

Übersetzung: Vorbereitung auf einen demokratischen Regierungswechsel (Alternance)

Dieses Dokument ist eine deutsche Übersetzung des französischen Leitfadens „Préparer une alternance démocratique“, herausgegeben von der Association des Bibliothécaires de France (ABF).

Inhaltsverzeichnis

- I. Professionell, persönlich
 - II. Aus Sicht der in meiner Einrichtung betriebenen Kulturpolitik
 - III. Verantwortungsbewusste Leitung: Was sind meine Werkzeuge?
 - IV. Sind die Grundlagen der von der Einrichtung betriebenen Politik solide genug?
Fazit
-

Einführung

Dieser kleine Leitfaden soll einige Anhaltspunkte liefern, um die Leitung einer Bibliothek / Mediathek bei der Vorbereitung auf einen politischen Wechsel (Machtwechsel nach Wahlen) aus einer dreifachen Perspektive zu unterstützen:

- **aus ihrer eigenen Sicht** als Fachkraft;
- **aus Sicht ihrer Einrichtung** in ihrer Rolle innerhalb der Kommune und gegenüber der Bevölkerung;
- **aus Sicht ihres Stellenwerts** in der Politik ihrer Kommune.

Es ist klar, dass hier nicht alle Szenarien eines Machtwechsels berücksichtigt werden können: Unabhängig von der Art und dem Ausmaß der Veränderung bleiben die allgemeinen Prinzipien dieselben. Darüber hinaus gibt es so viele Einzelfälle wie Kommunen.

Die Fachkraft muss vor allem ihre eigene Position in jeder Hinsicht klären und für sich selbst eine vollständige persönliche und berufliche Bestandsaufnahme (Diagnose) erstellen.

Hier ist zunächst eine Liste von Fragen, die sich Bibliothekarinnen und Bibliothekare stellen sollten. Es folgen Fragen, in denen es der Leitung freisteht, Empfehlungen zu sehen.

I. Professionell, persönlich

- **Beziehungen zum gewählten Gremium:** Bin ich mir über die Art meiner Beziehungen zum gewählten Gremium (bzw. den politischen Mandatsträgern) im Klaren: Sind meine Beziehungen administrativ und distanziert, geprägt von kulturellem Einvernehmen, von politischem Einvernehmen oder von persönlichem Einvernehmen mit diesem oder jenem Mitglied des gewählten Gremiums? Oder sind sie im Gegenteil konfliktgeladen und von gegenseitigem Unverständnis geprägt? Wie haben sich diese Beziehungen im Laufe des vergangenen Mandats entwickelt?
- **Wahrnehmung meiner Person:** Habe ich eine gute Vorstellung davon, wie ich von den gewählten Mandatsträgern wahrgenommen werde? Von deren politischen Gegnern? Von meinen Vorgesetzten? Wenn es einen Konflikt gab, wie wurde er gelöst?
- **Debatten und Unabhängigkeit:** Hatte ich die Gelegenheit, mit ihnen über die betriebene Politik zu debattieren? Habe ich einen Willen zur Unabhängigkeit oder einen Willen zur Zusammenarbeit gezeigt? Mit welchem Maß an Flexibilität oder Starrheit? Kann ich die Punkte der Uneinigkeit genau benennen?
- **Beziehungen zum Kollegium:** Bin ich mir im Klaren über meine Beziehungen zu meinen Kollegen: Anwendung einer klaren hierarchischen Struktur, intuitives Funktionieren auf der Basis von Einvernehmen oder Unbehagen aufgrund einer „Unklarheit“ in der Organisation? Auf wen kann ich im Falle eines Konflikts mit meinen Vorgesetzten oder den gewählten Mandatsträgern zählen?
- **Positionierung des Teams:** Wie stehen die Mitglieder meines Teams zu den derzeitigen Instanzen in Bezug auf dieselben Punkte? Haben wir im Team politische Meinungsverschiedenheiten und wie gehen wir damit um?

II. Aus Sicht der in meiner Einrichtung betriebenen Kulturpolitik

- **Klarheit der aktuellen Politik:** Wird die von den gewählten Mandatsträgern verfolgte Politik klar zum Ausdruck gebracht? Wird sie angefochten, und wenn ja, von wem?
- **Bekanntheit in der Bevölkerung:** Ist die von den gewählten Mandatsträgern betriebene Kulturpolitik der Bevölkerung in ihren Grundsätzen bekannt? Wird sie angefochten?
- **Absichten der politischen Gegner:** Haben die politischen Gegner Absichten in Bezug auf meine Einrichtung geäußert? Haben sie diese schriftlich formuliert? Wie habe ich davon erfahren?
- **Koordination und Vernetzung:** In welchem Maße wird von mir verlangt, dass die in meiner Einrichtung betriebene Politik mit den anderen kulturellen, sozialen

und pädagogischen Einrichtungen der Stadt abgestimmt wird? Wo stehen wir in dieser Hinsicht?

- **Partnerschaften im Visier der Opposition:** Wie sieht es mit diesen Partnerschaften in den von der aktuellen Opposition bzw. den politischen Gegnern geäußerten Absichten aus?
 - **Verhältnis zu nationalen Richtlinien:** Inwiefern weicht die Kulturpolitik meiner Einrichtung (aufgrund meiner Initiative) mehr oder weniger von den nationalen Richtlinien ab bzw. nähert sich ihnen an? Kann ich das klar formulieren?
 - **Nationale Referenzen:** Beziehen sich die derzeitigen gewählten Mandatsträger oder ihre Gegner eindeutig auf eine auf nationaler Ebene betriebene Politik? Stehen sie dieser im Gegenteil kritisch gegenüber?
-

III. Verantwortungsbewusste Leitung: Was sind meine Werkzeuge?

- **Eigene Fortbildung:** Bin ich mir über die Qualität meiner Fortbildung im Klaren? Wenn mir eine angeboten wird, was werde ich beantragen?
 - **Rechtliche und professionelle Grundlagen:** Verfüge ich über die grundlegenden theoretischen und praktischen Instrumente: Auslegung von Gesetzestexten oder die Gesetzestexte selbst (Allgemeines Gesetzbuch der Gebietskörperschaften [CGCT], Gesetzbuch des Kulturerbes [Code du patrimoine], Loi Robert [Bibliotheksgesetz] usw.)? Verfüge ich über die von der ABF (Vereinigung der Bibliothekarinnen und Bibliothekare Frankreichs) vorgeschlagenen Texte: Ethikkodex (Code de déontologie), Erwerbungs- und Medienpolitik in 12 Punkten (Politique documentaire en 12 points), Gebrauchsanweisung für das Loi Robert (Mode d'emploi de la Loi Robert), Vademecum „Sich in seiner Kommune positionieren“ (Vademecum Se positionner dans sa collectivité), IFLA-Charta...
 - **Argumentation und Vermittlung:** Inwieweit verstehe ich es, mich gegebenenfalls auf diese Texte zu stützen, sie zusammenzufassen, sie bekannt zu machen und ihre Argumente zu nutzen? Sind sie meinen Kollegen ausreichend bekannt?
 - **Konfliktfall:** Welche Rechtsmittel oder Rückzugsmöglichkeiten habe ich im Falle eines offenen Konflikts mit den neu gewählten Mandatsträgern?
-

IV. Sind die Grundlagen der von der Einrichtung betriebenen Politik solide genug?

- **Gemeinsame Chartas:** Haben wir gemeinsam eine Charta zur Erwerbungs- und Medienpolitik verfasst? Eine Charta zur Kulturpolitik: Publikumsempfang, Veranstaltungen, Partnerschaften?

- **Transparenz und Bekanntheit:** Wurden diese Texte allen gewählten Mandatsträgern zur Kenntnis gebracht? Der Öffentlichkeit?
- **Umgang mit ersten kritischen Fragen:** Wie reagiert man bei einem Machtwechsel auf die ersten Fragen, die gestellt werden, wohlwissend, dass sie sich oft auf Anschaffungen (Zeitschriften...), das Personal, die Öffnungszeiten oder die Tarife beziehen?
- **Statistiken:** Kann ich die Statistiken meiner Einrichtung unverzüglich vorlegen?
- **Unterstützung im Netzwerk:** Kann ich im Falle eines Konflikts – unabhängig von dessen Ausmaß – auf meine Partner zählen? Kann ich auf Verbündete innerhalb der Verwaltung/Gemeinschaft zählen?
- **Reaktionen des Publikums:** Muss ich Reaktionen von Teilen des Publikums befürchten? Einschüchterungsversuche, um die betriebene Politik zu beeinflussen?
- **Neutralitätsvorwürfe:** Muss ich Vorwürfe wegen mangelnder Neutralität meinerseits oder seitens meines Teams befürchten? Oder wegen mangelnden Pluralismus bei den Anschaffungen?
- **Gelassenheit:** Kann ich diese Fragen gelassen beantworten, außerhalb eines Machtkampfes oder einer Konfliktprovokation?

Fazit

Wenn Sie alle Fragen mit Ja beantwortet haben: **Glückwunsch, das hat noch niemand geschafft.**

Andernfalls ist es nie zu spät, größtmögliche Professionalität an den Tag zu legen: **Dies ist die beste Garantie für Ihre Einrichtung und für Sie selbst.**

Aber: Antizipieren Sie niemals das Ergebnis gegenüber Kandidaten oder Gegnern Ihres gewählten Gremiums. **Bleiben Sie vollkommen neutral.**

Transparenzhinweis: Übersetzt mit KI. Gemini Notebook kann fehlerhafte Informationen ausgeben.