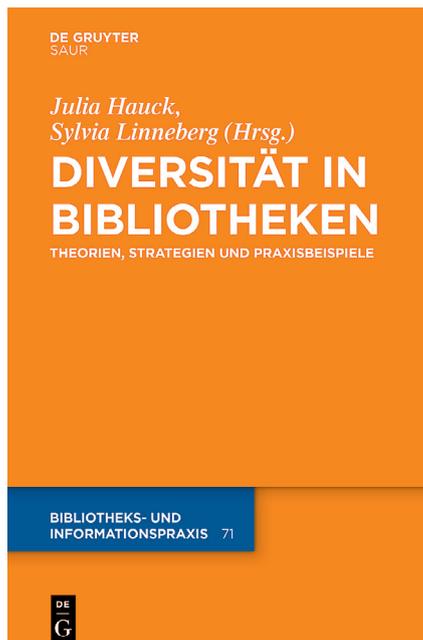


# Diversität in Öffentlichen Bibliotheken

## Perspektiven von fachfremden Mitarbeiter\*innen



**Diversität in Bibliotheken: Theorien, Strategien und Praxisbeispiele** / herausgegeben von Julia Hauck und Sylvia Linneberg. Berlin (u.a.): De Gruyter Saur, 2021. XVI, 305 Seiten: Illustrationen. (Bibliotheks- und Informationspraxis; 71) ISBN 978-3-11-072665-7 – Festeinband: EUR 84,95. Auch online als Open Access (cc-by 4.0) unter <https://doi.org/10.1515/9783110726213>

Der Titel des Buches irritierte zunächst, denn er ließ den Rezensenten auf den ersten Blick vermuten, dass es in diesem Band selbstverständlich auch um die Diversität in Wissenschaftlichen Bibliotheken geht, die bislang trotz des verbreiteten Postulats von Diversity an Hochschulen/Universitäten in den dortigen Bibliotheken und in der bibliothekarischen Fachliteratur zu wenig

Thematisierung erfährt im Gegensatz zu Öffentlichen Bibliotheken.

Das Besondere dieses Bandes ist, dass erstmals zahlreiche Mitarbeiter\*innen Öffentlicher Bibliotheken in Deutschland auf 305 Seiten eigene Praxisbeispiele vorstellen und es weit aus mehr als um »Interkulturalität« geht. Dank des Programms 360° der Kulturstiftung des Bundes wurde es einem Gros der Autor\*innen ermöglicht als fachfremde Nichtbibliothekar\*innen an der Veränderung der Organisation(-skultur) der öffentlichen Bibliothek, an der sie beschäftigt sind (und teilweise darüber hinaus) aktiv mitzuwirken. Die Autor\*innen des Print- und Open-Access-Buches aus der Reihe Bibliotheks- und Informationspraxis gehen in 20 Beiträgen der Frage nach, wie es Öffentlichen Bibliotheken gelingen kann, Publikum und Personal zu repräsentieren. Die Thematik in Bibliotheken ist nicht neu, erstmals wurde diese hierzulande 2008<sup>1</sup> aufgegriffen, 2015<sup>2</sup> weiter vertieft und 2016<sup>3</sup> in Form eines Sammelbandes mit weiteren Beiträgen und Ansätzen miteinander verknüpft sowie weitere theoretische, empirische Ergebnisse und praktische (eher interkulturelle) Ansätze vorgestellt.

Im Gegensatz zu den genannten Monografien ist dieser von 15 ausgewiesenen Diversitätsexpert\*innen verfasst, die insbesondere außerhalb der Bibliothekswelt im Bereich der Organisations- und Diversitätsentwicklung praktische Erfahrungen mitbringen. Bereits im von Bahareh Sharifi verfassten Vorwort wird deutlich, was in den meisten (Öffentlichen) Bibliotheken Herausforderungen sind, um als Kultur- und Bildungseinrichtungen weiter relevant zu bleiben: die Definition der Diversitätsentwicklung und Antidiskriminierungsarbeit als Querschnittsaufgabe für alle Bereiche und der Tatsache Rechnung tragen, wie

Ungleichheiten entgegengewirkt werden könnte bzw. wie diese ausgeglichen werden könnten.

### Blick in den Band

Der Band gliedert sich in fünf Teile. Im ersten Teil geht es um die Veränderung der Haltung der Mitarbeiter\*innen und der Institution Bibliothek. Teil zwei gibt Antworten auf Fragen, welche die Veränderung der Strukturen der Einrichtung betreffen, welche Schritte zur Implementierung (S. 97) nötig sind und wie Diversität als Querschnittsaufgabe verankert werden sollte, um externe Berater\*innen »überflüssig« zu machen (S. 101 ff.). Der dritte Teil stellt Praxisbeispiele aus Öffentlichen Bibliotheken vor, wie vielfältiges Personal gewonnen werden kann. Das vorletzte Kapitel stellt die Partizipation und den Inklusionsgedanken in den Mittelpunkt. Die letzten drei Beiträge im fünften Teil befassen sich mit der perspektivischen Planung von Diversitätsmaßnahmen.

In der Einführung der beiden Herausgeberinnen Julia Hauck (360°-Agentin der Bücherhallen Hamburg) und Sylvia Linneberg (Agentin für Diversität & Interkulturalität an der Ernst-Abbé-Bibliothek Jena) wird deutlich, was dieser Band unter anderen für ein Anliegen hat, zum einen über beschriebene Themen/Projekte und eigene Herausforderungen nachzudenken sowie Anlässe zu geben, strategische Vorgehensweisen zu übernehmen, welche Veränderungsprozesse anstoßen sollen. Der erste Beitrag ist den sogenannten BIPOC (Schwarz, Indigen und People of Color) gewidmet, welchen mehr Partizipationsmöglichkeiten zugestanden werden sollten, um diskriminierungs- und rassismuskritische Arbeit in Bibliotheken stärker kritisch zu begleiten.

Anschrift des Rezensenten: **Wolfgang Kaiser**,  
E-Mail: [Wolfgang\\_Kaiser@ymail.com](mailto:Wolfgang_Kaiser@ymail.com)

In einem von der einzigen Bibliothekarin dieses Buches, Leslie Kuo, durchgeführten Expert\*innengespräch wird auf die »Bibliotheksangst« (S. 29) verwiesen, die durch sogenannte »Othe-ring«-Erfahrungen der Bibliotheksbenutzer\*innen entstehen kann sowie aus der Tatsache heraus, dass viele Bibliotheksräume tendenziell exklusiv statt inklusiv wahrgenommen werden. Ein weiterer Aspekt dieses Gesprächs betrifft Kinderbücher, die Ungleichheitsverhältnisse häufig immer noch reproduzieren (S. 28), was eher ein Differenz- und Dominanzwissen in den Büchern widerspiegelt. Letztendlich geht es bei dieser Thematik auch um Gerechtigkeitsfragen (S. 30 ff.), die durch eine rassismuskritische Bibliotheksarbeit gelingen könnten. Hierzu kann das Projekt »powervolle Lesende« (S. 35 f.) einen Beitrag leisten.

Ein weiterer Beitrag widmet sich den Diversity-AGs der Bücherhallen Hamburg (S. 107), die einen diversitätsorientierten Öffnungsprozess erleichtern und letztendlich zur Umsetzung beitragen, da Mitarbeiter\*innen gemeinsam innerhalb einzelner Untergruppen unter anderem »Barrieren identifizieren« (S. 112), um neue Impulse für die Weiterentwicklung der Einrichtung zu geben. Ein Beitrag von Steinhagen & Hauck handelt vom Bibliotheksleitbild, dessen Veränderung für den diversitätsorientierten Öffnungsprozess unabdingbar ist.

Vermutlich mangels guter Beispiele von Bibliotheken wird als Good Practice Beispiel das der Arbeiterwohlfahrt der Fachstelle Interkulturelle Öffnung Mitte-West-Thüringen genannt (S. 124/125).

### Diversitätsorientierte Personalgewinnung

Der dritte Teil des Buches setzt sich unter anderem mit der diversitätsorientierten Personalgewinnung auseinander, insbesondere mit dem Beruf Fachangestellte\*r für Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Bibliothek). Dabei werden Praxisbeispiele der Stadtbibliothek Bremen und Köln näher vorgestellt. Teil IV des Buches unterstreicht die Bedeutung von Angeboten, die partizipativ sind, Jugendliche ansprechen (S. 186) und mit

denen Geflüchtete auf kreative Weise ihre Deutschkenntnisse verbessern können (S. 209 ff.), Social-Media-Kanäle bespielen (S. 227 f.) bzw. deutlich machen, dass »Leichte Sprache« ein alternativer Weg sein kann, mehrsprachige Bibliotheksbenutzer\*innen anzusprechen (S. 247 ff.).

Positiv zu würdigen ist die Tatsache, dass einige Autor\*innen neben der kritischen Reflexion im Veränderungsprozess der Einrichtung (zum Beispiel S. 174) auch ihre eigenen Veranstaltungen und Angebote kritisch durch ein Für und Wider am Ende ihrer Beiträge abwägen (zum Beispiel S. 229). Besonders auffällig ist die häufige Verwendung des Begriffes Dritter Ort (unter anderem S. 292; S. 237 und S. 261), da die Aussagekraft dieses Schlagwortes weder bei der Planung noch bei der Beschreibung was ist bzw. was verändert werden soll, einer Bibliothek gerecht wird. Zudem ist dieser empirisch nicht haltbar und nicht auf jede Bibliothek übertragbar.<sup>4</sup> Haas merkte 2015 zurecht an, dass dieses Konzept bereits als veraltet angesehen werden kann, da die räumliche Aufteilung der Lebensbereiche von Oldenburg in der heutigen Gesellschaft so nicht mehr eindeutig gegeben ist. Sie hält es für zu eindimensional, da Bibliotheken nicht nur Lernorte (Zweite Orte) oder »social places« (Dritte Orte) sind.<sup>5</sup> Eine kritischere Verwendung und Bewertung dieses Konzeptes in dieser Monographie wäre wünschenswert gewesen.

### Expertise von außen ist nötig

Bislang sind dem Autor nur wenig bibliothekarische Fachbücher bekannt, die auch von Nichtbibliothekar\*innen verfasst wurden. Der Band (er-)öffnet neue Horizonte und Perspektiven und durch die Lektüre wird deutlich, dass viel mehr Expertise von außen nötig wäre, um wenig diversitätsfreundliche Strukturen in Öffentlichen Bibliotheken infrage zu stellen, ins Wanken zu bringen und schließlich langsam zu verändern. Es wäre wünschenswert, wenn auch Mitarbeiter\*innen in leitender Funktion aus Hochschul- und Universitätsbibliotheken angeregt durch die Lektüre dieses Bandes sich diesem Thema intensiver widmen würden, da auch sie als Akteure

mit ihrer Einrichtung einer diversen Klientel gegenüberstehen. Die Messung dadurch entstandener Effekte, ob es durch die erhöhte Sichtbarkeit neuer diverser Mitarbeiter\*innen zu einer Erhöhung der Diversität in der jeweiligen Einrichtung kam bzw. ob sich diverse Kund\*innen inklusiver und willkommener fühlen, wäre für zukünftige Monografien aus diesem Themenspektrum ein wissenschaftliches Desiderat.

Wolfgang Kaiser

- 1 <https://www.simon-bw.de/books/bibliothekswissenschaft/item/diversity-management> (letzter Zugriff: 16.10.2022)
- 2 <https://www.simon-bw.de/books/bibliothekswissenschaft/item/diversitaet-als-basis-fuer-informationsgerechtigkeit> (letzter Zugriff: 16.10.2022)
- 3 Futterlieb, Kristin and Probstmeyer, Judith. Diversity Management und interkulturelle Arbeit in Bibliotheken, Berlin, Boston: De Gruyter Saur, 2016. <https://doi.org/10.1515/9783110338980> (letzter Zugriff: 16.10.2022)
- 4 Haas, Corinna. Ein komplexes Ganzes: Bibliotheken sind mehr als Dritte Orte / Plädoyer für eine differenzierte Betrachtung. In: BuB 67 (2015) 7, S. 440 - 443. [https://b-u-b.de/fileadmin/archiv/imports/pdf\\_files/2015/bub\\_2015\\_07\\_440\\_443.pdf](https://b-u-b.de/fileadmin/archiv/imports/pdf_files/2015/bub_2015_07_440_443.pdf) (letzter Zugriff: 21.11.2022)
- 5 Haas, Corinna; Mumenthaler, Rudolf; Schuldt, Karsten: Ist die Bibliothek ein Dritter Ort? Ein Seminarbericht. In: Informationspraxis 1 (2015) 2. Online verfügbar unter: [https://informationspraxis.files.wordpress.com/2020/08/154a8-thirdplace\\_opr\\_081015.pdf](https://informationspraxis.files.wordpress.com/2020/08/154a8-thirdplace_opr_081015.pdf) [zuletzt abgerufen am 18.11.2022]

### Genderformen in BuB

In BuB verwenden wir beim Gendern in der Regel die ausführliche Doppelnennung (Nutzerinnen und Nutzer) oder die Schrägstrichvariante (Nutzer/-innen). Wir richten uns hier nach den Empfehlungen des Dudens. Bei Beiträgen rund um das Thema Diversität weichen wir von dieser Regelung jedoch ab und verwenden den Genderstern.