

Projektbericht

im Rahmen des Grundlehrgangs des
Universitätslehrgangs Library and Information Studies
Jahrgang 2022-2024
an der Universität Wien

Rassismuskritische Bibliotheksarbeit: Strategien zu Awareness, Sensibilisierung und Empowerment

Eingereicht von:

Pol Edinger, MA
Jasmin Hilbert, MA

Betreut von:

Mag. Birgit Athumani Hango MSc
Mag. Birgit Kramreither

Wien, im Dezember 2023

Inhalt

Einleitung	3
Kapitel 1: Rassismus und Rassismuskritik.....	3
Kapitel 2: Rassismuskritische Arbeit an der Universitätsbibliothek Wien.....	6
1) Aktuelle Studien und geleistete Vorarbeit.....	6
2) Interview mit der Abteilung Organisationskultur und Gleichstellung/Aus- und Fortbildungsreferat.....	7
2.a) Universität Wien	7
2.b) Universitätsbibliothek Wien	10
2.c) Fazit des Interviews.....	11
3) Informationsmaterialien.....	12
3.a) Flyer “Gegen sexuelle Belästigung an der Universität Wien” (Abb. 1-9)	12
3.b) Informationsbroschüre des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (Abb. 10- 12).....	13
Kapitel 3: Rassismuskritik im Bereich der Erwerbung an der UB Wien	14
1) Erwerbungspraxis	15
2) Bestandsabbau und prozessinterne Problematiken	17
3) Umgang mit Zensurforderungen	18
4) GND und Rassismuskritik	20
Kapitel 4: Rassismuskritische Schulungen im akademischen Bibliotheksumfeld / Interview mit einer Antirassismus-Trainerin	23
Kapitel 5: Zusammenfassung	24
Textbausteine für Denkkzettel/Statement für die Webseite	25
Quellenverzeichnis	28
Abbildungsnachweis.....	30

Einleitung

Aktuelle Studien und Umfragen die zum Thema Rassismus und Diskriminierung in Österreich durchgeführt wurden, wie beispielsweise eine Erhebung von Der Standard aus dem Jahr 2022¹, schaffen traurige Gewissheit über ein ernstzunehmendes Thema: In Österreich werden Personen anderer Hautfarbe und Herkunft systematisch diskriminiert. Dies macht auch vor der Universität Wien nicht Halt und wird auch im Bibliothekskontext sichtbar.

Im Rahmen unseres Abschlussprojekts für den Universitätslehrgang Library and Information Studies haben wir, Pol Edinger und Jasmin Hilbert, uns diesem prekären Thema gewidmet und wollen aufzeigen, inwiefern Personen im Umfeld der UB Wien mit diesem Thema konfrontiert sind und welche Möglichkeiten der Schaffung von Awareness, des Empowerments und der Sensibilisierung von Nutzer*innen und Mitarbeiter*innen es gibt. Aus diesem Grund haben wir in den vergangenen Monaten umfangreiche Interviews mit verschiedensten Akteur*innen der Universitätsbibliothek Wien geführt, diverse Literatur rezipiert, Informationsmaterialien studiert und uns in vielzählige Bereiche eingelesen und weitergebildet.

In diesem Projektbericht wollen wir nun unsere Ergebnisse präsentieren und konkrete Maßnahmen aufzeigen, wie der Universitätsbibliothek künftig ein besserer Umgang mit diesem Thema gelingen kann und welche konkreten Maßnahmen gegen Rassismus und Diskriminierung von POC gesetzt werden können. Unter der Betreuung von Mag. Birgit Athumani Hango, MSc. und Mag. Birgit Kramreither haben wir im vergangenen Jahr daran gearbeitet, unter anderem die Diversität in der Erwerbungspolitik zu thematisieren. Hauptziel unserer Arbeit war es Awareness zu schaffen, sowie Strategien zur Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen und Empowerment von Nutzer*innen zu Rassismus im universitären Bibliothekskontext zu entwickeln. Im Zuge dessen wollen wir auch einen ersten Entwurf einer Handreichung bzw. eines Flyers vorstellen, wie der möglicherweise zukünftig in Bibliotheken aufliegen könnte, mit dem Ziel Nutzer*innen und Mitarbeiter*innen in puncto Rassismus aufzuklären und ihnen Anlaufstellen aufzuzeigen, an die sie sich im Ernstfall wenden können.

Kapitel 1: Rassismus und Rassismuskritik

Durch den deutlich gestiegenen Gebrauch der Begriffe „Rassismus“, „Diskriminierung“ etc. besteht die Gefahr, dass ihre Bedeutung sich in der gesellschaftlichen Wahrnehmung zusehends gleichstellt und ihre Spezifika verwässern.

Im Folgenden soll ein kurzer Abriss der Begriffe „Rassismus“ und „Diskriminierung“ folgen, wie wir sie in der vorliegenden Projektarbeit verstehen. Dabei ist uns bewusst, dass diese Definitionen unter Umständen nicht alle Erfahrungshorizonte umfassen, die jede*r als „rassistisch“ oder „sexistisch“ etc. bezeichnen würde. Unsere Definition versteht sich deshalb als Versuch und nicht als unverrückbar. Wir sprechen uns gegen **jede** Form des Ausschlusses aus. Gerade im Fall der Definition des Rassismusbegriffs wird deutlich, wie sehr solche Unterschiede von Anfang an bestimmten Zielen unterliegen und deshalb konstruiert sind. Wir vertreten klar die 1948 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedete

¹ ¹<https://www.derstandard.at/story/3000000192638/oesterreich-und-deutschland-schneiden-in-eu-studie-zu-rassismus-am-schlechtesten-ab> (Stand 2.12.2023)

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Besonders Artikel 2 „Verbot der Diskriminierung“, soll deshalb hier zitiert werden:

Jeder hat Anspruch auf die in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach „Rasse“, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand.

Des Weiteren darf kein Unterschied gemacht werden auf Grund der politischen, rechtlichen oder internationalen Stellung des Landes oder Gebiets, dem eine Person angehört, gleichgültig ob dieses unabhängig ist, unter Treuhandschaft steht, keine Selbstregierung besitzt oder sonst in seiner Souveränität eingeschränkt ist.²

Für unsere Definition von Rassismus nutzen wir jene, die Susanne Arndt in ihrem Aufsatz im Sammelband „Rassismuskritik und Widerstandsformen“ gibt. Der Band wurde 2017 von Karim Fereidooni und Meral El im SpringerVS herausgegeben³. Es ist für Studierende und Mitarbeiter*innen der Universität Wien via u:search frei verfügbar. Nicht ungenannt sollen auch die Begriffserklärungen bleiben, die Amnesty International im Netz anbietet⁴ [2]. Anders als die Definitionen des Duden zum Beispiel, kontextualisiert Amnesty International seine Definitionen nämlich ausführlicher.

Gleich zu Beginn ihrer Einleitung schreiben Fereidooni und El: „Rassismus ist ein historisch gewachsenes und gesamtgesellschaftliches Phänomen“, bei dem es um ein „Macht- bzw. Dominanzverhältnis“ geht, das sich in „allen gesellschaftlichen Teilsystemen“⁵ zeigt und darauf auswirkt.

Rassismus kann also historisch kontextualisiert und dadurch greifbarer gemacht werden: zur Zeit der Aufklärung erfunden als eine aus der Tier- und Pflanzenwelt üblichen Unterscheidung zwischen biologischen Rassen, die vordringlich an der Hautfarbe festgemacht wurden, bis zum Dritten Reich, bei dem auf genetischer Ebene argumentiert wurde, um so die vermeintliche Minderwertigkeit aller Menschen, die nicht dem arischen Menschheitsbild entsprachen, schein-wissenschaftlich zu determinieren.

Davon nicht wesentlich, allerdings in der Äußerung doch veränderter Form zu unterscheiden, ist der heute dominierende „Kulturrassismus“. Hauptmerkmale dieses Neo-Rassismus sind neben der religiösen Zugehörigkeit (die sich nicht selten durch religiös motivierte Kleidungs- und/oder Essensvorschriften nach außen wahrnehmbar äußern) Sprache und Staatsangehörigkeit⁶.

Fereidooni et. al. unterscheiden außerdem auf Ebene der Wahrnehmung primäre und sekundäre Rassismuserfahrungen. Primär sind solche, in denen explizit rassistische

² Siehe: <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf> (Stand: 02.12.2023)

³ Siehe Fereidooni/El: 2017

⁴ Zu Rassismus: <https://www.amnesty.at/themen/rassismus/was-ist-rassismus/> (Stand: 2.12.2023); zu Diskriminierung: <https://www.amnesty.ch/de/themen/diskriminierung/zahlen-fakten-und-hintergruende/was-ist-diskriminierung> (Stand: 2.12.2023)

⁵ Siehe Fereidooni/El: 2016, S. 15

⁶ Siehe ebd.

Botschaften geäußert werden, während sekundäre Rassismuserfahrung in der Thematisierung oder auch in der Nicht-Thematisierung rassistischer Erfahrungen besteht⁷.

In ihrem Beitrag *Rassismus. Eine viel zu lange Geschichte* umreißt Susan Arndt nicht nur die historische Gewachsenheit des Begriffes, sondern entlarvt sowohl dessen Konstruiertheit als auch herrschaftsorientierte Begründung.

Sie schreibt: „Integration redet davon, was von Flüchtlingen und Migrant*innen erwartet wird. Aber nicht davon, was sie tatsächlich erwartet. (...) Integration erzählt sehr einseitig von Migration. (...) Im Kern aber wird jede Verantwortung für das Gelingen oder Scheitern in die Hände der Ankommenden gelegt. Dabei kann ein Zusammenwachsen nur gelingen, wenn alle Beteiligten bereit dazu sind“⁸

Rassismus funktioniert grundlegend als Herstellung einer Dichotomie. Laut Arndt eine Erfindung des weißen Europäers, um seine Gewalttaten in Form von Kolonisierung und Sklavenhandel zu rechtfertigen, muss eine klare Unterscheidung zwischen dem hierarchisch höher gestellten Ich und dem Anderen hergestellt werden. Das „Ich“ ist in diesem Fall immer weiß (und christlich, so Arndt) und entlehnt der Pflanzen- und Tierbiologie den Rasse-Begriff, um mit dessen Hilfe andersartige Menschen von dieser grundsätzlichen Menschlichkeit abzukoppeln. Erst diese Denkbewegung machte die massive Unterdrückung bspw. von Schwarzen oder indigenen Amerikanern trotz der herrschenden Aufklärung und deren Idealen von Gleichheit und Freiheit möglich. Einer der offensichtlichsten Faktoren für die Herstellung einer ganz banalen Dichotomie ist die Hautfarbe. Jede Abweichung vom als Norm definierten Weiß kann so den Mitmenschen als anders und in weiterer Folge als Nicht-Mensch klassifizieren, degradieren und Gewalt gegen diesen „Anderen“ rechtfertigen. Arndt entlarvt dieses Denken allerdings treffend als selbst bereits konstruiert – nämlich vom Rassismus: „Wir sehen ‚Hautfarben‘, weil der Rassismus dieses Sehen erfunden und in Wissen verwandelt hat.“⁹ Auch die auf diese erste Feststellung von Andersartigkeit folgenden Interpretationen sind folgerichtig ebenso konstruiert wie vereinfachend. Schließlich wird der so erstellte Katalog des „Anders-Seins“ als Naturgegebenheit postuliert, seine Feststellung damit der menschlichen Interpretationsleistung entzogen und in die Allgemeingültigkeit außerhalb uns stehender und deshalb nicht zu verurteilender Naturprozesse gestellt. Rassistische Welt-Erfahrung ist zum Schluss dann nicht mehr Konstruktion menschlicher Interpretation, sondern zum Naturgesetz erhoben und so argumentativ nicht angreifbar.

Wichtig ist auch die von Arndt getroffene Feststellung, dass Rassismus eine „weiße Herrschaftsform“¹⁰ ist, die zwar interne Differenzen wie „Orientalismus, Antisemitismus, Afrikanismus und Antiziganismus“¹¹ geschaffen hat, aber immer als Rassismus per se verstanden werden muss.

Diskriminierung bezeichnet im weitesten Sinne alle Praktiken des Ausschlusses einer spezifischen Gruppe von Menschen aus einer ihnen gegenübergestellten Norm, mit der sie nicht vereinbar ist und deshalb kein Anrecht auf deren Rechte besitzt. Demnach sind Rassismus und Sexismus beispielsweise Formen der Diskriminierung, deren Unterschiedlichkeit in der Differenz der herangezogenen Gründe für den Ausschluss aus der Norm besteht. Im Falle des Rassismus sind es, wie weiter oben bereits thematisiert, vorrangig an äußerlichen Merkmalen festgemachte Interpretationsunterschiede wie Hautfarbe, aber

⁷ Siehe ebd., S. 16

⁸ Siehe ebd., S. 29

⁹ Siehe ebd., S. 33

¹⁰ Siehe ebd., S. 34

¹¹ Siehe ebd.

auch weitere Merkmale, die von der als weiß und europäisch gesetzten Norm abweichen. Im Bereich des Sexismus wiederum findet die Differenzierung auf Ebene des biologischen oder psychischen Geschlechts und der sexuellen Orientierung statt. Diskriminierung durch Sexismus können demnach auch äußerlich der Norm („weiß“ und „europäisch“) entsprechende Menschen erleben.

Rassismus ist in seiner historischen Gewachsenheit und der in dieser Zeitspanne tief in die alltägliche Interpretation von Welt eingesickerten Reflexe eine besonders bleibende Form von Diskriminierung. Gerade deshalb ist es von fundamentaler Bedeutung, diese bestehenden, oft nicht wirklich wahrgenommenen rassistischen Diskriminierungen bewusst zu machen – das heißt, sie sichtbar zu machen durch Aufzeigen, Aufklärung und Veränderung.

Kapitel 2: Rassismuskritische Arbeit an der Universitätsbibliothek Wien

1) Aktuelle Studien und geleistete Vorarbeit

Eine Studie aus dem Jahr 2022, die am 25.10.2023 in einer bekannten österreichischen Tageszeitung veröffentlicht wurde¹², schafft traurige Gewissheit über ein Problem, das allgemein bekannt ist und dem wir uns auch in dieser Projektarbeit widmen: Österreich hat ein Rassismusproblem.

Die Ergebnisse der Umfrage zu Diskriminierung gegenüber POC (=People of Colour) sind erschütternd: von gut einem Dutzend EU-Staaten haben Deutschland und Österreich am schlechtesten abgeschnitten, wenn es um die Akzeptanz und Sicherheit von POC geht. 76 beziehungsweise 72 Prozent der Befragten haben angegeben, in den vergangenen fünf Jahren wegen ihrer Hautfarbe, Herkunft oder Religion benachteiligt worden zu sein, wie die Europäische Agentur für Grundrechte berichtete. Im Vergleich zu einer 2016 veröffentlichten Umfrage, wo in Österreich 51 Prozent Diskriminierung aufgrund ihrer Hautfarbe angegeben haben, sind das 21 Prozentpunkte mehr. Die Diskriminierung reicht hierbei von Rassismuserfahrungen in der Schule bis Kontakt mit der Exekutive. Nirgends jedoch fühlen sich Betroffene so stark diskriminiert wie am Arbeitsmarkt.

Besonders diskriminiert fühlen sich betroffene am Arbeitsmarkt und auch in Schulen gibt es Probleme mit rassistischer Diskriminierung und Drohungen gegenüber POC. Insofern ist Rassismus auch in der österreichischen Universitäts- und Bibliothekslandschaft ein Thema, wie ein Vorgängerprojekt des Lehrganges Library and Information Studies aus dem Jahr 2021/23 anhand ihrer Untersuchungen aufzeigen konnte: Mithilfe eines anonymen Fragebogens, der an alle Mitarbeiter*innen der Universitätsbibliothek Wien ausgesendet wurde.

Ein Ergebnis war, dass das Bewusstsein zu Rassismus und Diskriminierung vorhanden aber doch ausbaufähig ist. Die Befragten gaben Schulungen und Hilfestellungen im Umgang mit diesem Thema als notwendig an. Darüber hinaus sind sich zwei Drittel der Studienteilnehmer einig, dass struktureller Rassismus auch heute noch in Österreich spürbar ist und Wissenschaftsdisziplinen, die von der UB Wien abgedeckt werden, von Kolonialismus und seinen Folgen betroffen sind. Ein Großteil der Befragten stimmt der Aussage zu, dass die

¹²<https://www.derstandard.at/story/3000000192638/oesterreich-und-deutschland-schneiden-in-eu-studie-zu-rassismus-am-schlechtesten-ab> (Stand 2.12.2023)

historisch gewachsenen Bestände der Universitätsbibliothek Wien aus heutiger Sicht teilweise als rassistisch zu bezeichnen sind. Als Gegengewicht dazu vermissen sie Literatur aus dem Globalen Süden¹³.

2) Interview mit der Abteilung Organisationskultur und Gleichstellung/Aus- und Fortbildungsreferat

Die Vorgängerinnengruppe des ULG-Jahrgangs 2021/23 an der UB Wien konnte mit ihren Erhebungen demnach gut aufzeigen, dass es nicht nur ein klares Bewusstsein gegenüber Rassismus und Diskriminierung, sondern auch ein Bedürfnis nach Schulung und Orientierung im Umgang damit gibt. Wir haben uns aus diesem Grund dazu entschlossen, mit den eruierten Informationen des Vorgänger*innenprojekts einen weiteren Schritt hin zu einer möglichen Implementierung solcher Informationsmaterialien zu gehen. Deshalb haben wir uns mit Nina Krebs von der Abteilung Organisationskultur und Gleichstellung, sowie mit Claudia Hausberger, der Leiterin des UB-internen Aus- und Fortbildungsabteilung zu einem Gespräch zusammengesetzt, um den momentanen *status quo* im Bereich der rassismuskritischen Fortbildungsarbeit an der Universität Wien und ihrer Bibliotheken zu bestimmen, sowie klarere Bedürfnisse für die zukünftige Arbeit in diesem Bereich zu eruieren.

Zu Beginn des Gespräches haben wir die beiden Leitbegriffe unseres Projekts – *Awareness* und *Empowerment* näher erläutert. Awareness ist ein Schlüsselbegriff im Bereich der Fortbildungsarbeit: erst durch ausreichende Bestimmung des Begriffs und Aufklärung über das Thema Rassismuskritik und Diskriminierung kann unserer Meinung nach ein produktiver Diskurs und in einem zweiten Schritt Veränderung der herrschenden Verhältnisse entstehen. Dadurch ließe sich eine präzise, auf die momentanen Bedürfnisse abgestimmte Informationskampagne zu mehr Empowerment sowohl der Nutzer*innen als auch des Bibliothekspersonals umsetzen.

2.a) Universität Wien

Laut Nina Krebs gibt es seitens der Abteilung Organisationskultur und Gleichstellung reges Interesse an Schulungen und Weiterbildungsangeboten zum Thema Diversität. Sowohl das allgemeine, als auch das bibliotheksspezifische Personal nutzt die angebotenen Schulungen regelmäßig. Demnach ist das Thema der Diversität an der Universität Wien jedenfalls angekommen und es herrscht Interesse an diesbezüglichen Informationsveranstaltungen.

Im Wintersemester 2021 wurde erstmals Noah Sows Schulung „Rassismuskritisch Veranstalten“ angeboten, die auch von Birgit Athumani Hango besucht wurde. Aufgrund der großen Nachfrage wurde die Veranstaltung auch 2022 angeboten. Die auf Selbststudium ausgelegte Schulung ausschließlich im online-Format hat die Abschlussquote reduziert, so Nina Krebs. Das konnten die angebotenen drei Austauschtermine für die Teilnehmer*innen nicht ausgleichen. Ein Wechsel auf Präsenzworkshops wäre ratsam, besonders im Hinblick auf eine vertiefende Auseinandersetzung mit diesem spezifischen Thema.

Zu bedenken ist, dass der Themenbereich „Diversität“ ein großes, Schulungen wie „Rassismuskritisch Veranstalten“ ein sehr spezifisches Feld darstellt. Um eine breit angelegte und andauernde Auseinandersetzung mit den Themen Diversität, Rassismuskritik und Diskriminierung an einer großen Institution wie der Universität Wien und ihrer Bibliothek(en)

¹³Siehe Dürrhammer et.al.: 2023

langfristig erfolgreich zu implementieren, wäre es deshalb nötig, ein strukturiertes Programm anzubieten. So könnten sich Interessent*innen von allgemeinen Einführungen zu spezifischeren Formaten gezielter weiterbilden.

Wie bereits in einem früheren Kapitel der vorliegenden Arbeit thematisiert, bilden die Begrifflichkeiten und deren breite Bedeutungsfelder sowie Überschneidungen eine grundsätzliche Komplikation in der gezielten Auseinandersetzung mit dem Thema „Diskriminierung“. Die Erarbeitung basaler Definitionen der einzelnen Begriffe könnte helfen, die potenziell verwirrenden semantischen Überlappungen besser zu trennen und darauf fußend ein konkretes Schulungsprogramm aufzubauen. Gerade Begriffe wie „Rassismus“ stoßen an einzelnen Stellen großer Institutionen nach wie vor auf Ablehnung – ihr semantisches Umfeld impliziert eine Nähe zu Überzeugungen aus dem politisch rechten Spektrum. Gerade diese Nähe will eine Institution wie die Universität Wien verständlicherweise vermeiden. Eine gezieltere Aufklärung darüber, dass Rassismus als Alltagsphänomen oft genug keine direkte Verbindung mit rechten politischen Tendenzen aufweist, sondern ein vielschichtiges Problem darstellt, könnte diese Ablehnung des Begriffes nachhaltig positiv verändern. Nach unserem Gespräch gab Nina Krebs uns eine Publikation der Neuen Deutschen Medien, in der die Begrifflichkeiten näher und besser definiert werden.¹⁴

Ebenso kompliziert gestaltet sich im universitären Kontext der Umgang mit dem Diversitätsbegriff. Bei einer stark international ausgerichteten Institution wie der Universität Wien ist die dominierende Auslegung des Begriffes auf die Bedeutung der „Internationalität“ eine nicht zu unterschätzende Hürde. Diversität spielt sich nicht nur im Bereich des Nationalen versus des Internationalen, sondern eben auch in vielschichtigen und komplexen Gebieten ab. Auch in Bezug darauf wäre eine begriffliche Klärung hilfreich.

Erfreulicherweise konnte Nina Krebs bestätigen, dass die Nachfrage an Schulungen zum Thema Diversität über die letzten Jahre hinweg stabil angestiegen ist. Besonders im spezifischeren Gebiet der Geschlechterdiversität gibt es große Nachfrage. Wenig überraschend handelt es sich gerade bei diesem Thema doch um eine wesentliche Änderung unseres heutigen Sprachgebrauchs im wissenschaftlichen Schreiben: Gendersternchen und andere sprachliche Umschreibungen, die alle Geschlechterzuordnungen beinhalten sollen, verunsichern nicht nur viele Forscher*innen, sondern auch Vertreter*innen des allgemeinen Personals an den Universitäten.

Neben einer besseren Begriffsbestimmung und einer darauf aufbauenden Schulungsstruktur mit klarer umrissenen Themengebieten, ist die Existenz von Anlaufstellen gerade für große Institutionen wie die Universität Wien wichtig.

Die Situation stellt sich hier analog zur Begriffsproblematik dar: es gibt derzeit zwar Anlaufstellen, deren Verantwortlichkeitsgebiete sind allerdings sehr umfassend und besonders unter Studierenden nicht ausreichend bekannt und bewusst.

So gibt es eine am Institut für Afrikanistik angesiedelte Rassismuskritische AG, die sich spezifisch mit der Behandlung rassistischer Übergriffe beschäftigt. Außerdem gibt es den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Dieser hat allerdings keine festen Bürozeiten und widmet sich übergreifend allen Fällen von Diskriminierung. Hier sieht auch Nina Krebs die Gefahr eines derzeit herrschenden Sichtbarkeitsproblems, das dazu führt, dass die angebotenen Strukturen nicht ausreichend wahrgenommen werden (können). Eine bereits in

¹⁴ Der in Deutschland angesiedelte Verein Die Neuen deutschen Medienmacher*innen engagiert sich seit 2009 für eine diversere Medienlandschaft und einen Journalismus frei von Diskriminierung: <https://neuemedienmacher.de/verein/> Die NdM stellen (online und in Print) ein Glossar zur Verfügung, um praktizierenden Journalist*innen bei der genauen Definition schwieriger oder ideologisch umkämpfter Begriffe zu unterstützen: <https://neuemedienmacher.de/wording/>

der Vergangenheit durch eine von POC vertretene Gruppe stellte in ihrer Analyse der Universität Wien in Bezug auf Gegenmaßnahmen rassistischer Diskriminierung ein analoges Sichtbarkeitsproblem fest. Sie hielt ebenfalls fest, dass für die Anzeige rassistischer und anderer diskriminierender Übergriffe eine repräsentative Belegschaft dieser Ansprechstellen wichtig ist. Gerade durch die Identifikation und das Bewusstsein, wirklich verstanden zu werden, werden Hürden abgebaut, Fälle von Diskriminierung auch zur Anzeige zu bringen. Um den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sichtbar zu machen, wäre die Anstellung oder wenigstens das Hinzuziehen von Expert*innen für diverse Formen der Diskriminierung eine Möglichkeit, die Stelle sowohl in ihrer Sichtbarkeit als auch ihrer Vertrauenswürdigkeit zu stärken. In Kapitel 3.a) und 3.b) des vorliegenden Projektberichts haben wir zwei aktuelle Informationsressourcen zum Thema Diskriminierung analysiert, um einerseits festzustellen, welche Informationen bereits jetzt zu diesem Thema verfügbar sind, andererseits, um besser feststellen zu können, welche Punkte eine von uns avisierte Informationskampagne in Bezug auf antirassistische Arbeit an der Universität Wien weiter vertieft werden müssen.

Zu guter Letzt gibt es an der Universität Wien eine psychologische Beratungsstelle für sexuelle Belästigung und Mobbing¹⁵. An diese können sich natürlich auch Menschen mit psychologischen Problemen aufgrund diskriminierenden Verhaltens ihnen gegenüber wenden. Die spezifische Ausrichtung auf psychologische Betreuung allerdings macht deutlich, dass diese Stelle nicht für grundsätzliche Meldung und Aufbereitung von Diskriminierungsfällen besteht, sondern die psychologischen Konsequenzen der Betroffenen durch solche Übergriffe in ihren Fokus stellt. Dennoch gilt auch hier der Verdacht eines Sichtbarkeitsproblems. Die psychologische Anlaufstelle für Belästigung und Mobbing hat kein Interventionsrecht, dementsprechend ist das Adressieren von Problemen in diesem Kontext immer nur eine direkte Hilfestellung an die Betroffenen. Eine Änderung des Arbeitsverhältnisses kann allerdings nur durch das Ansprechen des Sachverhalts mit Vorgesetzten passieren. Dieser Stelle ein anonymes Kommunikations- oder Weiterleitungsrecht im Sinne der Betroffenen einzuräumen, sodass sie als Mediatorin tätig werden könnte, wäre ein weiterer produktiver Schritt zu mehr Sichtbarkeit und Änderung bestimmter, heute noch nicht aufgezeigter Verhaltensweisen.

Auch kann eine fehlende Transparenz im Umgang mit erhobenen Daten zu Fällen von Diskriminierung festgestellt werden. Erhebung, Zahlen und Statistiken hierzu gibt es zwar, sie werden allerdings nicht öffentlich gemacht. Die Gründe hierfür sind nicht bekannt, allerdings ist klar: eine offensive und transparente Kommunikation zu Missständen in Verbindung mit Diskriminierung an der Universität Wien wäre von grundlegender Bedeutung. Das Veröffentlichen solcher Informationen wird sicherlich oft mit der Angst verbunden, dadurch in ein schlechtes Licht gerückt zu werden. Gleichzeitig wurde in der vorliegenden Arbeit bereits festgestellt, dass es sich bei diskriminierenden Übergriffen gerade nicht um vereinfachte Herkunftsdeutungen handelt. Der Komplexität diverser Beweggründe, die hinter diskriminierenden Übergriffen stecken, kann man durch eine transparente Veröffentlichung ihrer statistischen Erfassung entgegentreten. Ein solcher Umgang kommuniziert: Das Problem ist uns bekannt, wir nehmen es ernst und wir arbeiten daran, die Verhältnisse zum Besseren zu verändern. Hier bedarf es einer grundlegenden Haltungsänderung seitens der höheren Entscheidungsorgane der Universität Wien.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Universität Wien durchaus Anlaufstellen für Fälle von rassistischen oder anderen diskriminierenden Fällen implementiert hat, diese allerdings einerseits unter einem zu großen Verantwortungsbereich und andererseits an einem latenten Sichtbarkeitsproblem kranken. Beiden Problemen könnte eine

¹⁵ <https://personalwesen.univie.ac.at/organisationskultur-gleichstellung/beratungsstelle-sexuelle-belaestigung-mobbing/>

Aufklärungskampagne in Form von Flyern, Postern, Handreichungen und ausführlichen Informationen auf der Universitätswebsite produktiv begegnet werden. Im Detail bedarf es einer weiteren Spezifizierung dieser Anlaufstellen in Bezug auf die verschiedenen Gebiete diskriminierender Übergriffe, von Sexismus über Rassismus bis hin zu Gender-zentrierten Formen von Diskriminierung. Eine strukturell engmaschigere Aufteilung der bestehenden Ressorts könnte, in Kombination mit einer ausführlichen Aufklärungskampagne, helfen, betroffenen Gruppen zielgenaue und angepasste Anlaufstationen zu bieten. Dadurch könnte über einen längeren Zeitraum der Implementierung eine gut funktionierende Repräsentations- und Hilfsstruktur für alle von Diskriminierung betroffenen Individuen an der Universität Wien (und damit auch an der Universitätsbibliothek Wien) aufgebaut werden. Die regelmäßige Auswertung dieser Stellen und der transparente Umgang mit diesen Informationen würde den Umgang mit Diskriminierung nachhaltig in den universitären Alltag einbetten und zu einer größeren Sichtbarkeit und der Verringerung diskriminierender Übergriffe beitragen.

2.b) Universitätsbibliothek Wien

Auch in Bezug auf die Universitätsbibliothek Wien sind Claudia Hausberger die vorhandenen Anlaufstellen bekannt. Sie ist seit 2023 Mitglied der Arbeitsgruppe „Koloniale Kontexte – decolonize the library“. Diese Arbeitsgruppe wurde im Juni 2021 von den Betreuerinnen der vorliegenden Arbeit, Birgit Kramreither und Birgit Athumani Hango, gegründet, um sich für rassismuskritische Bibliotheksarbeit an der Unviersitätsbibliothek Wien einzusetzen. Claudia Hausberger, die seit 2023 daran beteiligt ist, konstatiert im Gespräch, dass es einer noch stärkeren Kommunikation mit weiteren relevanten Gruppen wie der Abteilung Organisationskultur und Gleichstellung bspw. bedürfte.

Hausberger betonte in unserem Interview die Wichtigkeit der Schaffung von Awareness in diesem Bereich und trennte ihn in mehrere Arbeitsfelder: zum einen den Benutzungsbereich, in dem es um den Umgang mit den Nutzer*innen geht, andererseits im Bereich der Mitarbeiter*innen. Hier sieht sie durch die Möglichkeit zielgerichteter Schulungen und Weiterbildungsangebote eine gute Möglichkeit, größere Awareness zu schaffen und im Bedarfsfall auf konfliktlösende Ressourcen zurückgreifen zu können.

Der dritte wichtige Bereich zur Schaffung von Awareness ist der konsequente und offene Umgang mit belastetem Bestand. Diverse Bestände, wie beispielsweise Literatur von Forschungsreisenden des 16. Jahrhunderts, seien in Punkten zweifellos problematisch.

Mit ihrer langen Arbeitserfahrung habe sie aber bereits viel zuversichtlich stimmende Veränderungen gesehen. Einen großen Unterschied verortet sie zwischen den diversen Forschungsgebieten: Naturwissenschaften, deren Instrument die auf Fakten basierte Empirie sei, neigten klassischerweise auch heute noch eher zu einer Ausblendung des Themas, während geisteswissenschaftliche Fächer öfter eine bereits stärker ausdifferenzierte Awareness in Bezug auf Diskriminierung vor allem rassistischen Inhalts hätten.

Ihre momentane Tätigkeit als Leiterin der Aus- und Weiterbildungsabteilung der UB Wien sieht Claudia Hausberger stärker im Bereich des Empowerment verwurzelt. Durch Schulungen oder das Bereitstellen von Leitfäden („Was tue ich, wenn (...)?“) könne sie helfen, Hilfestellungen und Empowerment zu bieten, wo es ihr in ihrer bisherigen Karriere in Einzelfällen gefehlt hat. Sie sieht einerseits im Empowerment von Nutzer*innen, bei Diskriminierung aktiv zu werden, andererseits aber auch der Mitarbeiter*innen, Diskriminierung nicht zu dulden und angemessen darauf zu reagieren, als notwendig an, um im alltäglichen Umgang zu einer pluralistischen Gesellschaft werden zu können. Durch diverse Maßnahmen soll allen Gruppen das nötige Rüstzeug vermittelt und an die Hand gegeben werden, um auf Diskriminierung jedweder Art sofort und angemessen reagieren zu können. Hier sieht Claudia Hausberger vor allem Schulungen und Workshops als bestes Mittel an, um dieses Bewusstsein zu vermitteln.

Im Sinne der Schulungsangebote merkt Nina Krebs an, dass die Anstellungsverhältnisse gerade in Fachbereichsbibliotheken eine wichtige Rolle spielen: viele Mitarbeiter*innen, wie beispielsweise die studentischen Hilfskräfte, sind geringfügig angestellt und können aufgrund dieses Anstellungsverhältnisses gar nicht an den angebotenen Schulungen teilnehmen. Der niederschwellige Zugang für alle Mitarbeiter*innen der Universität Wien und ihrer Bibliothek muss bei der Ausarbeitung eines konkreten Schulungsprogramms für antirassistische und antidiskriminierende Themen jedenfalls mitbedacht werden. Der möglichst offene Zugang zu diesen Weiterbildungen hilft, das Problem der gesamten Breite des Universitätspersonals bewusst zu machen. In Bezug darauf wäre für eine Auswahl von Schulungen auch eine Obligation denkbar – ab einer gewissen Anstellungsdauer müssen Mitarbeiter*innen innerhalb einer bestimmten Zeit Schulungsangebote zu antirassistischer Arbeit besuchen. Claudia Hausberger stimmt dem zu und verweist auf ihre eigene Tätigkeit an der Veterinärmedizinischen Universität Wien, wo solche Schulungskonzepte bereits umgesetzt wurden.

2.c) Fazit des Interviews

Im Folgenden sollen die im Interview deutlich gewordenen Kernaussagen verdichtet zusammengefasst werden.

Für Schulungen allgemein sollte berücksichtigt werden:

- **Präsenzworkshops** → komplexe Themen wie Rassismuskritische Bibliotheksarbeit erfordern Zeit und Bereitschaft der Teilnehmer*innen, sich in die Materie zu vertiefen. Hierfür ist die gemeinsame Arbeit in Präsenz deutlich besser geeignet als Onlineveranstaltungen.
- **Strukturiertes Schulungsprogramm** → ein ausführlicheres, differenzierteres Schulungsprogramm anbieten, das von Allgemeinem zu Spezifischem fortschreitet und so eine den Thematiken gerecht werdende, zunehmende Komplexität ermöglicht.
- **Begriffe klar definieren** → Vor der Auseinandersetzung müssen die zu verhandelnden Begriffe klar definiert sein, da im komplexen Diskursfeld ansonsten leicht Miss- oder Unverständnis entsteht, das durch klare Gebrauchsdefinitionen verhindert werden könnte.
- **Anlaufstellen deutlicher kennzeichnen**: möglichst kurz und klar angeben, *für wen* und *in welchen Fällen* die einzelnen Stellen gedacht sind. Es sollten ebenso in den jeweiligen Arbeitsbereichen Menschen aus den betroffenen Gruppen arbeiten: Diskriminierung anzeigen ist oft kein einfacher Schritt, der durch Adressat*innen aus der eigenen Gruppe deutlich verbessert werden kann. Auch das Verständnis für die Situation bringen Menschen derselben Gruppe eher mit als solche einer geltenden Mehrheitsnorm.

Für Schulungen im bibliothekarischen Kontext sollten darüber hinaus folgende Punkte bedacht werden:

- **Preliminäre Ordnung der Tätigkeitsbereiche**: Schulungen sollten auf die Arbeitsrealität von Bibliothekar*innen Rücksicht nehmen, indem zwischen den Tätigkeitsbereichen unterschieden wird:
 - Benutzungsbereich: Im Kontakt mit Nutzer*innen müssen vor allem Kompetenzen wie konfliktfreie Kommunikation und Informiertheit über den Sachverhalt vorhanden sein
 - Mitarbeiter*innenbereich: die bibliothekarische Arbeit außerhalb der kund*innenorientierten Dienste sollte Rücksicht auf die teaminterne Dynamik und Kommunikation nehmen

- Bestandsbereich: Die Arbeit am Bestand (Neuanschaffungen genauso wie der bereits vorhandene Buchbestand) verlangt Kompetenzen im Erkennen problematischer Inhalte sowie Strategien im Umgang damit.
- **Fachspezifische Unterscheidung:** Natur- und geisteswissenschaftliche Forschungsgebiete unterscheiden sich in ihrem Inhalt wesentlich- diese Differenzen sollten in ein Schulungsprogramm einfließen.
- **Empowerment betonen:** im universitären Umfeld treffen viele Altersgruppen, Ansichten und Wissensspektren aufeinander - den rassistisch-kritischen Umgang als Empowerment für den/die Einzelne und als Bereicherung eines gemeinsamen Miteinanders zu formulieren hilft, sich auf diesen Prozess einzulassen.

Schlussendlich lassen sich aus dem von uns geführten Interview zwei Forderungen ableiten, die an die verantwortlichen Leitungspositionen zu stellen sind:

- Volle Transparenz aller mit Diskriminierung in Verbindung stehender Statistiken, die an der Universität Wien erhoben werden.
- Schulungsprogramme ausnahmslos allen Mitarbeiter*innen der Universität Wien zugänglich machen.

3) Informationsmaterialien

Die Universität Wien bietet durch die Arbeit verschiedener Stellen und Arbeitsgruppen bereits jetzt eine große Bandbreite an Services, an die man sich beispielsweise bei sexistischer oder rassistischer Diskriminierung wenden kann. Neben dem Problem der Sichtbarkeit dieser Stellen, werden wir im Folgenden vor allem eine kurze Sichtung der aktuell vorliegenden Informationsmaterialien vornehmen. Das Ziel unserer Projektarbeit - Sensibilisierung für sowie Umgang mit rassistischer Diskriminierung an der UB Wien - kann nur zufriedenstellend erreicht werden, wenn die bereits existierenden Informationsmaterialien Teil der Analyse sind. Aus der Prüfung lassen sich einerseits wichtige Informationen extrahieren und weiter nutzen, andererseits können sie aufzeigen, welche spezifischen Punkte es näher oder überhaupt erst zu behandeln gilt.

Wir beschränken uns auf zwei aktuelle Informationsmaterialien des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen¹⁶ (AK Gleich). Es handelt sich hierbei einerseits um einen Flyer mit dem Titel "Gegen sexuelle Belästigung an der Universität Wien" (Abb. 1-9) sowie eine Informationsbroschüre des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (Abb. 10-12).

3.a) Flyer "Gegen sexuelle Belästigung an der Universität Wien" (Abb. 1-9)

Auf insgesamt 6 Seiten enthält der Informationsfolder eine Reihe wichtiger Informationen. Zuerst wird definiert, worum es sich bei sexueller Belästigung handelt. Daran schließt eine Aufzählung möglicher Folgen/Strafen von sexueller Belästigung an. Für unser geplantes Informationsmaterial besonders interessant sind die darauf folgenden Punkte bezüglich Beratung und Unterstützung sowie mögliche Handlungsleitfäden im Falle von sexueller Belästigung. Letztere umfassen Betroffene, mögliche Zeug*innen und leitende Universitätsangehörige. Komplettiert werden weitere Seiten zu möglichen Kontaktstellen, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität Wien und schließlich direkt zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Wichtig sind hier:

¹⁶ <https://gleichbehandlung.univie.ac.at/>

- **Ausgewogenheit zwischen Informations-Clustern:** Begriffserklärung, Folgen, Handlungsanweisungen und Anlaufstellen scheinen auf jeweils einer eigenen Seite des Folders auf und sind daher gut strukturiert aufnehmbar.
- **Spezifische Cluster:** Es wird nicht nur der Akt der sexuellen Belästigung definiert, sondern auch dessen potenzielle Straffolgen deutlich thematisiert. Das zeigt, dass vergleichbares Verhalten nicht nur unerwünscht, sondern auch von Rechts wegen (Universitätsrecht, Strafrecht u.a.) nicht toleriert wird und Betroffene deshalb auch ein Recht auf Aufzeigen und Anzeigen haben.
- **Anlaufstellen:** Die Aufzählung universitätsinterner wie auch externer Anlaufstellen ermöglicht potenziell Betroffenen die Chance zu entscheiden, an wen sie sich wenden wollen. Die Anlaufstellen können und sollten im Falle unseres spezifischen Informationsmaterials näher erläutert werden. Das soll die Hemmschwelle, sich im Bedarfsfall vertrauensvoll an eine Stelle wenden zu können, positiv senken.

Der von uns als ideal empfundene Folder sollte sich demnach dieser Richtlinien bedienen. Gleichzeitig soll er eine Spezifizierung bedeuten, die im beschriebenen Informationsflyer des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen unserer Meinung nach nicht ausreichend umgesetzt wurde. Grund dafür ist die allgemeine Informationsnatur des Printproduktes und deshalb kein als "Schwäche" zu klassifizierendes Manko. Wie bereits im Gespräch mit Nina Krebs deutlich geworden ist, wäre eine Spezifizierung auch der angebotenen Weiterbildungen sogar wünschenswert. Anstelle einer Betonung der Diversität selbst, können die von uns avisierten Informationsbroschüren die bereits existierenden allgemeinen Aufklärungen gezielt ergänzen.

3.b) Informationsbroschüre des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (Abb. 10-12)

Die Informationsbroschüre ist umfassender und informiert auf 15 Seiten über den Arbeitskreis, seine Zusammensetzung und seine Ziele. Die einzelnen Kapitel beleuchten, wiederum jeweils ein Kapitel pro Seite, welche Ziele der Arbeitskreis verfolgt, wie er zusammengesetzt ist, welche Aufgaben und Rechte er hat und in welchen spezifischen Fällen man sich an den AK Gleich wenden kann. Auf den darauffolgenden Seiten werden wiederum Anlaufstellen angegeben und die Begriffe Diskriminierung, (sexuelle) Belästigung und Mobbing definiert, sowie schlussendlich Handlungsmöglichkeiten aufgelistet.

Aufgrund des eigenen Namens sowie der Betonung der sexuellen Belästigung in der Broschüre, wird die AK Gleich wohl zunächst vor allem als Stelle wahrgenommen, an die man sich im Falle sexueller Belästigung oder gender-relevanter Fragestellungen beziehungsweise Belästigungen wenden kann. Dass dem nicht so ist, stellt wohl den größten Kritikpunkt an der Informationsbroschüre dar. Der AK Gleich ist eigentlich für alle Fälle von Diskriminierung an der Universität Wien zuständig - eine Fülle, die kurz und knapp zu erläutern schlicht den Rahmen kompakter Informationsbroschüren sprengen würde. Denn nicht nur Themen wie Gender-Pay-Gap oder ein Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern im Personalstand sind Aktionsgebiete der AK Gleich. Im Gegenteil: jede Diskriminierung, sei sie sexueller oder beispielsweise rassistischer Art verletzt den Grundgedanken der Gleichbehandlung aller Universitätsmitglieder, seien es Studierende oder Angestellte. Insofern ist der Name des Arbeitskreises sehr richtig gewählt, gerät allerdings in die Wahrnehmung, sich vor allem mit sexueller Diskriminierung oder Ungleichbehandlung zu beschäftigen.

Auch hier sind wir überzeugt, dass das von uns geplante Informationsmaterial Abhilfe schaffen kann: indem es sich vorrangig dem Thema rassistischer Diskriminierung widmet und

gleichzeitig auf den AK Gleich als dafür zuständigen und kompetenten Arbeitskreis verweist, rückt dieser auch im Bereich antirassistischer Arbeit an der Universität Wien in den Fokus.

Die Definitionen von Diskriminierung und Belästigung, die die Informationsbroschüre der AK Gleich liefert, sollen in enger Abstimmung mit jenen im ersten Kapitel des vorliegenden Projektberichtes in die finale textliche Handreichung einfließen.

Fazit

Was könnte also aus der Betrachtung der gerade beschriebenen Informationsfolder für das von uns anvisierte Infomaterial gewonnen werden?

- Es bedarf einer klaren Aufteilung der verschiedenen relevanten Themengebiete, wie Begriffsdefinitionen, Aufzählung von Anlaufstellen und Handlungsmöglichkeiten im Bedarfsfall.
- Die weiter oben ausgeführten Definitionen sollen mit einfließen und dort, wo nötig, vertiefend Aufschluss über rassistische Diskriminierung geben.

Was muss verhindert werden?

- Eine zu allgemeine Behandlung des Themas unter dem größeren Bereich der "Diskriminierung". Als rassismuskritisches Arbeitsprojekt können wir mit der Ausformulierung spezifischerer Definitionen, Anlaufstellen und Handlungsmöglichkeiten helfen, Betroffenen ein klareres, zielgenaueres Bild über rassistische Diskriminierung zu geben und sie schneller und produktiver an die dafür am besten geeigneten Anlaufstellen zu verweisen.

Kapitel 3: Rassismuskritik im Bereich der Erwerbung an der UB Wien

Jede Bibliothek beschafft – im Sinne der Trias *Erwerben – Katalogisieren – Bereitstellen* – laufend neue Literatur. Darüber hinaus betreut sie aber auch laufend einen über die Jahre ihres Bestehens angewachsenen Bestand. Gerade alte Bibliotheken verfügen deshalb oft über einen Bestand, dessen Inhalte sich in der Gegenwart aufgrund geänderter gesellschaftlicher Wahrnehmungen und Meinungen problematisch lesen. Der Umgang mit dem Bestand einer Bibliothek erstreckt sich deshalb nicht nur mit der Erwerbung von neuer Literatur, sondern wesentlich auch dem Umgang mit jener, die bereits Teil der Bibliothek ist. Rassismuskritische Bibliotheksarbeit muss sich demnach beiden Punkten widmen.

Da die Beschäftigung mit dem Inhalt eines Bibliotheksbestandes von der Größe der Universitätsbibliothek eines, wenn nicht mehrere ULG-Projekte allein füllen könnte, haben wir uns entschieden, uns in der vorliegenden Arbeit dem Bereich der Erwerbung an der UB Wien zu widmen. Hierfür haben wir uns mit Dr. Otto Michael Gugler, dem Leiter der Erwerbsabteilung der Hauptbibliothek der UB Wien zu einem Gespräch getroffen, um Näheres über die Erwerbspraxis, die Verbindung von Hauptbibliothek und Fachbereichsbibliotheken, sowie den inhaltlich problematischen Bestand in Erfahrung zu bringen.

Bei der Erwerbung relevanter Literatur für die Hauptbibliothek der Universitätsbibliothek Wien konsultiert Otto Michael Gugler die Kulturressorts diverser europäischer Tageszeitung, von der Zeit, über die Süddeutsche Zeitung und die Frankfurter Allgemeine, über die Neue Zürcher

Zeitung für den deutschsprachigen Raum bis zur französischen Le Monde und der La Repubblica für Frankreich beziehungsweise Italien. Gleichzeitig greift er auf die spezifischen Wochenlisten der Deutschen Bibliographie sowie wöchentlicher Verzeichnisse eines spanischen und eines italienischen Anbieters zurück. Da seit geraumer Zeit die Anschaffung fremdsprachiger Bücher ausschließlich über den Begünstigten einer Ausschreibung erfolgen darf, ist das derzeit der Buchhändler Missing Link¹⁷. Einzige Ausnahme ist hier der italienische Markt: italienischsprachige Literatur darf nach wie vor über Casalini¹⁸ bezogen werden. Die Erwerbung von Literatur aus den skandinavischen und slawischen Ländern ist schwieriger, hier spricht sich Otto Michael Gugler eng mit den Kolleg*innen vom Osteuropa-Institut ab. Das zunehmende Fehlen der Fachreferent*innen stellt in der spezifischen Bestandsbeschaffung ein Problem dar.

1) Erwerbungspraxis

Die Hauptbibliothek der UB Wien erwirbt schwerpunktmäßig vor allem Belletristik. Ein Hauptpunkt der Erwerbungspolitik ist die Anschaffung von Literatur für den laufenden Forschungsbetrieb. Hierfür stehen die akademischen Bibliothekar*innen an den FBs in direktem Kontakt zu den Wissenschaftler*innen ihres Instituts. In jeder Fachbereichsbibliothek gibt es deshalb eine/n akademische/n Bibliothekar*in, der/die im Bereich der Erwerbung autark. Aufgrund der in den letzten Jahren sehr starken Diversifizierung und Interdisziplinarität der Forschungsfelder, ist es nicht immer einfach zu entscheiden, welche FB am besten welches Buch erwirbt. Hier fallen nicht nur die fehlenden Fachreferent*innen ins Gewicht, sondern ist es für die jeweiligen akademischen Bibliothekar*innen auch notwendig in engem Austausch mit ihren Kolleg*innen zu stehen.

Das heißt die Anschaffung von Literatur erfolgt fachspezifisch über die FBs, in direkter Zusammenarbeit mit Forscher*innen der Fachdisziplin. Die Fachbereichsbibliotheken erhalten zu Jahresbeginn ein Budget für die Anschaffung von Literatur. Wenn es sich um ein besonders teures Werk oder eine elektronische Lizenz handelt, bei der eine FB die Anschaffung mit dem erhaltenen Budget nicht ausreichend decken kann, dann hilft die Hauptbibliothek beispielsweise durch Übernahme eines prozentualen Anteils der Kaufsumme aus. Alternativ können sich bei einer gewichtigen Anschaffung auch mehrere Fachbereichsbibliotheken zusammentun. Demnach ist das Erwerbungssystem an der UB Wien nicht zentralistisch gestaltet, die FBs verfügen über eine hohe Selbstständigkeit.

Derzeit bezieht die Hauptbibliothek nicht bewusst Literatur aus dem Globalen Süden.

Eine rassismuskritische Agenda in der Erwerbungspolitik der Hauptbibliothek ließe sich, aufgrund ihres Sammlungsschwerpunkts, am besten über die Anschaffung von Belletristik, die sich beispielsweise mit solchen Themen beschäftigt, etablieren. Eine weitere Möglichkeit wäre der bewusste Bezug von Belletristik aus Ländern des globalen Südens, unabhängig vom Themenbereich; so ließe sich die Verlagswelt unterstützen. Otto Michael Gugler berichtet ebenfalls über den Fall, wo er durch das Thema einer großen Buchmesse in Deutschland auf einen spezifischen Bereich galizischer Literatur von jüdisch-deutschen Autor*innen aufmerksam geworden ist. Nach anschließender Besprechung mit dem akademischen Bibliothekar*innen an der FB Germanistik hat er daraufhin für die Hauptbibliothek schwerpunktmäßig diese Literatur angeschafft. Eine Handreichung im Sinne einer Liste von belletristischen Verlagen des Globalen Südens oder spezifischen Gebieten der Belletristik (wie im erwähnten Fall Romane deutschsprachiger Juden aus Galizien) wäre sehr willkommen, so Otto Michael Gugler. Besonders übersetzte Literatur aus dem Globalen Süden, die

¹⁷ <http://portal.missing-link.de/de/> (Stand: 02.09.2023)

¹⁸ <https://www.casalini.it/Index.asp?LINGUA=TED> (Stand: 02.09.2023)

beispielsweise in Deutsch, Französisch oder Englisch vorliegt, sollte angeschafft werden – durch die große Nutzer*innenzahl der UB Wien stünden diese Werke einem sehr großen Kreis an potenziellen Leser*innen zur Verfügung. Durch eine vergleichbare Liste als Handreichung könnte die Erwerbsabteilung nämlich auch über die ansonsten nur von den großen Medienhäusern stark beworbenen Bücher hinaus Literatur aus dem Globalen Süden erwerben. So könnten vermehrt Werke von beispielsweise afrikanischen Autor*innen erworben werden.

Sehr wichtig für diese verstärkte Aufnahme von Literatur aus dem Globalen Süden an der Universitätsbibliothek Wien wären aber auch die Nachbesetzungen der teils seit langem unbesetzten Fachreferent*innen-Stellen. Sie würden eine Schaltstelle bilden, die eine Schwerpunktsetzung in diesem Sinne forcieren könnte. Verfolgte man diese Idee allerdings konsequent, so Otto Michael Gugler, wäre es nur folgerichtig, für diese Fachbereiche auch einen Lehrstuhl und eine/n unbefristete/n Assistent*innen-Stelle einzurichten. Dieser Lehrstuhl wiederum bräuchte eine ausreichende finanzielle Dotierung, um in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Fachbereichsbibliothek Anschaffungen im erklärten Sinne umsetzen zu können. Da die Universität allerdings auf laufende, heutzutage oft sehr schnelle Veränderungen reagieren muss und das Universitätsbudget diese Einrichtungen höchstwahrscheinlich nicht erlaubt, muss die UB Wien sich voraussichtlich auch die kommenden Jahre anderweitig helfen. Im Grunde, so Otto Michael Gugler, bedürfte es eines besseren Lobbyings. Eine stärkere Interessensvertretung, bestehend aus Mitgliedern aller relevanten Abteilungen und Gruppen, könnte sich mit mehr Gewicht ans Rektorat wenden. Gugler nennt hier unter anderem den Verlag Südwind als Beispiel. Die FBs wiederum haben die Aufgabe, ihre Erwerbung an den laufenden Forschungsschwerpunkten zu orientieren und können mit einem begrenzten Budget oft nicht mehr als diese Literatur anschaffen.

Auf diesen Einwand von Herr Gugler hin, haben wir Südwind kontaktiert und folgende Antwort erhalten:

Derzeit ist Literatur aus dem Globalen Süden im wissenschaftlichen Bibliothekskontext stark unterrepräsentiert. Dies liegt auch daran, dass Ankaufsstellen für Literatur aus dem Globalen Süden häufig nicht wahrgenommen werden. Der Verlag Südwind – eine Fachbuchhandlung für Entwicklungspolitik und ein Fachgeschäft für Fairen Handel – wurde von uns kontaktiert, um die UB Wien hinsichtlich der Literaturbeschaffung aus dem Globalen Süden zu beraten. Die Antwort war leider nicht so befriedigend, wie wir sie uns erhofft hatten, aber dennoch konnten wir herausfinden, dass Südwind selbst zum Teil Bücher für Bibliotheken liefert, die sich auf Literatur aus dem Globalen Süden, Antirassismus, etc. spezialisiert haben. Als Beispiel wird die Centrum3-Bibliothek, das Kompetenzzentrum für globale nachhaltige Entwicklung in den Universitätsräumlichkeiten in der Sensengasse genannt. Deren Webseite enthält beispielsweise auch einen Überblick über Literatur zu Rassismuskritik.¹⁹

Weiters werden uns Verlage vorgestellt, die sich bereits sehr früh auf Bücher afrikanischer Autor*innen spezialisiert haben, z.B. Wunderhorn und der Interkontinental Verlag, leider verfügt der Verlag Südwind über keine genaue Auflistung darüber. Es wird jedoch davon berichtet, dass auch österreichische Verlage, wie z.B. Leykam, Kremayr & Scheriau Sachbücher zum Thema Rassismus verlegen und dass es in der gesamten deutschsprachigen Verlagslandschaft Publikationen dazu gibt und es laut unserer Ansprechperson „im Prinzip ja nur an den Bibliotheken liegt, diese zu bestellen“. Dies hilft uns jedoch leider nicht wirklich weiter, sondern schafft bei uns nur Gewissheit, dass nicht einmal Fachhandlungen, die sich unter anderem auf antirassistische Literatur und Fairen Handel spezialisiert haben, wissen, wie und wo bestmöglich Literatur aus dem Globalen Süden zu beziehen ist. (Davon, dass die Person, mit der wir kommuniziert haben, annimmt, dass die UB sowieso von allen erschienenen Titeln Pflichtexemplare von den Verlagen bekommt, ganz zu schweigen).

¹⁹ <https://www.centrum3.at/medientipps/lasst-uns-ueber-rassismus-reden/> (Stand 2.1.2024)

Nichtsdestotrotz hat man uns auf eine Webseite <https://www.afrikaroman.de/> verwiesen, die dem Verlag Südwind zur Recherche von belletristischer Literatur über und aus Afrika dient und die dort gerne und viel benutzt wird. Wir sind uns nicht ganz sicher ob und inwiefern dies den Literatur- und Rechercheanforderungen der Universitätsbibliothek entspricht, wollen diese Webseite an dieser Stelle jedoch trotzdem erwähnt haben und gegebenenfalls eine Bühne bieten.

2) Bestandsabbau und prozessinterne Problematiken

Ein anderes Thema, für das Otto Michael Gugler als Leiter der Erwerbsabteilung verantwortlich zeichnet, ist der Bestandsabbau. Ein Bestand von der Geschichte und Größe die Universitätsbibliothek Wien hat zweifellos eine nicht geringe Zahl an Büchern rassistischen oder anders diskriminierenden Inhalts. Nicht selten wird die Entfernung von diesem problematischen Bestand gefordert.

An Otto Michael Gugler ist derweil noch niemand mit dem expliziten Wunsch des Entfernens gewisser Literatur herangetreten. Auf unsere Frage hin, zeigt er uns drei Prospekte von verschiedenen offiziellen Stellen, unter anderem einem Bundesministerium²⁰ Sie präsentieren die aktuellen Zahlen und Pläne für Menschen mit Beeinträchtigungen in Österreich. In zweien der Titel kommt allerdings der Begriff „Behinderung“ vor, der heute gesellschaftsübergreifend als beleidigend empfunden wird. Diese Publikationen müssen allerdings, als offizielle Prospekte von Bundesministerien, in die Bibliothek aufgenommen und aufgestellt werden. Otto Michael Gugler argumentiert zurecht, dass eine Blindsuche nach Begriffen wie „Behinderung“ oder „Behinderte“ in u:search durch solche Prospekttitel zu einigen Treffern führt, die das Bild eines hoch problematischen Bestands zeichnen – gleichzeitig ist der Inhalt vieler dieser Titel wichtig und zeigt, dass sich die Ministerien durchaus für die Rechte und Bedürfnisse von Menschen mit physischen oder psychischen Beeinträchtigungen einsetzt und interessiert. Der entstehende Eindruck reflektiert demnach nicht die inhaltliche Wirklichkeit, hat aber dennoch einen bitteren Beigeschmack. An diesem Beispiel zeigt sich, dass sich die Situation im Bereich der Bibliotheksarbeit sehr komplex gestaltet und oft nicht von den Bibliothekar*innen selbst abhängt.

„Behinderter“ beispielsweise ist nach wie vor ein Schlagwort und die Gemeinsame Normdatenbank (kurz GND) ist als Institution nicht auf rasche Veränderung ausgelegt, im Gegenteil. Die GND ist ein von der Deutschen Nationalbibliothek betriebener Dienst, um verbindliche Normdaten zu erstellen, zu verwalten und kooperativ nutzbar zu machen.²¹ Aufgrund ihrer hohen Ansprüche hinsichtlich Standardisierung ist sie allerdings einem schnelleren Wechsel gesellschaftlicher Wahrnehmungen oft nicht gewachsen.

Hinzu kommt, dass inhaltlich problematische Titel, vor allem wenn es sich um historischen Bestand handelt, in einer wissenschaftlichen Bibliothek wie der UB Wien nicht einfach so entfernbar sind. Als Beispiel haben wir in unserem Interview Joseph Conrads *Heart of Darkness* genannt. Otto Michael Gugler macht klar, dass es nicht reichen würde, den Roman

²⁰ Der Prospekt *Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in Österreich. Leicht zu lesen. Leicht zu verstehen. Für alle, die es brauchen.* Vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz herausgebracht:

<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=56> Vom selben Ministerium auch der *Nationale Aktionsplan Behinderung 2022-2030. Österreichische Strategie zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Beschlossen von der österreichischen Bundesregierung am 6. Juli 2022:* <https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Nationaler-Aktionsplan-Behinderung.html>

²¹ Siehe: https://www.dnb.de/DE/Professionell/Standardisierung/GND/gnd_node.html (Stand: 02.01.2024)

aus der Bibliothek zu entfernen, sondern konsequenterweise müssten dann auch alle wissenschaftlichen Arbeiten, die sich je damit beschäftigt haben, ebenfalls aus den Regalen verschwinden. In ihnen sind die Meinungen Conrads ansonsten weiterhin vertreten, auch wenn diese beispielsweise kritisch auseinander genommen und widerlegt würden. Damit nicht genug, würde das Entfernen dieser Literatur auch heutigen Wissenschaftler*innen die Möglichkeit nehmen, mit dem Werk weiterhin kritisch zu arbeiten und beispielsweise die Fehler und Schwächen vorheriger Publikationen aufzuzeigen und zu kritisieren.

Gerade für wissenschaftliche Bibliotheken, so Otto Michael Gugler, ist das Entfernen auch dieser problematischen Literatur keine Option. Als weiteres Beispiel nennt er die vom Institut für Zeitgeschichte der Ludwig-Maximilians-Universität in München vor einigen Jahren neu herausgegebene kommentierte Ausgabe von Adolf Hitlers *Mein Kampf*. Das grundsätzliche Verbot dieses Textes ist absolut gerechtfertigt, eine zugelassene, von Expert*innen kritisch kommentierte Publikation des Werkes allerdings gerade im wissenschaftlichen Bereich unerlässlich.

3) Umgang mit Zensurforderungen

Wir berichten in diesem Kontext von einer Ausgabe des Formats *Kritisches Podium*, das sich am 6.6.2023 mit dem Thema „Rassismuskritische Arbeit in Bibliotheken“ beschäftigte. Es hat uns überrascht, bei einem solchen Format, dessen Zuhörer*innen mehrheitlich Akademiker*innen waren, schnell mit der Forderung konfrontiert gewesen zu sein, gewisse Bücher aus dem Bestand zu entfernen. Gesellschaftlich breiter angelegt läuft seit einigen Jahren ebenfalls unter dem Begriff der „Cancel Culture“ ein vehementer Streit sich gegenüberstehender Ideologien, die sich gegenseitig Zensur vorwerfen. Ein Entfernen problematischen Bestandes empfinden auch wir als einen verhängnisvollen ersten Schritt Richtung Zensur. Dem stimmt Otto Michael Gugler ebenfalls zu und zieht erneut Joseph Conrads *Heart of Darkness* als Beispiel heran. Das Entfernen des Romans und der sich damit beschäftigenden wissenschaftlichen Literatur hieße demnach auch, Forscher*innen von heute die Entwicklungsperspektive genau dieser Auseinandersetzung vorzuenthalten. Die spätestens seit den 1950er Jahren massiven gesellschaftlichen und politischen Veränderungen haben in Bezug auf die Gleichstellung und Anerkennung der Rechte von POC beispielsweise viel verändert – die rückständigen Ansichten Joseph Conrads wurden demnach auch in der sich mit seinem Roman beschäftigenden Literatur widerlegt. Das Entfernen dieses ganzen Bestandes führe zu einer Nivellierung dieser gesellschaftlichen Fortschritte. Das Verständnis der Geschichte ist wesentlich für das Verständnis heutiger Ereignisse. Besonders im wissenschaftlichen und universitären (Bibliotheks-)Kontext ist es unerlässlich, auch jene Literatur im Bestand und verfügbar zu lassen, deren Inhalte aus heutiger Sicht zurecht als problematisch wahrgenommen werden. Sie zeigen letztlich eine positive Veränderung der Gesellschaft hin zu mehr Toleranz auf, indem ihr Inhalt heute eben als problematisch empfunden wird.

Wie aber könnte dann an wissenschaftlichen Bibliotheken wie jenen der Universität Wien dennoch ein produktiver Umgang mit den problematischen Beständen erfolgen?

Otto Michael Gugler könnte sich eine Art Kommentarfunktion in u:search vorstellen, nicht unähnlich jenen bei gängigen Plattformen des Onlinehandels oder der Sozialen Medien. So könnten die Nutzer*innen für alle anderen lesbar auf etwaige Problematiken hinweisen. Denn, so Gugler, auch heute werden in die ausgeliehenen physischen Bücher nicht selten Kommentare hineingekritzelt, die nahe am Verbotsgesetz schrammen. Da nicht jedes Buch bei Rückgabe vollständig durchgesehen und diese Kontrolle in Alma festgehalten werden kann, bringt das eine erstaunliche Anonymität mit sich. Eine Kommentarfunktion auf

Exemplarebene in u:search würde diese Anonymität gar nicht zulassen, weil nur kommentieren kann, wer ein Konto hat, auf dem dessen Identitätsdaten hinterlegt sind. Nachteil einer solchen Funktion wäre die Notwendigkeit, die Kommentare durch eine Redaktion gegenlesen und auf bedenkliche Inhalte und Formulierungen prüfen lassen zu müssen. Demnach bedürfte es finanzieller Ressourcen, um diese redaktionelle Arbeit ausführen zu können. Das Feld selbst müsste ebenfalls sehr klar durchdacht werden – wie viel dürften Nutzer*innen schreiben und wie oft dürfen sie es nutzen? Unbestreitbarer Vorteil einer solchen Funktion wäre, dass plurale Ansichten von Dritten gelesen werden könnten, die sich dadurch wiederum ein eigenes Bild des kommentierten Werkes machen könnten und dadurch auch ihre Entscheidung, es aus zu borgen und zu lesen, fundierter treffen könnten.

Neben der Idee der Einführung einer Kommentarfunktion auf Alma gibt es noch weitere Vorschläge, wie problematische Literatur in Zukunft gekennzeichnet werden könnte. Erneut dürfen wir an dieser Stelle auf die Erkenntnisse unserer Vorgängerinnen verweisen und von einigen anderen Möglichkeiten berichten.

Eine Alternative zur Kommentarfunktion auf Alma wäre beispielsweise eine Trigger-Warnung, die als Warnhinweis direkt im Buch hinterlassen werden kann. Ähnlich wie man es aus sozialen Medien kennt handelt es sich hierbei um eine Warnung vor problematischen Begriffen, Inhalten, Fotos oder Abbildungen, die direkt in der Ressource angebracht werden kann, unabhängig davon, ob sich das Werk im Magazin oder in der Freihandaufstellung befindet. Da es aber beinahe unmöglich ist, jedes Buch mit rassistischem Inhalt aufzuspüren oder diese sogenannten Trigger-Warnungen leicht von anderen Nutzer*innen entfernt werden oder herausfallen könnten, eignet sich diese Methode nicht perfekt zur Markierung diskriminierender Bestände, ist jedoch ein guter Anfang.

Um das Verschwinden von Trigger-Warnungen in einzelnen Büchern zu vermeiden, ließen sich solche Warnhinweise jedoch auch direkt am Regal in der Freihandaufstellung anbringen. Dabei ist es Abwägungssache, ob sich provisorisch bei jedem Regal eine solche Warnung befindet, oder nur bei expliziten Beständen, wo die Gefahr einer rassistischen Diskriminierung höher ist. Die Sinnhaftigkeit dieser Variante ist zudem abhängig vom vorliegenden Bestand bzw. eventuell nicht in allen Bibliotheken gleich passend.

Eine weitere Möglichkeit rassistische Diskriminierung auf Bestandsebene zu vermeiden bzw. einzudämmen ist das Bereitstellen von kontextualisierender Information. Damit ist gemeint, dass Hintergrundwissen zu einzelnen Themen direkt dort aufzufinden ist, wo Nutzer*innen damit konfrontiert sind. So lassen sich Sachverhalte, die unter Umständen missverstanden werden könnten, in einen Kontext setzen (beispielsweise könnten Plakate in der Bibliothek aufgehängt oder Flyer aufgelegt werden, die strukturellen Rassismus oder Eurozentrismus erklären).

Desweiteren denken Dürhammer et.al. die Durchführung von sensibilisierenden Führungen in Bibliotheken an. Diesbezüglich gibt es auch die Möglichkeit, sich mit Antirassismus-Trainer*innen oder anderen Initiativen ein Konzept zu überlegen. Diese Führungen könnten sowohl von Mitarbeiter*innen wie auch von Studierenden, Schüler*innen oder externen Nutzer*innen der Bibliothek besucht werden. An einigen Standorten werden diese Sensibilisierungsmaßnahmen bereits durchgeführt.

Abschließend empfiehlt die Vorgängerinnengruppe, dass sich die Universität Wien bzw. die Universitätsbibliothek zu den spürbaren Folgen von Kolonialismus, strukturellem Rassismus

und problematischen Beständen sowie dem Umgang mit diesen in Form eines Statements auf der Homepage positioniert.²²

Unserer Meinung nach ist es genau diese Pluralität, der sich jede wissenschaftliche Bibliothek als Ideal verpflichten muss – als Diskursraum funktionieren und agieren zu können verlangt, dass auch jene Literatur zugänglich und bearbeitbar bleibt, die ihres Inhalts wegen heute als problematisch angesehen wird. Das passiert nicht aus Gründen der Verteidigung dieses problematischen Inhalts, sondern der Verteidigung eines umfassenden Geschichts- und Entwicklungsprozesses, dem jede Gesellschaft pausenlos unterliegt und dessen Kenntnis von grundlegender Bedeutung ist, wenn wir als solche für die Zukunft aus der Vergangenheit lernen wollen.

4) GND und Rassismuskritik

Bei der Zugänglichmachung von Ressourcen (wie Büchern, digitalen Objekten, etc.) ist die Erschließung des Materials mittels Metadaten für die Sichtbarkeit und Auffindbarkeit überaus wichtig. Wenn über Rassismus und Diskriminierung im Bibliothekskontext gesprochen wird, ist es insofern auch wichtig, dabei nicht nur Awareness, Empowerment und Sensibilisierung auf Seiten der Nutzer*innen und/oder Mitarbeiter*innen in den Fokus zu rücken, sondern auch den Umgang mit problematischer Literatur und in diesem Fall rassistischer Beschlagwortung anzudenken. Es erfordert keiner langen Recherche im Schlagwortkatalog, um herauszufinden, dass rassistische oder diskriminierende Begriffe in der GND (Gemeinsame Normdatei) fest verankert sind und sich nur sehr schwer ändern bzw. löschen lassen.

Die GND stellt einen Dienst dar, mit dem Normdaten kooperativ genutzt und verwaltet werden können. Diese repräsentieren und definieren verschiedene Entitäten (Personen, Geografika, Sachbegriffe, etc.), die in Bezug zu Sammlungen stehen – aus diesem Grund ist sie für die Erschließung von Publikationen von zentraler Bedeutung. Die Gemeinsame Normdatei beinhaltet mehr als neun Millionen Datensätze, die normierte Schlagwörter umfassen, zunehmend findet sie eine umfassendere Anwendung zur Kulturgutvernetzung in Bibliotheken, sowie in Archiven und Museen.

Unsere Sprache ist stetig im Wandel – dies wird auch schnell klar, wenn man einen Blick in die GND wirft. Mittels Rückgriff auf kontrolliertes Vokabular und Normdaten während des Erschließens ist eine tiefergehende Recherche möglich, da auch Synonyme gefunden werden und Mehrsprachigkeit berücksichtigt wird. Normierte Schlagwörter liefern präzise, sichere und nachvollziehbare Ergebnisse. Verwendete Begrifflichkeiten durchlaufen eine terminologische Kontrolle, die auf die Mehrdeutigkeit von Begriffen reagiert, Schreibweisen festlegt und definiert, sowie Sachverhalte bevorzugt bezeichnet.

Doch wie anti-rassistisch und reflektiert ist die GND, wenn es um die Beschlagwortung verschiedener Publikationen geht und wie kann mit veralteten, teils diskriminierenden Begriffen umgegangen werden? Im Rahmen unseres Projektes haben wir Kontakt zu Moritz Strickert, einem Bibliothekar der Humboldt-Universität zu Berlin, aufgenommen und mit ihm über seine Arbeit gesprochen. Strickert leitet ein Teilprojekt zur GND, das darauf abzielt, den Status quo zu erfassen, Leerstellen, fehlende Verknüpfungen sowie veraltete oder problematische Begriffe zu identifizieren und im nächsten Schritt weitergehend zu bearbeiten.

²² Siehe Dürrhammer et.al: 2023, S. 33f

Viele kontrollierte Vokabulare und Normdateien sind in ihrer Struktur und in ihrem Umfang durch eine Sichtweise auf die Welt geprägt, die in ihrem Produktionsprozess im Globalen Norden begründet liegt. Das bedeutet, dass bestimmte Begriffe bevorzugt werden, weil beispielsweise das jeweilige Publikationsaufkommen und Referenzeinträge in Nachschlagewerken als Erstellungsgrundlage dienen. So sind die Begriffe im Schlagwortkatalog der GND auch immer ideologisch-historisch eingebunden. Lange Zeit basierte die GND auf dem Prinzip des literary warrant, was bedeutet, dass Begriffe angelegt werden, wenn diese zur Beschreibung von vorliegendem Material gebraucht werden. Laut Strickert sind Vollständigkeit und Abgeschlossenheit in diesem Zusammenhang also keine realistischen Ziele, vielmehr handelt es sich bei der Herstellung neuer Schlagwörter um einen dynamischen Prozess. Trotz des universellen Anspruchs herrscht somit auch in der GND ein Mangel an Diversität beziehungsweise Multiperspektivität und Flexibilität: Benennung schafft zwar Sichtbarkeit, aber gleichzeitig auch Differenz, indem bestimmte Sachverhalte besonders hervorgehoben werden.

Das „Selbstverständliche“ (z.B. weiß, männlich, europäisch,...) bleibt dabei oft unmarkiert, die Abweichung davon (z.B. PoC, weiblich, außereuropäisch) wird explizit sichtbar gemacht und erhält bei der Beschlagwortung mehr Aufmerksamkeit.

Nur wie und zu welchem Grad kann dieser europäische bias innerhalb eines normierten Vokabulars aufgearbeitet werden? In einschlägiger Literatur herrscht vor allem die Meinung vor, dass es angebracht sei, veraltete Begriffe und voreingenommene Beschreibungen zu bewahren, auch wenn sich die Gesellschaft weiterentwickelt. Dies sei sinnvoll, um als Benutzer*in die Entwicklung der Sprache nachvollziehen zu können, damit Historizität und ideologische Eingebundenheit sichtbar bleiben und so die Begrenzung der Systeme und deren nur vermeintliche universelle Objektivität den Nutzenden leichter vermittelt werden können²³. Das Fortbestehen von problematischen Begrifflichkeiten innerhalb von Wissenssystemen ist zwar eine „reperformance of the colonial encounter“, aber muss nicht zwingend bedeuten, dass die Information gelöscht werden sollte. Diese Bezeichnungen sind unter anderem notwendig, um auf diese kolonialen Kategorien hinzuweisen²⁴. Fremd- und Selbstbezeichnungen von Gruppen, aber auch Sprecher*innenpositionen und die Historizität der Begriffe spielen dabei eine wichtige Rolle. Problematisch sind vor allem ältere Termini, die für die Beschreibung von Sachverhalten nicht mehr gebräuchlich sind oder für Begrifflichkeiten, die unterschiedlich verwendet werden können. Ein permanenter Sprachwandel sorgt zudem dafür, dass Änderungen nicht immer zeitnah bearbeitet werden können.

Zugleich ist man mit der Frage konfrontiert, inwiefern eine grundsätzliche Zugänglichmachung von Material ebenfalls eine wissenschaftsethische Anforderung ist und bei problematischen und nicht präzisen Begriffen eruiert werden müsste, inwiefern der Zugang zu diesem Material wichtiger ist als die Verpflichtung zur absolut genauen Bezeichnung. Dies könnte beispielsweise heißen, dass problematische Begriffe als Synonyme innerhalb der Normdateien erhalten bleiben sollten, damit sie weiterhin als Zugangsvokabular für die Recherche fungieren können, wenn auch sie dann in kommentierter, kontextualisierter Form aufscheinen²⁵.

Unter arbeitsökonomischen Gesichtspunkten ist es schwer möglich, ein derart umfangreiches Vokabular wie das der GND neu zu etablieren und es wird laufend nach Lösungswegen gesucht, wie mit diskriminierenden Begriffen innerhalb des GND-Normdatenbestandes umgegangen werden kann.

²³ Siehe Drabinski: 2013, S. 94-111

²⁴ Siehe Turner: 2020

²⁵ Siehe Strickert: 2021 S. 40

Dennoch ist das Zurückgreifen auf die GND in vielen Punkten sehr hilfreich: Sie bietet beispielsweise von ihrer Grundstruktur her die Möglichkeit der Modifikation, zum Beispiel durch die Anreicherung und Modernisierung von Begriffen – dabei ist jedoch zu überlegen, inwiefern die Umbenennung historischen Wandel und eurozentristische Ideologien unsichtbar machen würde. Laut Strickert bietet sich dennoch die Möglichkeit, die GND mit fremdsprachigen Vokabularen zu mappen und somit unterschiedliche Perspektiven ins Gespräch miteinander zu bringen und eine Zugänglichkeit über Sprachbarrieren hinweg zu realisieren. Dies sind Ansätze, die zumindest zu einem Teil dazu führen, dem eurozentristischen *bias* der GND entgegenzuwirken.

Strickert hat uns dabei einige Beispiele zur Anschauung dargelegt und gibt an, dass grundsätzlich unterschieden wird, ob die bevorzugte Benennung, die in den Katalogen als erstes angezeigt wird, oder die Synonyme, die man erst auf den zweiten Klick erkennen kann, problematisch sind. Bei problematischen Inhalten würde Strickert zuerst versuchen, die bevorzugte Benennung zu ändern, was allerdings, wie bereits geschildert, nicht einfach ist, da die GND „nach der Gebräuchlichkeit“ (wie spricht die normale Öffentlichkeit) vorgeht und allgemeine Nachschlagewerke als Quelle (z.B. Brockhaus und Co.) höher angesiedelt sind als andere Quellen.“ Deswegen ist der Begriff „Indianer“ beispielsweise schwieriger zu verändern als andere.

Um ein anderes Beispiel zu nennen: Beim Begriff „Eskimo“ stellt sich das Problem, dass man ihn nicht umfassend mit „Inuit“ ersetzen kann, da sich nicht alle Gruppen der Arktis als solche definieren. Historisch gewachsene Systeme sind schwierig zu überarbeiten. Strickert versucht weiterhin möglichst viele Datensätze von kleineren spezifischen Gruppen zu bearbeiten und die Begriffe „Indianer“ oder „Eskimo“ Stück für Stück als bevorzugte Benennungen zu entfernen. Es sollte die Selbstbezeichnung von Gruppen eine höhere Priorität haben als die Gebräuchlichkeit eines Begriffs.

Ein Begriff, bei dem dies gelungen ist, stellt z.B. „Hottentotten“ dar, wo zumindest etwas Kontextualisierung erfolgt ist: <https://d-nb.info/gnd/4025936-5>

Sachbegriff	Khoikhoi
Quelle	B 2006 LCAuth Enc. Brit. online: https://www.britannica.com/topic/Khoekhoe Wikipedia: https://de.wikipedia.org/w/index.php?title=Khoikhoi&oldid=198667553
Erläuterungen	Definition: Ein Sammelbegriff für eine Gruppe kulturell und sprachlich eng miteinander verwandter Völker in Südafrika und Namibia, früher auch mit dem abwertenden Begriff "Hottentotten" bezeichnet. Als einzige ethnische Gruppe der Khoikhoi haben sich die Khoisan sprechenden Nama in Namibia erhalten.
Land	Afrika (XC)
Geografischer Bezug	Südafrika
Synonyme	Khoi-Khoi Koikoin Khoikhoi Khoi Khoi Khoekhoen Khoe <Volk> Khoi <Volk> Hottentotten (Diskriminierender Begriff, zu Retrievalzwecken als Quasisynonym beibehalten)
Oberbegriffe	Teil von: Khoisan
Thematischer Bezug	Nama-Sprache
DDC-Notation	TS--961
Systematik	17.1 Volkskunde, Völkerkunde (Allgemeines)
Typ	Ethnografikum (sie)
Andere Normdaten	LCSH: Khoikhoi (African people) RAMEAU: Khoi-Khoi (peuple d'Afrique)
Untergeordnet	3 Datensätze

Wie man hier erkennen kann, scheint der problematische Begriff „Hottentotten“ zwar zur besseren Auffindbarkeit noch auf, wurde jedoch weit nach unten gereiht. So können Personen,

denen der Begriff „Khoikhoin“ weniger geläufig ist als die rassistische Bezeichnung, Ergebnisse finden, werden jedoch über den weniger problematischen Terminus informiert.

Generell ist es für Strickert das geringere Übel, problematische Synonyme als abweichende Bezeichnungen zu hinterlegen bzw. zu erhalten und somit die Auffindbarkeit der Ressource zu gewährleisten, da manche Personengruppen vielleicht nur diesen Begriff kennen. Diese Begriffe können vielleicht auch für bestimmte Formen der (historischen) Recherche nutzvoll und sinnvoll sein.

Kapitel 4: Rassismuskritische Schulungen im akademischen Bibliotheksumfeld / Interview mit einer Antirassismus-Trainerin

Wie bereits in einem vorigen Kapitel angesprochen wurde, wird der Bedarf nach und das Interesse an rassismuskritischen Schulungen von Seiten des Universitätspersonals immer größer. Um eine ungefähre Vorstellung davon zu bekommen, wie eine Schulung auf diesem Gebiet aussehen könnte, welche Möglichkeiten der Umsetzung es gibt und ob sich diese auch in den Bibliothekskontext übertragen lassen, haben wir uns mit der Antirassismus-Trainerin Lisa Tackie zu einem informellen Gespräch getroffen. Gemeinsam mit ihrem Verein *disrupt* bietet sie diverse Workshop-Formate zu verschiedenen Diskriminierungsformen an, wobei ein großer Schwerpunkt auf dem Umgang mit Rassismus liegt. Diese reichen von Hilfestellungen zum Kontern von rechten Sprüchen über generelle Sensibilisierungsmöglichkeiten bis hin zur Unterstützung von Betroffenen. Zielgruppen ihrer Trainings sind Schulen, Unternehmen, Lehrer*innen und Sozialpädagog*innen.

Bei der Planung und Entwicklung von Workshops ist es laut Tackie allen voran wichtig, sich auf die Zielgruppe einzustellen. Sie meint, es gäbe zwar grundlegende Punkte, die in jede Schulung miteinfließen würden, aber man muss sich auf das bereits vorhandene Wissen und die generellen Ansichten der Teilnehmer*innen einstellen. Haben sich Teilnehmende noch nie mit dem Thema Rassismus auseinandergesetzt und haben generell wenig Vorwissen dazu, beeinflusst das die Gestaltung eines Workshops maßgeblich. Für Bibliotheken gibt es bisher noch kein eigenes Programm, laut Tackie ließe sich dies jedoch auf jeden Fall erarbeiten. Immerhin gibt es bereits diverse AGs in verschiedenen Institutionen und kleinere, niederschwellige Initiativen von Bibliotheken, da dürfe die Entwicklung eines Workshops/einer Schulung keine allzu große Herausforderung mehr darstellen, auch wenn das bisherige Angebot nur einen sprichwörtlichen Tropfen auf dem heißen Stein darstellt. Das Vorhandensein von teils diskriminierenden Beständen kommt beim Umgang in Bibliotheken noch erschwerend hinzu und schafft ein Arbeits-/Lernklima, dass für ein antirassistisches Miteinander kontraproduktiv sein kann.

Wenn es um Rassismus geht, sieht auch Tackie eine gewisse Schwierigkeit, im Universitätskontext das Thema anzusprechen. Zwar gibt es diverse Veranstaltungen, die Rassismus bzw. andere Diskriminierungsformen behandeln, dennoch empfindet Lisa Tackie, dass immer noch ein bisschen um das Thema herumgeschlichen werde: Es werde von Diversität gesprochen, weil das direkte Ansprechen der Begriffe Rassismus, Sexismus und Homophobie aus Prestige-Gründen nach wie vor unerwünscht sei. Ähnliches konnten wir auch in den Gesprächen mit unseren anderen Interviewpartner*innen erfahren, wie in einem vorigen Kapitel bereits beschrieben wurde.

Möglichkeiten, mit ihrem Verein im Bibliothekskontext anzudocken, sieht Lisa Tackie vor allem in Schulungen von Mitarbeiter*innen, sie betont jedoch nachdrücklich, dass dies auch

die Führungsebene inkludieren müsse. Gerade Personen, die sich in Machtpositionen befinden oder an Schnittstellen säßen, würden häufig vergessen, wenn es um Workshops oder Schulungen geht. Weiters ist es laut Tackie wichtig, Awareness hinsichtlich Privilegien zu schaffen: Ihre Intention ist es, jenen Personen, die besondere Privilegien genießen (indem sie beispielsweise nicht rassistisch diskriminiert werden) die Augen zu öffnen und sie darauf aufmerksam zu machen, dass es häufig Missstände gibt, auch wenn sie nicht direkt davon betroffen sind.

Für eine mögliche Kooperation mit der UB wäre für Tackie vor allem die nötige finanzielle Anerkennung ihrer Arbeit begrüßenswert. Leider ist es häufig so, dass diese Form von Bildungsarbeit als Selbstverständlichkeit angenommen wird, was dem Image von Schulungen und Workshops zusehends schadet.

Als Folgeprojekt wäre denkbar, sich mit dem Verein *disrupt* konkrete Vorgehensweisen für die mögliche Umsetzung eines Workshops bzw. einer Schulung zu überlegen.

Kapitel 5: Zusammenfassung

Im Rahmen unserer Projektarbeit konnten wir Folgendes herausfinden:

Während wir uns zu Beginn dieses vorliegenden Projektberichtes zu den Begriffen „Rassismus“ bzw. „Rassismuskritik“ positionieren und verschiedene Theorien vorstellen, die sich damit beschäftigen, wird im anschließenden Kapitel deutlich, wie ernst die Lage in Österreich in puncto rassistischer Diskriminierung von People of Colour eigentlich ist. In einem Interview mit Nina Krebs von der Abteilung Organisationskultur und Gleichstellung und Claudia Hausberger, der Leiterin der Abteilung Aus- und Fortbildung der UB Wien, konnten wir feststellen, dass bezüglich Mitarbeiter*innenschulungen zwischen den beiden Ebenen Universität und Universitätsbibliothek unterschieden werden muss und dass Schulungen, um erfolgreich zu sein und um besucht zu werden, so tätigkeitsspezifisch wie möglich abgehalten werden müssen. Besonders Begriffsbestimmungen sind dabei das A und O: Unserer Meinung nach wird der Rassismus-Begriff an der Universität Wien eher vermieden und durch Begriffe wie „Diversität“ ersetzt. Vielleicht soll der Anschein erweckt werden, kein Rassismusproblem zu haben. Vor diesem Hintergrund ist die Sensibilisierung von Mitarbeiter*innen wichtiger denn je.

Im Zuge unserer Projektarbeit haben wir das zur Verfügung stehende Informationsmaterial zu unserem Thema analysiert und sind zum Schluss gekommen, dass es einer klaren Aufteilung der verschiedenen Themengebiete, wie Begriffsdefinitionen, Aufzählung von Anlaufstellen und Handlungsmöglichkeiten im Bedarfsfall gibt.

In einem langen Gespräch mit Dr. Otto Michael Gugler, dem Leiter der Erwerbung der UB, wurde uns erklärt, wie die Universitätsbibliothek Literatur erwirbt, welche Rolle dabei Fachbereichsbibliotheken einnehmen und wie mit kritischen Beständen umgegangen wird. Daran anknüpfend haben wir aufgezeigt, welche Möglichkeiten der Sichtbarmachung von kritischen Beständen es bereits gibt und wie diese in der Praxis umgesetzt werden können. Durch den Kontakt zu Moritz Strickert, einem Bibliothekar der Humboldt-Universität, der sich beruflich mit der GND beschäftigt, wurde uns bewusst, dass in puncto Rassismus nicht nur in literarischen Beständen, sondern auch in der GND angeknüpft werden muss: Darin sind

rassistische Begriffe nach wie vor abgebildet. Es wird allerdings auch daran gearbeitet, dem in mühevoller Kleinstarbeit entgegenzuwirken.

Festzuhalten ist, dass an der Universitätsbibliothek Wien (und generell an der Universität Wien) auf mehreren Ebenen bezüglich Anti-Rassismus und Anti-Diskriminierung eindeutig ein Nachholungsbedarf besteht. Wir hoffen, dass wir mit dieser Arbeit einen kleinen Teil dazu beitragen können in puncto Awareness, Sensibilisierung und Empowerment von Mitarbeiter*innen und Nutzer*innen den Stein ins Rollen zu bringen und etwas zum Positiven hin zu verändern.

Zu guter Letzt obliegt es uns nur noch einen herzlichen Dank an unsere Betreuerinnen, Mag. Birgit Athumani Hango MSc und Mag. Birgit Kramreither, und unsere Interviewpartner*innen und Kontaktpersonen zu richten, ohne die dieses Projekt nicht möglich gewesen wäre. Herzlichen Dank!

Textbausteine für Denkmittel/Statement für die Webseite

Zum Abschluss der vorliegenden Arbeit sollen die darin erarbeiteten Erkenntnisse in kurze, prägnante Texteinheiten umgeformt werden, die als Grundlage für ein Statement der Universitätsbibliothek einerseits und einen „Denkmittel“ andererseits dienen sollen.

Im Rahmen einer Podiumsdiskussion mit dem Titel „Zum Umgang mit NS-Symbolen im universitären Kontext“ wurde im Oktober 2019 am Institut für Kunstgeschichte eine Möglichkeit, kritische Bestände mit Hilfe eines sogenannten „Denkmittels“ zu markieren, präsentiert. Ursprünglich wurde diese Form der Sichtbarmachung von der Leitung der FB Kunstgeschichte in Zusammenarbeit mit der Studienvertretung Kunstgeschichte entwickelt, um Bibliotheksbestände mit NS-Symbolik zu markieren und sich anhand eines Statements von ihnen zu distanzieren²⁶. Bibliotheksbenutzer*innen, die auf belastendes Material (in diesem Fall: einen NS-Stempel im Buch) stoßen, sollen damit die Möglichkeit erhalten, sich vor Ort über Sinn und Bedeutung des Stempels zu informieren. Gleichzeitig können sie selbst aktiv werden, indem sie den „Denkmittel“ in das betroffene Buch einlegen können.

Da wir diese Form der Visualisierung für wertvoll halten und denken, dass man anhand eines „Denkmittels“ auch auf Bestände mit rassistischem bzw. anderweitig diskriminierenden Inhalt aufmerksam machen kann, haben wir im Rahmen des Projektes einen Prototyp entworfen. [Verschiedene Versionen davon: siehe Abb. 13- 16]

²⁶ Siehe: <https://kunstgeschichte.univie.ac.at/ueber-uns/mitarbeiterinnen/institutsnachrichten/bibliotheksstempel/> (Stand: 8.1.2024)



universität
wien

Die Universitätsbibliothek Wien weist mit diesem Zettel darauf hin, dass das vorliegende Buch Inhalte aufweist, die von einigen Personen als rassistisch bzw. diskriminierend empfunden werden.

Der vorliegende „Denkzettel“ soll darauf aufmerksam machen, dass dieses Werk mit besonders kritischer Aufmerksamkeit gelesen werden muss. Dessen Inhalt ist als Zeitdokument zu verstehen und steht im Zusammenhang mit der gewachsenen Geschichte der UB Wien. Als wissenschaftliche Bibliothek ist auch dieser Bestand wichtig: im Umgang mit ihm können wir die Geschichte und ihre Entwicklungen besser verstehen, sie neu reflektieren und korrigieren.

Die Universitätsbibliothek Wien bittet darum, das vorliegende Werk in seinem historischen Kontext zu betrachten und **distanziert sich zugleich ausdrücklich von allen diskriminierenden, rassistischen und kolonialistischen Inhalten!**

Was tun, wenn man rassistische Inhalte in Beständen entdeckt?

SCHAU NICHT WEG! Werde selbst aktiv und gib Diskriminierung einen Denkzettel!

1. Beim Infopult einen „Denkzettel“ holen
2. In das Buch einlegen und somit für andere Nutzer*innen sichtbar machen
3. Mit kritischer Aufmerksamkeit lesen.

Mehr Infos und Anlaufstellen findest du hier:

LINK ZU KONTEXTUALISIERENDEM STATEMENT AUF WEBSEITE EINBETTEN]

Außerdem war es uns mit dem während der Projektarbeit gesammelten Wissens ein Anliegen, neben dem „Denkzettel“ ein Statement für die Universitätsbibliothek Wien zu entwerfen. Während der „Denkzettel“ direkt den Nutzer*innen richtet, um spezifische Exemplare hinsichtlich diskriminierender Inhalte zu kennzeichnen, soll das Statement die allgemeingültige Haltung der Universitätsbibliothek Wien gegenüber jeder Form von Diskriminierung zum Ausdruck bringen.

Anlässlich der Jahreskonferenz 2019 der Direktor*innen ethnologischer Museen im deutschsprachigen Raum wurde ein Statement – die so genannte „Heidelberger Stellungnahme“ – zum Thema Kolonialismus bzw. Dekolonialisierung von Museumsobjekten verabschiedet²⁷. Uns an dieser Stellungnahme, die im deutschsprachigen Raum auf großen

²⁷ Siehe: https://www.weltmuseumwien.at/fileadmin/user_upload/HeidelbergerStellungnahme.pdf
(Stand: 8.1.2024)

Anklang gestoßen ist, orientierend, haben wir folgendes Statement als Textbaustein sowohl für die Webseite der UB Wien, als auch ihrer Fachbereichsbibliotheken formuliert:

Die Universitätsbibliothek Wien ist die größte Bibliothek Österreichs und gleichzeitig die älteste Universitätsbibliothek im deutschsprachigen Raum. Sie sammelt seit 1365 Informationsträger aus allen an der Universität Wien gelehrtens Wissenschaftsdisziplinen: mit 2,9 Millionen Bänden in der Hauptbibliothek und 4,7 Millionen Medien in den 36 Fachbereichsbibliotheken verfügt die UB Wien über einen riesigen, historisch gewachsenen Bestand. Aufgrund der historischen Einbettung der Medien muss der Bibliotheksbestand in einem zeitlichen Kontext betrachtet werden: Bestände spiegeln zu einem gewissen Grad immer das Weltbild ihres Entstehungszeitpunkts wider. Dabei werden auch Ideologien abgebildet, die unserer heutigen Auffassung nicht entsprechen und wovon wir uns heute distanzieren. Das Verbannen von einzelnen Werken aus der Bibliothek käme jedoch in unseren Augen einer Zensur gleich und stellt für die Universitätsbibliothek – als wissenschaftlicher Bibliothek – keine geeignete Lösung im Umgang mit kritischen Beständen dar. Vielmehr sieht die UB Wien es als ihre Aufgabe, ein größtmögliches Maß an Transparenz im Umgang mit der Geschichte und dem Inhalt ihrer Informationsträger zu gewährleisten. Derzeit wird aus diesem Grund an einer Visualisierungsstrategie zur Kennzeichnung diskriminierender Bestände gearbeitet (Bei Interesse: Bitte informieren Sie sich am Schalter über „Denkzettel“!)

Die Universitätsbibliothek distanziert sich ausdrücklich von jeder Form diskriminierender Äußerungen in ihren Beständen oder Aussagen, die von Einzelpersonen oder Personengruppen als beleidigend empfunden werden können. Für Betroffene oder Zeug*innen von Rassismus an der Universitätsbibliothek Wien gilt: Zögern Sie nicht, aktiv zu werden! Rassistische Übergriffe sind eine Form der Diskriminierung aufgrund von Hautfarbe, Herkunft oder Ethnie.

Die Universitätsbibliothek Wien lehnt jede Form der Diskriminierung kategorisch ab! Ihr Ziel ist es, allen Menschen gleichberechtigten Zugang zu all seinen Beständen zu gewähren. Als forschungsunterstützende Institution hat sie den Auftrag, Wissen zu sammeln, zu erschließen und bereitzustellen, um eine gleichberechtigte Gesellschaft ohne Diskriminierung zu schaffen.

Quellenverzeichnis

- Dürrhammer, Lucia et.al. 2022. *Decolonize the Library: Strategien für die UB Wien*. Wien
- Drabinski, Emily. 2013. *Queering the Catalog: Queer Theory and the Politics of Correction*, in *Library Quarterly: Information, Community, Policy* 83 (2), S. 94-111
- Fereidooni, Karim. 2016. *Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen. Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext*. Wiesbaden
- Fereidooni, Karim und Meral El. 2017. *Rassismuskritik und Widerstandsformen*. Bochum, Berlin.
- Strickert, Moritz. 2021. *Zwischen Normierung und Offenheit: Potenziale und offene Fragen bezüglich kontrollierter Vokabulare und Normdateien*. LIBREAS. Library Ideas 40
- Turner, Hannah. 2020. *Cataloguing Culture: Legacies of Colonialism in Museum Documentation*. Toronto
- Amnesty International. *Was ist Rassismus?*
<https://www.amnesty.at/themen/rassismus/was-ist-rassismus/> (Stand 2.1.2024)
- Amnesty International. *Was ist Diskriminierung?*
<https://www.amnesty.ch/de/themen/diskriminierung/zahlen-fakten-und-hintergruende/was-ist-diskriminierung> (Stand 2.1.2024)
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. 2019. *Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in Österreich. Leicht zu lesen. Leicht zu verstehen. Für alle, die es brauchen*.
<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=56> (Stand 2.1.2024)
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. 2022. *Nationale Aktionsplan Behinderung 2022-2030. Österreichische Strategie zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention*.
<https://www.sozialministerium.at/Themen/Soziales/Menschen-mit-Behinderungen/Nationaler-Aktionsplan-Behinderung.html> (Stand 2.1.2024)
- CasaliniLibri. *Serving libraries & publishers since 1958*
<https://www.casalini.it/Index.asp?LINGUA=TED> (Stand: 2.9.2023)
- Centrum3 Bibliothek. *Lasst uns über Rassismus reden!: 60 Karten für einen rassismuskritischen Alltag*.
<https://www.centrum3.at/medientipps/lasst-uns-ueber-rassismus-reden/> (Stand 2.1.2024)

- Der Standard. 2023. *Österreich und Deutschland schneiden in EU-Studie zu Rassismus am schlechtesten ab.*
<https://www.derstandard.at/story/3000000192638/oesterreich-und-deutschland-schneiden-in-eu-studie-zu-rassismus-am-schlechtesten-ab> (Stand 2.1.2024)
- Deutsche Nationalbibliothek. *Gemeinsame Normdatei (GND)*
https://www.dnb.de/DE/Professionell/Standardisierung/GND/gnd_node.html (Stand 2.1.2024)
- Missing Link.
<http://portal.missing-link.de/de/> (Stand 2.9.2023)
- Neuemedienmacher.de
<https://neuemedienmacher.de/verein> (Stand 2.1.2024)
- Universität Wien. *Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.*
<https://gleichbehandlung.univie.ac.at/> (Stand 2.1.2024)
- Universität Wien. *Institut für Kunstgeschichte: NS-Symbole in der Fachbereichsbibliothek Kunstgeschichte?*
<https://kunstgeschichte.univie.ac.at/ueber-uns/mitarbeiterinnen/institutsnachrichten/bibliotheksstempel/> (Stand 8.1.2024)
- Universität Wien. *Personalwesen und Frauenförderung: Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing*
<https://personalwesen.univie.ac.at/organisationskultur-gleichstellung/beratungsstelle-sexuelle-belaestigung-mobbing/> (Stand 2.1.2024)
- Vereinte Nationen. 1948. *Resolution der Generalversammlung: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Artikel 2.*
<https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf> (Stand 2.12.2023)
- Weltmuseum Wien. 2019. *Dekolonialisierung erfordert Dialog, Expertise und Unterstützung – Heidelberger Stellungnahme*
https://www.weltmuseumwien.at/fileadmin/user_upload/HeidelbergerStellungnahme.pdf (Stand 8.1.2024)

Abbildungsnachweis



Abb. 1



Abb. 2



Abb. 3

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGleich) – für ein gutes und faires Miteinander an der Universität Wien

Suchen Sie Informationen, Beratung, Unterstützung und Handlungsoptionen in Fragen der Gleichbehandlung, Gleichstellung, Frauenförderung und Antidiskriminierung?

Sind Sie unsicher, wie Sie eine Situation von Diskriminierung oder Belästigung einordnen können und wie Sie sich verhalten sollen?

Haben Sie selbst oder bei anderen Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Mobbing an der Universität Wien erlebt?

Werden Sie an der Universität Wien aufgrund Ihres Geschlechts, Ihrer ethnischen Zugehörigkeit, Ihrer Religion, Ihrer sexuellen Orientierung, Ihrer Weltanschauung oder Ihres Alters diskriminiert?

In all diesen Fällen ist der AKGleich für Sie da.

Wir kontrollieren, ob an der Universität Wien die rechtlichen Rahmenbedingungen zu Frauenförderung und aktiver Gleichstellung eingehalten werden.

Wir beraten und unterstützen alle Universitätsangehörigen in Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsangelegenheiten.

Gleichbehandlung betrifft uns alle.

Jede*r kann in eine Situation kommen, in der Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung stattfindet – als Betroffene*r oder als Zeuge*in.

Der AKGleich ist in diesen Fällen eine der ersten Anlaufstellen. Wer sich an uns wendet, erhält kompetente Beratung und professionelle Unterstützung.

Alle Fälle werden vertraulich behandelt und nur mit Zustimmung der Betroffenen an die zuständigen Organe der Universität Wien herangetragen.

„Die Universität Wien bekennt sich zur Frauenförderung und zu einer aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern, zu einer Gleichstellung von Personen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung sowie zu einem respektvollen Umgang mit trans-, intergeschlechtlichen und nichtbinären Personen. Sie lehnt jede Diskriminierung sowie eine Benachteiligung im Zusammenhang mit Betreuungspflichten ab.“

(Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien, Präambel Abs. 1)

5

Wie ist der AKGleich zusammengesetzt?

Den AKGleich gibt es an der Universität Wien seit 1991. Er ist ein Kollegialorgan, das gemäß Universitätsgesetz 2002 an jeder österreichischen Universität eingerichtet ist.

Der AKGleich besteht insgesamt aus 25 Mitgliedern und 50 Ersatzmitgliedern.

Alle Mitglieder sind **weisungsfrei** und **unabhängig** und werden nach ihrer Erfahrung und ihrer Kompetenz in gleichbehandlungs- und frauenfördernden Belangen ausgewählt. Mindestens die Hälfte der Mitglieder sind Frauen.



Vertreter*innen der Studierenden



Vertreter*innen der Universitätsprofessor*innen



Vertreter*innen der Universitätsdozent*innen sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Forschungs- und Lehrbetrieb



Vertreter*innen des Allgemeinen Universitätspersonals

Der AKGleich repräsentiert alle Universitätsangehörigen und wird in einem ausgewogenen Verhältnis von Personen aller Kurien aus allen Fakultäten bzw. Zentren zusammengesetzt.

Wer kann sich an den AKGleich wenden?

Der AKGleich ist zuständig für alle Universitätsangehörigen im Sinne des § 94 UG 2002, das sind:

- Studierende
- Forschungsspendat*innen
- wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal
- allgemeines Universitätspersonal
- Privatdozent*innen

- Personen, denen aufgrund ihrer Lehrbefugnis (venia docendi) Rechte an der Universität Wien zustehen

sowie für Bewerber*innen:

- um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis mit der Universität Wien
- um Aufnahme als Studierende.

6

Abb. 4

Welche Aufgaben hat der AKGleich?

Die Arbeit des AKGleich umfasst drei Bereiche:

- Kontrolle
- Beratung und Unterstützung
- Information

Kontrolle

Der AKGleich kontrolliert die Verfahren in Personalangelegenheiten auf die Einhaltung aller gleichbehandlungsrechtlichen Vorschriften.

Diese Kontrolle bezieht sich auf:

- Anstellungen
- Berufungsverfahren
- Tenure Track-Verfahren
- Habilitationsverfahren

Der AKGleich kontrolliert diese Prozesse von der Ausschreibung der Stelle bis zur Auswahl der Kandidat*innen.

Nicht eingebunden ist der AKGleich in jene Stellenbesetzungen, die nach dem Universitätsgesetz von der Ausschreibungspflicht ausgenommen sind:

Lehraufträge, Stellen in befristeten Drittmittelprojekten.

Beratung, Unterstützung und Information

Der AKGleich berät und unterstützt **betroffene Personen** bei Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing.

Der AKGleich berät, unterstützt und informiert **Universitätsorgane** u. a. mit dem jährlichen Tätigkeitsbericht für den Universitätsrat und das Rektorat, insbesondere mit dem im Tätigkeitsbericht enthaltenen Empfehlungen.

Der AKGleich informiert **ausschreibende Stellen** über zu beachtende gleichbehandlungsrechtliche Vorgaben und kontrolliert deren Einhaltung.

Der AKGleich informiert **Angehörige und Organe** der Universität bezüglich Gleichbehandlung, Frauenförderung und Diskriminierungsschutz.

Welche Rechte hat der AKGleich?

Der AKGleich ist ein Kontrollorgan, jedoch kein Entscheidungsorgan. Er kann somit keine universitären Entscheidungen aufheben oder Weisungen erteilen.

Der AKGleich hat die Möglichkeit, insbesondere folgende Rechtsmittel einzubringen:

- Einrede der unrichtigen Zusammensetzung von Kollegialorganen (Der AKGleich kann damit Einspruch erheben, wenn die Zusammensetzung eines Kollegialorgans nicht den gleichbehandlungsrechtlichen Vorgaben, nämlich einem Frauenanteil von mindestens 50 %, entspricht.)
- Beschwerde an die Schiedskommission bei Verdacht auf Diskriminierung
- Antrag auf Erstellung eines Gutachtens an die Bundes-Gleichbehandlungskommission innerhalb von sechs Monaten bei Diskriminierung

Darüber hinaus

- sind alle Mitglieder des AKGleich weisungsfrei und unabhängig.
- dürfen die Mitglieder in ihrer Tätigkeit für den AKGleich nicht behindert werden. Es dürfen ihnen daraus keine beruflichen Nachteile entstehen.
- hat der AKGleich das Recht, Einsicht in alle erforderlichen Unterlagen zu nehmen – in Personakten jedoch nur mit Zustimmung der Betroffenen.
- hat der AKGleich ein Vorschlagsrecht für den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan an das Rektorat.

Rechte und Pflichten des AKGleich ergeben sich aus dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, dem Universitätsgesetz 2002 sowie dem Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan und der Satzung der Universität Wien.

Schiedskommission:

Diese ist an der Universität eingerichtet und vermittelt in Streitfällen von Angehörigen der Universität und entscheidet über Beschwerden des AKGleich (§ 43 UG 2002).

schiedskommission.univie.ac.at

Bundes-Gleichbehandlungskommission: Erstellt auf Antrag des AKGleich oder der Betroffenen sowie von Amts wegen Gutachten darüber, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots vorliegt.

Prüft darüber hinaus die Einhaltung des Frauenförderungsgebots.

In welchen Situationen kann ich mich an den AKGleich wenden?

Wann immer Sie **Information oder Unterstützung** in Bezug auf Gleichbehandlung an der Universität Wien suchen, z. B. wenn:

- Sie diskriminiert werden
- Sie (sexuell) belästigt werden
- Sie gemobbt werden
- Sie Zeug*in derartiger Vorfälle sind und anderen helfen möchten
- Sie in einem Bewerbungs-, Habilitations- oder Berufungsprozess bezüglich Gleichbehandlungsfragen Informationen benötigen
- Sie allgemein Fragen zum Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung an der Universität Wien haben
- Sie weiterführende Informationen und Vernetzung mit anderen Beratungsstellen suchen.

Wann immer Sie **sprachliche Diskriminierung wahrnehmen: Der Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität Wien sieht vor, dass alle an die Öffentlichkeit oder die Universitätsangehörigen gerichteten Mitteilungen diskriminierungsfrei und geschlechtergerecht formuliert sein müssen.**

Ein Leitfaden für geschlechterinklusive Sprachgebrauch findet sich auf der Website der Abteilung Gleichstellung und Diversität:

gleichstellung.univie.ac.at

Wie läuft eine Beratung ab?

Wir nehmen jedes Anliegen ernst! Ihr Anliegen wird streng vertraulich behandelt.

- Wir besprechen gemeinsam Ihre Situation bzw. Ihr Anliegen.
- Wir überlegen, welches Ziel Sie anstreben.
- Wir besprechen die möglichen Vorgehensweisen, die für Sie in Frage kommen.
- Wir können Gespräche mit den Beteiligten in die Wege leiten. Diese können mit oder ohne Vorgesetzte*in stattfinden.

- Wir können eine Beschwerde bei der Schiedskommission einbringen, falls der Verdacht einer Diskriminierung vorliegt.
- Wir können Ihren „Fall“ auch lediglich dokumentieren – selbstverständlich anonym und unter Wahrung der Vertraulichkeit.
- Wir verweisen Sie an die geeigneten Beratungsstellen, wenn der AKGleich in Ihrer Situation nicht zuständig ist oder Sie dort zusätzlich unterstützt werden können.
- Wir sind sowohl mit internen als auch externen Beratungsstellen für die Bereiche Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing vernetzt.

9

Abb. 5

Weitere Beratungsstellen

Der AKGleich ist mit den Beratungsstellen der Universität Wien vernetzt und stellt im Bedarfsfall für Betroffene und Interessierte den Kontakt her.

An der Universität Wien können Sie sich auch jederzeit u.a. an diese Stellen wenden:

- Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing (bietet psychologische Beratung an)
- Abteilung Gleichstellung und Diversität
- Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal und Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal
- Behindertenvertrauensperson für das allgemeine Universitätspersonal und Behindertenvertrauensperson für das wissenschaftliche Universitätspersonal
- Personalentwicklung
- Büro für Konfliktberatung (nur für Mitarbeiter*innen – nicht für Studierende)
- Bedrohungsmanagement (Anlaufstelle bei Wahrnehmung von bedrohlichen Verhaltensweisen)
- Sicherheitsmanagement (in Akutsituationen 24/7 bei Unfall, Notfall, Gefahr)
- Referate der ÖH (es sind Referate für verschiedene Anlaufstellen eingerichtet): u. a. Frauen*, Soziales, Barrierefreiheit, Kultur, Antirassismus, Queer, ältere Studierende
- Kinderbüro
- Vereinbarkeit Beruf & Familie (Informationen auf der Website Personalwesen und Frauenförderung)
- Team Barrierefrei (unterstützt barrierefreies Studieren)
- leitung_zulassung@univie.ac.at (Referat Studienzulassung, zuständig bei Personenstandsänderung)

Sie entscheiden, an wen Sie sich zuerst wenden. Es gibt keine vorgegebene Reihenfolge für die Kontaktaufnahme.

Außeruniversitäre Beratungs- und Unterstützungsstellen können Ihnen auch zur Seite stehen:

- Psychologische Studierendenberatung
- Niinili – Verein wider die sexuelle Gewalt gegen Frauen mit Lernschwierigkeiten oder Mehrfachbehinderung
- ZARA Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit
- Gleichbehandlungsanwaltschaft
- Beratungsstelle Stadt Wien – Bekämpfung von Diskriminierungen
- Ombudsstelle für Studierende im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
- Männerberatung Wien

10

Gleichbehandlung verstehen

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung ist die sachlich ungerechtfertigte Benachteiligung, Ungleichbehandlung oder Herabwürdigung von einzelnen Personen oder Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale. Der AKGleich hat die Aufgabe, Diskriminierungen aufgrund der im Gesetz aufgezählten Gründe zu verhindern:

- Geschlecht
- ethnische Zugehörigkeit
- Religion
- Weltanschauung
- Alter
- sexuelle Orientierung

Unmittelbare Diskriminierung findet statt, wenn Personen wegen dieser Merkmale in vergleichbaren Situationen ungleich behandelt werden.

Mittelbare Diskriminierung findet statt, wenn scheinbar neutrale Verordnungen oder Vorschriften für Personen wegen dieser Merkmale benachteiligend wirken.

Das CTL-Center for Teaching and Learning bietet Workshops, Beratungen und einen Leitfaden „Diversität im universitären Lehren & Lernen“.

Diskriminierung und Belästigung aufgrund einer Behinderung sind durch das **Behinderten-einstellungsgesetz** verboten.

Wenn Sie von Diskriminierung aufgrund einer Behinderung betroffen sind, vermittelt Sie der AKGleich gerne an die zuständigen internen und externen Stellen.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) verbietet als Diskriminierung auch sexuelle Belästigung und Belästigung.

Was ist Belästigung?

Diskriminierung aufgrund der hier aufgezählten Merkmale findet auch in Form von Belästigung statt.

Belästigung ist eine Verhaltensweise, die „die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt“, für sie „unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig“ ist (siehe §§ 8a, 16 B-GlBG).

Am Arbeits- bzw. Studienplatz schafft ein solches Verhalten „eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person“ (siehe ebd.).

Abb. 6

Gleichbehandlung verstehen

Was ist sexuelle Belästigung?

Sexuelle Belästigung findet statt, wenn belästigende Verhaltensweisen der „sexuellen Sphäre“ zugehörig sind und für die betroffene Person „unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig“ sind (siehe § 8 B-GlBG).

Entscheidend ist die eigene Auffassung der belästigten Person (subjektive Auffassung) über die Verhaltensweisen.

Sexuelle Belästigung ist sehr häufig eine Form von Machtmissbrauch und Unterdrückung der unterlegenen Person. Sexuell belästigendes Verhalten hat eine große Bandbreite. Es kann körperlich, verbal und nonverbal stattfinden.

Sexuelle Belästigungen können etwa sein:

- unerwünschte und unangebrachte Berührungen
- sexistische Witze
- anzügliche und zweideutige Anspielungen, Bemerkungen zu Aussehen, Kleidung oder Sexualleben
- „Ausziehblicke“, Anstarren
- Senden von Nachrichten mit sexuellem Inhalt
- Zeigen von sexistischem oder pornografischem Material

In extremen Fällen (insbesondere intensiven Berührungen von Körperstellen, die der Geschlechtssphäre zuzuordnen sind) kann sexuelle Belästigung auch strafbar sein (§ 218 StGB).

Was ist Mobbing?

Eine Mobbing-Situation ist durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- Eine Person oder Gruppe wird wiederholt, gezielt und systematisch direkt oder indirekt schikaniert, gequält, ausgegrenzt und verletzt.
- Mobbing kann durch Worte und Gesten, aber auch z. B. durch Ignorieren oder mittels elektronischer Medien (Cybermobbing) geschehen.
- Die betroffene Person fühlt sich oft nicht in der Lage, auf die Angriffe zu reagieren/sich zur Wehr zu setzen.

Am Arbeitsplatz kann Mobbing unter Kolleg*innen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen (Bossing) stattfinden, im Studium unter Studierenden oder zwischen Studierenden und Lehrenden.

Bei Mobbing kommt es z. B. zu Rufschädigung, Ausgrenzung, Verweigerung von Unterstützung, Vorenthalten von Information, Lächerlichmachen, Dauerkontrolle, Verunglimpfungen im Internet oder über Social Media oder die Weitergabe oder Verbreitung von persönlichen Fotos, Videos oder Nachrichten.

Mobbing kann, muss aber nicht zwingend eines der Diskriminierungsmerkmale betreffen.



Was kann ich tun?

- Nehmen Sie **Hilfe** in Anspruch, wenn Sie glauben, von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing betroffen zu sein. Wenden Sie sich an den AKGleich oder an jede andere Beratungsstelle der Universität Wien.
- **Unterstützen** Sie als Zeug*in eines Vorfalls von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing die betroffene Person.
- **Dokumentieren** Sie den Vorfall mittels Gedächtnisprotokollen.
- **Schützen** Sie als Vorgesetzte*r Ihre Mitarbeiter*innen im Rahmen der Fürsorgepflicht und sorgen Sie für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.
- **Fördern** Sie ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Studienumfeld für alle Universitätsangehörigen.

13

Abb. 7

Das sind wir

Vorsitzteam

Univ.-Ass. Mag. Dr. Susanne Hochreiter (Vorsitzende)
Institut für Germanistik
Universitätsring 1, 1010 Wien
susanne.hochreiter@univie.ac.at
+43-1-4277-42131
+43-664-50277-20500

Assoz. Prof. Mag. Dr. Farsam Salimi (1. Stellvertreter der Vorsitzenden)
Institut für Strafrecht und Kriminologie
Schenkenstraße 4, 1010 Wien
farsam.salimi@univie.ac.at
+43-1-4277-34612

ARⁱⁿ Marianne Ertl (2. Stellvertreterin der Vorsitzenden)
Institut für Zeitgeschichte
Spitalgasse 2, 1090 Wien
Campus, Hof 1
marianne.ertl@univie.ac.at
+43-1-4277-41202



Das Kernteam des AKGleich v.l.n.r.: Marianne Ertl, Farsam Salimi, Susanne Hochreiter und Barbara Schaffer.

Büro

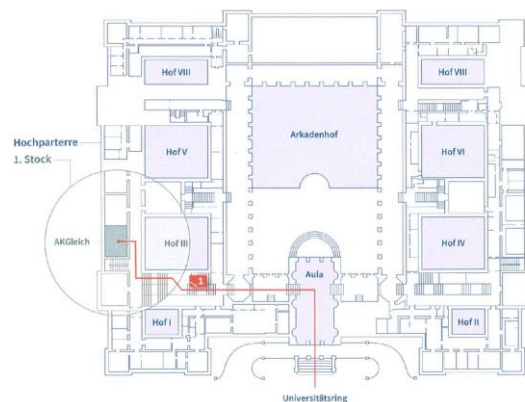
Mag. Barbara Schaffer (Juristin)
Universitätsring 1, 1010 Wien
Raum 01.185 (1. Stock)
barrierefreier Zugang über den Lift in Hof III
Öffnungszeiten: Mo, Di, Do 8.30 bis 16.30 Uhr,
Mi 8.30 bis 14.30 Uhr
barbara.schaffer@univie.ac.at
gleichbehandlung@univie.ac.at
+43-1-4277-20501

Website

gleichbehandlung.univie.ac.at

Kontakt

Sie können sich persönlich, telefonisch oder per E-Mail an jedes Mitglied des AKGleich oder an unser Büro wenden. Eine vollständige Liste mit Kontaktdaten finden Sie auf unserer Website: gleichbehandlung.univie.ac.at unter dem Punkt „Zusammensetzung“.



Erreichbarkeit

Innerhalb des Hauptgebäudes der Universität Wien finden Sie unser Büro im 1. Stock, Stiege 1 (das ist die linke Hauptstiege von der Aula aus). Am Ende der Stiege gehen Sie rechts den Gang entlang. Der Eingang zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen befindet sich gleich nach einem kleinen Stiegenaufgang (Stiege 5) auf der linken Seite.

15

Abb. 8

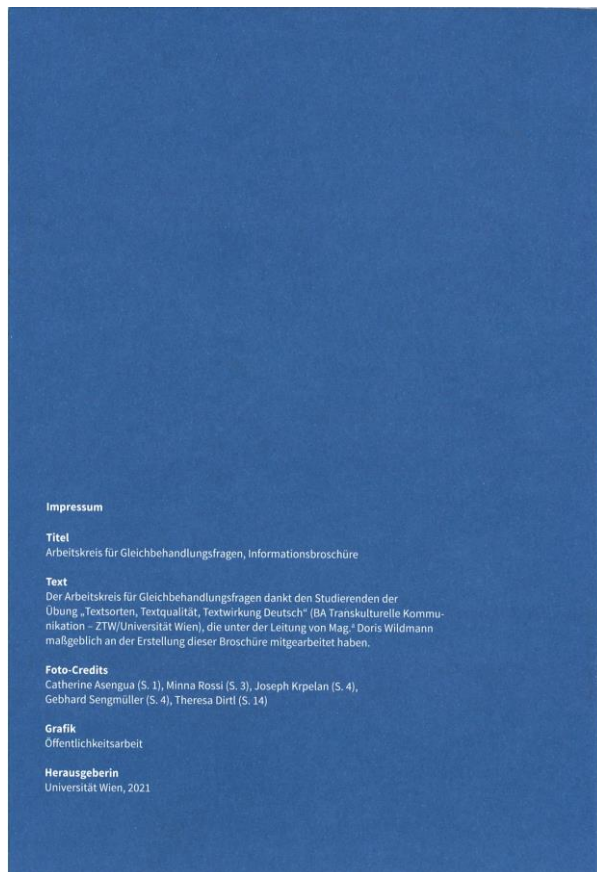


Abb. 9



Abb. 10



Was ist sexuelle Belästigung?

Ein Verhalten, das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist, wenn es der sexuellen Sphäre zugehörig ist und im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis zur Universität oder im Studienumfeld stattfindet.

Es gibt viele mögliche Verhaltensweisen, die eine sexuelle Belästigung darstellen können:

- **Körperlich sexuelle Belästigung** wie z. B. Nötigung, (intensive) Berührungen von Gesicht, Brust, Oberschenkel, Lippen oder Ähnliches, (versuchte) Vergewaltigung.
- **Verbale Belästigungen** wie z. B. sexistische Witze, unerwünschte wiederholte Einladungen, herabwürdigende Bemerkungen.
- **Nonverbale Belästigungen** wie z. B. wiederholtes, sexistisches Anstarren, herabwürdigende Gesten, Zeigen/Aufhängen von sexistischem Bildmaterial, Versenden von Nachrichten mit sexuellem Bezug.



Rechtliche Situation

Dienstnehmer*innen

Sexuelle Belästigung kann disziplinarrechtliche bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen zur Folge haben und, je nach Schwere des Falles, mit einem Verweis, einer Geldbuße, einer Geldstrafe oder mit einer Entlassung geahndet werden.

Studierende

Belästigende Studierende können mit einem Hausverbot belegt werden.

Prüfungs- und Studiensituation

Studierende können Prüfungsergebnisse und Beurteilungen anderer Studienleistungen anfechten; der Wechsel von Betreuungsverhältnissen (bei Bachelor-, Master- und Diplomarbeiten sowie Dissertationen) ist möglich.

Weitere Folgen

Sexuelle Belästigung kann zivilrechtliche und strafrechtliche Folgen haben, wie z.B. Schadenersatz oder Strafe.



Beratung und Unterstützung erhalten

Damit Sie sich bei uns sicher fühlen

- Wenden Sie sich an uns, wenn Sie sich belästigt oder gemobbt fühlen.
- Wir sind für Frauen, Männer, trans*idente, intergeschlechtliche und nonbinäre Personen da.
- Ihre Informationen werden von uns absolut vertraulich behandelt.
- Wir setzen Schritte nur mit Ihrem Einverständnis.



Was können Sie tun?

Sie sind selbst betroffen

- Machen Sie deutlich, dass Sie dieses Verhalten nicht wollen.
- Holen Sie sich Hilfe, z. B. rufen Sie laut, kontaktieren Sie den Sicherheitsdienst, halten Sie Ausschau nach Zeug*innen.
- Notieren Sie Übergriffe (**Gedächtnisprotokoll**).
- Holen Sie sich auch nach einem Vorfall Hilfe! Sprechen Sie mit uns oder einer der anderen **Beratungsstellen**.

Für Zeug*innen

- Bieten Sie Hilfe an.
- Fordern Sie die belästigende Person auf, das Verhalten unverzüglich zu unterlassen.
- Stehen Sie als Zeug*in zur Verfügung.
- Holen Sie sich auch als Zeug*in Hilfe bei den Beratungsstellen.

Für Vorgesetzte/Universitätsleitung

- Es gehört in den **Verantwortungsbereich von Führungskräften**, auf Fälle von sexueller Belästigung wie auch Mobbing in ihrer Umgebung angemessen zu reagieren und für **Abhilfe** zu sorgen, die sexuelle Belästigung und das Mobbing sofort zu beenden (vgl. §§ 8 und 8a B-GlBG).
- Führungskräfte haben in Vertretung der Arbeitgeber*in eine **Fürsorgepflicht** gegenüber Mitarbeiter*innen, d. h. sie sind verpflichtet, sich um die betroffene Person zu kümmern.
- Informieren Sie sich selbst und geben **Informationen** an Ihre Mitarbeiter*innen und Studierenden weiter, um ein diskriminierungsfreies Arbeits- und Studienumfeld zu schaffen.

Abb. 11

**Im akuten Notfall
(rund um die Uhr erreichbar)**

Sicherheitsteam Universität Wien	01/4277/777
Frauennotruf Wien (mehrsprachige Beratung)	01/71719
Männernotruf	0800/246 247
Frauenhelpline	0800/222 555
Polizei	133 oder 112
SMS Polizei	0800/133 133

Weitere Anlaufstellen

Psychologische Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing der Universität Wien
+43-1-4277-19484
mobbingberatung.univie.ac.at

Schiedskommission der Universität Wien
+43-1-4277-20601
schiedskommission.univie.ac.at

Erstberatung durch die Betriebsrät*innen
brwup.univie.ac.at
braup.univie.ac.at

Bedrohungsmanagement
per E-Mail: bedrohungsmanagement@univie.ac.at

ÖH: Kollektiv Frauen*referat HomoBiTrans*Referat
zusätzliche Anlaufstelle für Studierende

Männerberatung, Verein
maenner.at

Kontakt zum AKGleich

Univ.-Ass. Mag. Dr. Susanne Hochreiter
(Vorsitzende)
+43-664-60277-20500
susanne.hochreiter@univie.ac.at

Assoz. Prof. Mag. Dr. Farsam Salimi
(1. Stellvertreter der Vorsitzenden)
+43-1-4277-34612
farsam.salimi@univie.ac.at

ARⁱⁿ Marianne Ertl
(2. Stellvertreterin der Vorsitzenden)
+43-1-4277-41202
marianne.ertl@univie.ac.at

Büro des AKGleich

Mag. Barbara Schaffer
Universität Wien, 1010 Wien, Universitätsring 1
(1. Stock, Raum 01.185a)
+43-1-4277-20501
barbara.schaffer@univie.ac.at

Mehr Informationen, sowie eine englische Version finden Sie auf unserer Website:
gleichbehandlung.univie.ac.at



Impressum
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
Universitätsring 1, 1010 Wien
gleichbehandlung.univie.ac.at

 universität wien

Gegen sexuelle Belästigung an der Universität

Informationsfolder für Angehörige der Universität Wien



AK = Gleich

Abb. 12



Rassismus gedeiht da, wo er geleugnet wird.

*Doudou Diène
Politologe und ehem. UN.-Sonderberichterstatter für Rassis-
mus und Fremdenfeindlichkeit*

**Denkzettel gegen Rassismus und Diskriminierung
der Universitätsbibliothek Wien**

Abb. 13: Denkzettel: Vorderseite (Entwurf 1)



Net deppat wean!

Denkzettel gegen Rassismus und Diskriminierung
der Universitätsbibliothek Wien

Abb. 14: Denkzettel: Vorderseite (Entwurf 2)



Ka Leiwal.

Wienerisch für: „Keine Chance.“

Denkzettel gegen Rassismus und Diskriminierung
der Universitätsbibliothek Wien

Abb. 15: Denkzettel: Vorderseite (Entwurf 3)

Die Universitätsbibliothek Wien weist mit diesem Zettel darauf hin, dass das vorliegende Buch Inhalte aufweist, die von einigen Personen als rassistisch bzw. diskriminierend empfunden werden.

Der vorliegende „Denkzettel“ soll darauf aufmerksam machen, dass dieses Werk mit besonders kritischer Aufmerksamkeit gelesen werden muss. Dessen Inhalt ist als Zeitdokument zu verstehen und steht im Zusammenhang mit der gewachsenen Geschichte der UB Wien. Als wissenschaftliche Bibliothek ist auch dieser Bestand wichtig: im Umgang mit ihm können wir die Geschichte und ihre Entwicklungen besser verstehen, sie neu reflektieren und korrigieren.

Die Universitätsbibliothek Wien bittet darum, das vorliegende Werk in seinem historischen Kontext zu betrachten und **distanziert sich zugleich ausdrücklich von allen diskriminierenden, rassistischen und kolonialistischen Inhalten!**

Was tun, wenn man rassistische Inhalte in Beständen entdeckt?

SCHAU NICHT WEG! Werde selbst aktiv und gib Diskriminierung einen Denkzettel!

1. Beim Infopult einen „Denkzettel“ holen
2. In das Buch einlegen und somit für andere Nutzer*innen sichtbar machen
3. Mit kritischer Aufmerksamkeit lesen.

Mehr Infos und Anlaufstellen findest du hier:

[[LINK ZU KONTEXTUALISIERENDEM STATEMENT AUF WEBSEITE](#)]

Abb. 16: Denkzettel: Rückseite (bei allen gleich)