

Britta Schmedemann und Anja Vaupel

Erwarten Sie keinen Applaus mehr!

Was macht „echte“ Inklusion aus und wie erreichen Bibliotheken sie?

In der Stadtbibliothek Bremen waren wir stolz darauf, wie barrierefrei wir aufgestellt sind: Rollstuhlgerechte Zugänge und WCs, Aufzüge in den mehrgeschossigen Standorten (davon einer nach jahrelangen Verhandlungen erst vor wenigen Jahren nachgerüstet), DAISys, Filme mit Audiodescription, Bilderbuchkino mit Gebärdensprache oder Klanguntermalung etc.. Doch der Aktivist Raúl Krauthausen holte uns mit nur einem einzigen Satz zurück auf den Boden der Tatsachen, als er unsere stolze Aufzählung mit den Worten kommentierte: „Erwarten Sie keinen Applaus mehr!“ (Krauthausen 2022, 43:52–43:55) Nach einer ersten Schrecksekunde feiern wir diesen Satz inzwischen. Er hat uns nachhaltig beeindruckt und spornt uns an, weiterzumachen und nicht zu glauben, wir seien irgendwann fertig mit der Inklusion. Und tatsächlich haben wir in vielen Workshops und Gesprächen erfahren, welche Hürden uns bislang nicht bewusst waren. Der Beitrag gibt Einblicke in diesen Prozess.

Warum kommen sie nicht, wenn wir sie rufen?

Grundsätzlich ist es die Aufgabe und das Selbstverständnis einer Bibliothek, Menschen den Zugang zu Wissen zu gewährleisten. Lebenslang. Allen Menschen gleichermaßen, also Menschen mit und ohne Behinderung. Das Selbstverständnis ist da, der Wille auch – einzig die Zielgruppe fehlt zu großen Teilen. Daraus haben die Stadtbibliothek Bremen und das Referat für Weiterbildung¹ das Projekt „Lebenslanges Lernen – Alles Inklusive?“ für das Land Bremen entwickelt. Dank der Förderung im Programm 360°² war auch die Finanzierung dieses umfassenden Projektes möglich. Ziel des Projektes war es, gemeinsam mit Verbänden, Interessensvertretungen und Vertreter*innen der Zielgruppen die nötigen Strukturen und Rahmenbedingungen zu entwickeln, damit lebenslanges Lernen für alle Erwachsenen (mit und ohne Behinderung) attraktiv wird.

¹ Referat für Weiterbildung der Senatorin für Kinder und Bildung im Land Bremen.

² Gefördert im Programm 360°-Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft der Kulturstiftung des Bundes.



Abb. 1: Ein Aufzug macht eine Bibliothek noch lange nicht inklusiv (Foto: © Stadtbibliothek Bremen).

Der Landesbehindertenbeauftragte (LBB) und seine Mitarbeitenden begrüßten unsere Pläne sehr. Wir stimmten die inhaltliche Ausrichtung und das Wording miteinander ab. Wir organisierten Unterstützungsangebote für die Workshops (Gebärden- und Schrift-Dolmetschen, technische Unterstützung bei der Nutzung von Zoom etc.). Wir verschickten die Einladung zu einem Auftakttreffen gezielt an Verbände, Vereine, Träger, Selbsthilfeeinrichtungen, und auch das Büro des LBB nutzte seine Verteiler. Doch die erhofften Massen an Anmeldungen blieben aus. Genau genommen gab es überhaupt keine Anmeldung. In unserer Selbstüberschätzung fragten wir uns: Warum kommen sie denn nicht, wenn wir sie rufen?

Im Grunde ist es wie mit anderen Zielgruppen auch: Nur weil wir Bibliotheken ein Angebot machen, passt das nicht automatisch zur Lebenswirklichkeit der gewünschten Zielgruppe. Diese Erfahrung haben wir auch schon mit anderen Zielgruppen gemacht, beispielsweise bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte: Nur weil die Bibliothek ein

internationales Medienangebot hat, bedeutet das noch lange nicht, dass die Zielgruppe auch davon weiß oder dass wir ihren Geschmack und ihre Interessen getroffen haben oder dass die in lateinischer Schrift transkribierten Titel überhaupt für sie recherchierbar sind. Und so ähnlich ist es auch bei der Zielgruppe Menschen mit Behinderung: Nur weil wir nun *bereit* sind, uns intensiver mit Inklusion zu beschäftigen, heißt das noch lange nicht, dass Menschen mit Behinderung deshalb ein Interesse an der öffentlichen Bibliothek entwickeln. Bisher spielte Bibliothek in ihrem Alltag keine Rolle und die Stadtbibliothek bemühte sich auch nicht aktiv um sie (beispielsweise durch kontinuierliche Kooperationen, Anerkennung des Schwerbehindertenausweises für Ermäßigungen, Reduktion von räumlichen und digitalen Hürden auf Eigeninitiative etc.).

Aber wie ist es mit den Verbänden? Die müssten doch ein Interesse haben, ihre Mitglieder zu vertreten und sich im Rahmen der Workshop-Reihe für mehr Inklusion einzusetzen. „Stimmt!“, versicherte uns Anette Paul, eine Vertreterin des Blinden- und Sehbehindertenvereins Bremen e. V.:

Aber auch wir haben begrenzte Ressourcen. Mein beruflicher Schwerpunkt liegt beispielsweise in der Beratung zum Thema Blindheit und Sehbehinderung generell. Dazu gehört auch die Verkehrspolitik: Akustische Ampelanlagen, Ansagen in Bussen und Bahnen, Leitstreifen innerhalb und außerhalb von Gebäuden etc. Da gibt es keine Kapazitäten mehr; mich zusätzlich noch bei einem völlig neuen Thema wie dem lebenslangen Lernen zu engagieren.³

Aber wir gaben nicht auf! An alle Verteiler gingen Erinnerungs-Einladungen für unsere geplante Workshop-Reihe. Und die Mitarbeitenden des LBB betonten nochmals, wie wichtig es sei, sich an diesem Prozess zu beteiligen. Und tatsächlich gab es dann doch noch eine(!) Antwort auf unsere Einladungsschreiben. Eine Mitarbeiterin der Lebenshilfe⁴ rief an und sagte, dass der Bewohnerbeirat interessiert sei mitzuwirken. Und sie fragte, ob sie denn bei einer Teilnahme damit rechnen könnten, dass die Vorträge und Diskussionen in Leichter oder verständlicher Sprache seien. Verdammt – ausgerechnet daran hatten wir bei all unseren Vorüberlegungen nicht gedacht. Also nochmal umdenken, Workshop-Strukturen anpassen und alle Referierenden entsprechend briefen.

Für den Auftakt der Workshop-Reihe konnten wir den Aktivisten Raúl Krauthausen für einen Impuls-Vortrag zum Thema „Lebenslanges Lernen inklusiv gestalten“ gewinnen. Das zog dann doch noch die Massen an: Zu seinem Impuls-Vortrag schalteten sich mehr als 150 Menschen in die Online-Veranstaltung, weitere 370 haben sich seitdem die Aufzeichnung⁵ angesehen. In seinem Vortrag sagte er viele wichtige Dinge zum Thema Inklusion und Lebenslanges Lernen, die im folgenden Text immer mal wieder einfließen werden, da sie uns sehr inspirierten. Grundsätzlich betonte Krauthausen, dass es im 21. Jahrhundert selbstverständlich sein sollte, dass behinderte und nicht-behinderte

3 Mündliche Aussage von Anette Paul vom Blinden- und Sehbehindertenverein Bremen e. V., 2022.

4 Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e. V.

5 Lebenslanges Lernen – alles inklusive?! 2022.

Menschen alle Lern- und Bibliotheksangebote gleichermaßen nutzen können. Alles darüber hinaus bedeute wirkliche Inklusion:

Ich würde Sie gerne einladen, den nächsten Schritt zu gehen, den nächsten Schritt der Inklusion: Nutzen Sie Ihre großartigen Räumlichkeiten und Ressourcen und fragen Sie großartige Autor*innen, ob sie nicht mal Zeit hätten für einen barrierefreien Workshop oder barrierefreie Lesung oder ein barrierefreies Weiterbildungsseminar. (Krauthausen 2022, 34:00–34:33)

Also auch gezielt Menschen mit Behinderung für Vorträge, Lesungen etc. einladen – nicht nur mit Betroffenheitsliteratur, sondern auch zu allen anderen Themen. In ihrem Vortrag nannten die SOZIALHELDEN e. V. beispielhaft Ninia LaGrande,⁶ Leeroy Matata,⁷ Barbara Fickert,⁸ Natalie Dedreux⁹ und Kübra Sekin.¹⁰ Aber leider ist es aktuell gar nicht so leicht herauszufinden, welche Autor*innen und Moderator*innen mit Behinderung für Veranstaltungen zur Verfügung stehen. Mit Fertigstellung dieses Artikels ist uns nur der Vielfaltfinder bekannt, über den auch öffentlich agierende Moderator*innen und Expert*innen mit Behinderung gefunden werden können. Für Autor*innen kennen wir zu diesem Zeitpunkt leider noch kein Netzwerk.

Perspektivwechsel als Schlüssel zu einem neuen Verständnis

Über mehrere Wochen folgte dann eine fünfteilige Workshop-Reihe für Mitarbeitende der Stadtbibliothek und der Weiterbildungseinrichtungen im Land Bremen mit einem Schwerpunkt auf Geh- und Sehbehinderung. Dabei haben wir viel Praktisches gelernt: Über Rampen, Assistenzsysteme, passenderes und positiv assoziiertes Wording, Checklisten, Barrierefreiheit im digitalen Raum, verständliche Sprache, Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten, Dolmetschen in Schrift-, Bild- und Gebärdensprache etc..¹¹

Viel wichtiger und prägender waren für uns jedoch die persönlichen Begegnungen. Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen haben uns offen und ehrlich Einblicke in ihren Alltag gegeben. Einem Alltag zwar ohne Bibliothek, aber mit Erfahrungen und Wünschen, die sich 1:1 auf Bibliotheken übertragen lassen. Häufig wird Menschen mit Behinderung eine eigene Kompetenz abgesprochen: Beispielsweise werden

⁶ Ninia LaGrande: <https://www.ninialagrande.de/> (22.05.2024).

⁷ Youtuber Leeroy Matata u. a. bei Funk mit *Leeroy will's wissen*, <https://www.funk.net/channel/leeroy-wills-wissen-12187> (22.05.2024), und Autor des Buches *Zuhören ist die beste Antwort* (2022).

⁸ Barbara Fickert: <https://www.blindgaengerin.com/> (22.05.2024).

⁹ Natalie Dedreux: <https://www.nataliededreux.de/> (22.05.2024).

¹⁰ Kübra Sekin: <https://www.kuebrasekin.de/> (22.05.2024).

¹¹ Die Ergebnisse können im Projektarchiv nachgelesen werden (Lebenslanges Lernen – alles inklusiv?! 2022) und werden von anderen Autor*innen in diesem Buch beschrieben.



Abb. 2: Die Zugänge zu all unseren Bibliotheken sind barrierearm. Doch wie sieht es mit den Angeboten und den Innenräumen aus? (Foto: © Stadtbibliothek Bremen).

behinderte Menschen in ihrem Lebensalltag ungefragt geduzt; Die Fragen von behinderten Menschen werden nicht ihnen selbst, sondern ihrer nicht-behinderten Begleitung beantwortet. Indirekt werden Rollstuhlnutzende als Hindernis diffamiert, wenn andere Menschen fast panisch zur Seite springen, um ihnen Platz zu machen. Zudem ist die angebotene Hilfe von nicht-behinderten Menschen oftmals übergriffig. „Mit den tausend sinnlosen Tip[p]s geht es nicht darum, uns zu helfen. Es geht vielmehr darum, sich selbst irgendwie in einer besseren Position zu sehen [...].“ (Neuroqueer 2016). Jedoch sinnern behinderte Menschen schlichtweg auf selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe (Neuroqueer 2016).

Auf unsere Frage: „Wie machen wir es richtig?“, bekamen wir von drei Rollstuhlnutzenden manchmal drei unterschiedliche Antworten – was völlig logisch ist, denn auch sie haben natürlich individuelle Bedürfnisse. So unterschieden sich die Antworten darin, ob das rollstuhlgerechte WC¹² verschlossen, nur mit EU-Schlüssel oder öffentlich zugänglich sein sollte. Einig waren sich aber alle darin, dass auf einer rollstuhlgerechten Toilette ein Tritteimer für Papierhandtücher überhaupt keinen Sinn macht. Einigkeit herrschte auch darüber, dass die rollstuhlgerechte Toilette keine Lösung

¹² Im Rahmen der internen Fortbildungsveranstaltung „Gut zu wissen“ wurde thematisiert, dass das Wording „barrierefreies WC“ oder „Behinderten-WC“ nicht passend sei, da diese WCs nur Vorteile für Rollstuhlnutzende bieten, nicht aber für Gehörlose, Blinde oder Menschen mit anderen Behinderungen. Deshalb sei die Bezeichnung „rollstuhlgerechtes WC“ am passendsten.

für eine Unisex-Toilette ist – was übrigens auch die queeren Interessensverbände so sehen.¹³

Gelernt haben wir auch einiges über das *belonging* – also das Gefühl der Zugehörigkeit. Wichtig sind sichtbare Willkommenszeichen: Dazu zählt beispielsweise, den Schwerbehindertenausweis als Ermäßigungsgrund anzuerkennen. Ebenso Beschreibungen auf der Homepage zu den örtlichen Gegebenheiten (Zugang, WC, Medienangebote, Orientierung, Unterstützung durch Mitarbeitende). Auch der Hinweis bei Veranstaltungsankündigungen, dass Unterstützungsbedarf angemeldet werden kann – und die Bibliothek dann auch das Budget hat, um beispielsweise Gebärdensprachdolmetscher*innen zu buchen. Und natürlich eine generelle Vereinbarung in den Teams zu den Unterstützungsmöglichkeiten: Werden wir alles stehen und liegen lassen, wenn jemand um Begleitung durch unsere Räume bittet?

Mit der Workshop-Reihe 2022 haben wir viel allgemeines Wissen erlangt, aber auch verstanden, wie hilfreich ein Perspektivwechsel sein kann für eine wirklich fundierte Umsetzung von Inklusion. Diese Idee des Perspektivwechsel haben wir aufgegriffen und gemeinsam mit dem Verein Selbstbestimmt Leben e. V. Bremen¹⁴ eine interne Fortbildung für unsere Bibliotheksmitarbeitenden entwickelt. Einführend gab es einen Input von Rollstuhl- und Langstock-Nutzenden dazu, welche Situationen und Barrieren ihren Alltag erschweren. Nachmittags konnten alle Mitarbeitenden freiwillig an einem vertiefenden Workshop teilnehmen, um persönlich zu erleben, was es heißt, mit einer Geh- oder Sehbehinderung die Bibliothek und ihre Angebote zu nutzen. Abschließend wurden die gemachten Erfahrungen mit Menschen besprochen, für die diese Perspektive der Alltag ist. Gemeinsam haben wir Ideen gesammelt, was im Alltag hilfreich wäre, was kurzfristig verändert werden könnte, wie Barrieren abgebaut oder von vornherein vermieden werden könnten.

So trat zum Beispiel die Frage nach einem taktilen Bodenleitsystem auf, das die Orientierung mit einem Langstock erleichtern soll. Von Menschen mit Rollstuhl, Rolllator oder Gehstock wissen wir aber, dass diese Rippen und Noppen für sie schnell zur Stolperfalle werden oder schwer zu überwinden sind. Deshalb hatten wir überlegt, alternativ Bodenmarkierungs-Klebestreifen als taktilen und visuellen Kontrast zu nutzen, um die Orientierung zum ersten Info- / Serviceplatz in der Bibliothek zu erleichtern. Dort können Mitarbeitende angesprochen werden und bei Bedarf zu den gewünschten Orten begleiten. Wichtig ist eine Selbstverpflichtung des Kollegiums, die Person auch wirklich sofort zu begleiten und nicht stehen zu lassen, bis die nachfolgende Kundschaft bedient wurde. Ob solche Bodenmarkierungs-Klebestreifen auch in öffentlich zugänglichen Gebäuden der DIN 18040-1 entsprechen, wird aktuell noch geprüft.

¹³ Rat&Tat-Zentrum für queeres Leben e. V., mündliche Auskunft im Rahmen einer internen Fortbildungsveranstaltung.

¹⁴ Selbstbestimmt Leben e. V.



Abb. 3: Von blinden Menschen hörten wir immer wieder, dass sich die Öffentliche Bibliothek für sie nicht lohne. Umso überraschter waren sie, als wir im Rahmen einer Führung die große Auswahl an Hörbüchern, Filmen mit Audiodeskription und die online-Angebote vorstellten (Foto: © Stadtbibliothek Bremen).

Vor allem Menschen, die noch nie zuvor in unseren Bibliotheken waren, sind überrascht von der Angebotsbandbreite und dass vieles davon auch für Menschen mit Behinderung attraktiv ist. Beispielsweise die digitalen Angebote, für die man gar nicht erst aus dem Haus muss, sondern die man bequem von zuhause 24/7 nutzen kann. Ebenso DVDs und BluRays mit Audiodeskription, wodurch auch sehbehinderte und blinde Menschen Filmhandlungen wahrnehmen können. Zudem der große Ratgeberbestand u. a. zu Pflegegraden, Verrentung, Bundesteilhabegesetz und medizinischen Themen. Auch Zeitschriften und Verbrauchertipps stießen auf breites Interesse. Hinzu kommen noch sämtliche Medien für persönliche Interessen und Hobbys. Aus dieser Begeisterung entwickelte sich der Vorschlag, auf unserer Homepage nicht nur eine Information zur Barrierefreiheit der Räume zu veröffentlichen, sondern auch eine Übersicht zu geben, warum die Bibliothek für Menschen mit Behinderung ein interessanter Ort sein könnte.

Wie im vorherigen Absatz schreiben wir immer wieder von der Zielgruppe Menschen mit Behinderung. Wie bei allen Versuchen, Menschen in Gruppen zu clustern, ist auch diese Bezeichnung viel zu allgemein. Vergleichbar mit der Generalisierung, dass als Symbol für Barrierefreiheit fast ausschließlich das Rollstuhl-Icon genutzt wird.

Dabei gibt es große Unterschiede! Beispielhaft seien hier nur sechs verschiedene Behinderungsformen¹⁵ genannt:

- Körperbehinderung,
- Sinnesbehinderung,
- innere Erkrankungen (z. B. Diabetes, Mukoviszidose),
- Lernbehinderung,
- geistige Behinderung,
- psychische Behinderung.

In unserer Gesellschaft gibt es eine vermeintliche Hierarchie dieser Behinderungen: Körperliche (sichtbare) versus intellektuelle (unsichtbare) Beeinträchtigungen.¹⁶ Auch in der Bibliothek waren wir zu Beginn dieser Hierarchie gefolgt und hatten uns primär den Körperbehinderungen gewidmet. Erst durch die Teilnehmenden an den Workshops und ihre Rückmeldungen wurde uns bewusst, wie heterogen die vermeintliche Gruppe der Menschen mit Behinderung ist und wie viele Perspektiven wir noch viel zu wenig im Blick hatten. Dabei geht es nicht immer um bauliche Barrieren, sondern auch um die Atmosphäre in Bibliotheken. So äußerten beispielsweise alle Vertreter*innen den Wunsch, dass es in unseren lebendigen Bibliotheken auch Ruhezonen gibt oder eine Übersicht, zu welchen Tageszeiten oder Wochentagen man eher mit wenig Gruppen und entsprechend mit einem ruhigen Setting rechnen kann. Ein Bedürfnis, das Menschen mit Lernbehinderung äußerten, aber beispielsweise auch stillenden Müttern und Zeitung-lesenden Rentner*innen wichtig ist.

Eine weitere Gruppe mit einer unsichtbaren Behinderung spielt in unserem Bibliotheksalltag eine immer größere Rolle: Im Zuge des inklusiven Schulunterrichts erhalten wir immer wieder Praktikumsanfragen von Menschen aus dem Autismus-Spektrum.¹⁷ Im Gespräch erfahren wir meistens, dass sich die Schüler*innen bei uns bewerben, weil in der Beratung gesagt wird, dass die Bibliothek ein ruhiger Ort sei und man vor allem mit Büchern und nicht mit Menschen zu tun habe.¹⁸ In der Praxis zeigt sich dann schnell: Das Gegenteil ist der Fall! Öffentliche Bibliotheken sind auch laut und von Reizen überfüllt und vor allem hat man ständig mit vielen Kund*innen zu tun. Doch in die Praxis umgesetzt: Die Schüler*innen bestanden ihr dreiwöchiges Praktikum erfolgreich und waren am Ende mächtig stolz darauf. Es bestätigt sich also, was auch Raúl Krauthausen in seinem Impuls sagte: Es ist wichtig, nicht immer nur gefördert, sondern auch mal gefordert zu werden (Krauthausen 2022, 32:58 ff). Nachdem die ersten Autist*innen

¹⁵ Aktion Mensch 2022.

¹⁶ Die Trennung ist nicht eindeutig zu ziehen, denn auch körperliche Beeinträchtigungen können unsichtbar sein (z. B. Gehörlosigkeit) und umgekehrt (z. B. Multiple Sklerose).

¹⁷ Weitere Informationen: <https://www.autismus.de/was-ist-autismus.html> (26.05.2024).

¹⁸ Ableismus: Von der Behinderung eines Menschen wird (häufig unterbewusst) auf dessen geistige oder körperliche Fähigkeiten geschlossen, ohne den Menschen dazu gefragt zu haben oder genaueres über seine Behinderung und deren Entwicklung zu wissen.

begeistert ihr Praktikum absolviert haben, können wir uns sicher schon bald auf Bewerbungen für Ausbildungsplätze und Stellenangebote freuen. Mit dieser Aussicht planen wir als nächstes einen Input zu den Themen ADHS und Autismus bei Erwachsenen. Es gibt noch viel zu lernen!

Status quo aufbrechen und neue Zusammenhänge erkennen

In der Stadtbibliothek Bremen ist „Diversität“ (also auch der Teilbereich Inklusion) ein Querschnittsthema, das möglichst von allen mitgedacht und einbezogen werden soll. Die Basis dafür sind verpflichtende Diversity-Schulungen¹⁹ für alle Mitarbeitenden. Ergänzend zu dieser Ausgangslage und dieser gelebten Haltung gibt es bei der Stadtbibliothek Bremen die Stabsstelle der Diversity-Managerin. Häufig wird gefragt, wofür es diese Stelle braucht, wenn doch alle Mitarbeitenden Diversity mitdenken und einbeziehen sollen. Vielleicht verdeutlicht es ein Vergleich mit einem anderen großen Zukunftsthema der Bibliotheken: Digitalisierung. Natürlich wissen inzwischen alle Mitarbeitenden wie man einen PC bedient, die Onleihe-App installiert und ein Online-Meeting einrichtet, alle kennen die wichtigsten Handlungsoptionen bei Störungen und einige Mitarbeitende verwirklichen Veranstaltungen mit Tablet und digitalen Tools wie tagtool (mit Licht malen) oder ozobots (programmierbare Mini-Roboter). Trotzdem gibt es eine Fachleitung oder ein Team, um im Blick zu behalten, welche Updates angestoßen werden müssen, welche Innovationen es gibt und Impulse gibt, wie diese in die Bibliotheksangebote integriert werden könnten.

Bezogen auf die Stelle der Diversity-Managerin in der Stadtbibliothek Bremen bedeutet das: Alle Mitarbeitenden wissen um die Pluralität der Gesellschaft und sie wissen, wie sie wertschätzend und diskriminierungskritisch auf unterschiedlichste Kund*innen eingehen können. Viele Mitarbeitende verwirklichen Konzepte für unterschiedliche Zielgruppen. Ergänzend dazu bearbeitet die Diversity-Managerin drei Schwerpunkte:

- Netzwerke aufbauen und pflegen, um einen lebendigen und regelmäßigen Austausch mit verschiedenen (erwachsenen) Zielgruppen zu gewährleisten und so über aktuelle Entwicklungen auf dem Laufenden zu sein.
- Über diese Kontakte, aber auch über Fachliteratur und Gremienarbeit identifiziert sie Bedarfe und Wünsche der unterschiedlichen Zielgruppen. Sie kommuniziert diese in die Bibliotheksstrukturen und steht bei der Umsetzung beratend zur Seite.
- Und nicht zuletzt vermittelt die Diversity-Managerin umgekehrt in diese Netzwerke die Angebote und das Selbstverständnis einer modernen Bibliothek.

¹⁹ Weitere Informationen zu den verpflichtenden Diversity-Schulungen siehe: Echterdiek 2023, S. 110–117.

Vieles, was für uns Bibliotheksmitarbeitende selbstverständlich ist, lässt Menschen, die uns nicht kennen, mit offenem Mund staunen: So sind muslimische Verbände verblüfft darüber, dass ihre Töchter auch mit Kopftuch bei uns eine Ausbildung machen dürfen; queere Menschen sind erfreut über einen Ort, an dem ihre Themen auf positive Art sichtbar gemacht werden; einsame Menschen sind erstaunt, dass sie bei uns in unverbindlicher Gesellschaft sein können; blinde Menschen sind überrascht, dass es digitale Sprachkurse gibt; und Rollstuhlnutzende freuen sich, dass es hybride Veranstaltungen gibt, an denen sie auch von Zuhause teilnehmen können. Viele unserer Standard-Angebote passen bereits zu den Bedarfen verschiedener Zielgruppen – nur häufig haben sowohl die Zielgruppen als auch die Bibliotheken dieses Wissen nicht, so dass beide Seiten die vielen guten *Matches* erst herausfinden müssen.



Abb. 4: Begegnungen in der Bibliothek erleichtern es, gemeinsam gute *Matches* zu finden (Foto: © Stadtbibliothek Bremen).

Aber machen wir uns nichts vor: Trotz dieser tollen *Matches* gibt es weiterhin Hürden, die diese Gruppen dennoch daran hindern, in die Bibliothek zu kommen. Bezogen auf den Schwerpunkt Inklusion konnten wir mit den oben beschriebenen Workshops vielem auf die Spur kommen. Es entstand eine umfangreiche Sammlung mit Ideen, Veränderungsvorschlägen und Alltags-Tipps. Die Betriebsleitung hat diese Sammlung priorisiert und die zuständigen Fachabteilungen und Bibliotheksteams gebeten, die Umsetzungsmöglichkeiten zu prüfen. Die Diversity-Managerin steht dabei als Beraterin zur Verfügung und als Kontakt zu den Verbänden, um Ideen rückzukoppeln, Prototypen

auszuprobieren und Feedback einzuholen. Unser Ziel ist, die Ideen gemeinsam mit der Community zu realisieren, damit es am Ende nicht heißt: *Das Gegenteil von gut ist gut gemeint*, sondern ein echter Mehrwert für alle Beteiligten entsteht.

Bei den Schritten hin zu mehr Inklusion wollen wir andere Gesellschaftsthemen und Zielgruppen nicht aus dem Blick verlieren. Im Folgenden ein Beispiel rund um Inklusion und geschlechtliche Vielfalt. Das Team der Zentralbibliothek plant das Leitsystem um Braille zu ergänzen. Alle sind sich einig darin, mit der Aktualisierung auch kein binäres Piktogramm mehr zu verwenden, um die Toiletten auszuweisen. Aber eine unisex-Toilette ist wegen der baulichen Gegebenheiten noch nicht möglich, weshalb wir selbstverständlich auch kein Unisex-Icon verwenden können. Die Buchstaben „WC“ wären zwar sicher in vielen Sprachen verständlich, würden aber in einem sowieso schon sehr schriftlastigen Leitsystem zu wenig auffallen und wären damit für gering literalisierte Menschen von Nachteil. Die Lösung: Wir zeigen einfach, was es ist – nämlich mit dem Bild einer Toilette.²⁰



Beispiel für binäres
Piktogramm als Symbol für
WC.



Beispiel für unisex
Piktogramm als Symbol für
WC.



Beispiel für Bild einer
Toilette.

Abb. 5: Beispiel für binäres Piktogramm als Symbol für WC (links), Beispiel für unisex Piktogramm als Symbol für WC (mitte), Beispiel für Bild einer Toilette (rechts) (Grafiken: Openclipart – CC0 1.0 universal. Quelle: <https://publicdomainvectors.org/de/kostenlose-vektorgrafiken/AIGA-WC-Schild-Vektor-Bild/16115.html> (links); Ted Eytan – CC 4.0 SA. Quelle: <https://www.oogtv.nl/2023/05/vier-politieke-jongerenorganisaties-willen-genderneutrale-toiletten-terug-in-stadhuis/> (mitte); Karen Arnold – CC0 1.0 universal. Quelle: <https://www.publicdomainpictures.net/de/view-image.php?image=154709&picture=wc-silhouette-clipart> (rechts)).

²⁰ Vertreter*innen des Blinden- und Sehbehindertenvereins sagten uns, dass eine Darstellung in Braille nicht notwendig sei. Stattdessen sollten in erster Linie die Etagenbezeichnungen in Braille ergänzt werden. Jede weitere Information würde auf den Tasten nur verwirren. Stattdessen wäre es hilfreich, die wichtigsten Informationen (was ist wo) auf der Homepage vor dem Besuch erfahren zu können und ergänzend diese Information auch als Braille-Ausdruck an den Informationsplätzen zu erhalten (Gespräch am 28.09.2023).

Und natürlich immer wieder der Blick darauf, welche unserer bestehenden Angebote auch für weitere Zielgruppen interessant wären. Bei einem *umsonst-und-draußen Musikfestival* beteiligten wir uns beispielsweise mit mobilen VR-Brillen. Das Angebot nutzte auch eine Rollstuhlfahrerin und war ganz ergriffen: Sie habe tatsächlich das Gefühl, am Strand spazieren zu gehen und den Sand unter ihren Füßen zu spüren. Aus dieser Erfahrung entstand die Idee, VR-Angebote für Menschen zu entwickeln, die bestimmte Orte aufgrund ihrer sozialen, geistigen oder körperlichen Beeinträchtigung nicht live besuchen können.

Solche Verbindungen, also bestehende Angebote für neue Zielgruppen zu entdecken oder umgekehrt zu ergründen, ob wir mit neuen Angeboten nicht ungewollt Menschen ausschließen, ist jedes Mal ein spannendes Rätsel. Anfangs fordert es uns sehr heraus. Wenn wir eine Lösung erarbeitet haben, sind wir umso mehr begeistert. Echte Joker sind dabei die Communities, denn sie sind Expert*innen in eigener Sache und können uns nicht nur vor groben Fehlern bewahren, sondern sehen es auch als Wertschätzung ihrer Expertise, wenn sie in die Planung und Umsetzung einbezogen werden. Je nach Umfang muss für diese Expertise auch eine Vergütung eingeplant werden, denn Kooperation darf keine Einbahnstraße sein.

Sind Bibliotheken geeignete Orte für Inklusion?

Neue Wege ausprobieren, Geld investieren, scheitern, in Sackgassen laufen, von vorne anfangen, ... Wozu eigentlich die ganze Anstrengung? Lohnt sich der Aufwand? Ganz klar: Ja!

Ein unbestreitbares Argument, das auch die Finanzverwaltungen überzeugen wird: Es gibt gesetzliche Vorgaben, die erfüllt werden müssen.²¹ Darüber hinaus ist es der ureigenste Auftrag von (öffentlichen) Bibliotheken, allen Menschen freien Zugang zu Bildung, Information und Kultur zu gewährleisten. Außerdem nimmt der Öffentliche Dienst bei vielen gesellschaftlichen Themen eine Vorreiterrolle ein, was mit einer inklusiven Bibliothek sehr gut nach außen sichtbar ist. Weitere Vorteile sind, dass wir mit mehr Diversität und Inklusion dem Fachkräftemangel entgegenwirken können und uns auf der Publikumsseite über wachsenden Zulauf freuen können, was wiederum unsere Lobby und Relevanz bei Politik und Bevölkerung erhöht.

Fernab von Paragraphen und Statistiken gibt es auch intrinsische Gründe. Denn erst Inklusion macht unsere vielfältige Gesellschaft lebenswert und lebendig, indem alle Menschen ihre Potenziale ausschöpfen können und respektvoll miteinander umgehen. Und nicht zuletzt können alle nicht-behinderten Menschen jederzeit in die Lage kommen, selbst auf Barrierefreiheit angewiesen zu sein, denn: „Die Mehrzahl der

²¹ weitere Informationen s. a. Schöne (2023) und L'Audace (2022).

Behinderungen werden im Laufe des Lebens erworben. Nur vier bis fünf Prozent sind von Geburt an behindert.“²²

Der Soziologe Aladin El Mafaalani sieht es ganz pragmatisch und vergleicht die Vielfalt der Gesellschaft mit der Schwerkraft:

Diversity in einer offenen Gesellschaft ist das, was die Schwerkraft in der Physik ist: Eine anstrengende Sache [...]! Aber ohne die Schwerkraft gäbe es kein Leben. Also dementsprechend ist es etwas, das selbstverständlich ist, anstrengend ist und gleichzeitig notwendig. (El Mafaalani 2019, 21:55-22:20)

Es stellt sich also gar nicht die Frage, ob wir Vielfalt in der Gesellschaft wollen – es gibt diese Vielfalt schon längst. Vielmehr stellt sich die Frage, wie wir mit dieser Vielfalt umgehen wollen und wie wir sie gut einbinden können. Dafür gute Lösungen und Antworten zu finden, schafft man nicht alleine am Schreibtisch – aber umso besser gemeinsam mit Expert*innen in eigener Sache und mit Bibliotheks-Kolleg*innen.

Zu sehen, welche guten Ideen gemeinsam mit anderen Menschen entstehen, ist eine enorme Motivation. Im Kontakt mit diesen Menschen entsteht das Verständnis für Veränderung, der Wille für unkomplizierte Lösungen und die Kraft für ein kontinuierliches *am Ball bleiben*. Und diesen langen Atem brauchen alle Beteiligten, denn das Thema Inklusion (so wie Diversity allgemein) wird nie beendet sein. In der Stadtbibliothek Bremen wurden die ersten Schritte in Richtung inklusivere Bibliothek gemacht. Und gleichzeitig wird jeder einzelne dieser Schritte wieder neue Schritte anstoßen, da sich auch die gesellschaftlichen Diskurse und bibliothekarischen Angebote weiterentwickeln. Aber ohne die hier beschriebenen ersten Schritte wären keine weiteren Schritte möglich und wir könnten künftig nicht mehr schritthalten.

In unseren Workshops rund um Inklusion wurde vieles erarbeitet, was für die Realisierung auf der strukturellen Ebene nötig ist: Konkrete Maßnahmen zur Abschaffung und Vermeidung von Barrieren; Möglichkeiten, die Bedarfe verschiedener Zielgruppen gemeinsam zu bedienen etc.. Auch wenn wir noch lange nicht fertig sind, klingt das schon großartig. Aber ... mit dem Erschaffen der strukturellen Bedingungen ist noch keine echte Inklusion erreicht. Zwar erleichtern die verschiedenen Maßnahmen der Zielgruppe Menschen mit Behinderung die Teilhabe in der Bibliothek. Aber das sollte im 21. Jahrhundert und fast 15 Jahre nach Inkrafttreten der Behindertenrechtskonvention bereits Normalität sein (wie im obigen Text geschrieben).

Was bedeutet echte Inklusion? Teilhabe ist meist passiv. Raúl Krauthausen vergleicht es mit den Rollstuhlplätzen in einem Kinosaal. Dort kann ein Mensch mit Behinderung als Zuschauer teilnehmen (Krauthausen 2022, 35:58–36:12). Anders verhält es sich mit der Teilgabe: sie ist meist aktiv. Also wenn die Darstellenden des Kinofilms selbst eine Behinderung haben. Auf uns Bibliotheken bezogen bedeutet das: Behinderte Autor*innen veranstalten selbst Lesungen oder Workshops; in den Bibliotheken arbei-

22 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011).



Abb. 6: Für gleichberechtigte Teilhabe ist es auch bei Standard-Angeboten wie der Medienrückgabe wichtig, unterschiedliche Bedürfnisse zu berücksichtigen (Foto: © Stadtbibliothek Bremen).

ten mehr Menschen mit Behinderung; Interessenvertretungen bekommen Plattformen in Bibliotheken, um zu informieren und zu beraten. In seinem Impuls verdeutlichte Raúl Krauthausen: „Erst das Zusammenspiel von Teilhabe und Teilgabe ist Inklusion und führt am Ende zu Teilsein.“ (Krauthausen 2022, 36:54–37:02) Also nur das tatsächliche Zusammenarbeiten und -leben von behinderten und nicht-behinderten Menschen ermöglicht eine echte Inklusion.

Klingt eigentlich ganz einfach – und selbstverständlich. Dennoch gibt es auch hier ein großes Aber: In unserer Gesellschaft tun sich Menschen mit und ohne Behinderung oft schwer im Umgang miteinander. Immer noch gibt es viele Klischees und Vorurteile. Aus Unsicherheit werden persönliche Kontakte vermieden und Berührungsängste verstärkt. „Nur die Begegnung kann sowas lösen.“ (Krauthausen 2022, 1:24:44) Begegnungen von behinderten und nicht-behinderten Menschen sind laut Raúl Krauthausen die beste Aufklärung, die wir haben können. Und das wiederum ist unser Vorteil: Bibliotheken sind Räume der Begegnung. Lasst sie uns nutzen, um wirkliche Inklusion zu leben!

Autorinnen

Britta Schmedemann, Jg. 1981, studierte Bibliotheks- und Informationsmanagement an der HAW-Hamburg (2001–2004). Als eine der jüngsten Nachwuchskräfte übernahm sie nach dem Studium die Leitung der Stadtbücherei Neukirchen-Vluyn (gesprochen: Flühn) in Nordrhein-Westfalen für 4 Jahre. 2009 wechselte sie in die Stadtbibliothek Bremen, wo sie knapp 5 Jahre die größte Zweigstelle Bremen-Vegesack leitete. 2014 wurde Britta Schmedemann Spezialistin für bibliothekarische Zielgruppenarbeit im Erwachsenenbereich, ebenfalls bei der Stadtbibliothek Bremen. Der Fokus konzentrierte sich anfangs auf Migrant*innen und Geflüchtete sowie Senior*innen. 2019 wurde die Stelle ausgebaut zur Diversity-Managerin für alle 7 Diversity-Dimensionen bezogen auf Erwachsene mit den Schwerpunkten Netzwerk- und Kontaktarbeit sowie Projektarbeit.

Anja Vaupel, Jg. 1982, Germanistin und Kulturwissenschaftlerin (M.A.), gegen Ende des Studiums an der Universität Bremen erhielt sie 2006 die Diagnose Multiple Sklerose. Der Eintritt in die Gruppe der Menschen mit Behinderung war zunächst holprig. Mittlerweile lebt sie trotz der Schwerbehinderung als Mutter eines Sohnes (*2011) und (Blog-)Autorin ein eigenständiges Leben. Aktuell engagiert sie sich ehrenamtlich in einem Flüchtlings- und Begegnungsprojekt für inklusive Themen.

Literatur und Quellen

- Aguiro-Krauthausen, Raúl (2022): Inklusion? So gelingt sie auch beim lebenslangen Lernen! Stadtbibliothek Bremen. <https://www.youtube.com/watch?v=t6iBqFnc2b4> (11.04.2024)
- Aguiro-Krauthausen, Raúl (2023): Wer Inklusion will, findet einen Weg. Wer sie nicht will, findet Ausreden. Hamburg: Rowohlt Verlag
- Aktion Mensch (2022): Behinderungsformen. ein kurzer Überblick: Aktion Mensch. <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/fachkraefte-mit-behinderung-gewinnen/behinderungsformen> (11.04.2024)
- Blinde- und Sehbehinderten-Verein Bremen e. V. (2024): Startseite. <https://www.bsvb.org/> (11.04.2024)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Zahlen und Fakten zur Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen. Factsheet. https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/UN_BRK/Zahlen_und_Fakten.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (11.04.2024)
- Bundesverband Autismus Deutschland e. V. (2024): Was ist Autismus? <https://www.autismus.de/was-ist-autismus.html> (11.04.2024)
- Echterdiek, Tina (2023): Die diversitätsorientierte Öffnung der Stadtbibliothek Bremen. In: Witt, Sandro (Hg.): DiversCity. Vielfalt und Inklusion in Kommunen. Kissing: WEKA, S. 110–117
- El Mafaalani, Aladin (2020): Diversity 2019. Keynote von Aladin El Mafaalani: Diversity Konferenz. https://www.youtube.com/watch?v=wYXZh9_tDcs (11.04.2024)
- Freie Hansestadt Bremen (2024): Weiterbildung. Die Senatorin für Kinder und Bildung. <https://www.bildung.bremen.de/weiterbildung-1473> (11.04.2024)
- L'Audace, Luisa (2022): Behindert und stolz. Teilhabe ist Menschenrecht! Warum meine Identität politisch ist und Ableismus uns alle etwas angeht. Hamburg: Eden Books
- Lebenshilfe Bremen (2024): Startseite: Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e. V. <https://lebenshilfe-bremen.de/> (11.04.2024)

- Lian (2016): Die vermeintliche Hierarchie zwischen körperlichen und psychischen Krankheiten. In: neuroqueer. <https://neuroqueer.wordpress.com/2016/09/14/die-vermeintliche-hierarchie-zwischen-koerperlichen-und-psychischen-krankheiten/> (11.04.2024)
- Rat&Tat–Zentrum für queeres Leben e. V. (2024): Startseite. Bremen. <https://www.ratundtat-bremen.de/> (11.04.2024)
- Schöne, Andrea (2022): Behinderung & Ableismus. Münster: Unrast
- SelbstBestimmt Leben e. V. Bremen (2024): Startseite. <https://www.slbremen-ev.de/> (11.04.2024)
- Witt, Sandro (Hg.) (2023): DiversCity. Vielfalt und Inklusion in Kommunen. Kissing: WEKA