

# Sie sind noch wenige, aber wichtig: Gelebte Erfahrungen von Bibliotheksmitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund

Leslie Kuo

Stadtbibliothek Pankow, Berlin

✉ [leslie@lesliekuo.com](mailto:leslie@lesliekuo.com)  [@leslie\\_kuo](https://twitter.com/leslie_kuo)

Berliner Bibliothekswissenschaftliches Kolloquium  
5. Februar 2019, Humboldt-Universität zu Berlin

# Kurz über mich

- 1981 in Kalifornien geboren
- 1999-2003 Bachelorstudium Biologie, Kunst/Design (Yale)
- 2006 nach Deutschland eingewandert
- 2016-2018 MALIS-Fernstudium (IBI)
- Seit 2018: Stadtbibliothek Pankow: Stabstelle Interkulturelle Öffnung (Programm 360°)

Heinrich-Böll-Bibliothek



Janusz-Korczak-Bibliothek



Wolfdietrich-Schnurre-Bibliothek



Bettina-von-Arnim-Bibliothek



Bibliothek am Wasserturm



Stadtbibliothek Karow



Kurt-Tucholsky-Bibliothek



Stadtbibliothek Buch

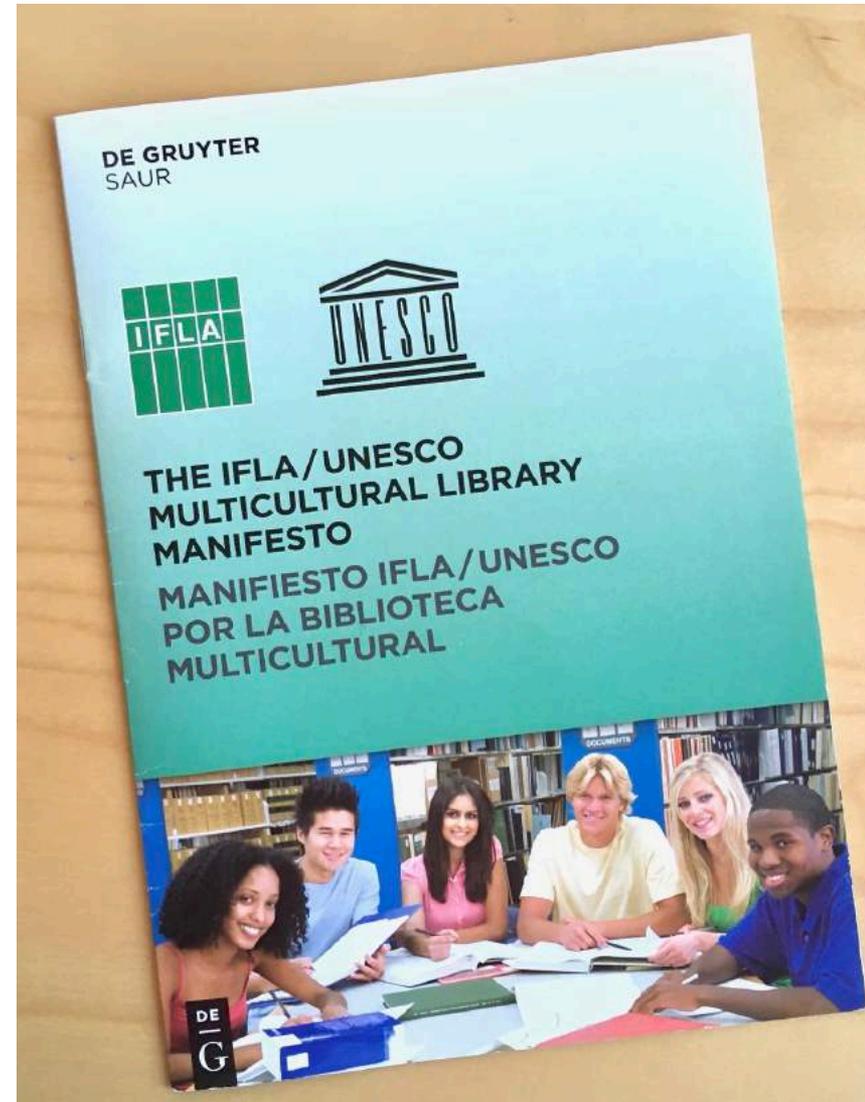


# Warum sind Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund für Bibliotheken wichtig?



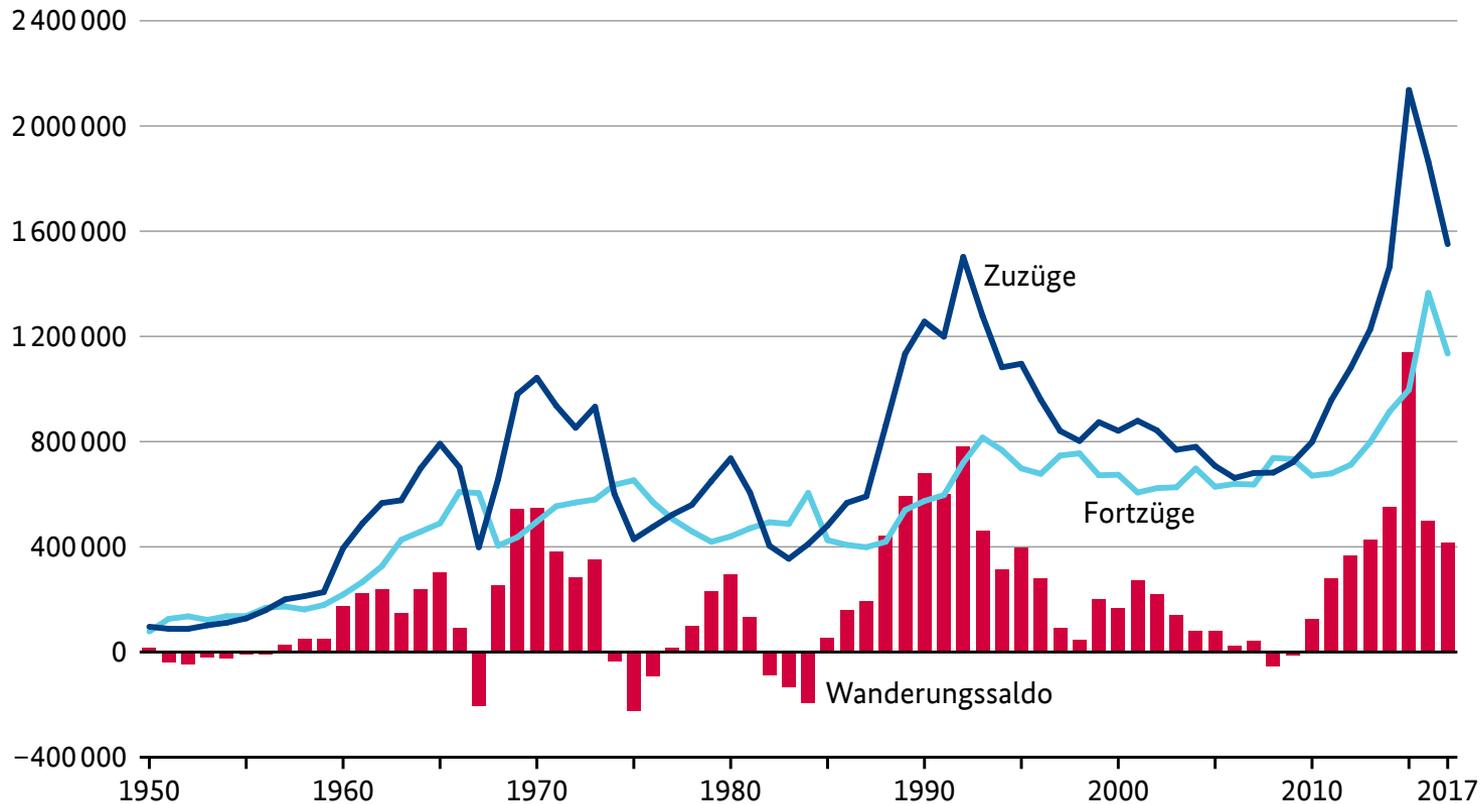
“Die **Belegschaft** einer multikulturellen Bibliothek sollte die kulturellen und sprachlichen Besonderheiten der **Gemeinschaft widerspiegeln**”

—Die IFLA/UNESCO Erklärung zur multikulturellen Bibliothek



# Die deutsche Gesellschaft ist von Migration geprägt

## Wanderungen zwischen Deutschland und dem Ausland, 1950–2017\*



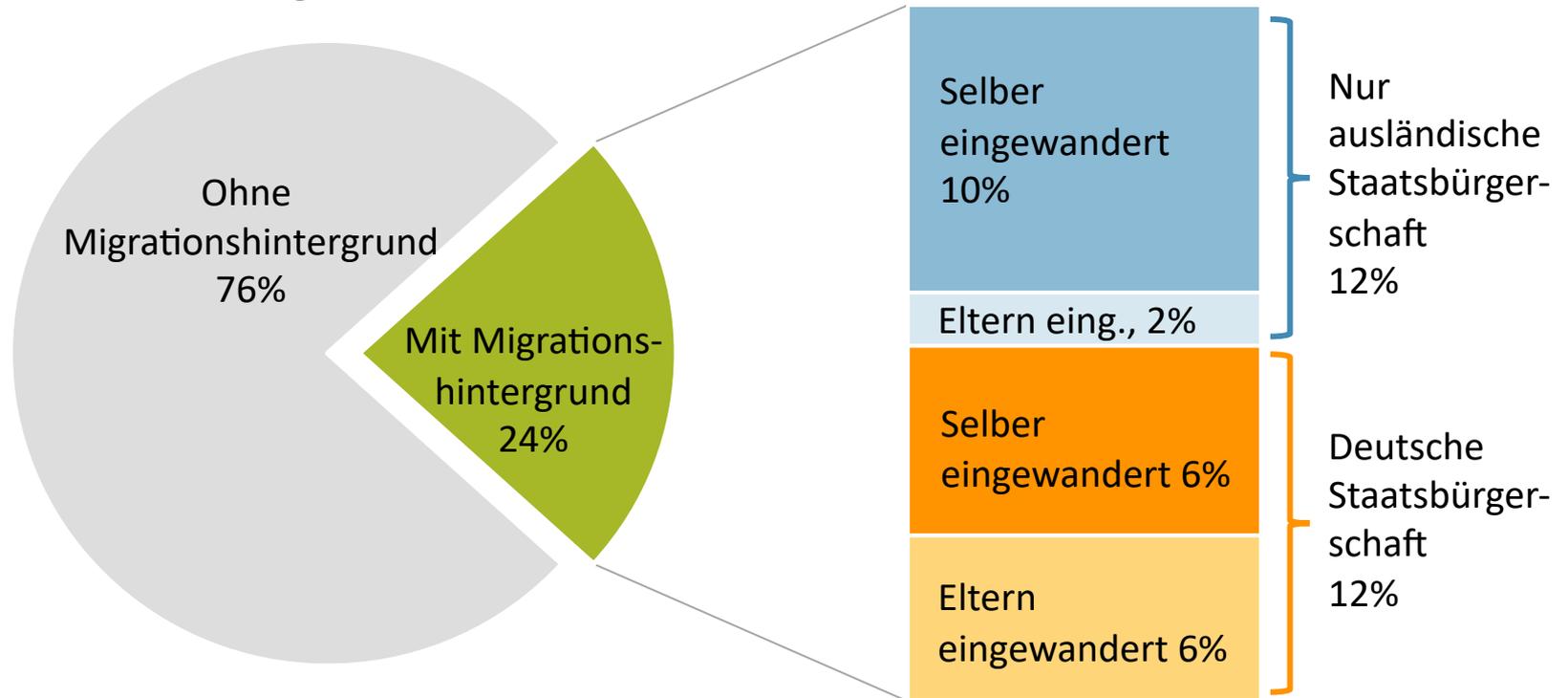
\* bis einschließlich 1990 früheres Bundesgebiet  
Datenquelle: Statistisches Bundesamt

© BiB 2018 / demografie-portal.de

# Fast jeder Vierte hat einen Migrationshintergrund

laut dem Mikrozensus 2017 – Definition siehe Statistisches Bundesamt

Gesamtbevölkerung Deutschland: 81,7 Millionen



Wird dieser hohe Anteil von Menschen  
mit Migrationshintergrund von den  
Belegschaften unserer Bibliotheken  
widergespiegelt?



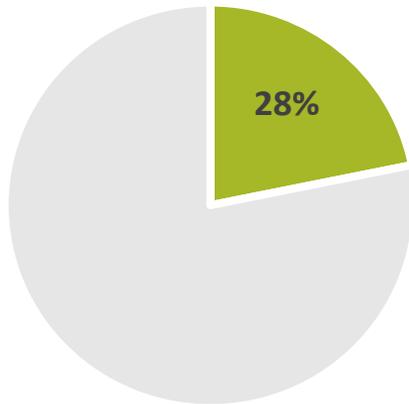
Wir wissen es nicht!

Aber es sieht nicht so gut aus...

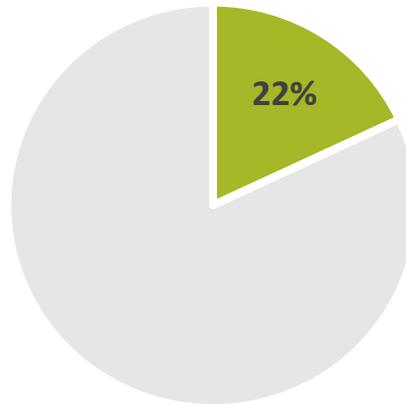
Und wir wissen nicht genau, warum.

# Zum Beispiel in Berlin: Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund

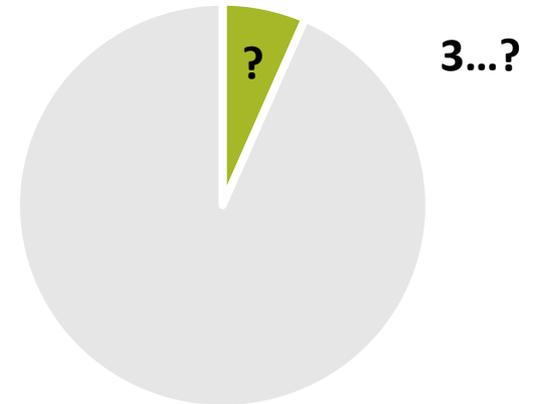
Gesamtbevölkerung



ÖB-Benutzer\*innen



ÖB-Mitarbeiter\*innen



Gesamtbevölkerung vs. ÖB-Benutzer\*innen von Schank und Nestlinger (Bibliotheksdienst 2015; 49(3-4): 300–312). ÖB-Mitarbeiter\*innen: Sibel Ulucan (2008) hat nur 3 Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund gefunden. Vor dieser Studie gab es m.W. keine weiteren Daten.

# Die Studie

## **Forschungsfrage**

Welchen Herausforderungen und Chancen begegnen Bibliotheksmitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund in Deutschland und was können wir von ihren gelebten Erfahrungen lernen?

# Methoden

## Grundgesamtheit

Mitarbeiter\*innen und  
Auszubildende im VÖBB,  
die nach eigener Angabe  
einen  
Migrationshintergrund  
haben

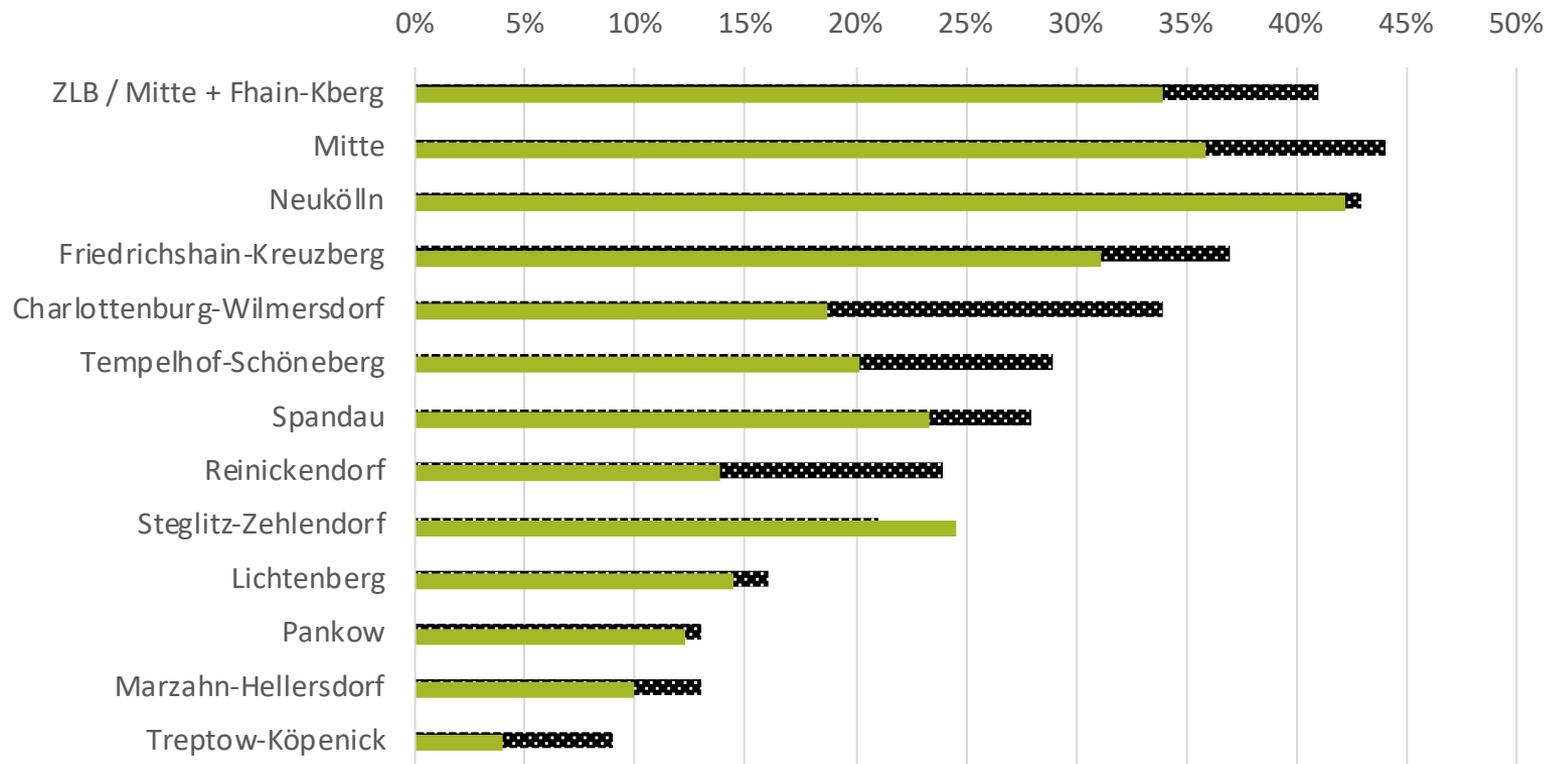


Abb.: Jahresbericht 2015 (Umschlag) © 2015 VÖBB, photo © 2015 Barbara Dietl.

# 12 Bezirke, 12 Bezirksbibliotheken + ZLB, unterschiedlich kulturell vielfältig

Anteil mit Migrationshintergrund (2014)

**unter Benutzer\*innen der ÖBs vs. in der Gesamtbevölkerung**



# Methoden

## Theoretischer Hintergrund

### Critical Race Theory

- Von Rechtswissenschaftler\*innen in den USA entwickelt
  - u.a. Kimberlé Crenshaw, Derrick Bell, Richard Delgado
- Anti-rassistischer Ansatz: wie Gerechtigkeit in einem ungerechten System schaffen?
- Intersektionalität
- Counterstorytelling – auf die Betroffenen hören
- Interest Convergence

# Methoden

## Voranmeldung

- E-Mail an alle VÖBB-Mitarbeiter\*innen
- Ja/Nein-Frage

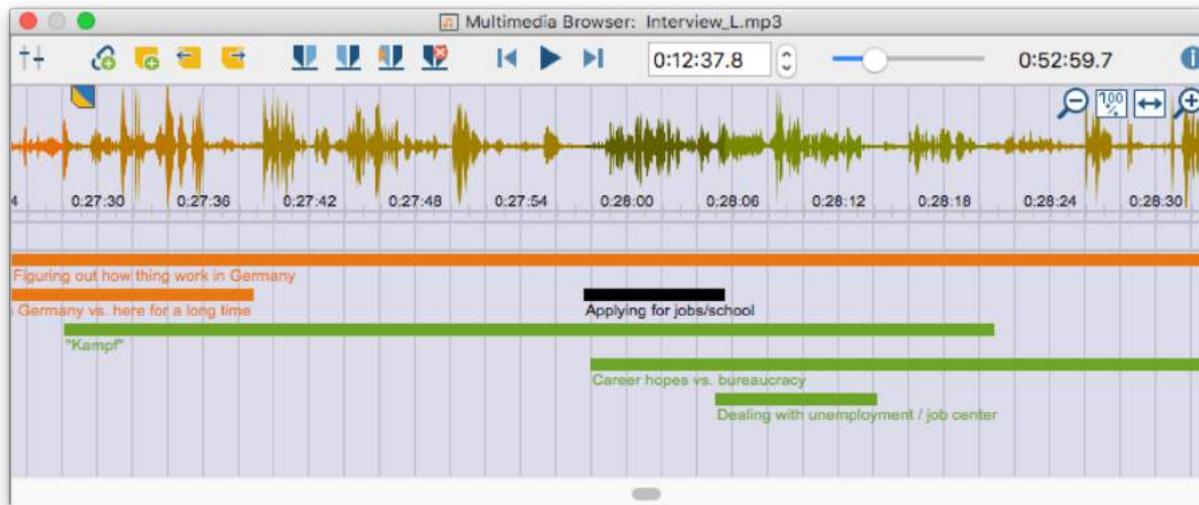
## Screening-Umfrage (online)

- Qualitative und quantitative Fragen
- Anmeldung für die Interviews

# Methoden

## Leitfadeninterviews

- 12 Teilnehmer\*innen
- Vielfalt an Migrationsgeschichten, Berufen, Altersgruppen...
- Direktes Coding der Audiodateien in MAXQDA (eclectic)



Screenshot von der eigenen Arbeit in MAXQDA.

# Die Ergebnisse: Herausforderungen und Chancen, Barrieren und Brücken

Personal spiegelt die Gesellschaft nicht wider  
**fehlende interkulturelle Kompetenz im Kollegium**

"Berührungängste"  
**die Bibliothek kann einschüchternd sein**

strenges Image der Bibliothekar\*innen

Bibliothek ist noch nicht wirklich offen

**Sprachbarrieren**

**Mitarbeiter\*innen, die diskriminieren**



Bibliothek



Barrieren

**wirklich INTERkulturelle Bibliotheksarbeit**

interkulturelle Arbeit ist "keine Einbahnstraße!"

"Willkommen, hier ist ihr Regal" vs. wirklich zugängliche Angebote

Inklusion und Partizipation

**Fremdsprachige Bestände, aber richtig**

Fremdsprachexpertise reinholen

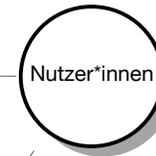
**die Bibliothek als Teil der Stadtgesellschaft**

altes vs. neues Image der Bibliothek

ein Raum für Menschen vs. ein Raum für Bücher



Brücken



Nutzer\*innen

Entfremdung

"Du bist nicht Deutsch"

"mir ein Schuh anziehen..."

**Nutzer\*innen, die sich diskriminierend verhalten oder äußern**

"warum hat er das gesagt?"

**darf ich was dagegen sagen?**

Werte der Antidiskriminierung und interkulturelle Kompetenz an Nutzer\*innen vermitteln?



Barrieren



Brücken

**ich werde akzeptiert**

ich bin Teil eines Teams/Kollektivs

**Chef\*in setzt sich für mich ein**

**Bibliotheken, die interkulturelle und sprachliche Kompetenzen wertschätzen**

mehr Kolleg\*innen mit Migrationshintergrund



Mitarbeiter\*in mit Migrationshintergrund

**Personal, dass die Gesellschaft widerspiegelt**

Nutzer\*innen mit Migrationshintergrund kommen extra zu mir

**Interkulturelle Kompetenz**

**die Bedürfnisse der Nutzer\*innen verstehen**

Empathie mit der Situation von Migrant\*innen

**entspannter Umgang mit Sprachbarrieren**

**Möglichkeiten, meine Fremdsprachenkenntnisse einzusetzen**

Bibliotheksideen aus dem Ausland

zu Outreach und Veranstaltungen beitragen

keine Möglichkeit, meine Fremdsprachenkenntnisse einzusetzen

Probleme mit der Sprache **"ich bin der/die Einzige"**

**Kolleg\*innen, die diskriminieren**

**unflexible Hierarchien**

**der Bewerbungsprozess**

ausländische Zeugnisse

ich bin eigentlich überqualifiziert für meine Stelle



Barrieren



Brücken

# Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund bauen Brücken zu Benutzer\*innen

1. Empathie mit Menschen, die sich nicht zugehörig fühlen
2. Sprachkenntnisse
3. Überbrücken von Sprachbarrieren
4. Internationale und interkulturelle Perspektive
5. Die Vielfalt der Benutzer\*innen widerspiegeln

# Brücken zu Benutzer\*innen

## 1. Empathie mit Menschen, die sich nicht zugehörig fühlen

*„Schalter- oder Thekensituationen sind kulturell sehr aufgeladen. Man stellt sich sehr schnell selber in Frage, [wenn man sich als] Fremder fühlt.“*

*„Wenn ich in [einem Land] die ganze Zeit gewesen wäre, und solche Situationen hätte, ich glaube nicht, dass ich mich umschalten könnte...“*

*„Ich verstehe, was sie erleben, warum sie in der Bibliothek kommen, um Deutsch zu lernen und so weiter...“*

# Brücken zu Benutzer\*innen

## 2. Sprachkenntnisse

*„Wenn ich eine russische Familie sehe (ich kann ja Russisch), kommuniziere ich mit denen, und die kommen mit Freude wieder.“*

Von den 24 Teilnehmer\*innen der Online-Umfrage:

- 22 konnten mindestens 2 Sprachen
- 15 konnten mindestens 3 Sprachen
- sie können insgesamt 18 Sprachen



# Brücken zu Benutzer\*innen

## 3. Überbrücken von Sprachbarrieren

*„Die Kollegen waren zum Teil überfordert, wenn Flüchtlinge zu ihnen gekommen sind... Sie hatten nichts gegen diese Leute, die hatten nur Angst vor der Kommunikation mit ihnen.“*

*„Ich habe keine Angst, bloß weil ich die Sprache nicht kann. Ich kann lächeln, jemanden die Hand reichen, etwas aufmalen.“*

*„Ich kann lockerer mit den ausländischen Lesern umgehen... Es gibt Leute, die sehr, sehr schlecht Deutsch reden... Die deutschen Kollegen versuchen mehr mit der Sprache sich mit denen zu verständigen. Ich bin da lockerer.“*

## Brücken zu Benutzer\*innen

### 4. Internationale und interkulturelle Perspektive

*„Die Bibliotheken selbst sind total anders [dort] als hier. Meine Vorstellungen, unsere Vorstellungen sind total anders...“*



# Brücken zu Benutzer\*innen

## 5. Die Vielfalt der Benutzer\*innen widerspiegeln

*Der kulturelle Hintergrund „hat Vorteile. Wir haben teilweise junge Spunde die laut sind und sich schieben...Wenn Ich in meiner Muttersprache sage, ‘Jungs, jetzt reicht’s aber’, das akzeptieren sie bei mir, was bei anderen nicht so akzeptiert wird.“*

*„Ich habe den Eindruck, dass die gemischte Belegschaft Hemmungen abbaut. Speziell bei mir... wenn man auch relativ jung ist, trauen sich die Schüler, an einen heranzutreten... Es ist gut, dass ich an der Theke sitze.“*

# Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund sehen sich **mit Barrieren konfrontiert**

1. der/die Einzige sein
2. Hürden bei der Bewerbung
3. individuelle Diskriminierung
4. in einer fremden Sprache / einem fremden Land zu arbeiten
5. das Selbstvertrauen, die Hoffnung verlieren



"Where do you really come from," Isaiah Lopaz, 2016. Fotografiert von Richard Hancock. Mit freundlicher Genehmigung von Isaiah Lopaz.

# Barrieren für Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund

## 1. der/die Einzige sein

*„Die meisten Kolleginnen sind Deutsche. Ich war immer die Einzige... Also, ich bin wirklich ein Sonderfall...“*

*„Ich war der einzige ausgebildete Bibliothekar mit Migrationshintergrund. Jahre lang. Jahrzehnte lang.“*

*„Ich sehe, dass die meisten nicht daran gewöhnt sind, Menschen mit Migrationshintergrund als Kollegen zu haben. Sprachlich, weil ich fast alles verstehe, verstehen sie nicht, wenn ich nicht so schnell eine Email schreiben kann. Oder wenn ich mich nicht so deutlich ausdrücken kann[...] Ich sehe, dass sie nicht daran gewöhnt sind, mit Ausländern zu arbeiten. Oder zu tun zu haben.“*

# Barrieren für Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund

## 2. Barrieren bei Bewerbungen und Beförderungen

*„Ich habe Tausende Bewerbungen geschrieben... umsonst.“*

*„Sie hat gesagt, dass meine Zeugnisse hier ja nicht so relevant sind wie deutsche Zeugnisse...“*

*„Ich arbeite als FaMI... Ich bin Bibliothekarin, theoretisch. Ursprünglich. Jetzt habe ich ein bisschen Angst, dass ich auch als FaMI eingetütet bin.“*

# Barrieren für Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund

## 3. individuelle Diskriminierung von Kolleg\*innen + Benutzer\*innen

*„Es gibt Leser, die mit mir wenig zu tun haben wollen, die bevorzugen deutsche Mitarbeiter“*

*„Ich find's so nervig wenn Leute sagen, 'Du bist doch keine Deutsche. Du bist doch von wo ganz anders'...und mir mein Deutschsein aberkennen.“*

*„Die Chefin sagte, 'Naja, um in der Bibliothek arbeiten zu können, muss man auch das deutsche Alphabet kennen.'“*

## Barrieren für Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund

### 4. in einer fremden Sprache bzw. einem fremden Land zu arbeiten (bei Neueingewanderten)

*„In einem fremden Land zu arbeiten sehe ich eher als eine Herausforderung...in Sitzungen traue ich mich nicht so viel zu reden...“*

*„Es ist nicht so wie in meiner Muttersprache. Auf Deutsch muss ich überlegen, ‘Ja, welches Wort, ähmm...‘“*

# Barrieren für Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund

## 5. das Selbstvertrauen, die Hoffnung verlieren

Irgendwann zwischendurch verlierst  
Du schon die Hoffnung.

Ich glaube, meine Träume kann ich in  
Deutschland gar nicht erfüllen.

# Botschaft an Bibliotheken

Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund sind unverzichtbar. Wir müssen:

1. auf ihre gelebten Erfahrungen **hören**
2. die Brücken, die sie bauen, **wertschätzen**
3. die **Barrieren**, die ihnen im Weg stehen, **abbauen!**



# Weiteres zur Studie und zu meiner Arbeit

## Texte in Vorbereitung

*Bei Interesse bitte geben Sie mir Ihre Mailadresse.*

- Masterarbeit – demnächst bei edudocs
- Buchbeitrag in „Critical Race Theory in LIS“, MIT Press, 2020

## Bibliothekskongress

am Montag, den 18.03.2019

- Vortrag zur Studie (13:00-13:30, Podium der Verbände)
- Perspektiven der interkulturellen Öffnung: 360° Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft (9:00-11:30, Vortragsraum 11)



# Literaturtipps

Jaena Alabi. **“Racial Microaggressions in Academic Libraries[...]**” (2015).  
doi: 10.1016/j.acalib.2014.10.008.

Rose L. Chou and Annie Pho. **“Intersectionality at the Reference Desk: Lived Experiences of Women of Color Librarians”** (2017). Pre-print: <https://escholarship.org/uc/item/30r7s9nw>

Maha Kumaran and Heather Cai. **“Identifying the Visible Minority Librarians in Canada: A National Survey”**. doi: 10.18438/B8ZC88.

Juleah Swanson, Azusa Tanaka, and Isabel Gonzalez-Smith. **“Lived Experience of Academic Librarians of Color”**. doi: 10.5860/crl.79.7.876

Mark Terkessidis. **Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive.** Bielefeld: Transcript, 2004.



# Vielen Dank an...

- alle Teilnehmer\*innen
- Prof. Dr. Claudia Lux
- Dr. Ulla Wimmer
- Danilo Vetter
- die StäKo des VÖBBs
- das iLab-Team am IBI
- IFLA + IFLA MCULTP
- meine Familie,  
Freunde, Marko und  
Pepper



# Danke fürs Zuhören! Fragen?

Bei Interesse an der Studie oder an  
**Praktika oder Abschlussarbeiten**  
im Bereich der interkulturellen  
Öffnung in der Stadtbibliothek  
Pankow:

[leslie.kuo@ba-pankow.berlin.de](mailto:leslie.kuo@ba-pankow.berlin.de)

