



OFFENSIVE  
BIBLIOTHEKA-  
RINNEN

österreichischer  
bibliothekartag  
2015

wien  
15.-18. september 2015

## Slot 3.3: Gender & Diversity

**Moderation:** Monika Bargmann (*Wienbibliothek im Rathaus, Wien, Österreich*)

### Normierte Differenzen / Sexismen und Rassismen im Schlagwortkatalog

**Vortragende/r:** Schubert, Anna (*Bibliothek von unten, Wien, Österreich*);  
Sparber, Sandra (*Sigmund Freud Bibliothek, Wien, Österreich*);  
Machacek, Petra Momo (*Ludwig Boltzmann Institut für Menschenrechte, Wien, Österreich*)

Die Wenigsten, die Bibliothekskataloge benutzen und betreiben, sind sich der Reproduktion herrschender Normen durch Kataloge und Verzeichnisse bewusst. Kataloge geben den verfügbaren Bestand nicht wertfrei wieder. Auch über die Beschlagwortung bilden sich die sozialen Praktiken des bibliothekarischen Handelns ab. Sie sagen etwas über die gesellschaftlichen Verortungen der Institution(en) bzw. ihrer Nutzer\_innen aus und produzieren Ein- und Ausschlüsse.

Diese wiederholen sich im Bereich der inhaltlichen Erschließung etwa als beleidigende Begriffe oder sprachliche Entwöhnungen sowohl im Schlagwort selbst (häufig in den versteckten Synonymen wie etwa beim Schlagwort „Schwarzer“) als auch in den Schlagwortketten.

Nach einem kurzen Inputreferat, wo wir die Problematik aus (queer-)feministischer Sicht theoretisch verorten, möchten wir an einigen ausgewählten Beispielen unsere Kritik verdeutlichen und gemeinsam über mögliche Szenarien zukünftiger Handhabung diskutieren.

### Studie: „Diversity Management in deutschen öffentlichen Bibliotheken?“

**Vortragende/r:** Futterlieb, Kristin (*MPI for the Study of Religious and Ethnic Diversity, Göttingen, Deutschland*)

**Zur Person:** Studium: Sinologie, Rel.wiss., Skandinavistik, Promotion: Religionswissenschaften, Referendariat: Staatsbibl. zu Berlin, seit 2009 Bibliotheksleiterin: MPI Rel. and Ethn. Diversity, seit 2013 Trainerin/Coach für interkulturelle Kompetenzen.

Öffentliche Bibliotheken folgen dem Auftrag, allen Individuen in Ihrer Kommune gleichermaßen Chancen auf Teilhabe am kulturellen und sozialen Leben der Gemeinschaft zu eröffnen. Dies setzt voraus, dass sie in besonderer Weise den Anforderungen einer zunehmend vielfältigen Nutzer\_innenschaft gerecht werden. Die Nutzer\_innen öffentlicher Bibliotheken unterscheiden sich hinsichtlich ihres Geschlechts, Alters, aber auch ihrer Religionszugehörigkeit und Weltanschauung sowie einer Vielzahl weiterer Hintergründe und zunehmend in Bezug auf ihre kulturelle Diversität.

Ein strategischer Umgang mit dieser Vielfalt soll durch Konzepte eines Diversity Managements, wie es sie in der freien Wirtschaft häufig gibt, umgesetzt werden. Im Fokus steht dabei der Umgang mit Vielfalt bei den Mitarbeiter\_innen in den entsprechenden Organisationen. Vielfältig zusammengesetzte Belegschaften sollen die Kreativität, Innovationspotentiale sowie die Effizienz von Beschäftigten selbst fördern und ihnen gleichzeitig Möglichkeiten aufzeigen, sich auf ebenso vielfältige Kund\_innen einzustellen.

In dem Projekt „Diversity Management in deutschen öffentlichen Bibliotheken“ soll ermittelt werden, inwieweit Diversity Management in diesen Bibliotheken möglich bzw. angekommen ist. Die Studie soll beide Seiten beleuchten: den Umgang mit Vielfalt im Rahmen der Personalpolitik und das Bibliotheksangebot für unterschiedliche Nutzer\_innengruppen. Hierfür wurde eine Onlinebefragung an öffentliche Bibliotheken in ca. 200 deutschen Städten (Mittel- und Großstädten, d. h. Städte mit 50.000 und mehr Einwohnern) versandt. Die Ergebnisse dieser Befragung werden im Vortrag vorgestellt.

## Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung in Bibliotheken

**Vortragende/r:** Isler, Felicitas (*Universitätsbibliothek Bern, Schweiz*)

**Zur Person:** Jg. 1970, wohnhaft in Olten (CH), ursprünglich Primarlehrerin, seit 1998 als Bibliothekarin tätig, 2014 Abschluss Bachelorstudium in Informationswissenschaft an der HTW Chur, angestellt an der Universitätsbibliothek Bern in der Abteilung Kundenservice.

Das Thema „Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung in Bibliotheken“ wurde im Sommer 2014 im Rahmen einer Bachelorthesis in Informationswissenschaft an der HTW Chur bei Professor Urs Dahinden und Msc Ivo Macek bearbeitet. Untersucht wurde dabei, wie Bibliotheken in der Deutschschweiz die Inklusion von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung umsetzen. Bibliotheken beschäftigen in der Schweiz insgesamt rund 7000 Personen und sind somit bedeutende Arbeitgeber. Dazu wurden Experteninterviews mit Personalverantwortlichen von fünf wissenschaftlichen und fünf grossen, allgemein-öffentlichen Bibliotheken durchgeführt. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass teilweise ein beachtliches Engagement vorhanden ist.

Es werden verschiedene Strategien angewendet, um Mitarbeitende mit einer Beeinträchtigung in Bibliotheken zu beschäftigen:

- Anstellung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung mit dem Ziel der sozialen Integration in die Gesellschaft, aber nicht in den ersten Arbeitsmarkt (fremdfinanzierte Stellen durch das Sozialamt, das regionale Arbeitsvermittlungszentrum RAV oder die Invalidenversicherung IV)
- Anstellung von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung mit dem Ziel, dass sie längerfristig im ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen können (teilfinanzierte Stellen durch das RAV oder die IV)
- Ausbildung von Personen mit einer Beeinträchtigung (in Zusammenarbeit und teilweise finanziert durch die IV)

Die Interviewpartner haben betont, dass es sich dabei um ein langfristiges Engagement handelt, dass die Zusammenarbeit mit den oben erwähnten Institutionen wachsen muss und dass es mehrere Jahre dauern kann, bis sie reibungslos funktioniert. Insbesondere bei Ausbildungen kann es auch zu Rückschlägen und Ausbildungsabbrüchen kommen, davon darf man sich aber nicht entmutigen lassen, denn es sind trotzdem immer wieder Erfolge zu verzeichnen. Die finanziellen Kosten einer Eingliederung sind für den Betrieb meist gering, doch der Zeitaufwand, um die Zusammenarbeit mit den beteiligten Partnern zu gewährleisten, ist für das Personalmanagement beträchtlich (Standortgespräche, Berichte an die IV schreiben etc.) und auch in den einzelnen Abteilungen ist ein beträchtlicher Betreuungs- und Einarbeitungsaufwand zu leisten.

Obwohl viele Bibliotheken über ein Leitbild verfügen, wird darin der Umgang mit Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung kaum thematisiert. Überhaupt kommunizieren Bibliotheken ihr Engagement im Bereich Inklusion nur selten, sei es nach innen oder nach aussen, beispielsweise in einem Jahresbericht. Es ist auch nicht Teil ihrer Strategie, sondern „passiert“ eher spontan und abhängig von der Haltung der jeweils zuständigen Personalverantwortlichen.

Darum werden zum Schluss einige Handlungsempfehlungen abgegeben. Hier die beiden allgemeingültigsten:

- Bis jetzt ist Diversity Management nicht Teil der Unternehmensstrategie von Bibliotheken und findet darum in den Leitbildern auch keinen Niederschlag. Um ein systematisches und kontinuierliches Engagement zu ermöglichen, sollte das Anliegen explizit erwähnt und als Teil der Führungsaufgaben der Bibliotheksleitung definiert werden.
- Um Diversity Management erfolgreich umzusetzen, braucht es neben der Sensibilisierung und dem Engagement auch ein adäquates Know-how. Deshalb sollte es gerade Personalverantwortlichen grosser Bibliotheken ermöglicht werden, in diesem Bereich eine Weiterbildung zu absolvieren.

Das Ziel dieser Handlungsempfehlungen besteht darin, dass in Zukunft in Schweizer Bibliotheken sowohl vor als auch hinter der Theke gilt: „Es ist normal, verschieden zu sein“ (Richard von Weizsäcker 1993).