

Flieger, Elisabeth

Article — Published Version

It's the End of the World as We Know It (And I Feel Fine). Wie sich die ZBW in der Corona-Pandemie aufstellte

Bibliotheksdienst

Suggested Citation: Flieger, Elisabeth (2021) : It's the End of the World as We Know It (And I Feel Fine). Wie sich die ZBW in der Corona-Pandemie aufstellte, Bibliotheksdienst, ISSN 2194-9646, De Gruyter Saur, Berlin, Vol. 55, Iss. 9, pp. 651-664,
<https://doi.org/10.1515/bd-2021-0095>

This Version is available at:
<http://hdl.handle.net/11108/494>

Kontakt/Contact

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel (Germany)
E-Mail: info@zbw.eu
<https://www.zbw.eu/de/ueber-uns/profil-der-zbw/veroeffentlichungen-zbw>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

This document may be saved and copied for your personal and scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. If the document is made available under a Creative Commons Licence you may exercise further usage rights as specified in the licence.

Elisabeth Flieger

It's the End of the World as We Know It (And I Feel Fine)

It's the End of the World as We Know It (... And I Feel Fine)

Wie sich die ZBW in der Corona-Pandemie aufstellte

How the ZBW has reorganised itself during the corona pandemic

<https://doi.org/10.1515/bd-2021-0095>

Zusammenfassung: Die Corona-Pandemie hat die digitale Transformation der ZBW beschleunigt. Von einem bereits hohen Niveau ausgehend, war die ZBW mit Beginn des Lockdowns kurzfristig in der Lage, Erwartungen von Nutzer*innen, Beschäftigten und Kooperationspartner*innen ohne große Reibungsverluste nachzukommen. Die Blitzdigitalisierung veränderte die interne und externe Kommunikation, flexibilisierte Geschäftsabläufe und das Personalmanagement. Der Zugriff auf die digitalen Services stieg an.

Schlüsselwörter: COVID-19-Pandemie, Digitalisierung, Organisatorischer Wandel, Arbeitsflexibilisierung

Abstract: The corona pandemic has accelerated the digital transformation of the ZBW. Starting from an already high level, the ZBW was able to meet the expectations of users, staff and cooperation partners at short notice and without any major difficulties when the shutdown was declared. The flying digitisation changed internal and external communication channels, making business processes and personnel management more flexible. Access to remote services increased considerably.

Keywords: COVID-19 pandemic, digitisation, organisational change, work(place) flexibility



Abb. 1: ZBW-Hinweis auf Hygienevorschrift.

Abb. 2: ZBW-Hinweis auf Abstandsregel.

Is There Anybody Out There? – Die ZBW hält Kontakt zu ihren Zielgruppen

Als Mitte März 2020 Deutschland in den Lockdown ging, zeigte sich, dass die ZBW mit ihrer Fokussierung auf ein digitales Angebot gut aufgestellt war. Der wichtigste Auftrag der überregionalen Informationsversorgung in den Wirtschaftswissenschaften war gesichert, als ein Text auf der ZBW-Webseite und ein Newsletter die Nutzer*innen mit Nutzerausweis informierte, dass die ZBW bis zum 17. April 2020 geschlossen bliebe.

Über diese Aufgabe der bundesdeutschen Informationsversorgung hinaus, ist die ZBW ein wichtiger Standortfaktor in Kiel und Hamburg als Lernort. Diese Nutzungsmöglichkeit brach den Studierenden also am 16. März 2020 weg. Doch die ZBW setzte einiges daran, die Bedarfe von Student*innen mit den folgenden Sofortmaßnahmen zu bedienen:

- Neuanmeldungen waren online ohne persönliches Erscheinen möglich,
- Mahnungen wurden ausgesetzt,
- gesperrte Konten wurden nach Buchrückgabe über die Rückgabeboxen wieder entsperrt,

- per Remote Access konnten Nutzer*innen mit Wohnsitz in Kiel bzw. Hamburg und gültigem Nuterausweis sowie Studierende einer qualifizierten Einrichtung temporär auf die elektronischen Datenbestände der ZBW zugreifen.

Alle Nutzer*innen konnten sich die Bücher, die sie nicht online bekommen konnten, von der ZBW nach Hause schicken lassen – anstatt während des Lock-downs nach Kiel oder Hamburg kommen zu müssen.



Abb. 3: Muster für Absperrband für die Standorte Kiel und Hamburg.

Der Digitalisierungsschub bei der Nutzung der ZBW-Angebote schlug sich deutlich in den Zahlen nieder. Hier der Vergleich zu 2019 bezüglich Besuchen und Downloads unseres Rechercheportals EconBiz, des Open-Access-Repositoriums EconStor sowie der beiden von der ZBW im Open Access herausgegebenen wirtschaftswissenschaftlichen Zeitschriften Wirtschaftsdienst und Intereconomics:

Tab. 1: Digitale Nutzung der ZBW-Angebote.

	2019	2020
Downloads EconStor	6.711.233	9.432.313
EconStor, Besucher*innen, eindeutige	988.098	1.399.617
EconBiz, Besucher*innen, eindeutige	937.949	1.214.233
Wirtschaftsdienst, Downloads gesamt	1.081.439	1.135.859
Wirtschaftsdienst, Besucher*innen, eindeutige	347.138	561.392
Intereconomics, Downloads gesamt	560.760	649.489
Intereconomics, Besucher*innen, eindeutige	121.141	292.967

Die ZBW-Kolleg*innen konnten sich gut in die Situation der Studierenden hineinversetzen – schließlich ging es ihnen ja auch nicht viel anders. Auch sie fühlten sich eingesperrt und sahen die Alltagsstrukturen wegbrechen. Aber ganz sicher



Abb. 4: Lernort ZBW in Pandemie-Zeiten. Foto: ZBW.

war die Situation der Student*innen vielleicht in beengten Wohnverhältnissen allein lebend besonders unkomfortabel.

Deshalb entschieden sich Kolleg*innen der Abteilungen Benutzung, EconBiz und Marketing spontan zu einer Aktion: Zuerst täglich, dann mehrmals pro Woche wurden aufmunternde Motivationsmails¹ an einen interessierten Personenkreis versandt. Diese kurzen Mails enthielten Tipps zur Recherche und zum wissenschaftlichen Arbeiten, Links mit allgemeinen Tipps zum Aufrechterhalten der Motivation, Hinweise zur Gestaltung des Arbeitsalltags zu Hause und Links, die kurze, nette Ablenkungen anboten. Zwischen dem 31. März 2020 und dem 13. Juni 2020 wurden insgesamt 28 „Motivationsschübe im Abo“ verschickt an rund 300 Abonnent*innen. Die Zahl der Öffnungen lag mit ca. 50 Prozent in einem außerordentlich guten Bereich.

Darüber hinaus bot die ZBW Online-Seminare zum wissenschaftlichen Arbeiten an. In drei halbstündigen kostenlosen Online-Seminaren ging es um wichtige Fertigkeiten für das digitale Studium.

¹ <https://www.econbiz.de/eb/de/news/zbw-motivationsschub/motivationsschub-archiv> [Zugriff: 02.07.2021].

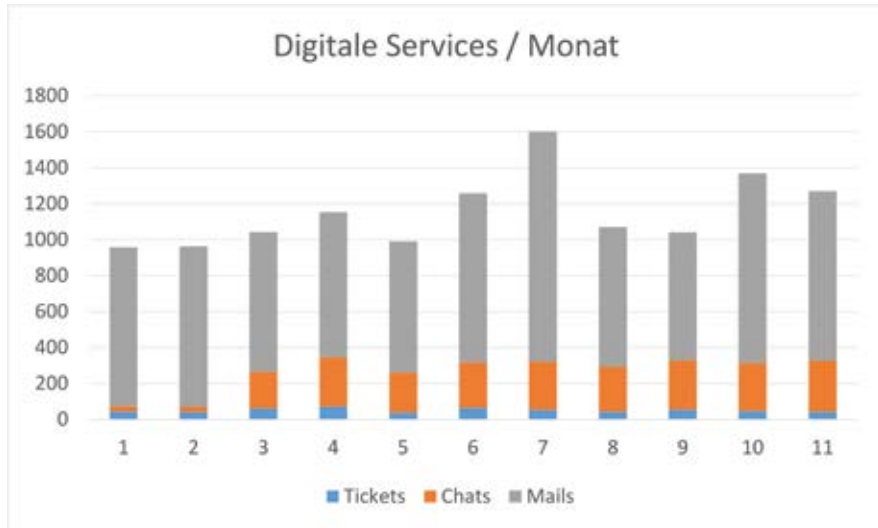


Abb. 5: Deutlicher Anstieg der Chat-Anfragen ab März 2020.

Wie sehr Bibliotheken in Corona-Zeiten fehlten, führte uns eine Befragung unter Hamburger Bibliotheksnutzer*innen vor Augen, die wir im Winter 2020/2021 durchführten: 75 Prozent vermissten ihre Bibliothek als Lernort.

Schließungen und Teilöffnungen der Bibliotheken in Kiel und Hamburg wechselten sich ab nach den jeweiligen Vorgaben des Landes. Zwischen dem 17. März und dem 14. Juni 2020 war die ZBW komplett geschlossen. Anschließend war bis zum 9. August 2020 die ZBW nur für die Ausleihe geöffnet.

Zwischen dem 17. März 2020 und dem 9. August 2020 sowie ab dem 21. Dezember 2020 gab es keinen Lernort ZBW. Das sind 105 Arbeitstage, bzw. 1.155 Stunden ohne ZBW-Lernort. In den Zeiten, in denen die Bibliothek für die Ortsnutzung eingeschränkt wieder zugänglich war, war der Lernort in Kiel mit Registrierung und Maske stets ausgebucht. Am Standort Hamburg war die Nachfrage etwas geringer, aber immer noch gut.

Das Kommunikationstool des Jahres 2020 für die Ortsnutzung war der Chat. Kamen 2019 noch circa 1.000 Chatanfragen im Jahr an, war es 2020 das Dreifache. Dazu kamen 2020 rund 11.000 Mails, die Summe ist aber vergleichbar mit den Vorjahren.

Auf Anregung des wissenschaftlichen Beirats der ZBW fokussierte der Kontakt mit den Ökonom*innen aus Forschung und Lehre das Thema „Digitale Lehre“. Die ZBW ging das Problem von zwei Seiten an, indem sie Lehrende und Studierende befragte.

Wie erlebten Dozent*innen in den Wirtschaftswissenschaften den Ersatz der Präsenzlehre durch digitale Veranstaltungen, als die Pandemie das Leben an den Hochschulen im Sommersemester 2020 stilllegte? Die ZBW hat sie zwischen dem 18. und 30. Juni 2020 gefragt. Die Tendenz: Mehr Frust als Lust. 40 Prozent äußerten eher negative Erfahrungen, 17 Prozent eher positive und 23 Prozent sahen Vor- und Nachteile. 20 Prozent gaben einen Kommentar ohne Wertung ab.

Die Studierenden am anderen Ende der plötzlich ausschließlich digital stattfindenden Lehrveranstaltungen wurden ebenso gehört: Im Juni 2020 startete die ZBW eine bundesweite Befragung unter den Fachschaften in den Wirtschaftswissenschaften, um die Dozent*innen zu finden, die ihre Studierenden mit guter digitaler Lehre begeisterten. Diese nominierten Dozent*innen aus unterschiedlichen Hochschulen hat die ZBW im Anschluss nach ihren Erfahrungen und Empfehlungen gefragt. Teil I der Befragung lief öffentlich über zwei digitale Panels zur digitalen Lehre² am 24. und 29. Juni 2020. Teil II der Befragung wurde in Telefoninterviews durchgeführt.

Aus den gewonnenen Erkenntnissen hat die ZBW zehn Tipps und Tricks rund um das Thema digitale Lehre in den Wirtschaftswissenschaften destilliert.³

Das Thema Corona beherrscht seit Frühjahr 2020 unser aller Alltag und ist darüber hinaus natürlich vor allem Objekt nicht nur der medizinischen Forschung. Viele Forschende widmeten sich in ihren Publikationen den Auswirkungen der Pandemie. Die ZBW erstellte bereits Anfang April 2020 die Themenseite „Covid-19 aus Sicht der Ökonomie“⁴, auf der sie entsprechende Beiträge und den Zugang zu ihnen zusammenträgt. Das Feedback war bestätigend: „Sie haben damit eine sehr sinnvolle und hilfreiche Plattform für WirtschaftswissenschaftlerInnen geschaffen.“

Don't Stand So Close To Me – Die ZBW geht auf Distanz und ins Homeoffice

Die genannten Aktivitäten wären nicht möglich gewesen ohne Kolleg*innen, die auch aus dem Homeoffice heraus etablierte Prozesse und neue Ansätze und Initiativen mit viel Engagement in Gang gehalten bzw. gesetzt hätten.

² <https://www.zbw.eu/de/ueber-uns/aktuelles/meldung/news/online-panels-best-practices-in-der-digitalen-lehre> [Zugriff: 02.07.2021].

³ <https://www.oekonomenstimme.org/artikel/2020/09/digitale-lehre-in-den-wirtschaftswissenschaften> [Zugriff: 02.07.2021].

⁴ <https://www.econbiz.de/eb/de/news/forschung-in-zeiten-von-corona> [Zugriff: 02.07.2021].

Ein sehr hohes Verantwortungsbewusstsein des ZBW-Krisenstabes für die Gesundheit der ZBW-Belegschaft sorgte dafür, dass bereits am 2. März 2020, als es bundesweit erst 150 bestätigte Coronavirus-Infektionen gab, die Direktion empfahl, Dienstreisen und Fahrten zum anderen Standort zu vermeiden. Ab dem 16. März 2020 befanden sich alle Beschäftigten, bei denen es möglich war, im Homeoffice. In den ZBW-Gebäuden wurde die Arbeit nur noch in dem Umfang geleistet, der unbedingt nötig war, um die Aufgaben zu erledigen.

Auf mehreren Ebenen musste das Problem Homeoffice gelöst werden, wobei den unmittelbaren Führungskräften die Aufgabe zukam, zu entscheiden, wer in der ZBW vor Ort unabhkömmlich war. Führung fand über lange Strecken nur virtuell statt. Daher hat auch die Stabstelle Personalentwicklung die Führungskräfte in der konkreten Lockdown-Situation gezielt mit virtuellen Formaten unterstützt.

Für die anderen ging alles recht problemlos: Aufgrund ihres hohen Digitalisierungsgrades vor dem Lockdown war die ZBW binnen weniger Tage vollständig remote-fähig. Die Blitzdigitalisierung umfasste insbesondere die interne und externe Kommunikation, die Geschäftsabläufe und das Personalmanagement.

Die Abteilung IT-Infrastruktur stellte kurzfristig die Ausstattung für den Wechsel ins Homeoffice sicher. Aufgrund der breiten digitalen Grundausstattung waren sämtliche Büro-Arbeitsplätze ohne Zukauf von Hardware remote-fähig. Um die Geschäftsfähigkeit der ZBW im Lockdown aufrechterhalten zu können, rüstete die ZBW ihre Mitarbeiter*innen innerhalb von wenigen Tagen vor allem im Bereich Kommunikationssoftware und Zugangsinfrastruktur aus.

Hier ein paar Zahlen:

- Ad-hoc-Ausrollen von 22 Zoom-Lizenzen für Führungskräfte
- Ausrollen der Kommunikationsinfrastruktur Cisco Webex Cloud für alle Beschäftigte
- Bereitstellen von zusätzlichen VPN-Zugängen: 200 (2019 waren es 100)
- Ausrollen von zusätzlichen Citrix-Lizenzen: 100 (2019 waren es 50)

Viele ZBW-Beschäftigte haben erst durch das angeordnete Homeoffice das Thema Telearbeit für sich entdeckt, so dass diese Arbeitsform auch über den Lockdown hinaus von Vielen weitergeführt oder ausgebaut werden wird.

Hier im Vergleich Zahlen für 2019 und 2020, die den Trend zu mehr Telearbeit von einem insgesamt größeren Kollegenkreis nach dem angewiesenen Homeoffice zeigen:

- 20 Erstanträge auf offizielle Telearbeit (2019 waren es 13)
- 62 Telearbeitende mit einem Umfang von bis zu 16 Stunden (2019 waren es 53)
- 29 Telearbeitende mit einem Umfang von bis zu 24 Stunden (2019 waren es 16)

- 11 Telearbeitende mit einem Umfang von mehr als 25 Stunden (2019 waren es acht)
- 129 Telearbeitende insgesamt 2020 (ohne Homeoffice als Anweisung)

Damit die Beschäftigten Homeoffice, Home-Schooling, Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen im Lockdown miteinander verbinden konnten, hat die ZBW-Leitung Arbeitsort und Arbeitszeit weitgehend flexibilisiert. So konnten und können weiterhin ZBW-Beschäftigte von 6.00 Uhr bis 22.00 Uhr beweglich arbeiten. Einige Kolleg*innen haben sogar in einem anderen Bundesland weit entfernt von Kiel oder Hamburg ihr Homeoffice installiert.

Mit Beginn der Corona-Pandemie schlug auch die Stunde des Betrieblichen Gesundheitsmanagements:

Eine Arbeitsgruppe Gesundheitsschutz wurde bereits zum ersten Lockdown aktiv in die Arbeit des Krisenstabes eingebunden. Neben der Anpassung der Gefährdungsbeurteilungen auf die COVID-19-Lage, notwendigen Beschaffungen und Ausschilderungen sowie individuellen Risikobewertungen durch den Betriebsarzt, war vor allem die Erstellung des Hygienekonzeptes zum Schutz der Beschäftigten eine Hauptaufgabe.

Im Hinblick auf die gesamte Belegschaft erarbeitete das betriebliche Gesundheitsmanagement Maßnahmen, um die besonderen psychischen Belastungen abzumildern, die durch vielleicht ungewohntes Homeoffice, verbunden mit privaten Herausforderungen wie Home-Schooling oder Pflegeaufgaben entstanden sein mochten. Die Beschäftigten wurden zu diesen Themen sensibilisiert, externe Dienstleister boten virtuelle Angebote zur Entspannung und Bewegung an.

Zur zusätzlichen Erleichterung der internen Kommunikation etablierte die Direktion ein „Zukunftscafé“, wo in regelmäßigem Abstand operative und strategische Themen mit allen Beschäftigten diskutiert werden konnten. Diese Gelegenheit wird im Allgemeinen von mehr als einem Drittel der Kolleg*innen wahrgenommen.

Im Intranet, dem ZBW-Wiki, wurde eine Austauschplattform neu eingerichtet, auf der die Beschäftigten sowohl über die in der ZBW geltenden Corona-Maßnahmen unterrichtet wurden als auch selbst auf einem Blog Lockdown-inspirierte Beiträge verfassen konnten, angefangen von kollegialen Tipps für die Kinderbetreuung bis hin zu Erfahrungen beim Erkunden der heimischen Natur. Eine Sammlung zu den Themen „Datenschutz der neu genutzten Tools“, „IT-Themen“, „Nachbarschaftshilfe“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, „Zeit für Bewegung“ sowie generelle hilfreiche Links konnte manche im Lockdown aufkommende Frage beantworten.

Für die Führungskräfte gab es Kurzimpulse und Coachings, um dem Umstand gerecht zu werden, dass Führung auf Distanz und online anders gestaltet werden muss als sonst: Die Führungskraft muss ein Mehr an Kommunikation, Organi-



Abb. 6: Susanne Schmucker, Gruppenleiterin Inhaltserschließung und Wissensorganisation, im Homeoffice. Foto: Sven Wied, Copyright: ZBW.

sation, Motivation, Wertschätzung, Vertrauen und auch Verständnis leisten. Das bedeutet vor allem auch ein Mehr an Zeitaufwand.

Waren schon die fehlenden „Klönschnacks“ in der Teeküche oder in der Kantine für die Alteingesessenen schwer zu „verknusen“, um wieviel bitterer war der Start 2020 für neue Kolleg*innen! Alle Stellenbesetzungsverfahren und Bewerbungsgespräche fanden natürlich online statt – auch das war für alle Seiten gewöhnungsbedürftig. Insgesamt ergingen in den 24 digital durchgeführten Stellenbesetzungsverfahren 85 Einladungen zu digitalen Vorstellungsgesprächen. Schließlich fanden 16 virtuelle oder hybride Onboardings statt.

Spannend wurde es dann mit dem Tag des digitalen Arbeitsbeginns. Die ZBW verfügt zwar bereits seit vielen Jahren über einen Standard-Einarbeitungsplan samt Checkliste. Er ist das Fundament, weil dadurch alle Beteiligten wissen, was zu tun ist, was übergreifend wichtig ist und wen sie für Standard-Themen ansprechen können. Doch diese Vorgaben waren nicht Eins zu Eins übertragbar auf die neue Situation. Geplante Kommunikation war das Gebot der Stunde, weil alles Zufällige nicht mehr stattfinden konnte. Die Hauptlast der Einarbeitung liegt immer bei der direkten Führungskraft samt Team. Sandra Behner, Leiterin der Abteilung Organisations- und Personalentwicklung in der ZBW, berichtet von gelungenen Beispielen:

„Ich habe von vielen kreativen Ideen bei uns in der ZBW gehört. Es wurden bei den virtuellen und hybriden Onboardings beispielsweise Blumensträuße oder Willkommenspäckchen mit Schokolade nach Hause geschickt, es gab eine virtuelle Führung durch das ZBW-Büro des neuen Teammitglieds oder einfach Fotos vom neuen Büro, Team-Video Konferenzen mit eigenem virtuellen Willkommens-Hintergrund, ein virtueller Weihnachtsmarktbesuch mit dem ganzen Team. Auch regelmäßige informelle Termine mit dem ganzen Team haben sich bewährt. Hier haben die Kolleg*innen in den Meetings beispielsweise immer ganz explizit nachgefragt, wie es der/dem Neue*n geht oder haben sich explizit Zeit genommen, um ein paar ZBW-Anekdoten zu erzählen. Die Pat*innen spielen hier natürlich auch eine große Rolle, um niedrigschwellig Fragen zu beantworten. Kommunikation ist der Schlüssel.“

Neue Kolleg*innen hätten sich auch einen Start mit persönlichen Begegnungen in der ZBW gewünscht, schätzten aber besonders die Willkommenskultur in der ZBW.

Hier einige O-Töne:

„Mein erster Arbeitstag am 1. Mai 2020 fand im Homeoffice statt, genau wie fast meine gesamte Einarbeitung. Nach den virtuellen Vorstellungsgesprächen war ich in diesen besonderen Zeiten sehr glücklich, in meinen neuen Job starten zu können. Vor Corona hätte ich mir kaum vorstellen können, einen Arbeitsvertrag zu unterschreiben, ohne sich vorher persönlich kennengelernt zu haben.“

„Ich war total erleichtert, als Citrix eingerichtet war und funktioniert hat. In Zoom bin ich durch die verschiedenen Termine im Einarbeitungsplan schnell fit geworden. Hilfreich war, dass die Aufgaben in der ersten Zeit von zu Hause aus für mich gut umsetzbar waren und ich schnell einen Beitrag für das Team leisten konnte. Auch wenn die Technik manchmal gestreikt hat, war ich dankbar für jedes Zoom-Meeting, wo ich Kolleg*innen gesehen und gesprochen habe. Es ist nicht leicht, sich richtig dazugehörig zu fühlen, ohne einen Tag vor Ort zu sein. Umso mehr habe ich mich Mitte Juni gefreut, mein Büro das erste Mal zu sehen. Vorher hatte mir eine Kollegin schon Fotos geschickt, was toll war. Nach und nach konnte ich mir immer mehr Namen und Gesichter merken.“

„Rückblickend bin ich total dankbar, dass so viele kreative Lösungen für meine Einarbeitung gefunden wurden. Ich fühle mich total wohl und die Arbeit macht mir Spaß. Ich habe das Gefühl, dass ich von allen unterstützt werde und immer fragen kann.“

„Eine Besonderheit im Digitalisierungszentrum ist, dass unsere Aufgaben naturgemäß vor Ort sind und nicht jede*r ein eigenes Büro hat. Umso erfreulicher ist, dass alle Kolleg*innen wieder da sind und wir wieder gemeinsam was bewegen können.“

Die im letzten Zitat angesprochenen Tätigkeiten, die nur vor Ort zu erledigen sind, sind trotz aller Digitalisierungserfolge zahlreich: Aufgaben im Magazin, im Digitalisierungszentrum, in der Buchbinderei oder an der Servicetheke fanden und finden selbstverständlich unter geltenden Hygienemaßnahmen und strengen Auflagen statt, was die Höchstzahl an Personen in einem Raum betrifft. Für die Arbeiten in der Buchbinderei bedeutet das zur Zeit Schichtbetrieb in zwei Gruppen, um die Werkstatt nicht zu überfüllen.

We'll meet again (Don't know where, don't know when) – Die ZBW verlagert ihre Veranstaltungen ins Netz

Die ZBW bietet ganzjährig Veranstaltungen an zu vielfältigen Themengebieten und für unterschiedliche Zielgruppen. Es sind große internationale Konferenzen dabei wie die jährlich stattfindende Semantic Web in Libraries SWIB⁵ für Linked-Open-Data-Expert*innen, alle drei Jahre die International Conference on Economics and Business Information INCONECSS⁶ oder als Flaggschiff die jährliche International Open Science Conference⁷. Letztgenannte wurde 2020 in den ersten Märztagen als allerletzte Veranstaltung in Präsenz in Berlin abgehalten – mit Bauchschmerzen und Absagen von Teilnehmenden. 2021 fand sie dann mit 400 Open-Science-Expert*innen und -Enthusiast*innen aus 33 Ländern ausschließlich digital statt.

Die ZBW hat auch früher schon Veranstaltungen gestreamt und die Aufzeichnungen anschließend online gestellt, doch die komplette Verlagerung ins Digitale war ein Sprung ins Unbekannte. Natürlich war es nicht damit getan, den Teilnehmenden einen Zoom-Link zu schicken. Die Veranstaltungen wurden über eine virtuelle Eventplattform durchgeführt. Zusätzliche Manpower für den Produktionsservice sorgte für reibungslosen technischen Ablauf mit professionellem Streaming, Bildbearbeitung, Bauchbinden für die Teilnehmenden etc. Ein soge-

5 <http://swib.org/swib21> [Zugriff: 02.07.2021].

6 www.inconecss.eu [Zugriff: 02.07.2021].

7 www.open-science-conference.eu [Zugriff: 02.07.2021].

nannter Attendee Hub bot den Teilnehmer*innen die Möglichkeit zu Interaktionen untereinander und mit den Speakern.

Die mehrtägigen Tagungen wurden im digitalen Format zeitlich entzerrt und überwiegend in den Nachmittag verlegt, um dem Umstand gerecht zu werden, dass die Aufmerksamkeitsspanne in Präsenz höher ist und um die Teilnahme aus weiteren Zeitzonen zu ermöglichen. Die SWIB beispielsweise fand an fünf aufeinanderfolgenden Tagen statt.

Der Schulwettbewerb YES! – Young Economic Summit⁸, in dem sich Teams aus weiterführenden Schulen mit gesellschaftlichen und ökonomischen Problemen befassen, war im ersten Jahr der Pandemie so digital und groß wie nie: Im virtuellen Bundesfinale diskutierten Expert*innen aus Taiwan, Belgien, Litauen, Finnland, Großbritannien, Spanien, Griechenland und Deutschland mit den Schulteams, die sich in Regionalfinalen qualifiziert hatten, ihre Lösungsansätze. Die Themen reichten von urbaner Mobilität über Klimamigration bis hin zu wirtschaftlicher Bildung.

Auch die Workshops für die wirtschaftswissenschaftlichen und bibliothekarischen Communities wanderten ins Digitale: Nachwuchsforschende sind regelmäßig zu STATA-Workshops eingeladen, die Informationen und konkrete Beispiele zur Aufbereitung von Daten und Datensätzen vermitteln, wie sie den Anforderungen von renommierten Fachzeitschriften oder Drittmittelgebern entsprechen.

Jeweils im Herbst veranstalten die beiden von der ZBW herausgegebenen Zeitschriften Wirtschaftsdienst und Intereconomics Konferenzen zu aktuellen Themen der wirtschaftspolitischen Diskussion. Trotz des digitalen Formats entsprach ihr Ablauf 2020 samt Paneldiskussionen im Wesentlichen den Vorgängerveranstaltungen. Die Intereconomics-Konferenz griff die Pandemie inhaltlich auf und stellte die Frage nach den ökonomischen Folgen „COVID-19: From Lockdown to Recovery“.

Die ZBW hat 2019 mit Kooperationspartnern eine Workshop-Reihe initiiert, die sich gezielt an Expert*innen aus Digitalisierungszentren richtet. Diese Veranstaltungsserie bietet ein Forum für einen fachlichen Austausch zu Themen aus der Praxis. Es werden darin allgemein interessierende Themen behandelt, unabhängig von den technischen Systemen und den Inhalten der Digitalisierungsprojekte. Diese Workshops finden jährlich statt. Der Workshoptermin lag im Februar 2020 so, dass er noch in Präsenz durchgeführt werden konnte. In diesem Jahr dann natürlich komplett digital.

⁸ www.young-economic-summit.org [Zugriff: 02.07.2021].



Abb. 7: Screenshot der Intereconomics-Konferenz.

Durch digitale Formate konnten auch Publikumsveranstaltungen wie die European Researchers' Night 2020⁹ über Ländergrenzen hinweg angeboten und organisiert werden. Für die Veranstaltung „Die deutsch-dänische Grenze digital – Spuren einer langen Nachbarschaft entdecken“ fand zum Beispiel mit Beteiligung der Königlich Dänischen Bibliothek, Universitätsbibliothek Aarhus statt. Sie und Kieler Bibliotheken hatten digitalisierte Bestände für verschiedenste Workshops und Aktivitäten zur Verfügung gestellt.

Die ZBW nahm die Pandemie als Anlass, ein neues Veranstaltungsformat einzuführen. Neben der internationalen INCONECSS-Konferenz, die nur alle drei Jahre stattfindet, wurde in diesem Jahr erstmalig ein praxisorientiertes eintägiges monothematisches Community Meeting mit Kolleg*innen aus Wirtschaftsinformationseinrichtungen durchgeführt. Diese Meetings finden vierteljährlich statt. Sie werden auch dann weiterhin ausschließlich digital sein, wenn Präsenztageungen wieder möglich sind. „Staying in touch with our communities during the pandemic – ties with students, faculty and staff“ lautete das Thema des ersten Treffens am 22. März 2021. 80 Teilnehmende aus 32 Ländern bewiesen, dass großer Bedarf an einem niederschweligen digitalen Format besteht.

2020 gab es insgesamt 31 virtuell durchgeführte Veranstaltungen, 2021 sind es bislang acht.

⁹ www.wissenschaftszukunft-kiel.de/nacht-der-wissenschaft/programm-2020.html [Zugriff: 02.07.2021].

Never Be The Same Again – Wie geht es weiter, „wenn alles vorbei ist“?

Nach über einem Jahr Arbeiten unter Pandemie-Bedingungen wird klar: Es wird nie wieder so wie zuvor. Und das ist ein Gewinn!

Hybride Konferenzformate werden den Kreis der Teilnehmenden und die geografische Reichweite vergrößern. Personen ohne Reisebudget werden teilnehmen können, was Demokratisierung von Wissen bedeutet. Virtuelle Treffen im Wechsel mit Tagungen mit persönlichen Begegnungen werden den kollegialen und wissenschaftlichen Austausch befeuern. Nicht zuletzt wird die Umweltbelastung durch solche Formate sinken.

Der Trend zu digitalen Services für die Nutzenden ist unumkehrbar und wird sich weiterhin in steigenden Downloadzahlen manifestieren. Die schon lang bestehende e-preferred-Strategie wird die ZBW durch entsprechende Lizenzen vermehrt umsetzen.

Jetzt, da viele Beschäftigte das Arbeiten auf Distanz kennengelernt haben, wird es in den Abteilungen und Teams selbstverständlicher sein, einen Teil der Arbeit als Telearbeit zu leisten – ohne fürchten zu müssen, dadurch die Gesamtleistung des Teams zu schmälern.

Doch das Wichtigste ist vielleicht ein erweiterter Blick auf unser Arbeitsleben. Die Pandemie wirft uns zurück auf Wesentliches. Da kann es passieren, dass der ZBW-Direktor in einer Zoom-Beschäftigtenveranstaltung mit Kleinkind auf dem Schoß seinen Stellvertreter bittet zu übernehmen, weil in dem Moment die Tochter wichtiger ist. Das führt uns vor Augen, dass wir verletzbare Menschen sind, die mehr ausmacht als der Beruf. In diesem Sinne: Bleiben Sie gesund für sich und für Ihre Lieben!



Elisabeth Flieger

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel
Deutschland
E-Mail: e.flieger@zbw.eu