

Vom 26. bis 29. Juli 2022 hatte ich die Chance und das Privileg am 87. IFLA World Library and Information Congress in Dublin teilzunehmen, gefördert durch ein Nachwuchsstipendium des BI-International und des Goethe-Instituts. Im Folgenden möchte ich nun ein paar Schlaglichter auf meine Kongresserfahrung werfen.

Schon während meines Studiums fand ich die Arbeit von IFLA spannend und hatte schon mehrere Male damit geliebäugelt, mich auf das Nachwuchsstipendium zu bewerben und es dann aus diversen Gründen nicht getan - auch, weil ich nicht sicher war, wie gut die Chancen stehen es zu bekommen. Als ich dieses Jahr im Februar die Ausschreibung für Dublin sah, dachte ich, dass ich nun die Chance nutzen muss, denn man kann das Nachwuchsstipendium bis 5 Jahre nach Berufseinstieg beantragen und die sind bei mir nächstes Jahr vorbei. Das hatte ich mir vorgenommen und trotzdem hat es mir wieder Schwierigkeiten bereitet, die Bewerbungsunterlagen (ein Formular und ein Motivationsschreiben) fertig zu machen. Am letzten Tag habe ich mir dann aber einen Ruck gegeben und gedacht, wenn ich etwas abschicke, habe ich zumindest die Möglichkeit das Stipendium zu erhalten, die Chancen stehen 50:50. Wenn ich aber gar nichts abschicke, werde ich das Stipendium mit Sicherheit nicht bekommen. Und siehe da, wenige Tage später habe ich tatsächlich die Zusage bekommen und mich sehr darüber gefreut. Zusammen mit der Zusage kamen auch die Kontaktdaten der anderen Nachwuchsstipendiat*innen, sodass wir uns über Anreise, Unterkunft, etc. austauschen konnten. Das empfand ich als sehr hilfreich, denn gleichzeitig mit der Praktikabilität geteilter Recherchekompetenz war auch der Gedanke schön, zumindest ein paar Menschen virtuell schon zu kennen, die dann das Ankommen am Kongress erleichtern.

Die Hinreise zum Kongress war ereignisreich, aber einen verpassten Flieger später bin ich dann doch in Dublin angekommen. Am 29. Juli startete der Kongress um 9 Uhr im Convention Centre Dublin mit der Opening Ceremony. Abwechselnd mit irischer Musik und Tänze gab es verschiedene Reden. Die eindrücklichste war von Mary Robinson, ehemalige Präsidentin von Irland und Adjunct Professor for Climate Justice am Trinity College Dublin. Sie hielt die Keynote-Rede mit dem Titel „On the Challenge of the Climate Crisis“, in der sie die menschengemachte Klimakrise mit Gerechtigkeit in Verbindung brachte. Die fünf Ebenen der Ungerechtigkeit in Verbindung mit der Klimakrise seien rassistische Ungerechtigkeit – denn am frühesten und stärksten trifft die Klimakrise die ärmsten Länder der Erde, in der überwiegend rassifizierte Menschen leben –, Genderungerechtigkeit – denn Frauen und weiblich sozialisierte Menschen sind überproportional von den Auswirkungen der Klimakrise betroffen –, intergenerationale Ungerechtigkeit – denn die jüngeren Generationen werden stärker und länger davon betroffen sein als die älteren –, die Ungerechtigkeit bezüglich der Entwicklung der verschiedenen Länder auf der Erde – denn die industrialisierten Länder haben ihren Reichtum unter

anderem mit und durch fossile Brennstoffe erlangt – und die Ungerechtigkeit gegenüber der Natur selbst, denn diese wird ausgebeutet und zerstört. Wegen dieser verschiedenen Ungerechtigkeitsebenen sei bei allen Versuchen, der Klimakrise etwas entgegen zu wirken, zwingend ein Klimagerechtigkeitsaspekt notwendig. Was hat das nun mit Bibliotheken zu tun? Mary Robinson macht deutlich, dass wir alle – als Privatpersonen, aber auch als Mitarbeitende in Bibliotheken – unsere Bemühungen der Klimakrise was entgegenzusetzen verzehnfachen müssen. Es verblieben zwei Optionen, „collective action or collective suicide“. Was also tun? Als Schlüsselproblem sei schon vor Jahren das mangelnde Gespräch über die Klimakrise identifiziert worden. Der mit Abstand wichtigste Faktor sei darüber zu reden. In Anlehnung an das Motto des WLIC 2022 – „Inspire, Engage, Enable, Connect“ - fordert sie uns als Mitarbeitende in Bibliotheken dazu heraus, darüber nachzudenken, wie wir eine Umgebung und eine Atmosphäre schaffen können, in der über die Klimakrise gesprochen wird. Wie können wir kollektive Aktion zur Veränderung unterstützen und begünstigen?

Am 30.07. war ich selbst Teil einer Session unter dem Titel „Empowering Library Leaders and Diversity Worldwide“, die von der Management of Library Associations Section in Kooperation mit der New Professionals Special Interest Group veranstaltet wurde. Kurz nachdem ich die Zusage für das Nachwuchsstipendium bekommen hatte, hatte mich Hella Klauser, die Teil der Sektion ist, gefragt, ob ich nicht Interesse hätte als Nachwuchsführungskraft nominiert zu werden und etwas über mich, meine Arbeit und den Zusammenhang zu Diversität zu erzählen. Ich fühlte mich geehrt, und war gleichzeitig auch etwas unsicher, was genau ich dazu beitragen könnte. Und genau aus diesem Grund habe ich mich dann entschieden, daran teilzunehmen und meine Unsicherheiten auch transparent zu machen. Denn oft sieht man nur das Endprodukt von tollen Vorträgen und beeindruckenden Menschen – dass diese vielleicht nervös sind und Selbstzweifel haben sieht man weniger. Dabei ist für mich das ein essenzieller Teil von einer Kultur, die Menschen dazu empowert Führungsrollen zu übernehmen. Nicht zwingend, dass Menschen nervös sein müssen und Selbstzweifel haben, aber dass es okay und normal ist, wenn sie sie haben. Offenheit, Verletzlichkeit und Transparenz gehören für mich essenziell zu einer guten Führungs- und Unternehmenskultur dazu. (An der Stelle der Hinweis auf Brené Browns „Dare to lead“ (2018), dass 2023 auch auf Deutsch übersetzt werden soll. Brené Brown forscht viel zu Verletzlichkeit und Emotionen auch im Zusammenhang mit Führungs- und Unternehmenskultur.) Ich bin sehr froh, dass ich mich dazu entschieden habe, an der Veranstaltung aktiv mitzuwirken, denn es war ein gutes Gefühl zu merken, dass ich es kann, auch wenn ich vorher Zweifel hatte. Außerdem habe ich hinterher sehr positive Rückmeldungen bekommen und gute Gespräche geführt, vor allem auch zu Diversität in Bibliotheken – ich habe mich mit verschiedenen Menschen vernetzt und ggf. entstehen daraus weitere Kooperationen und Projekte.

Zum Thema Diversität hatte ich das Gefühl, dass großes Interesse besteht und es als sehr wichtig wahrgenommen wird, aber auch, dass noch großer Bedarf besteht an Angeboten rund um Diversität und Bibliotheken. Umso mehr hat es mich gefreut, dass die Session der LGBTQ Special Interest Group am Nachmittag so gut besucht war, dass kaum noch freie Sitze in dem Raum waren. Bharat Mehre von der University of Alabama hat seine Forschung vorgestellt, was für Angebote Öffentliche Bibliotheken für queere Nutzer*innen anbieten in einem Staat der es Grundschullehrer*innen verbietet LGBTQ+ Geschichte oder die Lebensrealität aktuell von queeren Menschen mit ihren Schüler*innen zu besprechen. Kylie Carlson von den Yarra Libraries in Australien hat von der Arbeit mit der LGBTQ+ und insbesondere mit der trans* Community in Yarra berichtet. Die Yarra Libraries verstehen sich als Allies der queeren und trans* Community und verfolgen das Ziel von Sichtbarkeit und Inklusion. Dafür haben alle Mitarbeitende ein Sensibilisierungstraining bekommen, tragen Pronomen-Badges an ihrem Mitarbeitendenausweis um zu normalisieren und zu signalisieren, dass man das Geschlecht einer Person nicht (immer) am Äußeren festmachen kann und um eine willkommene Atmosphäre für queere Personen zu schaffen, es werden Veranstaltungen mit queerem und trans* Fokus angeboten, beim Bestand wird auf die Diversität geachtet (mit einer Analysesoftware für den Bestand, wovon ich vorher gar nicht wusste, dass es sowas in die Richtung überhaupt gibt) und noch so vieles mehr. Alles in allem, sehr inspirierend, was für Arbeit bei den Yarra Libraries in dieser Hinsicht gemacht wird. In deutschen Bibliotheken sehe ich da noch viel Entwicklungsbedarf.

Auch an den irischen Bibliotheken konnte ich Inklusion und Diversität als großes Thema beobachten. Insgesamt hingen in Dublin verteilt noch viele Pride-Flaggen, obwohl der Pride-Month Juni schon längst vorbei war – das ist in Deutschland eher ungewöhnlich. Auffallend war zudem, wie verbreitet diese waren und vor allem auch, dass die aktuellste Pride-Flagge überall gängig war. Diese zeigt neben dem traditionellen Regenbogen das Dreieck mit den Trans*-Farben, einen braunen und schwarzen Streifen für BIPOC (Black, Indigenous, Person of Color) und nun auch das Gelb und den lila Ring für inter* Menschen. Alle Bibliotheken, die ich besucht hatte, hatten passend zum Pride Month extra Ausstellungsregale mit queerer Literatur, zwei Bibliotheken hatten sogar einen Rainbow Reading Club für Jugendliche und alle Bibliotheken hatten Unisex-Toiletten (zugegebenermaßen, drei Neubauten aus den letzten 10 Jahren), indem einzeln abschließbare Kabinen mit Waschbecken als Toiletten gebaut wurden – bei zwei davon waren es sogar gleichzeitig rollstuhlgerechte Toiletten, sodass gar nicht die Frage aufkam, wo ist denn die Behinderten-Toilette, denn alle Toiletten sind barrierearm eingerichtet.

Insgesamt hatte ich eine sehr inspirierende und motivierende Zeit auf dem Kongress. Zu sehen, mit wie viel Engagement und Herzblut so viele Bibliotheksmenschen die Welt ein kleines bisschen besser machen wollen tat gut und ich nehme viele Anregungen und Ideen mit in meine Bibliotheksarbeit.

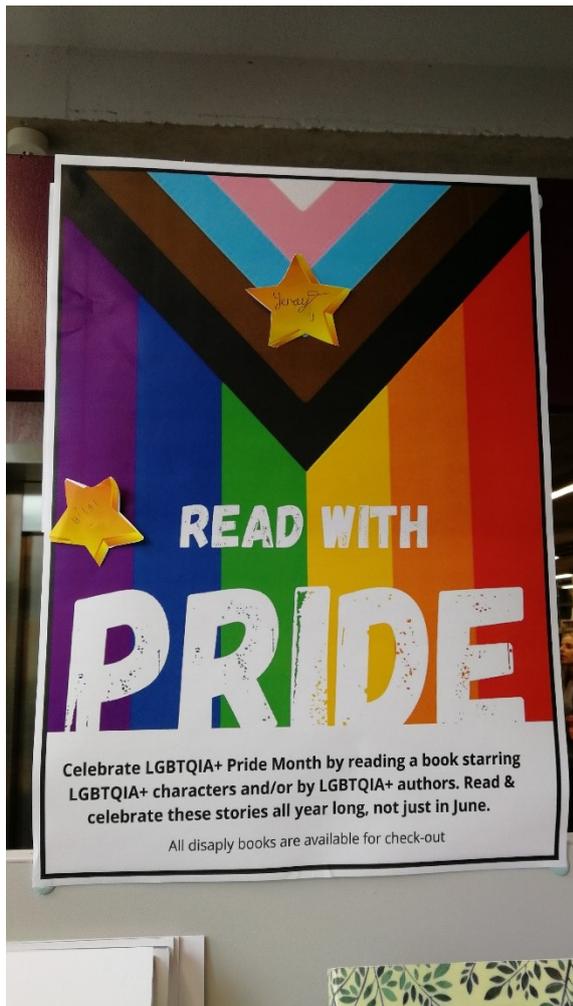


Der Blick vor dem Convention Centre in Dublin auf den Fluss, Christine Honold, CC BY-SA 4.0



Das Pride-Ausstellungsregal in der Wexford Public Library,

Christine Honold, CC BY-SA 4.0



Das Ausstellungsplakat der Wexford Public Library Pride-Ausstellung – inklusive der Aufforderung, LGBTQIA+-Geschichten nicht nur einmal im Jahr während Pride Month zu lesen, sondern das ganze Jahr über, Christine Honold, CC BY-SA 4.0