

Mag.a Sarah Magdalena Themel  
Stadt Wien – Büchereien, Hauptbücherei am Gürtel  
1070, Urban-Loritz-Platz 2a

## **„Wir hören einander zu“ - Lehrlingsprojekt „Hörbild“**

Partizipation als Notwendigkeit hin zur Demokratisierung von  
Arbeitsabläufen



Projektarbeit im Rahmen der hauptamtlichen Ausbildung für  
Bibliothekar\*innen

3. Lehrgang, 2019–2021

Wien, Februar 2023

„Glück bedeutet, nicht zu merken, dass man letztlich allein ist.“

(„Kitchen“, Banana Yoshimoto)

## **Abstract**

Die Pandemie eroberte uns im Sturm. Auch mein Vorhaben für mein durchzuführendes Projekt war damit stark in Mitleidenschaft gezogen. Vom eigentlichen Wunsch, ein Hörspiel mit einigen Lehrlingen der Stadt Wien - Büchereien zu erarbeiten, damit Schreibprozesse sowie audiomediale Arbeit zu begleiten, zu beobachten, mit dem Ergebnis einer tonalen Erzählung – kam ich beinahe zwangsläufig ab. Alltägliche Abläufe und die diesen immanenten Prozesshaftigkeiten – Arbeit, Kinderbetreuung, soziales Miteinander etc. – verloren durch die Pandemie ihre beschworene Manifestation.

Ein großes Unglück? Oder unsere größte Chance? Ich entschloss mich am Audioprojekt festzuhalten, inhaltlich jedoch ein Stimmungsbild der pandemischen Zeit darstellen zu wollen. Anhand eines mit den Lehrlingen gemeinsam ausgearbeiteten Fragebogens haben wir mit 18 Mitarbeiter\*innen der Stadt Wien - Büchereien Interviews zum Thema „Corona“ durchgeführt. Das Ergebnis ist ein knapp zwölfminütiges Hörbild.

In der gemeinsamen Arbeit mit den Lehrlingen (ein Schreibworkshop samt Vortrag eines Sounddesigners, dem Erarbeiten der Fragen für die Interviews, der Durchführung einiger davon) und dem inhaltlichen Anliegen der Aufnahmen, stellten sich mir einige weitere Fragen – die nach der Bedeutung von Partizipation am Arbeitsplatz, demokratischen Arbeitsabläufen, kreativer Gemeinschaftlichkeit und der Notwendigkeit darum. Bibliotheken sind Orte der Information, Orte des Austauschs von Wissen – und in jedem Falle sind sie Orte der Begegnung. Wie wollen wir einander begegnen? Wäre die Bibliothek als Arbeitsplatz nicht ein wunderbarer Ort um partizipative, demokratische, kreative Begegnungen zu erproben? Besonders Auszubildende sollten dabei aus den Vollen schöpfen können.

# Inhalt

Einleitung.....	5
Leitfragen und Ziele .....	6
<b>Welche Voraussetzungen sind notwendig um Projekte mit Lehrlingen durchzuführen?</b> .....	6
<b>Partizipation und Mitbestimmung</b> .....	6
Arbeit neu denken .....	6
Wie kann Arbeit für uns alle gelingen.....	9
Gedankenexperimente .....	10
Was bedeutet dies für die öffentliche Bücherei und ihre Mitarbeiter*innen .....	11
<b>Warum ein Hörbild?</b> .....	13
<b>Partizipation durch Kreativität</b> .....	13
Das Format .....	13
<b>Warum das Thema „Corona“?</b> .....	15
<b>Von der Notwendigkeit einer gemeinsamen Aufarbeitung</b> .....	15
Projektplanung / Umsetzung .....	18
<b>Auf Suche nach der <i>gemeinsamen</i> Arbeit und wie alles anders kam</b> .....	18
<b>Viele Hürden aber es geht weiter</b> .....	19
<b>Workshop am 22. Oktober 2020 in der Hauptbücherei am Gürtel</b> .....	21
<b>Lockdown – wie soll man da Interviews durchführen?</b> .....	24
<b>Abschluss mit Hindernissen</b> .....	26
Ergebnisse und Wirkung .....	27
Reflexion .....	28
Literaturverzeichnis .....	29
Anhang .....	31
<b>Fotodokumentation – Workshop am 22.10.2020 in der Hauptbücherei am Gürtel</b> .....	31
<b>Fragebogen</b> .....	34
<b>Fotodokumentation – geführte Interviews</b> .....	36
<b>Fotodokumentation – Arbeit im Sounddesignstudio</b> .....	37

## Einleitung

Meine ursprüngliche Projektidee war die Erarbeitung eines Hörspiels gemeinsam mit den Lehrlingen der Stadt Wien Büchereien. Zunächst sollte in einem Schreibworkshop eine Story erarbeitet werden, dabei die Bücherei als Handlungsort eine wesentliche Rolle spielen. Dafür sollten unterschiedliche Schreibübungen versucht und eventuell auch eine erfahrene Autorin teilweise hinzugezogen werden. In einem weiteren Schritt sollte den Lehrlingen „Sounddesign“ nähergebracht werden, dabei auch mit einem professionellen Sounddesigner zusammengearbeitet werden. Auch das Erlernen von Praktiken (Aufnahme, Schnitt) wäre als ein Teil des gemeinsamen Projekts angedacht gewesen. Über mögliche Kooperationen habe ich ebenso nachgedacht.

Mit März 2020 und der Coronapandemie änderte sich mein Vorhaben. Aus der anfänglichen Idee eines „Klangnarrativs“ entwickelte sich die Absicht, ein „Hörbild“ entstehen zu lassen. Anhand von Interviews, geführt mit Mitarbeiter\*innen der Stadt Wien - Büchereien, sollte rein akustisch-auditiv zur zunächst grobumrissenen Thematik „Die Stadt Wien - Büchereien in Zeiten von Corona“ berichtet werden. Das gemeinsame Arbeiten mit den Lehrlingen konnte, wenn auch sehr erschwert, erhalten bleiben, auch ein Workshop zu Sounddesign konnte durchgeführt werden. Nähere Details zum konkreten Arbeitsablauf des Projekts werden ab Seite 17 ausgeführt.

Im Zentrum des Projekts, auch schon des ursprünglichen, soll die Ermöglichung von aktiver Teilhabe der Lehrlinge an einem künstlerischen, in die bibliothekarische Arbeit eingebetteten Prozess stehen. Dadurch eröffnen sich für die Auszubildenden einerseits neue Blickwinkel im Umgang mit Kunst und Kultur, welche sie in ihre bibliothekarische Arbeit (z.B. Vermittlungsarbeit) mit einfließen lassen können, andererseits bedeutet eine solche Teilhabe für diese Gruppe auch eine wichtige Voraussetzung für weitere, selbstbewusste Partizipation und Mitgestaltung von gesellschaftlichen und damit auch arbeitsrelevanten Prozessen. Ein unflexibles Ausbildungssystem gepaart mit einer Pandemie erschwerten das gemeinsame Arbeiten jedoch enorm.

## Leitfragen und Ziele

### Welche Voraussetzungen sind notwendig um Projekte mit Lehrlingen durchzuführen?

Wesentlich für mein Projekt war mein Anliegen, mit Auszubildenden der Stadt Wien - Büchereien aktiv zusammenzuarbeiten. Neben meinem grundsätzlichen Interesse als Kinder- und Jugendbibliothekarin mit jüngeren Menschen zu arbeiten, verstehe ich es nicht nur als Allgemeinpflicht, sondern auch als Notwendigkeit, Auszubildende bestmöglich in den jeweiligen Betrieb zu integrieren.

„Die Veränderung der Bildungsaspirationen von jungen Menschen zugunsten höherer Ausbildung bringen die Lehrausbildung zusätzlich unter Druck. Hinzu kommt, dass auf der Grundlage eines prognostizierten demografischen Rückgangs von Jugendlichen in Zukunft ein Fachkräftemangel erwartet wird.“<sup>1</sup>

Um eine Trendwende zu leisten, müssen wir die Ausformungen von Ausbildung und Arbeit neu erdenken und auch konkret umsetzen. Die Öffentliche Bücherei als Arbeitgeberin hat hier die Möglichkeit einer Vorreiterrolle. Das kann allerdings kein Projekt mehr für die Zukunft sein.

### Partizipation und Mitbestimmung

#### *Arbeit neu denken*

Wir leben in krisenhaften Zeiten. Klimawandel, Pandemie, Krieg, Inflation – das Wissen um Sicherheit gerät immer mehr ins Wanken. Vergangene Zeiten haben bewiesen – solche Momente der Unsicherheit nähren die Angst und bedrohen damit gleichzeitig die Demokratie. Um den Erhalt dieser zu sichern, müssen wir vor allem eines sein – demokratische Individuen. Und dass, so der allgemeine gesellschaftliche Konsens, sind wir ja auch. Nur wo haben wir das gelernt, beziehungsweise lernen wir, dies zu sein? Von Kindesbeinen an, mit dem Eintritt in die erste Bildungsinstitution, werden wir mit klar vorgegebenen Hierarchien konfrontiert. Natürlich gibt es die eine oder andere Aufweichung da und dort - hier mal einen Workshop, da mal eine Evaluierung. Grundsätzlich gute Tools, an der Hierarchisierung unserer Ausbildungs- und Arbeitswelt ändern sie jedoch kaum etwas. „Politisch sind wir alle Demokraten, in der Arbeitswelt akzeptieren wir die vermeintliche Notwendigkeit einer hierarchischen

---

<sup>1</sup> Lachmayr, Norbert: Die Lehre aus Sicht der Lernenden: Lehrlinge als neue Anspruchsgruppe im Qualitätsdiskurs beruflicher Lernprozesse. In: P. Schlögl, M. Stock, D. Moser, K. Schmid & F. Gramlinger (Hrsg.): Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand,... (S.241-252). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2017, S. 242

Ordnung.“<sup>2</sup> Damit befinden wir uns quasi in einem Dilemma. Wie sollen wir die Wende hin zu einer ökologisch, ökonomisch und gesellschaftlich gerechteren, demokratischen und damit bestehenden Zukunft schaffen, wenn uns unser jeweiliger Mikrokosmos (Privatleben, Ausbildung, Arbeit) vorgaukelt bestehende Strukturen möglichst wenig zu hinterfragen und als Maxime anzuerkennen?

„In einer Demokratie ein weitgehend unterwürfiges Leben zu führen, nur um ein möglichst guter Staatsbürger zu sein, birgt ebenfalls Unheil. Ist es realistisch, von jemandem, der sein Leben im Wachzustand fast ausschließlich in Unterwürfigkeit verbracht und der sich in einem solchen Umfeld Überlebens- und Selbsterhaltungsstrategien angewöhnt hat, zu erwarten, dass aus ihm oder ihr bei einer Gemeindeversammlung plötzlich ein couragiertes, unabhängig denkendes, Risiken eingehendes Musterbeispiel an individueller Souveränität wird? Wie bewegt man sich ohne Umschweife von einem Arbeitsplatz, an dem oft diktatorische Verhältnisse herrschen, hin zu einer Praxis demokratischer Bürgerschaft? Natürlich formt ein autoritäres Umfeld die Persönlichkeit tiefgreifend.“<sup>3</sup>

Um Veränderungen herbeizuführen, braucht es Mut, Risikobereitschaft, Engagement und vor allem eines – Solidarität. „Es genügt nicht, sich aufzuregen, wie ungerecht die Welt ist.“<sup>4</sup> Nur gemeinschaftlich ist Zukunft möglich.

„Demokratie muss gelebte Praxis sein, und es ist schwer vorstellbar, wie sie das sein kann, wenn die Arbeitswelt, also der zeitintensivste Ort sozialer Begegnungen erwachsener Menschen, nach einer komplett anderen Logik funktioniert.“<sup>5</sup>

Demokratie nach innen ist die Voraussetzung für Demokratie nach außen - dies gilt auch für die Kommune als Arbeitgeberin.

„Was wir tatsächlich brauchen, ist ein „taking back control“ im Sinne einer demokratischen Kontrolle der Wirtschafts- und Arbeitswelt. Und weil dies in einer globalisierten Welt nur noch bedingt durch das Auferlegen von Regeln „von außen“, durch demokratische Rahmensetzung, erfolgen kann, muss die Wirtschafts- und Arbeitswelt viel stärker als bisher „von innen“ demokratisiert werden [...]“<sup>6</sup>

Dabei handelt es sich nicht um erhofften „good will“ – sondern formuliert ein Erfordernis. Dauerkrisen (vor allem ökologische), die Digitalisierung unserer Arbeitswelt und davon geprägte Generationen fordern ein Umdenken. Mögliche Folgeszenarien sind nicht zuletzt Resignation („quiet quitting“), Erkrankungen (Burn-out), sozialer Unfrieden – der Verlust demokratischer Werte. Große Teile der jungen Generation weigern sich dieses Spiel noch mitzuspielen. Diesem demografischen Wandel muss augenblicklich Sorge getragen werden.

„Die junge Generation wurde in der Pandemie dazu angeregt, ihre Prioritäten neu auszurichten und abzuwägen. Die Stimmung der jungen Arbeitnehmer:innen: das Gefühl der Ungleichheit, Sorgen wegen der steigenden

---

<sup>2</sup> Herzog, Lisa: Die Rettung der Arbeit. Ein politischer Aufruf. München: Carl Hanser Verlag GmbH, 2019, S.144

<sup>3</sup> Scott, James, C: Applaus dem Anarchismus. Über Würde, gute Arbeit und Spiel. Aus dem Englischen von Werner Petermann. Wuppertal: Peter Hammer Verlag GmbH, 2014, S. 100

<sup>4</sup> Hessel, Stéphane: Engagiert euch! Berlin: Ullstein Verlag, 2011

<sup>5</sup> Herzog: Die Rettung der Arbeit. Ein politischer Aufruf. S.173

<sup>6</sup> Ebenda, S.21

Lebenserhaltungskosten, Klimawandel, Krieg und die Pandemie trüben den Blick in die Zukunft. Sie wünschen sich Arbeitgeber:innen die sich für Klimaschutz und Nachhaltigkeit authentisch einsetzen.“<sup>7</sup>

Die österreichische Bevölkerung wächst, dies ist aber nicht auf eine höhere Geburtenrate zurückzuführen, sondern auf die höhere Lebenserwartung. Dadurch ergibt sich auch eine herausfordernde Verschiebung von Transferleistungen.

„In allen demographischen Prognosen sinkt der Anteil der Personen im Haupterwerbsalter (20 bis 65 Jahre) langfristig [...]. Bis zum Jahr 2040 weisen die Prognosen Werte in einer Spanne von 52% bis 56% aus, bis zum Ende dieses Jahrhunderts liegt der Anteil in einer relativen Spanne zwischen 46% und 54%. [...] Kurz zusammengefasst werden die Menschen in Österreich in den nächsten Jahren länger leben und sind damit im Durchschnitt älter. Das führt, verstärkt durch den Beitrag der Babyboomer, zu einem Rückgang des Anteils der Personen im erwerbsfähigen Alter. [...] Voraussetzung für eine nachhaltige Finanzierung der Sozialsysteme ist eine möglichst umfassende Arbeitsmarktintegration der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.“<sup>8</sup>

Um unser Sozialsystem aufrecht zu erhalten, zu schützen, werden wir alle also auch noch länger arbeiten müssen. Gleichzeitig wird die Notwendigkeit von Sorgearbeit (Pflege) rapide ansteigen. Umso mehr wird es nötig sein, auf keine Erschöpfungskrise zuzusteuern. Diese Verschiebung muss aber keine Schiefelage bedeuten. Durch die Digitalisierung werden bestimmte Arbeitsabläufe keine humanen Ressourcen mehr benötigen, damit wird Potential u.a. frei für erforderliche Care-Arbeit und auch deren Bewertung.

„Ein längeres Leben in Gesundheit ermöglicht die Nutzung vielfältiger Potentiale, verstärkte Investitionen in Humanressourcen führen zu zunehmender Bildung, die wiederum mehr Entfaltung ermöglicht und gleichfalls eine Zunahme von Lebenszeit und Lebensqualität bewirkt. Auf diese Weise kann – entsprechend den ökonomischen Realitäten – auch der absehbare Rückgang des Erwerbspotentials zumindest teilweise ausgeglichen werden [...]. Die Zahl der zukünftigen 20- bis 65-Jährigen wird zwar abnehmen; diese werden dafür aber gesünder und gebildeter sein als frühere Generationen. Ihr Erwerbspotential bietet eine wichtige Chance, die zukünftig genutzt werden soll. Um diese Möglichkeit auch angemessen zu nutzen, bedarf es bereits heute zielorientierter Investments.“<sup>9</sup>

Arbeit bestimmt zu einem großen Teil unsere Identität und ist nicht bloß auf den reinen Erwerb ausgerichtet. Sie ist mitbestimmend für unsere Gesundheit, Wohlbefinden, ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Absicherung. Beruf meint auch Berufung – wenn wir also daran interessiert sind eine sichere, demokratische und hoffentlich sogar gerechtere Zukunft zu erleben, dann kommen wir nicht umhin, Arbeit und ihre Strukturen neu zu denken und zu verändern. Dafür braucht es uns alle. So weiter zu machen wie bisher, können wir uns schlichtweg nicht mehr leisten.

---

<sup>7</sup> Glaser, Lena Marie: Arbeit auf Augenhöhe. Die New Work Revolution: Kreativ denken, neue Wege wagen und die Arbeit der Zukunft solidarisch gestalten. Wien: Verlag Kremayr & Scheriau GmbH & Co.KG, 2022, S.55

<sup>8</sup> [https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:6375bc0a-d6a7-4c93-879e-b2e7acb13668/dokument\\_demographischer\\_wandel\\_22\\_11\\_2019\\_barrierefrei.pdf](https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:6375bc0a-d6a7-4c93-879e-b2e7acb13668/dokument_demographischer_wandel_22_11_2019_barrierefrei.pdf) (6.6.2022), S. 17-19

<sup>9</sup> Ebenda, S.33



### **Wie kann Arbeit für uns alle gelingen**

Wir alle kennen die Aussagen wie „Das war schon immer so!“ „Das haben wir bisher immer so gemacht!“. Veränderungen sind immer mit den unterschiedlichsten Ängsten verbunden. Oft werden bestehende Strukturen als gegeben und unveränderbar hingenommen, seien sie auch noch so sehr verkrustet, vermitteln sie jedoch ein Stück weit vermeintliche Sicherheit. Es bedarf vieler Ressourcen, solche Abläufe anzuzweifeln, sie erneuern zu wollen. Vor allem aber muss dies gelehrt und gelernt werden.

„Dabei sind die Skills der Zukunft weit weniger digital und technisch, als manche meinen. Vielmehr müssen wir als Individuen, Organisationen und Gesellschaft lernen, mit der ständigen Veränderung besser umzugehen und uns immer wieder neu zu erfinden. Dafür braucht es soziale und kreative Fähigkeiten, die bereits sehr früh zu unterrichten sind. [...] Während an den Universitäten und Schulen Konzepte der Vergangenheit vermittelt werden, sind Bildungseinrichtungen heute gefragt, ihre Lehrpläne und Unterrichtsinhalte an die veränderte Arbeitswelt und deren neue Anforderungen anzupassen. [...] Bei der Neuerstellung und Überarbeitung von Curricula der Bildungsinstitutionen sollten die Kompetenzen und Fähigkeiten der Zukunft vermittelt werden: Dazu zählen Lernen zu lernen, Selbstreflexion, Förderung des eigenen Wohlbefindens, Problemlösungsfähigkeit, kritisches, kreatives und vernetztes Denken, eigenverantwortliches und kooperatives Arbeiten, Selbstorganisation, Einfühlungsvermögen und Empathie, Teamfähigkeit, Wissensmanagement, Sicherheit im Umgang mit Krisen und ständiger Unsicherheit, gewaltfreie Kommunikation.“<sup>10</sup>

Arbeitgeber\*innen stehen hier in der Pflicht, mutig und vorbildlich voranzugehen und Lösungen anzubieten. Dazu sind Anstrengungen unumgänglich. Viele Organisationen, Institutionen und Betriebe wissen um die Notwendigkeit solcher Erneuerungen, schreiben sich auch groß die gefragten Schlagwörter auf die eigenen Fahnen – sei es „Nachhaltigkeit“, „Geschlechtergerechtigkeit“, „Partizipation“ etc.. Glaser schreibt hier vom *Innovationstheater*<sup>11</sup> - es braucht aber echte und ehrliche Umgestaltung – dazu entwirft sie zehn Gebote<sup>12</sup> für gute Führungskräfte:

Gebot 1: Hört euren Mitarbeiter:innen zu

Gebot 2: Lead by example – Lebt es vor

Gebot 3: Fördert Transparenz und vereinbart klare Regeln

Gebot 4: Schaut über den Tellerrand, geht neue Wege

Gebot 5: Bildet euch weiter, und lasst euch coachen

Gebot 6: Ladet eure Mitarbeiter:innen ein, Ideen einzubringen, auch die introvertierten

Gebot 7: Bietet Freiräume für Experimente und Kreativität

Gebot 8: Gestaltet eine Arbeitskultur, die auf Wohlbefinden, Gerechtigkeit und Vielfalt baut

Gebot 9: Investiert in eure (mentale, physische) Gesundheit und in die eurer Mitarbeiter:innen

Gebot 10: Fördert das Gemeinschaftsgefühl

<sup>10</sup> Glaser: Arbeit auf Augenhöhe. Die New Work Revolution: Kreativ denken, neue Wege wagen und die Arbeit der Zukunft solidarisch gestalten. S. 47-50

<sup>11</sup> Vgl.: Ebenda

<sup>12</sup> Ebenda, S.46

Dies sollte nicht mehr als Zukunftsmusik verstanden werden, der Arbeitskräftemangel kann ein Lied davon singen. Vertrauen in die Mitarbeiter\*innen und deren Fähigkeiten, Begegnung mit Empathie – dies sollte nicht mehr nur als leerer Slogan für nette Marketingaktionen herhalten, sondern als ständige, reale Praxis fungieren. Profitieren werden wir schlussendlich alle davon.

### **Gedankenexperimente**

Für kleine Veränderungen braucht es große Gedanken, als ein Spiel mit den Möglichkeiten. Auch das will gelernt sein und verlangt dazu die nötigen Freiräume. Wir lernen u.a. durch das Experiment. Daher stelle ich nun die sogenannte „*anarchistische Freübung*“<sup>13</sup>, entwickelt vom amerikanischen Politologen James C. Scott, anhand eines Beispiels dar:

Wir stellen uns eine Straßenkreuzung in einer von wenigen Autos frequentierten Gegend vor. Die Ampelschaltung für Fußgänger\*innen bleibt zu jeder Tageszeit die gleiche – egal ob viele Autos oder gar keine die Straße nutzen. Nun ergibt sich folgende Handlungsmöglichkeit, die im Kern gleichzeitig sogar einen Gesetzesbruch darstellt. Die Straße wird bei roter Ampel durch die Fußgänger\*innen überquert.

„[...] machen wir alle gerne den Fehler, sichtbare Ordnung mit funktionaler Ordnung und sichtbare Komplexität mit Unordnung gleichzusetzen. Das ist ein natürlicher und wie ich glaube schwerwiegender Fehler, der eng mit der Moderne zusammenhängt.“<sup>14</sup>

Die Sinnhaftigkeit jener (jeder) Regelung, jener (jeder) vorgegebenen Struktur kann also nicht nur hinterfragt, sie kann auch gebrochen werden.<sup>15</sup> Was ergibt sich aber daraus? James C. Scott spricht über dieses Gedankenexperiment mit einem seiner früheren Professoren. Dieser stellt Scott eine sehr wesentliche Frage: „*Wie verhält es sich aber wenn ein Kind an der Ampel steht?*“

Was ich damit aufzeigen möchte, ist die Erfordernis von vernetzten, analytischen Denkweisen, die Miteinbeziehung (Partizipation) aller Betroffenen aber auch Mut und Engagement. Nur auf diese Weise erreichen wir ein System welches für jede\*n das

---

<sup>13</sup> Scott: Applaus dem Anarchismus. Über Würde, gute Arbeit und Spiel. S. 28-29

<sup>14</sup> Ebenda, S. 71

<sup>15</sup> Dazu möchte ich Thomas Piketty zitieren: „Es ist denn auch wenig überraschend, dass es im Lauf der Geschichte immer wieder zur Verletzung dieser Regeln kommt. Der Weg zur Gleichheit ist reich an revolutionären Augenblicken, in denen Institutionen neu definiert werden, um einen sozialen und ökonomischen Strukturwandel möglich zu machen. Als sich 1789 die Generalstände versammelten, gab es keine Regel, die vorsah, dass sich eine Nationalversammlung selbst ausrufen und das Recht nehmen darf, die Privilegien des Adels abzuschaffen, die Enteignung des Klerus zu beschließen und dabei das jahrhundertalte Vetorecht dieser beiden privilegierten Stände mit Füßen zu treten. Keiner der seit 1789 in Frankreich vollzogenen Regimewechsel (etwa 10) hat sich an die Regeln des Vorgängerregimes gehalten. Aus: Piketty, Thomas: Eine kurze Geschichte der Gleichheit. München: Verlag C.H. Beck, 2022, S.126-127

annähernd Beste darstellt. Mit einer „work-to-rule“ – Einstellung und einem autoritären Führungsstil ist dies undenkbar. Um die notwendigen Veränderungen herbeizuführen, braucht es also unter anderem auch die Möglichkeit zu mehr freien, anarchistischen Denkübungen und auch dem Mut zur Verletzlichkeit. Manchmal muss man auch rote Ampeln überqueren.

### ***Was bedeutet dies für die öffentliche Bücherei und ihre Mitarbeiter\*innen***

Öffentliche Büchereien verstehen sich schon längst nicht mehr nur als Orte des reinen Wissens- sowie Informationstransfers. „Der dritte Ort“, Barrierefreiheit, Diversität – sind nur ein paar Schlagworte, mit welchen sich die Bücherei neu identifiziert. Von der Leseförderung, dem Maker Space hin zur gesellschaftlichen Teilhabe, wird versucht, durch das eigene Angebot gesellschaftlich relevante Brücken zu bauen. Das ist nicht nur zeitgemäß, sondern eine wichtige und unbedingt zu erfüllende Aufgabe. Kreativ, mit viel Know-how ausgestattet, allgemeinen Bedürfnissen nachspürend, gesellschaftspolitische Trends erkennend, soll so der u.a. auch kommunalen Funktion der öffentlichen Bücherei nachgekommen werden. Wie in vorangegangenen Kapiteln bereits versucht wurde zu zeigen, werden Orte des Wohlfühlens, des Experiments, der kreativen Entfaltung, der Barrierefreiheit (u.a. kein Konsumzwang) immer mehr an Bedeutung gewinnen – so auch die öffentliche Bücherei. Dem gegenüber steht eine budgetäre Stagnation, permanenter Personalmangel (u.a. durch die Bürokratie der Postenvergabe), Irrelevanz für politische Machthaber\*innen und nicht zuletzt strenghierarchische Kompetenzverteilung. Dies nicht als Dilemma (in diesem jeweiligen Mikrokosmos) zu bezeichnen, wäre bloßer Verdrängungsmechanismus. Um zukünftig notwendige Angebote leisten zu können, bedarf es nicht nur mehr Ressourcen (Budget, Personal), sondern erfordert auch hier eine demokratische Umstrukturierung einzelner Arbeitsabläufe sowie eine Restrukturierung (Verflachung, möglicherweise Auflösung) von Hierarchien. Es braucht mutige Führungskräfte („*Feel-good-Manager:in*“)<sup>16</sup>, die sich nicht scheuen, die damit verbundenen, politischen Anstrengungen zu verfolgen und die ihre Mitarbeiter\*innen als das anerkennen, was sie sind: Expert\*innen, denen auf Augenhöhe begegnet werden muss. Wir sitzen schließlich alle im selben Boot. *„Ob die Zukunft der Arbeit eine Dystopie sein muss oder ob wir der Utopie einer freien, gerechten und demokratischen Arbeitswelt näherkommen, liegt in unser aller Hand.“*<sup>17</sup> Das eine solche Veränderung nicht von

---

<sup>16</sup> Herzog: Die Rettung der Arbeit. Ein politischer Aufruf. S.45

<sup>17</sup> Ebenda, S. 76

heute auf morgen vonstattengehen kann, ist nicht zu leugnen, auch erschweren starre, kommunale Strukturen einen raschen Fortschritt. Demokratisierende Schritte von innen heraus sind jedoch jederzeit möglich und auch einfach umzusetzen. Konkrete Beispiele wären: das Bilden von Arbeitsgruppen (zu den unterschiedlichsten, arbeitsrelevanten Themen) mit Entscheidungskompetenz, deren Zusammensetzung einen Querschnitt der Beschäftigten abbildet; Transparenz und Kommunikation jeglicher Entscheidungen; Bedürfnisse zu erfragen, ernst zu nehmen und so gut es geht auch umzusetzen (der Wille dazu ist schon ein Signal an sich); Kompetenzverteilung (geteilte Verantwortung); Vertrauen (auch in spontane Zusammenarbeit); eine Fehlerkultur; fest implementierte Projektarbeiten mit Auszubildenden - kurzum Partizipation und Teilhabe auf Augenhöhe. Authentische Demokratie nach außen setzt eine solche nach innen voraus. Wenn sich öffentliche Büchereien als demokratische Institutionen, mit vielfältigem Angebot und den bereits genannten Skills (Know-how; kreativ; Gespür für Trends etc..) wirklich zukunftsfit beweisen wollen, ist eine institutionsinterne Restrukturierung unumgänglich. Zusammenfassend braucht es dafür aber nicht nur mehr Zeit und mehr Budget, sondern auch die gemeinsame Suche nach neuen Lösungen künftiger Arbeitswelten. Bedürfnisse anderer anzuerkennen beginnt damit, die eigenen anzunehmen.

„Die Positionierung als nachhaltige, attraktive Arbeitgeber:innen (Employer Branding) ist wichtig, um sich sichtbar zu machen und Mitarbeiter:innen zu finden. Doch Nachhaltigkeit in allen Facetten, ob ökologisch, sozial oder ökonomisch – erfordert, nicht an der Oberfläche zu bleiben, das Thema inhaltlich ernst zu nehmen, Budgets zur Verfügung zu stellen und die Mitarbeiter:innen strategisch und sinnvoll bei der Formulierung der Strategie und der Auswahl der Maßnahmen einzubinden.“<sup>18</sup>

Öffentliche Büchereien haben hier die große Chance eine Vorreiterrolle einzunehmen, als Vorbild für andere Institutionen und Organisationen zu fungieren. Steht unsere Arbeit doch absolut im Sinne des Gemeinwohls.

Mein Wunsch beziehungsweise Vorhaben, gemeinsam mit den Lehrlingen ein kreatives Projekt zu erarbeiten, verstehe ich bereits als kleinen Teil eines solchen Erneuerungsprozesses. Corona und ein unflexibles Ausbildungssystem erschwerte diese Absicht jedoch enorm.

---

<sup>18</sup> Glaser: Arbeit auf Augenhöhe. Die New Work Revolution: Kreativ denken, neue Wege wagen und die Arbeit der Zukunft solidarisch gestalten. S. 162

## **Warum ein Hörbild?**

### **Partizipation durch Kreativität**

Ich habe im vorangehenden Kapitel versucht aufzuzeigen, welche Grundprinzipien es unter anderem braucht, um zukünftige Arbeitswelten bewältigen zu können. Neben Partizipation und Empathie spielt dabei auch die eigene Kreativität eine entscheidende Rolle.

„Der Zugang zur eigenen Kreativität hilft dabei, für sich selbst ein besseres Arbeitsleben zu gestalten. [...] Neben Wissenschaft und Bildung bietet gerade die Kunst Perspektiven, Strategien, Methoden und Werkzeuge, um diese unbekanntere Zukunft der Arbeit zu begreifen und mitzugestalten.“<sup>19</sup>

Kreativität meint hier keineswegs nur eigenes, künstlerisches Schaffen, sondern vor allem kreative Ansätze zur Problemlösung, kreatives Mitgestalten unterschiedlichster Arbeitsabläufe und auch kreative Visionen. Als Bibliothekar\*innen stellen wir Wissen und Information zur Verfügung, doch ist dies mittlerweile nur ein kleiner Bruchteil unserer Arbeit. Dazu sollen wir auch Kompetenzen als Sozialarbeiter\*innen, Bildungsvermittler\*innen, Animateur\*innen, Veranstaltungsmanager\*innen, Kommunikationsexpert\*innen etc. aufweisen – die Liste ist lang. Um das alles unter einen Hut zu bringen, müssen wir vor allem eines sein – kreativ und lernwillig. Um diese Kompetenzen, dieses Wissen zu erlangen beziehungsweise aufrecht zu erhalten und zu erneuern, braucht es neben Fortbildungen für Mitarbeiter\*innen (im Sinne des lebenslangen Lernens) auch eine Implementierung solcher Qualifizierungen in den Lehrplan für Auszubildende.

„[...] zeigt sich beispielsweise, dass gute Ausbildungsbedingungen dazu führen, dass die Lehrlinge sich gut auf ihre zukünftigen Facharbeitertätigkeiten vorbereitet fühlen, ihre berufliche Zukunft zuversichtlich einschätzen und sich ihr Interesse am jeweiligen Beruf noch weiter gestärkt hat.“<sup>20</sup>

Auch dies erfordert wiederum mehr Zeit, mehr Budget und den dafür notwendigen, politischen Willen. Ausführungen über eine notwendige, gesamtgesellschaftspolitische Aufwertung des Lehrberufs würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

### **Das Format**

Der Wunsch, trotz der pandemischen Umstände auditiv zu arbeiten, blieb aus mehreren Gründen bestehen. Das Format bietet eine große Gestaltungsfreiheit, ermöglicht freies Experimentieren und viel Platz für kreative Entfaltung. Die Anzahl der Mitarbeitenden kann gut variiert, Aufgabenfelder flexibel verteilt werden. Viele Vorteile auch für eine von der Pandemie gebeutelte Zeit. Zahlreiche Arbeitsschritte, wovon

---

<sup>19</sup> Glaser: Arbeit auf Augenhöhe. Die New Work Revolution: Kreativ denken, neue Wege wagen und die Arbeit der Zukunft solidarisch gestalten. S. 92

<sup>20</sup> Lachmayr: Die Lehre aus Sicht der Lernenden: Lehrlinge als neue Anspruchsgruppe im Qualitätsdiskurs beruflicher Lernprozesse. S. 250

jeder einzelne, relevante Erfahrungswerte für bibliothekarisches Arbeiten meint, sind hier materiell gebündelt. Das Erstellen von wesentlichen Fragestellungen (schriftlich), die Aufnahme und Abnahme der Interviews (Sprech- und Sprachtechnik, die Arbeit mit Aufnahmeegeräten) und schließlich die Anordnung und das Arrangement der Tonaufnahmen (Arbeit mit Soundprogrammen, Schnitttechnik). Neben der technischen Wissensaneignung, wird die eigene Wahrnehmung tonaler Eindrücke geschult und sensibilisiert, sowie dramaturgisches Arbeiten und die daraus erworbenen Skills ermöglicht. Auch der inklusive Charakter des Mediums muss genannt werden.

„Die aufs Akustische beschränkten Signale verlangen ihre ästhetische Entgrenzung durch die Vorstellungskraft. Insofern ist das Hörspiel eine vollwertige, anspruchsvolle Kunstform, die insbesondere Menschen, denen der Sehsinn fehlt, ohne Verluste zugänglich ist.“<sup>21</sup>

Was hier für das Hörspiel gilt, lässt sich auch auf das Hörbild – „*eine Kombination aus Bericht und dramatischer Handlung gestaltete Wortsendung [...]*“<sup>22</sup>, umlegen. Durch den ständigen technischen Fortschritt und damit einhergehenden, sich permanent weiterentwickelnden Möglichkeiten, ist das Format auch für jüngere Menschen immer wieder vielfältig attraktiv. Auch dieser Umstand verleiht dem Medium größere Barrierefreiheit.

Die mögliche Aneignung diverser Verfahren, technisch sowie intuitiv, experimentelles Arbeiten, das Moment der Inklusion sowie der Modernität sind es also warum es mir ein Anliegen war, gemeinsam mit unseren Lehrlingen an einem auditiven Projekt zu arbeiten.

„Wichtiger aber ist noch, daß es sich wendet an das Gemeinsame in allen Menschen: an die Summe von Wissen und Erfahrung, die ein jeder mit jedem gemein hat. Daraus holt es seine Bausteine, die es zu Mustern zusammensetzt, zu immer neuen Mustern voller Schönheit und Bedeutung.“<sup>23</sup>

---

<sup>21</sup> Wulf, Philipp J.: Das Hörspiel als Medium für die ästhetische Inklusionsarbeit. 2021. In: KULTURELLE BILDUNG ONLINE:

<https://www.kubi-online.de/artikel/hoerspiel-medium-aesthetische-inklusionsarbeit>  
(letzter Zugriff am 24.02.2022)

<sup>22</sup> <https://www.duden.de/rechtschreibung/Hoerbild> (letzter Zugriff am 17.02.2023)

<sup>23</sup> Hirche, Peter: Rede zum Hörspielpreis der Kriegsblinden. In: Schöning, Klaus (Hg.): Schriftsteller und Hörspiel. Regem zum Hörspielpreis der Kriegsblinden (63-68). Königstein/Ts.: Athenäum, 1981. S. 63f.

## **Warum das Thema „Corona“?**

### **Von der Notwendigkeit einer gemeinsamen Aufarbeitung**

Wie bereits mehrfach geschildert, kam ich von dem Anliegen, ein gemeinsames Hörspiel (rein fiktional) zu produzieren fast zwangsläufig ab. In der anfänglichen Coronazeit, geprägt durch Isolation, Unsicherheit und Unwissen um die Lage der Pandemie und deren langfristigen Auswirkungen für uns alle, erschien es mir fast unmöglich, dies für meine Arbeit und das Projekt auszublenden. Unser aller Leben war aus den Fugen geraten. Neben der Gefährdung von Gesundheit und Leben von Menschen durch das Virus, sahen wir uns auch mit der Schädigung von Grund- und Freiheitsrechten konfrontiert. Bildungseinrichtungen blieben geschlossen, Arbeit war nur partiell durchführbar, es gab Kontakt- und Versammlungsverbote.

„Das gesamte private, soziale, kulturelle, religiöse und in weiten Teilen auch wirtschaftliche Leben eines ganzen Landes mit 83 Millionen Einwohnern<sup>24</sup> war betroffen und kam weitgehend zum Erliegen – mit dem Ziel, Gesundheit und Leben zu schützen.“<sup>25</sup>

Beinahe alles, was wir davor als Routine betrachteten, uns unseren Alltag strukturierte und unser gewohntes Leben aufrechterhielt, war von einem Tag auf den anderen nicht mehr greifbar. Fast drei Jahre lang sahen wir uns in permanenter Alarmbereitschaft und damit im Ausnahmezustand. Später noch dazukommend - ein Krieg mitten in Europa, Energieengpässe, Inflation etc., ein großes Fragezeichen, was unsere, gemeinsame Zukunft bedeutet.

Auch die Mitarbeiter\*innen der Stadt Wien - Büchereien sahen sich mit einer Aushebelung aller davor geltenden Praktiken konfrontiert. Alle Standorte (38 Zweigstellen) wurden geschlossen, der eigentlichen Funktion, dem Medienverleih, konnte nicht mehr nachgekommen werden. Relativ rasch wurde die Möglichkeit, sogar kostenlos, Literatur für (fast) alle über die virtuelle Bücherei zugänglich zu machen, geschaffen.

„Im ersten Lockdown im März 2020 hatten die Stadt Wien – Büchereien die Aufgabe, allen Wiener\*innern [sic!] ihre vielfältigen Angebote weiter zugänglich zu machen. Da ein Besuch der Standorte nicht möglich war, wurden diese in den virtuellen Raum verlagert.“<sup>26</sup>

Dieses Angebot wurde auch zahlreich in Anspruch genommen.

---

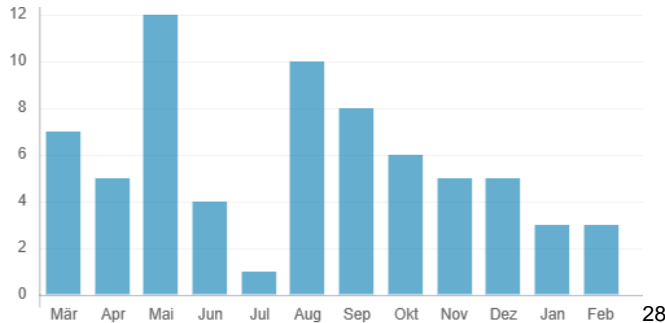
<sup>24</sup> Deutschland

<sup>25</sup> Gössner, Rolf: Gedanken und Thesen zum Corona-Ausnahmezustand und seinen Folgen. In: D.F. Bertz (Hg.): Die Welt nach Corona. Von den Risiken des Kapitalismus, den Nebenwirkungen des Ausnahmezustands und der kommenden Gesellschaft. Berlin: Bertz + Fischer Gbr, 2021. S.106-107

<sup>26</sup> Schneider, M. M. M. und Volf, P.-P. (2021) „Wir gehen viral! Die Stadt Wien – Büchereien im ersten Lockdown“, *Mitteilungen der Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare*, 73(3-4), S. 473–478. doi: 10.31263/voebm.v73i3-4.5355.

„Mehr als 15.000 Menschen waren binnen weniger Tage eingeschrieben und konnten sich im Lockdown an den virtuellen Angeboten bedienen. Die Ausleihzahlen im April 2020 verdoppelten sich auf über 100.000, PressReader und Austria Kiosk erlebten die höchsten monatlichen Zu-griffe bisher.“<sup>27</sup>

## DOWNLOADS:



Die Tatkraft vieler Mitarbeiter\*innen konnte dies trotz der Umstände ermöglichen. Auch gelang es Veranstaltungen für alle Altersgruppen in den virtuellen Raum zu verlegen und zu etablieren, um so eine Nutzer\*innenbindung aufzubauen beziehungsweise bestehen zu lassen.

„Neue Nutzer\*innen konnten durch die systematische Bespielung weiterer vorhandener (YouTube<sup>3</sup>, Podcasts<sup>4</sup>) sowie neuer Kanäle (Instagram<sup>5</sup>) gewonnen werden. Rasch riefen die Büchereien eine Schiene von Online-Lesungen unter dem Titel „Corona-Lesungen“ ins Leben. Das Format bestand aus einer Mischung von Lesung und Interview mit österreichischen Autor\*innen. Um ein durchgängiges Programm (bis zu 3 Lesungen/Woche) zur Verfügung stellen zu können, wurde auf Initiative der Büchereien eine Kooperation mit Alter Schmiede, Österreichischer Gesellschaft für Literatur und dem Hauptverband des Buchhandels eingegangen. [...] den Zuspruch zu ihren bestehenden Online-Kanälen deutlich ausbauen und neue Kanäle etablieren. Gesamt verfügen die Social-Media-Kanäle der Büchereien mittlerweile über rund 85.000 Abonnent\*innen. Die Reichweite geht in die mehreren 100.000.“<sup>29</sup>

Soweit eine Erfolgsgeschichte in krisenhaften Zeiten, welche sogar mit dem „Goldenen Staffelholz“ der Stadt Wien ausgezeichnet wurde. Mit den schrittweisen Öffnungen (dazwischen immer wieder Lockdowns) musste immer wieder flexibel und angepasst auf die jeweiligen Bedürfnisse reagiert werden. Mit Click & Collect konnte einer teilweisen Öffnung begegnet werden. In beinahe allen Zweigstellen konnten Medien (bis zu 20 Stück) kostenlos vorbestellt und unter Einhaltung der jeweiligen Maßnahmen (z.B. FFP2-Maske) abgeholt werden. Vom Waschen der Medien, Personenbeschränkungen und der Überprüfung dieser, vom verkürzten Aufenthalt der Leser\*innen in den Büchereien, vom Gesichtsschild, der Maske und den Handschuhen – dem temporären Verlust beinahe jeglicher kollegialen Begegnung – all dem wurde mit viel Flexibilität und Durchhaltevermögen durch die Mitarbeiter\*innen der Stadt Wien

<sup>27</sup> Schneider, M. M. M. und Volf, P.-P. (2021) „Wir gehen viral! Die Stadt Wien – Büchereien im ersten Lockdown. S.474

<sup>28</sup> Vgl.: Ebenda

<sup>29</sup> Ebenda S. 475



- Büchereien erfolgreich begegnet. Nach außen hin hat also alles geklappt, das Angebot konnte weitestgehend erfolgreich transportiert werden und fand damit auch seinen dementsprechenden Anklang.

Wie aber wirkte und wirkt diese pandemische Krise mit all ihren Effekten nach innen hinein? Wie ging und geht es den Mitarbeiter\*innen in dieser unsicheren Zeit? Was bedeutete diese Zeit für Mitarbeiter\*innen mit Kindern, für Alleinstehende, für Mitarbeiter\*innen mit Vorerkrankungen oder kranken Angehörigen, für sehr junge Mitarbeiter\*innen (Lehrlinge)? Wie erlebten sie diese Zeiten ununterbrochener Unsicherheit gepaart mit ständig geforderter Flexibilität? Hat sich ihre Vorstellung von Arbeit und ihre Einstellung dazu geändert? Sehen sie darin möglicherweise auch einen Gewinn, eine Chance für eine positive Veränderung? Diese Fragen und viele mehr stellte und stelle ich mir permanent selbst und suchte einen Austausch. Mit dem für mich anstehenden Projekt ergab sich somit die Möglichkeit, einen solchen Dialog herstellen zu können. Um weiteren krisenhaften Zeiten vorzubeugen, müssen bestehende und vergangene auch ihre Aufarbeitung finden.

„Nichtsdestotrotz ist eine historische Wahrheit, dass die großen strukturellen Transformationen der Gesellschaft in der Geschichte häufig das Resultat tiefer sozialer Krisenkonstellationen wie Wirtschaftskrise oder Krieg waren, weil diese ein Business-as-usual verunmöglichten. Krisen sind also tatsächlich gefährliche Wendepunkte, aber insofern diese geschichtsoffen sind, bieten sie eben auch Chancen für eine Entwicklung hin zum Besseren.“<sup>30</sup>

Im gemeinsam gestalteten Hörbild sollten die Stimmen der Mitarbeiter\*innen ihr Gehör finden, diese Zeit für die Stadt Wien - Büchereien damit auch ein Stück weit ihre Dokumentation finden.

---

<sup>30</sup> Solty, Ingar: Krise als Krise / Krise als Chance. Wie aus dem Elend der Gegenwart eine neue demokratischere, sozialere und ökologischere Produktions- und Lebensweise entstehen könnte. In: In: D.F. Bertz (Hg.): Die Welt nach Corona. Von den Risiken des Kapitalismus, den Nebenwirkungen des Ausnahmezustands und der kommenden Gesellschaft. Berlin: Bertz + Fischer Gbr, 2021. S.672

## **Projektplanung / Umsetzung**

### **Auf Suche nach der *gemeinsamen* Arbeit und wie alles anders kam**

Im Jänner 2020 trat ich zunächst mit den Lehrlingsbeauftragten für die Stadt Wien - Büchereien, Lucia Laschalt und Katharina Heiß-Kienberger, in Kontakt und schilderte mein Vorhaben, gemeinsam mit den Lehrlingen ein Hörprojekt erarbeiten zu wollen. Diese waren von Beginn an sehr angetan von der Idee, die Lehrlinge in ein solches Projekt miteinzubeziehen und sicherten mir ihre volle Unterstützung dabei zu (die Schwierigkeit von Zeitressourcen für die Lehrlinge war auch schon zu diesem Zeitpunkt ein Thema). Zeitgleich überlegte ich mir, welche anderen, externen Expert\*innen ich gerne mit ins Boot holen würde. Die Arbeit am Text, in Form von Schreibworkshops, wollte ich gemeinsam mit der Autorin Nadine Kegele durchführen. Durch meine vorangegangenen Tätigkeiten (meine Arbeit am Schauspielhaus Wien von 2010 bis 2012 sowie meine Aufgabe als Planerin für Abendveranstaltungen in der Bücherei Weisselbad von 2017 bis 2020) konnte ich bereits viele Kontakte zu Künstler\*innen knüpfen, so auch zu dieser Autorin. Auch hier wurde mir sofort großes Interesse, an dem Projekt mitarbeiten zu wollen, bekundet. Sound sollte jedoch das künstlerische Herz der Arbeit abbilden, daher suchte ich den Kontakt zu dem Sounddesigner, Regisseur und Musiker Wolf-Maximilian Liebich<sup>31</sup>. Dieses Betätigungsfeld (Sounddesign) stellte ich mir auch als unglaublich spannend für die Lehrlinge vor, ist dessen konkrete Aufgabenspanne wohl nicht allzu bekannt. Auch hier erhielt ich rasch eine Zusage. Weiters überlegte ich mir die Möglichkeit, mit anderen Institutionen zu kooperieren – Wien Xtra mit all seinen Angeboten, was Medienarbeit betrifft, erschien mir als ein großer Gewinn für eine Zusammenarbeit. Erfreulicherweise wurde meinem daraufhin erstellten Projektantrag sowohl von meiner Arbeitgeberin, den Stadt Wien - Büchereien, als auch durch den BVÖ stattgegeben.

Noch bevor ich die Lehrlinge kontaktieren konnte und diesen mein Vorhaben mit aller Motivation schildern konnte, kam Freitag der 13. März 2020 und damit die Verkündung durch die österreichische Bundesregierung, dass ab dem 16. März ein bundesweiter Lockdown vorherrschen wird. Mit einem Schlag saß ich mit zwei Kindern (einem Kindergartenkind und einem Volksschulkind) samt Mann zuhause, wusste nicht, wie alles weitergehen sollte, kämpfte mit den unterschiedlichsten Ängsten, versuchte

---

<sup>31</sup> <https://wmliebich.com/>

meinen Kindern trotz aller Umstände Glück und Struktur zu vermitteln und legte damit das Hörprojekt erstmal gedanklich auf Eis.

### **Viele Hürden aber es geht weiter**

Erst mit Ende Mai erwachte ich aus der ersten Schockstarre und sah mich in der Lage das Projekt weiterzuverfolgen. Wie schon in vorangegangenen Kapiteln ausgeführt, änderte ich mein Vorhaben zumindest inhaltlich. Interviews mit Mitarbeiter\*innen, Sounds aus der Bücherei, mit der Thematik der Pandemie in der Hauptrolle sollten zukünftig das Hörprojekt bestimmen. Nach der Zustimmung der inhaltlichen Änderung durch die Leitung, kontaktierte ich endlich die Lehrlinge. Aus den, vor dem ersten Lockdown, sechs möglichen Teilnehmer\*innen blieben noch vier übrig, drei davon weiblich, einer männlich<sup>32</sup>. Die restlichen zwei Lehrlinge schieden aus dem Dienst der Stadt Wien - Büchereien zwischenzeitlich aus. In meiner ersten Mail schilderte ich den Lehrlingen mein Vorhaben und gab diesen auch gleich eine erste Aufgabe. Sie sollten sich dabei Zeit nehmen, um über den ersten Lockdown, die Pandemie im Allgemeinen und ihre eigene Rolle darin nachzudenken, ihre Gedanken dazu zu Papier bringen. Fragen die zur Anleitung dienten waren unter anderem: *Wie habt ihr euch gefühlt, als ihr von dem Lockdown erfahren habt? An was habt ihr dabei zuerst gedacht? Hattet ihr Angst? Von wem hattet ihr davon erfahren? Wo wart ihr in diesem Moment? Es gibt keine falschen Rückmeldungen. Alles ist von Bedeutung und richtig!* Es kamen der Reihe nach vier Zusagen beim Projekt mitwirken zu wollen und auch vier spannende Beiträge fanden Eingang in mein Postfach.

Ich möchte aus jedem Text einen kurzen Auszug zitieren<sup>33</sup>:

„Die Ruhe vor dem Sturm. Um ehrlich zu sein habe ich die Situation anfangs nicht deutlich ernst genommen. [...] Man denkt sich (ich eingeschlossen) das sowas doch nur in Filmen und Büchern passieren wird. Wieder falsch gedacht, denn wir sind gerade mitten drinnen und ich habe mich noch nie so nutzlos gefühlt. [...] Meinen Eltern ging ich auch schon auf die Nerven, aber ich wusste nicht wie ich damit anders hätte umgehen sollen. Ziemlich ironisch eigentlich, eine Woche vor dem Lockdown machte ich mir nicht so viele Gedanken und jetzt ist es teilweise das einzige an was ich denken kann.“

„Als ich vom Lockdown erfahren habe, hatte ich schon etwas Angst und Respekt vor der ganzen Situation. [...] Außerdem habe ich mir viel Gedanken über die Verbreitung gemacht und wie alles sein würde, wenn die Ausgangssperre wieder aufgehoben wird.“

„Ich habe mich nicht gut gefühlt. [...] Die Dinge an die ich zuerst gedacht habe: Was ist mit meiner Ausbildung? Werde ich vielleicht gekündigt? Was ist wenn jemand aus meinem Freundes- oder Familienkreis daran erkrankt?“

„Tjap was soll ich sagen, wie habe ich mich gefühlt als ich davon erfahren habe? Eigentlich nicht wirklich wie als wäre es das Ende der Welt. [...] Ich hatte nicht wirklich etwas gegen die ganzen Sachen einzuwenden, es war ja immerhin notwendig um andere und mich selbst zu schützen. [...] Ich bin ein ziemlicher Videospiele Junkie

---

<sup>32</sup> Zwei Teilnehmer\*innen befanden sich zu diesem Zeitpunkt im ersten Lehrjahr, die anderen zwei im zweiten Lehrjahr.

<sup>33</sup> Jeglicher Textbeitrag durch die Lehrlinge wird anonymisiert und wortgetreu zitiert. Belege dazu befinden sich im von mir dokumentierten Mailverkehr.

sozusagen, und gerade in der ersten Woche des Lockdowns kam mein Lieblingsspiel, Doom Eternal, raus. Also wusste ich, ich hätte mehr als genug Zeit das Spiel komplett auszukosten. [...] Die letzten zwei Tage vor dem Lockdown machten mich ein wenig unsicher [...] Ich bin aber schließlich am Dienstschluss relativ normal einfach nachhause gefahren und habe ein paar Metal Tracks von Doom zum Entspannen gehört.“

Dieser erste Kontakt, die ersten schriftlichen Beiträge durch die Lehrlinge halfen mir dabei, ein Gespür für unser weiteres Zusammenarbeiten zu entwickeln. Wie textsicher sind die Teilnehmer\*innen, über welche schriftsprachlichen Fähigkeiten verfügen sie, welche Themen stellen sie für sich in den Mittelpunkt? Ich war begeistert ob der Vielfalt und ihrer Offenheit.

Der Sommer 2020 nahte in raschen Schritten, ein Treffen während der heißen Monate ließ sich aufgrund der unterschiedlichen Urlaubsantritte nicht vereinbaren. Um die Zeit bis in den Herbst zu überbrücken und den Anschluss nicht zu stark zu verlieren, überlegte ich mir für die Sommermonate zwei weitere schriftliche Aufgaben, welche die Lehrlinge erfüllen sollten. Damit sollte ein erster Zugang zu möglichen Fragestellungen für die bevorstehenden Interviews, ein Verlust von Scheu vor dem Spiel mit Sprache und ihrer Möglichkeiten (auch der Lüge) erreicht werden. Spaß und Kreativität standen dabei an oberster Stelle. Immer wieder betonte ich in der Kommunikation, dass es bei der Erfüllung der Übungen keine Fehler gäbe und ich mich über jeglichen Text ihrerseits sehr freue. Der Ausdruck von Wertschätzung und die Stärkung des Selbstbewusstseins waren für mich stets von großer Bedeutung.

### 1) Fragenkatalog

Schreibt einen Text (eine A4 Seite) welcher nur aus Fragen besteht. Die Leitfrage welche euch als Hilfe dienen kann, ist: „Wie fühlt sich für mich die Corona Situation an?“ – Fällt einem beim Schreiben keine neue Frage ein, wiederholt man die Leitfrage so lange, bis wieder eine neue Frage entsteht. Die Fragen müssen nicht logisch oder verständlich sein und können sich auch an „jemanden“ (den ihr euch vorstellt) richten.

### 2) Lügeninterview

Hier bitte ich euch einen/eine Interviewpartner\*in zu suchen (Freunde, Verwandte, Arbeitskolleg\*innen etc.). Die Spielregel lautet: Beantworte alle Fragen mit einer Lüge. Überlegt euch einen Fragenkatalog mit 15 Fragen. Wie z.B.: „Wie heißt du?“ „Wo lebst du?“ „Fürchtest du dich vor einer zweiten Coronawelle?“ etc. Die Lügen müssen nicht originell sein. Die erste Antwort zählt. Wichtig dabei ist, dass sich die Fragen aufeinander beziehen, sowie auch die Antworten. Es muss quasi eine „stimmige“ Lügengeschichte dabei entstehen. Wenn ihr Lust habt könnt ihr dies auch mit mehreren Personen machen – damit wir mehr „Lügengeschichten“ schlussendlich haben. Ihr könnt dabei auch selbst interviewt werden. Wichtig ist, dass die Antworten genau notiert werden. Ihr könnt also Fragebögen erstellen – das wäre wahrscheinlich das Einfachste.

Zu diesem Zeitpunkt war auch bereits das erste Treffen (Schreibworkshop sowie Arbeit mit dem Sounddesigner) für den 22. Oktober 2020 beschlossen worden. Zeitgleich sendete ich auch ein Mail an alle Mitarbeiter\*innen der Stadt Wien Büchereien aus. Darin erzählte ich von meinem Projektvorhaben und erbat um freiwillige Meldungen für

die Interviews. Insgesamt meldeten sich 26 Mitarbeiter\*innen aus unterschiedlichen Bereichen (19 weiblich, 7 männlich). Davon werde ich noch in den Folgekapiteln detaillierter berichten.

Am Ende des Sommers trudelten die ersten Beiträge der Lehrlinge bei mir ein – auch hier möchte ich gerne einige Auszüge zitieren.

#### Ad Fragenkatalog:

„Hat irgendwer Schuld? Hättest du gern jemand anderen dabei? Weißt du wie es anderen geht? Willst du frei sein?“

„Wie wird die Zukunft sein? Wird das Tragen von Masken bestehen bleiben? Werden wir ab sofort mehr auf unsere Mitmenschen achten? Wenn ja, würden wir diesmal anders handeln? Was wäre anders? Wurden sie gekündigt? Sind sie arbeitslos?“

„Was haltest du von den ganzen Verschwörungstheorien rund um den Virus? Wie fühlst du dich, wenn deine Mitmenschen sich nicht an die Covid-Gesetze halten? Gibt es irgendwen du während des Lockdowns besonders vermisst hast? Denkst du, dass die Dinge jemals wieder zur Normalität zurückkehren werden?“

„Wird unsere Infrastruktur erhalten bleiben? Werden sich die Leute überhaupt an die Regeln halten, die unsere jetzige Gesellschaft hat? Wie soll ich meine Zeit verbringen? Soll ich vielleicht ein wenig Sport machen und weniger essen, oder einfach drinnen sitzen, meinen Schlafrhythmus komplett ausradieren und bis spät in die Nacht am Computer sitzen und mir den Pizza Service jeden Tag bestellen? Wenn man vom Teufel spricht, wo ist meine Pizza? Warum können sich die Leute nicht einmal auf etwas einigen, und auch auf andere achten und was mit ihnen passiert?“

#### Ad Lügeninterview:

„Befürchtest du, dass eine zweite Welle kommen wird? – Ich vermute, dass eine zweite Welle kommen wird, jedoch hoffe ich, dass ich mich irre.“

„Wie ist es ihnen mit ihrer Schul- oder Arbeitssituation gegangen? – Habe derzeit keinen Job, wurde gefeuert.“

„Wie würdest du reagieren, wenn ein enger Bekannter/Freund dir erzählt, dass er erkrankt ist? – Ich würde ganz normal reagieren. Ist ja nichts dabei, nur eine einfache Erkältung, die wieder weggeht.“

„Wie war dein Verhältnis zu deinen Eltern in dieser Zeit, immerhin wart ihr ja zusammen eingesperrt? – Hätte besser gewesen sein können, aber zum größten Teil habe ich mich in meinem Zimmer verkrochen und bin hin und wieder zum Spar gegangen. Ein wenig geredet haben wir, aber ich hatte nicht wirklich das Verlangen danach.“

Die Texte waren teilweise sehr ausführlich und von großer Offenherzigkeit geprägt, auch wurde schon großartig versucht dabei sprachlich zu experimentieren – ich erachte diese Beiträge als sehr wertvoll.

#### **Workshop am 22. Oktober 2020 in der Hauptbücherei am Gürtel**

Über den Sommer traf ich mich immer wieder, beziehungsweise blieb im regen Austausch mit der Autorin und dem Sounddesigner, um über das Projekt zu sprechen, Ideen auszutauschen und auch um mir Techniken der Aufnahme anzueignen. Mit einem kleineren Aufnahmegerät (Zoom – H5) nahm ich dann auch schon immer wieder Sounds in der Bücherei auf und spielte dabei mit den auditiven Möglichkeiten. Ebenso arbeitete ich bereits an der Erstellung des Fragebogens für die Interviews. Ich schickte auch Textmaterial der Lehrlinge an die Autorin und den Sounddesigner, damit die beiden sich schon vorab auf das Treffen im Herbst ein wenig einstimmen konnten.

Auch hier kam es aber anders als geplant. Sich ankündigender Nachwuchs und damit eine größere Angst vor Ansteckung ließ die Autorin vom Projekt abspringen. Ich entschloss mich, keinen Ersatz zu suchen, sondern die Schreibübungen selbst anzuleiten (zumal hatte ich in dem Bereich bereits Vorerfahrungen gesammelt)<sup>34</sup>. Dann kam endlich der Oktober und das Treffen konnte tatsächlich stattfinden. Drei Stunden wurden uns (den Lehrlingen und mir) dafür zur Verfügung gestellt.

Die Anwesenden waren: Wolf-Maximilian Liebich (Sounddesign), Martina Adelsberger<sup>35</sup> (Öffentlichkeitsarbeit), die vier Lehrlinge und ich. Zur Einstimmung, Auflockerung und zum Ankommen wählte ich drei, recht breit gegriffene Fragen für eine Vorstellungsrunde. „*Wer bin ich? Woher komme ich? Warum bin ich hier?*“ Anschließend erprobten wir eine kurze Schreibübung (fünf Minuten) in Form eines stream of consciousness (Bewusstseinsstrom). Dabei gab es keinerlei Vorgaben, die Lehrlinge brachten ihre Gedanken ohne vermeintliche Ordnung auf Papier. Ziel dieser Übung war neben der Einstimmung auf den kreativen Teil des Workshops auch, die Lehrlinge zum freien Ausdruck zu ermutigen. Die dabei entstandenen Texte sind handschriftlich, dennoch möchte ich kurze Auszüge davon zitieren:

„Corona. Was soll mir dazu einfallen außer, dass es einfach jedem alles verdorben hat. Klar wir haben uns das nicht ausgesucht, aber irgendwie denke ich, dass es Absicht war. [...] Naja hört sich jetzt etwas crazy an.“

„-ich möchte meine Lehre abschließen; - in meiner Traumbücherei arbeiten; -falls es nochmal zu einem Lockdown kommt, will ich mal unbedingt richtig ausmisten;“

„Ich sitze hier und warte das es kommt. Da ist es nun und beginnt alles in meinem Kopf zu übernehmen. [...] Ich drücke den Abzug, Blut fließt wie Regen, Körperteile fliegen umher, Knochen knacken. Es gibt mir Schutz und Isolation, der Virus wird nicht lange währen, doch Doom ist ewig.“

„Desinfektionsmittel, Hygienemaßnahmen, Händewaschen 20 Sekunden, zuhause bleiben, Lockdown, Homeschooling, Zoom, Großeltern nicht sehen, Politiker“

Alle Lehrlinge brachten ihre Gedanken in Zusammenhang mit Corona zu Papier, dabei gab es dafür keinerlei Anregung. Dies liegt bestimmt einerseits an der Thematik des gesamten Projekts, andererseits zeigt es, wie sehr ihr und unser aller Alltag von der Pandemie in jener Zeit bestimmt wurde.

Weiter ging es mit der Besprechung der bis dahin gestellten Aufgaben – dem Lügeninterview und dem Fragenkatalog. Um mehr über Interviews und die Techniken

---

<sup>34</sup> In meiner Zeit am Schauspielhaus Wien nahm ich die Schnittstelle für Autor\*innen und Schüler\*innen für das Projekt „schule.macht.theater“ ein. Dabei wohnte ich diversen Schreibworkshops bei. Auch nahm ich selbst ein Jahr lang an dem Schreibprojekt „Schreibwerkstatt“ am Schauspielhaus Wien teil.

<sup>35</sup> Diese Kollegin bringt viel Knowhow in der Abhaltung diverser Workshops mit und war mir von Anbeginn eine große Unterstützung.

dazu zu erfahren, präsentierte ich ihnen zunächst Videoauszüge aus dem legendären Interview mit Prinzessin Diana, geführt von Martin Bashir (BBC, 1995). Wir unterhielten uns dabei über Pausen im Gespräch, Mimik, Körperhaltung und die Art der Fragestellungen. Ich erzählte über unterschiedliche Fragearten (geschlossene Fragen, offene Fragen, Suggestivfragen, Alternativfragen) und erklärte, worum es sich bei einem Tiefeninterview handelt. Um den Bogen hin zum Hörbild verständlich zu machen, spielte ich den Lehrlingen Auszüge aus dem Hörspiel „*Stripped – ein Leben in Kontoauszügen*“<sup>36</sup> von Stefan Weigl vor. In diesem Hörspiel werden ausschließlich Kontoauszüge des Autors vorgelesen, der Sound ist bestimmt von rhythmischen Klängen, die immer wieder Geräusche eines Geldautomaten miteinbinden. Die Lehrlinge sollten dabei eine Vorstellung davon gewinnen, was ein Hörprojekt alles sein kann, wie „wenig“ es oft braucht um eine Geschichte entstehen zu lassen. Auch wollte ich ihnen damit mein Vorhaben für das konkrete Endprodukt, welches einen ähnlichen Aufbau haben sollte, näherbringen. Anhand ihrer Textbeiträge und meinen erarbeiteten Fragen, erstellten wir gemeinsam einen groben Plan für den Fragenkatalog. Dabei versuchten wir eine ausgewogene Mischung zu erreichen. Eine Fertigstellung war aber zu diesem Zeitpunkt noch nicht notwendig. Nach dem ersten Block, dem Schreibworkshop, gingen wir zum Sounddesign über. Wolf-Maximilian Liebich erzählte zunächst aus seinem Arbeitsalltag und stellte dazu auch einige Beispiele vor. Auch präsentierte er den Lehrlingen einen kurzen Film, in welchem die Arbeit eines Geräuschemachers gut dargestellt wurde. Für die Lehrlinge eine komplett neue Erfahrung. Danach erklärte er den Lehrlingen zwei verschiedene Aufnahmegeräte (Zoom – H5 und Zoom F4, Oktava mk012 Mikro), er sprach dabei auch unter anderem über atmosphärische Aufnahmen (wofür eignet sich welches Gerät; wie kann ich den Sound eines Raumes gut erfassen) und deren Einsatzmöglichkeiten. Nachdem die Teilnehmer\*innen die Geräte für sich verstanden hatten, wurden zwei Gruppen zu jeweils zwei Personen gebildet und den ersten Aufnahmen in der Bücherei stand nichts mehr in Wege.<sup>37</sup>

Die Freude und Motivation waren groß, die Lehrlinge zeigten reichliches Interesse. Die entstandenen Aufnahmen wurden gespeichert und für den Zusammenschnitt aufbewahrt. Die drei Stunden waren wie im Flug vergangen. Für den weiteren Fahrplan vereinbarten wir, gemeinsam den Fragebogen zu überarbeiten und auch bald

---

<sup>36</sup> <https://www.srf.ch/audio/hoerspiel/stripped-ein-leben-in-kontoauszuegen?id=10214881>

<sup>37</sup> Siehe Fotos im Anhang

fertigzustellen. Ich wollte mit den ersten Freiwilligen fürs Interview Kontakt aufnehmen und auch dafür Termine vereinbaren. Die Lehrlinge und ich beschlossen, mit den Aufnahmen dafür Mitte November 2020 zu beginnen.

### **Lockdown – wie soll man da Interviews durchführen?**

Nach dieser so motivierenden, spannenden und Synergien erzeugenden Begegnung mit den Lehrlingen traf es uns alle bald mit voller Wucht – am 16.11.2020 kam es zum erneuten Lockdown. Wieder war an eine Fortführung des Projekts erstmal nicht zu denken. Erschwerend kam hinzu, dass, um die Interviews führen zu können, physische Treffen notwendig waren – ein Ding der Unmöglichkeit in jener Zeit. Meine Versuche andere Möglichkeiten für die Aufnahmen zu finden (via Skype etc..) schlugen fehl. Die sich allgemein breitmachende Frustration machte sich auf mehreren Ebenen bemerkbar. Der Kontakt mit den Lehrlingen beschränkte sich auf ein Minimum, lediglich den Fragebogen<sup>38</sup> konnten wir gemeinsam fertigstellen. Wie alles Weitere vorstattengehen sollte, blieb für lange Zeit ungewiss.

Erst mit Anfang März 2021 konnte ich zaghaft mit dem Führen der Interviews beginnen. Aufgrund der Schutzmaßnahmen, der Schulblöcke der Lehrlinge, dem Personalmangel aufgrund von u.a. Infektionen, konnte ich das allerdings die meiste Zeit nur alleine tun.

Von März bis Oktober 2021 wurden 18 Interviews durchgeführt. Lediglich drei davon von zwei Lehrlingen. Die anderen zwei Teilnehmer\*innen brachen bedauerlicherweise komplett weg. Grund dafür waren der Abschluss ihrer Ausbildung, damit einhergehender Zeitmangel für anderes sowie ihr Einsatz als vollwertige Arbeitskräfte (permanenter Personalmangel aufgrund der Pandemie) in den jeweiligen Büchereien. Dennoch versuchte ich zumindest den Kontakt via Mail zu halten und berichtete ihnen laufend über den Projektfortschritt.

---

<sup>38</sup> Siehe Anhang (unterstrichene Fragen sind Ergänzungsfragen auf Wunsch der Lehrlinge)



### Liste der geführten Interviews<sup>39</sup>:

Interview Teilnehmer*innen	Datum/Zeit/Ort
Martina Adelsberger	22.7.21/11 Uhr/ Büro Adelsberger
Hanna Birnbaum	1.3.21/ 14Uhr /Schulungsraum
Bayer Alexander	1.4.21 / 14Uhr/ Schulungsraum
Pörtl Thomas	1.6.21/9 Uhr / Büro Pörtl
Katharina Heiß-Kienberger	26.5.21/9 Uhr / Bücherei Zirkusgasse
Karin Kiraly	31.3.21/ 10 Uhr / Foyer Hauptbücherei
Emberger Ralf	23.7.21 / 12 Uhr / Bücherei Engerthstrasse
Mona Koller	11.5. 21/ 10 Uhr / Schulungsraum
Barbara Achleitner	25.6. 21 / 10 Uhr / Büro Adelsberger
Gerlinde Böhm	3.3. 21/11Uhr /Schulungsraum
Barbara Eichinger	27.5. 21 / 10 Uhr / Büro Adelsberger
Rezk Monika	17.3.21/ 11Uhr/ Schulungsraum
Boes Katharina	19.3.21/14 Uhr /Bücherei Weisselbad
Oberrauter Hannes	19.3.21/15 Uhr / Bücherei Weisselbad
Jonas Kraushaar	11.6.21 / 9 Uhr / Bücherei Leystrasse
Olcay Kronsteiner	23.7. 21 / 12:30Uhr / Bücherei Engerthstrasse
Iris Preuer	13.10.21 / 10 Uhr / Besprechungsraum HB
Nina Krenn	13.10. 21/ 10:45 / Besprechungsraum HB

Das Vereinbaren der Termine für die Interviews und deren Durchführung war eine große Herausforderung. Die Zeit neben der allgemeinen Arbeitszeit zu finden, die Coronamaßnahmen (welche sich ständig änderten), Schließung von Bildungseinrichtungen (damit fiel für mich die Kinderbetreuung immer wieder weg) – all dies erschwerte die Arbeit am Projekt enorm. Auch war ich sehr frustriert, die Lehrlinge nicht in dem Ausmaß wie ursprünglich von mir gewünscht, miteinbinden zu können.

Das tatsächliche Führen der Interviews mit den Kolleg\*innen<sup>40</sup> war aber eine große Bereicherung. 418 Minuten (knapp sieben Stunden) lang, durfte ich ihren Ausführungen zur Coronapandemie (anhand des Fragenkatalogs) beiwohnen. Leider war es mir zeitlich nicht möglich, alle sich gemeldeten Mitarbeiter\*innen zu interviewen – der Plan wäre ursprünglich auch gewesen die einzelnen Interviews unter uns fünf Personen (die vier Lehrlinge und ich) aufzuteilen. Alle geführten Interviews wurden mit einem Zoom H-5 Gerät aufgenommen.

<sup>39</sup> Die Teilnehmer\*innen der Interviews gaben ihre Zustimmung zur Datenweitergabe.

<sup>40</sup> Siehe Fotos im Anhang

Die Interviews waren nun zunächst abgeschlossen. Zwischenzeitlich nahm ich auch immer wieder Atmosphären in den Büchereien auf. Einige Treffen mit dem Sounddesigner<sup>41</sup> fanden nun statt. Aufgrund der bestehenden Maßnahmen, Unsicherheit auch von Seiten des Sounddesigners und dem Erfolgen außerhalb der Arbeitszeit, konnten die Lehrlinge diesen nicht beiwohnen. Zumindest konnte ich mich mit den im Projekt verbliebenen Lehrlingen noch zweimal für Sprechtaufnahmen treffen. Wolf-Maximilian Liebich schulte mich in das Sounddesign-Programm „Nuendo“ ein, damit sollte ich in nächster Zeit mit dem Schneiden der Interviews beginnen. Auch hier hatte ich vor, den Lehrlingen zeitnah die Software vorzustellen. Es war nun November 2021 und es kam wiederum alles anders als geplant.

### **Abschluss mit Hindernissen**

Im November 2021 erkrankten meine Kinder und ich selbst an Corona. Die damaligen Maßnahmen bedeuteten zu dem Zeitpunkt für mich eine Quarantäne von insgesamt drei Wochen – danach kam der nächste Lockdown. 2022 gestaltete sich als ein weiteres Jahr der Ausnahmen und Ungewissheiten. Die Regelungen und Maßnahmen in der Bücherei befanden sich weiterhin in permanenten Veränderungen. Bis zum Sommer 2022 waren wir eigentlich alle in einer ständigen Ausnahmesituation. Neben einer erneuten Coronainfektion meinerseits Ende März 2022 begann ich dennoch mit dem Schneiden der Interviews. Die Arbeit mit dem vom Sounddesigner empfohlenen Programm gestaltete sich für mich als äußerst schwierig, auch sah ich eine einfache Einschulung für andere Interessierte als nicht gegeben. So wechselte ich zu einem anderen Schnitt- und Tonprogramm: Audacity. Unzählige Arbeitsstunden (alle außerhalb der Arbeitszeit – auch weil das Installieren des Programms am Arbeitscomputer nicht gestattet war) flossen in diese aufwendige Arbeit. Das Entwickeln eines dramaturgischen Bogens, sowie das Arrangieren der Tonbausteine – all das musste ich aufgrund der pandemischen Umstände und ihrer Nachwirkungen alleine tun. Der Sounddesigner half mir schlussendlich beim Feinschliff und der letzten Tonmischung. Damit war ich auch bis Jahresbeginn 2023 beschäftigt.

---

<sup>41</sup> Siehe Fotos im Anhang

## Ergebnisse und Wirkung

Ergebnis der Arbeit ist ein knapp zwölfminütiges Hörbild. Ein Arrangement geprägt von Information und Intimität. Ich hoffe damit einen Einblick geben zu können, einen Beitrag zu einer so notwendigen Aufarbeitung des Erlebten zu leisten. Krisen gehen nie spurlos vorüber, sie hinterlassen tiefe gesellschaftliche Furchen. Dem eine Stimme zu verleihen – den Mitarbeiter\*innen den Platz dafür zu schaffen – war mir ein großes Anliegen. Die Interviews (Gespräche) waren dabei, abseits des Produkts, ein heilsames Unterfangen. Sich miteinander auszutauschen und gemeinsam den Fragen nachzugehen, war für mich ein großer Gewinn.

Bislang wurde das Hörbild noch nicht vorgestellt. Zuerst möchte ich es den Beteiligten sowie den übrigen Kolleg\*innen präsentieren – dafür gibt es mehrere Möglichkeiten: den Versand per Mail oder eine Präsentation im Rahmen des „Allgemeinen Kurses“, eine Art Jour-Fixe für alle Mitarbeiter\*innen der Stadt Wien - Büchereien. Dabei freue ich mich auf die unterschiedlichen Reaktionen, Meinungen und Kritik dazu. Mein weiterer Plan wäre das Hörbild den Leser\*innen zugänglich zu machen. Ein QR-Code wurde dazu erstellt. Dieser könnte an diversen Stellen in allen Stadt Wien Büchereien präsentiert werden. Mit dem eigenen Smartphone ließe sich das Hörbild direkt in der jeweiligen Bücherei abspielen. Rund um das Produkt soll es einen erklärenden Text mit den notwendigen Rahmeninformationen dazu geben. Ich denke, dass dieser doch auch sehr persönliche Einblick für unsere Leser\*innen ein sehr spannendes Erlebnis darstellt, sowie die Mitarbeiter\*innen – Leser\*innen Beziehung dadurch gestärkt werden kann. Wir waren, beziehungsweise sind, ja alle von dieser Zeit betroffen. Um nicht auf eigene Mobilgeräte angewiesen zu sein, wäre eine weitere Möglichkeit das Stück auf einen der Lerncomputer (in allen Zweigstellen) der Stadt Wien Büchereien zu installieren. So könnte wirklich jede\*r das Hörbild konsumieren. Eigene „Hörboxen“ dafür zu schaffen, wäre natürlich auch eine tolle Sache – darüber und über weitere Möglichkeiten (ein Link auf der Homepage beispielsweise) der Präsentation möchte ich noch mit den Zuständigen sprechen. Gerne würde ich das Hörprojekt auch anderen Büchereien sowie interessierten Institutionen zur Verfügung stellen.

## Reflexion

Ich würde es wieder tun – so viel sei gesagt. Ein Projekt gemeinsam mit den Lehrlingen durchzuführen, erachte ich als sehr wertvolle Erfahrung für mich. Ich hoffe, dass solche Arbeiten, solche gemeinsamen Projekte zur allgemeinen Praxis werden und als wesentlicher Teil der Ausbildung für Lehrlinge implementiert werden. Die dabei gewonnenen Skills wären vielseitig einsetzbar und würden dadurch auch einen großen Gewinn für Arbeitgeber\*innen bedeuten.

Rückblickend hätte ich mir mehr Zeit mit den Lehrlingen gewünscht. Dieser Mangel an Zeit war nicht ausschließlich der Pandemie geschuldet, sondern lag auch an deren recht unflexiblen Ausbildungssystem. Solche Arbeiten sind bedauerlicherweise nicht vorgesehen, ohne die Unterstützung der Lehrlingsbeauftragten, wäre das gemeinsame Projekt gar nicht möglich gewesen. Es bräuchte dringend notwendige „Freiräume“ in der Ausbildung der Lehrlinge.

Nicht weniger wertvoll waren die Begegnungen mit den Mitarbeiter\*innen die sich für die Interviews zur Verfügung gestellt haben. Es waren offenherzige und aufschlussreiche Gespräche. Ich habe dabei einige Mitarbeiter\*innen besser kennengelernt – das ist ein großer Gewinn. Meine Fragestellungen zu Partizipation und Demokratisierung von Arbeitsabläufen entstanden mitunter aus diesen Unterhaltungen. Aber auch hier hätte ich mir mehr Zeit und Unterstützung gewünscht. Da ich beinahe alle Interviews alleine führen musste, konnte ich bedauerlicherweise nicht alle die an den Befragungen teilnehmen wollten, kontaktieren. Aber daran war wirklich nur Corona schuld.

Ja und dann eben auch noch Corona – als Dauerzustand. Ohne diese Pandemie wäre wohl vieles anders verlaufen. Einfacher, schneller, effizienter – so zog sich die Arbeit wie ein Kaugummi über drei Jahre dahin. Diesen Umstand empfand ich einerseits als eine große Prüfung für mein Durchhaltevermögen, andererseits bedeutet er auch einen Gewinn für mich – aus der Arbeit wurde ein Herzensprojekt.

## Literaturverzeichnis

Glaser, Lena Marie: Arbeit auf Augenhöhe. Die New Work Revolution: Kreativ denken, neue Wege wagen und die Arbeit der Zukunft solidarisch gestalten. Wien: Verlag Kremayr & Scheriau GmbH & Co.KG, 2022

Gössner, Rolf: Gedanken und Thesen zum Corona-Ausnahmezustand und seinen Folgen. In: D.F. Bertz (Hg.): Die Welt nach Corona. Von den Risiken des Kapitalismus, den Nebenwirkungen des Ausnahmezustands und der kommenden Gesellschaft. Berlin: Bertz + Fischer Gbr, 2021. S.106-107

Herzog, Lisa: Die Rettung der Arbeit. Ein politischer Aufruf. München: Carl Hanser Verlag GmbH, 2019

Hessel, Stéphane: Engagiert euch! Berlin: Ullstein Verlag, 2011

Hirche, Peter: Rede zum Hörspielpreis der Kriegsblinden 81966]. In: Schöning, Klaus (Hg.): Schriftsteller und Hörspiel. Reden zum Hörspielpreis der Kriegsblinden (63-68). Königstein/Ts.: Athenäum, 1981

Lachmayr, Norbert: Die Lehre aus Sicht der Lernenden: Lehrlinge als neue Anspruchsgruppe im Qualitätsdiskurs beruflicher Lernprozesse. In: P. Schlögl, M. Stock, D. Moser, K. Schmid & F. Gramlinger (Hrsg.): Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand,... (S.241-252). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2017

Piketty, Thomas: Eine kurze Geschichte der Gleichheit. München: Verlag C.H. Beck, 2022

Scott, James C.: Applaus dem Anarchismus. Über Würde, gute Arbeit und Spiel. Aus dem Englischen von Werner Petermann. Wuppertal: Peter Hammer Verlag GmbH, 2014

Schneider, M. M. M. und Volf, P.-P. (2021) „Wir gehen viral! Die Stadt Wien – Büchereien im ersten Lockdown“, *Mitteilungen der Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare*, 73(3-4), S. 473–478. doi: 10.31263/voebm.v73i3-4.5355. (letzter Zugriff am 10.11.2022)

Solty, Ingar: Krise als Krise / Krise als Chance. Wie aus dem Elend der Gegenwart eine neue demokratischere, sozialere und ökologischere Produktions- und Lebensweise entstehen könnte. In: In: D.F. Bertz (Hg.): Die Welt nach Corona. Von den Risiken des Kapitalismus, den Nebenwirkungen des Ausnahmezustands und der kommenden Gesellschaft. Berlin: Bertz + Fischer Gbr, 2021. S.671-685

[https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:6375bc0a-d6a7-4c93-879e-b2e7acb13668/dokument\\_demographischer\\_wandel\\_22\\_11\\_2019\\_barrierefrei.pdf](https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:6375bc0a-d6a7-4c93-879e-b2e7acb13668/dokument_demographischer_wandel_22_11_2019_barrierefrei.pdf)  
(letzter Zugriff am 6.6.2022)

Wulf, Philipp J.: Das Hörspiel als Medium für die ästhetische Inklusionsarbeit. 2021.  
In: KULTURELLE BILDUNG ONLINE:  
<https://www.kubi-online.de/artikel/hoerspiel-medium-aesthetische-inklusionsarbeit>  
(letzter Zugriff am 24.02.2022)

# Anhang

## Fotodokumentation – Workshop am 22.10.2020 in der Hauptbücherei am Gürtel

Erster Block – Schreibworkshop:



Zweiter Block – Sounddesign – Aufnahmen in der Hauptbücherei am Gürtel:







## Fragebogen

Wie geht's dir?

Wo warst du vorhin?

Wo wärst du jetzt gerne?

Vermisst du gerade etwas?

Covid19 – wann hat das für dich angefangen? Wann war dir bewusst – es gibt eine Pandemie? Ist es dir überhaupt jetzt schon bewusst?

Wenn ja – wie fühlst du dich damit? Welche Gedanken waren die ersten für dich? Welche Ängste kamen bei dir auf? Kamen überhaupt welche auf?

Der erste Lockdown – was hat er für dich bedeutet? Wie hast du die Zeit verbracht, wie erlebt?

Wenn du die Zeit zurückdrehen könntest, was würdest du vielleicht anders machen wollen (während der Zeit des Lockdowns)?

Denkst du, dass diese Zeit -der quasi „Unterbrechung“ – auch etwas Gutes bedeutet hat? Denkst du man kann davon profitieren? Wenn ja wer und wie?

Für die meisten Wirtschaftszweige bedeutet die Pandemie eine Katastrophe. Wie schätzt du die damit verbundenen (möglichen) Auswirkungen für dich ein? Fürchtest du dich vor dem was kommt?

Wie würdest du deine Arbeit in Bezug auf Covid beurteilen? Welche Veränderungen hast du wahrgenommen?

Denkst du, dass sich deine Arbeit grundsätzlich verändern wird? Wenn ja – wie?

Inwieweit könnte deine bibliothekarische Arbeit von einer Veränderung profitieren?

Was denkst du kannst du selbst, in deiner Arbeit und dem Umgang damit mitnehmen?  
Möchtest du das überhaupt?

Was hätte in Bezug auf deine Arbeit besser laufen können? Informationsfluss, Service etc.?

Wie empfindest du das Tragen von Masken in der Bücherei?

Was hat sich dadurch in der Kommunikation verändert – generell durch das Gebot des Abstandhaltens? Wie spürt sich der „neue“ Umgang mit den LeserInnen an?

Denkst du diese „neue Distanz“ wird bleiben?

Hattest du bzw. hast du Angst um deinen Arbeitsplatz? Kennst bzw. kanntest du viele in deinem näheren Umfeld die sich Sorgen machen mussten/müssen?

Der Umgang mit Menschen ist eine essentielle Säule der bibliothekarischen Arbeit – inwieweit wird sich dieser Umgang nachhaltig verändern? Wird er das überhaupt?

Kannst du alles verarbeiten?

Gibst du irgendwem die Schuld an allem? Fühlst du dich irgendwie schuldig? Oder bist du eher wütend auf die Menschen, dass sie sich nicht an die Regeln halten? Haltest du dich überhaupt an die Regeln?

Ist es langweilig tagtäglich dasselbe zu hören bzw. zu lesen? Glaubst du überhaupt alles was die Medien berichten? Hinterfragst du manches auch?

Warum hast du dich dazu bereit erklärt das Interview zu führen? Oder hast du das gar nicht?

Warst du im Laufe dieses Interviews immer ehrlich?

Fotodokumentation – geführte Interviews



Fotodokumentation – Arbeit im Sounddesignstudio

