

## Queer sein ist (bibliotheks)politisch

Claudia Frick, Philipp Zeuner, Caleb Buchert,  
Daniela Markus, Norma Fötsch, Yvonne Fischer,  
Emma Wieseler, Sabrina Ramünke, Nik Baumann

**Kurzfassung:** Seit November 2023 gibt es die *Queerbrarians*, ein deutschsprachiges Netzwerk queerer Bibliotheksmenschen. Anhand der beim ersten Treffen zusammengetragenen Themen legt dieser Beitrag neben den Beweggründen für die Entstehung des Netzwerks auch dessen Ideen und Vorstellungen einer queerfreundlicheren Bibliothekswelt dar. *Queerness* ist in Bibliotheken im deutschsprachigen Raum ein noch immer unterrepräsentiertes Thema, egal ob vor oder hinter der Theke, im Bestand oder in den Katalogen. Das muss sich ändern. Die *Queerbrarians* und dieser Beitrag möchten diese Veränderung anstoßen, erläutern, warum sie wichtig und wertvoll ist und für eine queere Perspektive sensibilisieren. Dass dabei (bibliotheks-)politische Überlegungen ins Spiel kommen, ist beinahe unvermeidlich, denn queer sein ist (bibliotheks)politisch.

**Schlagworte:** LGBTQIA+, queer, Safe Space, Diversität, Bestand, Nutzende, Kollegium, Antidiskriminierung, Netzwerk

### Queerness und Bibliotheken

Bibliotheken sind von Menschen und für Menschen und bilden daher zwangsläufig durch ihre Mitarbeitenden, Nutzenden, Angebote und Bestände menschliche Lebensrealitäten sowie menschliche Bedürfnisse und menschliches Wissen in allen Facetten ab. Das schließt auch die Diversitätsdimensionen *Identität* und *Orientierung* ein (Charta der Vielfalt o. J.; Elsheri et al. 2022, Supplement Figure 2; Timmo D. 2022). Im Deutschen wird meist von Geschlechtsidentität gesprochen, im Englischen treffender von *Gender Identity*. Unter Orientierung können nach dem *Split-Attraction Model* romantische und sexuelle Orientierung gefasst werden (Glass 2022). Alle diese Aspekte vereinen wir in diesem Beitrag unter den Begriffen *Queerness* und *queer*. Gemeint sind damit Menschen, die sich als Teil der LGBTQIA+ Community identifizieren, sowie ihre Lebensrealitäten und ihre Bedürfnisse.

Wir wählen *Queerness* und *queer* mit Bedacht und Absicht, nicht nur für diesen Beitrag, sondern auch für die *Queerbrarians*, das Netzwerk queerer Bibliotheksmenschen, um das es in diesem

Beitrag geht. Der Begriff *queer* ist nicht unkontrovers und wurde lange als Beleidigung verwendet, bevor die Community ihn für sich positiv besetzt hat (Diversity Arts Culture o. J.). Er wird heute teilweise sogar eingesetzt, um engere Label zu vermeiden (Log 2022) oder als Synonym für LGBTQIA+ (Wright 2024). Nicht alle Mitglieder der Community verwenden ihn jedoch als Selbstbezeichnung oder nehmen ihn als übergeordnetes Label an. Wieder andere nehmen sich ganz explizit aus der Community heraus, distanzieren sich von ihr und dem Begriff *queer*. Die jüngsten und bekanntesten Beispiele dafür sind Jens Spahn, ehemaliger Bundesminister für Gesundheit und Mitglied der CDU, sowie Alice Weidel, Bundestagsabgeordnete und Mitglied der AfD (Achterberg 2023). Jens Spahn verewigte sich mit den Worten „Ich bin nicht queer, ich bin schwul.“, Alice Weidel mit „Ich bin nicht queer, sondern ich bin mit einer Frau verheiratet, die ich seit zwanzig Jahren kenne.“ Dem möchten wir nicht widersprechen, denn *queer* ist ein politischer Begriff und beinhaltet den Einsatz gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung aller Mitglieder der LGBTQIA+ Community. Dass wir hier und im Netzwerk also *queer* verwenden, ist an sich schon (bibliotheks)politisch.

Einige Lesende wird es zudem irritieren, dass hier von *wir* geschrieben wird. Das ist nicht immer üblich in fachlichen Beiträgen. Wir erkennen jedoch an, dass unsere Identifikation als Teil der LGBTQIA+ Community sowohl einen Einfluss auf die hier präsentierten Perspektiven als auch auf die Sichtbarkeit queerer Stimmen in der Bibliothekswelt hat. Im deutschsprachigen Raum ist *Queerness* in Bibliotheken im Vergleich zu den USA ein noch immer unterrepräsentiertes Thema (Gerlach 2023). Laut dem Loop-Modell besteht eine Wechselwirkung zwischen dem Selbstverständnis von Bibliotheken, der bibliothekswissenschaftlichen Forschung und Praxis und den persönlichen Positionierungen bibliothekarischer Akteur\*innen (Gerlach 2023). Die angesprochene Unterrepräsentation ist daher auch auf die Zurückhaltung bei persönlichen Positionierungen sowie bei Artikulationen der eigenen Betroffenheit durch Agierende in Forschung und Praxis zurückzuführen. Diese Wechselwirkung möchten wir, als Teil der *Queerbrarians*, sowohl mit dem *wir* in diesem Beitrag als auch die *Queerbrarians* mit ihrer Gründung positiv verstärken.<sup>1</sup> Wir orientieren uns dabei an jenen, die vor uns kamen, uns den Weg geebnet haben und deren Offenheit dazu führte, dass andere sich weniger alleine fühlten und mit Fragen zu Namensänderungen, Ratschlägen zum Coming-Out im Kollegium und vielem mehr auf sie zukommen konnten (Walters 2023).

## Queerbrarians

Entstanden ist die Idee zu den *Queerbrarians* in kleiner Runde bei der Planung und Einreichung eines Hands-On-Labs für die BiblioCon 2024 (Zeuner et al. 2024). Die Idee von „Mehr Glitzer? How To LGBTQIA+ Safe Space für Bibliotheken“ war eine offene Diskussion und die Beantwortung der Fragen, wie man selbst eine Safe Person für die LGBTQIA+ Community sein und die eigene Bibliothek zu einem Safe(r) Space machen kann (The Roestone Collective 2014; Minkov 2021). Hierbei wurde ein wenig frustriert festgestellt, dass der Anstoß zur Diskussion und die Gestaltung des Hands-On-Labs mal wieder in den Händen der Community selbst liegen.

Wenn die LGBTQIA+ Community Veränderung will, muss sie diese selber schaffen. Ein Dilemma, denn Overburdening, also die Überlastung von Mitgliedern der Community durch zusätzliche emotionale und tatsächliche Arbeit rund um das Thema *Queerness* (Heinze 2021), ist kei-

<sup>1</sup>Wir schreiben hier zudem als Teil der *Queerbrarians* und nicht für unsere Einrichtungen und Bibliotheken.

ne zu unterschätzende Zusatzbelastung zur ohnehin vorhandenen beruflichen Tätigkeit. Auch beim ersten Treffen der *Queerbrarians* wurde das thematisiert: Die Zusatzbelastung durch die unbeabsichtigt eingenommene oder zugeschriebene Rolle als zentrale Ansprechperson für das Thema, wenn man sich mit *Queerness* auseinandersetzt, sich für Sichtbarkeit und gegen Diskriminierung einsetzt oder sich outet, mischt sich mit dem Bedürfnis, endlich Veränderung zu sehen.

Roberto schrieb 2011 zu seinen Erfahrungen als **trans** Mann in seiner Bibliothek:

„Accept that you will be That Transgender Library Staffer for a while, just because this may be new and unusual at your work, and because people like to gossip. If you become heavily involved in workplace activism, you may ultimately become That Angry Transgender Library Staffer Who Ruins Everything.“ (Roberto 2011, S. 127)

Dass Personen mit einer solchen Rolle und dem Einsatz für die LGBTQIA+ Community auch in 2024 noch immer nicht ausschließlich positiv begegnet und selten dafür gedankt wird, kommt also erschwerend hinzu. Am Ende wurde aus dem scherzhaften „Dann können wir auch gleich ein Netzwerk gründen und uns so wenigstens gegenseitig helfen“ dennoch Realität und die *Queerbrarians* nahmen ihren Anfang.

Das erste Treffen mit rund 60 Personen fand virtuell am 21. November 2023 statt. So viele Menschen waren dem Aufruf über den DACH-Discord-Server, TikTok und bibliothekarische Mailinglisten gefolgt. Bei diesem Treffen wurden die Kommunikationskanäle Discord<sup>2</sup> und E-Mail<sup>3</sup> festgelegt, weitere Treffen geplant und Themen, Wünsche und Anliegen gesammelt. Alles, was queere Bibliotheksmenschen bewegt, im Großen und im Kleinen. Am Ende stand dennoch das Netzwerken im Zentrum: Wer bist du? Wo arbeitest du? Wie geht es dir dort? Was sind deine Pronomen? Ist hier noch jemand **aroace**? Nicht weniger zentral war das Festhalten gewisser Regeln, die sowohl für die virtuellen Treffen<sup>4</sup> als auch für Discord gelten (Tabelle 1).

Auf Discord gibt es Bereiche zum Thema *Queerbrarianship*, also alles rund um *Queerness* und Bibliotheken, aber auch allgemein zu Interessen und zur Weiterentwicklung der *Queerbrarians* selbst. Außerdem werden dort, via E-Mail-Verteiler sowie auf der Webseite (<https://queerbrarians.de/>) die nächsten virtuellen Treffen angekündigt. Die Treffen bestehen derzeit aus einem thematischen Teil am Anfang, wie zu queeren Medientipps oder dem Alltag als queere Person in der eigenen Bibliothek, und einem offenen Teil für das Networking am Ende. Ziel ist es zunächst, uns sowohl professionell, thematisch, aber eben auch kollegial zu vernetzen und zu unterstützen – Community-Building eben.

## Queere Themen

Beim ersten Treffen der *Queerbrarians* wurden auf einer digitalen Pinnwand Themen und Anliegen gesammelt, zu denen Austausch gewünscht wird. Durch Upvotes konnten alle Anwesenden zudem signalisieren, welche Wünsche anderer sie auch interessieren. Im Folgenden haben

<sup>2</sup>Discord (<https://discord.com/>) ist eine Kommunikationsplattform, auf der sich Communities auf eigenen Servern in Sprach-, Video- und Text-Kanälen organisieren und austauschen können.

<sup>3</sup>Wer nicht auf Discord ist, aber dennoch über Treffen informiert werden möchte, schreibt an [librarians@queerbrarians.de](mailto:librarians@queerbrarians.de) und bittet um Aufnahme auf den E-Mail-Verteiler.

<sup>4</sup><https://queerbrarians.de/naechste-termine/>

Bei den <i>Queerbrarians</i> handelt es sich um einen Safe Space der queeren Community. Damit sie auch ein Safe Space bleiben, gibt es ein paar Regeln für den Discord-Server und die Treffen.	
1	Respektvoller und freundlicher Umgang miteinander.
2	Respektiert die Pronomen der anderen (Klick aufs Profilbild zeigt diese, ansonsten nachfragen).
3	Diskriminierung aufgrund von Ethnie, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller oder romantischer Orientierung, Religion, nationaler Herkunft, Alter, Abstammung oder Behinderung wird hier nicht geduldet.
4	Inhalte angemessen halten..
5	Es werden keine Themen, die während des Treffs oder auf Discord besprochen werden, nach außen getragen, außer es wurde davor so abgemacht.
6	Niemand muss sich outen. Wenn du hier bist, wird angenommen, dass du Teil der LGBTQIA+ Community bist und mehr muss keiner wissen.
7	<b>TERFs</b> und allgemein transfeindliche Personen sind hier nicht geduldet.
8	Das A in LGBTQIA+ steht nicht für <b>Ally</b> , sondern für <b>Asexual</b> , <b>Aromantic</b> und <b>Agender</b> . Ihr seid Teil der Community und damit Teil von uns.
9	Kein Spammen und kein Trolling.
10	Keine unpassenden Profile (Nutzendennamen, Avatare, Accounts und Status).
11	Bevor ihr Direktnachrichten schickt, bitte die entsprechende Person kurz fragen, ob das gewünscht ist.

Tabelle 1: Die Regeln der *Queerbrarians* (Stand 20. Februar 2024).

wir die Ergebnisse zusammengetragen und in neun Themenblöcke aufgeteilt, wobei einzelne Wünsche durchaus durch mehrere Themenblöcke fließen können. Wir ergänzen diese zudem mit passender Literatur und weiteren sich daraus ergebenden Aspekten. Dennoch sind die hier aufgegriffenen Themen keine Liste mit Anspruch auf Vollständigkeit, sondern ein Abbild der Anliegen, die für die *Queerbrarians* eine besondere Relevanz haben.

## Queer(freundlich)es Miteinander

Das Thema mit den zweitmeisten Upvotes war das ausgesprochene Ziel, „die Bibliothekswelt queerfreundlicher [zu] machen“ (25 Upvotes). An dieser Stelle sollten alle direkt innehalten, denn das kann nur dann ein Ziel sein, wenn es aktuell noch nicht so ist und diese Erkenntnis müssen alle und insbesondere die nicht-queeren Mitglieder der Bibliothekscommunity verinnerlichen, damit Veränderung möglich wird. Dabei ist mit Bibliothekswelt alles gemeint: Mitarbeitende, Nutzende, Angebote und Bestände.

Bibliotheken können keine Safe(r) Spaces für ihre Nutzenden sein, wenn sie keine Safe(r) Spaces für ihre Mitarbeitenden sind. Das Thema „Queerfeindlicher Arbeitsplatz“ ging einher mit den

konkreten Fragen „Wie gehe ich mit queerfeindlichen Kolleg\*innen um?“ (12 Upvotes) und „[W]as mache ich mit Deadnaming am Arbeitsplatz [...]?“ (7 Upvotes). Deadnaming bezeichnet dabei die Verwendung des Namens, den eine trans oder **nicht-binäre** Person bei der Geburt erhalten hat, dem sogenannten **Deadname**, anstelle des gewählten Namens (Sinclair-Palm & Chokly 2023). Wie sehr gerade Letzteres bewegt und auch dienstliche Beziehungen belasten kann, lässt sich aus den Kommentaren zur Frage ablesen, die nach einem möglichen Umgang mit falschen Anreden in dienstlichen E-Mails und den Grenzen der Freundlichkeit nach mehrfachen Hinweisen fragen. Die Frage danach, wie lange man freundlich bleiben muss, wenn mehrfach gesetzte Grenzen überschritten werden, wie die Verwendung der richtigen Pronomen und Anrede, schlägt tief in die Magengrube aller, die einer oder mehreren marginalisierten Gruppen angehören und nicht selten Tone Policing<sup>5</sup> erleben.

Problematisch ist auch die Tatsache, dass der Deadname rechtlich nicht so einfach geändert werden kann, und somit noch häufig auf offiziellen Dokumenten wie Arbeitsverträgen erscheint, und man gänzlich auf den Respekt und die Empathie des Kollegiums und der Vorgesetzten angewiesen ist. Personen, die keine Pronomen, Neopronomen<sup>6</sup> oder wechselnde Pronomen und Anreden verwenden, sind zusätzlich auf die Bereitschaft des Kollegiums angewiesen, Neues zu lernen und flexibel zu sein. Ihre einzigen anderen Alternativen sind, **Misgendern** hinzunehmen oder ungeouted zu bleiben und sich den Vorstellungen anderer zu fügen. Dies kann eine schmerzhaft Erfahrung sein und betrifft unter anderem, aber nicht ausschließlich, Menschen, die sich als nicht-binär, **agender**, **genderqueer** oder **genderfluid** identifizieren (Thorne et al. 2020; Bradford 2020). Leitfäden zu gendersensibler Sprache, die auch Geschlechtsidentitäten jenseits des binären Schemas inkludieren, sind ein guter Anfang (Berufsverband Information Bibliothek 2020; Keite 2024). Diese auch in die kollegiale Kommunikation zu integrieren und zu leben, ist mancherorts leider noch in weiter Ferne.

Dennoch drehen sich die Gedanken der *Queerbrarians* nicht um Negatives, sondern sie fragen konstruktiv, wie man „Kolleg\*innen sensibilisieren“ kann „[f]ür queere Themen, Probleme, etc.“ (15 Upvotes). Dabei geht es vom Erkennen dieser kleinen Formen von Alltagsdiskriminierung über das Mitdenken von nicht-cis und nicht-hetero Perspektiven bis hin zum aktiven Einsatz für die LGBTQIA+ Community. Ein Beispiel dafür sind „[u]nangenehme Harry-Potter-Diskussionen bzw. Rechtfertigungen, warum ich keine HP-Veranstaltungen machen möchte“ (8 Upvotes). Für all jene, die nicht wissen, warum queere Menschen ein durchaus schwieriges bis gänzlich ablehnendes Verhältnis zu Harry Potter (HP) haben, ist es Zeit, das jetzt durch eine eigene Recherche herauszufinden (Dias Correia 2023). Das selbst zu recherchieren und nicht zu erwarten, es von queeren Personen auf Aufforderung erklärt zu bekommen, ist Teil des Sensibilisierungsprozesses, der erste Schritt **Ally** zu werden, und vermeidet das bereits diskutierte Overburdening. Sensibilisierung bedeutet dabei nicht zwingend, eine solche Veranstaltung dann gar nicht durchzuführen, sich aber der Problematik bewusst zu sein, offen zu thematisieren, nicht nachzuhaken, wenn jemand die Beauftragung damit ablehnt und nicht gerade eine der offen queeren Personen im Team dafür einzuplanen.

<sup>5</sup>Beim „Tone Policing“ wird der (angeblich unangemessene) Tonfall kritisiert, ohne sich mit dem eigentlichen Argument auseinanderzusetzen oder gar die Legitimität des Arguments mit Verweis auf den Tonfall explizit zurückgewiesen, nähere Erläuterungen siehe [https://geekfeminism.fandom.com/wiki/Tone\\_argument](https://geekfeminism.fandom.com/wiki/Tone_argument).

<sup>6</sup>Neopronomen im Deutschen sind etwa „xier“ oder „dey“, siehe <https://www.nonbinary.ch/pronomen-anwendung/>.

Die Bibliothekscommunity muss darüber reden, wie sie ein queerfreundliches Miteinander gestaltet, für Mitarbeitende und Nutzende. Einen „Code of Conduct für Veranstaltungen“ (3 Upvotes) in unseren Bibliotheken zu etablieren, wie es beispielsweise bei Formaten wie Jugend hackt<sup>7</sup> der Fall ist, kann ein Anfang sein. Aber auch auf unseren Konferenzen und Treffen sowie in unseren Bibliotheken allgemein können Codes of Conduct uns allen helfen, Unsicherheiten ab- und Sicherheit im Umgang miteinander aufzubauen. Darüber hinaus sind klare Positionierungen ein Werkzeug für Bibliotheken, um Mitgliedern der LGBTQIA+ Community zu signalisieren, dass man zu den eigenen Worten steht. Es braucht „Positionspapiere, wenn es mal wieder ernst wird“ (9 Upvotes). Dass es ernst werden kann, ist global und auch im deutschsprachigen Raum wieder spürbar (Siggelkow & Reveland 2023). Bibliotheken sollten daher sichtbare und klare Verbündete sein für die Vielfalt von Identitäten und Orientierungen. Gleichmaßen kann hierunter verstanden werden, dass sich die *Queerbrarians*, als Community queerer Bibliotheksmenschen, durch Positionspapiere zu queeren Bibliotheksthemen zu Wort melden wollen. Gemeinsam können wir uns eine Stimme geben.

## Queerness vor Ort

Der Ort, in dem das Miteinander gestaltet wird, ist dabei unweigerlich mit dem Konzept des Safe(r) Spaces verbunden. Neben gendersensibler Sprache und einem queerfreundlichen Miteinander braucht es daher auch Räume, in denen Queerness mitgedacht wird. „Unisextoiletten in Bibliotheken“ (22 Upvotes) bleiben auch nach Jahren noch ein aktuelles, wichtiges und bisher zu selten umgesetztes Thema.<sup>8</sup> So wie wir im kommunikativen Raum einen Safe(r) Space durch gendersensible Sprache schaffen, in dem wir alle Identitäten inkludieren, so können und müssen wir dies auch im physischen Raum tun.

Sichtbarkeit für queere Themen schaffen gerade Öffentliche Bibliotheken durch den Einsatz von **Pride Flags** während des Pride Month oder dauerhaft zum Hervorheben queerer Literatur. Während das durchaus Rainbow-Washing<sup>9</sup> sein kann (Fille 2022), wird dennoch signalisiert, dass queere Menschen willkommen sind. Es kommt bei all dem nicht darauf an, von Anfang an perfekt zu sein, sondern zu zeigen, dass das Thema reflektiert wird und man offen ist für Feedback und Verbesserung.

## Queere IT

Während wir im direkten Gespräch die Möglichkeit haben, unsere Worte und Taten zu korrigieren, wie etwa beim Misgendern einer Person, so ist das bei der Webseite oder in Formularen,

<sup>7</sup>Jugend hackt ist ein nicht-gewinnorientiertes Programm der gemeinnützigen Vereine Open Knowledge Foundation Deutschland e.V. und mediale pfade – Verein für Medienbildung e.V. Mit dem Motto „Mit Code die Welt verbessern“ richtet es sich an Jugendliche zwischen 12 und 18 Jahren. Für den Code of Conduct siehe <https://jugendhackt.org/code-of-conduct/>

<sup>8</sup>Als Positivbeispiel möchten wir hier zumindest die All-Gender-Toilette in den Bibliotheken der Technischen Hochschule Köln und der Hochschule Neu-Ulm anführen. Abgerufen 20. Februar 2024, von <https://www.asta.th-koeln.de/ueber-uns/lgbt/> und <https://www.hnu.de/alle-news/detail/2023/11/9/erste-all-gender-toiletten-an-der-hochschule-neu-ulm>.

<sup>9</sup>„Rainbow-Washing“ bezeichnet Strategien, die mit einer (angeblichen) Unterstützung der LGBTQIA+ Bewegung werben, um dadurch modern, fortschrittlich und tolerant zu wirken, ohne jedoch tatsächlich Maßnahmen umzusetzen. Siehe auch <https://thisisgendered.org/entry/rainbow-washing/>.



wie dem Anmeldebogen für neue Nutzende, nicht möglich (Frick & Honold 2022). Dabei ließen sich Anmeldebögen meist noch einfach ändern, im Gegensatz zu den darunter liegenden IT-Systemen. Ein weiteres relevantes Thema ist daher der Zusammenhang von „Queerness und IT“ (12 Upvotes).

Ein Großteil der Prozesse in Bibliotheken wird mittlerweile digital in vordefinierten Abläufen abgehandelt. Alles beginnt beim Anmeldeformular und der Anmeldung von neuen Nutzenden im System. Beim Austausch über das Thema kristallisierte sich ein einheitliches Bild heraus: An diesen Stellen wird das Geschlecht abgefragt, „weil das System es vorsieht“. Die Diskussion um weitere Gründe führte zu Statistiken, auf deren Basis auch gezielter Literatur angeschafft und aufgestellt werden soll. Dem entgegen steht aber der Wunsch, dass Bibliotheken veraltete Geschlechterrollen nicht reproduzieren, sondern den Lesenden das bieten, was sie lesen möchten, unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität (Leyrer 2014).

Die Abfrage des Geschlechts anzupassen oder wegzulassen und bestehende Formulare und Systeme zu ändern, macht diese queerfreundlicher, denn gerade nicht-binäre und trans Menschen können durch solche Abfragen in unangenehme Situationen gebracht werden. Anpassungen dieser Art erfordern nicht selten größere Absprachen und manchmal einen rechtlichen Anstoß. Doch selbst die inzwischen rechtlich vorgeschriebene Option *divers* wird diese Problematik nicht lösen, denn sie richtet sich lediglich an *inter\** Personen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes o. J.). Auch hier wollen die *Queerbrarians* konstruktiv diskutieren, wie man Veränderungen anstoßen und zumindest in Bibliotheken Lösungen finden kann.

Neben dem Umgang mit den Daten der Nutzenden gibt es aber auch bei den Daten der Mitarbeitenden Diskussionen, wie und ob etablierte Systeme umgestaltet werden können. Der Umgang mit „Vorgaben und [das] Über[winden] von Schwierigkeiten in der Umsetzung von z.B. E-Mail Signaturen und Ähnlichem“ (11 Upvotes) ist dabei ein wichtiger Aspekt. Gemeint ist damit unter anderem die freiwillige Einbindung von Pronomen in die eigene Signatur. Ein Vorgehen, das theoretisch schnell umgesetzt werden kann und dazu führt, dass das aktive Einbringen der eigenen Pronomen normalisiert wird, da es den Fokus von jenen nimmt, die das tun, um zu vermeiden, dass sie misgendet werden (Frick & Honold 2022). Zudem hilft es auch der anderen Seite dabei, die gewünschten Formulierungen zu nutzen. Leider wird nicht selten davon berichtet, dass entsprechende Angaben in der Signatur nicht gern gesehen sind oder gar untersagt werden.

## Queere Erschließung

Auch im klassischen bibliothekarischen Arbeitsfeld der Erschließung muss *Queerness* mit- und weitergedacht werden. Das Thema „Queere Erschließung - Wie verschlagworte ich queere Literatur?“ (17 Upvotes) kam nicht nur beim ersten Treffen der *Queerbrarians* auf, sondern sorgt für regelmäßigen Gesprächsstoff. So sollte bereits diskutiert werden, ob das Schlagwort *LGBTQIA+* ausreicht, wenn es in einem Medium eigentlich konkret um Bisexualität und in einem anderen um Aromantik geht, oder ob es überhaupt angebracht ist Medien als *divers* oder *queer* zu verschlagworten (Brown 2020; Drabinski 2013; Wilk & Vincent 2018). Auch der GND-Schlagwortkatalog weist einige Mängel auf, wenn es um queere Verschlagwortung geht. Begriffe wie *cisgender* werden im Gegensatz zu *transgender* nicht geführt. *Gender* existiert erst seit kurzem (Aleksan-

der 2022). Die Existenz oder Nichtexistenz sowie die Vergabepraxis von Schlagwörtern stehen dabei nicht erst seit kurzem in der Kritik (Sparber 2016).

Wie viel Tiefe und Breite wir in unseren Schlagwörtern und Klassifikationen zulassen, hat eine Wirkung nach außen, aber auch nach innen. Eine kontinuierliche Reflexion unter Berücksichtigung der Perspektiven Betroffener und das kritische Hinterfragen und Verändern bisheriger Praktiken (Hutchinson & Nakatomi 2023) sind dabei ein Schritt in die richtige Richtung. Der Homosaurus (<https://homosaurus.org/>) und das Queer Metadata Collective (<https://queermetadatacollective.org/>) sind zwei Beispiele für entsprechende Initiativen. Daran schließen sich direkt Überlegungen zur „Namensvergabe in der GND“ (8 Upvotes) an. Ob und wenn ja, wie dort der Deadname einer Person verzeichnet werden sollte, braucht eine queere bibliothekarische Perspektive und eine bibliotheksethische Diskussion über die Abwägung der Wünsche der Person, der bibliothekarischen Praxis und den mitunter veralteten und ohne queere Perspektiven verfassten Regelwerken. Auch die in der GND verwendeten binär gegenderten Berufsbezeichnungen, wie Soziologe und Soziologin, sind problematisch, wenn im Personennormsatz eine nicht-binäre oder agender Person beschrieben werden soll (Bargmann 2022).

## Queerer Bestand

Die Bestände von Bibliotheken bilden menschliche Lebensrealitäten sowie menschliche Bedürfnisse und menschliches Wissen in allen Facetten ab. Das tun die verschiedenen Bibliothekstypen jeweils auf ihre ganz eigene Art und Weise und jede Bibliothek für sich noch einmal ganz im Besonderen. Vom strategischen Bestandsmanagement bis hin zu individuellen Anschaffungsentscheidungen einzelner Personen können viele Ebenen Einfluss auf die repräsentierten Inhalte und die jeweilige Breite und Tiefe haben. Vermehrt versuchen auch externe Faktoren darauf Einfluss zu nehmen. Besonders lebhaft kann das seit etwa 2021 in Schulbibliotheken in den USA beobachtet werden, wo die sogenannten Book Bans den Umfang von Zensur drastisch ausweiten (Orsborn 2022). Bisher ist kein Rückgang der Entwicklung zu erkennen, im Gegenteil steigen die Zahlen der gebannten und in Frage gestellten Medien weiter an. PEN America beobachtet und dokumentiert das Geschehen und stellt fest, dass es oft gerade jene Bücher betrifft, die bereits lange um einen Platz im Regal kämpfen mussten: Bücher von BIPOC (Black, Indigenous, and People of Color) oder Mitgliedern der LGBTQIA+ Community sowie Bücher, die ganz unabhängig von den Verfassenden Rassismus, Sexualität, Geschlecht und Geschichte thematisieren.<sup>10</sup> Proteste von Eltern oder Initiativen, Verwaltungsentscheidungen oder politischer Druck führen dazu, dass der Zugang zu diesen Büchern eingeschränkt wird oder sie ganz aus den Schulbibliotheken verschwinden. Dass auch im deutschsprachigen Raum Druck auf bibliothekarische Bestände ausgeübt wird, ist nichts Neues (Laudenbach 2023, Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin 2023). Die *Queerbrarians* möchten daher das „Bannen von queeren Büchern in Amerika - (und Deutschland? Hopefully not...)“ (8 Upvotes) thematisieren und im Auge behalten, auch um die Bibliotheken dort zu unterstützen.

Eine allgemeine Diskussion über „Queere Themen/Charaktere in Filmen, Serien, Bücher[n]“ (2 Upvotes) kann und soll ebenfalls stattfinden. Um eine adäquate Repräsentation aller Geschlechtsidentitäten und Orientierungen zu gewährleisten, ist stellenweise noch immer eine kreative Bestandsentwicklung gefragt. So spielt Selfpublishing gerade für unterrepräsentierte

<sup>10</sup><https://pen.org/issue/book-bans/>



Teile der LGBTQIA+ Community eine nicht zu vernachlässigende Rolle (Kennon 2021). Auch „aktivistische Literatur und Verbände“ (2 Upvotes) in Bibliotheken ist ein Thema, das aufgegriffen werden soll. Die „Fetischisierung von BL/GL (in Manga)“ (6 Upvotes) soll ebenfalls Thema werden. BL steht dabei für *Boys Love* und GL für *Girls Love*. Es wurde weiter ausgeführt: „Die Auswahl von nicht-fetischisierenden Büchern ist manchmal schwer, gerade im Mainstream und auch weil es oft einfach gefühlt am meisten gelesen wird. Ich versuche gerne aufzuklären, warum diese Bücher/dargestellten Beziehungen problematisch sind, finde es aber oft wie ein Kämpfen gegen Windmühlen. Habt ihr auch solche Probleme?“ Die *Queerbrarians* wollen und sollen ein Ort für genau solche Fragen sein, die in den eigenen Bibliotheken oft ungehört verhallen. Kein Wunder also, dass „Kolleg\*innen überzeugen[,] queeren Bestand zu sichten [und zu] erweitern“ (7 Upvotes) auch zum Thema wird.

Bibliotheken können durch ihre Bestände „Queer sein mehr normalisieren“ (12 Upvotes) und damit einen geäußerten Wunsch der *Queerbrarians* realisieren. Dass es sogar schon (wenn auch nicht immer bibliothekarische) Vorbilder für Bibliotheken, Sammlungen und Bestände mit queerm Fokus gibt, möchten wir dabei nicht unter den Tisch fallen lassen. Als Beispiele seien die Queer Bibliothek (<https://queerbib.de/>), die Queerfeministische Bibliothek des Allgemeinen Studierendenausschusses der FU Berlin (<https://astafu.de/bibliothek>) und die Bibliothek des Schwulen Museums in Berlin (<https://www.schwulesmuseum.de/bibliothek/>) genannt.

## Zugang zu queeren Themen

„Oftentimes, when an individual is discovering and exploring their identity, they will search for mirror characters: examples of themselves in media as a way to understand what it means to identify a particular way.“ (Allen 2022, S. 3).

Gerade junge Menschen verbinden daher auch mit dem Lesen die Erfahrung, sich in fiktiven Figuren wiederzufinden und sich mit ihnen zu identifizieren. Sie auf ihren Reisen durch das Leben, schwierige Situationen und die Identitätsfindung zu begleiten, kann ein integraler Bestandteil des Aufwachsens und der eigenen Identitätsfindung sein. Insbesondere für queere Jugendliche zeigen Studien „that LGBTIQ+ identity development processes are their primary motivators to read“ (Wexelbaum 2019, S. 115). Durch eine heute höhere Bandbreite und Dichte an Diversität in allen Medien ist es auch für marginalisierte Gruppen leichter geworden Geschichten zu finden, die sie widerspiegeln, während sie ihre Identität, Beziehungen und die Welt um sich herum verstehen lernen – vorausgesetzt der Zugang zu den Medien wird nicht durch Initiativen wie Book Bans eingeschränkt oder ganz verhindert.

Menschen, die sich der LGBTQIA+ Community zugehörig fühlen, erleben vermehrt Mobbing, sexuelle Gewalt und psychische Probleme (Orsborn 2022). Umso wichtiger ist es, dass Bibliotheken als sichere, öffentliche Räume fungieren und queeren Menschen die Möglichkeit geben, sich geschützt zu informieren, auszutauschen und zu entfalten (Wright 2024). Gerade für Menschen mit eher unterrepräsentierten Identitäten und Orientierungen kann das essentiell sein:

„The validation and affirmation of **asexuality** as an orientation and the equitable recognition of the full spectrum of asexuality are particularly significant for questioning, **ace**, and **acespec** young readers seeking representation and who might not have encountered inclusive and respectful stories about their experiences and identities.“ (Kennon 2021, S. 19; Verlinkungen von den Autor\*innen ergänzt)

Die Stadtbibliothek Hannover hatte anlässlich des Christopher Street Day (CSD) 2022 Infolyer zum Thema **Binding** und **Tucking** ausgelegt (Becker 2023). Die Empörung in den sozialen Medien darüber war groß „und die erste Reflexreaktion war, die Flyer einfach wegzupacken“, so Tom Becker, Leiter der Stadtbibliothek Hannover (Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus 2023, S. 37). Er resümiert stattdessen: „Hier müssen wir resilienter werden – auch bei Themen, die wir so nicht immer direkt in der Breite der Mitarbeiterschaft einordnen können.“ (Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus 2023, S. 37) So geht Normalisierung des Zugangs zu queeren und insbesondere gesundheitsrelevanten queeren Themen. Bibliotheken können hier, gerade durch die Auslage solcher Flyer, einen signifikanten Beitrag zur Gesundheitsbildung und Sicherheit queerer Jugendlicher leisten. Die LGBTQIA+ Community hat, gewachsen aus der traurigen Realität der Notwendigkeit, viel Erfahrung in der eigenständigen Organisation und Bereitstellung von Gesundheitsinformationen und rückt das kollektive Wissen und die Erfahrungen ihrer Mitglieder ins Zentrum (Kitzie et al. 2023). Initiativen Öffentlicher Bibliotheken sollten daher mit der Community zusammenarbeiten, wie es die Stadtbibliothek Hannover getan hat, und bei Gegenwind nicht nachgeben.

Hitzige Diskussionen und Demonstrationen löste auch die Veranstaltung „Wir lesen euch die Welt, wie sie euch gefällt“ der Münchner Stadtbibliothek im Juni 2023 aus (Heudorfer 2023). Dabei handelte es sich um eine Lesung, bei der eine **Dragqueen** und ein **Dragking** aus Kinderbüchern vorlasen und Aufklärungsarbeit leisteten. In den Geschichten ging es um das Überwinden von Geschlechterschubladen (Miebach 2023) und das Entdecken der eigenen freien Entfaltung (Heizereder 2023). Diese Lesung war nicht die erste dieser Art in dieser Bibliothek, jedoch die erste mit wahlkampfbedingten und medienwirksamen Gegenstimmen aus allen Richtungen. So sprach die CSU von „woker Frühsexualisierung“ (Miebach 2023) und in der Fachzeitschrift des Berufsverbands Information Bibliothek (BuB) wurde per Zuschrift in der Kategorie *Leserbrief* kommentiert, dass „Bibliotheken ihre Programme nicht mit gesellschaftlichen Botschaften überfrachten“ sollten (Werner 2024, S. 21). Ackermann, der Direktor der Münchner Stadtbibliothek, betonte das Gegenteil: „Wir brauchen Vorbilder, die zeigen, es ist okay anders zu sein“ (Miebach 2023).

Um nicht den Eindruck zu erwecken, dass der Zugang zu queeren Themen nur für Öffentliche Bibliotheken relevant ist, möchten wir betonen, dass eine starke wissenschaftliche Bibliothek mit umfangreichen und diversen Sammlungen, unterstützenden und hilfsbereiten Mitarbeitenden und relevanten Angeboten in Kooperation und im Austausch mit queeren Netzwerken auf dem Campus sehr dazu beitragen kann, den Campus für Studierende aus der LGBTQIA+ Community integrativer zu gestalten (Clarke 2011, Wright 2024). Zudem brauchen auch angehende und bereits im Berufsleben stehende Bibliotheksmenschen Zugang zu queeren Themen. Wie oft diese in Berufs- und Hochschulen aufkommen und behandelt werden, kann man bisher nur spekulieren. Die Wahl queerer Themen für Abschlussarbeiten und deren Veröffentlichung kann ein Hinweis sein und signalisiert nach außen zumindest die Offenheit in der Hochschullehre. Das gleiche gilt für studentische Projekte (Berends et al. 2023, 2024). Wir dürfen nicht unterschätzen, wie wichtig die Sichtbarkeit von *Queerness* in unserem Berufsfeld für Interessierte an Ausbildung und Studium sein kann. Wo wir *Queerness* nicht sehen, können wir uns nicht sicher sein, dass unsere *Queerness* willkommen ist. Aber auch als ganz reguläres Thema in Ausbildung und Studium kann und sollte *Queerness* vorkommen. Mögliche Ansätze beschrieb Mehra bereits 2011. Neben formaler Repräsentation, wie durch Arbeitsgruppen und Netzwerke, können offizielle Ansprechpersonen und Workshops zur Sensibilisierung nicht nur Signale sein, sondern unsere Kollegien sensibler oder gar bunter machen (Mehra 2011, Table 1).

## Out in Beruf, Ausbildung und Studium

Beim ersten Treffen der *Queerbrarians* wurde an einer Stelle im lockeren Gespräch gefragt, wer am Arbeitsplatz geoutet ist. Das Ergebnis war sehr gemischt. An dieser Stelle wird gerne argumentiert, dass auch cis und hetero Personen nicht im Beruf out sind oder ihre Identität und Orientierung dort nicht vor sich hertragen. Wir leben jedoch in einer cis-, **allo**- und heteronormativen Welt und vielen ist offenbar nicht bewusst, dass der Kollege, der vom Wochenende mit seiner Frau und den Kindern erzählt, nicht zwingend cis und hetero sein muss, sich aber der Kollege, der vom Wochenende mit seinem Mann und den Kindern erzählt, automatisch als zumindest nicht hetero outet, obwohl er nichts anderes tut als der Kollege zuvor: von seinem Wochenende mit der Familie erzählen. Eine nicht-binäre Person, die sich am Arbeitsplatz nicht outen will, wird zwangsläufig misgendet, weil der vorherrschende deutsche Sprachgebrauch noch immer binäre Formen präferiert, Menschen also vornehmlich männliche oder weibliche Pronomen und Anreden nutzen und diese basierend auf ihrer Wahrnehmung der Person auswählen. Falls die Person zudem einen gewählten Namen hat, den sie jedoch nicht nennt, um sich nicht zu outen, kommt es zum Deadnaming. Auch das Gegenteil kann der Fall sein: Wenn eine nicht-binäre oder trans Person einen Namen gewählt hat, der nach Ansicht anderer nicht zu dem von ihnen wahrgenommenen Geschlecht passt, ist diese Person oft gezwungen, sich zu outen, ihre Namenswahl zu rechtfertigen oder mitunter unangenehme Diskussionen zu diesem Thema zu führen. Das ist vor allem dann der Fall, wenn der Deadname noch in offiziellen Schreiben, der eigenen E-Mail-Adresse oder an anderen Stellen auftaucht, da dieser rechtlich noch überall mit angegeben werden muss und Verwaltung und IT keine Anpassung ohne rechtliche Änderung vornehmen müssen.

„Out im Beruf, ja[,] nein? Wie? Umgang mit Unverständnis und Vorurteilen“ (14 Upvotes) ist daher ein zentraler Aspekt für das Wohlbefinden und die Unbefangenheit queerer Personen am Arbeitsplatz (Riggle et al. 2017). Laut einer Studie aus dem Jahr 2020 gehen in Deutschland 31 % der Befragten nicht offen mit ihrer *Queerness* im Kollegium um (Vries et al. 2020). An dieser Stelle muss anerkannt werden, dass es dabei signifikante Unterschiede innerhalb der LGBTQIA+ Community gibt. Laut einer Studie der britischen Regierung aus dem Jahr 2018 sind 29 % der befragten cis Personen und 38 % der befragten trans Personen bei niemandem auf der Arbeit geoutet (Government Equalities Office 2018, S. 139 und S. 142). Diese Zahlen variieren stark mit der sexuellen Orientierung. Während nur 18 % der sich als schwul oder lesbisch identifizierenden cis Personen bei niemandem auf der Arbeit geoutet sind, sind es 77 % der sich als asexuell identifizierenden cis Personen. Bei trans Personen liegen diese Zahlen bei 27 % für sich als schwul oder lesbisch identifizierende trans Personen und 57 % für sich als asexuell identifizierende trans Personen. Mit Blick auf Schule, Ausbildung und Studium zeigt sich, dass sowohl 10 % der befragten cis als auch der befragten trans Personen nicht bei ihren Mitschüler\*innen oder Mitstudierenden geoutet sind (Government Equalities Office 2018, S.111 und S. 113). Die Unterschiede in Abhängigkeit von der sexuellen Orientierung sind in diesen Personenkreisen deutlich geringer, aber noch immer gegeben. Für Deutschland gibt es bisher keine Studien mit einer solchen Detailtiefe.

Wer außerhalb von Beruf, Ausbildung oder Studium geoutet ist, innerhalb aber nicht, findet sich in einem konstanten Spannungsfeld und in Habachtstellung wieder: „I was female-identified at work, and some flavor of transgender almost everywhere else; as I’ve never really been able to completely separate my personal and professional lives, this was incredibly difficult to do.“ (Roberto 2011, S. 124) Das kostet Kraft und belastet die mentale Gesundheit.

Dem Wunsch nach und der Notwendigkeit von mehr Sichtbarkeit und Repräsentation muss mit strukturellen und gemeinschaftlichen Veränderungen begegnet werden. Diese Aufgabe darf nicht auf die Mitglieder der LGBTQIA+ Community abgewälzt und erst recht nicht als ihre Individualverantwortung definiert werden. Noch immer hat Offenheit über die eigene *Queerness* auch negative Konsequenzen. „One student was told by a senior lecturer that talking about their asexuality in their work would limit their career.“ (Benoit & de Santos 2023, S. 13). Es ist genauso inakzeptabel, dass Menschen sich nicht outen können, weil sie Repressionen befürchten, wie es inakzeptabel ist, von Menschen zu erwarten, dass sie sich outen, um *Queerness* sichtbarer zu machen und zu normalisieren. Wir sprechen hier von sehr persönlichen und individuellen Entscheidungen sowie persönlicher Sicherheit und Sichtbarkeit, und alle Optionen sind legitim und zu unterstützen.<sup>11</sup> Das bedeutet auch, dass niemand eine andere Person outet.

Bibliotheken müssen eine Atmosphäre schaffen, in der sich alle Mitglieder der LGBTQIA+ Community sicher genug fühlen, um frei zu entscheiden, ob sie sich outen oder nicht. Mitarbeitende sollen sich frei fühlen, ihre ganze Persönlichkeit zum Arbeitsplatz mitzubringen (Wright 2024). In einer idealen Welt, wenn wir hier einmal träumen dürfen, würde niemand etwas über die Identität und Orientierung einer anderen Person annehmen und niemand beziehungsweise alle müssten sich outen. Soweit ist unsere cis- und heteronormative Welt jedoch noch nicht. Die *Queerbrarians* wollen daher auch „Queer sein mehr normalisieren“ (12 Upvotes) indem sie zusammenstehen und so als Gruppe und nicht notwendigerweise als Einzelpersonen sichtbar sind.

## Queere Personalentwicklung

Für diejenigen, die auf der Arbeit geoutet sind, wird das Thema *Queerness* im Arbeitsleben schnell zur Herzenssache. Das führt in vielen Fällen dazu, dass queere Themen und Weiterentwicklungsprozesse an diesen Personen hängen bleiben und es schnell zum Overburdening kommt. Damit das nicht so bleibt und die notwendigen Bemühungen auf viele Schultern verteilt werden können, muss es mehr Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufklärungsarbeit zu Diversität geben, unter die neben vielen anderen Themen auch das Thema *Queerness* fällt. Der Rebedarf zu „Kolleg\*innen sensibilisieren – Für queere Themen, Probleme, etc.“ (15 Upvotes) spiegelt diesen Wunsch wider. Dem gegenüber steht das Problem, dass viele Mitarbeitende keinen Bedarf sehen, sich in diesem Bereich fortzubilden (Mefebue 2016). Dahinter steckt vielleicht keine böse Absicht. „[Der] Arbeitsplatz [ist] überhaupt nicht queerfeindlich, aber weiter mega heteronormativ“ (19 Upvotes). Unwissenheit auf Seiten der nicht-queeren, teilweise auch der queeren, Mitarbeitenden führt aber dazu, dass offene Handlungsfelder nicht gesehen und daher nicht angesprochen werden. An dieser Stelle können weiterbildende Maßnahmen sowie eine Steigerung der Attraktivität von Bibliotheken als Arbeitsplatz für queere Menschen ansetzen.

Neben der persönlichen Weiterbildung von Mitarbeitenden muss aber auch auf den institutionellen Ebenen Veränderung passieren, damit sich die Situation langfristig ändern kann:

„We must put our money where our mouths are. We must have leadership that is willing to engage in brave, difficult conversations that interrogate the hiring practices of their organizations, as well as how to retain talented people from underrepresented backgrounds“ (Stringer-Stanback & Jackson 2023, S. 463).

<sup>11</sup> Aus diesem Grund haben wir beschlossen, gesammelt auf die Angabe unserer Pronomen zu verzichten, um die Privatsphäre der einzelnen Beteiligten zu schützen.

Eine Person berichtete, dass die eigene Bibliothek gerade daran arbeitet, einen „Gleichstellungsplan“ (6 Upvotes) aufzustellen. Auf dem Discord-Server wurden Vorschläge und Ideen zu queeren Maßnahmen gesammelt, die in diesen Plan mit aufgenommen werden könnten. Solche Initiativen sind ein Grundstein von vielen für die zukunftsorientierte Weiterentwicklung von Bibliotheken und ihren Mitarbeitenden, bei denen alle mitgedacht und mitgenommen werden.

## Queeres Netzwerk

„In my working life as a library technician [...], being trans has led to hilarious and awkward conversations with colleagues, moments of genuine connection, and exciting professional development. I've also felt the impact and toll when transgender issues enter workplace discussions. My experience of being a trans library technician has been positive overall, but there is always fear.“ (Nault 2023, S. 46)

Im queeren Netzwerk möchten *Queerbrarians* Positives und Negatives miteinander teilen, sich unterstützen und nicht alleine lassen. Gleichzeitig entstehen so Verbindungen und Synergien, die Neues schaffen können, wie dieser Beitrag. Daher wundert es nicht, dass „Neue Leute kennenlernen“ (28 Upvotes) die meisten Upvotes hatte. Aber auch andere Netzwerkaktivitäten kamen auf, wie gegenseitige „Buchtipps, queere Romane, gute Bilderbücher, gendersensible Aufklärungsbücher etc.“ (11 Upvotes), das „Sammeln aller wissenschaftlichen Arbeiten aus dem Netzwerk [...] zum Thema - z. B. Artikel, Bachelor-Arbeiten, Abschlussarbeiten...“ (6 Upvotes) als offene Zotero-Gruppe und eine Auseinandersetzung mit Unterschieden in der Community selbst, wie dem „Age Gap untersch[iedlicher] LGBTQIA/**FLINTA**-Generationen“ (7 Upvotes). Das alles waren Ideen, die beim ersten Treffen aufkamen und durch das Netzwerk gerade angegangen werden. Bei all dem schwingt mit, dass Veränderungen am besten im Team erreicht werden können und die *Queerbrarians* dafür einen möglichen Rahmen bieten.

## Queere Zukunft

Die Repräsentation von *Queerness* ist in Bibliotheken im deutschsprachigen Raum, egal ob vor oder hinter der Theke, in den Beständen oder Katalogen, noch immer nicht ausreichend, um queere Menschen zu unterstützen und ihnen genug Sicherheit zu geben, sich frei zu bewegen und zu entfalten. Basierend auf den zusammengetragenen Erfahrungen und Wünschen aus dem Kreis der *Queerbrarians* und der angeführten Literatur, identifizieren wir die noch nicht ausreichende Sensibilität für diese Themen und queere Lebensrealitäten in der Bibliothekscommunity als eine der Hauptursachen. Wir erkennen an, dass es für einige noch immer ungewohnt ist nicht-cis und nicht-hetero Perspektiven mitzudenken, gleichzeitig denken queere Menschen jedoch cis und hetero Perspektiven immer mit und können nicht alleine dafür verantwortlich sein, dass auch queere Lebensrealitäten in der Bibliotheksarbeit abgebildet und unterstützt werden. Das ist ein Gemeinschaftsauftrag, der nicht am Mangel an Bereitschaft bei nicht-queeren Mitarbeitenden und Vorgesetzten scheitern darf.

Argumentationen, die das Thema als Randthema darstellen, verkennen den bibliothekarischen Auftrag und die Tatsache, dass Inklusion immer wichtig ist, selbst wenn sie nur eine einzige Person betrifft. Wenn Bibliotheken sich allen Lebensrealitäten öffnen wollen, gehören auch queere



dazu, egal ob vor oder hinter der Theke. *Queerness* darf nicht aus dem Diskurs verdrängt werden, weder aufgrund fehlender Sensibilisierung noch von rechten gesellschaftlichen Strömungen. Queere Menschen sind Teil unserer Nutzenden und Teil der Bibliothekscommunity und kein Bibliotheksmensch sollte mehr feststellen müssen „how deeply alienating and dehumanizing it is to always be thinking about how to better serve a community when it's politically toxic to even acknowledge that you and people like you are part of that community.“ (Baker 2023, S. 158) Deshalb würden wir an dieser Stelle eigentlich gerne darauf verzichten mit Statistiken zu argumentieren, aber da einige Menschen sie benötigen, verweisen wir darauf, dass sich laut Ipsos-Umfrage zum LGBT+ Pride 2023 in der Schweiz 13 % und in Deutschland 11 % der befragten Bevölkerung als Teil der LGBTQIA+ Community identifizieren (Ipsos 2023). Dass Bibliotheken also zur Normalisierung queerer Lebensrealitäten beitragen sollten, kann nicht wegargumentiert werden.

Die *Queerbrarians* möchten aktiv daran mitarbeiten auszuformulieren, wie queerfreundliche Bibliotheken für Mitarbeitende und Nutzende aussehen können und wie das bibliothekspolitisch umsetzbar ist, Fortbildungen und Vorträge gestalten und offene Treffen für alle Bibliotheksmenschen, also auch nicht-queere, anbieten. Gleichzeitig erkennen wir unseren eigenen Bias als derzeit vorwiegend weißes Netzwerk an. Eine Überrepräsentation, der sich die gesamte Bibliothekscommunity ebenfalls bewusst werden muss, um sie zu beseitigen. Intersektionale Perspektiven brauchen mehr Raum und Sichtbarkeit. Wir brauchen mehr Verständnis füreinander. Wir brauchen mehr Wissen über queere Themen. Wir brauchen mehr Wissen über romantische und sexuelle Orientierungen. „Wir brauchen mehr Wissen über geschlechtliche Vielfalt, mehr Informationsmöglichkeiten und eine ehrliche Auseinandersetzung.“ (Lieb 2023, S. 88)

## Referenzen

Achterberg, B. (2023, 15.November). Jens Spahn distanziert sich vom Queer-Begriff: Bin nicht queer, ich bin schwul. *Neue Zürcher Zeitung*. Abgerufen 20. Februar 2024, von <https://www.nzz.ch/international/jens-spahn-distanziert-sich-vom-queer-begriff-bin-nicht-queer-ich-bin-schwul-ld.1765767>

Aleksander, K. (2022). Antrag zur Aufnahme des Sachbegriffs „Gender“ in die Gemeinsame Normdatei (GND) der Deutschen Nationalbibliothek (DNB). *027.7 Zeitschrift Für Bibliothekskultur / Journal for Library Culture*, 9(4). <https://doi.org/10.21428/1bfadeb6.c232c54d>

Allen, M. (2022). „In a Romantic Way, Not Just a Friend Way!‘: Exploring the Developmental Implications of Positive Depictions of Bisexuality in Alice Oseman’s Heartstopper. *Journal of Bisexuality*, 23(2), 197–228. <https://doi.org/10.1080/15299716.2022.2153191>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (o. J.). *Frau – Mann - Divers: Die „Dritte Option“ und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Abgerufen 20. Februar 2024, von [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/dritte-option/Dritte\\_Option.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/dritte-option/Dritte_Option.html)

Baker, A. E. (2023). Holding onto Dreams. In K. K. Adolpho, S. G. Krueger, & K. McCracken (Hrsg.), *Trans and gender diverse voices in libraries* (S. 157–167). Library Juice Press.



Bargmann, M., Blumesberger, S., Gruber, A., Luef, E., & Steltzer, R. (2022). Sacherschließung geschlechtergerecht?! Rückblick auf den Online-Workshop am 11. Mai 2022 und Aufruf zu gemeinsamen Aktivitäten. *Mitteilungen der Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare*, 75(2), Article 2. <https://doi.org/10.31263/voebm.v75i2.7582>

Becker, T. (2023, 13. Juli). »Der Sinn von Politik ist Freiheit«. *BuB - Forum Bibliothek und Information*. Abgerufen 20. Februar 2024, von <https://www.b-u-b.de/detail/der-sinn-von-politik-ist-freiheit>

Benoit, Y., & de Santos, R. (2023). *Ace in the UK Report*. Stonewall. Abgerufen 20. Februar 2024, von [https://www.stonewall.org.uk/system/files/ace\\_in\\_the\\_uk\\_report\\_2023.pdf](https://www.stonewall.org.uk/system/files/ace_in_the_uk_report_2023.pdf)

Berends, A., Fabian, L. S., Fels, R., Lächelt, A.-L., Nguyen Thu, M., Reinhard, J., Schliemann, T., Schmidt, L., Steinike-Kuhn, J., Storch, J., & Waldorf, M. (2023). *Diversität in Bibliotheken - Wie gut sind Bibliotheken aufgestellt?* <https://doi.org/10.25968/OPUS-2933>

Berends, A., Fabian, L. S., Fels, R., Lächelt, A.-L., Nguyen Thu, M., Reinhard, J., Schliemann, T., Schmidt, L., Steinike-Kuhn, J., Storch, J., & Waldorf, M. (2024, 17. Januar). *Diversität in Bibliotheken – Wie gut sind Bibliotheken aufgestellt?* *BuB - Forum Bibliothek und Information*. Abgerufen 20. Februar 2024, von <https://www.b-u-b.de/detail/diversitaet-in-bibliotheken-wie-gut-sind-bibliotheken-aufgestellt>

Berufsverband Information Bibliothek (2020). *Leitfaden für gendersensible Sprache und diskriminierungsfreie Kommunikation*. Abgerufen 20. Februar 2024, von [https://www.bib-info.de/fileadmin/public/Dokumente\\_und\\_Bilder/BIB-Standpunkte/LeitfadenSpracheBild\\_20201107.pdf](https://www.bib-info.de/fileadmin/public/Dokumente_und_Bilder/BIB-Standpunkte/LeitfadenSpracheBild_20201107.pdf)

Bradford, N. J., Rider, G. N., Catalpa, J. M., Morrow, Q. J., Berg, D. R., Spencer, K. G., & McGuire, J. K. (2020). Creating gender: A thematic analysis of genderqueer narratives. In Joz, M., Nieder, T., & Bouman, W. (Hrsg.), *Non-binary and Genderqueer Genders* (S. 37–50). Routledge.

Brown, A. (2020, 26. August). How Labeling Books as „Diverse“ Reinforces White Supremacy. Lee & Low Blog. The Open Book Blog. <https://blog.leeandlow.com/2020/08/26/how-labeling-books-as-diverse-reinforces-white-supremacy/>

Charta der Vielfalt (o. J.). *Vielfaltsdimensionen - Die sieben Dimensionen von Vielfalt*. Abgerufen 20. Februar 2024, von <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-organisationen/vielfaltsdimensionen/>

Clarke, K. L. (2011). LGBTIQ Users and Collections in Academic Libraries. In E. Greenblatt (Hrsg.), *Serving LGBTIQ library and archives users: Essays on outreach, service, collections and access* (S. 81–93). McFarland & Company, Inc., Publishers.

Drabinski, E. (2013). Queering the Catalog: Queer Theory and the Politics of Correction. *The Library Quarterly*, 83(2), 94–111. <https://doi.org/10.1086/669547>

Dias Correia, J. (2023). Asking the Bigger Questions: The Problem with LGBT+ Allyship in Libraries. In K. K. Adolpho, S. G. Krueger, & K. McCracken (Hrsg.), *Trans and gender diverse voices in libraries* (S. 449–453). Library Juice Press.

Diversity Arts Culture (o. J.). Queer. In *Diversity Arts Culture*. Abgerufen 3. Januar 2024, von <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/queer>

Elsherif, M. M., Middleton, S. L., Phan, J. M., Azevedo, F., Iley, B. J., Grose-Hodge, M., Tyler, S. L., Kapp, S. K., Gourdon-Kanhukamwe, A., Grafton-Clarke, D., Yeung, S. K., Shaw, J. J., Hartmann, H., & Dokovova, M. (2022). Bridging Neurodiversity and Open Scholarship: How Shared Values Can Guide Best Practices for Research Integrity, Social Justice, and Principled Education. *MetaArXiv*. <https://doi.org/10.31222/osf.io/k7a9p>

Fille, R. (2022). *Rainbowwashing: Does it Impact Purchase Intention?* [Honors Thesis, Bryant University]. [https://digitalcommons.bryant.edu/honors\\_marketing/46](https://digitalcommons.bryant.edu/honors_marketing/46)

Frick, C., & Honold, C. (2022). Gendersensible Sprache im Kontakt mit Bibliotheksnutzenden. 027.7 *Zeitschrift Für Bibliothekskultur / Journal for Library Culture*, 9(4). <https://doi.org/10.21428/1bfadeb6.58e38319>

Gerlach, S. (2023). *How queer is the library (not)? - Die bibliothekswissenschaftliche Rezeption von LGBTIQ\*: ein Vergleich zwischen Deutschland und den USA*. [Masterarbeit, Technische Hochschule Köln]. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:79pbc-opus-20933>

Glass, V. Q. (2022). Queering Relationships: Exploring Phenomena of Asexual Identified Persons in Relationships. *Contemporary Family Therapy*, 44(4), 344–359. <https://doi.org/10.1007/s10591-022-09650-9>

Government Equalities Office (2018). *National LGBT Survey: Research Report*. Government Equalities Office. <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5b3b2d1eed915d33e245fbe3/LGBT-survey-research-report.pdf>

Heinze, J. L. (2021, 24. Januar). Fact Sheet on Injustice in the LGBTQ community. National Sexual Violence Resource Center. <https://www.nsvrc.org/blogs/fact-sheet-injustice-lgbtq-community>

Heizereder, S. (2023). Der Twitter-Mob wütet. *BuB - Forum Bibliothek und Information*, 75(6), 257.

Heudorfer, K., Steinbauer, M. M., Schröter, A. M., & Brack, G. (2023, 13 Juni). *Drag-Lesung für Kinder: 500 Menschen für ein buntes München*. BR24. Abgerufen 20. Februar 2024, von <https://www.br.de/nachrichten/bayern/drag-lesung-fuer-kinder-500-menschen-fuer-ein-buntes-muenchen,Th3oG7z>

Hutchinson, J., & Nakatomi, J. (2023). Improving Subject Description of an LGBTQ+ Collection. *Cataloging & Classification Quarterly*, 61(3–4), 380–394. <https://doi.org/10.1080/01639374.2023.2229828>

Ipsos. (2023, 1. Juni). *LGBT+ Pride 2023*. Abgerufen 20. Februar 2024, von <https://www.ipsos.com/en/pride-month-2023-9-of-adults-identify-as-lgbt>

Keite, U. (2024). Gendersensible und diskriminierungsfreie Sprache. In Berufsverband Information Bibliothek / Kommission für One-Person Libraries, *OPL-Checklisten*, Checkliste 47. Abgerufen 20. Februar 2024, von [https://www.bib-info.de/fileadmin/public/Dokumente\\_und\\_Bilder/Komm\\_OPL/Checklisten/check47.pdf](https://www.bib-info.de/fileadmin/public/Dokumente_und_Bilder/Komm_OPL/Checklisten/check47.pdf)

Kennon, P. (2021). Asexuality and the Potential of Young Adult Literature for Disrupting Altonormativity. *The International Journal of Young Adult Literature*, 2(1), 1–24. <https://doi.org/10.24877/IJYAL.41>

Kitzie, V., Vera, A.N., Lookingbill, V. and Wagner, T.L. (2024), „What is a wave but 1000 drops working together?": The role of public libraries in addressing LGBTQIA+ health information disparities, *Journal of Documentation*, 80(2), 533–551. <https://doi.org/10.1108/JD-06-2023-0122>

Laudenbach, P. (2023, 30. August). Rechte Angriffe auf Bibliotheken: Bücher mit Messern zerschneiden - Kulturkampf. *Süddeutsche Zeitung*. Abgerufen 20. Februar 2024, von <https://www.sueddeutsche.de/kultur/bibliotheken-rechte-angriffe-antisemitismus-buecher-zerschneiden-1.6177557>

Leyrer, K. (2014). Das Geschlecht spukt in der Stadtbibliothek: Ein Aufruf für genderneutrale Bibliotheksangebote, *LIBREAS Library Ideas*, 25, 76–79. <https://doi.org/10.25595/401>

Lieb, S. (2023). *Alle(s) Gender: Wie kommt das Geschlecht in den Kopf?* (1. Auflage). Querverlag.

Log, A. (2022, 15. November). Answering questions on the label „queer“. *The Clock*. <https://www.plymouth.edu/theclock/answering-questions-on-the-label-queer/>

Mefebue, A. B. (2016). Umgang mit sozialer Diversität in der Bibliotheksarbeit – eine empirische Untersuchung. In K. Futterlieb & J. Probstmeyer (Hrsg.), *Diversity Management und interkulturelle Arbeit in Bibliotheken* (S. 43–74). De Gruyter. <https://doi.org/10.1515/9783110338980-005>

Mehra, B. (2011). Integrating LGBTIQ Representation Across the Library and Information Science Curriculum: A Strategic Framework for Student-Centered Interventions. In E. Greenblatt (Hrsg.), *Serving LGBTIQ library and archives users: Essays on outreach, service, collections and access* (S. 298–309). McFarland & Company, Inc., Publishers.

Miebach, E. (2023, 13. Juni). Eine Kinderbuchlesung im Wahlkampfstrudel. *ZDFheute*. Abgerufen 20. Februar 2024, von <https://www.zdf.de/nachrichten/panorama/muenchen-dragqueen-lesung-diskussion-demo-100.html>

Minkov, M. (2021). Eine Pause von der Welt. *Zeitgeister: Das Kulturmagazin des Goethe-Instituts*. Abgerufen 20. Februar 2024, von <https://www.goethe.de/prj/zei/de/art/22554555.html>

Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin. (2023). *Alles nur leere Worte? - Zum Umgang mit dem Kulturkampf von rechts in Bibliotheken*. Abgerufen 20. Februar 2024, von [https://www.mbr-duesseldorf.de/fileadmin/content/medien/230715\\_MBR\\_Broschuere\\_Bibliotheken\\_online.pdf](https://www.mbr-duesseldorf.de/fileadmin/content/medien/230715_MBR_Broschuere_Bibliotheken_online.pdf)

Nault, C. (2023). On Fear, Professionalism, and Being That Trans Guy Library Technician. In K. K. Adolpho, S. G. Krueger, & K. McCracken (Hrsg.), *Trans and gender diverse voices in libraries* (S. 45–51). Library Juice Press.

Orsborn, C. E. (2022). *A Golden Age of Censorship: LGBTQ Young Adult Literature in High School Libraries* [Electronic thesis or dissertation, Ohio Dominican University]. OhioLINK Electronic Theses and Dissertations Center. [http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc\\_num=oduhonors1669994581915957](http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=oduhonors1669994581915957)

Riggle, E. D. B., Rostosky, S. S., Black, W. W., & Rosenkrantz, D. E. (2017). Outness, concealment, and authenticity: Associations with LGB individuals' psychological distress and well-being. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 4(1), 54–62. <https://doi.org/10.1037/sgd0000202>

Roberto, K. R. (2011). Passing Tips and Pronoun Police: A Guide to Transitioning at Your Local Library. In T. M. Nectoux (Hrsg.), *Out behind the desk: Workplace issues for LGBTQ librarians* (S. 121–127). Library Juice Press.

Siggelkow, C., & Reveland, P. (2023, 17. Juli). *Queerfeindlichkeit: Verstärkte Mobilisierung gegen queere Menschen*. Tagesschau. Abgerufen 20. Februar 2024, von <https://www.tagesschau.de/faktenfinder/kontext/queerfeindlichkeit-desinformation-100.html>

Sinclair-Palm, J., & Chokly, K. (2023). ‚It’s a giant faux pas’: Exploring young trans people’s beliefs about deadnaming and the term deadname. *Journal of LGBT Youth*, 20(2), 370–389. <https://doi.org/10.1080/19361653.2022.2076182>

Sparber, S. (2016). What’s the frequency, Kenneth? – Eine (queer)feministische Kritik an Sexismen und Rassismen im Schlagwortkatalog. *Mitteilungen der Vereinigung Österreichischer Bibliothekarinnen und Bibliothekare*, 69(2), 236–243. <https://doi.org/10.31263/voebm.v69i2.1629>

Stringer-Stanback, K., & Jackson, L. (2023). Remixing LIS Leadership: Considering Gender-Variant BIPOC - Are we there yet? In K. K. Adolpho, S. G. Krueger, & K. McCracken (Hrsg.), *Trans and gender diverse voices in libraries* (S. 455–465). Library Juice Press.

The Roestone Collective (2014). Safe Space: Towards a Reconceptualization. *Antipode*, 46(5), 1346–1365. <https://doi.org/10.1111/anti.12089>

Thorne, N., Yip, A. K.-T., Bouman, W. P., Marshall, E., & Arcelus, J. (2020). The terminology of identities between, outside and beyond the gender binary – A systematic review. In J. Motmans, T. O. Nieder, & W. P. Bouman (Hrsg.), *Non-binary and Genderqueer Genders* (S. 20–36). Routledge.

Timmo D. (2022). *Wheel of Privilege and Power*. Center for Teaching, Learning & Mentoring. <https://kb.wisc.edu/instructional-resources/page.php?id=119380>

Vries, L. D., Fischer, M., Kasprowski, D., Kroh, M., Kühne, S., Richter, D., & Zindel, Z. (2020). LGBTQI\*-Menschen am Arbeitsmarkt: Hoch gebildet und oftmals diskriminiert. *DIW Wochenbericht*, 36, 620–627. [https://doi.org/10.18723/DIW\\_WB:2020-36-1](https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2020-36-1)

Walters, J. (2023). Standing Out. In K. K. Adolpho, S. G. Krueger, & K. McCracken (Hrsg.), *Trans and gender diverse voices in libraries* (S. 175–180). Library Juice Press.

Werner, K. U. (2024). Gut gemeint ist nicht immer gut. *BuB - Forum Bibliothek und Information*, 76(1), 21.

Wexelbaum, R. (2019). The Reading Habits and Preferences of LGBTIQ+ Youth. *The International Journal of Information, Diversity, & Inclusion (IJIDI)*, 3(1), 112–129. [<https://doi.org/10.33137/ijidi.v3i1.32270>]

Wilk, A., & Vincent, J. (2018, 3. April). Respecting anonymity through collection development. *Open Shelf*. Abgerufen 20. Februar 2024, von <https://open-shelf.ca/180403-respecting-anonymity-through-collection-development/>

Wright, D. (2024, 23. Februar). *Heartstopper! Sustaining the Library-LGBTQ Love Affair*. Making collections accessible and diverse: current approaches to audience engagement [Video]. YouTube. <https://youtu.be/6t4yJGK4QGY?t=2282>

Zeuner, P., Buchert, C., Fischer, Y., Baumann, N., Frick, C., & Ramünke, S. (2024). Bibliotheken als Safe(r) Spaces für die LGBTQIA+ Community? Hands-on Lab auf der BiblioCon 2024. API Magazin, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.15460/apimagazin.2024.5.2.209>

---

### **Autor\*innen**

Claudia Frick, Technische Hochschule Köln, Köln, Deutschland, [claudia.frick@th-koeln.de](mailto:claudia.frick@th-koeln.de)  
<https://orcid.org/0000-0002-5291-4301>

Philipp Zeuner, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, Deutschland  
<https://orcid.org/0000-0002-1307-1145>

Caleb Buchert, Technische Hochschule Köln, Köln, Deutschland  
<https://orcid.org/0009-0004-0470-1311>

Daniela Markus, Universitätsbibliothek Kiel, Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Kiel, Deutschland, <https://orcid.org/0009-0008-3514-9450>

Norma Fötsch, University Library, Radboud University, Nijmegen, The Netherlands  
<https://orcid.org/0009-0009-7009-5520>

Yvonne Fischer, Stadtbibliothek Köln, Köln, Deutschland  
<https://orcid.org/0009-0004-6326-8191>

Emma Wieseler, Technische Hochschule Köln, Köln, Deutschland  
<https://orcid.org/0009-0009-7009-5520>

Sabrina Ramünke, Universitätsbibliothek Freie Universität Berlin, Berlin, Deutschland  
<https://orcid.org/0000-0003-4091-7588>

Nik Baumann, Stadt- und Schulbücherei Gunzenhausen und Landesfachstelle für das öffentliche Bibliothekswesen Bayern - Nürnberg, Deutschland, <https://orcid.org/0009-0006-1220-079X>