

Vorwort

Auf den ersten Blick wirkt es so, als ob Bibliotheken im Gegensatz zu vielen anderen Kulturinstitutionen wie Theatern, Opern und Museen zumindest in der Zusammensetzung ihrer Besucher*innen gesellschaftliche Diversität aufweisen: In vielen Stadtbibliotheken treffen Menschen unterschiedlichen Alters aufeinander – jenseits von beispielsweise Klassen- und Rassismuserfahrungen. Wesentlich dafür ist, dass im Gegensatz zu Kulturstätten der bildenden und darstellenden Künste die Nutzung von Bibliotheken nicht an Zugangsbarrieren wie Eintritt gebunden ist.

Und dennoch bilden auch öffentlich geförderte Bibliotheken in ihrer programmatischen und personellen Zusammensetzung nicht die tatsächliche gesellschaftliche Vielfalt ab. Denn wie anderen Kulturinstitutionen ist Bibliotheken eine Geschichte von Ausschlüssen und Zugangsbarrieren eingeschrieben.

Die Debatte um fehlende Pluralität im Kulturbereich wird in Deutschland schon lange geführt. Dabei blieb die Kritik an struktureller Diskriminierung jedoch oft unberücksichtigt. Vielmehr dienten die Diskurse um Vielfalt der deutschen Mehrheitsgesellschaft zur Selbstvergewisserung eines homogenen kulturellen Selbstverständnisses. Mit der sogenannten Ausländerpädagogik wurde ab den 1960er Jahren in der Nachkriegs-BRD die Vorstellung einer wie auch immer gearteten einheitlichen Nationalkultur etabliert, in die sich Migrant*innen einzufügen hatten. Zwar stellten die Diskurse um Multikulturalismus ab den 1980ern nicht mehr den Assimilationsgedanken in den Vordergrund, aber auch hier dominierten Vorstellungen von kulturellen Entitäten, die es mit- und nebeneinander in Einklang zu bringen galt. Ohne Fragen der gesellschaftlichen Hegemonie der vermeintlich deutschen Hochkultur und der daran anschließenden Ressourcenverteilung an öffentlich geförderte Kulturinstitutionen zu verhandeln, entwickelten sich Narrative, das Fehlen gesellschaftlicher Pluralität im Kulturbereich zu erklären. So konnten Forderungen im öffentlich geförderten Kulturbetrieb lediglich unter dem Aspekt der „Teilhabe“ vorgebracht werden. Aber der durch die deutsche Wiedervereinigung erstarkte Nationalgedanke führte zu einem Backlash, der Errungenschaften hinsichtlich mehr Beteiligung und Partizipation zurückdrängte. In den darauffolgenden Jahren etablierten sich dementsprechend Diskurse um Leitkultur und Integration, die einen homogenen Wertekonsens behaupteten und damit ein Regelwerk, in das es sich ein- bzw. dem es sich unterzuordnen galt.

Auch wenn sich die unterschiedlichen Diskurse über die Jahre hinweg veränderten und sich punktuell voneinander unterschieden, lag ihnen doch zu meist der Mechanismus zugrunde, eine homogene unveränderliche (Hoch)Kultur zu behaupten und damit die bestehenden institutionellen Strukturen, Normen und Verständnisse zu rechtfertigen. Das Fehlen zahlreicher sozialer Gruppen im Kulturbereich wurde mit der vermeintlichen Kulturferne dieser Menschen begründet. Vermittlungsformate sollten deswegen dazu dienen, ihnen die deutsche (Hoch)Kultur näherzubringen.

Erst durch Bewegungen wie das Postmigrantische Theater und die Skandalisierung von Rassismus – beispielsweise in Form von Blackfacing am Theater oder diskriminierender Sprache in Kinderbüchern –, wurden im letzten Jahrzehnt auch Forderungen nach Mitgestaltung und Zugängen zu Infrastrukturen und Ressourcen hör- und sichtbar.

Der in den vergangenen Jahren etablierte Diversity-Ansatz greift die Forderung nach Repräsentation auf und erweitert den Blick auf unterschiedliche Perspektiven von Geschlechtsidentitäten und sexueller Orientierung, Behinderung und auch Klassenfragen, die in ihrer Heterogenität im Kulturbereich bisher nicht abgebildet werden. So allmählich verbreitet sich die Einsicht, dass das Fehlen der diversen Publika in den Kulturinstitutionen auf unzureichende Repräsentation vielfältiger Perspektiven im Programm und damit auch in der Belegschaft zurückzuführen ist.

Doch erst die globalen, aber auch lokalen Anti-Rassismus- und #metoo-Bewegungen eröffneten den Raum dafür, Diskriminierung benennen zu können.

Dabei wurde bereits mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006 eine rechtliche Grundlage geschaffen, um den Diskriminierungsschutz zum Bestandteil der Verpflichtungen von Arbeitgeber*innen zu erklären. Dennoch wird Diversitätsentwicklung im Kulturbereich noch zu wenig an Antidiskriminierung geknüpft. Viele Kulturinstitutionen setzen die rechtlichen Bestimmungen des AGG unzureichend um, da sie beispielsweise keine Schutzstrukturen schaffen, die im Diskriminierungsfall Betroffene unterstützen können. Die zahlreichen Fälle von Sexismus und Rassismus, die in den vergangenen Jahren an die Öffentlichkeit gelangt sind, haben die weitreichenden Konsequenzen von Diskriminierung und Machtmissbrauch in Kulturinstitutionen offengelegt und Fragen nach gerechten Arbeitsbedingungen aufgeworfen. Diversitätsentwicklung muss daher an macht- und diskriminierungskritische Ansätze gekoppelt sein, um Schutz vor Diskriminierung und Benachteiligung zu gewähren. Gleichzeitig muss sie durch positive Maßnahmen und gezielte Förderung Zugänge und Stärkung ermöglichen, um nachhaltig gesellschaftliche Diversität in Institutionen abzubilden. Denn sonst werden wei-

terhin zahlreiche Perspektiven nicht nur aus dem gesellschaftlichen Kulturverständnis sondern auch von gesellschaftlichen Ressourcen ausgeschlossen.

Abseits der öffentlich und institutionell geförderten Sphäre haben marginalisierte Communitys unter prekären Bedingungen eigene Wissensarchive geschaffen, um kulturelle, literarische und analytische Erzeugnisse ihrer Community zu materialisieren und zu dokumentieren. Sie haben damit Orte für eine eigene Geschichtsschreibung etabliert, da diese im Kulturkanon nicht nur nicht vorkam, sondern auch negiert wurde. Diese Orte bündeln Privatarhive, um marginalisierte Stimmen und Perspektiven für die eigene Community hör- und sichtbar zu machen und damit Räume für (Selbst-)Repräsentation und Identifikation zu schaffen.

Ein Beispiel für einen solchen Ort ist die 2014 in Berlin gegründete EOTO-Bibliothek, die aus der Privatsammlung der Afro-Deutschen Aktivistin Vera Heyer hervorgegangen ist. Heyer begann ab den 1970ern Jahren, die Werke Afrikanischer, Afrodiasporischer und Schwarzer Autor*innen zu sammeln. Da sie die Bücher nicht in herkömmlichen Buchhandlungen und Bibliotheken fand, musste sie akribisch in Antiquariaten und bei kleinen Verlagen recherchieren, um Spuren und Erzeugnisse der Afro-Deutschen Community zu finden. Nach ihrem frühen Tod sollten noch 20 Jahre vergehen, bis ihr Wunsch erfüllt werden konnte, ihre Sammlung der Öffentlichkeit und besonders der eigenen afro-deutschen Community zugänglich zu machen. Mittlerweile ist der Bestand der EOTO-Bibliothek um weitere Privatsammlungen ergänzt worden und zu einer beachtlichen Sammlung angewachsen. Die Bibliothek ist sowohl ein Kulturort als auch eine Inspirationsquelle für junge Schwarze Menschen in Deutschland. Der um die Bibliothek entstandene Verein EOTO e.V. (each one teach one) macht Bildungs-, Kultur- und Antidiskriminierungsarbeit. Nach jahrelanger ehrenamtlicher und prekärer Arbeit konnte in den vergangenen Jahren durch die Einwerbung von Strukturförderung der Verein zu einer Institution mit bundesweiter und internationaler Strahlkraft aufgebaut werden.

Ähnlich wie die EOTO-Bibliothek sind auch zahlreiche andere Archive und Bibliotheken auf Initiative einzelner bzw. kleiner Vereine entstanden. Der 2018 gegründete Verein RomaniPhen e.V. hat zum Ziel, aus selbstrepräsentierender Perspektive einen Ort für die Wissensbestände der Romnja* und Sintezzi* Community zu schaffen, der feministisch, rassismuskritisch und empowernd zugleich ist. Wesentlicher Teil der Vereinsarbeit ist das Archiv, das verschiedene politische Bewegungen sowie individuelle Biografien dokumentiert und sichtbar macht. Zentral ist für RomaniPhen dabei, in den Diskurs um Deutungshoheit der Mehrheitsgesellschaft zu intervenieren, der durch stereotype und rassifizierende Zuschreibungen die Komplexität und Pluralität der Community(s) nivelliert. Als Bewegungsgeschichte sind das Archiv und die Arbeit des Vereins

durch Kultur- und Bildungsarbeit im ständigen Austausch mit der bzw. den Communitys.

Auch hier dauerte es ein Jahrzehnt, um aus der Frauengruppe* IniRomnja den Verein und das Archiv zu gründen. Die Arbeit des Vereins ist bis heute prekär, fußt auf einzelnen Projektförderungen und kann nur als Ehrenamt bestehen.

Insbesondere für mehrfachmarginalisierte Personen ist der Zugang zu gesellschaftlichen und kulturellen Ressourcen erschwert, zum Teil auch nicht gegeben. Davon zeugt die extrem prekäre Situation der 2001 gegründeten persischen Hörbücherei, die in der Trägerschaft der Kontakt- und Beratungsstelle für Flüchtlinge und Migrant_innen e. V. (KuB) ist. Gegründet wurde die Hörbücherei auf Initiative eines Mitarbeiters, der selbst als persisch sprechende blinde Person erschwerten Zugang zu persischsprachigen Wissensbeständen hat – mittlerweile koordiniert er die Hörbücherei seit 20 Jahren. Die Audiobücher werden in Eigenregie produziert, der Bestand umfasst inzwischen weit über 1000 Hörbücher, die digital bereitgestellt werden. Die Hörbücher werden weltweit abgerufen. Dennoch hat die Hörbücherei in diesem Jahr (2021) keine öffentliche Förderung erhalten und kann ihre Arbeit lediglich durch Spenden aufrechterhalten.

Öffentlich geförderte Bibliotheken können durch Kooperationsprojekte mit Community-Archiven dazu beitragen, den Wissensbeständen und -produktionen marginalisierter Communitys mehr Sichtbarkeit zu geben und sie zu einem Teil des Kulturkanons zu machen. Außerdem können sie sich kulturpolitisch dafür einsetzen, dass Community-Archive in die reguläre institutionelle Kulturförderung aufgenommen werden.

Dies wird aber nur gelingen, wenn die Bibliotheken Diversitätsentwicklung und Antidiskriminierungsarbeit als Querschnittsaufgabe für alle ihre Bereiche definieren und ein Selbstverständnis entwickeln, Ungleichheit entgegenzuwirken und auszugleichen.