung“ mitaufgegriffen. Zur Übersichtlichkeit der verschiedenen Ideen und Vorschläge zur „Ausbildung“ seien hier die angesprochenen Punkte in einem eigenen Abschnitt aufgeführt. Die Diskussionsleiterinnen erklärten, dass sie diesen Diskussionspunkt in zwei Gruppen aufteilen würden. Die erste Gruppe bilden dabei die Schulen, Fachhochschulen und Universitäten. Bei diesen Institutionen sollte für das Berufsfeld „Archiv“, welches sich im Wandel befindet (z. B. nicht nur Umgang mit „lauter alten verstaubten“ Akten, sondern immer mehr mit digitalen Unterlagen), geworben werden. Neben dem bloßen Aushang von Stellenangeboten und dem Beteiligen an Ausbildungs- und Jobmessen (s. a. den Punkt „Jobmessen“ bei der Säule „Anwerbung“) wären hier Kooperationen mit Hochschulen über IT-/ Forschungsprojekte (Bachelor-/Master-Themen) zur Förderung des Interesses am Archivwesen denkbar (s. Vortrag von Stephan Lenartz „Möglichkeiten der automatisierten Aufbereitung und Bewertung von Fileablagen mit Python am Beispiel einer digitalen Fotosammlung“, in Kooperation mit dem Landesarchiv Baden-Württemberg, auf der diesjährigen AUdS⁵). Die zweite Gruppe betrifft die Ausbildungsgänge für das Archivwesen selbst: Berufsausbildung, Vorbereitungsdienst, Studium, Referendariat. In der Diskussion wird klar, dass der heutige, angehende Archivar während seiner klassischen Ausbildung mit Digitaltechnologien mäßig bis wenig zu tun hat und hier auch nicht jeder für den Bereich „Digitales“ zu gewinnen ist. Daher sollten mehr informationstechnische Themen in das jeweilige Curriculum eingebaut und so das Interesse an diesen geweckt werden, z. B. Durchführen von Projekten zu Themen der digitalen Langzeitarchivierung wie „Übernahme und Strukturierung digitaler Unterlagen“ bzw. „Erhaltung digitaler Unterlagen“. Vorbilder könnten hier evtl. Studiengänge wie Architektur und Informatik sein, in denen schon im Studium gemeinsam an Projekten gearbeitet wird. Ein Teilnehmer warf ein, dass Curricula so zu ändern wären, dass bereits eine Spezialisierung während der Ausbildung möglich wäre. Ein positives Beispiel hierfür ist z. B. der Masterstudiengang „Informationswissenschaften“ an der Fachhochschule Potsdam, bei dem z. B. durch den Wahlpflichtbereich „Digitale Archivierung (und Records Management)“ mit Praxisprojekten und einem entsprechendem Masterarbeitsthema ein

⁴ Masterstudiengang „Konservierung neuer Medien und digitaler Informationen“ an der Staatlichen Akademie der Bildenden Künste, Stuttgart (<http://www.mediaconservation.abk-stuttgart.de/>).

⁵ https://www.staatsarchiv.sg.ch/home/auds/22/_jcr_content/Par/downloadlist_1638086843/DownloadListPar/download_447739535.ocFile/03_Ingest_Lenartz.pdf.

persönliches Profil gebildet werden kann. Ebenfalls sollten bei der Bewerberauswahl für die Ausbildungsplätze die dort angelegten Kriterien (z. B. abgeschlossene Ausbildung zum Fachinformatiker oder Bewerber mit einem Informatik B.Sc.) überdacht werden.

Für die Säule „Fortbildung“ blieb keine Zeit. Hier war von den zwei Diskussionsleiterinnen zum Einstieg ein Überblick über Ausbildungsträger und dortige Angebote angedacht, bei denen sich die bereits im Archivwesen tätigen Kollegen in informationstechnischen Themen (sowohl Grundlagen als auch Spezialthemen) fortbilden können. Beispiele hierfür sind Fortbildungen an der Archivschule Marburg, Fernweiterbildungen der Fachhochschule Potsdam (in Kooperation mit der Freien Universität Berlin), Fort- und Weiterbildungen bei nestor⁶ (z. B. durch Mitarbeit bei Arbeitsgruppen, Teilnahme an Workshops, Praktikertagen und der Veranstaltungsreihe „nestor for newbies“), Fortbildungen im Rahmen von Fachtagungen wie dem Deutschen Archivtag oder Landesarchivtagen, Fortbildungen bei landeseigenen Fortbildungszentren wie IT.NRW, den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe, der-KOST⁷ (Schweiz), Fortbildungen bei IT-Dienstleistern, Volkshochschulkurse, kostenfreie Massive Open Online Courses (MOOC) wie openHPI⁸ oder andere Webinare. Die Spannweite geht dabei von gebräuchlicher Software für Arbeiten im Büro wie Microsoft Excel, PowerPoint und Word, über Webtechnologien bis hin zu Programmiersprachen sowie zur Einführung in die digitale Langzeitarchivierung. Aber auch Tagungen zum Dateiformat Portable Document Format (PDF) (PDF-Days Europe), zum Betriebssystem Linux (Chemnitzer Linux-Tage) und anderen Spezialgebieten oder in verwandten Disziplinen (z. B. Digitale Bibliothek, Elektronische Akte) liegen quasi vor der Tür. Förderung und Vertrauen zum „Einfach machen!“ seitens des Arbeitgebers, aber auch ein gewisser Grad an Autodidaktik sind hier ganz wesentliche Aspekte. Nicht zu vergessen und leider auch nicht diskutiert, aber unbestritten bleibt das Netzwerken und der fachliche Austausch (z. B. auch über Blogs⁹).

Kontakt:

Stephanie Kortyla, Sächsisches Staatsarchiv (stephanie.kortyla@sta.smi.sachsen.de)
Fanny Wirsing, Landesarchivverwaltung Rheinland-Pfalz, Landeshauptarchiv Koblenz (f.wirsing@landeshauptarchiv.de)

⁶Kompetenznetzwerk Langzeitarchivierung und Langzeitverfügbarkeit Digitaler Ressourcen (<http://www.langzeitarchivierung.de>).

⁷Koordinationsstelle für die dauerhafte Archivierung elektronischer Unterlagen, ein Gemeinschaftsunternehmen von Schweizer Archiven (https://kost-ceco.ch/cms/index.php?events_de).

⁸<https://open.hpi.de/>.

⁹Beispiel: <http://digital-archiving.blogspot.de/>.