

Frauen in bibliothekarischen Führungspositionen – Ein Gespräch im Mai 2014

Maria-Inti Metzendorf & Antje Kellersohn

Version vom 08. August 2014. Bitte beachten Sie folgenden Hinweis: [In eigener Sache: De- und Republikation des Gesprächs mit Antje Kellersohn \(LIBREAS #25\)](#)

Frau Kellersohn, wir haben uns vor etwa 12 Jahren kennengelernt, als ich mitten im Studium steckte und Sie an der Fachhochschule Darmstadt im Studiengang Informations- und Wissensmanagement als Gastdozentin das Seminar „Bibliotheksmanagement“ anboten. Dieses ist mir sehr positiv in Erinnerung geblieben, da es von Ihnen abwechslungsreich und praxisnah gestaltet wurde. Sie stellten sich damals als promovierte Chemikerin vor, die Leiterin der Bielefelder Fachhochschulbibliothek war. Seit dem 1. Oktober 2008 sind sie nun Leiterin der Universitätsbibliothek Freiburg.

Ich habe relativ kurz entschlossen mit meiner Familie 2008 den Wechsel nach Freiburg angetreten. Das war nicht von langer Hand vorbereitet und ich war nicht aktiv auf Stellensuche; aber als ich von der Universität Freiburg angesprochen wurde, habe ich mich beworben – und eine Zusage bekommen.

Mit Familie.

Ja, das war mir auch wichtig. Ich habe von Anfang an klar gemacht, dass es mich nicht alleine gibt. Ich hatte schon einmal jahrelang eine Wochenendbeziehung mit meinem Mann gepflegt. Die Uni Freiburg mit ihrem Dual Career Service hat meine Familie und mich damals sehr unterstützt. Da konnten beispielsweise Kontakte zum Schulamt hergestellt werden – mein Mann ist im Schuldienst tätig – sodass die Versetzung nach Freiburg reibungslos vonstatten ging. Auch bei der Suche einer Kinderbetreuung für unsere Tochter war man uns behilflich. Das war für uns eine sehr positive Erfahrung. Wenn man spürt, dass dem neuen Arbeitgeber dieses Thema am Herzen liegt und er Unterstützung bietet, dann wird vieles leichter. In den vergangenen Jahren haben wir immer wieder neue Kolleginnen und Kollegen der Universitätsbibliothek vor ihrem Wechsel nach Freiburg an den Dual Career Service vermittelt, die dort ebenfalls Hilfestellung bekommen haben. Dual Career ist in Deutschland, ganz besonders im Wissenschaftsbereich immer noch nicht allzu weit verbreitet, in den USA und vielen anderen Ländern ist das hingegen seit Jahrzehnten gang und gäbe.

Man sieht den Menschen also nicht nur in seiner Funktion als Arbeitskraft, sondern auch in seinem Umfeld.

Genau. Und man weiß, wenn man ihm den Weg in das Unternehmen oder in die Hochschule ebnet, dann arbeitet er produktiver, motivierter und er bleibt auch länger da.

Wie kamen Sie eigentlich dazu als Chemikerin ins Bibliothekswesen zu wechseln? Was hat Sie an dem Ort Bibliothek gereizt?

Das ist die klassische Frage. Ich frage mich immer, ob sie mir auch gestellt würde, wenn ich beispielsweise Historikerin wäre. In meinem Beisein ist diese Frage jedenfalls noch nie einem Geisteswissenschaftler gestellt worden...

Die Antwort ist eigentlich ganz einfach: Ich habe schon immer viel in Bibliotheken gearbeitet. Schon als Kind habe ich in „meiner“ Stadtbibliothek quasi lesen gelernt und dort viel Zeit verbracht. In der Schulzeit, ab der 8. oder 9. Klasse, war ich dann auch regelmäßige Nutzerin der Universitätsbibliothek vor Ort, die mich wohl ein Stück weit ins Studium gebracht hat. Was man heute so unter dem Stichwort Übergang Schule – Studium propagiert, habe ich damals schon erlebt. Denn ich habe die Bibliotheken als sehr offene und mir zugewandte Orte erlebt, in denen ich stets willkommen war. Das war für mich ein nahezu grenzenloser Ort des Eintauchens und des Entdeckens. Keiner hat mir vorgeschrieben, welche Bücher ich aus dem Regal ziehen darf. Das war einfach großartig!

Sozusagen eine Oase.

Ja, eine Oase! Bibliotheksarbeit war auch in unserem Studium fest verankert. Es wurde erwartet, dass man abends nach den Lehrveranstaltungen, dem Praktikum und später nach der Laborarbeit in die Bibliothek ging: Um Zeitschriftenartikel zu lesen, sich auf dem Laufenden zu halten, in den Chemical Abstracts Recherchen zu machen, „den Beilstein“ und „den Gmelin“ regelmäßig durchzuackern... Das ließ sich damals noch nicht online machen und so habe ich jede Woche einige Abende in der Bibliothek verbracht. Wohl anders, als viele Menschen das von Naturwissenschaftlern erwarten würden. Und als ich dann mit meiner Dissertation begann, habe ich mich in ein völlig neues Arbeitsfeld einarbeiten, oder besser gesagt einlesen müssen. Ich habe in meinem Promotionsprojekt nanokristallines Kupfer hergestellt und mit diesem viele Untersuchungen durchgeführt. Über die dafür nötigen Apparaturen fand man in den frühen 90ern noch kaum Informationen in der gängigen Fachliteratur. Ich war deshalb auf japanische Patentschriften angewiesen (!). Wenn Sie jetzt mal denken, das alles vor 20 Jahren...

Ich verstehe.

Ja, ich habe das Personal mit meinen exotischen Bestellwünschen damals wahrscheinlich sehr in Beschlag genommen. Dennoch war die Bibliothek für mich wieder einmal ein Ort, an dem mir geholfen wurde. Wo mir Wissen und Information zur Verfügung gestellt wurde, das für mich in keiner anderen Weise verfügbar war, das mir geholfen und mir wahrscheinlich viele Fehlschläge erspart hat. Da bin ich dann endgültig neugierig geworden und habe mir überlegt: Wer arbeitet da eigentlich? Welche Qualifikationen haben diese Leute? Von dem für die Chemie zuständigen Fachreferenten erfuhr ich, dass man ein Referendariat machen kann. Das Auswahlverfahren sei hart, weil man in Konkurrenz mit anderen Fachdisziplinen stehe. Ich solle es aber einfach ausprobieren, auch wenn ich meine Promotion noch nicht abgeschlossen habe. Im ersten Anlauf klappte das ohnehin nie. Aber es hat dann doch geklappt und ich bekam 1993 einen Referendariatsplatz in Heidelberg zugewiesen. Meine experimentellen Arbeiten im Labor waren glücklicherweise kurz vorher abgeschlossen, so bin ich an die Bergstraße gezogen und habe acht Monate später meine Doktorarbeit abgegeben. Ich habe meinen Schritt in die Bibliothekslaufbahn nie bereut.

Damals hat mich auch ein Bauchgefühl umgetrieben: Da tut sich was im IT-Bereich! Es gab ja damals noch kein Internet, wie wir es heute kennen. Aber durch meine Forschung in einem stark IT-affinen Umfeld – in der Physikalischen Chemie haben wir nicht nur auf Großrechnern wie z.B. der Cray (*einem Supercomputer*) gerechnet, sondern damals auch schon ganz selbstverständlich E-Mails verschickt oder FTP-Dienste genutzt – heutzutage ganz selbstverständliche und für jedermann nutzbare Features.

Schon damals habe ich gedacht, das muss reizvoll sein – wenn man im Informationsbereich tätig werden kann, an vorderster Front mitschwimmen und den Veränderungsprozess in den Wissenschaftsdisziplinen mit gestalten kann. Glücklicherweise hat sich auch das bewahrheitet. Die E-Medien haben Einzug gehalten. Im E-Science-Kontext entwickeln wir völlig neue Arbeitsweisen, die vor einigen Jahren noch völlig undenkbar gewesen wären. Das macht einfach Spaß!

Ja, das ist gut nachvollziehbar. Und wenn Sie ein promovierter Chemikergewesen wären, hätten Sie sich dann auch für das Bibliothekswesen entschieden?

Das muss ich mit einem uneingeschränkten Ja beantworten. Denn das war definitiv keine frauenspezifische Entscheidung.

Sie haben sich nicht dafür entschieden, weil sie den Öffentlichen Dienst als reizvollen Arbeitgeber empfunden haben?

Nein.

In einem Artikel über Sie in der Badischen Zeitung, der kurz nach Ihrem Wechsel nach Freiburg erschien, habe ich gelesen, Sie wollten auch nicht unbedingt in der chemischen Industrie landen.

Das ist richtig, hat aber ebenfalls nichts mit der Tatsache zu tun, dass ich Frau bin. Das war vielmehr eine sehr frühe Entscheidung: Schon im Grundstudium haben wir eine Exkursion zu einem großen Chemiekonzern gemacht, waren einen ganzen Tag lang dort. Das Schlüsselerlebnis war für mich der Besuch der Essigsäurestraße, die heißt wirklich so und ist eine riesige Produktionsanlage zur Synthese von Essigsäure. Der Betriebsleiter dieser Produktion – ein gestandener Mann mit vielen Jahrzehnten Berufserfahrung – stand kurz vor der Rente und erzählte uns von seinem Lebenswerk. Er hatte die Produktionsausbeute im Laufe vieler Jahre um ein oder zwei Prozentpunkte erhöht. Darauf er sehr stolz – zurecht, denn er hat damit dem Unternehmen wahrscheinlich immense Gewinne beschert. Aber ich bin abends sehr nachdenklich nach Hause gefahren. Denn ich habe mir die Frage gestellt, ob mich eines Tages meine Kinder oder Enkelkinder verstehen würden, wenn ich ihnen etwas ähnliches erzählen würde. Nach Jahrzehnten mühevoller Arbeit ein solches Ergebnis für herauszuziehen, das war mir zu wenig. Und fachlich auch zu sehr fokussiert.

Das ist in meiner jetzigen Position ganz anders, ich komme mit den unterschiedlichsten Fachdisziplinen zusammen, oftmals an einem Arbeitstag: Mediziner, Philosophen, Juristen, Theologen... Da ist viel mehr Vielfalt und Abwechslung drin, man muss sich auf sehr unterschiedliche Denk- und Arbeitsweisen einstellen. Das macht es für mich so reizvoll, in einer wissenschaftlichen Bibliothek zu arbeiten.

Seit 2008 leiten Sie nun die Universitätsbibliothek Freiburg. Können Sie zwischen sich und männlichen Kollegen in einer ähnlichen Position einen unterschiedlichen Führungsstil feststellen?

Man muss ja erst einmal die Frage stellen: Was ist eher weiblich und eher männlich? Ich persönlich tue mich damit immer ein bisschen schwer. Es gibt zweifelsohne Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Führungspositionen, die ich selbst als typisch männlich oder typisch weiblich wahrnehme. Ich nehme aber auch Unterschiede zwischen den Generationen wahr. Es gab ja in unserer Branche in den vergangenen Jahren einen regelrechten Generationenwechsel, der nach meiner Wahrnehmung einiges verändert hat. Führungskräfte verhalten sich meiner Meinung nach heute oftmals anders.

Vermutlich war es früher hierarchischer?

Ja, das sehe ich so. Heute in der IT-gestützten, aber auch –geprägten Arbeitswelt laufen viele Prozesse einfach anders. Ein teamorientierter Arbeitsstil ist unumgänglich, er wird Jugendlichen schon in der Schule mit auf den Weg gegeben und das ist auch richtig so.

Wenn ich Kolleginnen und Kollegen beispielsweise in Besprechungen erlebe, sehe ich durchaus unterschiedliche persönliche Ausprägungen, aber ich kann sie in aller Regel nicht spezifisch auf das Geschlecht zurückführen. Dennoch, ich habe natürlich auch schon ganz geschlechtsspezifische Verhaltensweisen im positiven, wie auch im negativen Kontext erlebt.

Geschlechtsspezifische Verhaltensweisen kommen also vor, sind aber nicht die einzigen Unterschiede. Und hinsichtlich der inhaltlichen Gestaltung, gibt es da Unterschiede zwischen Frauen und Männern?

Das kann ich ebenfalls nicht abschließend beurteilen und weiß auch nicht, ob es dazu Erhebungen gibt. Ich würde sagen, technisch orientierte Fragestellungen könnten in der öffentlichen Meinung vielleicht eher Männern zugeschrieben werden als Frauen. Aber ich kenne zahlreiche Kolleginnen in unserer Branche mit einem stark (IT-)technischen Profil und ebenso diverse Kollegen, die ihren Fokus eben nicht in diesen Bereichen sehen. Man müsste wahrscheinlich eine statistisch valide Erhebung zu dieser Fragestellung durchführen. Mich würde interessieren, ob dabei etwas aussagekräftiges herauskommt.

Vielleicht wäre das etwas für eine Masterarbeit.

Ja, vielleicht. Ich habe bereits in sehr unterschiedlichen, geschlechtsspezifischen Kontexten gearbeitet. Die Chemie war zu meiner Zeit stark männerdominiert. In meiner Arbeitsgruppe, in der ich promoviert habe, war ich jahrelang die einzige Frau. Mein Doktorvater begrüßte mich damals mit den Worten: „Hallo, wir sind hier nicht frauenfeindlich. Wir hatten schon einmal eine Frau, die ist aber leider direkt nach dem Diplom gegangen.“

Wir haben letzte Woche wieder einmal intensiv über dieses Thema diskutiert. Carl Djerassi, der chemische Vater der Pille, war bei uns in Freiburg. Djerassi vertritt die Ansicht, dass der Stand der Forschung in den Naturwissenschaften heute ein anderer wäre, wenn schon seit Jahrzehnten mehr Frauen dort vertreten wären. Er macht dies am Beispiel der immer noch nicht etablierten Pille für den Mann deutlich. Aus heutiger Rückblende muss auch ich sagen: Manches war für Frauen nicht gerade einfach. Es gab damals die klare Aussage: Wer seine Promotion noch nicht unter Dach und Fach hat, der braucht sich keine Gedanken über Familie oder gar Nachwuchs zu machen – aus heutiger Sicht ganz klar eine Form von Diskriminierung. Ich habe es aber damals als solche noch nicht wahrgenommen.

Sie kamen bereits aus einem männerreichen Berufsumfeld. Also haben Sie nicht erst als Führungskraft angefangen, als typisch männlich geltende Verhaltensmuster zu entwickeln, wie zum Beispiel Durchsetzungskraft, Risikobereitschaft, Selbstbeherrschung¹?

Sie haben drei Beispiele genannt. Wer diese Attribute nicht hat, der kann ein Studium in einer „harten“ Naturwissenschaft nicht überstehen. Ich habe einige Kommilitonen erlebt, an denen mir sehr viel lag, die aber aufgrund mangelnder Selbstdisziplin, Beharrungsvermögen und Durchsetzungskraft das Studium nicht geschafft haben. Auch eine gewisse Risikobereitschaft muss man haben, sonst kann man nicht mit gefährlichen Substanzen und Apparaturen arbeiten. Ich wäre wohl nicht in einen Forschungsreaktor gegangen und hätte wahrscheinlich die Selbstbeherrschung verloren, als die Türen bei einem Alarm für eine halbe Stunde zugingen – ein übrigens für mich sehr eindrucksvolles Erlebnis. Aber das sind letztendlich Eigenschaften, die auch ein Leistungssportler haben muss oder schlichtweg alle Personen, die in anspruchsvollen beruflichen Kontexten arbeiten wollen. Diese Eigenschaften werden leider auch heutzutage noch häufig Männern zugesprochen. Ich finde aber, sie sollten **allen** Personen – Männern und Frauen – zugesprochen und von ihnen auch erwartet werden können, die in herausgehobener Position arbeiten.

Man liest und erlebt leider nach wie vor, dass diese Eigenschaften geschlechtsspezifisch zugeordnet werden und nicht in erster Linie mit verantwortungsvollen Positionen in Verbindung gebracht werden.

Fragen der Gleichberechtigung waren für mich im Studium und am Anfang meiner Berufstätigkeit noch kein Thema. Für mich galt von Anfang an das Prinzip: Ich benachteilige und ich bevorzuge niemanden wegen seines Geschlechts. Ich fördere diejenigen, die gute Arbeit machen. Und ich habe lange Zeit geglaubt, dass auch ich stets einzig und allein gemäß dieser Prinzipien bewertet werde. Im Laufe der Jahre habe ich aber durchaus Situationen erlebt, in denen ich ins Zweifeln kam. Es war interessanterweise ein männlicher Kollege, mit dem ich über dieses Thema sprach und der sagte: „Das was hier passiert, ist ein Geschlechterproblem. Es gibt Männer, die haben ein Problem mit Frauen in Führungspositionen.“ Er empfahl mir ein Buch: „Das Arroganzprinzip“ von Peter Modler². Modler ist ein Unternehmensberater, der seit vielen Jahren Beratungen und Workshops speziell für Frauen in Führungspositionen anbietet. Er schildert in diesem Buch Berichte von Frauen, die Diskriminierung in ihrem Berufsalltag erlebt haben. Beim Lesen sind mir viele Lichter aufgegangen und ich bewerte viele Erlebnisse heute ganz neu. Seitdem suche ich auch aktiv das Gespräch mit Frauen in Leitungspositionen und ich stelle immer wieder fest, sie haben ähnliches erfahren und das ebenfalls nicht bewusst zuordnen können. Es gibt also sehr wohl geschlechtsspezifische Verhaltensweisen und Diskriminierung, übrigens auch in unserer Branche.

Man muss es aber erst einmal wahrnehmen.

Frauen (und selbstverständlich auch Männern!) muss man die notwendige Sensibilisierung dafür mit auf den Weg geben und die Frauen darin stärken, Diskriminierung jedweder Art nicht hinzunehmen.

¹<http://de.wikipedia.org/wiki/Männlichkeit>

²http://www.fischerverlage.de/buch/das_arroganz-prinzip/9783596184330

Meiner eigenen Beobachtung zufolge gibt es in den öffentlichen Bibliotheken mehr weibliche Führungskräfte als in den wissenschaftlichen Bibliotheken. Sind Ihnen statistische Zahlen zum Frauenanteil in bibliothekarischen Leitungspositionen bekannt?

Bei der Vorbereitung auf unser Interview bin ich auf eine sehr interessante Grafik³ über Führungspositionen gestoßen. Insgesamt liegt der Frauenanteil in Bibliotheken durch alle Ebenen hinweg nach einer Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Bibliotheksbereich bei fast 75%. Auf der Basis des Adressverzeichnisses des Deutschen Bibliotheksverbands wurde, auf die Sektionen des DBV aufgeschlüsselt, der Anteil an Frauen in Führungspositionen ermittelt. Beim Führungspersonal in den öffentlichen Bibliotheken nimmt der Anteil an Männern mit der Größe der Bibliothek zu. In den wissenschaftlichen Bibliotheken liegt der Anteil der Frauen wie bei den Stadtbibliotheken bei etwa 50% und damit deutlich niedriger als in den anderen Sektionen.

Frauen sind also, gemessen an ihrem Gesamtanteil im Bibliothekswesen, deutlich geringer in Führungspositionen vertreten. Woran könnte das liegen?

Ganz spontan könnte man vermuten, dass der Männeranteil mit der Größe der Einrichtung korreliert, wie auch in vielen anderen Branchen und insbesondere in der freien Wirtschaft. Beim Vergleich zwischen den öffentlichen und wissenschaftlichen Bibliotheken wird es dann aber schwieriger. Hier stelle ich mir die Frage: Wer sitzt da in den Auswahlgremien? An vielen Universitäten und Hochschulen sind Leitungsebenen und Rektorate ja oft noch in hohem Maße von Männern dominiert. Empirische Erhebungen in den unterschiedlichsten Branchen belegen, dass Männer noch immer bevorzugt Männer einzustellen.

Das dürfte sich über die Generationen hinweg etwas auflösen.

Ja, das hoffe ich sehr. In der Bachelorarbeit „Die gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken“⁴ an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Chur. Laura Stadler hat darin Erhebungen aus dem internationalen Bereich aufgeführt, die einen steigenden Anteil an Frauen, auch in den Führungsebenen, nachweisen. Wir haben in der Bibliotheksbranche insgesamt einen hohen Anteil an Frauen und der Anteil an Führungspositionen ist im Vergleich zu anderen Branchen ebenfalls hoch.

Also sieht es doch gar nicht so schlecht aus.

Das finde ich auch. Und wenn man bedenkt, dass Frauen erst seit gerade einmal ca. 100 Jahren im Bibliothekswesen arbeiten, dann hat sich das durchaus gut entwickelt. Bei uns an der Universitätsbibliothek Freiburg gibt es einen deutlichen Frauenüberschuss in der Belegschaft. Das führt dazu, dass unsere Gleichstellungsbeauftragte bei vielen Stellenbesetzungsverfahren gar nicht mehr einbezogen werden möchte. Ausnahme: Im höheren Dienst, also ab Entgeltstufe 13, denn da liegt der Frauenanteil noch bei unter 50 %. Aber der Trend ist aber auch hier glücklicherweise steigend.

In der Churer Arbeit gibt es auch Erhebungen, die sich mit der Arbeitssituation von Frauen in Leitungspositionen beschäftigen. Eine der großen Herausforderungen für Frauen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Verantwortung für die Familie liegt nach wie vor im hohen Maße bei Frauen. Familienplanung wird in der Regel auch heutzutage auf die Zeit nach dem

³<http://infobib.de/blog/2013/03/18/frauen-in-fuehrungspositionen-bei-dbv-mitgliedern/>

⁴<http://www.htwchur.ch/uploads/media/CSI.53.Stadler.pdf>

Studium geschoben. Dann kommen der Berufseinstieg und die ersten Stufen auf der Karriereleiter. Und dann geht Frau schon langsam auf die 40 zu und es wird Zeit für Nachwuchs. Genau zu diesem Zeitpunkt ist Frau aber in einem Alter, in dem es richtig spannend wird für Leitungspositionen. Aber die Arbeitsbedingungen sind häufig nicht familienkonform: z.B. Dienstbesprechungen abends um 18 oder 19 Uhr. Wo doch jeder wissen sollte, dass für diese Zeit eine Kinderbetreuung nicht ohne weiteres auf die Beine gestellt werden kann. Hier erlebe ich glücklicherweise seit einigen Jahren eine zunehmende Sensibilisierung.

Die UB Freiburg wird zur Zeit saniert und voraussichtlich im Wintersemester 2014/15 neu eröffnet. Sie waren in den letzten Jahren also auch stark im Bauumfeld involviert, und damit erneut in einem sehr männerdominierten Bereich. Haben Sie dies als in irgendeiner Weise nachteilhaft empfunden?

Vor wenigen Jahren haben mein Mann und ich ein Haus gebaut. Der eine oder andere Handwerker wollte nicht so gerne mit mir verhandeln und verlangte stattdessen nach dem Bauherrn. . . Im dienstlichen Umfeld ist mir so etwas dagegen noch nie passiert. Ich kann mich aber an eine sehr lange Baubesprechung erinnern, in der es um die klimatechnischen Voraussetzungen für unsere Lesesäle ging. Außer einer UB-Kollegin nahmen nur Männern daran teil und es gab sehr unschöne Diskussionen. Die Ingenieure wollten kein zusätzliches Geld in die Hand nehmen und vertraten die Ansicht, es könne im Sommer auch einmal warm werden, auch im Handschriftenlesesaal. Glücklicherweise hatten meine Kollegin und ich aber die einschlägigen Normen sehr genau gelesen – im Gegensatz zu den Bauprofis. Bei mir entstand der Eindruck, dass sie nicht damit gerechnet hatten, dass wir uns als Bibliothekarinnen mit derartigen technischen Fragestellungen beschäftigen würden. Die zusätzliche Lüftungsanlage wurde dann jedenfalls nach unseren Anforderungen und normenkonform gebaut.

Sie haben sie also durch fachliche Argumente überzeugen können.

Ja. Aber ich kann nicht genau sagen: Haben sie uns unterschätzt, weil wir Frauen waren oder weil wir vermeintlich technisch nicht versierte Bibliothekare waren.

Ja, es bleibt unklar, welches Klischee da wohl eine Rolle gespielt hat. Ertappen Sie sich denn manchmal dabei, dass Sie mit Ihren männlichen Mitarbeitern anders umgehen als mit Ihren Mitarbeiterinnen?

Auf unbewusster Ebene kann sich davon, glaube ich, niemand frei machen. Frauen gehen mit Frauen anders um als mit Männern – und umgekehrt auch. Ich habe für mich den Anspruch, damit so professionell umzugehen, dass ich zumindest *bewusst* keinen Unterschied mache. Ganz generell muss ich im Beruf auch mit Menschen, die mir sympathisch sind, genauso gut zusammenarbeiten wie mit solchen, die ich nicht so gut leiden mag. Das gilt für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, meine Kolleginnen und Kollegen genauso wie für meine Vorgesetzten.

Wenn ein männlicher Mitarbeiter einen Antrag auf Elternzeit stellt, dann sage ich: Prima, das unterstütze ich! Denn wir werden bei der Gleichstellung nur dann wirklich etwas erreichen, wenn Männer sich aktiver an der Familienarbeit beteiligen. Glücklicherweise ist die Zahl der Anträge inzwischen steigend. Vielleicht bevorzuge in dieser Frage sogar hin und wieder einen Mann, aber dazu stehe ich auch und sehe dies als eine Maßnahme zur Förderung der Gleichberechtigung.

Welche Frauen empfinden Sie als positive Beispiele im Bibliothekswesen und warum?

Da kann und möchte ich keine Namen nennen. Es gibt viele Kolleginnen, deren Arbeit ich sehr schätze, die ich auch als Person schätze und gerne und intensiv mit ihnen zusammenarbeite. Wirklich hervorzuheben sind sicherlich Frauen wie Bona Peiser. Es ist ja wie schon gesagt noch nicht lange so, dass Frauen in Bibliotheken überhaupt arbeiten können und eine Ausbildung absolvieren dürfen. Und dann sind da die Frauen, die auch heute noch unter sehr schwierigen politischen Rahmenbedingungen ihren Beruf ausüben müssen. Wer in einer Bibliothek arbeitet, Wissen und Informationen verwaltet, ist für totalitäre Regime per se angreifbar. Frauen, die trotz derartiger widriger Umstände (*lacht*) „ihren Mann stehen“ – da sieht man wieder an unserer Alltagssprache, wie wir eben doch noch in einer männlich geprägten Berufswelt leben – gebührt meiner Meinung nach größter Respekt.

Zum Abschluss möchte ich Sie noch fragen: Was sind Ihre persönliche Empfehlungen für eine junge Schulabgängerin, die sich beruflich ins Bibliothekswesen hin orientieren möchte?

Für mich war und ist Grundprinzip: Wenn man Leidenschaft für etwas empfindet, wenn man sich für etwas interessiert, etwas gerne macht, lernen und wissen möchte, dann soll man genau das machen. Dann findet man seinen Weg. Leider lese ich häufig in Bewerbungsschreiben: „Ich möchte in der Bibliothek arbeiten, weil ich so gerne lese.“ Das ist gewiss eine sehr gute Grundvoraussetzung, greift aber meines Erachtens nach zu kurz. Man muss sich vielmehr mit dem modernen Berufsbild und den Perspektiven für die Zukunft auseinandersetzen. Und man muss für sich klären, ob sich eine solche Tätigkeit für die nächsten Jahr(zehnt)e vorstellen kann. Unser Berufsbild ist einer hohen Veränderung unterworfen, das war sicherlich vor zwanzig Jahren noch anders. Und wenn man Karriere machen will, muss man zielstrebig und engagiert daran arbeiten, man muss sich etwas zutrauen, Netzwerke aufbauen und sich stetig weiterbilden. Und last but not least: Keine zu langen Berufspausen einlegen! Dazu muss man sich auch im privaten Bereich so aufstellen, dass dies möglich ist.

Das bringt uns wieder zum Anfang zurück: Den Menschen als Arbeitskraft auch in seinem Umfeld betrachten.

Ganz genau!

Liebe Frau Kellersohn, vielen Dank für das ausführliche Gespräch und für Ihre Offenheit.