Sylvia Linneberg

Beteiligung ermöglichen – Kommunikationsräume schaffen: Die Entstehung der Diversity-AGs bei den Bücherhallen Hamburg

In der Fachliteratur zur interkulturellen bzw. diversitätsorientierten Öffnung wird dazu geraten, ein Gremium zu implementieren, das den Prozess begleitet (Panesar, 2017, S. 26).

Im Folgenden wird am Beispiel der Bücherhallen Hamburg dargelegt, wie ein begleitendes internes Gremium im Laufe des Prozesses der diversitätsorientierten Öffnung immer wieder den veränderten Rahmenbedingungen angepasst wurde. Vom *Arbeitskreis Flüchtlingsprojekte* gelangte man über die *AG Interkultur* und die *Planungsgruppe Vielfalt* letztendlich zu mehreren *Diversity-AGs*. Diese Entwicklung sowie die sich verändernden Ziele und Aufgabenstellungen dieser Gremien sollen hier skizziert werden.

Die Bücherhallen Hamburg bilden ein Filialsystem bestehend aus 32 Stadtteilbibliotheken, zwei Bücherbussen sowie der Zentralbibliothek. Mit jährlich 4,8 Millionen Besucher*innen sind sie die meistbesuchte Kultureinrichtung Hamburgs. Rund 13 Millionen Medien werden pro Jahr ausgeliehen (Bücherhallen Hamburg, 2021).

Ende 2014 wurde bei den Bücherhallen Hamburg ein *Arbeitskreis Flüchtlingsprojekte* gegründet, der einmal im Monat tagte (Barckow, 2016, S. 448). Er setzte sich zusammen aus der Betriebsleitung sowie Leitungskräften und Mitarbeitenden nahezu aller Abteilungen: Ehrenamtsprojekte, Digitale Dienste, EDV und Organisation, Fachabteilung Schule, Kundenservice, Öffentlichkeitsarbeit, Personalentwicklung, Stadtteilbücherhallen und Zentralbibliothek. Der Arbeitskreis ermöglichte kurze Wege zwischen strategischen Entscheidungen und der operativen Umsetzung, sodass zahlreiche neue Angebote für Geflüchtete innerhalb kurzer Zeit realisiert werden konnten.

Die neuen Angebote wurden verstetigt und neben den Geflüchteten profitierten auch viele weitere Kund*innen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte davon. Bei den Mitarbeitenden verstärkte sich das Bewusstsein dafür, die Bedürfnisse von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu berücksichtigen, sei es bei der Entwicklung von Veranstaltungsangeboten, der Anschaffung von Medien oder der Ansprache über Flyer und Website. Der *Arbeitskreis Flüchtlings-*

projekte erweiterte sein Handlungsfeld und formierte sich zwei Jahre nach seiner Gründung zur *AG Interkultur*.

Im Zuge des 360°-Programms, das bei den Bücherhallen Hamburg im Mai 2018 startete, wurde die *AG Interkultur* umbenannt in die *AG Vielfalt*, um im Namen deutlich zu machen, dass der Blick bewusst vom interkulturellen Schwerpunkt auf die weiteren Diversity-Dimensionen (siehe Einführung dieses Sammelbandes) ausgeweitet werden sollte. Dabei wurde die personelle Zusammensetzung der AG zunächst beibehalten. Nach dem ersten Programmjahr wünschten sich die Mitglieder eine Umstrukturierung aus mehreren Gründen:

- Die *AG Vielfalt* war nach fünf Jahren von einem extrem umsetzungsorientierten *Arbeitskreis Flüchtlingsprojekte* zu einem Gremium des Informationsaustausches geworden. Man berichtete sich gegenseitig über Veranstaltungen, Aktivitäten, Medienanschaffungen usw.
- Die *AG Vielfalt* band mit 14 Kolleg*innen relativ viele personelle Ressourcen. Dies war zum Gründungszeitpunkt des *Arbeitskreises Flüchtlingsprojekte* sehr sinnvoll, um möglichst organisationsübergreifend die Bedarfe der neu zugewanderten Menschen zu erfassen und schnell neue Angebote zu schaffen. Die starke personelle Besetzung der AG unterstrich durchaus den hohen Stellenwert, den die Entwicklung von Angeboten für Geflüchtete und Zugewanderte in der Organisation einnahm. Inzwischen waren aber Strukturen, Arbeitsabläufe, Veranstaltungsangebote und Vermittlungsinhalte verstetigt worden und hatten selbstverständlichen Eingang in den Arbeitsalltag der verschiedenen Abteilungen gefunden.
- Es gab Doppelstrukturen und damit erhöhte zeitliche Belastungen: Sechs AG-Mitglieder waren auch Teil des Leitungskreises der Bücherhallen (d. h. Betriebsleitung plus Teamleitungen), der einmal im Monat zusammenkam.
- Die Teilnehmenden der Fortbildungsreihe *Vielfalt@Bücherhallen* (vgl. im gleichnamigen Beitrag in diesem Sammelband) wünschten sich eine Beteiligung in der AG.

Die Planungsgruppe Vielfalt

So wurde 2019 aus der *AG Vielfalt* die *Planungsgruppe Vielfalt*, die nun in den nachfolgenden Ausführungen näher beschrieben werden soll.

Personelle Zusammensetzung

Die Gruppe wurde auf zehn Mitglieder verkleinert und bestand aus Kolleg*innen aus den Bereichen Ehrenamt, Personalentwicklung, Publikum, Stadtteilbücherhallen, Vermittlung und Programmarbeit. Stärker vertreten waren jetzt die Stadtteilbücherhallen mit drei Kolleg*innen. Die Betriebsleitung zog sich aus dem Gremium zurück. Es gab eine enge personelle wie inhaltliche Verzahnung mit der Fortbildungsreihe *Vielfalt@Bücherhallen*, die im Dezember 2018 begonnen hatte. Fast alle Mitglieder der Planungsgruppe waren auch Teilnehmende dieser Fortbildung, in der u. a. die strategische Umsetzung und strukturelle Verankerung diversitätsorientierter Arbeitsweisen und Inhalte thematisiert wurden. So konnten die Teilnehmenden das Erlernte in der *Planungsgruppe Vielfalt* anwenden.

Selbstverständnis und Rolle

Die *Planungsgruppe Vielfalt* gestaltete und begleitete den Prozess der Diversitätsorientierten Öffnung aktiv mit. Sie verstand sich als Gremium, das Zugangsbarrieren identifiziert und Handlungsvorschläge zu deren Abbau erarbeitet, die dann in den jeweiligen Abteilungen der Planungsgruppenmitglieder umgesetzt werden sollten. Die Mitglieder der *Planungsgruppe Vielfalt* blickten aus verschiedenen Perspektiven auf den Prozess, trugen zur Vernetzung und zum Wissenstransfer innerhalb der Organisation bei, berieten sich gegenseitig kollegial und waren Multiplikator*innen in ihren jeweiligen Arbeitsbereichen und Teams. Durch die regelmäßige Kommunikation und Zusammenarbeit auch außerhalb der monatlichen Treffen entwickelte die Gruppe mit der Zeit immer mehr Expertise zum Thema Diversität. Für die Agentin stellte die Gruppe ein kollegiales Team dar, durch das sie eine direkte Anbindung an die für den Öffnungsprozess relevantesten Abteilungen des Systems erhielt.

Arbeitsweise, Schnittstellen, Entscheidungswege

Die *Planungsgruppe Vielfalt* kam etwa alle sechs Wochen für zwei Stunden zusammen. Es gab einige längere Sitzungen, wenn Themen intensiver bearbeitet werden sollten (z. B. die Halbzeitauswertung des 360°-Programms). Inhaltlich setzten sich die Sitzungen meistens zusammen aus einem allgemeinen Informationsteil und einem Schwerpunktthema. Die Planungsgruppe entwickelte Hand-

lungsvorschläge, denen durch die Direktion bzw. den Leitungskreis zugestimmt werden musste. Die Agentin war auch Mitglied des Leitungskreises, der einmal pro Monat tagte, und traf sich darüber hinaus im Zweiwochenturnus mit der Direktorin, sodass stets eine schnelle Rückkopplung zwischen Planungsgruppe und Leitung erfolgte. Auch zu weiteren zentralen Gremien wurde die Verbindung, insbesondere durch die Agentin oder aber durch einzelne Gruppenmitglieder, sichergestellt.

Aufgaben, Ziele und Inhalte

Die *Planungsgruppe Vielfalt* definierte ihre Aufgaben entlang der Ziele, die im Rahmen des 360°-Programms formuliert waren. Alle Ziele wurden im Hinblick auf ihre Sinnhaftigkeit und (zeitliche) Umsetzbarkeit nochmals überprüft, manche Ziele wurden modifiziert oder zeitlich verschoben. Im Rahmen der Fortbildungsreihe *Vielfalt@Bücherhallen* wurde begonnen, Zugangsbarrieren zu identifizieren und zu kategorisieren. Dies führte die *Planungsgruppe Vielfalt* systematisch fort und vollzog sodann eine Priorisierung der Barrieren unter der Fragestellung: „Welches sind die größten oder maßgeblichsten Barrieren, die als erstes beseitigt werden müssen?“ Daraus ergaben sich die wichtigsten Handlungsfelder für den weiteren Prozess der Diversitätsorientierten Öffnung.

Mit den modifizierten Zielen und den relevanten Barrieren im Blick erarbeitete die Gruppe sodann die Jahresplanung für 2020. Diese beinhaltete u. a. eine weitere Fortbildungsreihe *Vielfalt@Bücherhallen*, da diese von den Mitgliedern als elementar für das Vorankommen der Diversitätsorientierten Öffnung bei den Bücherhallen angesehen wurde. Die *Planungsgruppe Vielfalt* wertete die erste Fortbildungsreihe aus, formulierte inhaltliche wie auch organisatorische Verbesserungsvorschläge und überarbeitete die Anforderungen an die Referent*innen und die*den Fortbildungspartner*in.

Herausforderungen und Konsequenzen

Mitte 2020, zur Hälfte der vierjährigen Laufzeit des 360°-Programms, kam die *Planungsgruppe Vielfalt* zusammen, um den 360°-Prozess, das bisher Erreichte und die eigene Arbeit zu evaluieren. Dass das Ergebnis zum Teil sehr ernüchternd ausfiel, ist durchaus zu einem maßgeblichen Teil auf die Einschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie zurückzuführen. So musste die mit großem Engagement aufgestellte Jahresplanung 2020 in weiten Teilen ersatzlos gestrichen werden, insbesondere natürlich in den Bereichen Publikum und Pro-

gramm. Aber es gab auch weitere triftige Gründe: Die Gruppe stellte fest, dass sie sich zu selten traf, um Themen tiefergehend zu bearbeiten und wirklich etwas zu bewirken. Dafür hatte sie nicht genügend personelle und zeitliche Ressourcen. Die ursprüngliche Idee, dass einzelne Themen in kleineren Arbeitsgruppen, ggf. mit der Unterstützung weiterer Kolleg*innen, weiterbearbeitet werden sollten, wurde nicht konsequent umgesetzt. Gleichzeitig wünschten sich alle Mitglieder, dass viel mehr Kolleg*innen aus dem System Bibliothek in die Diversity-Arbeit aktiv miteingebunden werden. Von außen wiederum wirkte die *Planungsgruppe Vielfalt* auf viele Kolleg*innen wie ein geschlossener Kreis. Aus dem Kollegium kam der Wunsch nach mehr Transparenz und Beteiligung an den Prozessen der Diversitätsorientierten Öffnung.

Es ging also um die Frage nach der Verstetigung der begonnenen Arbeit der *Planungsgruppe Vielfalt* bei gleichzeitiger Einbindung von und Verteilung der Aufgaben auf viel mehr Kolleg*innen. So wurde die Überführung der *Planungsgruppe Vielfalt* in mehrere *Diversity-AGs* beschlossen und die wichtigsten Themenfelder wurden identifiziert:

- Barrierefreiheit,
- Medienbestand diskriminierungs- und rassismuskritisch betrachten,
- Netzwerk- und Kooperationsarbeit,
- Personalarbeit diversitätssensibel gestalten,
- PR und Öffentlichkeitsarbeit: diversitätssensible Sprache und Bildsprache,
- Queere Bildungsarbeit,
- Veranstaltungsarbeit: Teilhabe, Partizipation, Co-Creating,
- Vielfalt im Ehrenamt.

Es folgte ein intensiver Abstimmungsprozess zwischen der *Planungsgruppe Vielfalt*, den Agent*innen, der Direktorin und dem Leitungskreis, bevor Anfang 2021 der Start für die Arbeit der *Diversity-AGs* verkündet werden konnte.

Die Diversity-AGs

Ebenso wie die *Planungsgruppe Vielfalt* bieten *Diversity-AGs* eine Kommunikations- und Arbeitsplattform für abteilungs- und hierarchieübergreifende Zusammenarbeit. Auch sie befassen sich weiterhin mit der Identifizierung und dem Abbau von Zugangsbarrieren, mit dem Ziel, die Bücherhallen zu einem möglichst diskriminierungs- und barrierefreien Ort für *Alle* zu machen. Im Unterschied zur *Planungsgruppe Vielfalt* sind die *Diversity-AGs* jedoch viel kleiner und setzen sich thematische Schwerpunkte. Ziel ist es, viel mehr Kolleg*innen

als bisher in die Diversity-Arbeit einzubinden, denn die Fülle und Komplexität der Themen ist nur so zu bewältigen. Darüber hinaus sollen ein breiteres Bewusstsein sowie mehr Handlungsfähigkeit im Kollegium entstehen – beides trägt dazu bei, Öffnungsprozesse nachhaltig anzulegen. Im Vordergrund steht die praktische Umsetzung überschaubarer, realisierbarer Maßnahmen. Mit der systematischen, kontinuierlichen Betrachtung von Arbeitsbereichen und Themenfeldern unter Diversitätsgesichtspunkten soll eine schrittweise, stetige Verbesserung auf dem Weg zu mehr Barriere- und Diskriminierungsfreiheit erreicht werden. Im Qualitätsmanagement wird diese Arbeitsweise auch *Kontinuierlicher Verbesserungsprozess* genannt (Bechmann & Landerer, 2010, S. 65 ff.).

Rolle und Aufgaben der AGs

Die *Diversity-AGs* initiieren und organisieren Prozesse wie auch die Durchführung von Projekten, die im Idealfall zur Beseitigung der identifizierten Barrieren führen. Sie sorgen für die diversitätsorientierte Sensibilisierung im System, in den Fachbereichen, im Kollegium. Ihre Aufgaben sind konkret:

- auf Themen/Herausforderungen/Barrieren aufmerksam machen,
- Impulse/Anstöße geben für die Beseitigung dieser Barrieren und die Verbesserung der diversitätssensiblen Bibliotheksarbeit in den verschiedenen Fachbereichen,
- Beobachtung aktueller gesellschaftlicher Debatten zum Thema, an die angeknüpft werden kann/sollte,
- Informationen zum Thema zusammenstellen/aufbereiten und zur Verfügung stellen (z. B. relevante Literatur und Fachinformationen, gute Praxisbeispiele aus anderen Einrichtungen, Informationen zu Fortbildungsangeboten, Expert*innen identifizieren),
- Fortbildungsbedarfe identifizieren,
- potenzielle Netzwerkpartner*innen identifizieren und Impulse für den Aufbau neuer Kooperationen geben.

Zusammensetzung und Arbeitsweise der AGs

Die personelle Zusammensetzung sowie auch die genaue Themensetzung der AGs erfolgen in Absprache mit den zuständigen Fachbereichsleitungen, der Direktion und den 360°-Agent*innen. Die AGs bestehen maximal aus fünf Personen, darunter ein*e Hauptansprechpartner*in. Zu Beginn definiert die jeweilige AG Ziele, Maßnahmen und Indikatoren und legt einen Zeitrahmen für ihre Ar-

beit fest. Fallen Kosten an, so wird in Absprache mit den Agent*innen, der Fachbereichsleitung und ggf. der Direktion ein Budget abgestimmt.

Austausch und Informationsfluss

Die AG-Leitungen sorgen für einen regelmäßigen Informationsfluss in das System Bibliothek hinein, z. B. in Gremiensitzungen und durch Beiträge im Intranet. Alle zwei Wochen findet ein eineinhalbstündiges digitales AG-Austauschtreffen statt, in dem die AGs ihre Arbeit vorstellen und in den Austausch mit Kolleg*innen kommen. Die Treffen sind für das gesamte Kollegium offen, sodass alle, die möchten, die Möglichkeit haben, sich über aktuelle Aktivitäten sowie Mitwirkungsmöglichkeiten zu informieren. Zudem sind drei interne Fachtage geplant, in denen gemeinsam ausgewählte Themen vertieft behandelt werden. Hierzu werden auch externe Referent*innen eingeladen.

Dokumentation und Monitoring

Für jedes Thema wird ein Steckbrief ausgefüllt (vgl. Abb. 7). Alle Steckbriefe werden an einem zentralen Ort im Intranet gespeichert und sind damit für alle einsehbar. Eine Übersicht zum jeweiligen Projektstatus wird dort ebenfalls zugänglich gemacht.

Das Monitoring der AGs erfolgt durch die 360°-Agent*innen. Sie organisieren Dokumentation, Begleitung, Beratung und Informationsaustausch. Notwendige Nachjustierungen der Ziele, Maßnahmen und Indikatoren der AGs erfolgen in Absprache mit den zuständigen Fachbereichsleitungen und der Direktion.

Abb. 7: Beispiel eines Steckbriefes einer Diversity-AG*

Steckbrief Diversity-AG Queere Bildungsarbeit	
Ansprechpersonen (maximal zwei Ansprechpersonen)	○○○○○
Thema – Worum geht es? Warum ist das wichtig?	Queere Perspektiven sind in der heteronormativen Dominanzgesellschaft – und damit auch bei den Bücherhallen – häufig noch unterrepräsentiert. Bei der queeren Bildungsarbeit geht es darum, LGBTQI* Perspektiven zu stärken und sichtbar zu machen. Queere Lebensrealitäten nicht zu ignorieren, sondern gezielt einzubinden, ist ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg in eine radikal diverse Stadtgesellschaft. Dabei geht es einerseits um explizit-

---

Steckbrief Diversity-AG Queere Bildungsarbeit

---

te Aufklärungs- und Veranstaltungsarbeit zu Themen, die Jugendliche rund um geschlechtliche und sexuelle Vielfalt bewegen, aber auch um einen Medienbestand, der diese Themen (noch) besser abbildet und einbindet.

Zum anderen soll es eine Revision betriebsinterner Prozesse geben, wobei diese kritisch auf z. B. geschlechtsspezifische Rollenklischees überprüft werden. Auch der Gebrauch von gendersensibler Sprache wird konsequent umgesetzt und in die Fläche getragen.

Insgesamt fährt die queere Bildungsarbeit also mehrgleisig: Neben der Ansprache und dem Empowerment von LGBTQI*-Personen (und hier insbesondere Jugendlichen) soll es auch um die Aufklärung zu diesem Thema gehen – sowohl innerbetrieblich als auch im Kund*innenkontakt.

Weitere Beteiligte (maximal fünf Personen inklusive Ansprechpersonen)

○○○○○

Ziele – Was soll erreicht werden?

Die queere Bildungsarbeit soll sowohl aufklären als auch empowern. Zudem soll es einen möglichst diskriminierungsfreien Umgang mit allen Kund*innen sowie auch betriebsintern unter den Kolleg*innen geben. Hierfür braucht es eine gewisse Sensibilität für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sowie einen kritischen Umgang mit Rollenklischees und auch ein Wissen um eigene Privilegien, sofern Personen selbst von Heteronormativität profitieren. Dieses Wissen wird sowohl in die gezielte Aufklärungsarbeit und den Austausch mit queeren Jugendlichen gesteckt als auch in den Umgang mit Kund*innen im Allgemeinen. So soll auch über eine LGBTQI*-, „Blase“ hinaus ein kritischer Umgang mit der heteronormativen Dominanzgesellschaft angeregt werden. Bereiche, in denen der Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt noch verbessert werden können, sind z. B. Anmeldegespräche (Abfrage des Geschlechts), Beratung (das Geschlecht sagt erst einmal nichts aus über Interessen und Vorlieben).

Verständnis für gendersensible Sprache im Betrieb – Was steckt hinter Gender*, m/w/d (in Stellenausschreibungen)? Hierüber wird praxisnah aufgeklärt (auch unter Berücksichtigung von neuen Entwicklungen). Die Bedeutung einer vorurteilsbewussten Haltung sowie der Macht, die durch und in Sprache ausgeübt wird, wird besonders in den Fokus genommen.

Maßnahmen – Wie / mit welchen Maßnahmen sollen die Ziele erreicht werden?

Die Ziele sollen sowohl über Multiplikator*innen im Betrieb (grassroots movement) als auch über gezielte Fortbildungen und Aufklärung (z. B. zur gendersensiblen Sprache, Empowerment für Jugendliche) erreicht werden. Wichtig ist hierbei immer wieder zu vermitteln: Menschen, die Teil der Mehrheitsgesellschaft sind,

---

Steckbrief Diversity-AG Queere Bildungsarbeit

	wird nichts weggenommen! Durch das Einbeziehen von LGBTQI*-Perspektiven wird der Kuchen größer für alle.
Indikatoren – Wie lässt sich messen, ob/dass die Ziele erreicht wurden?	– Welche Prozesse wurden konkret verändert und sensibler gestaltet? (Stichwort Kund*innenkontakt) – Umfrage Kollegium – Neue Kooperationspartner*innen – Teilnahme an queeren Netzwerken in Hamburg (und darüber hinaus?) – Öffentlichkeitsarbeit ist diverser aufgestellt und queere Inhalte sind präsenter (deutlich mehr als 1x pro Jahr anlässlich von Pride Month)
Arbeitsweise – z. B.: Wie wird die Informationsweitergabe organisiert? Wie wird die Möglichkeit zur Beteiligung/Mitwirkung organisiert? Wo, wann, wie oft trifft sich die AG? Etc.	Die AG-Ansprechpersonen suchen zunächst über das Intranet 2–3 weitere Interessierte. Zudem werden weitere Multiplikator*innen identifiziert, die nicht Teil der Gruppe werden müssen, aber als Assoziierte Informationen ins Kollegium tragen. Dies kann auch informell geschehen. Die Kerngruppe trifft sich zunächst alle zwei Wochen, dabei wird zunächst ein gemeinsamer Fahrplan entwickelt mit Blick auf die PDCA-Methode**. Zu den Treffen werden immer wieder Expert*innen aus unterschiedlichen Bereichen des Betriebs eingeladen, mit denen gemeinsam Probleme identifiziert und erörtert werden (z. B. Kundenservice, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungsarbeit)
Dauer	Beginn: März 2021 Ende: Evaluation im Dezember 2021, danach wird beraten, wie die Arbeit fortgesetzt werden kann
Absprache mit Fachabteilungen, Direktion, 360°-Agentinnen ist erfolgt	☐ Fachabteilung, Name: ○○○○ ☐ Direktion ☐ 360°-Agentinnen Datum: 15. März 2021

* An dieser Stelle vielen Dank an die Autorin des Steckbriefes, meine Kollegin Franziska Schnoor. Die Diversity-AG *Queere Bildungsarbeit* hat im März 2021 ihre Arbeit begonnen.

** Mit der PDCA-Methode werden in einem fortwährenden Zyklus von Planung (Plan), Umsetzung (Do), Überprüfung (Check), Reflexion (Act) stetige Verbesserungsschritte vorgenommen. In der ersten Planungsphase können auch direkt Standards gesetzt werden (z. B. hier: Verwendung des Gendersternchens), oder aber es ergeben sich nach einigen Zyklen Standards (projektmagazin.de, 2021).

Schlussbemerkungen

Die geeignete Form für ein Gremium zu finden, das einen diversitätsorientierten Öffnungsprozess begleitet, hängt von zahlreichen Faktoren ab. Den hier vorgestellten Gremien ist eines gemein: Sie eröffnen Kommunikationsräume und sorgen für breite Beteiligungsmöglichkeiten, um auf neue Herausforderungen zu reagieren. Im Vorfeld kann die Beantwortung einiger Fragen dabei helfen, die richtige Form und personelle Besetzung zu finden:

- Welche Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen soll das Gremium haben? Soll es operativ umsetzen, steuern, entscheiden?
- Gibt es bereits bestehende Gremien, die diese Aufgaben übernehmen könnten (Doppelstrukturen vermeiden)?
- Wie lassen sich Schnittstellen zu Fachabteilungen und anderen Gremien gestalten?
- Welche Kommunikationsstrukturen sind notwendig?
- Welche personellen und zeitlichen Ressourcen können eingesetzt werden?

Neben den inhaltlichen Zielen, die das Gremium verfolgt (z. B. Diversifizierung des Medienbestandes), gibt es auch eine „personalentwicklerische“ Komponente. Durch die hier beschriebenen *Diversity-AGs* entsteht ein organisationsübergreifender kollegialer Austausch, der von den Kolleg*innen sehr geschätzt wird und positiv zur Arbeitsatmosphäre beiträgt. Dies ist in einem großen System wie den Bücherhallen mit ca. 400 Mitarbeitenden von großer Bedeutung, insbesondere auch in den kontaktarmen Zeiten der Pandemie. Durch diese Form der Zusammenarbeit kann die Diversity-Thematik in allen Arbeitsbereichen präsent werden und bei vielen Mitarbeitenden eine Änderung der Haltung bewirken.

Neue Themen erfordern neue Arbeitsformen. Das ist in Öffentlichen Bibliotheken, deren Rolle und Aufgaben seit Jahren im Wandel sind, nichts Ungewöhnliches. Durchaus neu ist aber das Ausmaß der digitalen Kommunikation, die mit der Pandemie einhergeht. Ohne sie wäre die Einrichtung der *Diversity-AGs* in dieser Form nicht möglich gewesen. Für häufige analoge Treffen sind die Wege aus den einzelnen Stadtteilbücherhallen zum jeweiligen Treffpunkt viel zu lang. Auch AG-Austauschtreffen im 14-tägigen Rhythmus wären analog nicht umsetzbar gewesen.

Diversitätsorientierte Öffnung bietet ein ideales Erprobungsfeld für neue, agile Kollaborationsformate, denn alle Arbeitsbereiche, Teams und Abteilungen werden davon tangiert. Der gesellschaftliche Diskurs über Diversität ist von großer Dynamik und Vielschichtigkeit geprägt. Diskussionen über Privilegien, Teilhabe, Sprache, Diskriminierung, Deutungshoheit u. v. m. finden auch innerhalb des Kollegiums statt. Die *Diversity-AGs* bieten dafür einen Raum. Hier kann das

im Rahmen von diversitätsorientierten Öffnungsprozessen „gepredigte“ Prinzip der Partizipation auch organisationsintern spürbar und erprobt werden.

Literaturverweise

- Angermeier, D. G. (o. J.). *www.projektmagazin.de*. <https://www.projektmagazin.de/glossar-term/pdca-zyklus> (12.5.2021).
- Barckow, A. (2016). Interkulturelle Bibliotheksarbeit aktuell. *Bibliotheksdienst* 50 (5), S. 441–455.
- Bechmann, R. & Landerer, S. (2010). *Qualitätsmanagement und kontinuierlicher Verbesserungsprozess*. Frankfurt a. M.
- Bücherhallen Hamburg. <https://www.buecherhallen.de/> (12.5.2021).
- Panesar, R. (2017). *Wie interkulturelle Öffnung gelingt*. Berlin: ZiviZ gGmbH.