

Rassismus im Fokus

Demokratiekompetenzen in Bibliotheken

George Floyd starb am 25. Mai 2020 durch rassistische Polizeigewalt. Sein Tod zeigt »(...) das Ausmaß von Gewalt und Diskriminierung in den USA (...)«¹ gegen People of Color² durch die Polizei. Die Washington Post veröffentlicht seit 2015 die Anzahl der Tötungen durch Polizeibeamtinnen und -beamte in den USA: 2019 starben 999 Menschen in den USA durch Polizeigewalt, 2020 waren es bis Ende September bereits 721 Menschen.³ Da People of Color weit überproportional betroffen sind, haben sie häufig Angst vor Begegnungen mit der Polizei. Doch oft können sie sich diesen nicht entziehen. Wenn Menschen »(...) allein aufgrund ihres physischen Erscheinungsbildes oder ethnischer Merkmale (...)«⁴ in polizeiliche Kontrollen geraten, spricht man von Racial Profiling. Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte veröffentlichte im Jahr 2017 eine repräsentative Studie, nach welcher 14 Prozent der People of Color in Deutschland in den vergangenen fünf Jahren Racial Profiling erlebt haben.⁵

Nach der UN-Antirassismuskonvention beschreibt Rassismus »jede auf der vermeintlichen ethnischen Herkunft, ›Rasse‹, Hautfarbe, Abstammung oder nationalen Ursprungs beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung«⁶ mit dem Ziel, der betreffenden Person zu schaden. Doch Racial Profiling legitimiert die »(...) Aufrechterhaltung hegemonialer rassistischer Gesellschaftsverhältnisse«⁷, das heißt People of Color werden in einer weißen Mehrheitsgesellschaft diskriminiert.

Was können Bibliotheken dagegen tun? Im Jahr 2000 veröffentlichte Michael Gorman sein Werk »Our enduring values: Librarianship in the 21st Century«. Dem Bibliothekswesen schreibt Gorman acht zentrale Werte zu, unter anderem die Rolle von Bibliotheken in einer demokratischen Gesellschaft.⁸ Somit sollten Bibliotheken sich mit Diskriminierung und damit auch Rassismus befassen. Auch der Berufsverband Information Bibliothek (BIB) setzt sich mit dem Themenkomplex von Bibliotheken und Demokratie auseinander, zum Beispiel im virtuellen BIB-Sommerkurs im

September 2020 unter dem Titel »Miteinander reden. Demokratiekompetenz in Bibliotheken«.

Zum Thema antirassistische Bibliotheksarbeit fanden während des Sommerkurses zwei Online-Seminare mit dem Titel »Rassismus begegnen« statt. Die wenigsten Teilnehmenden hatten im Vorfeld Erfahrung mit antirassistischer Bibliotheksarbeit, dafür wurden viele bereits mit Rassismus konfrontiert – im Kolleg/-innenkreis oder privat. Unachtsame Bemerkungen in der Kaffeepause, unter Freunden oder unsensible Fragen von Fremden wie »Wo kommst du her? Nein, wo kommst du wirklich her?« sind nicht unbekannt. Dies bestätigt, wie wichtig es ist, dem Thema begegnen zu können, nicht zuletzt, weil Mitarbeiter/-innen selbst von Rassismus betroffen sein können.

Es herrscht vor allem Unsicherheit beim Umgang mit rassistischen Äußerungen, weil oft Ausreden genutzt werden, die rassistisches Verhalten herunterspielen. Hier kann leichter weggesehen werden als bei offener Feindlichkeit oder Gewalt. Gleichzeitig fühlen sich Mitarbeiter/-innen nicht hinreichend informiert, um eine offene Konfrontation einzuleiten. Diesen Punkten kann durch antirassistische Bibliotheksarbeit aktiv entgegengewirkt werden, indem die Bibliothek beispielsweise ihre Mitarbeiter/-innen und Besucher/-innen sensibilisiert oder ersteren mögliche Handlungsoptionen bereitstellt. Nicht zuletzt kann eine klare

1 Amnesty International: Gerechtigkeit für George Floyd. Juni 2020. www.amnesty.de/mitmachen/petition/gerechtigkeit-fuer-george-floyd [alle Internetquellen zuletzt abgerufen am 16.11.2020]

2 People of Color ist eine »politische Selbstbezeichnung« (Aydemir, Yaghoobifarah 2020, S.9) marginalisierter Menschen mit Rassismuserfahrung. Sie »markiert den gemeinsamen Erfahrungshorizont von Menschen, die nicht weiß sind, in einer weißen Mehrheitsgesellschaft« (Aydemir, Fatma; Yaghoobifarah, Hengameh (Hrsg.): *Eure Heimat ist unser Alptraum*. Berlin: Ullstein-Taschenbuch. 2020.)

3 vgl. Tate, Julie; Jenkins, Jennifer; Rich, Steven: Fatal Force. In: *The Washington Post* [zuletzt aktualisiert am 15.11.2020]. <https://www.washingtonpost.com/graphics/investigations/police-shootings-database/>

4 Thompson, Vanessa Eileen: Racial Profiling institutioneller Rassismus und Interventionsmöglichkeiten. 27.04.2020. www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/308350/racial-profiling-institutioneller-rassismus-und-interventionsmoeglichkeiten

5 vgl. FRA - European Union Agency For Fundamental Rights: Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Main results. 2017, S. 70. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf

6 Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Fragen und Antworten zum Thema Rassismus. 2014. www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Ethnische_Herkunft/Themenjahr_2014/fragen_antworten_Rassismus/faq_rassismus_node.html

7 Schöhreh Golian: Spatial Racial Profiling. Rassistische Kontrollpraxen und ihre Legitimation. In: *Racial Profiling. Struktureller Rassismus und antirassistischer Widerstand*. Hrsg. von Mohamed Wa Baile; Serena O. Dankwa; Tarek Naguib; Patricia Purtschert; Sarah Schilliger. Bielefeld 2019, S. 191. <https://library.oapen.org/bitstream/id/1945fa0b-9c66-4bab-be44-aaec61c33df3/9783839441459.pdf>

8 vgl. Hobohm, Hans-Christoph: Bibliotheken und Demokratie in Deutschland. Ergebnisse eines europäischen Projektes zur Rolle öffentlicher Bibliotheken für Demokratie und Gemeinwohl. In: *O-Bib. Das offene Bibliotheksjournal* Bd. 6 (2019) 4, S. 9. <https://doi.org/10.5282/o-bib/2019H4S7-24>

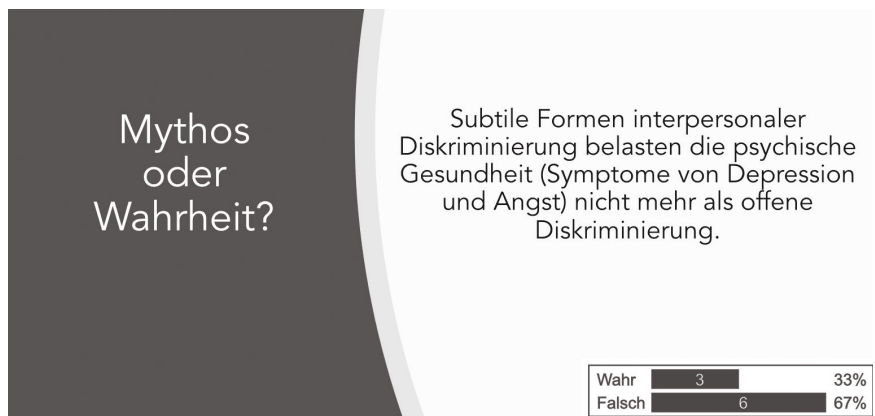
Positionierung nach außen die Mitarbeiter/-innen in ihrem Handeln bestärken, wenn ihnen die Unterstützung der eigenen Institution sicher ist.

Wie können Bibliotheken mit Rassismus umgehen?

Um Rassismus zu begegnen, muss dieser zunächst identifiziert werden. Dazu müssen Menschen, die antirassistisch handeln möchten, in erster Linie ihr eigenes Verhalten und sich selbst hinterfragen. Durch spielerische Auseinandersetzung mit dem Thema können Bibliotheksnutzer/-innen beispielsweise für Rassismus sensibilisiert werden, um diesen leichter zu erkennen und zu vermeiden.

So konnten Teilnehmende des ersten »Rassismus begegnen«-Online-Seminars ihr Bewusstsein für Rassismus mit einer »Mythos oder Wahrheit« genannten Übung testen. Dabei geht es darum, Aussagen zum Thema als wahr oder falsch einzustufen. Neben der Wissensvermittlung kann dadurch auch eine Diskussion über die jeweiligen Aussagen angestrebt und so das Thema vertieft werden. Eine der Behauptungen beispielsweise war: »Subtile Formen interpersonaler Diskriminierung belasten die psychische Gesundheit (Symptome von Depression und Angst) (nicht) [sic] mehr als offene Diskriminierung.«⁹ Diese Behauptung wurde von den meisten Teilnehmenden als Unwahrheit erkannt.¹⁰

Dieses Ergebnis zeigt, dass die Mehrheit der teilnehmenden Gruppe ein gutes Bewusstsein für die Auswirkungen von Rassismus entwickelt hat, aber auch, dass dieses weiter ausgebaut werden kann. In Fällen, in denen vorgegebene Aussagen von Befragten als falsch empfunden werden und sich als wahr entpuppen, führt die Überraschung zu einem Lerneffekt. Im oben genannten Mythos konnte so etwa das Wissen vermittelt werden, dass subtile Formen von Diskriminierung Menschen tatsächlich



Aussage Nummer 4 aus der Übung »Mythos oder Wahrheit« eines Online-Seminars anlässlich des BIB-Sommerkurses mit Auswertung der Umfrage unter den Teilnehmenden.

mehr belasten als offene Diskriminierung. Diese Erkenntnis verdeutlicht, dass bereits bei vermeintlich belanglosen Äußerungen eingeschritten werden sollte.

Was können Bibliotheksmitarbeiter/-innen individuell machen?

Weiterhin wurden wichtige Handlungsempfehlungen definiert, die Mitarbeiter/-innen am Arbeitsplatz und im Privatleben befolgen können, um Rassismus aktiv entgegenzuwirken.

Als wichtigste Eindrücke dieser Handlungsempfehlungen lassen sich empathische Vorgehensweisen herausarbeiten, wie zum Beispiel das gegenseitige Zuhören, vor allem Hinhören, wenn People of Color ihre Erfahrungen schildern. Kinder nehmen in der antirassistischen Bibliotheksarbeit eine besondere Rolle ein, da hier bereits früh durch Sensibilisierung rassistischem Verhalten entgegengewirkt werden kann. Vor allem Kinder und junge People of Color sollen durch höhere Diversität bei der Medienauswahl Vorbilder finden können, welche sie dazu ermutigen, ihr Leben autonom und selbstbestimmt zu gestalten.

Der Wunsch nach einer klaren Positionierung der Bibliothek nach außen ist vorhanden. Darüber hinaus kann die Bibliothek Vorgaben zum Umgang

mit rassistischen Äußerungen geben, sodass sich die Mitarbeiter/-innen besser vorbereitet fühlen. Rassismus ist oft mit Scham behaftet, sodass Menschen, die mit ihren rassistischen Äußerungen konfrontiert werden, häufig dazu neigen, emotional zu reagieren. Auch wenn längst nicht jede Person, die rassistisch handelt oder spricht, gleich eine Rassistin oder ein Rassist ist, möchte sie sich dennoch so weit wie möglich davon distanzieren und das eigene Verhalten rechtfertigen. Eine gute Vorbereitung zum Umgang mit solchen Situationen dient dazu, dass Mitarbeitende bei Konfrontationen auf der Sachebene bleiben können, um dem Gegenüber nachhaltig verständlich zu machen, dass die Äußerung oder das Verhalten andere Menschen verletzt und nicht geduldet wird.

Konzepte antirassistischer Arbeit

Im zweiten Teil des Online-Seminars wurden in Kleingruppen auf der Basis der definierten Handlungsempfehlungen konkrete Konzepte zur antirassistischen Bibliotheksarbeit entworfen. Die Bibliothek kann in der antirassistischen Arbeit verschiedene Rollen einnehmen. Hier wurde die Rolle der Bibliothek als Schutzraum, als Aufklärungsarbeit leistende Institution sowie als Arbeitgeber

⁹ Uslucan, Haci-Halil; Yalcin, Cem Serkan: Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration. Analyse bestehender Forschungsstände. 2012, S. 38. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Experten/Expertise_Wechselwirkung_zw_Diskriminierung_u_Integration.pdf

¹⁰ vgl. ebd.



Über ein sogenanntes Jamboard gesammelte Handlungsempfehlungen aus dem ersten Online-Seminar zum Thema »Rassismus begegnen« während des BIB-Sommerkurses.

hinsichtlich des Personals definiert. Gemeinsam wurden schnell viele kreative Vorschläge zu antirassistischer Arbeit gesammelt, wie E-Mail-Signaturen gegen Hass, Aufkleber und Transparente als Zeichensetzung oder die Auseinandersetzung mit städtischer Geschichte und ihrer Gedenkkultur.

Neben der Sammlung zahlreicher Ideen für Vorgehensweisen und mögliche Schwerpunkte für antirassistische Bibliotheksarbeit hat die Gruppenarbeit gezeigt, dass auch Bibliotheken untereinander viel Diskussionsbedarf haben und direkt voneinander lernen können. Es bietet sich nicht nur an, dass Bibliotheken als neutrale Plattformen einen Diskurs zum Thema Rassismus zwischen den Bürger/-innen ermöglichen. Sie können auch gleichzeitig eine Ebene für den sachlichen Austausch der Bibliotheken untereinander schaffen.

Die Stadtbibliothek Köln bietet mit ihrer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung ein gutes Beispiel für antirassistische Arbeit.¹¹ Sie befolgt dabei im Zuge des anhaltenden Diversifizierungsprozesses bei Nutzer/-innen und Mitarbeiter/-innen konkrete diversitätsorientierte strategische

Handlungsfelder. Im Bereich der diversitätsorientierten Öffentlichkeitsarbeit wird so Rassismus regelmäßig in Social-Media-Kanälen als Thema aufgegriffen, beispielsweise durch Film- und Buchempfehlungen oder Auseinandersetzung mit thematischen Schwerpunkten, wie dem Postkolonialismus.

Weitere bereits existierende Projekte zur antirassistischen Arbeit können als mögliche Kooperationspartner in Betracht gezogen werden oder Anregungen zur Erarbeitung eigener Konzepte dienen. Dazu gehören unter anderem die mobile antirassistische Bibliothek Audream¹² und das Goethe-Institut, das auf die Bedeutsamkeit von Werken schwarzer deutscher Autorinnen und Autoren aufmerksam macht.¹³

Es sollte jedoch bei der antirassistischen Arbeit bedacht werden, wie emotional aufgeladen das Thema ist. Mitarbeiter/-innen sollten darauf vorbereitet werden, dass ihr Einsatz auf Unverständnis und Beleidigungen treffen kann. Ebenfalls ist es notwendig, sie nicht mit der emotionalen Belastung allein zu lassen. Teilweise kann dies im Vorfeld unterschätzt werden oder der Grund für eine fehlende Auseinandersetzung mit dem

Thema Rassismus sein. Aber um Emotionen verarbeiten zu können, müssen sich Menschen mit diesen auseinandersetzen. Sensibilisierung bleibt der zentrale Faktor, um Rassismus präventiv zu begegnen. Hier kann durch unterschiedlichste Herangehensweisen ein Bewusstsein für Rassismus geweckt werden, damit Personen in der Lage sind, den eigenen sowie den Rassismus von anderen zu identifizieren und ihm entgegenzutreten. Dies kann über Workshops, Rollenspiele oder gezielte Übungen beispielsweise zur Auseinandersetzung mit Privilegien erreicht werden, es bleibt aber eine Aufgabe, die nicht mit einem Seminar, einer Schulung oder einem thematischen Büchertisch beantwortet ist. Rassismus zu begegnen ist eine dauerhafte Aufgabe.

Die Autorinnen

Cassandra Hennes studiert aktuell Bibliothekswissenschaft an der TH Köln und war mehrere Jahre im Bereich der LGBT*-Aufklärung aktiv.

Elvira Wagenleitner ist gelernte Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste und studiert derzeit Bibliothekswissenschaft an der TH Köln.

Isabell Elsner studiert derzeit Bibliothekswissenschaft an der TH Köln und ist politisch aktiv. Derzeit ist sie Schatzmeisterin der Grünen Jugend NRW.

In der Projektarbeit »... begegnen« arbeiteten alle gemeinsam an einem Online-Seminar für Demokratiekompetenz in Bibliotheken zum Thema Rassismus.

11 vgl. Stadtbibliothek Köln (Hrsg.): Jahresbericht Stadtbibliothek Köln 2018/2019. 2019, S. 22. www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf43/stadtbibliothek_koeln_jahresbericht_2018-2019bf.pdf und Stadtbibliothek Köln (Hrsg.): Jahresbericht Stadtbibliothek Köln 2019/2020. 2019, S. 26 f. www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf43/jahresbericht_2019-2020_bfrei.pdf. Kontaktaufnahme möglich unter direktion@stbib-koeln.de

12 vgl. »About Audream«, Homepage, o.J.. <https://audream.org/ueber-uns>

13 vgl. Koepsell, Philipp Khabo: Schwarze deutsche Literatur. Heimat, Identität und Rassismus. Dezember 2019. www.goethe.de/ins/pt/de/kul/sup/lit/21736571.html