

Frauen in bibliothekarischen Führungspositionen – Ein Gespräch im Mai 2014

Maria-Inti Metzendorf & Antje Kellersohn

Frau Kellersohn, wir haben uns vor etwa 12 Jahren kennengelernt, als ich mitten im Studium steckte und Sie an der Fachhochschule Darmstadt am Studiengang Informations- und Wissensmanagement als Gastdozentin das Seminar „Bibliotheksmanagement“ hielten. 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 den Wechsel nach Freiburg angetreten. Das war nicht von langer Hand vorbereitet. Ich war gar nicht auf einen Wechsel aus. Ich bin seitens der Universität Freiburg angesprochen worden, ich solle mich doch bewerben. Das habe ich gemacht. Dann kam die Zusage und ich bin in einer relativ kurzen Zeit gewechselt.

Mit Familie.

Ja, das war mir auch wichtig. Ich habe von Anfang an klar gemacht, dass es mich nicht alleine gibt. Ich hatte schon jahrelang eine Wochenendbeziehung gepflegt und das war genug. Die Uni Freiburg hat sich sehr reingehängt. Hier gibt es einen sogenannten Dual Career Service, der konnte ein wenig vermittelnd tätig werden. Nicht, dass sie meinem Mann – er ist im Schuldienst tätig – eine Stelle besorgt hätten. Aber sie konnten im Schulamt ein bisschen auf die Dringlichkeit der Versetzung pochen und so ging das alles etwas schneller. Das war für uns sehr schön, auch für mich ganz persönlich. Wenn ich merke: Da ist ein neuer Arbeitgeber, dem dieses Thema auch am Herzen liegt. Der sich darum kümmert und mir auch ein paar Adressen schickt, wo man Kinderbetreuung organisieren oder eine Wohnung finden kann. Das hilft einem schon. Wir vermitteln dort auch laufend neue Mitarbeiter hin, Kolleginnen und Kollegen, die ebenfalls Hilfestellung bekommen. Es hat bei vielen noch etwas anrühiges, gerade im Wissenschaftsbereich hier in Deutschland. In den USA ist das seit Jahrzehnten gang und gäbe. Wenn man dort einen Professor beruft, egal ob männlich oder weiblich, weiß man, da kommt in der Regel noch Anhang mit, für den man auch etwas organisieren muss.

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

Genau. Und weiß, wenn man ihm da den Weg ebnet, dann arbeitet er produktiver, motivierter und er bleibt auch lieber da.

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

Das ist ja eigentlich die klassische Frage. Ich frage mich immer, ob sie mir auch gestellt würde, wenn ich 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. Auch schon als Kind – vielleicht geprägt durch meine Eltern als regelmäßige Bibliotheksnutzer – habe ich fast in der Stadtbibliothek lesen gelernt, war immer Nutzerin und habe dort viel Zeit verbracht. In der Schulzeit, ab der 8. oder 9. Klasse, war ich dann auch regelmäßiger Nutzer der Universitätsbibliothek vor Ort, die mich auch ein Stück weit ins Studium gebracht hat. Was man heute so unter dem Stichwort Übergang Schule-Studium und Informationskompetenz propagiert, habe ich damals ohne besonderes Zutun des Personals dort praktiziert, habe aber umgekehrt auch immer die Bibliothek als sehr offenen und mir zugewandten Ort erlebt, in dem ich auch willkommen war. Da hat niemand geguckt und gefragt: Studierst du denn auch hier? Bist du hier Nutzer? Darfst du dieses oder jenes nutzen? Das war für mich ein Ort des Eintauchens, des Lesens, des Entdeckens. Keiner hat mir vorgeschrieben welche Bücher ich aus dem Regal ziehen darf. Das war toll!

Sozusagen eine Oase.

Ja, eine Oase. Bibliotheksarbeit wurde auch im Studium fest verankert, vermittelt und erwartet. Dass man abends nach den Veranstaltungen, dem Praktikum und später nach der Laborarbeit in die Bibliothek ging, war selbstverständlich. Um Zeitschriftenartikel zu lesen, sich auf dem Laufenden zu halten, in den Chemical Abstracts seine Recherchen zu machen, den Beilstein und den Gmelin durchzuackern, dazu brauchte man die Bibliothek. Das ließ sich noch nicht online machen und so habe ich jede Woche einige Abende in der Bibliothek verbracht. Anders als manche Geisteswissenschaftler das von Naturwissenschaftlern erwarten. Und dann kam noch eins drauf. Als ich mit meiner Dissertation begann, habe ich mich in ein neues Arbeitsfeld einarbeiten müssen. Ich habe in meinem Promotionsprojekt nanokristallines Kupfer hergestellt und mit diesem viele Untersuchungen durchgeführt. Über die dafür nötigen Apparaturen hatte man in diesen Jahren – das war in den frühen 90ern – noch kaum verbrieftes Wissen in gängiger Fachliteratur. Ich war angewiesen auf japanische Patentschriften! Wenn Sie jetzt mal denken, das alles vor 20 Jahren... Ich war steter Gast in der Bibliothek und wenn ich kam, ging so mancher Bibliothekar doch ganz dringend in die Mittagspause. (*lacht*)

Ich verstehe.

So war die Bibliothek für mich wieder ein Ort, wo 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 viele Fehlschläge erspart hat. Da bin ich dann neugierig geworden und habe mir überlegt: Wer arbeitet da eigentlich? Welche Qualifikationen haben die Leute? Und habe dann natürlich auch mit dem zuständigen Fachreferenten gesprochen. Ich erfuhr, dass man ein Referendariat machen kann. Das Auswahlverfahren ist ein hartes, sagte man mir. Man steht in Konkurrenz mit allen Fachdisziplinen. Ich solle es aber einfach ausprobieren, auch wenn ich meine Arbeit noch nicht abgeschlossen habe. Im ersten Anlauf klappe das nie. Es hat dann doch geklappt und ich bekam 1992 meinen Referendariatsplatz in Heidelberg zugewiesen. Meine experimentellen Arbeiten im Labor waren glücklicherweise abgeschlossen, so bin ich an die Bergstraße gezogen und habe etwas später auch meine Arbeit abgegeben. Ich habe den Schritt nie bereut.

Ich glaube, damit ist ein bisschen erklärt, warum ich im Bibliothekswesen gelandet bin. Was mich auch gereizt hat an der Arbeit, war sicherlich noch mein Gefühl. Es war wahrscheinlich wirklich nur ein Bauchgefühl. Da tut sich was im IT-Bereich! Es gab ja noch kein Internet wie wir das heute kennen. Aber dadurch, dass ich in einem Umfeld gearbeitet habe, in dem man schon früh auf die IT angewiesen war – in der physikalischen Chemie, wir haben auf Großrechnern gearbeitet, auf der Cey (*einem Supercomputer*) gerechnet, wir haben Datentransporte an Großrechenzentren gemacht, ich habe schon E-Mails verschickt, FTP-Dienste genutzt – da habe ich gemerkt, da ist etwas kurz vorm explodieren... Und ich habe gedacht: Das muss es sein! Wenn man im Informationsbereich tätig werden kann, an vorderster Front mitschwimmen und gleichzeitig noch einen Transfer zwischen den Wissenschaftsdisziplinen miterleben und gestalten kann... Genau das hat sich bewahrheitet. Wir haben diese Revolution durch die elektronischen Medien und haben heutzutage durch das Internet völlig neue Arbeitsweisen. Das macht einfach Spaß! Wenn das nicht so gekommen wäre und wir weiterhin Bibliotheken so betreiben würden, wie es in der ersten Hälfte des letzten Jahrhunderts war, dann hätte ich wahrscheinlich schon längst einen anderen Job.

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

Das muss ich mit einem uneingeschränkten Ja beantworten. Das war keine frauenspezifische Entscheidung, mitnichten.

Sie haben sich also 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 auch nichts mit dem Geschlecht zu tun. Das war eine sehr frühe Entscheidung. Schon im Grundstudium haben wir eine Exkursion zur BASF nach Ludwigshafen gemacht. Einen Tag lang waren wir da. Das Schlüsselerlebnis war für mich der Besuch der Essigsäurenstraße. Die Straße heißt wirklich so. Da wird die Essigsäure produziert, eine Riesenanlage. Der Betriebsleiter dieser Produktion – das war so ein richtig gestandener Mann mit vielen Jahrzehnten Berufserfahrung – der stand kurz vor der Rente und freute sich auch darauf. Er erzählte uns von seinem Lebenswerk: Er hatte die Produktionsrate von 94,3% auf 94,4% erhöht. Da war der Mann stolz drauf. Zurecht, denn er hat damit wahrscheinlich dem Unternehmen über die Jahrzehnte hinweg Milliarden Gewinne beschert. Aber ich bin abends mit gekrauster Stirn nach Hause gefahren und habe gedacht, wenn ich einmal Kinder oder Enkelkinder habe und sie fragen mich, was ich denn so in meinem Leben gemacht habe und ich erzählen würde, das sei mein Lebenswerk, dann verstehen die mich nicht. Das war für mich der Grund, nicht in so einem Unternehmen zu arbeiten. Morgens in so ein Ding reingehen und abends wieder raus und nach Jahrzehnten mühevoller Arbeit ein solches Ergebnis rausziehen, das war mir zu wenig! Und fachlich auch zu sehr fokussiert. Das ist an der UB Freiburg ganz anders. Vormittags habe ich einen Termin mit einem Chemiker und danach mit einem Philosophen. Nachmittags dann mit einem Juristen und zwischendurch noch Verwaltungsarbeiten. Es ist mehr Vielfalt und Abwechslung drin. Es gibt sehr unterschiedliche Situationen und Anforderungen und das

macht es für mich so reizvoll, in einer wissenschaftlichen Bibliothek zu arbeiten. Aber mit dem Geschlecht hat das nichts zu tun.

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 erstmal die Frage stellen: Was ist eher weiblich und eher männlich? Ich persönlich tue mich damit immer ein bisschen schwer. Ich sage es mal so: Es gibt Unterschiede zwischen Männern und Frauen, auch in Führungspositionen, die ich auch selber als typisch männlich oder typisch weiblich wahrnehme. Ich nehme aber genauso Unterschiede zwischen den Generationen wahr. Es gab ja hier in Baden-Württemberg durchaus einen Generationenwechsel in den UB-Leitungen. Den habe ich miterlebt und da hat sich vieles getan. Führungskräfte verhalten sich heute einfach anders, legen einen anderen Stil an den Tag als sie das noch vor zwanzig Jahren getan haben.

Vermutlich hierarchischer?

Hierarchischer. Allein auch durch die traditionelle, konventionelle Arbeitsweise. Es läuft heute in aller Regel ganz anders. Das wird uns mit team- und führungsorientierten Arbeitsstilen schon in der Schule mit auf den Weg gegeben.

Ob es zu geschlechtsspezifischen Unterschieden eine Erhebung gibt, kann ich nicht sagen. Kollegen, die ich in unterschiedlichen Kontexten erlebe – in größeren Besprechungen, in Sitzungen beispielsweise in der Sektion 4 im Deutschen Bibliotheksverband – da sehe ich starke persönliche Ausprägungen, aber ich kann sie nicht 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 auch nicht abschließend beurteilen und weiß auch nicht, ob es dazu Erhebungen gibt. Ich würde sagen, technisch-orientierte Fragestellungen könnten vielleicht eher den Männern zuzuschreiben sein als den Frauen. Jetzt sage ich aber mal umgekehrt: Ich bin das Beispiel in die andere Richtung. Eine stark IT-technische Ausrichtung, während zum Beispiel ein mir bekannter männlicher Kollege als Geisteswissenschaftler ganz andere Schwerpunkte setzt. Man müsste tatsächlich einmal statistisch valide Erhebungen machen, um das auswerten zu können. Mich würde interessieren, ob da etwas bei herauskommt.

Vielleicht wäre das etwas für eine Masterarbeit.

Ja, genau. Ich muss auch für mich persönlich sagen: Ich hatte ja bereits in sehr unterschiedlichen, geschlechtsspezifischen Kontexten gearbeitet. In der Chemie gab es sehr viele Männer. 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 das Thema auch letzte Woche gehabt. Da war Carl Djerassi in Freiburg, der chemische Vater der Pille. Es ging auch um dieses Thema: Frauen in den Naturwissenschaften. Aus

heutiger Rückblende muss ich sagen: Manches war schwer für Frauen. Es gab ja auch eine klare Aussage: Wer seine Promotion noch nicht unter Dach und Fach hat, der braucht sich keine Gedanken über Familie oder Nachwuchs zu machen. Das wäre damals nahezu unmöglich gewesen und ist natürlich eine Form von Diskriminierung. Ich habe es aber damals nicht als solche wahrgenommen. Aus heutiger Sicht nehme ich das ganz stark wahr, aber damals war mir das nicht bewusst. Genauso kann ich heute fragen: Wie urteile ich über meinen Kollegenkreis in der bibliothekarischen Leitungsebene in zwanzig Jahren in der Rückblende?

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

Sie haben ja drei Beispiele genannt. Wer diese Attribute nicht hat, der kann ein Studium in einer harten Naturwissenschaft nicht überstehen. Ich habe diverse Kommilitonen erlebt, an denen mir sehr viel lag, die aufgrund mangelnder Selbstbeherrschung und Durchsetzungskraft das Studium nicht geschafft haben. Auch Beharrungsvermögen ist für mich da ganz wichtig. Risikobereitschaft muss ich auch haben, sonst kann ich so ein Studium nicht machen. Ich muss mir etwas zutrauen, sonst kann ich nicht mit gefährlichen Substanzen und Apparaturen arbeiten. Wenn ich nicht risikobereit gewesen wäre, wäre ich nicht in einen Forschungsreaktor hineingegangen und hätte vielleicht auch die Selbstbeherrschung verloren, als die Türen bei einem Alarm einmal zugingen. Aber das sind letztendlich Fähigkeiten, die auch ein Leistungssportler haben muss oder Personen, die in anderen beruflichen Kontexten anspruchsvoll arbeiten wollen. Diese Eigenschaften werden in der Regel Männern zugesprochen. Ich finde, sie sollten all denjenigen Personen zugesprochen und auch von ihnen erwartet werden können, die beruflich erfolgreich in gehobener Position arbeiten. Wenn ich diese Eigenschaften nicht hätte, könnte ich meinen Job nicht machen und dann wäre ich wahrscheinlich auch schnell gescheitert.

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.

Jetzt komme ich zu einer anderen Facette. Das ist mir auch erst in den letzten Jahren aufgefallen und bewusst geworden, so dass ich mich aktiv mit der Thematik beschäftigt habe: Benachteiligung, Gleichberechtigung, Frauenförderung, Frauendiskriminierung waren für mich eigentlich nie ein aktuelles Thema. Weil ich als Führungskraft schon immer gesagt habe: Ich benachteile und bevorzuge niemanden. Ich fördere die, die gute Arbeit machen. Das ist für mich das Entscheidende. Dann habe ich aber durchaus Situationen erlebt, in denen ich mich schlecht behandelt gefühlt habe. Wo ich nicht so richtig zuordnen konnte: Was passiert hier eigentlich? Das war interessanterweise vor ein paar Jahren ein Kollege – das war übrigens nicht im bibliothekarischen Bereich –, den ich um einen Rat gebeten habe, weil ich nicht verstehen konnte, was da gerade passiert. Er sagte: „Das was hier passiert, ist ein Geschlechterproblem. Hier sind Männer, die haben ein Problem mit Frauen in Führungspositionen und in persona mit Ihnen. Ich gebe Ihnen mal ein Buch mit, lesen sie das.“ Das war „Das Arroganzprinzip“ von Peter Modler². Das ist ein Unternehmensberater, der seit vielen Jahren Beratungen und Workshops für Frauen in Führungspositionen anbietet. Er schildert in diesem Buch Berichte von Frauen, die Diskriminierung in ihrem Berufsalltag erlebt haben. Da sind mir beim Lesen viele Lichter aufgegangen.

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

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

Seitdem suche ich auch aktiv das Gespräch mit Frauen in Leitungspositionen und stelle fest, die haben Ähnliches erfahren und haben es ebenfalls nicht bewusst zugeordnet. Es gibt also sehr wohl solche Anzeichen, auch in unserer Branche, mit denen man sehr achtsam umgehen muss. Wo man Frauen auch die notwendige Sensibilisierung mit auf den Weg geben und sie darin stärken muss, sich das nicht gefallen zu lassen. Ich bin seitdem öfter darauf eingegangen und habe reagiert. Wenn mich jemand angeblökt hat, habe ich eben zurückgeblökt. Davor war ich immer auf die Sache orientiert und wollte Konsens herbeibringen, bin ruhig geblieben. Aber nachdem ich das gelesen hatte, habe ich mir gedacht: Was habe ich zu verlieren? Soll ich mich wieder so behandeln lassen? Jetzt wehre ich mich mal! Und von einem Tag zum anderen war Ruhe und ich habe keine Probleme mehr gehabt. Da habe ich gemerkt, dieses Thema existiert durchaus in unserem Berufsleben.

Man muss es aber erst einmal wahrnehmen.

Genau. Oft sitzt man ja mittendrin und kann es gar nicht erkennen. Das kann ich erst, wenn ich beobachte und weiß, was ist mein Suchraster, worauf muss ich achten. Erst dann kann ich es feststellen.

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?

Ich habe in Vorbereitung auf das Gespräch ein wenig gegoogelt und eine Grafik über Führungspositionen gefunden, die ganz frappierend ist. Insgesamt ist der Frauenanteil in Bibliotheken durch alle Ebenen hinweg nach einer Erhebung des IAB im Bibliotheksbereich bei fast 75%. Diese Grafik³ ist nun anhand des Adressverzeichnisses des Deutschen Bibliotheksverbands erstellt worden. Es wurde, auf die Sektionen des DBV aufgedröselt, der Anteil an Frauen in Führungspositionen ermittelt. Beim Führungspersonal in den öffentlichen Bibliotheken korreliert der Anteil an Männern mit der Größe der Bibliothek. In den wissenschaftlichen Bibliotheken liegt der Anteil der Frauen, wie bei den Großstadtbibliotheken, 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?

Tja, ganz spontan hätte ich auch vermutet, dass es mit der Größe der Einrichtung korreliert. Ähnlich ist es ja auch in der Wirtschaft. Bei der fachlichen Ausrichtung, also ÖB oder WB, stelle ich mir die Frage: Wer sitzt da in den Auswahlgremien? Wenn ich Universitäten betrachte, aber auch viele Hochschulen, sind Leitungsebenen und Rektorate oft noch in hohem Maße von Männern dominiert. In Freiburg haben wir gerade die zweite Prorektorin bekommen, bei einer Universitätsgeschichte von 557 Jahren! Man weiß ja auch aus empirischen Erhebungen in den unterschiedlichsten Branchen, dass Männer geneigt sind, bevorzugt Männer einzustellen. Das könnte hier auch ein Grund sein. Je größer die Kommune, desto stärker ist die kommunale Leitungsebene männerdominiert und im Hochschulbereich ist es eben ganz ähnlich. Wir haben in vielen Studiengängen ja inzwischen einen Frauenüberschuss bei den Studierenden, aber im Lehrpersonal ist der Männerüberschuss da – bis hin zu Fakultäten, wo nur eine oder zwei Frauen im Lehrkörper sind.

Das dürfte sich über die Generationen hinweg etwas auflösen.

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

Ja, ich habe eine zweite Erhebung gefunden. Es gibt an der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Chur eine Bachelorarbeit „Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken“⁴, fand ich auch ganz spannend. Da hat man auch Erhebungen aus dem internationalen Bereich zitiert – in dem es übrigens sehr ähnlich aussieht –, in denen man sieht, dass es sich über die Jahre hinweg entwickelt. Der Anteil der Frauen geht nach oben, auch in den Führungsebenen. Insgesamt würde ich sagen, sieht es für die Frauen im bibliothekarischen Bereich immer noch gut aus. Wir haben insgesamt einen hohen Anteil an Frauen in der Bibliotheksbranche und der Anteil an Führungspositionen ist im Vergleich zu anderen Branchen auch hoch. Ich würde vermuten, dass im Schulbereich die Diskrepanz zwischen dem Anteil an Lehrerinnen und Schuldirektorinnen größer ist.

Also sieht es doch gar nicht so schlecht aus.

Finde ich auch. Und wenn man einmal zurückschaut, wie lange Frauen überhaupt im Bibliothekswesen arbeiten, dann hat sich das durchaus gut entwickelt. Bei uns ganz konkret – ich bin gerade mit unserem Referendar die Stellenpläne durchgegangen – haben wir auch einen deutlichen Frauenüberschuss in der Belegschaft der UB Freiburg. Das führt dazu, dass unsere Gleichstellungsbeauftragte der Universität bei Stellenbesetzungsverfahren häufig abwinkt. Ausnahme: Im höheren Dienst, ab Gruppe 13, will sie dabei sein, denn da haben wir noch keinen gleichwertigen Frauenanteil.

In der Churer Arbeit gibt es auch viele Erhebungen in Form von Fragebögen und Interviews, die sich mit Frauen in Leitungspositionen beschäftigen. Eine Herausforderung, die wir auch aus anderen Branchen kennen, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Verantwortung für die Familie liegt nach wie vor im hohen Maße bei der Frau. Das führt dazu, dass die Familienplanung im Studium nach hinten geschoben wird. Dann kommt der Berufseinstieg und dann geht man schon langsam auf die 40 zu und es wird Zeit für den Nachwuchs. Genau zu diesem Zeitpunkt ist man im Beruf aber in einem Alter, in dem es richtig spannend wird für höhere Tätigkeiten, qualifizierte Leitungspositionen. Das kollidiert mit der Familienplanung. Das dürfte ein ganz wesentlicher Faktor sein. Da gehen leider noch viele Arbeitgeber nicht drauf ein. Das sind manchmal ganz subtile Methoden: Dienstbesprechungen, die abends um 19 Uhr angesetzt werden, wo doch jeder wissen sollte, dass für diese Zeit eine Kinderbetreuung nicht ohne Weiteres auf die Beine gestellt werden kann. Die Erwartung, 70 Stunden pro Woche im Büro ansprechbar zu sein. Das war auch für mich ein Lernprozess. Dass ich heute mal meinem Rektor sage: „Jetzt muss ich mich um meine Familie kümmern!“, das hat bei mir auch gedauert.

Dieses Bedürfnis zu kommunizieren und sich dieses Recht selbst zuzugestehen.

Genau. Das weiß man ja auch und da mache auch ich mich nicht von frei: Frauen haben für sich immer den Anspruch, doppelt so viel leisten zu müssen, um gleichberechtigt zu einem Mann bewertet zu werden. Ich behaupte für mich als Führungskraft, das ist zumindest mein herer Anspruch, dass ich keinen Unterschied zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mache.

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 Ihre Weiblichkeit als in irgendeiner Weise nachteilhaft empfunden?

⁴<http://www.htwchur.ch/uploads/media/CSL53.Stadler.pdf>

Das kenne ich aus dem beruflichen und privaten Bereich. Ich habe vor wenigen Jahren mit meinem Mann zusammen ein Haus gebaut. Im privaten Umfeld war es für mich oft schlimmer. Wenn die typischen Handwerker um die Ecke kamen, die sich von einer Frau ungerne etwas sagen lassen wollten. Im dienstlichen Umfeld ist es mir bisher selten passiert und dann habe ich es pariert, indem ich sachlich und fachlich informiert war. So kann ich mich an eine Diskussion erinnern, bei der es stundenlang hoch her ging: Welche klimatechnischen Voraussetzungen braucht der Sonderlesesaal? Und ich bemerkte – das ist ja oft so bei solchen Baubesprechungen – man ist wirklich umgeben von Männern. Die hatten keine Lust zusätzliches Geld in die Hand zu nehmen und es lag auf der Hand, da war ein Planungsfehler gemacht worden. Die hatten die Vorstellung: Dann wird es halt mal 30 Grad im Sonderlesesaal und man kann den Nutzern halt vier Wochen lang keine mittelalterliche Handschrift zur Verfügung stellen. Ich habe dann gesagt: „Wir müssen nach DIN-Fachbericht und den Normen gehen und das muss gemacht werden.“ Ich konnte das auch taktisch sehr leicht aushebeln, denn unser Rektor ist Mediävist. Da sagte ich: „Dann erklären Sie unserem Rektor, dass er im Sommer vier Wochen lang nicht arbeiten kann.“ Aber Ruhe geschaffen und eine Lösung erzielt habe ich eigentlich dadurch, dass ich mich selber hingestellt und die Normen gelesen habe. So dass ich rezitieren konnte, was meine Anforderungen sind. Als ich das vorgelesen habe, waren die Bauingenieure und Architekten – die diese Normen nicht angeguckt hatten, weil sie nicht damit gerechnet hatten, dass ich als Bibliothekarin sie lesen würde – sprachlos und hatte dem nichts entgegen zu setzen. Und dann wurde die zusätzliche Lüftungsanlage gebaut.

Sie haben sie also durch fachliche Argumente überzeugen können.

Ja. Jetzt kann ich aber nicht genau sagen: Wollten die das auf die einfache Tour mit mir durchziehen, weil ich eine Frau war? Oder weil ich ein Bibliothekar war, der von Technik keine Ahnung hat?

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. Wer das behauptet, ist nicht hinreichend selbstkritisch. Frauen gehen mit Frauen anders um, als mit Männern und umgekehrt auch. Ich habe für mich den Anspruch, damit so professionell umzugehen, dass ich bewusst keinen Unterschied mache. Ich muss ja auch sowohl mit Menschen zusammenarbeiten, die ich gut leiden kann und die mir menschlich sympathisch sind, als auch mit Menschen, die ich nicht so gut leiden mag. Trotzdem muss ich zu jeder Zeit, auf jeder Ebene fachlich konstruktiv und professionell mit ihnen zusammenarbeiten. Das gilt für meine Mitarbeiter und meine Kollegen genauso wie für meine Vorgesetzten.

Wo ich vielleicht aktiv und bewusst einen Unterschied mache, ist, wenn ein männlicher Mitarbeiter zu mir kommt und sagt: Ich möchte mich jetzt um meine Familie kümmern. Solche Anträge haben wir in der letzten Zeit des Öfteren auf dem Tisch gehabt und da sage ich freudestrahlend: Prima, das unterstützen wir! Denn nur so werden wir auch wirklich etwas erreichen können. Wenn Männer sich stärker am Familienleben beteiligen und dafür auch mal beruflich zurückstecken und Kompromisse schließen. Damit gehe ich also umgekehrt bevorzugend um und da stehe ich auch dazu.

Wen empfinden Sie als ein positives Beispiel im Bibliothekswesen und warum?

Das ist Elisabeth Niggemann, Generaldirektorin der Deutschen Nationalbibliothek. Sie hat auch Familie und hat es mit ihrem Beruf unter einen Hut gebracht. Sie hat Ihre Karriere zielstrebig und in jungen Jahren sehr weit vorangetrieben, weiter kann man es in Deutschland ja nicht schaffen. Aber ich kann jetzt auch gar nicht alle nennen. Ich treffe viele Menschen, deren Arbeit ich sehr schätze, die ich auch als Person schätze und gerne und intensiv mit ihnen zusammenarbeite. Deshalb würde ich den Lob auch viel lieber noch weiter spannen und sagen: Für mich sind die wirklich hervorzuhebenden Menschen die Frauen, die Bibliotheken überhaupt professionell mit Frauen bestückt haben, wie Bona Peiser oder ähnliche Personen auf dem internationalen Sektor. Es ist ja noch nicht lange so, dass Frauen hier überhaupt arbeiten können und sich ausbilden dürfen. Und ansonsten sind das für mich Menschen, die auch heute in schwierigen politischen Situationen ihren Beruf ausüben müssen. Denn wer in einer Bibliothek arbeitet, Wissen und Informationen verwaltet – das hat schon das Dritte Reich gezeigt –, ist für totalitäre Regime per se angreifbar und steht immer an vorderster Front als Opfer. Dass es da Leute gibt, die das trotz der widrigen Umstände machen, die (*lacht*) ihren Mann stehen – da sieht man wieder an unserer Alltagssprache, wie wir doch eben noch in einer männlichen Berufswelt leben –, denen würde ich das Wort Helden zuordnen. Obwohl ich noch nicht einmal Namen nennen kann. Denn das ist ja auch typisch für das Berufsfeld, Helden wie im Sport und in der Politik haben wir eben doch nicht. Mit Bibliotheken verbindet man im Allgemeinen nicht Personen des öffentlichen Lebens. In einer städtischen oder regionalen Öffentlichkeit ist das vielleicht etwas anderes.

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 immer Grundprinzip – und das sage ich jedem jungen Menschen –: Wenn man Leidenschaft für etwas empfindet, etwas hat, das einen interessiert und das man spannend findet, was man gerne machen, lernen und wissen möchte, dann soll man genau das machen. Egal, wie die Umstände sind. Denn wenn man es mit Leidenschaft tut und eine gewisse Begabung dafür hat, findet man seinen Weg. Ob es eine große Karriere ist, die einen glücklich machen muss, ist ja die zweite Frage.

Was ich häufig in Bewerbungsschreiben lese: „Ich möchte in der Bibliothek arbeiten, weil ich so gerne lese.“ Das greift mir zu kurz! Man muss sich mit dem modernen Berufsbild, mit den Perspektiven, mit denen wir uns auseinanderzusetzen haben, beschäftigen und für sich klären, ob das eine Tätigkeit ist, die einem Spaß macht und die man sich für die nächsten Jahre vorstellen kann. Man muss vor allen Dingen zur Kenntnis nehmen, anders als vor fünfzig oder zwanzig Jahren: Dieses Berufsbild ist einer hohen Veränderung unterworfen. Und wenn ich Karriere machen will, muss ich zielstrebig, engagiert und realistisch daran arbeiten. Muss dafür aktiv etwas tun und Einsatz zeigen. Mir etwas zutrauen, Netzwerke aufbauen und sich stetig fort- und weiterbilden. Schließlich: Keine zu langen Berufspausen einlegen, gerade bei höheren Positionen. Das bedeutet auch, man muss sich im privaten Bereich so aufstellen, dass es möglich ist.

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

Genau.

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