

Freiwillige – (k)eine Chance für Bibliotheken?

Ein Positionspapier des Deutschen Bibliotheksverbandes

Deutscher Bibliotheksverband e.V.

BERLIN 1999

Erarbeitet von einer Arbeitsgruppe im Auftrag des DBV

Mitglieder der Arbeitsgruppe:

Barbara Lison (Leitung)

Franziska Altenpohl,
Gabriele Beger,
Norbert Brockmann,
Dr. Heinz Jürgen Lorenzen,
Sabine Mühle,
Susanne Thier

Berlin, Juli 1999

Herausgeber:

Deutscher Bibliotheksverband e.V. (DBV)

Straße des 17. Juni 114

10623 Berlin

Telefon: 030/39 00 14 80

Fax: 030/39 00 14 81

E-Mail: daempfert@bdbibl.de

Internet: <http://www.bdbibl.de/dbv>

Vorwort

Der Wunsch, etwas Sinnvolles, Nützliches zu tun, ist wichtigstes Motiv für freiwillige oder ehrenamtliche Tätigkeit. Gerade Bibliotheken mit ihrem hohen öffentlichen Ansehen bieten für dieses bürgerschaftliche Engagement den geeigneten Rahmen.

Seit Mitte der 90er Jahre werden Bibliotheken unterschiedlicher Größe oft aus finanziellen Gründen aufgefordert, freiwillige Helfer auch für Arbeiten zu gewinnen und einzusetzen, welche bis dahin von Fachpersonal mit bibliothekarischer Qualifikation ausgeführt wurden.

Der *Deutsche Bibliotheksverband (DBV)* hat sich nach intensiver Diskussion in den Sektionen und Landesverbänden, im Bundesvorstand und Beirat sowie nach Durchführung und Auswertung einer Mitgliederumfrage entschlossen, vorliegende Stellungnahme zu erarbeiten und zu veröffentlichen.

So entstand ein Positionspapier, welches zum einen die politische Position des DBV erläutert und zum anderen vor allem praxisnahe Hinweise für die Mitglieder vorlegt, wobei rechtlichen Fragen eine besondere Bedeutung zugemessen werden sollte.

Die dank des großen Engagements der Arbeitsgruppe des DBV und der Rechtskommission des Deutschen Bibliotheksinstitutes entstandene Handreichung für die bibliothekarische Praxis erläutert den Begriff, die Bedeutung sowie die Voraussetzungen für ehrenamtliche und freiwillige Arbeit, beschreibt Möglichkeiten des Einsatzes Freiwilliger und enthält Musterverträge für die rechtliche Einbindung.

Dr. Arend Flemming, Vorsitzender des DBV

Inhalt

1.	Begriff und Bedeutung: Ehrenamt – Freiwilliger – Volunteer	5
2.	Freiwilligen-Arbeit in Bibliotheken	6
2.1.	Voraussetzungen für die Freiwilligen-Arbeit	7
2.1.1.	Anforderungen an die freiwilligen Mitarbeiter	7
2.1.2.	Anforderungen an die Bibliothek und die regionalen Bibliothekseinrichtungen	8
2.2.	Mögliche Aufgabenfelder für Freiwilligen-Arbeit in Bibliotheken	9
3.	Beispiele für Freiwilligen-Arbeit	10
4.	Fazit: Einsatz von Freiwilligen in Bibliotheken, Teil einer neuen gesellschaftlichen Arbeitskultur?	11
5.	Auswahlbibliographie	12
6.	Rechtliche Würdigung der Freiwilligen-Arbeit in Bibliotheken	13
6.1.	Mustervertrag für ehrenamtliche Tätigkeit in Bibliotheken	18
6.2.	Mustervertrag: Freiwilligen-Arbeit	20
	Ansprechpartner im DBV	23

Freiwillige – (k)eine Chance für Bibliotheken?

1. Begriff und Bedeutung: Ehrenamt - Freiwilliger - Volunteer

„Engagierte Bürgerinnen und Bürger in öffentlichen Institutionen mitwirken zu lassen“ ist eine in der letzten Zeit häufig öffentlich vorgetragene politische Forderung an die „traditionell von der öffentlichen Hand verantworteten und ausschließlich oder überwiegend finanzierten Kultureinrichtungen“¹⁾. Bürgerschaftliches Engagement gepaart mit individueller inhaltlicher Kompetenz soll gefördert werden, um die Identifikation der Bürger mit ihrem lokalen Umfeld zu stärken, sie am Leben und der Entwicklung ihrer Kommune intensiver teilhaben zu lassen und die Herausbildung einer neuen aktiven Zivilgesellschaft zu forcieren. Dieses Konzept könne nur dann produktiv umgesetzt werden, wenn ein Paradigmenwechsel im Selbstverständnis sowohl der öffentlichen Einrichtungen als auch der zur aktiven Beteiligung aufgeforderten Bürger hin zu einer neuen „Ökologie des Sozialen als ... komplexem Leitbild der Gesellschaft“²⁾ stattfindet.

Die Forderung nach Partizipation der Bürger ist allerdings ebenso verknüpft mit einer bundesweiten Haushaltskrise der öffentlichen Kassen, deren negative Folgen sich im partiellen oder gar kompletten Rückzug der öffentlichen Hand aus nicht gesetzlich vorgeschriebenen Aufgabefeldern darstellen. Vor diesem Hintergrund erhält freiwilliges bürgerschaftliches Engagement auch einen anderen Bedeutungsschwerpunkt: es wird als Ersatz für die zum Zwecke der Haushaltskonsolidierung eingestellten öffentlich verantworteten Leistungen herangezogen. Steht einzig und allein dieses Ziel im Vordergrund und wird es verknüpft mit drastischen Einspar- und Abbauszenarien im professionellen Bereich, dann degenerieren die produktiven Aussagen zur Freiwilligen-Arbeit allerdings zu bloßen Floskeln einer Konfliktvermeidungsstrategie. Haushaltskonsolidierung ist eine essentielle finanzpolitische Maßnahme; sie darf aber nicht zu einer Entprofessionalisierung öffentlicher Aufgabfelder führen.

In den folgenden Ausführungen wird die Bedeutung der Arbeit von Freiwilligen für Bibliotheken diskutiert, wobei sich die Verfasser der Broschüre auf die Terminologie *Freiwillige* bzw. *Freiwilligen-Arbeit* geeinigt haben und damit bewußt auf die Begriffe *Ehrenamt* bzw. *Ehrenamtlichkeit* verzichten.

Dies liegt zum einen darin begründet, daß sich diese Begriffe in ihrer Grundbedeutung auf eine „freiwillige, grundsätzlich nicht besoldete Betreuung von Funktionen in öffentlichen Gremien“ bzw. die Übernahme eines „öffentlichen Amtes“ beziehen, zu der ein Bürger oder eine Bürgerin auch gesetzlich verpflichtet werden kann.³⁾ Außerdem hat sich das klassische „Ehrenamt“ (einmal abgesehen von anders begründeten Strukturen im kirchlichen Bereich) vor allem aufgrund von gesellschaftlichen Individualisierungstendenzen gewandelt. Zum anderen leitet sich der Begriff *Freiwillige* von dem Phänomen der *Volunteers* in den Niederlanden bzw. im anglo-amerikanischen Bereich ab. Freiwillige Übernahme von Tätigkeiten des öffentlichen Aufgabenspektrums hat in diesen Ländern eine andere Tradition und ist nicht mit der Gefahr der Verdrängung von Fachkräften aus ihren Arbeitsfeldern verknüpft und wohl auch nicht mit arbeitsrechtlichen Problemen behaftet. Die folgenden Ausführungen über die „Freiwilligen-Arbeit“ beziehen sich in diesem Sinne also auf ein freiwilliges, bürgerschaftliches Engagement und eine vor diesem Hintergrund übernommene Tätigkeit ohne Zahlung eines Entgeltes.

2. Freiwilligen-Arbeit in Bibliotheken

Freiwillige tragen mit ihrem Einsatz in der Praxis zum Existenzertalt oder zur Erweiterung und Verbesserung der Angebote und Dienstleistungen einer Bibliothek für die Bevölkerung bei. Es ist aber sowohl aus Nutzerperspektive als auch aus fachlicher Sicht nicht akzeptabel, daß der Betrieb von Bibliotheken ausschließlich auf dem Einsatz freiwilliger Kräfte beruht, ohne daß diese fachliche Standards berücksichtigen beziehungsweise eine Mindestqualifikation an bibliothekarischem Wissen erworben haben. Der Einsatz von Freiwilligen darf nicht zum Verlust von erreichten fachlich effektiven und betriebswirtschaftlich effizienten Standards führen, weder in personalrechtlicher Hinsicht noch bei den Dienstleistungen der Bibliothek. Auch die Erfüllung der Zielsetzung und des öffentlichen Auftrages der Bibliotheken darf durch den Einsatz freiwilliger Kräfte nicht gefährdet werden.

Grundsätzlich muß - ohne Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Problematik - eine fachliche Anbindung gewährleistet sein, damit das von der Öffentlichkeit erwartete und geforderte Dienstleistungsniveau nicht unterschritten wird. Insbesondere strategische Funktionen und Kernaufgaben müssen weiterhin von hauptamtlichen Kräften wahrgenommen werden.

Dazu zählen in erster Linie:

- Zielplanung,
- Controlling,
- Ressourcenplanung,
- Marketing
- Betriebsphilosophie,
- Planung der Informationsangebote und Informationsvermittlung
- Planung des Bestandsprofils und Bestandskalkulation,
- Vertretung der Bibliothek nach außen.

Es ist davon auszugehen, daß die meisten Menschen, die eine Freiwilligen-Arbeit ausüben gedenken, dies vor allem dann tun, wenn sie das Gefühl haben, gebraucht, aber nicht ausgenutzt zu werden. Sie werden sich einer freiwilligen Tätigkeit um so engagierter widmen, wenn sie selbständig und verantwortlich gestalten können und wenn ihr Einsatz von den professionellen Kräften akzeptiert und gewürdigt wird.

Die Arbeit in einer Bibliothek kann bei Bürgern, die sich als Freiwillige in dieser Form für die Gesellschaft engagieren, auch zur Steigerung des Selbstwertgefühls und zu sozialer Anerkennung führen, da Bibliotheken in der Regel als Kultur- oder Wissenschaftseinrichtungen ein relativ hohes Ansehen genießen.

2.1. Voraussetzungen für die Freiwilligen-Arbeit

Damit sowohl dem Interesse der Bibliothek als auch dem Interesse der Freiwilligen gedient ist, muß der Freiwilligen-Einsatz unter Bedingungen erfolgen, die für beide Partner möglichst klar und eindeutig formuliert und organisiert sind. Denn Erfolg und Kontinuität freiwilliger Mitarbeit hängen entscheidend davon ab.

Die grundlegende Voraussetzung für eine produktive Perspektive ist, daß die Bibliothek ihre freiwilligen Mitarbeiter selbst und autonom auswählen kann.

2.1.1. Anforderungen an die freiwilligen Mitarbeiter

Die an Freiwillige übertragenen Arbeiten dürfen diese nicht überfordern. Die Anforderungen müssen den jeweiligen persönlichen Qualifikationen und Vorkenntnissen sowie dem eingebrachten Zeitbudget entsprechen.

Von seiten der Freiwilligen sind speziell die folgenden Kriterien zu erfüllen:

- Identifikation mit der Betriebsphilosophie der Bibliothek,
- Bereitschaft zur Kontinuität der freiwilligen Arbeit in zeitlicher und inhaltlicher Hinsicht,
- hohe und ausdauernde Motivation,
- Bereitschaft zur fachlichen Qualifizierung,
- zeitliche und inhaltliche Zuverlässigkeit bei der Ausführung der übernommenen Aufgaben.

2.1.2. Anforderungen an die Bibliothek und die regionalen Bibliothekseinrichtungen

Die Bibliothek muß den Einsatz von Freiwilligen nicht nur partnerschaftlich verstehen und würdigen, sondern diesen durch geeignete Maßnahmen vorbereiten bzw. unterstützend begleiten. Dies bedeutet unter Umständen einen erheblichen Arbeitsaufwand der hauptamtlichen Kräfte.

Zugleich müssen die folgenden Punkte berücksichtigt werden:

- eindeutige Abgrenzung zu der professionellen, bezahlten Arbeit und entsprechende Transparenz für alle Beteiligten,
- Übertragung von Arbeiten an Freiwillige, die sie zeitlich und inhaltlich nicht überfordern sollen,
- Übertragung von Arbeiten auf fest umrissenen Tätigkeitsfeldern mit genau definierten Aufgabenbeschreibungen,
- Einräumung von Spielraum zur selbständigen Gestaltung,
- Einräumung einer Mitwirkungsmöglichkeit in inhaltlichen und organisatorischen Fragen,
- Akzeptanz der Freiwilligen-Arbeit durch die hauptamtlichen Mitarbeiter der Bibliothek,
- fachliche und persönliche Begleitung der Freiwilligen,
- Bereitstellung der Arbeitsmittel,
- Qualifizierung der freiwilligen Mitarbeiter in inhaltlichen und methodischen Fragen in bezug auf den übernommenen Aufgabenbereich durch interne und/oder externe Angebote,
- Zahlung von besonderen Auslagen und Übernahme von Versicherungen.

2.2. Mögliche Aufgabenfelder für Freiwilligen-Arbeit in Bibliotheken

Eine Bibliothek ist ein Betrieb, der wie jeder andere Betrieb auch seine Aufgaben und Funktionen auf der Grundlage professioneller Verfahren und unter Zuhilfenahme eines professionellen Instrumentariums erfüllt. Die Arbeitsprozesse einer Bibliothek, welcher Größe und welchen Typs auch immer, sind daher konsequent und systematisch auf die Zielerreichung ausgerichtet. Aus Gründen der Effizienz, der Rationalisierung und vor allem durch den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologie sind die Arbeitsgänge zum Teil sehr spezialisiert, zum Teil sehr komplex organisiert. Die Führung dieser Betriebe erfordert fundierte bibliothekarische und betriebswirtschaftliche Kenntnisse.

Dieses umfassende und differenzierte Wissen kann bei Interessenten an einer freiwilligen Arbeit nicht vorausgesetzt werden. Daher können sie in erster Linie nur dort eingesetzt werden, wo vor allem allgemeine kommunikative oder soziale Kompetenzen gefragt sind bzw. eine besondere, aber nicht direkt bibliotheksspezifische Qualifikation benötigt wird.⁴⁾ Gleichzeitig kann es sich für die Bibliothek positiv auswirken, gesellschaftliche und berufliche Kontakte der Freiwilligen zu nutzen und auf diese Art neue Vernetzungen aufzubauen.

Der Einsatz von Freiwilligen kann nach Abstimmung mit der Bibliothek insbesondere in folgenden Aufgabenbereichen weitgehend selbständig erfolgen:

- Planung, Organisation und Durchführung von Veranstaltungen wie z.B. Ferienprogrammen, Vorlese-, Spiel- und ähnlichen Veranstaltungen, Flohmärkten, Ausstellungen,
- Organisation und Durchführung von Bibliotheksführungen,
- Hausaufgabenbetreuung als Angebot in den Räumen der Bibliothek,
- aufsuchende Bibliotheksarbeit,
- Benutzereinführung in die Benutzung von Computer Hard- und Software, einschließlich Internet-Nutzung,
- Fundraising und „Friend-Raising“,
- Erschließungsprojekte für den Bestand wie zum Beispiel Forschungsaufgaben, Auswahlverzeichnisse.

Es gibt auch Beispiele für die Weiterführung von kleineren Zweigstellen oder kleineren Bibliotheken durch Freiwillige, um überhaupt ein Angebot an Medien für die Bevölkerung weiter zu gewährleisten.

Diese Variante setzt über die bereits genannten Kriterien hinaus weitere Bedingungen voraus:

- artverwandte fachliche Vorbildung,
- überdurchschnittliches persönliches Engagement der Freiwilligen,
- Einbindung dieser Bibliothek in das regionale Bibliotheksnetz,
- Nutzung von professionell organisierten Dienstleistungen (z. B. fachliche Beratung, Leihverkehr, Austauschbestände, zentral erstellte praxisorientierte Arbeitshilfen, Empfehlungslisten, bibliotheksspezifische Fremdleistungen),
- überschaubare Bestandsgröße,
- gesicherte Anschaffungsmittel zur Bestandsaktualisierung,
- kontinuierliche Aus- und Fortbildung der freiwilligen Mitarbeiter,
- ausreichende Personalressourcen für eine längere Bestandsperspektive trotz möglicher Fluktuation,
- gesicherte regelmäßige, verbindlich festgelegte Öffnungszeiten.

Diese Bedingungen zeigen, daß eine Zweigstelle oder kleinere Bibliothek dauerhaft nicht von einzelnen Personen ohne eine *fachliche* institutionelle Anbindung geführt werden kann. Ein längerfristiger kontinuierlicher Betrieb ist ferner oft nur auf der Grundlage eines Trägervereins möglich.

3. Beispiele für Freiwilligen-Arbeit

- In der *Herzog August Bibliothek Wolfenbüttel* übernehmen „Bibliotheken“ häufig die Führung von Gästen und Besuchern durch die Bibliothek. Sie werden speziell für diese Aufgabe geschult.
Für weitere Informationen: Dr. Georg Ruppelt, Herzog August Bibliothek, Postfach 13 64, 38299 Wolfenbüttel, Tel.: (0 53 31) 80 83 00, Fax: (0 53 31) 80 82 48, E-Mail: G.Ruppelt@hab.de
- Eine spezielle Theatersammlung wird in der *Hessischen Landes- und Hochschulbibliothek Darmstadt* unter fachlicher Anleitung von Freiwilligen betreut und bearbeitet.
Für weitere Informationen: Dr. Yorck A. Haase, Hessische Landes- und Hochschulbibliothek, Schloß, 64283 Darmstadt, Tel.: (0 61 51) 16 58 02, Fax: (0 61 51) 16 58 97
- In der Trägerschaft eines Vereins wird eine kleine *Bücherei in Bremen* von Freiwilligen geführt, nachdem einige Zweigstellen der Stadtbibliothek aus finanziellen Gründen geschlossen werden mußten.
Für weitere Informationen: Karola Jamnig-Stellmach, Wyckstr. 23, 28213 Bremen, Tel: (04 21) 21 57 50

- Ein mobiler Bücherdienst für hausgebundene Menschen wird in der *Stadtbücherei Würzburg* in Zusammenarbeit mit dem Roten Kreuz von Freiwilligen betrieben.
Für weitere Informationen: Hannelore Vogt, Stadtbücherei Würzburg, Haus zum Falken, 97076 Würzburg, Tel.: (09 31) 37 24 44, Fax: (09 31) 37 36 38.
- In der *Stadtbibliothek Villingen-Schwenningen* bieten freiwillige Mitarbeiterinnen Vorlese- und Bastelstunden für Kinder an.
Für weitere Informationen: Silvia Weber, Stadtbibliothek, Postfach 1260, 78002 Villingen-Schwenningen, Tel.: (0 77 20) 82 22 40, Fax: (0 77 20) 82 22 57, E-Mail: bibv@villingen-schwenningen.de
- Für die kleine *Gemeinde Föhr-West* ist eine professionell geführte Bücherei betriebswirtschaftlich nicht darstellbar; wegen ihrer Insellage ist eine Versorgung durch Bücherbusse nicht möglich. Freiwillige sorgen für den Betrieb einer kleinen kommunalen Stadtbücherei.
Für weitere Informationen: Dr. Heinz-Jürgen Lorenzen, Büchereizentrale Schleswig-Holstein, Postfach 680, 24752 Rendsburg, Tel.: (0 43 31) 12 53, Fax: (0 43 31) 12 55 22, E-Mail: BZ-SH@t-online.de

4. **Fazit: Einsatz von Freiwilligen in Bibliotheken als Teil einer neuen gesellschaftlichen Arbeitskultur?**

Bibliotheken können von dem Einsatz freiwilliger Mitarbeiter profitieren, wenn die bilateralen Bedingungen und Voraussetzungen eine produktive Kooperation ermöglichen. Wichtig ist ebenso das Verständnis der verantwortlichen Politiker, daß Freiwilligen-Arbeit keine tragfähige Maßnahme zur Abwälzung von nicht mehr akzeptierten Kosten für die kommunale Daseinsvorsorge ist.

Die Einbeziehung von Freiwilligen-Arbeit in Bibliotheken darf nicht zu Qualitäts- oder Arbeitsplatzverlusten führen oder die bibliothekarischen Arbeitsfelder entprofessionalisieren. Freiwilligen-Arbeit kann nur dann eine konstruktive Perspektive haben, wenn zur Koordinierung, zur Erfolgskontrolle und zur Qualifikation der entsprechenden Mitarbeiter hauptamtliches Personal zur Verfügung steht. Eine isoliert organisierte dauerhafte Übertragung der Arbeiten in Bibliotheken ohne professionelle Unterstützung bzw. Begleitung ist mittelfristig zum Scheitern verurteilt. Auch die Erfahrungen der traditionell auf der Grundlage von ehrenamtlichem bzw. freiwilligem Engagement tätigen Vereine sprechen für sich: der Ruf nach hauptamtlichen Geschäftsführern bzw. hauptamtlichen Vereinsvorständen erklingt überall da, wo eine komplexe Aufgabe dauerhaft und langfristig gesichert werden soll bzw. eine größere Anzahl Freiwilliger zu gewinnen, zu organisieren und zu koordinieren ist.

Gerade diese Erfahrungen zeigen, daß Selbsthilfe und Freiwilligen-Arbeit die notwendige öffentliche Daseinsvorsorge nicht ersetzen, sondern nur ergänzen, und ihr damit zu größerer Wirksamkeit verhelfen können.

5. Auswahlbibliographie

Zu dem Thema „Ehrenamt / Freiwilligen-Arbeit in Bibliotheken“ sind seit 1995 in den bibliothekarischen Fachzeitschriften zahlreiche Beiträge veröffentlicht worden. Deswegen führt diese Auswahlbibliographie Titel auf, die das Thema aus einer allgemeineren Perspektive betrachten und diskutieren:

Ehrenamt in der Kultur: Stand und Perspektiven ehrenamtlicher Arbeit im Kulturbereich. Hrsg. vom Deutschen Kulturrat. Bonn 1996.

Die Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit für unsere Gesellschaft: Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Fraktionen der CDU/CSU und der F.D.P. Hrsg: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. November 1996.

Ehrenamt stiftet Zusammenhalt: Freiwilligkeit – Ehrenamt – Selbsthilfe. Hrsg. von der Fraktion der SPD im Deutschen Bundestag. Redaktion: Klaus Panzer. Dezember 1997.

Schulz, Gabriele: Das Amt und die Ehre: Ehrenamt in Vereinigungen des Kultur- und Medienbereiches. In: Handbuch Kultur und Medien, Lfg. Mai 1997.

Leif, Thomas: Unkonventionelle Beteiligungsformen und die Notwendigkeit der Vitalisierung der Bürgergesellschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft B 38/98.

Dettling, Warnfried: Bürgergesellschaft. Möglichkeiten, Voraussetzungen und Grenzen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft B 38/98.

Klages, Helmut: Engagement und Engagementpotential in Deutschland. Erkenntnisse der empirischen Forschung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft B 38/98.

Gödan, Jürgen Christoph: Mustervertrag für ehrenamtlich Tätige in Bibliotheken. Mit Erläuterungen. Im Auftrag der Rechtskommission des DBI. In: Bibliotheksdienst 33 (1999) 6, S. 987-1000.

6. Rechtliche Würdigung der Freiwilligen-Arbeit in Bibliotheken

Das letzte Kapitel ist den rechtlichen Fragen gewidmet, die sich bei dem Einsatz von Freiwilligen in Bibliotheken ergeben können. Hierzu hat die Rechtskommission des Deutschen Bibliotheksinstituts eine Stellungnahme abgegeben und zwei entsprechende Musterverträge entwickelt.

Stellungnahme der Rechtskommission des DBI zur Freiwilligen-Arbeit in Bibliotheken:

Jede rechtliche Würdigung des Problemkreises wird nicht in der Lage sein, bezüglich der eminent personal- und kulturpolitischen Komponente der Fragestellung eine allseitig befriedigende Klärung herbeizuführen. Insofern ist die Stellungnahme der Rechtskommission lediglich als Handreichung zu verstehen für den Umgang mit dem Thema sowie als Hinweis auf mögliche Gefahrenpunkte bei der rechtlichen Betrachtung und der Durchführung politischer Planungen.

Der Begriff „Ehrenamt“ oder „ehrenamtliche Tätigkeit“ ist auf ein öffentliches Amt gerichtet und deshalb für den Bereich der hier in Frage stehenden Maßnahmen nicht immer zweckmäßig. Für den Bereich des Bundes, der Länder und der Gemeinden ist dieser gesetzlich bzw. verfassungsmäßig definiert. In den Gemeindeordnungen der Städte wird die Ehrenamtlichkeit in der Regel als „Nebenberufliche vorübergehende Tätigkeit“ bezeichnet, für die ein Einwohner im Sinne der Gemeinde verpflichtet werden kann. Des weiteren ist der Bürger zur „nebenberuflichen Übernahme eines auf Dauer berechneten Kreises von Verwaltungsgeschäften für die Gemeinde verpflichtet“. „Ehrenamtliche Tätigkeit“ wird darüber hinaus im kirchlichen Recht geregelt, welches nicht auf das öffentliche Recht übertragbar ist. Insofern ist nach Lage der Dinge in bezug auf Bibliotheken nicht von einer „Ehrenamtlichen Tätigkeit“ zu sprechen, sondern von einer *Beschäftigung ohne Zahlung eines Entgeltes*, welche freiwillig durch den Bürger geleistet wird - im folgenden als „Freiwilligen-Arbeit“ bezeichnet.

Alternative I:

Relativ unproblematisch erscheint die Übergabe des Betriebes einer bibliothekarischen Einrichtung oder ausgewählter Tätigkeiten in einer Bibliothek an ein eigenes Rechtssubjekt, welches gegenüber der Stadt, dem Träger als gleichberechtigter Rechtspartner auftreten kann. Sofern beispielsweise ein rechtsfähiger (eingetragener) Verein in seinem Ver-

einszweck das Betreuen, Führen, Betreiben usw. einer bibliothekarischen Einrichtung formuliert und seine Mitglieder zur unentgeltlichen Erfüllung von aus dem Vereinszweck erfolgenden Aufgaben verpflichtet, besteht für den Vertragspartner Öffentliche Hand / Träger keine Veranlassung, die dienst- und arbeitsrechtlichen sowie sicherheitstechnischen Unfall- und Sozialversicherungsleistungen zu prüfen. Durch eine Rahmenvereinbarung mit dem Verein können Voraussetzungen über Einsatz und Auswahl der freiwillig Tätigen sowie Haftungsgrundsätze übereinstimmend geregelt werden.

Alternative II:

Problematisch stellt sich dagegen die Beschäftigung ohne Zahlung eines Entgeltes durch den öffentlichen Träger dar:

Die Regelung eines Beschäftigungsverhältnisses ohne Entgelt gestaltet sich als besonders schwierig, da tarifrechtliche Bestimmungen und allgemeine Regelungen aus dem Arbeitsrecht kaum angewandt werden können.

In diesem Zusammenhang muß die unterschiedliche Rechtswirksamkeit von Arbeitsvertrag und Dienstvertrag (§ 611 BGB) gewertet werden. Der Arbeitsvertrag unterscheidet sich vom Dienstvertrag durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit des Arbeitnehmers. Arbeitnehmer ist, wer seine Dienstleistungen im Rahmen einer von Dritten bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. § 84 Abs. 1 HGB enthält das typische Abgrenzungsmerkmal. Danach ist selbständig, wer im wesentlichen frei seine Tätigkeit gestaltet und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Unselbständig und deshalb persönlich abhängig ist ein Mitarbeiter, dem dies nicht möglich ist. Eingliederung in fremde Arbeitsorganisation zeigt sich insbesondere darin, daß ein Beschäftigter hinsichtlich Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Ausführung der versprochenen Dienste einem umfassenden Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt (BAG 5 AZR 12/90 und 627/93). Die Tätigkeit in Bibliotheken ist in starkem Maße geregelt und abhängig von Anweisungen, die beispielsweise in der Frage der Annahme von Gebühren, der technischen Durchführung von Ausleihe, Rücknahme, Mahnverfahren sowie letztendlich der Anwesenheit zu bestimmten Zeiten stark weisungsgebunden vonstatten gehen.

Des weiteren unterliegen Arbeitsleistungen grundsätzlich einer Vergütung (§ 612 BGB). Arbeitsverträge, auch mit Einwilligung des Arbeitnehmers, die keine Vergütung vorsehen, sind sittenwidrig und führen gemäß § 138 Abs. 2 BGB zur Nichtigkeit.

Die rechtliche Konsequenz

Je stärker eine nicht durch Arbeitsvertrag geregelte Tätigkeit weisungsgebunden abläuft, um so mehr besteht die Möglichkeit, daß sich der Ver-

tragspartner in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis einklagen kann. Ziel einer solchen Klage ist in der Regel die Erreichung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses. Ein Arbeitsvertrag kann sowohl durch schriftliche als auch durch mündliche oder konkludente Vereinbarung zustande kommen. Gleichwohl ist die Vergütung jederzeit einklagbar. Das Bundesarbeitsgericht stellt in seinem Urteil vom 7.2.1993 (7 AZR 316/92) fest, daß die Teilnahme an infrastrukturellen Maßnahmen des Dienstbetriebes nur dann zumutbar sei, wenn sie sich in den Grenzen bewege, die im Rahmen einer freien Mitarbeit zumutbar seien und soweit sich aus den Arbeitsanweisungen keine rechtsverbindlichen Anweisungen ableiten. Dies trifft, wie festgestellt, im Regelfall nicht auf einen Bibliotheksbetrieb zu. Somit besteht bei Übertragung von Bibliotheksaufgaben an einen freiwillig Tätigen stets die Gefahr, daß dieser sich mit Erfolg in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einklagen kann. Erschwerend tritt hinzu, daß der öffentliche Träger als wirtschaftlicher Nutznießer nachweisen muß, daß kein Arbeitsvertrag im klassischen Sinne entstanden ist. Im Regelfall wäre damit zu rechnen, daß ein Arbeitsprozeß zu Ungunsten des Arbeitgebers ausfällt.

Der Ausweg: konkrete Vertragsgestaltung

Nach der gültigen Rechtsprechung kann von einem die persönliche Abhängigkeit begründenden Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht gesprochen werden, soweit der Gegenstand der geschuldeten Leistung schon im Vertrag selbst konkret bestimmt ist. Das heißt, der freie Mitarbeiter bzw. freiwillig Tätige kann seine Tätigkeit schon aufgrund des Vertrages in bestimmter Weise verrichten, ohne daß es noch einer weiteren einseitigen Weisung durch den Arbeitgeber bedarf. Dies bedeutet, daß eine „freie Mitarbeit“ für den Bibliotheksbetrieb nur dann nicht zu vorgenannten Komplikationen führen kann, wenn sämtliche Tätigkeiten vorab vertraglich ausgehandelt sind. So muß in diesem Vertrag auch explizit auf die übereinstimmende Willenserklärung, daß die Leistung freiwillig und unentgeltlich geleistet wird, hingewiesen werden. Des weiteren sind Haftungsregelungen, die Anmeldung bei der Betriebsunfallversicherung und die Nichtgewährung von Sozialversicherungsleistungen in den Vertrag aufzunehmen.

Damit kommen für eine Freiwilligen-Arbeit im Sinne einer freien Mitarbeiterschaft, die vom öffentlichen Träger unmittelbar vergeben wird, nur Tätigkeiten in Frage, die eindeutig und abschließend im Vertrag und somit im höchsten Maße technisch definiert werden können. Von der Übertragung weisungsgebundener Tätigkeiten sowie von der festen Einbindung in die Infrastruktur und insbesondere in die Planung und Mitverantwortung des Bibliotheksbetriebs ist aus juristischer Sicht dringend abzuraten. Freiwilligen-Arbeit ist für zusätzliche Aufgaben und als zu-

sätzliche Hilfe bei konkret definierbaren Tätigkeiten auf (schriftlicher) vertraglicher Basis heranzuziehen.

Wenn es um die rechtlichen Aspekte ehrenamtlicher Tätigkeiten in Bibliotheken geht, kann dahingestellt bleiben, ob die Bibliothek öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich organisiert ist.

Auch öffentlich-rechtliche Bibliotheken dürfen privatrechtliche Verträge mit ihren nicht verbeamteten Mitarbeitern oder ehrenamtlichen Helfern abschließen.

Die folgenden rechtlichen Punkte bedürfen der Klärung durch die Vertragsparteien:

- Hat der ehrenamtlich Tätige Anspruch auf Geldzahlungen im Sinne eines Lohnersatzes, auf Aufwendungsersatz oder auf Ersatz von Aus- oder Fortbildungsmaßnahmen?
- wie gestaltet sich die Aufsicht über den ehrenamtlich Tätigen?
- nach welchem Maßstab haftet der ehrenamtlich Tätige?
- wer haftet bei einem Unfall des ehrenamtlich Tätigen?
- unterliegt der ehrenamtlich Tätige dem arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz?
- unterliegt der ehrenamtlich Tätige dem Datenschutz?
- ist der ehrenamtlich Tätige sozialversicherungspflichtig?
- wie sind gegebenenfalls zu entrichtende Zahlungen zu behandeln?
- wie ist die personalrechtliche Stellung des ehrenamtlichen Tätigen in bezug auf Betriebsrat bzw. Personalrat?

Organisatorisch sind zwei Modelle ehrenamtlicher Tätigkeit denkbar:

1. Es könnte ein „Verein zur Unterstützung der Bibliothek xyz“ geschaffen werden, dem alle ehrenamtlich Tätigen als Mitglieder beitreten. Dieser Verein schließt mit der Bibliothek bzw. ihrem Träger eine Vereinbarung über den Einsatz der Vereinsmitglieder als ehrenamtlich Tätige in der Bibliothek. Der Inhalt dieser Vereinbarung wird in die Satzung des Vereins übernommen.
2. Die Alternative liegt in der privaten Vereinbarung zwischen dem einzelnen ehrenamtlich Tätigen und der Bibliothek auf der Grundlage eines privatrechtlichen Mustervertrages.

Auf beiliegende Musterverträge wird verwiesen. Es kann dennoch nicht sichergestellt werden, daß die Anwendung dieser Verträge die Gefahr arbeitsrechtlicher Konsequenzen ausschließt.

Beide Modelle haben Vor- und Nachteile.

Für das vereinsrechtliche Modell spricht, daß hier der Abstand des ehrenamtlich in der Bibliothek tätigen Vereinsmitglieds zu einem hauptamtlich beschäftigten und entlohten Bibliothekar größer ist als bei einer privaten Vereinbarung. Sofern beispielsweise ein rechtsfähiger (eingetragener) Verein in seinem Vereinszweck das Betreuen, Führen, Betreiben usw. einer bibliothekarischen Einrichtung formuliert und seine Mitglieder zur unentgeltlichen Erfüllung von aus dem Vereinszweck erfolgenden Aufgaben verpflichtet, besteht für die Bibliothek als Vertragspartner keine Veranlassung, die dienst- und arbeitsrechtlichen Aspekte oder die Unfall- und Sozialversicherungen zu prüfen. Auch könnte ein Verein Vorteile hinsichtlich des Abschlusses einer Haftpflichtversicherung für die Vereinsmitglieder haben.

Allerdings hat das vereinsrechtliche Modell insoweit Nachteile, als sich hierdurch aufwendige Verwaltungsaufgaben für den Vorstand des Vereins ergeben. Dieser Aufwand ist nur bei einer erheblichen Zahl von ehrenamtlich tätigen Vereinsmitgliedern gerechtfertigt, so daß das vereinsrechtliche Modell nur für große Bibliotheken empfehlenswert sein dürfte. Üblicherweise wird daher eine private Vereinbarung des ehrenamtlich Tätigen mit der Bibliothek sinnvoller sein. Entsprechend diesem Modell wird im folgenden ein Mustervertrag (6.1.) vorgestellt, der Vorschläge zur Regelung dieser Fragen enthält.

6.1. Mustervertrag für ehrenamtlich Tätige in Bibliotheken

Die Bibliothek (Auftraggeber)
schließt mit (ehrenamtlich Tätiger)
den folgenden V e r t r a g:

§ 1 Auftragsinhalt: Der ehrenamtlich Tätige steht dem Auftraggeber für bibliothekarische Tätigkeiten zur Verfügung. Er übernimmt diese Tätigkeiten ehrenhalber, also unentgeltlich und aus altruistischen Motiven.

§ 2 Weisungsrecht: Der ehrenamtlich Tätige richtet sich bei der Erfüllung seiner Tätigkeiten nach den Weisungen derjenigen Person, die hierzu vom Auftraggeber ermächtigt worden ist. Die Einsatzzeit wird im beiderseitigen Einvernehmen festgelegt. Der ehrenamtlich Tätige ist verpflichtet, die betriebliche Ordnung und die Hausordnung zu beachten.

§ 3 Aufhebung, Kündigung, Widerruf: Der Vertrag kann in beiderseitigem Einvernehmen jederzeit aufgehoben werden.
Der ehrenamtlich Tätige kann den Auftrag jederzeit einseitig schriftlich kündigen. Die Kündigungsfrist beträgt vier Wochen.
Der Auftraggeber kann den Auftrag unter Einhaltung einer vierwöchigen Widerrufsfrist schriftlich widerrufen.
Diese Fristen entfallen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

§ 4 Haftung des ehrenamtlich Tätigen: Der ehrenamtlich Tätige haftet bei Schäden gegenüber der Bibliothek nur für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit.

Variante 1: Bei Schäden gegenüber dritten Personen (Benutzern der Bibliothek) trägt die Bibliothek durch den ehrenamtlich Tätigen verursachten Schaden, es sei denn, daß der ehrenamtlich Tätige vorsätzlich oder grob fahrlässig handelte.

Variante 2: Der Auftraggeber verpflichtet sich, zur Deckung eventueller Schäden, die der ehrenamtlich Tätige gegenüber Dritten verursacht, eine Haftpflichtversicherung zu stellen. Der Versicherungsschutz entfällt bei vorsätzlichen Schädigungen.

§ 5 Unfälle und Schäden des ehrenamtlich Tätigen: Der Auftraggeber haftet dem ehrenamtlich Tätigen für Schaden, die diesem in Verrichtung des Auftrages wegen eines Verschuldens des Auftraggebers oder durch

Zufall entstehen. Dies gilt nicht, falls diese Schäden durch die gesetzliche Unfallversicherung gedeckt sind.

§ 6 Aufwendungsersatz: Der Auftraggeber ersetzt dem ehrenamtlich Tätigen die Aufwendungen, die nach den Umständen für erforderlich gehalten werden konnten, insbesondere für Fahrten, Verpflegungsmehrbedarf und Fachliteratur.

Es werden auch die Kosten für genehmigte Aus- und Fortbildungsmaßnahmen ersetzt, die im Interesse des Auftraggebers liegen, insbesondere die Kosten für die Teilnahme an Lehrgängen.

§ 7 Geltung des Auftragsrechts: Soweit eine Frage in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelt ist, gelten ersatzweise die Regeln des Auftrags (§§ 662ff. BGB).

§ 8 Abweichende Regelungen: Von diesem Vertrag abweichende Regelungen sowie Nebenabreden bedürfen für ihre Wirksamkeit der Schriftform.

.....
Unterschrift : Auftraggeber

.....
Unterschrift: ehrenamtl. Tätiger

Zusatzklärung

Der ehrenamtlich Tätige verpflichtet sich, über betriebliche Vorgänge Verschwiegenheit zu bewahren.

Dies gilt nicht für die Mitteilung von Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

Unterschrift ehrenamtlich Tätiger

6.2. Mustervertrag: Freiwilligen-Arbeit

Zwischen

der Bibliothek/der Gemeinde

und

Herrn/Frau

geb. am

wohnhaft

wird nachfolgende

Vereinbarung

mit dem Ziel einer Freiwilligen-Arbeit für die Bibliothek X geschlossen:

1. Zwischen der Bibliothek X und Herrn/Frau (freie Mitarbeit) besteht Einvernehmen darüber, daß folgende Dienstleistung selbständig ausgeführt wird:
Einstellen zurückgegebener Bücher in die Freihandregale der Bibliothek X anhand der ausgeschilderten Systematik am Regal. Die Dienstleistung kann montags bis freitags in der Zeit von 8.00 bis 10.00 Uhr erbracht werden.
2. Die Dienstleistung wird als Freiwilligen-Arbeit erbracht. Es besteht Einvernehmen, daß die Dienstleistung unentgeltlich geleistet wird und kein Anspruch auf Vergütung besteht. Ein solcher Anspruch kann auch nicht damit begründet werden, daß im Rahmen der Freiwilligen-Arbeit Arbeiten übertragen werden, die üblicherweise von Tarifangestellten ausgeübt werden.
Nachgewiesene Auslagen, die im direkten Zusammenhang mit der Freiwilligen-Arbeit entstanden sind, werden erstattet.
3. Alle während der Freiwilligen-Arbeit erzielten Arbeitsergebnisse sind der Bibliothek X ausnahmslos zur Verfügung zu stellen.
4. Durch die Freiwilligen-Arbeit wird weder ein Dienstverhältnis im Sinne des Arbeits- und Tarifrechts, noch ein Ausbildungsverhältnis oder ein faktisches Arbeitsverhältnis begründet. Aus der Freiwilligen Arbeit

können keine vermögensrechtlichen Ansprüche gegen die Bibliothek X/Gemeinde Z hergeleitet werden.

5. Während der Freiwilligen-Arbeit besteht Versicherungsschutz durch den Gemeindeunfallversicherungsverband. Der/die freiwillig Tätige hat die Unfallverhütungsvorschriften zu beachten. Weitergehender Versicherungsschutz, insbesondere Sozialversicherungsleistungen werden nicht gewährt.
6. Der/die freiwillig Tätige haftet gegenüber der Bibliothek für vorsätzlich und grob fahrlässig verursachte Schäden nach den Vorschriften des BGB.
7. Der/die freiwillig Tätige ist verpflichtet, die betriebliche Ordnung und die Hausordnung zu beachten.
8. Der/die freiwillig Tätige hat über betriebliche Vorgänge Verschwiegenheit zubewahren. Dies gilt nicht für die Mitteilung von Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.
9. Die Freiwilligen-Arbeit kann ohne Angaben von Gründen jederzeit durch schriftliche Erklärung beendet werden, ohne daß es einer Kündigung bedarf.

.....
Ort, Datum

.....
Ort, Datum

Anmerkungen:

- 1) Dr. Bernd Meyer, Kulturdezernent des Deutschen Städtetages in einem Brief an die Redaktion der Zeitschrift „Buch und Bibliothek“ vom 11.11.1997.
- 2) Dettling, Warnfried: Politik und Lebenswelt: vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft. Gütersloh: Verl. der Bertelsmann-Stiftung, 1995. ISBN 3-89204-207- 1. S. 14.
- 3) Brockhaus. Die Enzyklopädie in vierundzwanzig Bänden. 20., überarb. u. aktualis. Aufl. 1997, Bd. 6. Siehe auch: Creifelds, Carl: Rechtswörterbuch. 14., neubarb, Aufl. 1997. S. 338 f. Vgl. hierzu auch die Stellungnahme der Rechtskommission des Deutschen Bibliotheksinstituts unter Abschnitt 6 dieses Textes.
- 4) Dies belegen auch die Ergebnisse einer Umfrage, die der Deutsche Bibliotheksverband 1997 bei seinen Mitgliedsbibliotheken in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Bibliotheksinstitut unternommen hat. Thier, Susanne: Ehrenamtliche Mitarbeit in deutschen Bibliotheken. Ergebnisse einer Umfrage. In: Bibliotheksdienst 32 (1998) 1, S. 108-120.

Ansprechpartner im Deutschen Bibliotheksverband e.V. (DBV)

Leiterin der Arbeitsgruppe:

Ltd.Bibl.Dir. Barbara Lison

Direktorin der Stadtbibliothek Bremen
Friedrich-Ebert-Straße 101/105
28199 Bremen
Telefon: 04 21/3 61 40 46
Fax: 04 21/3 61 69 03
E-Mail: lizi@gatekeeper.stabi.uni-bremen.de

Präsidium des DBV

Präsident

Dr. Christof Eichert

Oberbürgermeister
Stadtverwaltung
Wilhelmstr. 11
71638 Ludwigsburg
Telefon: 0 71 41/9 10 28 20
Fax: 0 71 41/9 10 22 20
E-Mail: eichert.ludwigsburg@t-online.de

Vize-Präsident

Dr. Josef Lange

Generalsekretär der
Hochschul-Rektorenkonferenz
Ahrstr. 39
53175 Bonn
Telefon: 02 28/88 71 15
Fax: 02 28/88 71 10
E-Mail: sekr@hrk.de

Vize-Präsident

Ministerialdirigent Jürgen Schlegel

Generalsekretär der
Bund-Länder-Kommission
für Bildungsplanung und
Forschungsförderung
Friedrich-Ebert-Allee 39
53113 Bonn
Telefon: 02 28/5 40 21 12
Fax: 02 28/5 40 21 50
E-Mail: schlegel@blk-bonn.de

Vorstand des DBV

Vorsitzender

Dr.-Ing. Arend Flemming

Direktor der Städtischen Bibliotheken Dresden

Postfach 12 07 37

01008 Dresden

Freiberger Straße 33

01067 Dresden

Telefon: 03 51/8 64 81 00/01

Handy: 01 72/3 17 25 21

Fax: 03 51/8 64 81 02

E-Mail: flemming@bibo-dresden.de

Vorstandsmitglieder der wissenschaftlichen Bibliotheken

Ltd. Bibl.Dir. Albert Bilo

Direktor der Universitätsbibliothek Essen

Universitätsstraße 9

45141 Essen

45117 Essen (GK)

Telefon: 02 01/1 83 37 00 / 1 83 37 15

/ 1 83 36 99

Fax: 02 01/ 1 83 32 31

E-Mail: bilo@bibl.uni-essen.de

Ltd.Bibl.Dir. Dr. Hermann Leskien

Direktor der Bayerischen Staatsbibliothek

Postfach 34 01 50

80328 München

Ludwigstraße 16

80539 München

Telefon: 0 89/2 86 38 22 06/2 86 38 23 22

Fax: 0 89/2 86 38 22 93

E-Mail: leskien@bsb.badw-muenchen.de

Ltd.Bibl.Dir. Dipl.-Ing. Christoph-Hubert Schütte

Direktor der Universitätsbibliothek

Kaiserstraße 12

76131 Karlsruhe

Postfach 69 20

76049 Karlsruhe

Telefon: 07 21/6 08 31 01

Fax: 07 21/6 08 48 86

E-Mail: ub@ubka.uni-karlsruhe.de

Vorstandsmitglieder der Öffentlichen Bibliotheken

Brigitte Krompholz-Roehl

Leiterin der Stadtbibliothek Göttingen
Gotmarstraße 8
37073 Göttingen
PF 38 42
37028 Göttingen
Telefon: 05 51/4 00 28 23 / 4 00 28 27
Fax: 05 51/4 00 27 60
E-Mail: krompholz@goettingen.de

Dr. Claudia Lux

Generaldirektorin der Stiftung Zentral- und
Landesbibliothek Berlin
Postfach 61 01 79
10922 Berlin
Breite Straße 36
10718 Berlin
Telefon: 0 30/90 22 64 50
Fax: 0 30/90 22 64 94
E-Mail: lux@zlb.de

Jürgen Seefeldt

Leiter der Staatliche Fachstelle
Landesbüchereistelle Rheinland-Pfalz
Eltzerhofstraße 6a
56068 Koblenz
Telefon: 02 61/3 01 22 04
Fax: 02 61/3 01 22 50
E-Mail: seefeldt@landesbuechereistelle.de

Geschäftsführer (nebenamtlich)

Prof. Günter Beyersdorff

Deutsches Bibliotheksinstitut (DBI)
Kurt-Schumacher-Damm 12 - 16
13405 Berlin
Telefon: 0 30/41 03 41 03
Fax: 0 30/41 03 44 10
E-Mail: beyersdorff@dbi-berlin.de

Geschäftsstelle des DBV

Leiterin der Geschäftsstelle:

Elke Dämpfert

Straße des 17. Juni 114

10623 Berlin

Telefon: 0 30/39 00 14 80

Fax: 0 30/39 00 14 84

E-Mail: daempfert@bdbibl.de

Judith Gärtner

Straße des 17. Juni 114

10623 Berlin

Telefon: 0 30/39 00 14 81

Fax: 0 30/39 00 14 84

E-Mail: dbv@bdbibl.de