

HTW Chur

Hochschule für Technik und Wirtschaft
University of Applied Sciences

Churer Schriften zur Informationswissenschaft

Herausgegeben von
Robert Barth, Lydia Bauer, Iris Capatt und Wolfgang Semar

Arbeitsbereich
Informationswissenschaft

Schrift 53

Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken

Laura Stadler

Chur 2012

Churer Schriften zur Informationswissenschaft

Herausgegeben von Robert Barth, Lydia Bauer, Iris Capatt und
Wolfgang Semar

Schrift 53

Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken

Laura Stadler

Diese Publikation entstand im Rahmen einer Bachelor Thesis zum Abschluss Bachelor of Science (BSc) FHO in Informationswissenschaft.

Referent: Prof. Dr. Robert Barth

Korreferent: Gabi Schneider, M.A.

Verlag: Arbeitsbereich Informationswissenschaft

ISSN: 1660-945X

Chur, Januar 2012

Abstract

Der Begriff der Gläsernen Decke beschreibt das Phänomen des mit steigender Hierarchieebene abnehmenden Frauenanteils in Unternehmen und die Hindernisse, die zu diesem Effekt führen. Anstoss für diese Arbeit war der subjektive Eindruck, dass ein Gefälle zwischen den Geschlechteranteilen auf den verschiedenen Hierarchieebenen auch im weiblich dominierten Schweizer Bibliothekswesen besteht.

Die statistische Untersuchung der Schweizer Bibliotheken mit mehr als 50 Mitarbeitenden zeigt auf, dass bei einem Frauenanteil an allen Bibliotheksmitarbeitenden von insgesamt 65.9 Prozent lediglich 44.8 Prozent der Mitglieder der obersten drei Führungsebenen weiblich sind. Mit diesem Befund ist die Gläserne Decke in den Schweizer Bibliotheken sogar dicker als im branchenübergreifenden Durchschnitt.

Eine schriftliche Befragung von Führungsfrauen aus den untersuchten Bibliotheken ergänzt die Zahlen mit subjektiven Einblicken in die Hindernisse einer weiblichen Karriere in den Schweizer Bibliotheken.

Schlagwörter: Bibliotheksmanagement, Gleichstellung, Gender Studies

Inhaltsverzeichnis

Abstract	3
Inhaltsverzeichnis	4
Abbildungsverzeichnis	6
Tabellenverzeichnis	7
Vorwort	8
1 Einleitung	9
2 Methodik	11
2.1 Literaturanalyse	11
2.2 Statistische Erhebung	11
2.3 Qualitative Befragung	14
3 Die Gläserne Decke	16
3.1 Definitionen	16
3.2 Kontext	17
3.3 Funktionsweise	18
3.4 Gründe für die Gläserne Decke	19
3.4.1 Endogene Gründe	19
3.4.2 Exogene Gründe	23
3.5 Kritik	29
4 Frauen in Bibliotheken	31
4.1 Geschichte	31
4.2 Die Gläserne Decke in Bibliotheken	32
4.2.1 Zahlen	33
4.2.2 Gründe	34
5 Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken	38
5.1 Statistik	38
5.1.1 Geschlechterverhältnis insgesamt	38
5.1.2 Geschlechterverhältnis der oberen Führungsebenen	39

5.1.3	Fazit.....	48
5.2	Qualitative Interviews.....	49
5.2.1	Grössere Aufstiegschancen.....	51
5.2.2	4.2.2 Diskriminierung.....	52
5.2.3	Aktive Karriereplanung.....	54
5.2.4	Mentoring.....	55
5.2.5	Netzwerke.....	56
5.2.6	Familie und familiär bedingte Karriereunterbrüche.....	56
5.2.7	Karriereambitionen.....	58
5.3	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	60
5.4	Fragebogen – eine Auswahl.....	61
6	Schlussteil.....	63
6.1	Fazit.....	63
6.2	Reflexion.....	63
7	Literatur- und Quellenverzeichnis.....	65
8	Anhang.....	70
8.1	Untersuchte Bibliotheken.....	70
8.2	Rohdaten der statistischen Auswertung.....	73
8.2.1	Geschlechterverhältnis in den untersuchten Bibliotheken.....	73
8.2.2	Geschlechterverhältnis in den oberen Führungsebenen der untersuchten Bibliotheken.....	77
8.3	Fragebogen.....	81
8.3.1	Einleitung.....	81
8.3.2	Fragenkatalog.....	82
8.4	Fragebogen - eine Auswahl.....	83

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die gläsernen Hürden nach Ohlendieck (2003, S. 188).....	18
Abbildung 2: Erwerbsquoten nach Altersgruppen, 2000 (BFS 2000a Zit. in: Folini 2007, S. 30)	22
Abbildung 3: Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad (BFS 2009)	23
Abbildung 4: Der Teufelskreis der statistischen Diskriminierung (Osterloh/Littmann-Wernli 2000, S. 3).....	28
Abbildung 5: Geschlechterverteilung im Bibliotheksmanagement 1972-2004 (Moran/Leonard/Zellers 2009, S. 223)	33
Abbildung 6: Prozentuale Zustimmung zu Aussagen betr. Geschlecht und Bibliotheksmanagement (Murgai 1991, S. 690)	35
Abbildung 7: Geschlechterverhältnis in den untersuchten Bibliotheken (eigene Darst.).....	39
Abbildung 8: Geschlechterverhältnis in den oberen Führungsebenen Schweizer Bibliotheken (eigene Darst.).....	40
Abbildung 9: Geschlechterverhältnis der obersten Führungsebene Schweizer Bibliotheken (eigene Darst.).....	41
Abbildung 10: Geschlechterverhältnis in den untersuchten allgemeinen öffentlichen Bibliotheken (eigene Darst.)	42
Abbildung 11: Geschlechterverhältnis in grösseren wissenschaftlichen Bibliotheken der Schweiz (eigene Darst.)	42
Abbildung 12: Vergleichende Darstellung des Geschlechterverhältnisses der oberen Führungsebenen in Schweizer Bibliotheken, aufgeschlüsselt nach Bibliothekstypen (eigene Darst.).....	44
Abbildung 13: Vergleichende Darstellung des Geschlechterverhältnisses der oberen Führungsebenen in Schweizer Bibliotheken, aufgeschlüsselt nach Regionen (eigene Darst.)	46

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Weibliche und männliche Stereotype im Beurteilungsprozess (Baitsch 2004, S. 18 Zit. in: Henn 2009, S. 44)	26
Tabelle 2: Anzahl Personen und Geschlechterverteilung der untersuchten Führungsebenen	41
Tabelle 3: Anzahl Frauen und Männer in den oberen Führungsebenen der beiden Bibliothekstypen	43
Tabelle 4: Anzahl Frauen und Männer in den oberen Führungsebenen, aufgeschlüsselt nach Regionen und Bibliothekstypen: Deutschschweiz.....	47
Tabelle 5: Anzahl Frauen und Männer in den oberen Führungsebenen, aufgeschlüsselt nach Regionen und Bibliothekstypen: Romandie	47
Tabelle 6: Anzahl Frauen und Männer in den oberen Führungsebenen, aufgeschlüsselt nach Regionen und Bibliothekstypen: Tessin	48

Vorwort

Die Idee zu dieser Arbeit entstand aus der Verbindung zweier meiner Hauptinteressen, den Genderwissenschaften und der Bibliothekswissenschaft. Als es darum ging, ein Thema für die eigene Bachelor-Thesis zu finden wurde mir bewusst, dass ich etwas benötigte, das mich über mehrere Monate fesselte. Das Thema der Gläsernen Decke schien mir ideal, beschäftigte mich doch die offenkundige Diskrepanz zwischen dem hohen Mitarbeiterinnenanteil und dem niedrigen Anteil Frauen an Bibliotheksdirektionspositionen seit längerer Zeit.

Trotz dieser optimalen Verbindung hat das Schreiben dieser Arbeit einiges an Nerven gekostet und das nicht nur bei mir. Zu grossem Dank verpflichtet bin ich deswegen meinem Referenten Robert Barth für die Ermunterung zu dieser Arbeit, meiner Korreferentin Gabi Schneider für die Hilfe bei der Überarbeitung der Thesis für die Veröffentlichung, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtbibliothek Winterthur für die offenen Ohren, das geduldige Verständnis und die prompten Antworten, Jürg Schlegel für die Rettung in der Not, Barbara Tribelhorn für den Feinschliff dieser Arbeit, meinem Partner Sebastian Brassel und meinen Eltern Barbara und Kurt Stadler für die tiefe Liebe und die bedingungslose Unterstützung, die sie mir zuteilwerden liessen.

Der gute Rücklauf der schriftlichen Befragung hat gezeigt, dass das Thema interessiert: Trotz starker Beanspruchung und knapp angesetzter Frist in der Ferienzeit nahmen 14 von 24 angefragten Kaderfrauen sich die Zeit und die Mühe, den Fragebogen auszufüllen. Ich möchte diesen Frauen meinen tiefen Respekt aussprechen. Ihre Antworten werden mir noch lange Inspiration sein.

1 Einleitung

Die vorliegende Bachelor-Thesis im Studiengang Informationswissenschaft an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Chur beschäftigt sich mit dem Geschlechtergefälle innerhalb der Hierarchieebenen von Schweizer Bibliotheken. Der im Titel verwendete Begriff der Gläsernen Decke bezieht sich auf dieses Geschlechtergefälle. Er bezeichnet das Phänomen, dass trotz kompetenter Frauen in der jeweiligen Branche die obersten Kaderstufen eines Betriebs nicht die prozentuale Geschlechterverteilung in der gesamten Branche widerspiegeln.

Die Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil an allen Mitarbeitenden und dem Frauenanteil an den oberen Führungspositionen ist allgemein bekannt (vgl. Krumpholz 2004, S. 13). Die Untervertretung von Frauen an der Spitze von Unternehmen wurde in den letzten Monaten wiederholt in den Medien thematisiert, belegen doch Studien, „dass Unternehmen mit mehr Frauen an der Spitze im Wettbewerb besser abschneiden.“ (Bund/Storn 2010).

Auch in der Schweiz ist das geschlechterbedingte Gefälle in Führungspositionen nachgewiesen. So lag 2009 laut dem Bundesamt für Statistik der Frauenanteil an allen „Arbeitnehmenden in Unternehmensleitung oder mit Vorgesetztenfunktion“ bei 33.4 Prozent, obwohl 44.4 Prozent aller Arbeitnehmenden in der Schweiz weiblich waren (BFS 2010a, 2010b).

Eine Ungleichbehandlung wie sie die Gläserne Decke als Grund für die Differenz zwischen dem Frauenanteil an allen Arbeitnehmenden und jenem an den Führungspersonen proklamiert, ist rechtlich nicht haltbar. In der Bundesverfassung von 1999 ist unter Artikel 8, Absatz 2-3, Rechtsgleichheit festgehalten:

*„Niemand darf diskriminiert werden, namentlich nicht wegen [...] des Geschlechts [...]. Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit.“
(Schneiter 2008, S. 643)*

Offenbar sind Männer und Frauen einander im Schweizer Arbeitsleben jedoch nicht gleichgestellt. In dieser Situation sollten gerade Staatsbetriebe die gesetzlich vorgeschriebene Chancengleichheit umsetzen.

Durch den hohen Frauenanteil im Schweizer Bibliothekswesen, welches üblicherweise von der öffentlichen Hand getragen ist, sollte dieses also aktiv an der Gleichstellung seiner Mitarbeiterinnen arbeiten. Daraus folgt, dass die Schweizer Bibliotheken einen höheren Frauenanteil an den oberen Führungsebenen aufweisen müssten, als dies in anderen Branchen der Fall ist. Das Ziel der vorliegenden Bachelor-Thesis ist deshalb, die

Geschlechterverteilung in Schweizer Bibliotheken zu untersuchen und herauszuarbeiten, wie diese von Bibliothekarinnen in Kaderpositionen empfunden wird.

Dazu werden eine Literaturanalyse, eine statistische Untersuchung und eine qualitative Umfrage durchgeführt, deren Modalitäten im Kapitel 2 geklärt werden. Darauf folgen zwei Grundlagenkapitel: Im ersten Grundlagenkapitel wird der Begriff der Gläsernen Decke definiert und in einen Kontext eingebettet, ebenfalls in diesem Kapitel werden die Gründe erläutert, die zur Gläsernen Decke führen. Das zweite Grundlagenkapitel geht auf die Geschichte der Frauen in Bibliotheken ein und spannt in einem zweiten Teil den Bogen von der Gläsernen Decke zu den Bibliotheken; hier werden bestehende Untersuchungen zur Gläsernen Decke in Bibliotheken vorgestellt. Das Kapitel 5 schliesslich ist das eigentliche Kernkapitel der vorliegenden Arbeit. Hier werden die Ergebnisse der quantitativen sowie der qualitativen Untersuchungen zur Gläsernen Decke in Schweizer Bibliotheken vorgestellt und interpretiert. Darauf folgen im Schlussteil ein Fazit zu den vorgelegten Ergebnissen und eine Reflexion der Durchführung.

Im Anhang werden zudem einige der aussagekräftigen und deshalb wertvollen Antworten auf die qualitative Befragung unkommentiert präsentiert.

Durch diesen Ablauf soll dem Leser oder der Leserin zuerst die Möglichkeit geboten werden, sich das nötige Wissen anzueignen, um die im Kapitel 5 aufbereiteten Ergebnisse der Untersuchungen und deren Interpretationen nachvollziehen und sich zur Sammlung einiger Antworten im Anhang eigene Gedanken machen zu können.

2 Methodik

Von Beginn an war die vorliegende Arbeit so ausgelegt, dass ein Methodenmix bestehend aus Literaturanalyse, Auswertung statistischer Daten und kurzen qualitativen Interviews zum Ziel führen sollte.

2.1 Literaturanalyse

Die Literaturanalyse sollte zur Erarbeitung der Grundlagen dienen. Für eine erste Recherche wurde auf den deutschsprachigen Buchhandelskatalog buchhandel.de sowie auf den internationalen Buchhandelsriesen Amazon (www.amazon.com) zurückgegriffen. Diese beiden Buchhandelskataloge kamen wegen ihrer umfassenden Verzeichnisse zum Zug. Bereits in einer ersten Phase wurde im OPAC der Bibliothek des Zentrums Gender Studies der Universität Basel nach geeigneter Übersichtsliteratur gesucht.

Als ergiebiger erwies sich allerdings die Recherche nach Fachartikeln in den informationswissenschaftlichen Fachdatenbanken LISTA von EBSCO, LISA von CSA Illumina, Infodata und Infodata e-Depot der Fachhochschule Potsdam sowie der Volltextdatenbank E-LIS. Artikel zur Gläsernen Decke im Allgemeinen wurden in der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Datenbank WISO von GBI-Genios recherchiert.

Da sich bisher kaum wissenschaftliche Buchpublikationen mit dem Thema der Frauen in bibliothekarischen Führungspositionen auseinandergesetzt haben, war die Recherche nach Artikeln in diesem Fall der wichtigste Bestandteil der Informationsbeschaffung. Als besonders hilfreich erwiesen sich, neben den Grundlagenwerken „Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung“ (Becker/Kortendieck 2008) und „Die Kunst des Aufstiegs - was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet“ (Henn 2009), die Artikel „Die Anatomie des Glashauses“ (Ohlendieck 2003), „The missing women library directors“ (Kirkland 1997) und „Women administrators in academic libraries“ (Moran/Leonard/Zellers 2009).

2.2 Statistische Erhebung

Geklärt werden sollte, ob das Geschlechterverhältnis in den oberen Führungsebenen der Schweizer Bibliotheken dem Verhältnis der Geschlechter in der ganzen Branche entspricht. Dabei wird angenommen, dass die weiblichen Bibliotheksmitarbeitenden im Schnitt ebenso qualifiziert sind eine Führungsposition zu bekleiden wie ihre Kollegen.

Um erstmals die Faktenlage betreffend der Geschlechterverteilung in den Managementebenen der Schweizer Bibliotheken klären zu können, war eine statistische Auswertung nötig. Dazu sollten die Organigramme der Bibliotheken auf das Geschlecht der oberen Führungspersonen hin ausgewertet werden.

Da die übliche Definition der Gläsernen Decke keine genauen Hierarchiestufen vorgibt, wurden zur Festlegung der zu untersuchenden Hierarchieebenen zwei Quellen herbeigezogen.

1. Kirkland, die eine ehemalige Führungskraft des „ALA Office for Library Personnel Resources“ zitiert: „Are you addressing the issue of women getting to middle management but then not to the top? Our statistics show that they do fairly well up to department head/branch head positions in terms of women in the profession, but then drop off at top management jobs.“ (1997, S. 378)
2. Ohlendieck, der von zwei Gläsernen Decken spricht und die Hierarchieebene, unterhalb der Frauen an die erste Gläserne Decke stossen, genauer definiert: „Die erste grosse Hürde beim *management rat race* stellt für Frauen der qualitative Sprung vom *middle* ins *general management* dar. Diese *glass ceiling 1* markiert den Übergang von speziellen Managementfunktionen mit einem fachlich begrenzten Bereich zu einer allgemeinen Managementfunktion, bei der mehrere Bereiche organisiert werden müssen, ohne in allen Bereichen über „technische“ Fachkompetenzen zu verfügen. Hier wird [...] in ein genuin organisatorisches Aufgabenfeld hinübergewechselt. Diese erste Schwelle ist ein qualitativer Sprung ins reine Management und sie wird für Frauen zunehmend durchlässiger (Morrison/White/Van Velsor 1987, S. 13f). Ganz im Gegensatz dazu stellt die *glass ceiling 2*, die Schwelle beim Sprung vom *general* ins *senior management*, ein fast unüberwindliches Hindernis dar. (2003, S. 188f; siehe auch Abbildung 1: Die gläsernen Hürden nach Ohlendieck (2003, S. 188))

Wie bereits Kirklands Zitat zeigt sind nicht einmal US-amerikanische Bibliotheken so gross, dass die Unterscheidung zwischen General Management und Senior Management noch Sinn ergibt. Deswegen wurde die Definition Ohlendiecks auf die Verhältnisse der Schweizer Bibliothekslandschaft herunter gebrochen und entschieden, dass zum „oberen Management“ der Bibliothek gezählt wird, wer mit den Worten Ohlendiecks (2003, S. 188) keinen „fachlich begrenzten Bereich“ führt und damit zum General Management gezählt werden kann.

Um die Ergebnisse nicht zu verfälschen, muss die Position zusätzlich mindestens einer weiteren Führungsebene übergeordnet sein. Wäre dieses zweite Kriterium nicht angefügt worden, wären auch sämtliche Quartierbibliotheksleitungen mitgezählt worden, die aufgrund der geringen Bibliotheksgrösse und Mitarbeiterzahl kaum zum General Management gezählt werden können. Nachfolgend werden Positionen, auf welche diese Kriterien zutreffen, als „obere Führungsebene [von Bibliotheken]“ bezeichnet.

Eine Vollerhebung wäre zu aufwändig gewesen, weshalb lediglich Bibliotheken mit mehr als 50 Mitarbeitenden berücksichtigt wurden. Anhand einer Stichprobe wurde die Grenze bei 50

Mitarbeitenden festgelegt, da angenommen wurde, dass bei einer tieferen Mitarbeiterzahl kaum mehr eine untersuchbare mehrstufige Organisationsstruktur vorhanden wäre.

Ebenfalls aufgrund der benötigten komplexen Organisationsstruktur wurde das Augenmerk auf die tatsächliche Mitarbeiterzahl und nicht auf die Vollzeitstellen gelegt. Die Annahme war, dass die Organisationsstruktur eher der Anzahl tatsächlich angestellten Personen angepasst ist als der Anzahl Vollzeitäquivalente.

Die Anzahl der Mitarbeitenden wurde der im Juni 2010 aktuellsten Bibliotheksstatistik 2008 (BFS 2008) entnommen, wobei die Listen der Bibliotheksverbände der Fachhochschulen und der Universitäten, die der Bibliotheken mit nationalem Auftrag sowie die Listen der Universitären Bibliotheken und der Öffentlichen Bibliotheken berücksichtigt wurden. Die letztgenannte Liste enthält nur die Bibliotheken in Gemeinden mit mehr als 10'000 Einwohnern.

Um die Untersuchung auf die italienische Schweiz ausdehnen zu können, wurden die fünf mitarbeiterreichsten Bibliotheken des Kantons Tessin ebenfalls ins Untersuchungsset aufgenommen, obwohl sie weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufweisen konnten.

Auf der so zusammengetragenen Liste der zu untersuchenden Bibliotheken finden sich insgesamt 25 Bibliotheken, darunter 8 allgemeine öffentliche Bibliotheken. Die 25 Bibliotheken sind verteilt auf die drei Landesteile Romandie (9 Bibliotheken), Tessin (5) und Deutschschweiz (16). Das vollständige Untersuchungsset ist im Anhang zu finden.

Um das Geschlechterverhältnis der Führungsebenen mit dem der ganzen Branche vergleichen zu können, musste dieses ebenfalls erhoben werden. Damit die Bibliotheken nicht mit unnötigen Anfragen belästigt wurden, wurden nach Möglichkeit das Organigramm und eine Liste der Mitarbeitenden der Homepage entnommen. War dies nicht möglich, wurde die Bibliothek per E-Mail gebeten, ihr Organigramm zuzustellen und das Geschlechterverhältnis ihrer Mitarbeitenden mitzuteilen, oder eine Liste aller Mitarbeitenden zuzumailen.

Die statistische Auswertung war aufgrund der kleinen Zahlenmenge leicht zu bewerkstelligen.

Auch wenn so kein genaues Abbild aller Bibliotheksmitarbeitenden in der Schweiz entsteht, da der Frauenanteil in kleineren Bibliotheken nochmals höher ist, so wird doch deutlich, wie das prozentuale Geschlechterverhältnis in den grösseren Bibliotheken in etwa ist und wie im Vergleich dazu die Führungsebenen zusammengesetzt sind.

Ausgegrenzt wird dabei der Teil der sehr kleinen Gemeindebibliotheken, deren Mitarbeitende jedoch in der Regel nicht die Ausbildung mitbringen, um für eine Kaderstelle in einer grossen

Schweizer Bibliothek gerüstet zu sein. Zudem ist in diesen Bibliotheken das Lohnniveau deutlich tiefer als in den untersuchten Bibliotheken und die Arbeit wird häufig in kleinen Pensen verrichtet, teilweise sogar in Freiwilligenarbeit. Dieses semiprofessionelle Umfeld führt dazu, dass in kleinen Gemeindebibliotheken Männer und Frauen in keiner direkten Konkurrenzsituation zueinander stehen (siehe Kapitel 3.2), weil Männer diese Arbeit nur selten annehmen. Wie Ohlendieck (2003, S. 184) ausführt konkurrieren Männer und Frauen einander erst mit zunehmender Professionalisierung einer Branche.

Einige Unklarheiten ergeben sich auch aus der Tatsache, dass nicht alle Bibliotheken ihre Mitarbeitenden gleich zählen. So fand der Hausdienst teilweise ebenfalls Eingang in die Statistik, auch wenn diese Mitarbeitenden sich nicht für eine Managementposition in einer Bibliothek qualifizieren.

Dennoch wird mit dieser ersten statistischen Erhebung der Geschlechterverteilung der Bibliotheksmitarbeitenden klar, wie das Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen der Bibliotheken ungefähr sein sollte.

2.3 Qualitative Befragung

In einem nächsten Schritt sollte herausgearbeitet werden, was eine erfolgreiche weibliche Bibliothekskarriere ausmacht. Dazu sollten Frauen, die Positionen in den oberen Führungsebenen der untersuchten Bibliotheken bekleiden, befragt werden.

Die ursprüngliche Idee von qualitativen Interviews wurde zugunsten eines standardisierten qualitativen Fragebogens aufgegeben. Diese Lösung wurde gewählt, um Personen aus allen drei untersuchten Landesteilen in ihrer Muttersprache befragen zu können.

Durch die Literaturanalyse wurden die Barrieren, die sich Frauen normalerweise in den Weg stellen, eruiert (siehe Kapitel Gründe für die Gläserne Decke). Anhand dieser Analyse wurde der Fragebogen konzeptioniert und formuliert. Zur Konzeptionierung und Formulierung wurde das Unterrichtsskript des Moduls „Empirische Sozialforschung und Angewandte Statistik“ verwendet, im Speziellen die „10 Gebote der Fragenformulierung“ und der Musteraufbau eines Fragebogens (Lang 2008, S. 13ff). Angelehnt wurde der Fragebogen an jenen, den die Studierenden des Online-Seminars „Die Rolle der Frau in Bibliotheken und Informationseinrichtungen“ entworfen hatten (Gerber, Mundt, Rabe 2005, S. 62ff).

Die deutsche Einleitung und der Fragenkatalog sind im Anhang zu finden. Der Ablauf der Fragen richtet sich nach folgendem Muster:

1. Fragen zum beruflichen Werdegang
2. Fragen zu einzelnen Barrieren der Gläsernen Decke
3. Fragen zur Wahrnehmung der Verhältnisse in Schweizer Bibliotheken

Für den Pretest wurden 5 Führungsfrauen mit bibliothekarischem Hintergrund gebeten, den Fragebogen auszufüllen. Diese Frauen kamen aufgrund ihrer tieferen Führungsebene nicht für die eigentliche Umfrage in Frage. Die Auswertung dieser Pretest-Antworten mündete in kleinere Änderungen in der Formulierung der Fragen.

Mittels der für die statistische Auswertung verwendeten Organigramme wurden die zu befragenden Führungsfrauen ausgewählt.

Die Übersetzung des Fragebogens ins Französische wurde durch das in Winterthur ansässige Übersetzungsbüro „Translation Probst“ wahrgenommen. In den untersuchten Tessiner Bibliotheken gab es im Juli 2010 keine Frauen in den oberen Führungsebenen, weswegen eine Übersetzung ins Italienische nicht nötig war.

Der Fragebogen wurde schliesslich an 24 Führungsfrauen geschickt, wovon 14 den Fragebogen ausfüllten und retournierten. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 58 Prozent und lässt auf eine hohe Aktualität des Themas schliessen.

3 Die Gläserne Decke

In der Literatur wird allgemein davon ausgegangen, dass die obersten Kaderstufen eines Betriebs die prozentuale Geschlechterverteilung der gesamten Branche widerspiegeln müssten, da mangelnde Qualifikation „insbesondere für die jüngeren Frauenkohorten kein befriedigendes Argument [gegen eine prozentual gleiche Verteilung] liefern“ kann (Dressel/Wanger 2008, S. 485).

Studien aus den unterschiedlichsten Branchen und Ländern zeigen allerdings immer wieder auf, dass dies nicht der Realität entspricht.

3.1 Definitionen

Der Begriff der Gläsernen Decke beschreibt ein Phänomen aus den Genderwissenschaften, war aber von Beginn an ein populärwissenschaftlicher Ausdruck.

Wer den Begriff als erstes verwendete, ist in der Literatur umstritten. Benschop und Brouns (2009) geben an, der Begriff „glass ceiling“ sei erstmals 1986 in einem Artikel des Wall Street Journals mit dem Titel „The glass ceiling: Why women can't break the invisible barrier that blocks them from top jobs“ von Hymowitz und Schellhardt verwendet worden. Barreto, Ryan und Schmitt (2009, S. 5) zitieren jedoch eine um zwei Jahre frühere Verwendung:

„The first documented use of the phrase, by magazine editor Gay Bryant (Frenkiel, 1984), still resonates with the experience of women in the workplace today: ‚Women have reached a certain point – I call it the glass ceiling. They're in the top of middle management and they're stopping and getting stuck. There isn't enough room for all those women at the top. Some are going into business for themselves. Others are going out and raising families.‘“ (Barreto/Ryan/Schmitt 2009, S. 5)

Wie Bryant definiert Ohlendieck die Gläserne Decke zu Beginn seines Artikels „Die Anatomie des Glashauses“ ebenfalls sehr offen: „Der Begriff glass ceiling beschreibt das Phänomen scheinbar unsichtbarer Barrieren, die Frauen daran hindern, in die höchsten Führungspositionen zu gelangen. Weil diese Barrieren nicht unmittelbar erkennbar sind, werden sie als gläserne Decke wahrgenommen.“ (2003, S. 183). Allerdings handelt es sich bei diesem Artikel um den Versuch einer engeren, wissenschaftlicheren Definition der Gläsernen Decke, auf die im Kapitel 3.3 näher eingegangen wird.

Bereits enger fasst die Definition von Cotter [et. al] (2001, zit. In Benschop/Brouns 2009), wobei der Begriff im Englischen nicht nur auf Frauen, sondern auch auf Minoritäten angewendet wird:

„[A] glass ceiling inequality represents a gender or racial difference

1. that is not explained by other job-relevant characteristics of the employee (implying discrimination),
2. that is greater at higher levels of an outcome than at lower levels of an outcome,
3. in the chances of advancement into higher levels, not merely the proportion currently there,
4. that increases over the course of a career.” (2001 Zit. in: Benschop/Brouns 2009)

Summa Summarum beschreibt der Begriff der Gläserne Decke das Phänomen der institutionalisierten unterschiedlichen Verteilung der Karrierechancen zwischen den Geschlechtern, die bei steigender Hierarchieebene noch zunimmt, und die Gründe, die zu diesem Ungleichgewicht führen - und nicht, wie der Begriff zuerst vermuten lässt, lediglich die Barriere selbst.

3.2 Kontext

Das Phänomen der Gläsernen Decke wird in der Literatur in einen grösseren Zusammenhang eingeordnet, den Ohlendieck (2003, S. 183) als „Gender Trouble“ bezeichnet. Dabei sei Gender Trouble „ein Resultat neuartiger Konkurrenz von Frauen und Männern um gleiche Positionen“ (ebd.).

Neuartig deshalb, weil Konkurrenz zwischen den Geschlechtern erst in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts aufgekommen sei. Zuvor hätte die überwiegende Zahl der Frauen keine eigenständige soziale Stellung gehabt und wäre durch den männlichen Hausvorstand mitrepräsentiert worden. Erst die zunehmende Komplexität der Betriebsführung und die dadurch angestossene Professionalisierung hätte Frauen den Weg ins Management gewiesen (Ohlendieck 2003, S. 183f In: Pasero 2003). Denn „nur in professionalisierten Bereichen können sich aufgrund der gleich(wertig)en Qualifikation von Frauen und Männern, die sie am Arbeitsmarkt zu ‚perfekten Substituten‘ macht, Segregationen auflösen und es kann wirkliche Konkurrenz stattfinden. Und erst wenn tatsächlich konkurriert wird, kann es zu Diskriminierungen kommen (Becker 1971, Pasero/Ohlendieck 2003 in diesem Band).“ (Ohlendieck 2003, S. 184)

Die Professionalisierung, eine offiziell anerkannte Ausbildung inbegriffen, ist also die Voraussetzung für Frauen, einen Beruf oder eine Position für sich erobern zu können. Erst wenn diese Möglichkeiten für beide Geschlechter gleichermassen gegeben sind, kann von Diskriminierung gesprochen werden, sind Männer und Frauen nicht gemäss dem Verhältnis des Arbeitskräfteangebots auf allen Positionen vertreten.

3.3 Funktionsweise

Ohlendieck vertritt, dass obwohl von Betroffenen hauptsächlich eine Gläserne Decke zwischen dem General Management und dem Senior Management wahrgenommen wird, sich mindestens zwei solcher Hindernisse lokalisieren lassen. Weiter meint er: „Darüber hinaus sind aber auch *glass walls* zu identifizieren, die als segmentäre Barrieren zwischen den Organisationsbereichen verhindern, dass Frauen überhaupt bis an die *glass ceilings* vorstossen können (Wirth 2001:45ff).“ (Ohlendieck 2003, S. 187).

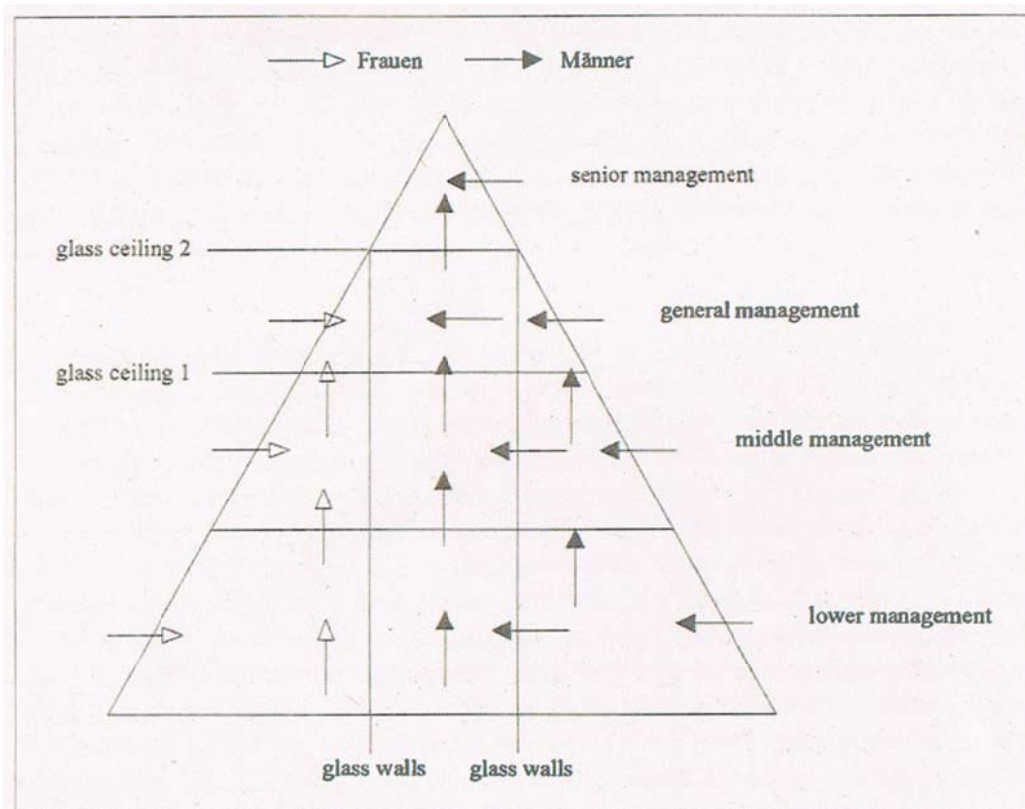


Abbildung 1: Die gläsernen Hürden nach Ohlendieck (2003, S. 188)

Ohlendieck (2003, S. 187ff) beschreibt drei Arten von gläsernen Hindernissen für Frauen in Organisationen (siehe Abbildung 1):

1. Die „glass ceiling 1“, welche sich zwischen dem sogenannten Middle Management und dem General Management befindet und sich dadurch auszeichnet, dass sie den „Übergang von speziellen Managementfunktionen mit einem fachlich begrenzten Bereich zu einer allgemeinen Managementfunktion, bei der mehrere Bereiche organisiert werden müssen“ markiert. Also der Sprung von einer fachlichen Tätigkeit mit einem Führungsanteil zu einer reinen Führungstätigkeit.

2. Die „glass ceiling 2“ befindet sich am Übergang vom General Management ins Senior Management und entspricht damit der klassischen Gläsernen Decke.
3. Die „glass walls“ werden als weitere Hürde erwähnt. Diese befinden sich zwischen den einzelnen Arbeitsgebieten. Während die Kerntätigkeiten im Zentrum eines Unternehmens als „glass lift“ wirken und eine Beförderung erleichtern, ist eine solche schwieriger zu bewerkstelligen, wenn die Kandidatin oder der Kandidat aus einem der peripheren Geschäftsbereiche wie der Administration oder dem Personal-Management kommt. Klassischerweise seien diese subsidiären Geschäftsbereiche aber genau jene Arbeitsfelder, in denen sich besonders viele Frauen betätigen.

3.4 Gründe für die Gläserne Decke

Im Versuch, Begründungen zu finden für das Missverhältnis zwischen der Geschlechterverteilung in den oberen Managementebenen einer Branche und dem Geschlechterverhältnis in der Branche allgemein, sind zwei Ansätze erkennbar. Einerseits werden Gründe, weshalb Frauen weniger oft und weniger weit aufsteigen als ihre männlichen Kollegen, bei den Mitarbeiterinnen selbst gesucht. Andererseits werden die Ursachen bei Führungskräften, in der Betriebskultur sowie in der Lebenswelt der Mitarbeiterinnen vermutet. Sowohl endogene wie auch exogene Gründe sollen im Folgenden näher betrachtet werden.

3.4.1 Endogene Gründe

Bewerbungsverhalten

Das unterschiedliche Bewerbungsverhalten von Männern und Frauen wird immer wieder angeführt, um die Gläserne Decke zu begründen. Während sich Männer aktiv bewerben würden, warteten Frauen passiv darauf, entdeckt zu werden:

„Frauen denken, wenn sie gute Arbeit leisten, werden sie entdeckt und beruflich weiterkommen. Dadurch vernachlässigen sie die Spielregeln im Business: Voraussetzungen für den beruflichen Aufstieg sind, eigene Ansprüche anzumelden und die gute eigene Arbeit entsprechend zu vermarkten.“ (Henn 2009, S. 41)

Erklären könnte dieses Verhalten die Untersuchung von Muriel Niederle, Professorin an der Stanford University und Lise Vesterlund, University of Pittsburgh (2005, Zit. in: Henn 2009, S. 53f): Niederle und Vesterlund untersuchten das Konkurrenz- und Wettbewerbsverhalten von Frauen und Männern. Diese „mussten Kopfrechenaufgaben lösen und wurden dafür bezahlt. Zunächst arbeitete jeder allein, dann in einem 4-Personen-Turnier. Im Durchschnitt schnitten

Frauen und Männer gleich gut ab.“ (ebd.) Danach hätten die Gruppen die Wahl gehabt, ob sie an einer zweiten Turnierrunde teilnehmen oder aufhören wollten.

Die Männer-Gruppen entschieden sich für eine weitere Runde, auch die Gruppen, die zuvor am schlechtesten abgeschnitten hatten, die Frauen-Gruppen entschieden sich alle dagegen, auch jene, die zu den Besten gezählt hatten. Henn folgert daraus, dass Frauen den Wettbewerb scheuten, „auch wenn sie dabei auf Geld verzichten, und Männer haben Spass daran, auch wenn sie dabei Geld verlieren.“ (ebd.)

Diese Ergebnisse, so Henn, legten nahe, dass fähige Mitarbeiterinnen auch deshalb auf niedrigen Hierarchiestufen zu finden seien, weil sie sich aus dem Wettbewerb zurückziehen würden. Es sei also noch immer unrealistisch, dass sich Frauen in gleichem Mass für Führungspositionen bewerben würden wie Männer (Henn 2009, S. 54).

Nickel dagegen (2009, S. 131), die 2002 ein Forschungsprojekt zur Gläsernen Decke in einer deutschen Bank durchführte (Nickel/Fahrenholz/Meissner 2002), hält das Argument, Frauen würden sich nicht um eine Beförderung bewerben, für eine „männliche Konstruktion“.

Die befragten männlichen Führungskräfte hätten den geringen Anteil weiblicher Führungskräfte im Topmanagement beharrlich damit begründet, „dass die Frauen ihre Karriereambitionen schlichtweg weniger signalisieren würden“ (Nickel, 2009, S. 131), obschon die befragten Frauen ihre Karriereambitionen sehr deutlich gezeigt, „den Kopf rausgestreckt“ hätten. Dabei ist zu bemerken, dass die Befragung von Nickel, Fahrenholz und Meissner offensichtlich nur Personen mit Führungsverantwortung berücksichtigt hatte. Offen bleibt daher die Frage, ob Frauen, die nicht „den Kopf rausstrecken“, gar nicht erst in die unterste Führungsebene aufsteigen und daher von der Befragung nicht erfasst wurden. Diesen Gedanken stützen auch Osterloh und Littmann-Wernli (2000, S. 5), wenn sie schreiben: „Frauen müssen, um überhaupt in eine Führungsposition zu kommen, Signale produzieren, damit sie den Nachteil eingeschränkter Produktivitätserwartungen überkompensieren können. Diesen Weg, der als Selbstselektion bezeichnet wird, schlagen aber nur besonders talentierte Individuen ein (Lechner 1998, S. 181ff). Für die Besetzung von Spitzenpositionen heisst das, dass zum ersten tendenziell eine geringere Anzahl qualifizierter Frauen zur Auswahl stehen, weil nicht alle Frauen die im Vergleich zu Männern höheren Signalisierungskosten auf sich nehmen wollen.“

Um dieses Verhaltensmuster zu umgehen, sind Frauen auf einen Förderer oder eine Förderin angewiesen, am einfachsten in Form des Vorgesetzten oder der Vorgesetzten oder auch im Rahmen eines Mentoringprogramms (vgl. Henn 2009, S. 54). Dass Förderung und Mentoring zentral sind, damit auch Frauen in Führungspositionen aufsteigen, hat auch Kirkland (1997) aus ihrer Umfrage unter Bibliotheksdirektorinnen folgern können, bei der ein Drittel aller befragten Direktorinnen angaben, Mentoring sei der wichtigste begünstigende

Faktor in ihrer Karriere gewesen (S. 382). Auch in der für diese Arbeit durchgeführten Befragung gaben vier von 14 befragten Führungsfrauen an, gezielt gefördert oder aber mindestens für eine Führungsaufgabe angefragt worden zu sein (siehe Kapitel Mentoring).

Ambitionen

In der Literatur werden zwei Gründe genannt, warum Frauen gar keine Karriere machen wollen: einerseits weil es ihnen nicht bewusst sind, dass sie es können, andererseits aufgrund der Doppelbelastung von Familie und Arbeit, der sie ausgesetzt sind.

Ersteres liegt daran, dass das Konzept der Macht nicht zum Klischee von Weiblichkeit passt. So existieren beispielsweise noch immer kaum bekannte Vorbilder für Frauen mit Führungsambitionen. Naomi Wolf nennt dies ein „Machttabu“, das sich in den Köpfen der Frauen festgesetzt habe.

„Frauen müssen endlich das Selbstbild der Ohnmacht gegen eines der unbeirrbareren Stärke eintauschen“ (Wolf 1996, S. 19). Das ‚Machttabu‘ zeige sich – so Wolf – in folgenden Mechanismen:

- Es existiert ein Tabu, dass es unmöglich mache, in der ‚Sprache der Frau‘ über Macht und Leistung zu reden. Da Frauen, wenn sie sich ‚sicher‘ fühlten, bereitwillig, ja sogar begierig über ihre Stärken und Erfolge sprechen, sei diese Zurückhaltung nicht darauf zurückzuführen, dass sie Macht und Leistung generell für sich ablehnen; vielmehr scheinen Frauen das Gefühl zu haben, darüber nicht sprechen zu dürfen. [...]
- Der Umgang mit Macht sei für Frauen deshalb problematisch, weil Macht von Männern geprägt sei, nicht, weil Macht grundsätzlich von Frauen abgelehnt werde.“ (Nickel 2009, S. 121)

Nach Wolf müssen Frauen in Führungspositionen demnach auf männliche Sprachmuster und Umgangsformen ausweichen. Vielleicht gelten Führungsfrauen auch deshalb schnell als unweiblich (vgl. auch Henn 2009, S. 41).

Darüber hinaus hält Henn (2009, S. 63) einen weiteren Grund fest, weswegen Frauen mit ihrer Position als Mitarbeiterin zufrieden sind und keine Führungsverantwortung übernehmen wollen: Durch die traditionelle Rollenverteilung hätten Frauen oft bereits eine Führungsrolle im privaten Bereich und in der Familie, weswegen sie nicht noch zusätzlich Verantwortung im beruflichen Leben übernehmen wollten.

Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit

Frauen geraten deutlich häufiger in Konflikt mit der Kultur der grenzenlos verfügbaren Mitarbeitenden (vgl. auch Dressel/Wanger 2008, S. 485 und Henn 2009, S.76). So

unterbrechen sie häufig ihre Berufslaufbahn zugunsten der Familiengründung und arbeiten mehrheitlich in Teilzeitpensen.

Folini, die die Entwicklung und die aktuelle Situation der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarkts in der Schweiz untersucht hat, schreibt:

„Da im Familienkonzept primär die Frauen für die Hausarbeit verantwortlich sind, wird sich der Mann auf die Erwerbsarbeit spezialisieren und die Frau auf die Hausarbeit. Frauen arbeiten durchschnittlich weniger lang und weniger kontinuierlich, bezogen auf die Berufsjahre (Mincer/Polacheck 1974, S. 80). Männer verfügen im Gegensatz dazu über kontinuierlichere Erwerbsbiografien und halten sich insgesamt eine längere Zeit im Arbeitsmarkt auf.“ (2007, S. 47)

Auch die von Folini (2007, S. 29ff) ausgewerteten Daten des Bundesamts für Statistik der Schweiz (BFS) aus dem Jahr 2000, zu den Erwerbsquoten nach Altersgruppen, zeigen die Erwerbsunterbrechungen von Frauen auf.

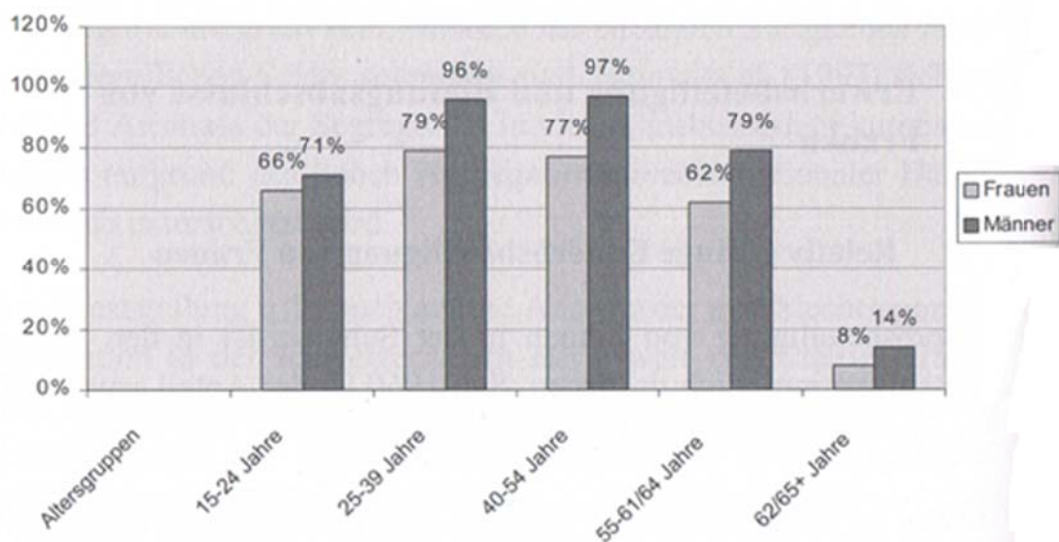


Abbildung 2: Erwerbsquoten nach Altersgruppen, 2000 (BFS 2000a Zit. in: Folini 2007, S. 30)

Hier wiesen die Altersgruppen der 25- bis 39-Jährigen sowie der 40- bis 45-Jährigen die grössten Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung auf, macht Folini (2007, S. 30) aufmerksam. Dies sind genau jene Altersgruppen, bei denen Kinder im betreuungsbedürftigen Alter zu erwarten sind.

Auch betreffend der Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitäquivalenten sind die Zahlen des BFS eindrücklich. Die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen, also 56.9 Prozent, arbeitet Teilzeit, wobei das BFS Teilzeit als Beschäftigungsgrad unter 90 Stellenprozenten definiert.

Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad

2009, Jahresmitte, Inlandkonzept, in 1000 und in %

	In 1000			In %		
	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen
Vollzeit (90% +)	3044	2161	883	67.3	87.4	43.1
Teilzeit I (50% - 89%)	799	185	614	17.7	7.5	29.9
Teilzeit II (< 50%)	680	126	554	15.0	5.1	27.0
Total	4522	2472	2050	100.0	100.0	100.0

Abbildung 3: Erwerbstätige nach Beschäftigungsgrad (BFS 2009)

„[Teilzeit], und zwar verbunden mit einem grossen Dispositionsrahmen und niederschweligen Koordinationsmöglichkeiten, erzeugen bei Mitarbeiterinnen (häufig) eine höhere Arbeitszufriedenheit. Gleichzeitig ist Teilzeit (meist) verbunden mit einem erhöhten Arbeitsergebnis, denn Teilzeit ist reduzierte Arbeitszeit, aber nicht in entsprechendem Masse reduzierte Arbeitsleistung. [...] Der Output für die Unternehmen erhöht sich also mit der Einstellung von zwei MitarbeiterInnen auf 50%-Stellen, statt einer MitarbeiterIn auf einer 100%-Basis.“
(Franke 2003, S. 197)

Obwohl die Teilzeitanstellung also eine Win-Win-Situation zu sein scheint, führt Henn (2009, S. 76f) aus, dass eine lange Anwesenheit am Arbeitsplatz oft unbewusst gleichgesetzt würde mit Engagement und Einsatz für die Firma. Dies ist bei Mitarbeitenden mit Teilzeitpensum natürlich ungleich weniger der Fall. Wer also „lediglich“ ein Teilzeitpensum erfüllt, läuft damit Gefahr, als weniger engagiert zu gelten, und wird vermutlich kaum für eine Beförderung in Betracht gezogen.

3.4.2 Exogene Gründe

Nachdem mögliche endogene Gründe - also Gründe, die bei der Mitarbeiterin selbst zu suchen sind - für die Gläserne Decke thematisiert wurden, soll nun auf betriebskulturelle und lebensweltliche Ursachen eingegangen werden. Unter diesen finden sich auch einige Formen der Geschlechterdiskriminierung.

Präsenzkultur

Die Präsenzkultur wurde bereits im Kapitel Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit angeschnitten. Der Begriff bedeutet laut Henn (2009, S. 76), „dass die tatsächliche Anwesenheit eines Mitarbeiters sehr hoch bewertet wird.“

Die im Kapitel Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit ausgeführten Nachteile der Präsenzkultur könnten allerdings leicht umgangen werden. In diesem Zusammenhang immer wieder erwähnt wird Telearbeit, moderner ist die Bezeichnung „Home Office“:

„Personen, die neben ihrer Berufstätigkeit auch anderen Aufgaben und Interessen nachkommen müssen, sind in der Regel in der Lage, den Arbeitsumfang einer Vollzeitstelle auszufüllen, jedoch ohne Bindung an einen betrieblichen Arbeitsplatz, sondern nur in Kombination mit einem Telearbeitsplatz.“ (Henn 2009, S. 76)

Eine Studie des Personalberatungsunternehmens Korn/Ferry International (2007 Zit. in: Henn 2009, S. 77) zeigt auf, dass Führungskräfte zwar glauben, Telearbeiterinnen und -arbeiter seien ebenso produktiv wie ihre Kolleginnen und Kollegen im Büro. Dennoch erklärten die befragten Führungskräfte, Telearbeiterinnen und Telearbeiter hätten schlechtere Karrierechancen. Das scheinbare Paradoxon wird damit erklärt, dass Home-Office-Mitarbeitende für Kommunikation, Small Talk und das Netzwerken nicht zur Verfügung stünden. Wer nicht ständig anwesend ist, gehört irgendwann nicht mehr dazu.

Es sind also eher strukturelle Gründe die Mitarbeitende davon abhalten, eine Vollzeitstelle zu besetzen und einen Teil davon zuhause zu arbeiten, oder aber mindestens Telearbeiterinnen und Telearbeiter von Beförderungen ausschliessen.

Old Boys Network

Informelle Netzwerke scheinen hauptsächlich in grossen Firmen wichtig zu sein. In kleineren Betrieben, in denen sich jeder kennt, dürften Netzwerke und damit Beziehungen über die Hierarchieebenen hinweg bei Beförderungen eine weniger grosse Rolle spielen.

Die oberen Führungsebenen in einer Organisation seien nicht nur eine Männerdomäne, sondern sie funktionierten häufig auch nach den Spielregeln von Männerbünden, so Henn (2009, S. 75). Sie zählt Merkmale von Männerbünden nach Rastetter (1994, S. 236f) auf:

- „der schwierige Zugang
- die Zugehörigkeit als Privileg
- ein selbstverordnetes strenges Reglement
- die Prinzipien von Brüderlichkeit, Gleichheit und Kameradschaft
- eine strenge Hierarchie trotz Betonung der Brüderlichkeit
- der Ausschluss von Frauen.“

Auch wenn der grundsätzliche Ausschluss von Frauen hoffentlich ein Mythos, da gesetzeswidrig, ist, scheint es durchaus denkbar, dass Frauen nur schwer in solche Netzwerke gelangen können. Hier kommen wieder die vorherrschende Präsenzkultur sowie fehlende Vorbilder zum Tragen:

„Ein Argument, das gut funktioniert, um Frauen aus den Männerzirkeln fern zu halten, ist das Zeitargument. Führungskraft kann man nur sein, wenn man 50 bis 60 Wochenstunden für die Firma zur Verfügung steht, heisst es landläufig. [...] Da Frauen oft noch andere Verpflichtungen haben, beziehungsweise sich im privaten Bereich mehr einbringen, werden sie so für Führungspositionen ausgegrenzt, und grenzen sich auch selbst aus.“ (Henn 2009, S. 75f)

Auch Ohlendieck (2003, S. 189) betont die Bedeutung von Netzwerken wenn er sagt, dass die im Kapitel 3.3 erläuterten glass walls und glass ceilings den informellen Netzwerken entspringen. Diese würden sich weitgehend mit den Grenzen der einzelnen Organisationsbereiche decken:

„Diese [Netzwerke] erzeugen durch ihre Kooptationsmechanismen einen gender bias. Die glass walls sind die eigentlichen gläsernen Hürden zur [hierarchisch höheren] glass ceiling. Sie wirken für viele Frauen unüberwindbar, die dann in einem Prozess sich selbstverstärkender Rückkoppelungseffekte frustriert aufgeben (Cole/Singer 1991, S. 278ff).“

Dieser Mechanismus verstärke sich in den höheren Hierarchieebenen zusehends, wo sich die Konkurrenzsituation verschärfe.

Zugang zu informellen Netzwerken, über die Geschäftsbereiche hinaus, wäre für Frauen also eine Voraussetzung, um die gläserne Decke zum Top-Management durchbrechen zu können. Andernfalls bleiben Männer in den oberen Führungsebenen unter sich.

Geschlechterspezifische Vorurteile

Neben diesen mehr oder minder neutralen Gründen, weswegen Frauen seltener in die obersten Hierarchieebenen des Managements aufsteigen als Männer, werden in der Literatur auch Mechanismen genannt, die sich gut als Vorurteile gegenüber Frauen oder auch Diskriminierung zusammenfassen lassen.

Diskriminierung scheint gemäss Becker und Kortendieck (2008, S. 485) gar der Hauptgrund für die Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte zu sein: „Als ein wesentlicher Grund für eine solche künstlich geschaffene Barriere [die Gläserne Decke] gelten Diskriminierungsmechanismen, nach denen sich Arbeitgeber bei der Auswahl ihrer Führungskräfte auf stereotype Annahmen verlassen (vgl. Arrow 1973, Phelps 1972).“

Dennoch ist es durchaus möglich, dass sich Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen ihrer stereotypen Sichtweise gar nicht bewusst sind, da diese tief in der Gesellschaft verwurzelt sind.

Gendering, „verstanden als die geschlechtsstereotype Zuschreibung von Eigenschaften, die für Frauen im Beruf benachteiligend wirkt“, sei ein zentraler Mechanismus zur Unterbrechung von Konkurrenz zwischen den Geschlechtern (Ohlendieck 2003, S. 184f). Frauen werden dabei Eigenschaften zugeschrieben, die sich konträr zu den klassischen, „typisch männlichen“ Erfolgseigenschaften verhalten.

Folgende Tabelle zeigt verbreitete Stereotype auf. Nach Baitsch (2004) sei davon auszugehen, „dass geschlechtsspezifische Erwartungshaltungen und daraus resultierende Prognosen und Beurteilungen von Leistungen Ausgangspunkt für Benachteiligungen im Unternehmen sind.“ (Henn 2009, S. 45)

Tabelle 1: Weibliche und männliche Stereotype im Beurteilungsprozess (Baitsch 2004, S. 18 Zit. in: Henn 2009, S. 44)

	Männliche Stereotype	Weibliche Stereotype
Berufskarriere und Aufstiegsinteresse	<ul style="list-style-type: none"> • generell starke Aufstiegsambitionen • aktives Bemühen 	<ul style="list-style-type: none"> • generell wenig Aufstiegsinteresse • tendenziell verantwortungsscheu • passiv abwartend
Fähigkeiten / Fertigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Sozialkompetenz i. S. einer ausgeprägten Fürsorglichkeit weniger vorhanden • Tendenz zu Dominanz und Führung 	<ul style="list-style-type: none"> • ausgeprägte und natürliche Sozialkompetenz
Kognitive Stile	<ul style="list-style-type: none"> • Rationalität • theoretische Intelligenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Intuition • praktische Intelligenz
Konfliktverhalten	<ul style="list-style-type: none"> • konfliktorientiert • widerspruchorientiert 	<ul style="list-style-type: none"> • konfliktvermeidend • konsensorientiert
Kommunikationsverhalten	<ul style="list-style-type: none"> • Neigung zu offensiver Selbstdarstellung 	<ul style="list-style-type: none"> • Neigung zu defensiver Selbstdarstellung

	<ul style="list-style-type: none"> • Initiierung und Steuerung von Kommunikation • Argumentation häufig durch Behauptungen • tendenziell konfrontativ 	<ul style="list-style-type: none"> • Sorge für Aufrechterhaltung der Kommunikation • Argumentation häufig durch Fragen • tendenziell konsensorientiert
Autonomie- / Kontrollbedürfnis	<ul style="list-style-type: none"> • eher Wunsch nach Dominanz • interne Kontrollüberzeugung 	<ul style="list-style-type: none"> • eher anlehnungsbedürftig • externes Kontrollbedürfnis
Selbstattribution	<ul style="list-style-type: none"> • fähigkeitsbetont 	<ul style="list-style-type: none"> • anstrengungsbetont

Da Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger in Bewerbungs- und Beförderungssituationen nur unvollkommen informiert sein können, werden Entscheidungen aufgrund von Erfahrungswerten gefällt. In der Konsequenz wirken sich solche stereotyp attribuierten schlechteren (Führungs-)Eigenschaften auf die Entscheidungsfindung aus. (vgl. auch Osterloh/Littmann-Wernli 2000, S. 2f)

Als Teil des Genderings ist die statistische Diskriminierung zu sehen. Diese beschreibt das Stereotyp, „dass Frauen aufgrund ihrer häufig auftretenden Doppelbelastung eine geringere Produktivität und ein höheres Fluktuationsrisiko aufweisen als Männer. Von dieser ‚statistischen Diskriminierung‘ sind auch jene Frauen betroffen, die individuell dem Arbeitsmarkt vollständig zur Verfügung stehen können, da sie weder Kinder betreuen noch Angehörige pflegen müssen.“ (Dressel/Wanger 2008, S. 485)

Resultat dieser Projektion vermeintlich statistisch gesicherter Daten auf einzelne Personen sei, so Osterloh und Littmann-Wernli (2000, S. 3), „dass bevorzugt Männer eingestellt, Frauen weniger attraktive Arbeitsplätze zugewiesen werden und weniger in ihre Weiterbildung investiert wird.“ Dieses Verhalten setze allerdings den „Teufelskreis der statistischen Diskriminierung als sich selbst erfüllende Prophezeiung in Gang.“

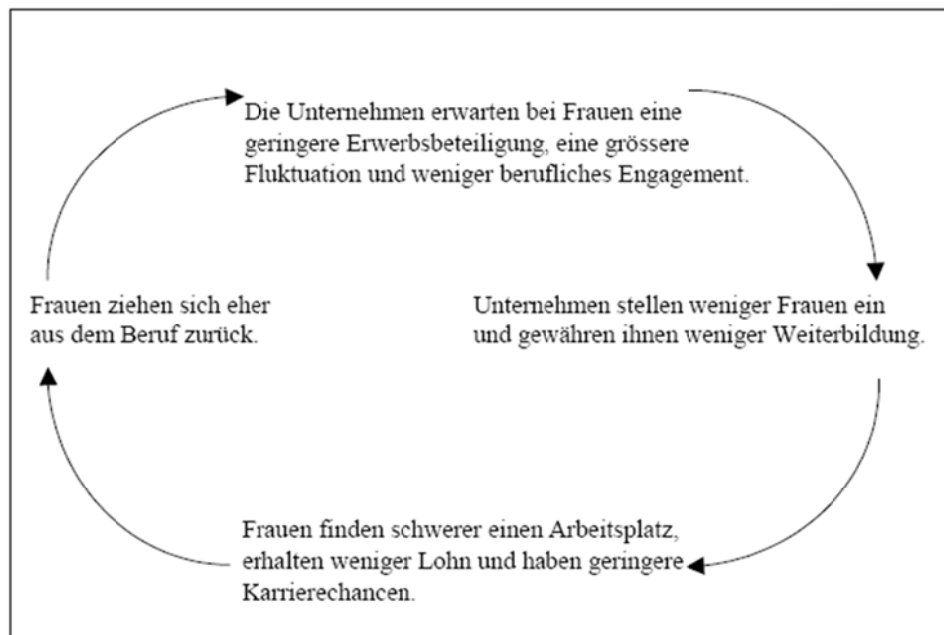


Abbildung 4: Der Teufelskreis der statistischen Diskriminierung (Osterloh/Littmann-Wernli 2000, S. 3)

Basierend auf stereotypen Annahmen weisen Personalverantwortliche den Frauen Stellen mit niedrigerem Lohn und weniger Verantwortung zu und investieren weniger in ihre Weiterbildung. Mit dieser schlechteren Ausgangslage fällt es Frauen schwerer, Karriere zu machen, und sie ziehen sich in der Folge tatsächlich eher aus dem Arbeitsleben zurück. Damit bestätigen sie die Annahme von Personalverantwortlichen, dass sich Frauen früher oder später ohnehin dem Familienleben zuwenden würden.

Obwohl die Entscheidungsfindung basierend auf Erfahrungswerten und statistischen Chancen üblich und sinnvoll ist, gilt dies für die statistische Diskriminierung nicht. Denn dass Frauen aufgrund ihrer Doppelbelastung weniger produktiv sind als ihre männlichen Kollegen, ist keineswegs gesichert:

„[Die Durchschnittsproduktivität] ist nämlich im Falle der heute dominierenden Wissensarbeit nur in Ausnahmefällen direkt messbar. Vielmehr wird sie in der volkswirtschaftlichen Statistik indirekt über die Stundenlöhne ermittelt. Aus den im Durchschnitt geringeren Stundenlöhnen von Frauen schliesst man auf eine geringere Durchschnittsproduktivität. Das ist äusserst problematisch, denn der Massstab ist hier gleichzeitig das zu Messende.“ (Osterloh/Littmann-Wernli 2000, S. 4)

Ein weiteres Phänomen könnte unter dem Ausspruch „Think Manager – Think Male!“ zusammengefasst werden. Gerade weil sich Personalentscheide stets, wie bereits erwähnt, auf Annahmen stützen müssen, können weiche Faktoren die Wahl eines Bewerbers oder einer Bewerberin beeinflussen:

„Die Personalauswahl erfolgt leistungsorientiert, doch begünstigt eine gewisse Selbstähnlichkeit das Vertrauen in eine Person. Aus Sicht der Nachwuchskräfte ist es entscheidend, Kompetenz und Zuverlässigkeit zu signalisieren. Indem das erfolgreiche Verhalten von Vorgesetzten nachgeahmt wird, kann ein solcher Eindruck vermittelt werden. [...] Die nicht intendierte Folge kann aber eine nach oben hin stetig zunehmende Rigidität kognitiver Muster sein. [...] Geschlecht wäre dann nicht eine unmittelbar wirkende Variable, sondern der Geschlechtseffekt entsteht durch die Intervention der Variablen Imitation und Selbstähnlichkeit.“ (Ohlendieck 2003, S. 185f)

Damit finden sich aufstrebende Frauen unweigerlich in einer paradoxen Situation wieder. Da ihre Vorgesetzten mehrheitlich Männer sein dürften, ahmen sie das erfolgsgekrönte Verhalten dieser Männer nach. Damit kollidieren sie aber mit den Verhaltensweisen, die von ihnen erwartet werden (siehe Tabelle 1: Weibliche und männliche Stereotype im Beurteilungsprozess (Baitsch 2004, S. 18 Zit. in: Henn 2009, S. 44)). Sie gelten dann als unweiblich, was sich auch nachteilig auf die Karriere auswirken kann.

Stereotype Vorstellungen von weiblichen und männlichen Verhaltensweisen fliessen gemäss Henn (2009, S. 44) als Filter bei der Wahrnehmung und Interpretation von Kommunikationsprozessen ein: „Identische Verhaltens- oder Kommunikationsmuster werden bei Frauen anders gewertet als bei Männern.“ (ebd.). Ein „direktes und dominantes Kommunikationsverhalten“ sei bei Männern durchaus akzeptiert, Frauen, die sich so verhielten, würden jedoch als aggressiv und anmassend wahrgenommen (ebd.).

3.5 Kritik

Mutmasslich aufgrund seines bildhaften Charakters wird der Begriff der Gläsernen Decke auch in der wissenschaftlichen Literatur öfter verwendet. Allerdings erschwert ebendiese Eigenschaft die wissenschaftliche Verwendung des Ausdrucks. Benschop und Brouns (2009) legen dar, dass das Bild der Gläsernen Decke nicht unproblematisch ist. So müsste eine Decke aus Glas sehr dick sein, und könnte daher überhaupt nicht mehr durchbrochen werden. Zudem impliziere der Terminus „gläsern“ eine Transparenz, also eine klare Sicht darauf, was oberhalb der Gläsernen Decke vor sich gehe, was nicht der Fall sei.

Um die Gefahren der allzu figurativen Sprache zu umgehen, wird in genderwissenschaftlichen Texten auch der Begriff der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarkts verwendet. Die Geschlechtersegregation existiert in zwei Richtungen: „Die hierarchische Stellung im Berufsleben illustriert die vertikale Dimension, die Spaltung des Erwerbsbereiches in geschlechtsspezifische Tätigkeitsfelder, Berufe und Branchen die horizontale Segregation.“ (Dressel/Wanger 2008, S. 484) Dadurch bezieht der

wissenschaftlichere Begriff der Geschlechtersegregation den Aspekt von typischen Männer- und typischen Frauenberufen mit ein.

Die Definition der vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes entspricht jener der Gläsernen Decke, wie sie in dieser Bachelor-Thesis verwendet wird.

4 Frauen in Bibliotheken

Der Beruf der Bibliothekarin war einer der ersten, der auch Frauen geöffnet wurde. Ob wegen des geringeren Lohns, der Frauen bezahlt werden konnte, dem schlechten Image des Berufs als „routine, trouble-free, non-challenging, time consuming, labour-intensive and requires less intelligence“, wie es zum Beispiel Pradhan (2006, S. 64) für Indien vermutet, oder wegen der Nähe des Berufs zur Bildungserziehung sei dahingestellt.

Heute scheinen Bibliotheken weltweit ein von Frauen dominiertes Feld zu sein. In den USA waren im Jahr 2000 82 Prozent der Bibliotheksmitarbeitenden weiblich (Davis/Hall 2007, S. 9), in Indien sind mehr als die Hälfte der Bibliothekare eigentlich Bibliothekarinnen (Pradhan 2006, S. 64) und in Grossbritannien waren 1991 etwa 74 Prozent der Mitglieder der Library Association weiblich (McDermott 1998, S. 416). Allerdings scheinen Frauen, ebenfalls weltweit, in Top-Management-Positionen des Bibliothekssystems unterrepräsentiert zu sein (vgl. Pradhan 2006, S. 64; Kirkland 1997, S. 376; McDermott 1998, S. 416).

In der US-amerikanischen Literatur wurde mehrfach eine weitere Form der Diskriminierung thematisiert: der (Gender-)Pay-Gap (vgl. Moran/Leonard/Zellers 2009, S. 217 und Jones 1987, S. 38f). Als Pay-Gap wird der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern bezeichnet. In den USA wurde dieser unter Bibliotheksmitarbeitenden nachgewiesen. 2008 lag das Einstiegsgehalt junger Bibliothekarinnen acht Prozent unter dem von jungen Bibliothekaren. Allerdings zeigen andere Studien, dass sich die Gehälter in den letzten 30 Jahren langsam angeglichen haben (Moran/Leonard/Zellers 2009, S. 217).

4.1 Geschichte

Ende des 19. Jahrhunderts wuchs die Anzahl Bibliotheken in den USA rasant, so dass gebildete Frauen zur Besetzung der steigenden Zahl neuer Arbeitsplätze benötigt wurden (Moran/Leonard/Zellers 2009, S. 215). 1852 stellte die Boston Public Library die ersten weiblichen Hilfskräfte ein (Barth 1997, S. 102), 1900 waren bereits beinahe 75 Prozent aller Bibliothekarinnen und Bibliothekare in den Vereinigten Staaten weiblich, und 1930 erreichte der Prozentsatz weiblicher Bibliotheksangestellter seinen Höhepunkt: 91 Prozent waren Frauen (Moran/Leonard/Zellers 2009, S. 215f).

Die Entwicklung vollzog sich in Europa etwa gleichzeitig. Auch hier waren es die allgemeinen öffentlichen Bibliotheken, die als erste Frauen einstellten (Barth 1997, S. 102). 1900 wurde in Deutschland die erste Bibliothekarinnen-Schule eröffnet, und in deutschen Volksbibliotheken waren in den 20er Jahren vier Fünftel der Angestellten Frauen. Zwar erhielten sie bei gleicher Ausbildung und Leistung zehn Prozent weniger Lohn, dafür aber lag ein Aufstieg in leitende Positionen durchaus im Bereich des Möglichen (Oeggerli/Steinegger 1995, S. 201f Zit. in: Barth 1997, S. 102). Dies beweist auch das Beispiel der Pestalozzigesellschaft Zürich

(heute Pestalozzi Bibliothek Zürich, PBZ), deren Hauptstelle bereits 1900 von einer Frau geleitet wurde (Steiger 1961, S. 21,18 Zit. in: Barth 1997, S. 105).

Die wissenschaftlichen Bibliotheken stellten zögerlicher Frauen ein. Moran, Leonard und Zellers (2009, S. 216) beschreiben die „academic libraries“ als den Bibliothekssektor mit dem traditionell niedrigsten Frauenanteil. So stellte die Schweizerische Landesbibliothek 1898 mit Martha Schoch als erste wissenschaftliche Bibliothek der Schweiz eine Frau ein. Die Anzahl der Frauen wuchs in der Folge allerdings nur langsam (Barth 1997, S. 105f).

Obwohl Frauen zumindest in den USA über ein Jahrhundert lang die Mehrheit der Bibliotheksmitarbeitenden ausmachten, seien sie während eines Grossteils dieser Zeit eine übersehene Mehrheit gewesen, schreiben Moran, Leonard und Zellers (2009, S. 216). Erst mit der 1974 publizierten Untersuchung von Anita Schiller wurde diese Tatsache angesprochen. Schiller konstatiert ein „consistent pattern of discrimination against women in libraries“, welches in einem „pay gap“, also einem unerklärlichen Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern, und einer Unterrepräsentation der Frauen in den Führungsebenen resultiere.

Wie erwähnt war es Frauen in allgemeinen öffentlichen Bibliotheken relativ früh möglich, in den Hierarchieebenen aufzusteigen. Dennoch war die Direktion der Bibliotheken üblicherweise in Männerhand. Barth (1997, S. 107) nennt als erste Ausnahmereischeinungen in der Schweiz die Historikerin Helen Wild, die vor ihrer Ernennung zur Vizedirektorin der Zentralbibliothek Zürich 1932 bereits die Bibliothek der Pestalozzigesellschaft in Zürich leitete, und Héléne Rivier, die die Bibliothèques municipales de la Ville de Genève aufbaute und ab 1931 auch deren Leitung innehatte. Die „[e]rste Vorsteherin einer schweizerischen Bibliothek mit wissenschaftlichem Charakter dürfte Adriana Ramelli gewesen sein, die 1941 zur Leiterin der Biblioteca cantonale in Lugano berufen wurde.“ (Barth 1997, S. 107)

4.2 Die Gläserne Decke in Bibliotheken

Herbert S. White, Dekan der School of Library and Information Science, Indiana University in Bloomington, schrieb 1987:

„Our profession is predominantly female. As long as that is the case it makes perfect sense to assume that the search for the best managers will lead to a mix in which the representation of the sexes in management reflects the percentages in the overall pool.“ (S. 59)

Dagegen steht die weit verbreitete Meinung, dass dem aber nicht so ist. Für gewisse Länder wurde das durch Studien belegt.

4.2.1 Zahlen

Die aktuellste Studie zum Geschlechterverhältnis im Bibliotheksmanagement wurde im Herbst 2009 im amerikanischen Magazin „Library Trends“ veröffentlicht (Moran/Leonard/Zellers 2009). Es handelt sich dabei um eine Nachfolgestudie zu drei Studien aus den Jahren 1972, 1982 und 1994. Dabei wurden die Veränderungen in der Geschlechterzusammensetzung des Managements US-amerikanischer wissenschaftlichen Bibliotheken verglichen. Untersucht wurden jeweils die ARL Libraries, also Bibliotheken, die Mitglied der Association of Research Libraries sind, und die Carnegie Liberal Arts I Libraries.

Die Resultate zeigen auf, dass 2004 Frauen innerhalb der obersten Hierarchieebene zwar noch immer nicht gemäss ihrem prozentualen Anteil in der Branche von 82 Prozent (Moran/Leonard/Zellers 2009, S. 216) vertreten waren, ihr Anteil in den letzten 30 Jahren allerdings stark gestiegen ist.

Table 1. Women in Academic Libraries, 1972–2004

	ARL			Carnegie (Liberal Arts I)		
	<i>Director</i>	<i>Asst/Assoc Director</i>	<i>Dept Head</i>	<i>Director</i>	<i>Asst/Assoc Director</i>	<i>Dept Head</i>
1972*	<i>n</i> = 2 (2.2%)	<i>n</i> = 40 (19.6%)	<i>n</i> = 381 (50.7%)	<i>n</i> = 38 (33.9%)	<i>n</i> = 31 (59.6%)	<i>n</i> = 317 (78.3%)
1982*	<i>n</i> = 12 (13.5%)	<i>n</i> = 63 (38.4%)	<i>n</i> = 458 (56.9%)	<i>n</i> = 44 (38.9%)	<i>n</i> = 22 (59.5%)	<i>n</i> = 340 (73.9%)
1994	<i>n</i> = 39 (39.4%)	<i>n</i> = 132 (51.2%)	<i>n</i> = 455 (61.8%)	<i>n</i> = 45 (40.2%)	<i>n</i> = 355 (71.6%)	<i>n</i> = 407 (76.6%)
2004	<i>n</i> = 52 (60.6%)	<i>n</i> = 124 (58.2%)	<i>n</i> = 281 (63.6%)	<i>n</i> = 57 (50.9%)	<i>n</i> = 366 (73.9%)	<i>n</i> = 428 (74.6%)

*The 1972 and 1982 data are from Moran's "Impact of affirmative action on academic libraries."

Abbildung 5: Geschlechterverteilung im Bibliotheksmanagement 1972-2004 (Moran/Leonard/Zellers 2009, S. 223)

Vor allem die ARL Libraries konnten im Zeitraum von 1994 bis 2004 massiv aufholen und haben im Bereich der Direktorinnen und Direktoren nun sogar mehr Frauen eingestellt als die vormals progressiveren Carnegie Liberal Arts I Libraries. Interessante Einblicke gestattet auch die Analyse der Direktionswechsel in den untersuchten Bibliotheken: In den 10 Jahren zwischen 1994 und 2004 erlebten 64 Prozent der Liberal Arts I Libraries und 79 Prozent der ARL Libraries einen Direktionswechsel. So konnte sich die Zahl der Direktorinnen um 26 beziehungsweise 33 Prozent erhöhen, da Frauen nicht nur Frauen ersetzten, sondern auch vormals männlich besetzte Positionen übernehmen konnten (Moran/Leonard/Zellers 2009, S. 224).

4.2.2 Gründe

Obwohl zumindest in westlichen Ländern in den letzten 15 Jahren eine massive Aufstockung der weiblichen Vertretung in der Geschäftsleitung von Bibliotheken erreicht werden konnte, sind Frauen noch immer nicht entsprechend ihrem prozentualen Anteil an allen Mitarbeitenden in Leitungspositionen zu finden.

In der Vergangenheit, hauptsächlich bis in die 90er Jahre des letzten Jahrhunderts, versuchten einige Publikationen, die Gründe für diesen Umstand zu finden. Der weitaus grösste Teil dieser Artikel stammt aus den USA und beleuchtet damit auch US-amerikanische Verhältnisse.

Alle gelesenen Artikel zeigen auf, dass Bibliothekarinnen mit denselben Problemen kämpfen wie alle Frauen, die aufsteigen wollen. Die Hürden der Gläsernen Decke gestalten sich in Bibliotheken offenbar sehr ähnlich wie in anderen Branchen. Dies trotz häufig staatlicher Trägerschaft und hohem Frauenanteil.

Besonders erwähnenswert sind folgende drei Artikel:

- „The missing women library directors: Deprivation vs. Mentoring“ aus dem Jahr 1997, in dem Janice. J. Kirkland untersucht, welche Faktoren Frauen zu Direktionspositionen verhelfen.
- „Barriers to women’s career progression in LIS“ von 1998, der auf der Doktorarbeit der Autorin Elizabeth McDermott basiert. Für die Arbeit wurden qualitative Interviews mit 30 britischen Bibliothekarinnen geführt. Der Artikel fasst zusammen, welche Hürden Bibliothekarinnen überwinden müssen, um in der Führungshierarchie aufsteigen zu können und enthält viele Zitate aus den Interviews.
- „Library Managers – female and male“ von Herbert S. White aus dem Jahr 1987, beschreibt die Sicht eines langjährigen Bibliotheksdirektors und Studien-gangleiters.

White sieht bereits 1987 keinen Grund, weswegen Frauen keine Bibliotheken führen könnten (S. 58). Bis anhin habe die Vaterschaft für Männer keinerlei negative Konsequenzen für die Karriere, die Mutterschaft hingegen sei ein deutlicher Karrierenachteil für Frauen. Er pocht darauf, dass arbeitende Frauen ihre familiären Pflichten mit ihrem Partner teilen. Es könne nicht sein, dass zumeist die Frau zuhause bleibe, um einen Handwerker einzulassen, die Arbeit verlasse, um ein krankes Kind von der Schule zu holen oder ihre Ferienplanung derjenigen ihres Mannes anpasse und nicht den Bedürfnissen ihres Arbeitgebers. Somit bleibe die Erwerbstätigkeit der Frau immer nur ein „secondary job“, einer, der nicht nötig sondern nur bequem sei (S. 59).

1991 bestätigt eine Studie zur Einstellung gegenüber weiblichen Führungskräften, durchgeführt unter Studierenden von US-Masterstudiengängen in Bibliotheks- und Informationswissenschaft, dass sich geschlechterspezifische Vorurteile langsam aufweichen (Murgai 1991, S. 688ff). Ausgewertet werden 665 Fragebogen, davon wurden 82 Prozent von Frauen ausgefüllt. Laut Murgai (1991, S. 688) ist dieser Anteil repräsentativ für die Bibliothekswissenschaften.

In den Fragebogen sollten die befragten Personen jeweils angeben, ob sie einer Aussage zustimmten oder nicht. Folgende 6 Aussagen sollten bewertet werden:

1. „Challenging work is more important to men than it is to women.
 2. It is less desirable for women than men to have a job that requires responsibility.
 3. Women have the objectivity required to evaluate library situations properly.
 4. Women would no more allow their emotions to influence their managerial behavior than would men.
 5. Women cannot be aggressive in managerial situations that demand it.
 6. Women are not ambitious enough to be successful in managerial positions.”
- (Murgai 1991, S. 688)

Table III. Percent of Respondents by Gender and Attitudinal Questions

Questions	Females % agree	Males % agree
1. Work challenge	4.8 ^a	10.7 ^a
2. Responsible	1.5	3.3
3. Objective	83.1	78.7
4. Emotional	80.3	75.2
5. Aggressive	45.0	40.0
6. Ambitious	3.0	3.2

^aRelationships significant at <.05, based on chi-square analysis.

Abbildung 6: Prozentuale Zustimmung zu Aussagen betr. Geschlecht und Bibliotheksmanagement
(Murgai 1991, S. 690)

Anhand der prozentualen Zustimmung oder Ablehnung der Aussagen wird sichtbar gemacht, wie akzeptiert die Idee weiblicher Führungskräfte bei Studierenden der Bibliothekswissenschaften ist.

Dabei zeigt sich, dass die Mehrheit der befragten Studierenden Frauen durchaus für fähig halten, Führungspositionen einzunehmen. Erstaunlich ist, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern eher gering sind. Die männlichen Studierenden zeigen bei den Fragen 1 („Herausfordernde Arbeit ist für Männer wichtiger als für Frauen“), 3 („Frauen besitzen die

nötige Objektivität um Bibliothekssituationen richtig einzuschätzen“), 4 („Frauen lassen sich in ihrem Managementstil nicht stärker von Emotionen leiten als Männer“) und 5 („Frauen können in Managementsituationen, die das erfordern, nicht aggressiv auftreten“) jeweils etwa 5 Prozent Abweichung von der Zustimmung der weiblichen Studierenden. Und zwar jeweils in jene Richtung, die Frauen die klassisch-konnotierte Führungskompetenz abspricht.

Der Aussage, ein verantwortungsvoller Job sei für Frauen weniger wünschenswert als für Männer, stimmen doppelt so viele Männer wie Frauen zu. Einzig bei der Frage nach der weiblichen Ambition sind sich Frauen und Männer praktisch einig: 3 Prozent der Frauen und 3.2 Prozent der Männer glauben, dass Frauen nicht ambitioniert genug sind, um in Managementpositionen zu bestehen.

Allerdings scheinen die Zahlen Frauen in Managementpositionen gegenüber insgesamt eine relativ aufgeschlossene Haltung aufzuzeigen, zudem zeigen sich die Jüngeren unter den Antwortenden weiblichen Führungskräften gegenüber aufgeschlossener (Murgai 1991, S. 694).

Als Begründung für die ungleiche Verteilung der Führungsverantwortung in Bibliotheken wird in der Literatur hauptsächlich die Betreuung der Familie durch die Frau angeführt (vgl. White 1987, S. 59; Pradhan 2006, S. 66), tiefer gehend aufgeteilt in die Doppelbelastung durch Familie und Beruf, Teilzeitpensen sowie Unterbrüche der Berufstätigkeit (McDermott 1998, S. 417ff). Pradhan (2006, S. 66) beschreibt einige weitere Phänomene, die der Gläsernen Decke zugeschrieben werden: Frauen könnten sich selbst nicht von weiblichen Stereotypen lösen und würden deswegen ihre Position akzeptieren, ebenso nennt er das Fehlen von Rollenbildern für weibliche Führungskräfte (siehe auch Kapitel 3.4.1) und die Immobilität ambitionierter Frauen.

Eine andere Spur verfolgt Kirkland (1997): Sie untersucht anhand zweier Umfragen wichtige Faktoren für den Aufstieg von Bibliotheksdirektorinnen. Dabei wird für sie deutlich, dass Motivierung der Schlüssel zu weiblichem Erfolg ist. Alle befragten Frauen hatten bereits Erfahrungen mit demotivierendem Verhalten gemacht, die erfolgreichen Karrierefrauen begründeten ihren Erfolg mehrheitlich mit stark motivierendem Verhalten in Form eines Mentors oder einer Mentorin. In weniger ausgeprägter Form kann die Wichtigkeit von Förderung auch in der für diese Arbeit durchgeführten Befragung festgestellt werden. Obwohl nicht gezielt nach Mentoring oder Förderung gefragt wurde, gaben vier der 14 befragten Frauen an, im Verlauf ihrer Karriere gefördert worden zu sein (siehe Kapitel Mentoring).

Kirkland (1997, S. 376/380f) spricht deshalb davon, dass die Bibliotheksversion der Gläsernen Decke durch demotivierendes Verhalten von Vorgesetzten aufrechterhalten wird,

während ein Glaslift (siehe auch Kapitel Funktionsweise) Männer „nach oben“ in die Führungsebenen befördert.

Da durch das Prinzip der Selbstähnlichkeit (siehe auch Kapitel Exogene Gründe) anzunehmen ist, dass weibliche Vorgesetzte Mitarbeiterinnen eher fördern, dürften Frauen zunehmend weniger mit demotivierendem Verhalten konfrontiert sein. Es kann daher die These aufgestellt werden, dass die in den letzten zehn Jahren stark gestiegene Zahl der Bibliotheksdirektorinnen einen nachhaltig positiven Einfluss auf die prozentuale Geschlechterverteilung in den Führungspositionen haben wird.

5 Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken

Bisher existierten keinerlei Untersuchungen zur Gläsernen Decke in Schweizer Bibliotheken. Die Modalitäten der folgenden Untersuchungen wurden im Kapitel 3 erörtert.

Wie Ohlendieck (2003, S. 184; siehe Kapitel Kontext) darlegt, kann eine Konkurrenzsituation zwischen den Geschlechtern nur da auftreten, wo sowohl beide Geschlechter durch fundierte Ausbildungen die gleichen Chancen auf eine Karriere haben als auch diese Karriere auch für beide Geschlechter attraktiv ist. Erst unter diesen Bedingungen werden Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts sichtbar.

Beides trifft in der Schweizer Bibliothekslandschaft verstärkt auf mittlere bis grosse Bibliotheken zu. Die Arbeit in Gemeindebibliotheken ist nach wie vor von Kleinstarbeitspensen dominiert, des Weiteren wird oftmals keine fundierte bibliothekarische Ausbildung vorausgesetzt. Dies macht die Gemeindebibliotheken bis heute zu einem fast ausschliesslich weiblich besetzten Arbeitsfeld, mit der Folge, dass kein Wettbewerb zwischen den Geschlechtern entsteht. Deswegen würde eine Untersuchung der kleineren Bibliotheken in der Schweiz kaum Überraschungen bringen: vermutlich sind sie grösstenteils in Frauenhand.

Folglich wurden in dieser Untersuchung nur Bibliotheken mit mehr als 50 Mitarbeitenden berücksichtigt (siehe Kapitel 2).

5.1 Statistik

5.1.1 Geschlechterverhältnis insgesamt

Von den 25 angefragten Bibliotheken konnten 24 Angaben zu ihren Mitarbeiterzahlen und zum Geschlechterverhältnis machen. Gesamthaft waren im Sommer 2010 2565 Mitarbeitende in den untersuchten Bibliotheken angestellt, davon 1691 Frauen und 874 Männer. Das ergibt ein Geschlechterverhältnis von beinahe exakt 2:1 (siehe Abbildung 7: Geschlechterverhältnis in den untersuchten Bibliotheken (eigene Darst.)), beziehungsweise 65.9 Prozent Frauen. Im Vergleich: aktuell sind in den USA circa 70 Prozent der Angestellten in wissenschaftlichen Bibliotheken weiblich (Davis/Hall 2007, S. 20).

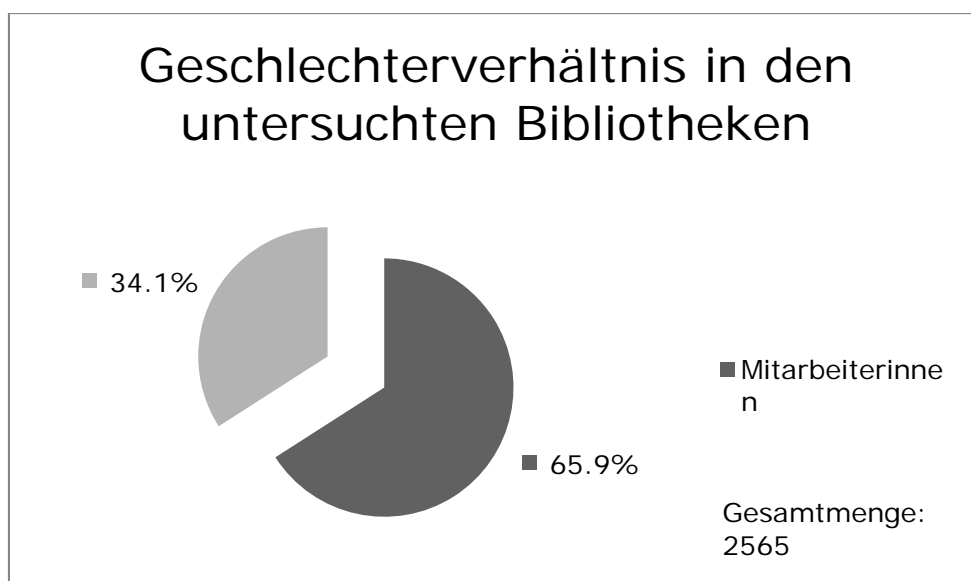


Abbildung 7: Geschlechterverhältnis in den untersuchten Bibliotheken (eigene Darst.)

Wie bereits im Kapitel Statistische Erhebung erwähnt, dürfte sich der Frauenanteil allerdings erhöhen, wenn die kleineren Bibliotheken ebenfalls in die Untersuchung miteinbezogen würden.

5.1.2 Geschlechterverhältnis der oberen Führungsebenen

Von 23 der 25 angeschriebenen Bibliotheken konnten die Organigramme untersucht werden. Von der Bibliothèque municipale de Lausanne und der Bibliothek der Universität Genf waren im Juni 2010 keine Organigramme erhältlich.

Im Kapitel Statistische Erhebung wurde die obere Führungsebene von Bibliotheken definiert als Summe der Positionen, die in einer bereichsübergeordneten Führungsfunktion angesiedelt sind und noch mindestens eine Führungsstufe unter sich haben. In den 23 untersuchten Bibliotheken trafen diese Auswahlkriterien auf 58 Personen zu. Diese 58 Personen subsumieren 26 Frauen und 32 Männer auf drei Hierarchieebenen, oder anteilmässig 44.8 Prozent Frauen auf allen drei Stufen der oberen Führungsebenen.

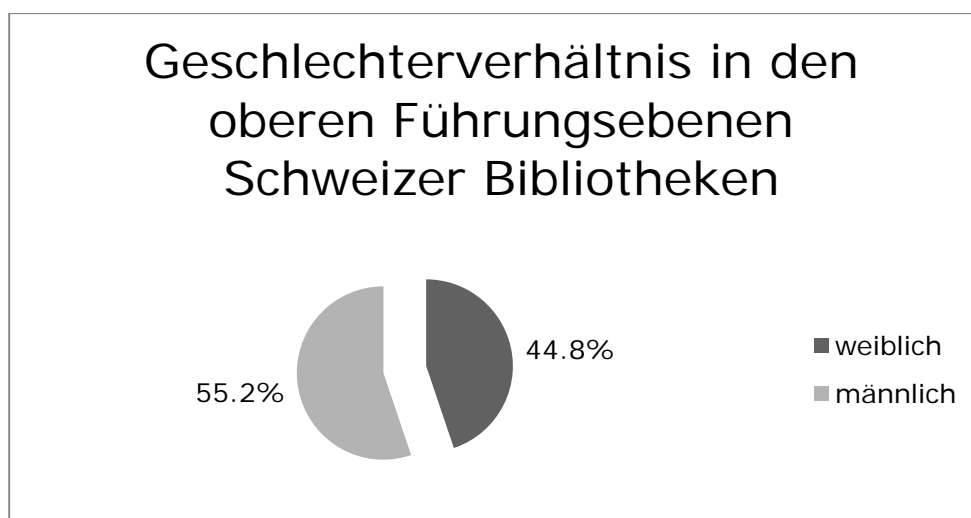


Abbildung 8: Geschlechterverhältnis in den oberen Führungsebenen Schweizer Bibliotheken (eigene Darst.)

Die langjährige Existenz einer professionellen Ausbildung lässt den Schluss zu, dass Schweizer Bibliothekarinnen im Schnitt ebenso fähig sind eine Führungsposition zu bekleiden wie ihre männlichen Kollegen. Daher müsste sich die Verteilung der oberen Führungspositionen auf die Geschlechter mit dem Geschlechterverhältnis der untersuchten Bibliotheken decken, was jedoch einem Verhältnis von etwa 66 Prozent Frauen gegenüber etwa 34 Prozent Männern entsprechen würde.

Aufgrund des hohen Frauenanteils in der Schweizer Bibliotheksbranche insgesamt ist die Diskrepanz zwischen dem verhältnismässigen zu erwartenden Anteil weiblicher Führungskräfte und dem tatsächlichen Frauenanteil in den oberen Führungsebenen damit sogar höher als im Branchenschnitt. Bei einem Frauenanteil von 65.9 Prozent in der gesamten Branche sind Frauen in den oberen Führungsebenen der Schweizer Bibliotheken mit einem Anteil von 44.8 Prozent vertreten. Das entspricht einer Diskrepanz von 21.1 Prozentpunkten. Der Frauenanteil an „Arbeitnehmenden in Unternehmensleitung oder mit Vorgesetztenfunktion“ liegt branchenübergreifend bei 33.4 Prozent (BFS 2010a). Bei einem Frauenanteil von 44.4 Prozent aller Erwerbstätigen im Jahr 2009 (BFS 2010b) liegt hier die Diskrepanz also lediglich bei 11 Prozentpunkten.

Bei genauerer Aufteilung der Zahlen auf die Führungsebenen lässt sich die Gläserne Decke nachvollziehen. Die Führungsebene 1 als Direktion einer Bibliothek, die Führungsebene 2 direkt unter der Direktion und häufig bekleidet durch einen oder mehrere Stellvertreter oder Stellvertreterinnen, sowie die Führungsebene 3, die zwei Ebenen unter der Direktion liegt. Die Führungsebene 3 ist jedoch selten, da die Organigramme der untersuchten Bibliotheken eine eher flache Hierarchie aufweisen.

Tabelle 2: Anzahl Personen und Geschlechterverteilung der untersuchten Führungsebenen

Führungsebene	Anzahl Personen	Anzahl Männer	Anzahl Frauen
Führungsebene 1	23	16	7
Führungsebene 2	22	11	11
Führungsebene 3	12	5	7

Die dritte Führungsebene ist noch in weiblicher Hand, der Frauenanteil liegt bei 58 Prozent, wobei die Aussagekraft der Untersuchung aufgrund der wenigen Personen dieser Führungsebene eher gering ist. Die zweite Führungsebene ist exakt ausgeglichen, während die erste und oberste Führungsebene mehr als eine Umkehrung der Branchenverhältnisse darstellt: 69.6 Prozent der untersuchten Bibliotheken werden von Männern angeführt.

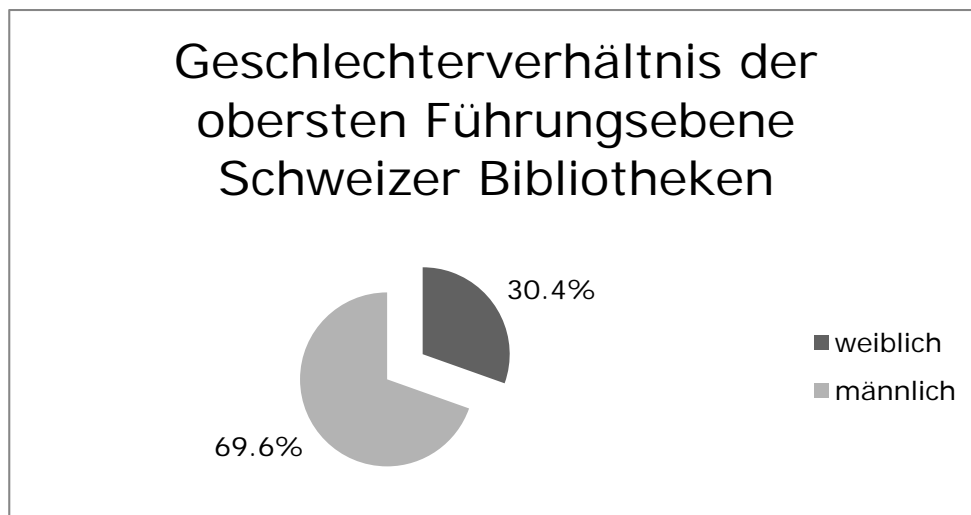


Abbildung 9: Geschlechterverhältnis der obersten Führungsebene Schweizer Bibliotheken (eigene Darst.)

Situation in den einzelnen Bibliothekstypen

Aufgrund der geringen Zahl von 24 ausgewerteten Bibliotheken wurden diese lediglich zwei Bibliothekstypen zugeteilt. Die allgemeinen öffentlichen Bibliotheken bilden eine Gruppe für sich und umfassen 8 Bibliotheken mit insgesamt 751 Mitarbeitenden. Die Studien- und Bildungsbibliotheken sowie die wissenschaftlichen Bibliotheken hingegen wurden gemeinsam als wissenschaftliche Bibliotheken gezählt. Diese zweite Gruppe beinhaltet 16 Bibliotheken mit insgesamt 1814 Mitarbeitenden.

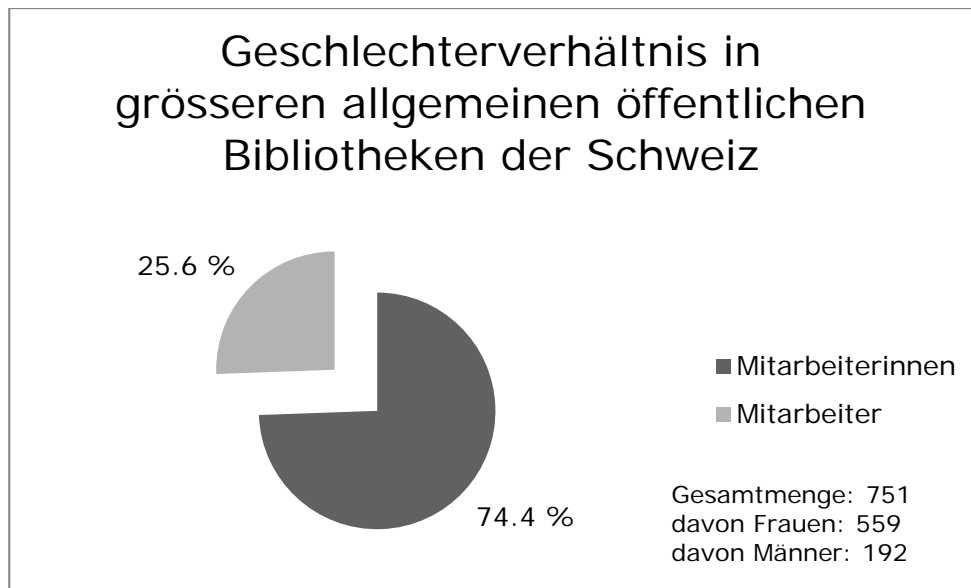


Abbildung 10: Geschlechterverhältnis in den untersuchten allgemeinen öffentlichen Bibliotheken (eigene Darst.)

Bereits im Kapitel Frauen in Bibliotheken wurde dargelegt, dass die allgemeinen öffentlichen Bibliotheken schon früh mehrheitlich Frauen beschäftigten. Die gesammelten Daten zeigen, dass auch heute der Frauenanteil in allgemeinen öffentlichen Bibliotheken der Schweiz grösser ist als in wissenschaftlichen Bibliotheken. Er beträgt 74.4 Prozent, gegenüber 62.4 Prozent bei den wissenschaftlichen Bibliotheken, wie den Abbildungen Abbildung 10: Geschlechterverhältnis in den untersuchten allgemeinen öffentlichen Bibliotheken (eigene Darst.) und Abbildung 11: Geschlechterverhältnis in grösseren wissenschaftlichen Bibliotheken der Schweiz (eigene Darst.) zu entnehmen ist.

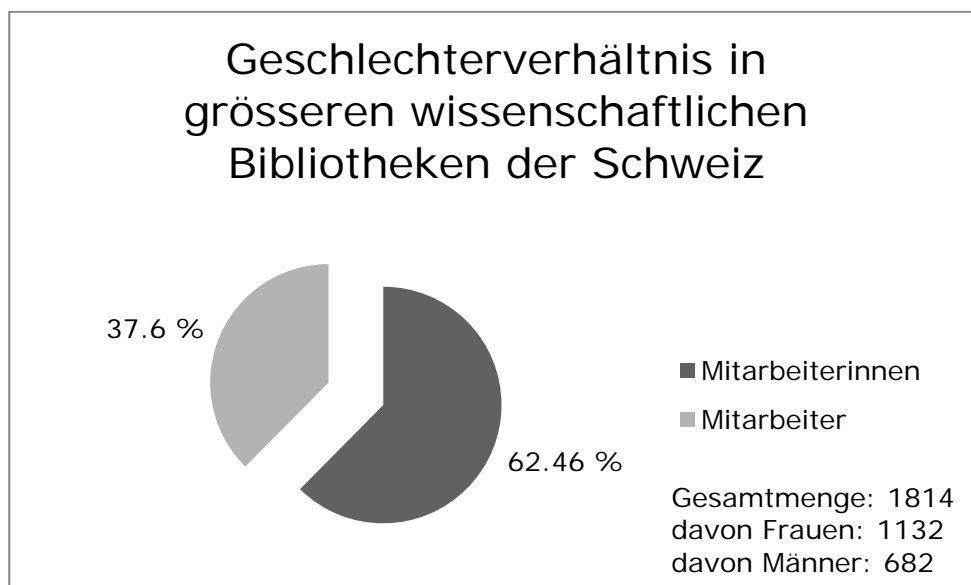


Abbildung 11: Geschlechterverhältnis in grösseren wissenschaftlichen Bibliotheken der Schweiz (eigene Darst.)

Die verbreitete Ansicht, Frauen würden in allgemeinen öffentlichen Bibliotheken eher in den Hierarchieebenen aufsteigen als in wissenschaftlichen Bibliotheken, ist daher wenig verwunderlich. Dass der Frauenanteil in den oberen Führungspositionen grösser wird, je höher der Frauenanteil im Betrieb insgesamt ist, scheint logisch. Tatsächlich bestätigt die Untersuchung diese Korrelation für allgemeine öffentliche Bibliotheken.

Tabelle 3: Anzahl Frauen und Männer in den oberen Führungsebenen der beiden Bibliothekstypen

Bibliothekstyp, Führungsebene	männlich	weiblich
aöB, insgesamt	8	12
aöB, Führungsebene 1	4	3
aöB, Führungsebene 2	3	7
aöB, Führungsebene 3	1	2
wB, insgesamt	24	13
wB, Führungsebene 1	12	4
wB, Führungsebene 2	8	4
wB, Führungsebene 3	4	5

In den untersuchten allgemeinen öffentlichen Bibliotheken sind Frauen in den oberen Führungsebenen mit einem Anteil von 60 Prozent sogar beinahe entsprechend dem Verhältnis in der ganzen Branche von 66.1 Prozent (siehe Abbildung 7: Geschlechterverhältnis in den untersuchten Bibliotheken (eigene Darst.)) vertreten. Den der Anzahl Mitarbeitenden entsprechenden Anteil von 74.4 Prozent erreichen sie aber nicht.

Liegt der Fokus ausschliesslich auf der obersten Führungsebene, den Direktorinnen und Direktoren, so akzentuiert sich die Abweichung sogar markant: Anstelle der rein rechnerisch zu besetzenden 74.4 Prozent bekleiden Frauen nur 42.9 Prozent aller Direktionsposten (siehe nachfolgende Abbildung 12: Vergleichende Darstellung des Geschlechterverhältnisses der oberen Führungsebenen in Schweizer Bibliotheken, aufgeschlüsselt nach Bibliothekstypen (eigene Darst.)). Das entspricht einer Differenz von 31.5 Prozentpunkten.

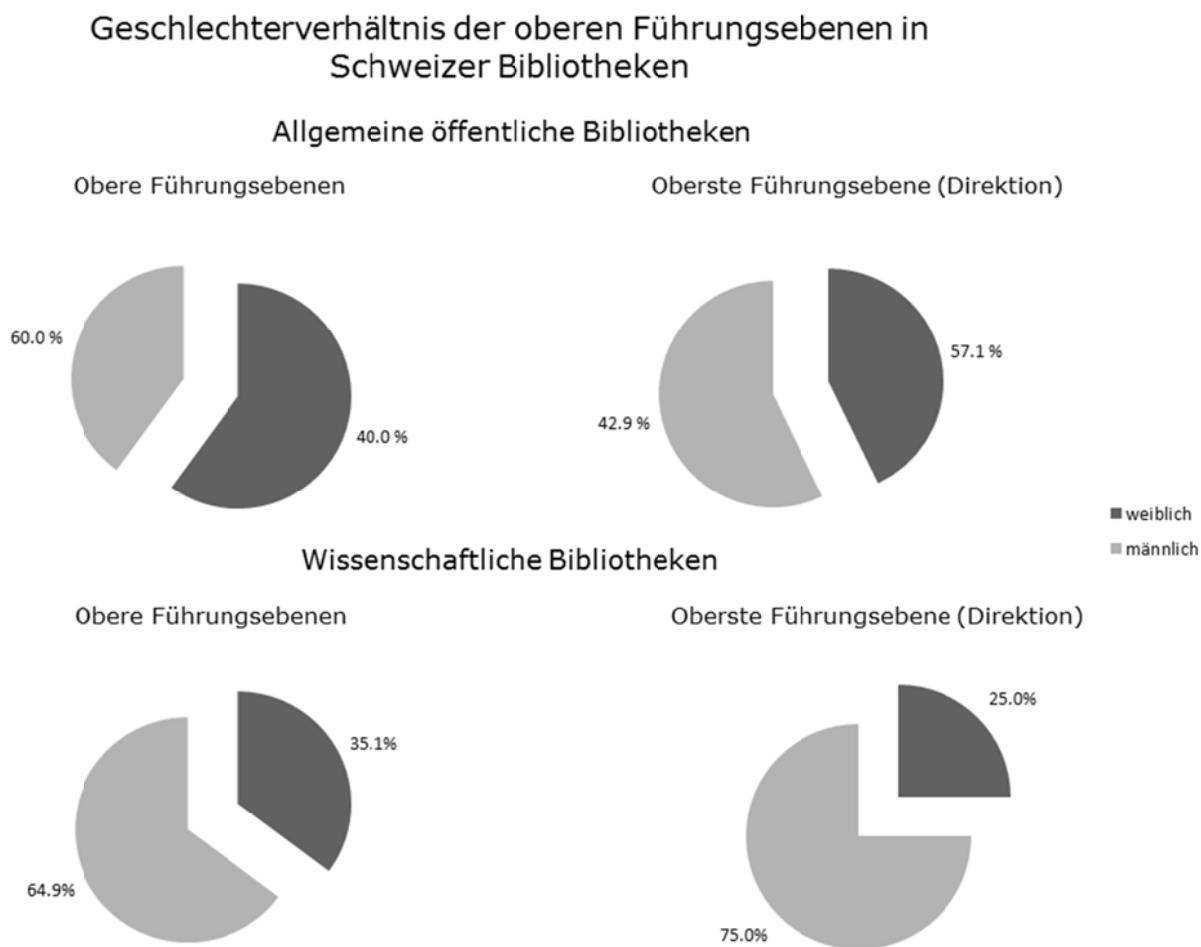


Abbildung 12: Vergleichende Darstellung des Geschlechterverhältnisses der oberen Führungsebenen in Schweizer Bibliotheken, aufgeschlüsselt nach Bibliothekstypen (eigene Darst.)

In den untersuchten wissenschaftlichen Bibliotheken ist nicht nur der Frauenanteil an allen Arbeitskräften mit 62.4 Prozent niedriger als in den allgemeinen öffentlichen Bibliotheken (siehe Abbildung 11: Geschlechterverhältnis in grösseren wissenschaftlichen Bibliotheken der Schweiz (eigene Darst.)), sondern auch jener in den oberen Führungsebenen. Über alle drei obersten Führungsebenen ist hier noch gut ein Drittel, genauer 35.1 Prozent der Führungspositionen weiblich besetzt. Dieser Wert entspricht bemerkenswerterweise wieder beinahe einer Umkehrung der Branchenverhältnisse, exakter einer Umkehrung der Verhältnisse in den untersuchten wissenschaftlichen Bibliotheken, wo der Männeranteil an allen Mitarbeitenden bei 37.6 Prozent liegt (siehe Abbildung 11: Geschlechterverhältnis in grösseren wissenschaftlichen Bibliotheken der Schweiz (eigene Darst.)).

Noch markanter fällt die Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil an der gesamten Mitarbeiterschaft der untersuchten wissenschaftlichen Bibliotheken und der obersten Führungsebene aus: Während 62.4 Prozent der Belegschaft weiblich sind, wird genau ein Viertel der untersuchten wissenschaftlichen Bibliotheken zurzeit von Frauen geleitet. Dies entspricht einer Differenz von 37.4 Prozentpunkten.

Weiter ist interessant, dass die Geschlechterverhältnisse in den wissenschaftlichen Bibliotheken eine Führungsebene früher drehen, als in den allgemeinen öffentlichen Bibliotheken. Während in den allgemeinen öffentlichen Bibliotheken auf der Führungsebene 2 die Frauen noch in der Überzahl sind, ist dies in den wissenschaftlichen Bibliotheken bereits nicht mehr der Fall. Dabei ist zu beachten, dass die wissenschaftlichen Bibliotheken im Untersuchungsset deutlich mitarbeiterreicher sind als die allgemeinen öffentlichen, so dass ihre Organigramme vermutlich weniger flach gestaltet sind. Möglicherweise bringt damit die Führungsebene 3 in wissenschaftlichen Bibliotheken durchschnittlich mehr oder ebenso viel Führungsverantwortung mit sich wie die Führungsebene 2 in den kleineren allgemeinen öffentlichen Bibliotheken. Denkbar wäre also auch, dass aufgrund der geringeren Führungsverantwortung in allgemeinen öffentlichen Bibliotheken mehr Frauen dort Karriere machen können.

Situation in den einzelnen Landesteilen

Eine weitere Frage ist, ob sich die Geschlechterverhältnisse in den oberen Führungsebenen von Bibliotheken in den verschiedenen Landesteilen anders verhalten. Untersucht wurden Bibliotheken aus der Deutschschweiz, der Romandie und dem Tessin.

Der Zuteilung der Bibliotheken zu einem Landesteil liegt die Annahme zugrunde, dass die gesprochene Sprache die Zugehörigkeit zu einem Kulturkreis bestimmt. Da die Sprachgrenzen jedoch nicht immer entlang der Kantons Grenzen verlaufen, wurden die Bibliotheken jeweils jenem Landesteil zugeordnet, dessen Sprache die Mehrheit der Kantonsbevölkerung spricht. Basis bilden dabei die vom BFS im Jahr 2000 erhobenen Zahlen (BFS 2000b).

Einzelne Bibliotheken werden einem Landesteil kantonsweise und nicht städteweise zugeordnet. Dies deshalb, weil sie oftmals aufgrund ihrer Grösse eine überregionale Ausstrahlung besitzen.

Geschlechterverhältnis in den oberen Führungsebenen grösserer Schweizer Bibliotheken

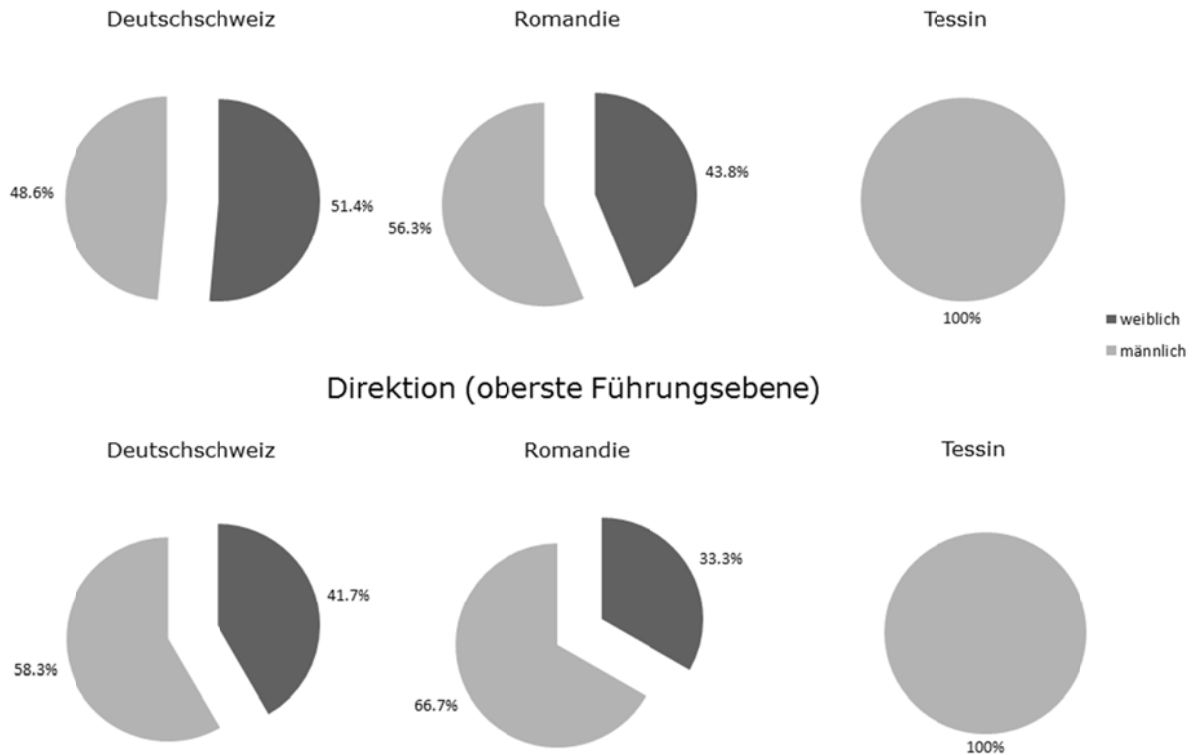


Abbildung 13: Vergleichende Darstellung des Geschlechterverhältnisses der oberen Führungsebenen in Schweizer Bibliotheken, aufgeschlüsselt nach Regionen (eigene Darst.)

Deutschschweizer Bibliotheken haben mit 51.4 Prozent den höchsten Frauenanteil in den oberen Führungsebenen, gefolgt von der Romandie mit 43.8 Prozent. Zurzeit keine Frauen in Führungspositionen finden sich in den fünf untersuchten Tessiner Bibliotheken, welche alle dem Typus der wissenschaftlichen Bibliotheken zuzuordnen sind.

Bei tiefer gehender Aufschlüsselung der Daten zeigt sich, dass allgemeine öffentliche Bibliotheken sowohl in der Deutschschweiz mit 66.7 Prozent als auch in der Romandie mit 50 Prozent Frauenanteil in allen oberen Führungsebenen mehr weibliche Führungskräfte beschäftigen als wissenschaftliche Bibliotheken derselben Landesteile.

Der höchste Frauenanteil findet sich in den allgemeinen öffentlichen Bibliotheken der Deutschschweiz auf der Führungsebene 2, eine Hierarchieebene unter der Direktion, mit einem Frauenanteil von 75 Prozent, was den Frauenanteil in diesem Bibliothekstyp insgesamt (74.4 Prozent, siehe Abbildung 10: Geschlechterverhältnis in den untersuchten allgemeinen öffentlichen Bibliotheken (eigene Darst.)) sogar leicht übersteigt.

Tabelle 4: Anzahl Frauen und Männer in den oberen Führungsebenen, aufgeschlüsselt nach Regionen und Bibliothekstypen: Deutschschweiz

	Männer	Frauen	Frauenanteil
Deutschschweiz, insgesamt	17	18	51.4 %
Deutschschweiz, insgesamt, aöB	4	8	66.7 %
Deutschschweiz, insgesamt, wB	13	10	43.5 %
Deutschschweiz, Führungsebene 1, insgesamt	7	5	41.7 %
Deutschschweiz, Führungsebene 1, aöB	2	2	50%
Deutschschweiz, Führungsebene 1, wB	5	3	37.5 %
Deutschschweiz, Führungsebene 2, insgesamt	7	8	53.3 %
Deutschschweiz, Führungsebene 2, aöB	2	6	75 %
Deutschschweiz, Führungsebene 2, wB	5	2	28.6 %
Deutschschweiz, Führungsebene 3, insgesamt	3	5	62.5 %
Deutschschweiz, Führungsebene 3, wB	3	5	62.5 %

Tabelle 5: Anzahl Frauen und Männer in den oberen Führungsebenen, aufgeschlüsselt nach Regionen und Bibliothekstypen: Romandie

	Männer	Frauen	Frauenanteil
Romandie, insgesamt	9	7	43.8 %
Romandie, insgesamt, aöB	4	4	50 %
Romandie, insgesamt, wB	5	3	37.5 %
Romandie, Führungsebene 1, insgesamt	4	2	33.3 %
Romandie, Führungsebene 1, aöB	2	1	33.3 %
Romandie, Führungsebene 1, wB	2	1	33.3 %

Romandie, Führungsebene 2, insgesamt	3	3	50 %
Romandie, Führungsebene 2, aöB	1	1	50 %
Romandie, Führungsebene 2, wB	2	2	50 %
Romandie, Führungsebene 3, insgesamt	2	2	50 %
Romandie, Führungsebene 3, aöB	1	2	66.7 %
Romandie, Führungsebene 3, wB	1	0	0 %

Tabelle 6: Anzahl Frauen und Männer in den oberen Führungsebenen, aufgeschlüsselt nach Regionen und Bibliothekstypen: Tessin

	Männer	Frauen	Frauenanteil
Tessin, insgesamt	6	0	0 %
Tessin, insgesamt, wB	6	0	0 %
Tessin, Führungsebene 1, insgesamt	5	0	0 %
Tessin, Führungsebene 1, wB	5	0	0 %
Tessin, Führungsebene 2, insgesamt	1	0	0 %
Tessin Führungsebene 2, wB	1	0	0 %

5.1.3 Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Frauen in den oberen Führungsebenen der untersuchten Schweizer Bibliotheken mit einem Anteil von 44.8 Prozent vertreten sind, bei einem Frauenanteil von insgesamt 65.9 Prozent. Das entspricht einer Diskrepanz von vergleichsweise hohen 21.1 Prozentpunkten, womit die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken ausgeprägter ist als im gesamtschweizerischen Schnitt.

Anhand der Zahlen konnte ebenfalls nachvollzogen werden, wo sich die Gläserne Decke in den Schweizer Bibliotheken gegenwärtig befindet: In den allgemeinen öffentlichen Bibliotheken verläuft sie zwischen der Führungsebene 2 und der darüber liegenden Direktionsebene. Liegt der Frauenanteil auf der zweitobersten Führungsebene noch bei 70 Prozent, was ungefähr dem Frauenanteil an allen Mitarbeitenden dieses Bibliothekstyps entspricht, sinkt der Anteil auf der Direktionsebene auf 42.9 Prozent. In den

wissenschaftlichen Bibliotheken ist die Gläserne Decke eine Hierarchiestufe tiefer zu finden. Der Frauenanteil liegt auf der Führungsebene 3 bei 55 Prozent und sinkt eine Ebene höher auf 33.3 Prozent ab, um sich auf der nächst höheren Direktionsebene abermals auf 25 Prozent abzusenken.

Die Aufschlüsselung der Daten auf die drei Landesteile Romandie, Tessin und Deutschschweiz zeigte, dass der Frauenanteil an allen Positionen der oberen Führungsebenen beider Bibliothekstypen in der Deutschschweiz bei 51.4 Prozent liegt. In der Romandie liegen die Frauenanteile beinahe konstant etwa 10 Prozentpunkte unter der Deutschschweiz, während das Tessin zurzeit gar keine Bibliothekarinnen in Führungspositionen vorweisen kann.

5.2 Qualitative Interviews

Um neben dem statistischen Blick von aussen auch Einblicke in weibliche Karriereverläufe und mögliche Barrieren in Schweizer Bibliotheken zu erhalten, wurde zusätzlich ein Fragebogen konzipiert und an jene Frauen verschickt, die dem vorgängig statistisch untersuchten Segment der oberen Führungsebenen angehörten.

14 der 24 angefragten Frauen nahmen sich die Zeit, den Fragebogen auszufüllen. Das entspricht einer Antwortquote von 58 Prozent. Von diesen 14 Führungsfrauen gaben sechs einen anderen ursprünglichen Beruf an, sind also Quereinsteigerinnen.

Die Fragen ergaben sich aus den in den Kapiteln 3 und 4 erörterten Theorien und Thesen zur Entstehung der Gläsernen Decke und zur Situation von Frauen in Bibliotheken. Es wurden dreizehn Fragen gestellt:

1. Bitte umschreiben Sie in 2-3 Sätzen Ihre heutige Position und Tätigkeit, sowie mit welchem Arbeitspensum Sie diese bewältigen.
2. Wie sah Ihr beruflicher Werdegang aus? Bitte erwähnen Sie neben Tätigkeiten in Bibliotheken auch Ihre Aus- und Weiterbildungen, sowie Tätigkeiten in anderen Branchen.

Diese beiden ersten Fragen sollten es ermöglichen, weitere Antworten in einen Kontext zu setzen. Bei den Fragebögen, die in dieser Arbeit als Ganzes veröffentlicht werden durften, wurden beide Fragen aus Gründen der Anonymisierung weggelassen.

3. Glauben Sie, dass Bibliotheken, im Vergleich mit anderen Branchen, spezielle Karrierechancen für Frauen bieten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Diese Frage spielte auf den auch ohne Kenntnis der statistischen Daten offensichtlich hohen Frauenanteil in der Bibliothekswelt an. Hilft diese Tatsache den Frauen oder spielt sie keine Rolle, solange genügend Männer zur Beförderung bereit stehen?

4. Haben Sie in Ihrem Karriereverlauf darauf hin gearbeitet, Führungsverantwortung zu übernehmen, beziehungsweise in den Leitungsebenen aufzusteigen? Bitte führen Sie die Antwort aus.
5. Haben Sie sich von sich aus aktiv um attraktive Positionen beworben, wurden Sie gebeten, sich zu bewerben, oder wurde Ihnen eine Position angeboten?

Mit diesen Fragen sollte untersucht werden, ob Frauen auch in der Bibliothekswelt nur dann Karriere machen, wenn sie ihre Ambitionen sehr deutlich zum Ausdruck bringen (siehe Kapitel 3.4.1).

6. Gab es Momente in ihrer Laufbahn, bei denen Sie aufgrund Ihrer Karriere andere Lebensziele zurückstellen mussten? Bitte führen Sie die Antwort aus.
7. War oder wäre es Ihnen insbesondere möglich, Ihre Karriere mit einer Familie zu verbinden? Welche Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Ihres Berufs haben Sie erfahren, bzw. können Sie sich vorstellen?
8. Wäre es Ihnen im Laufe Ihrer Karriere jeweils möglich gewesen, Ihr Arbeitspensum zu reduzieren? Weshalb haben Sie sich dafür oder dagegen entschieden?

Diese Fragen zielen auf die häufige Doppelbelastung von Frauen. Sie untersuchen, ob Bibliotheken als Frauendomäne einerseits und als Betriebe der öffentlichen Hand andererseits eher Hand bieten zur Vereinbarung von Kindern und Karriere und ob auch in Bibliotheken Teilzeitarbeit als Hemmschuh für die Karriere gilt (siehe Kapitel 3.4.1).

9. Fühlen Sie sich in ihrem Arbeitsleben gut vernetzt? Und haben Ihnen diese Netzwerke dabei geholfen, beruflich voran zu kommen?
10. Hatten Sie während Ihres beruflichen Werdegangs je das Gefühl, Sie hätten etwas leichter erreichen können, wären Sie ein Mann gewesen? Bitte geben Sie Beispiele an.
11. Haben Sie im Laufe Ihrer Karriere Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts erlebt? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Mit diesen drei Fragen sollten allfällige Diskriminierungen im Karriereverlauf der befragten Frauen gefunden werden. Im Kapitel Exogene Gründe werden berufliche Netzwerke, welche

Frauen nicht offenstehen, und geschlechterspezifische Vorurteile als Hauptursache der Diskriminierung von Frauen bei Beförderungen genannt.

12. Glauben Sie, die Gläserne Decke existiert auch im Bibliothekswesen der Schweiz? Wenn ja: Wie begründen Sie dieses Phänomen?
13. Stimmen Sie der folgenden Behauptung zu? Bitte begründen Sie ihre Antwort.
"Schweizer Bibliothekarinnen wollen gar nicht in der Führungshierarchie der Bibliotheken aufsteigen."

Die letzten beiden Fragen bezogen sich nicht mehr auf den Karriereverlauf der befragten Führungsfrauen, sondern auf ihre Erfahrungen als Führungsperson. Fehlen Frauen schlicht die Ambitionen, wie die letzte Frage impliziert, oder sehen die Führungsfrauen auch andere Gründe?

Im Folgenden wird auf die Punkte eingegangen, die in den eingegangenen Antworten mehrfach erwähnt wurden und die deshalb besonders wichtig erscheinen. Die Auswertung richtet sich nicht zwingend nach der Reihenfolge der Fragen, sondern bringt Aussagen verschiedener Frauen zu verschiedenen Fragen in Zusammenhang.

Die französischsprachigen Zitate wurden als ein weiteres Mittel der Anonymisierung ins Deutsche übersetzt.

5.2.1 Grössere Aufstiegschancen

Von den 14 Antwortenden sehen 9 in den Bibliotheken speziell gute Karrierechancen für Frauen, nur 5 Personen glauben nicht, dass die Karrierechancen für Frauen in Bibliotheken anders sind als in anderen Branchen. Begründet wurden die besseren Aufstiegschancen mehrheitlich mit dem ohnehin hohen Frauenanteil.

Die Zahlen der statistischen Untersuchung zeigten, dass diese Einschätzung richtig ist, solange der Frauenanteil an den oberen Führungspositionen für sich betrachtet wird. Sobald jedoch der hohe Frauenanteil in der gesamten Branche in die Berechnung einbezogen wird, zeigt sich die Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil in den Schweizer Bibliotheken insgesamt und in den oberen Führungsebenen. So ergab die statistische Untersuchung, dass bei einem Frauenanteil von insgesamt 65.9 Prozent in den untersuchten Bibliotheken lediglich 44.8 Prozent der Posten auf den oberen Führungsebenen weiblich besetzt sind. Auf diese Kluft weisen denn auch zwei Führungsfrauen hin:

„Ich stelle fest, dass es [der Bibliotheksberuf] wohl immer noch ein Frauenberuf ist, dass jedoch die Kaderstellen weiterhin im Wesentlichen von Männern besetzt sind.“

„Schwer zu sagen. Eigentlich müsste es so sein, da meines Wissens in den Bibliotheken mehr Frauen arbeiten als Männer. Die Praxis bestätigt aber nicht, dass Frauen bessere Karrierechancen hätten. Mindestens in der obersten Führungsetage sind sie untervertreten.“

Eine Frau aus der Führungsebene 2, die sich im eigenen Betrieb bereits mit Fragen der Chancengleichheit beschäftigte, spricht eine ganz andere Chance für Frauen an:

„Im Vergleich mit anderen Verwaltungseinheiten entstand bei mir der Eindruck, dass das Wertesystem von Bibliotheksmitarbeitenden eventuell etwas neutraler ist als anderswo.“

Eine weitere Bibliothekarin relativiert und beschränkt die Karrierechancen auf die allgemeinen öffentlichen Bibliotheken:

„Dort wo ‚Karriere‘ gemacht werden kann, verteidigen Männer nach wie vor ziemlich erfolgreich ihr Terrain. Im wissenschaftlichen Bereich sind in erster Linie männliche Führungskräfte tätig. [...] Allfällige Karrierechancen bestehen vorwiegend im öffentlichen Bereich und dort sind Verdienst und Prestige eher bescheiden (deshalb für Männer uninteressant).“

Die Zahlen unterstützen ihre Beobachtung: In den „prestigeärmeren“ allgemeinen öffentlichen Bibliotheken ist nicht nur der Frauenanteil insgesamt höher, sondern auch der Anteil der Frauen auf den oberen Führungsebenen. Die Führungsebene 2 ist sogar verhältnismässig exakt richtig auf die Geschlechter aufgeteilt (siehe Tabelle 3: Anzahl Frauen und Männer in den oberen Führungsebenen der beiden Bibliothekstypen).

5.2.2 4.2.2 Diskriminierung

Entsprechend der von den befragten Frauen mehrheitlich vertretenen Meinung, die Aufstiegschancen für Frauen seien in Bibliotheken höher als anderswo, sind auch lediglich fünf der Befragten der Meinung, das Phänomen der Gläsernen Decke existiere auch in den Schweizer Bibliotheken. Zwei dieser fünf Frauen schreiben:

„Ja, es gibt zwar Leiterinnen von Bibliotheken aber sie machen sicher nicht die Hälfte aus. In meinem Betrieb bin ich wie gesagt die einzige Frau im erweiterten Leitungsgremium, der Direktor ist ein Mann. Die Gründe sind sicher komplex und liegen auf beiden Seiten.“

„Ja, es ist das Gleiche wie in anderen Bereichen der Gesellschaft. Ein Mann hat mehr Chancen einen Direktionsposten zu erhalten als eine Frau.“

Sechs der 14 Frauen geben an, Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts erlebt zu haben. Zwei weitere Frauen schliessen eine Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts aus, bejahen dann aber die Frage, ob sie es manches Mal als Mann leichter gehabt hätten.

Mehrfach wird eine geringere Entlohnung für dieselbe Arbeit angesprochen und zwei Frauen erwähnen, dass es immer wieder Situationen gegeben hat, „in denen man nicht gleich ernst genommen wird, wie vielleicht ein männlicher Kollege“ oder in denen ihr als Frau weniger zugetraut wurde als einem Kollegen.

Mehrfach wurden Unterschiede angesprochen, die sich durch das unterschiedliche Frauen- und Männerbild in der Gesellschaft ergeben. Auch das Phänomen der Selbstähnlichkeit (siehe Kapitel Exogene Gründe, Unterkapitel Geschlechterspezifische Vorurteile) wurde thematisiert:

„Ich hatte zum Teil auch den Eindruck, männlichen Vorgesetzten fällt es einfach leichter, sich mit Männern zu unterhalten. Sie fühlen sich sicherer unter Männern und stellen sich, ohne dass sie sich darüber Rechenschaft ablegen, ihre Führungscrew zusammen.“

Dieselbe Frau geht auch auf den Aspekt der fehlenden Vorbilder ein:

„Subtile Diskriminierungsmechanismen treffen auf Frauen, die andere Werte haben. Wichtig ist zudem der Umstand, dass wir immer noch zu wenige Vorbilder haben, an denen wir uns orientieren können und die uns ein positives Bild einer Führungsfunktion vermitteln.“

Je mehr Frauen in Führungspositionen vordringen, umso stärker löst sich das von Wolf definierte Machttabu in den Köpfen der Frauen auf (siehe Kapitel 3.4.1).

Von einer internalisierten Art gesellschaftlicher Barrieren berichtet eine weitere Führungsfrau. Sie antwortet auf die Frage ob sie je das Gefühl gehabt hätte, sie etwas leichter erreichen zu können, wäre sie ein Mann gewesen:

„Nein, ausser allenfalls den eigenen, aus der Sozialisierung als Frau erwachsenen Gefühlen, die dem Karrieredenken u.U. hinderlich sind.“

Dreimal wird erwähnt, dass die Familienfrage ein grosses Thema war, was wohl bei einem Mann nicht der Fall gewesen wäre.

„Sobald man über 35 Jahre alt ist, profitieren die Karrieremänner von den Frauen, welche zu Hause bleiben, sich um die Kinder kümmern und den Haushalt führen (das machten die Frauen vorher eher selten, da sie berufstätig waren). Der Unterschied verdoppelt sich somit: Die Frau, welche eine Karriere anstrebt "verliert" an Zeit, indem sie sich um die Kinder kümmert, aber sie "verliert" auch gegenüber den Männern, da sie niemanden zu Hause hat, der sie im Haushalt unterstützt.“

Aus eigener Erfahrung erzählt dieselbe Frau, dass ihr Chef, wohlbemerkt in einem Betrieb der öffentlichen Hand, bei der Geburt ihrer Tochter meinte, ihre Position sei mit einem Kind nicht vereinbar, obwohl sie weiterhin 100 Prozent arbeiten wollte. Daraufhin wechselte sie in die Privatwirtschaft, wo niemand in einer vollzeitlich berufstätigen Mutter ein Problem sah.

5.2.3 Aktive Karriereplanung

Im Kapitel 3.4.1 wird beschrieben, wie das zögerliche Bewerbungsverhalten von Frauen gerne als ein Hauptgrund für die Gläserne Decke angesehen wird. Deswegen wurde im Fragebogen nachgefragt, ob sich die Karrierefrauen aktiv um ihr berufliches Fortkommen gekümmert hatten.

Acht der 14 Frauen geben an, ihre Karriere aktiv verfolgt, beziehungsweise auf einen Aufstieg in den Hierarchieebenen hin gearbeitet zu haben. Diese acht Frauen teilen die Meinung, dass eine Karriere wirklich angestrebt werden muss:

„Ja, das muss man wollen, sonst kommt man da nicht rein. Von alleine geht nichts.“

Jedoch sind auch ganz andere Meinungen vertreten. Eine Frau, die eine Position auf der Führungsebene 1 bekleidet, hat ihre Karriere nicht willentlich vorangetrieben, sondern einfach gut gearbeitet:

„Es scheint mir, dass ich keinen grossen Aufwand hatte, um Karriere zu machen. Ich habe meine Funktion als Bibliothekarin stets mit Freude und Engagement ausgeführt.“

Eine andere Führungsfrau macht deutlich, was es heisst, den eigenen Aufstieg aktiv voranzutreiben:

„Es wurde mir ziemlich schnell klar, dass eine Leitungsfunktion einem nicht einfach in den Schoss fällt. Schon gar nicht als Frau. Ich habe deshalb schon früh und gezielt begonnen, meine Wünsche und Vorstellungen deutlich zu artikulieren bei meinen (männlichen) Vorgesetzten. Ein Teil bestand auch darin zum Ausdruck zu bringen, dass man sich eine Führungsfunktion zutraut, was nicht immer einfach ist.“

Neben der aktiven Kommunikation von Karrierewünschen scheint Managementweiterbildung zentral, um sich für Beförderungen zu empfehlen. So haben neun der 14 Frauen eine Weiterbildung im Managementbereich absolviert:

„Ich habe keine Karriereplanung gemacht. War jedoch immer sehr wissensdurstig und Weiterbildung war in meinem Leben ein wichtiges Thema.“

„Ja, ich wollte schon immer Karriere machen und ich habe stets Weiterbildungen (Personalführung, Projektmanagement, Informatikkurse für den Benutzer) gemacht, um dem Anforderungsprofil des Arbeitsmarkts besser zu entsprechen.“

5.2.4 Mentoring

Obwohl nicht nach Mentoring gefragt wurde, geben zwei der befragten Frauen an, gezielt gefördert worden zu sein, und zwei weitere Frauen berichten davon, dass sie ermuntert worden seien, ihre erste Führungsposition zu übernehmen. Danach hätten sie dann selbst entschieden, weiter Karriere machen zu wollen. Völlig ungestützt nennen also vier der 14 befragten Frauen Mentoring als wichtigen Punkt ihrer Karriere.

„Ich wurde oft von meinen Vorgesetzten (auch Männer) gefördert. Erst nach Absolvierung einer Managementausbildung begann ich mich für Führungsstellen zu interessieren.“

„Ich habe zu Beginn nicht aktiv daraufhin gearbeitet, es war eher ‚Zufall‘, dass die Projektleiterstelle [...] genau dann besetzt werden musste, als ich mit der Ausbildung zur wiss. Bibliothekarin fertig wurde. Die Bibliotheksdirektion hat mich angefragt, ob ich den Job machen würde – ich habe mich ohne Zögern dafür entschieden. Später habe ich dann gezielt auch Anstellungen mit grösserer Verantwortung gesucht.“

Dies erinnert an die Befunde von Kirkland (1997, S. 382), in deren Befragung US-amerikanische Bibliotheksdirektorinnen Mentoring als wichtigsten Faktor für ihre Karriere nannten (siehe Kapitel Exogene Gründe).

5.2.5 Netzwerke

Sieben von 14 Karrierefrauen bezeichnen sich selbst als gut vernetzt. Als nützlich erweisen sich dabei Netzwerke im politischen Umfeld der Trägerinstitutionen der jeweiligen Bibliothek. So erwähnt eine der Frauen ihr politisches Engagement und eine Führungsfrau konnte ihre frühere Tätigkeit im Universitätsumfeld nutzen:

„Der Universitätsbezug war für die Stellen in Unibibliotheken sehr geschätzt.“

Mehrheitlich betonen die Frauen, ein solches Netzwerk sei zwar bei der Ausübung einer Führungsposition sehr hilfreich, aber um eine solche Stelle zu erhalten, habe es ihnen nicht geholfen. Einzig eine Quereinsteigerin, die zuvor in der Privatwirtschaft Karriere machte, betont die Wichtigkeit persönlicher Kontakte:

„Vor 20/30 Jahren hat es praktisch keine Netzwerke spezifisch für Frauen gehabt. Gut sind sie aber, wenn man vorwärts kommen will.“

Ein anderer Aspekt, bezogen auf Netzwerke im weiteren Sinn, wird von zwei Frauen betont. Frauen die ihre Berufstätigkeit nie unterbrochen haben, bleiben in den Köpfen der Personen hängen, die vielleicht einmal eine wichtige Stelle zu besetzen haben:

„Es ist bestimmt ein Vorteil, wenn man immer gearbeitet hat, es gibt keine Lücken, man bleibt bei den Peers in den Köpfen und mit ihnen in Diskussion.“

„Ein gewisser Bekanntheitsgrad in der Branche kann sicher helfen, muss aber nicht in jedem Fall ein Türöffner sein.“

5.2.6 Familie und familiär bedingte Karriereunterbrüche

Nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde mit Blick auf die These gefragt, dass diese Vereinbarkeit kaum gegeben sei.

Tatsächlich sind von den 14 Frauen, die den Fragebogen beantwortet haben, nur sechs Mütter, 57 Prozent der befragten Führungsfrauen sind kinderlos. Damit heben sich diese Führungsfrauen ganz deutlich vom Schweizer Durchschnitt ab, wo der Anteil kinderloser Frauen 23 Prozent (im Alter von 35-44 Jahren), beziehungsweise 19 Prozent (45-54 Jahre) und 15 Prozent (55-64 Jahre) beträgt (BFS 2011). Eine der Frauen gab explizit an, ihren Kinderwunsch der Karriere geopfert zu haben, und auch unter den Frauen, die Kinder haben, ist keine zu finden, die ihre Berufstätigkeit für längere Zeit unterbrochen hat. Die im vorigen Kapitel verwendeten Zitate zeigen, dass einige der befragten Frauen davon ausgehen, dass Unterbrüche in der beruflichen Laufbahn einen Aufstieg in die obersten Führungsebenen massiv erschweren, wenn nicht gar verhindern. Drei der sechs Mütter haben ihr Vollzeitpensum trotz Kindern nicht reduziert.

Dennoch gaben zwei der sechs Mütter an, parallel zu ihrer Karriere eine Familie zu organisieren, sei kein Problem gewesen:

„Ich habe Familie und Beruf unter einen Hut gebracht und es hat Spass gemacht.“

„Organisatorisch war das für mich nie ein Problem. Ich habe neben der Leitung der Bibliothek zu Hause Erziehungsarbeit geleistet. Dort hatte ich jedoch oft ein schlechtes Gewissen, nicht genügend Zeit für die Kinder zu haben.“

Viele Frauen erwähnen, dass selbstverständlich etwas zu kurz kommt, wenn die zwei zeitintensiven Tätigkeit der Kindererziehung und der Führungsposition verbunden werden, auch Frauen, die sich gegen Kinder entschieden haben. Ohne grosse Unterstützung des Partners ginge es nicht. Zu den Gründen für das latent schlechte Gewissen soll an dieser Stelle exemplarisch eine der Mütter zitiert werden:

„Alles hängt von der Definition von „Verfügbarkeit“ ab. Der Gedanke an die Bibliothek bleibt stets im Kopf, auch wenn man nicht dort ist, meine Kinder haben diese Situation sicherlich schwer gefunden. Die Aufsicht der Mädchen während den Mahlzeiten und nach der Schule, die Erledigung der Hausaufgaben, die enorme Müdigkeit am Ende der Woche. Man muss den familiären Alltag weiterhin bewältigen, auch wenn der Vater sehr präsent ist.“

„Als meine beiden Töchter erwachsen wurden, verweigerten beide eine Stelle mit Verantwortung oder in der Personalführung, die verursachten Sorgen haben sie sehr geprägt.“

Mehrfach wird das „unzureichende Angebot familienexterner Tagesbetreuung“ angesprochen, das offenbar noch immer dazu beiträgt, dass Frauen sich zwischen Kindern und Karriere entscheiden müssen.

Der bewusste Entscheid gegen Familiennachwuchs muss nicht immer als Verzicht empfunden werden. Dies zeigen jene sieben Frauen - die Hälfte aller Antwortenden - die keinen Kinderwunsch hatten oder diesen nicht erwähnten. Möglicherweise ist es gerade ein gewisser Perfektionismus, der den Karrierefrauen hilft, hohe Führungspositionen zu erreichen, der sie auch davon abhält, zwei Lebensziele gleichzeitig zu verfolgen. Mindestens zwei der Befragten äussern sich in diese Richtung:

„Ich konnte mir nie vorstellen, Familie und Karriere zu verbinden; die Strukturen waren nicht vorhanden; ich hätte beides nicht meinen eigenen Ansprüchen gemäss erfüllen können.“

„Mit meiner Ausgangslage (zweiter Bildungsweg, ohne weitere finanzielle oder ideelle Unterstützung durch Eltern) lag es für mich auf der Hand, dass die Kombination von anspruchsvoller und auch zeitlich fordernder Berufstätigkeit und Kindern nicht zu einem befriedigendem Leben führen würde. Ich fand es immer reizvoll, eine erfüllende Berufstätigkeit ausüben zu dürfen und habe nie den Standpunkt vertreten, zur Lebenserfüllung Kinder haben zu müssen. Von daher war es eine Entscheidung aber kein Zurückstellen oder Verzicht. Aber ich habe mir zu dem Thema sicher mehr Gedanken gemacht, als es ein Mann getan hätte.“

Eine weitere Frau, selbst Mutter, zeigt auf, dass es bei Frauen auf so hohen Positionen durchaus möglich ist, den Karrierewunsch als oberstes Lebensziel zu definieren:

„Die Wahrheit (fragen Sie meine Familie!) ist wahrscheinlich, dass meine Karriere immer Vorrang vor anderen Lebenszielen hatte.“

Wird das Prinzip der Selbstähnlichkeit (siehe Kapitel Exogene Gründe) bedacht, könnten diese Zahlen bedeuten, dass Frauen einerseits hauptsächlich dann befördert werden, wenn sie ihren männlichen Vorgesetzten eben doch möglichst ähnlich, nämlich ohne Verantwortung für Kinder sind, und andererseits diese Frauen wiederum Frauen fördern, die auf Kinder verzichtet haben.

Lediglich zwei der befragten Mütter geben an, sie würden aufgrund ihrer eigenen Erfahrung versuchen, ihren Mitarbeiterinnen die Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu ermöglichen. Hier muss jedoch betont werden, dass der eigene Führungsstil nicht Thema der Befragung war.

5.2.7 Karriereambitionen

Gezielt provokativ wurden die Teilnehmenden zum Schluss gefragt, ob sie der folgenden Behauptung zustimmen würden:

„Schweizer Bibliothekarinnen wollen gar nicht in der Führungshierarchie der Bibliotheken aufsteigen.“

Hiermit sollte einerseits geprüft werden, ob auch Frauen in Führungspositionen die Haltung teilen, Frauen seien schlicht weniger ambitiös als Männer (siehe Kapitel 3.4.1), und andererseits, ob sich diese weniger ambitiöse Seite im Beruf der Bibliothekarin noch verstärkt zeigt. Inspiration zur Frage waren Erzählungen von bibliothekarischen Führungskräften, die ebendies angedeutet hatten.

Die Hälfte der Frauen stimmt dieser Aussage mit Bedauern zu, zwei fügen jedoch an, dass diese Aussage ebenso auf Schweizer Bibliothekare zutrefte. Die Frauen, die der Aussage

nicht zustimmen, benennen jene Barrieren, die in den vorangegangenen Unterkapiteln 5.2.1-5.2.6 dokumentiert wurden und Frauen von einer Karriere abhalten:

„Nein, ich stimme nicht zu. So einfach ist es nicht. Im Fragebogen und meinen Antworten treten ja verschieden Gründe zu Tage: Mangelnde familienexternen Tagesbetreuung, fehlende Unterstützung durch Lebenspartner, es wird Frauen weniger zugetraut, sie sind mit den informellen männlichen Strukturen nicht vertraut, Frauen sind anders sozialisiert etc. etc.“

Jene Frauen, die der Behauptung zustimmen, erwähnen hauptsächlich drei Gründe: 1. Frauen haben keine Karriereambitionen, 2. die von Frauen favorisierte Teilzeitarbeit und 3. die Scheu, Personalverantwortung zu übernehmen.

Gemäss zwei Führungsfrauen sind Frauen, insbesondere Bibliothekarinnen, tatsächlich weniger am Wettbewerb interessiert als Männer:

„Dies entspricht, in der Tat, oft der Wahrheit. Der Beruf zieht oft Frauen ohne grossen Ehrgeiz an. Somit machen die Angestellten das Leben der Frauen, welche sie führen, nicht einfach. Da die angestellten Frauen es natürlicher fänden, von Männern geführt zu werden.“

„Die Wahrheit ist, dass es den Frauen weniger wichtig ist als den Männern, Karriere zu machen, vor allem im Bibliothekswesen. Ich habe in meinem Betrieb einigen kompetenten Frauen eine Stelle mit Verantwortung angeboten. Aber sie haben das Angebot abgelehnt, das ist mir mit einem Mann noch nie passiert.“

Die zweite dieser beiden Führungsfrauen fügt an, Frauen würden ihre berufliche Situation differenzierter betrachten als Männer. Sie achteten stärker auf ihre Work-Life-Balance und würden ihre Arbeitgeber deswegen offen bitten, ihnen mit fixen Arbeitszeiten und konfliktarmen Fachbereichen entgegen zu kommen. Dieses Verhalten scheint aber der grosse Fehler zu sein, den Frauen begehen. Man mache keine Karriere ohne Konflikte und lange Wochenenden vor dem Computer:

„Nun, man wird nicht Direktorin eines Betriebs, ohne einige Jahre Erfahrung im Bereich der Projektführung, der Personalführung oder des Change Managements zu haben. Man kann keine Karriere machen, ohne an Konflikte zu geraten, Überstunden zu machen oder Wochenenden vor dem Computer zu verbringen.“

Die Beobachtung dieser Bibliotheksdirektorin, dass Frauen sich lieber auf ein Fachgebiet spezialisieren anstatt Personal zu führen, wurde von anderen Führungsfrauen ebenfalls gemacht.

Mehrfach erwähnen die Kaderfrauen, dass Frauen stärker versuchen, ihr Berufsleben mit dem Privatleben in Einklang zu bringen:

„Wir machen die Erfahrung, dass die Frauen lieber Teilzeit arbeiten und keine Verantwortung übernehmen wollen, um dafür privat zu musizieren, Kinder zu haben usw. usw.“

„Absolut kann man dies nicht sagen. Ich nehme aber wahr, dass Frauen in der Regel bezüglich Karriere weniger kompromissbereit sind und weniger bereit sind andernorts (Freizeit, Familie, Hausarbeit usw.) Abstriche zu machen zugunsten der beruflichen Laufbahn.“

Eine Bibliotheksdirektorin, die bald in den Ruhestand tritt und Frauen aktiv für die Nachfolge fördern könnte, erläutert, dass keine ihrer möglichen Nachfolgerinnen Vollzeit arbeiten wolle, weshalb nun ein Mann an ihre Stelle treten werde.

Teilzeitarbeit müsse nicht zwingend gegen eine Kaderstelle sprechen, merkt eine andere Bibliotheksdirektorin an. Sie hat Frauen trotz Teilzeitarbeit Führungspositionen angeboten und musste diese Entscheidung mehrfach Männern gegenüber verteidigen. Offenbar sind also auch Organisationsmodelle denkbar, die Frauen erlauben, nicht länger zwischen Kindern und Karriere entscheiden zu müssen.

Die Entwicklung der letzten Jahre lassen denn auch drei der Führungsfrauen auf eine baldige Verbesserung der Situation hoffen, wobei eine der Frauen einschränkt, dass die positiven Veränderungen lediglich kinderlose Frauen betreffen:

„In den letzten Jahren sind aber vermehrt auch Frauen in die Führungsetagen, auch von grossen oder/und wissenschaftlichen Bibliotheken vorgedrungen. Interessant hierbei ist jedoch, dass viele davon keine Familie bzw. Kinder haben. Das heisst, sie haben die gleichen Voraussetzungen wie ein Mann.“

5.3 Zusammenfassung der Ergebnisse

In den untersuchten Bibliotheken liegt der Anteil weiblich besetzter Positionen in den oberen Führungsebenen bei 44.8 Prozent (siehe Abbildung 8: Geschlechterverhältnis in den oberen Führungsebenen Schweizer Bibliotheken (eigene Darst.)), während der Frauenanteil an allen Mitarbeitenden dieser Bibliotheken bei 65.9 Prozent liegt (siehe Abbildung 7: Geschlechterverhältnis in den untersuchten Bibliotheken (eigene Darst.)). Die Abweichung dieser beiden Werte liegt bei 21.1 Prozentpunkten, während sie branchenübergreifend in der Schweiz lediglich bei 11 Prozentpunkten liegt. Wird so die Dicke der Gläsernen Decke verglichen, schneiden die Bibliotheken aufgrund ihres hohen Frauenanteils also schlecht ab.

Dennoch sind die Aufstiegschancen für die einzelne Frau in Bibliotheken besser als im schweizweiten Branchenvergleich: sind in der Bibliothek immerhin 44.8 Prozent des oberen Führungspersonals weiblich, so sind es branchenübergreifend gerade einmal 33.4 Prozent (BFS 2010a).

Obwohl in der statistischen Auswertung eine um 10 Prozentpunkte niedrigere Frauenquote in den oberen Führungsebenen der Westschweizer Bibliotheken festgestellt wurden, konnte im Vergleich der Antworten der befragten Führungsfrauen keine Unterschiede in der Wahrnehmung ihrer Situation festgestellt werden.

Stärker thematisiert haben die befragten Frauen den Unterschied zwischen den beiden Bibliothekstypen der allgemeinen öffentlichen Bibliothek und der wissenschaftlichen Bibliothek. Durchwegs waren die Frauen der Meinung, aufgrund des höheren Frauenanteils seien die Aufstiegschancen für Frauen in allgemeinen öffentlichen Bibliotheken besser als in wissenschaftlichen Bibliotheken. Die statistischen Daten bestätigen dieses Bild. Zwar liegt die Differenz zwischen dem Frauenanteil an allen Mitarbeitenden der allgemeinen öffentlichen Bibliotheken und demjenigen deren Führungskräfte mit 31.5 Prozentpunkten ebenfalls relativ hoch, ist aber dennoch niedriger als bei den wissenschaftlichen Bibliotheken, die mit 37.4 Prozentpunkten eine besonders starke Gläserne Decke aufweisen. Auch auf die Karrierechancen Einzelner bezogen, sind die allgemeinen öffentlichen Bibliotheken Frauen gegenüber aufgeschlossener; hier liegt der Frauenanteil an den Führungskräften der oberen Hierarchieebenen immerhin bei 60 Prozent (Direktion: 42.9 Prozent), während Frauen im oberen Kader der wissenschaftlichen Bibliotheken gerade einmal 35.1 Prozent ausmachen (Direktion: 25 Prozent) (siehe Abbildung 12: Vergleichende Darstellung des Geschlechterverhältnisses der oberen Führungsebenen in Schweizer Bibliotheken, aufgeschlüsselt nach Bibliothekstypen (eigene Darst.)).

Diskriminierungsmechanismen wurden von den befragten Frauen im Verlauf ihrer Karriere kaum wahrgenommen. Einzig ein unerklärbarer Lohnunterschied zwischen den Gehältern von Frauen und Männern, die dieselbe Position bekleiden, wurde mehrfach erwähnt. Die Befragten sind eher der Meinung, Schweizer Bibliothekarinnen wollten gar keine Karriere machen, sei dies, weil die Infrastruktur zur Verbindung von Kindererziehung und Karriere zu schwach sei, weil die Scheu vor einer Position mit Macht und Personalverantwortung zu gross sei oder weil die Ambition gar nicht erst vorhanden sei.

5.4 Fragebogen – eine Auswahl

Weil sich die von Kaderfrauen ausgefüllten Fragebogen als ausserordentlich aussagekräftige und interessante Quellensammlung zum Thema weibliche Karriere in grösseren Schweizer Bibliotheken herausstellten, wurden die Frauen um Erlaubnis gebeten, die Fragebogen in

anonymisierter Form zu veröffentlichen. Zehn von 14 Frauen gaben ihr Einverständnis, dank dem diese zehn Fragebogen im Anhang dokumentiert werden können.

Folgende Anmerkungen sind dabei wichtig: um eine möglichst hohe Anonymität zu wahren, wurden die ersten beiden Fragen zu heutiger Position und beruflichem Werdegang entfernt. Aus dem gleichen Grund wurden Antworten in französischer Sprache ins Deutsche übersetzt.

6 Schlussteil

6.1 Fazit

Das Phänomen der Gläsernen Decke existiert branchenübergreifend und funktioniert als sich selbst erfüllende Prophezeiung: Solange nur wenige Frauen an die Spitze von Unternehmen vordringen, sind sie als Vorbilder zu wenig sichtbar, um die bisher überwiegend maskulin besetzte Idee von Macht auch Frauen zu erschliessen. Damit entsteht ein Machttabu für Frauen, das nicht nur zur Folge hat, dass Frauen sich weniger vorstellen können, Karriere zu machen und selbst Macht auszuüben, sondern auch Personalverantwortlichen suggeriert, Frauen seien dafür nicht geeignet. Hier setzen die mannigfaltigen, oft unbewussten Diskriminierungsmechanismen ein, die ambitionierten Frauen Steine in den Weg legen.

Allerdings scheinen sich die althergebrachten Stereotype davon, was männliches und weibliches Verhalten ausmacht, aufzuweichen. Auch wenn der Aufstieg in die obersten Führungsebenen von grösseren Schweizer Bibliotheken für Frauen noch immer nicht so leicht scheint wie für Männer, so ist er leichter zu bewältigen als in anderen Branchen.

Eine US-amerikanische Untersuchung und die subjektiven Erfahrungswerte der befragten Führungsfrauen zeigen, dass Frauen vermehrt auch in die obersten drei Führungsebenen von Bibliotheken aufsteigen. Es ist zu erwarten, dass die zunehmende Akzeptanz weiblicher Führungskräfte, die Vorbildfunktion, die sie in der Branche einnehmen können und der sich selbst verstärkende Effekt der Selbstähnlichkeit dazu führen, dass sich der Frauenanteil auf den obersten Führungsebenen innerhalb der nächsten Jahre noch einmal massiv erhöhen wird. Bremsend wirkt in diesem Zusammenhang nur der relativ seltene Wechsel auf den Direktionspositionen.

Hoffnung auf eine Veränderung besteht auch wegen den jungen Frauen, bei denen die befragten Kaderfrauen ein im Vergleich zu früheren Generationen selbstbewussteres und zielstrebigeres Karriereverhalten feststellen. Wünschenswert wäre, wenn dieses veränderte Karriereverhalten struktureller Natur und den neuen Fachhochschulausbildungen geschuldet wäre, wie eine der Befragten glaubt.

6.2 Reflexion

Da bis anhin keine gesicherten Daten zur Gläsernen Decke in Schweizer Bibliotheken existierten, ist die vorliegende Arbeit ein Gewinn für die hiesigen Bibliothekswissenschaften. Durch die Verbindung der erhobenen Zahlen mit der Sicht betroffener Frauen konnte aufgezeigt werden, dass die Diskriminierungen, mit denen Frauen auf ihrem Weg an die Hierarchiespitze zu kämpfen haben, vornehmlich nicht bibliotheksspezifisch, sondern eher gesellschaftlicher Natur sind.

Die Literaturanalyse erfüllte ihr Ziel. Im Nachhinein gesehen verbesserungswürdig sind die beiden Untersuchungen. Aufgrund der Kombination von statistischer Erhebung und qualitativem Fragebogen musste die Zahl der statistisch untersuchten Bibliotheken stark eingeschränkt werden. Hätte eine grössere Menge Bibliotheken berücksichtigt werden können, wäre die Aussagekraft der statistischen Daten massiv gestiegen.

Einige kleinere Korrekturen könnten auch am Fragebogen vorgenommen werden. Zwar konnte vieles aus den Antworten herausgelesen werden, doch hätten provokativere Fragen unter Umständen ein grösseres Echo ausgelöst. Am ausführlichsten geantwortet wurde auf die Frage, ob etwas leichter hätte erreicht werden können, wäre die Antwortende ein Mann gewesen, und auf die Behauptung, Schweizer Bibliothekarinnen wollten gar keine Karriere machen. Kaum Resonanz fand hingegen die Frage, ob eine Reduktion des Arbeitspensums stets möglich gewesen wäre. Frauen, die etwas zur Teilzeitfrage sagen wollten, hatten dies bereits bei der Frage nach anderen Lebenszielen getan.

Gravierender ist im Nachhinein die Tatsache, dass der Fragebogen zu spät versandt wurde. Damit war die Antwortfrist nicht nur äusserst kurz bemessen, sondern fiel zusätzlich genau in die Sommerferien. Diese Umstände hatte ich unterschätzt. Glücklicherweise ebenfalls unterschätzt hatte ich aber die Resonanz, die das Thema der Frauen im Bibliotheksmanagement finden würde. Gemessen an der kurzen Antwortfrist und der ungünstigen Terminierung wurden mir sehr viele ausgefüllte Fragebogen zurück gesandt.

Die vorliegende Bachelor-These wirft aus meiner Sicht drei Fragestellungen auf, die nachfolgend untersucht werden sollten.

1. Es wäre spannend, die Antworten der Führungsfrauen in der vorliegenden Arbeit mit Antworten von Frauen, die auf keiner oder einer sehr niedrigen Führungsebene arbeiten, auf dieselben Fragen zu vergleichen. Sehen diese Frauen ebenfalls mehrheitlich keine Gläserne Decke mehr in Bibliotheken? Wollten diese Frauen aufsteigen? Haben sie Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts erlebt?
2. Die Situation im Tessin konnte kaum geklärt werden. Ist die völlige Absenz von Frauen in den Führungspositionen lediglich Zufall? - Auch hier müssten Bibliothekarinnen ohne Führungsverantwortung qualitativ befragt werden.
3. Natürlich wäre auch ein zeitlicher Vergleich sehr gut vorstellbar. Wie sieht die Situation in 15 Jahren aus? Wird die Zahl der Frauen in den oberen Führungsebenen der Bibliotheken wie prognostiziert wirklich steigen?

An der Klärung jeder dieser neuen Fragestellungen wäre ich sehr interessiert.

7 Literatur- und Quellenverzeichnis

Arrow, Kenneth (1973): The theory of discrimination. In: Ashenfelter, Orley / Rees, Albert: Discrimination in labor markets (S. 3-33). Princeton NJ: Princeton University Press. Zit. in: Dressel, Kathrin / Wanger, Susanne (2008): Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: Becker, Ruth / Kortendiek, Beate (2008): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (2. Aufl., S. 481-490). Wiesbaden: VS Verlag.

Baitsch, Christof (2004): Wenn zwei das Gleiche tun... zum Einfluss unterschiedlicher Wahrnehmung von Frauen und Männern auf die Personalbeurteilung. <http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/bsg/familie/gleichstellung/veroeffentlichungen/personalpolitik-5-pdf,property=source.pdf> [letzter Zugriff: 4.4.2007]. In: Henn, Monika (2009): Die Kunst des Aufstiegs. Was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet (2. Aufl., S. 44f). Frankfurt, New York: Campus.

Barreto, Manuela / Ryan, Michelle K. / Schmitt, Michael T. (2009): The Glass Ceiling in the 21st century. understanding barriers to gender equality. Washington, DC: American Psychological Association.

Barth, Robert (1997): Bibliotheken, Bibliothekarinnen und Bibliothekare in der Schweiz. Hundert Jahre bibliothekarischer Branchenverband 1897-1997. Bern: L'Aire.

Becker, G.S. (1971, 1957): The economics of discrimination. Chicago: The University of Chicago Press. Zit. in: Ohlendieck, Lutz (2003): Die Anatomie des Glashauses: Ein Beitrag zum Verständnis des Glass-Ceiling-Phänomens (S. 184). In: Pasero, Ursula: Gender – from costs to benefits (S. 183-193). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag..

Benschop, Yvonne / Brouns, Margo (2009): The trouble with the glass ceiling: critical reflections on a famous concept. In: Cox, Julie Wolfram ... [et. al.] (2009): Critical management studies at work. negotiating tensions between theory and practice (S. 259-270). Cheltenham, Northampton: Elgar.

BFS, Bundesamt für Statistik (2011): Familien- und Haushaltsformen – Kinderlosigkeit. http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/familien_und_haushaltsformen/kinderlosigkeit.html [letzter Zugriff: 20.10.2011]

BFS, Bundesamt für Statistik (2010a): Gleichstellung von Mann und Frau – Daten, Indikatoren. Überblick. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/ueberblick.html> [letzter Zugriff: 11.8.2010]

BFS, Bundesamt für Statistik (2010b): Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit – Indikatoren. Beschäftigte - Sektor und Geschlecht. Beschäftigte nach Sektoren und Geschlecht. Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 53

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/key/beschaefigte/nach_sektor_und_geschlecht.html [letzter Zugriff: 12.8.2010]

BFS, Bundesamt für Statistik (2009): Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit – Indikatoren. Erwerbstätige - Vollzeit, Teilzeit.

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige0/teilzeit.html> [letzter Zugriff: 27.7.2010]

BFS, Bundesamt für Statistik (2008): Bibliotheken. Detaillierte Daten [Bibliotheksstatistik]. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/16/02/02/data.html> [letzter Zugriff: 7.8.2010]

BFS, Bundesamt für Statistik (2000a): Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 1991-2000, SAKE News Nr. 14. Bern: BFS. Zit. in: Folini, Elena (2007): Das Ende der gläsernen Decke. Die Entwicklung der Geschlechtergleichstellung am Beispiel eines Dienstleistungsunternehmens (S. 30). Bern, Stuttgart, Wien: Haupt.

BFS, Bundesamt für Statistik (2000b): Sprachen, Religionen. Daten, Indikatoren. Sprachen.

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/05/blank/key/sprachen.html> [letzter Zugriff: 8.8.2010]

Bund, Kerstin / Storn, Arne (2010): Mit ihr geht's besser; Norwegen hat sie längst, Deutschland fehlt sie noch: Eine Quote für Spitzenfrauen. Die Zeit. <http://pdf.zeit.de/2010/32/Frauenquote-Management.pdf> [letzter Zugriff: 12.8.2010]

Cole, J. R. / Singer, B. (1991): A theory of limited differences. Explaining the productivity puzzle in science. In: Zuckerman, H. / Cole, J. R. / Bruer, J. T.: The outer circle. Women in scientific community (S. 277-310). New Haven, London: Yale University Press. Zit. in: Ohlendieck, Lutz (2003): Die Anatomie des Glashauses: Ein Beitrag zum Verständnis des Glass-Ceiling-Phänomens (S. 189). In: Pasero, Ursula: Gender – from costs to benefits (S. 183-193). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Davis, D. / Hall, T. (2007): Diversity counts. Chicago: American Libraries Association.

http://www.ala.org/ala/aboutala/offices/diversity/diversitycounts/diversitycounts_rev0.pdf

[letzter Zugriff: 1.8.2010]

Dressel, Kathrin / Wanger, Susanne (2008): Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: Becker, Ruth / Kortendiek, Beate (2008): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (2. Aufl., S. 481-490). Wiesbaden: VS Verlag.

Folini, Elena (2007): Das Ende der gläsernen Decke. Die Entwicklung der Geschlechtergleichstellung am Beispiel eines Dienstleistungsunternehmens. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt.

Franke, Marion (2003): Die Teilzeitfalle für Frauen. Firewalls im Top-Management. In: Pasero, Ursula: Gender – from costs to benefits (S. 194-209). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Frenkiel, N. (1984): The up-and-comers. Bryant takes aim at the settlers-in. In: Adweek. Special Report: Magazine World, März 1984. Zit. in: Barreto, Manuela / Ryan, Michelle K. / Schmitt, Michael T. (2009): The Glass Ceiling in the 21st century. understanding barriers to gender equality (S. 5). Washington, DC: American Psychological Association.

Gerber, Birte / Mundt, Bianca / Rabe, Ines (2005): Vergleich der Position bzw. Rolle der Frau in Öffentlichen Bibliotheken, Wissenschaftlichen Bibliotheken und Informationseinrichtungen. Auswertung einer Befragung. In: Krauss-Leichert, Ute: Interkulturelles Online-Lernen. Die Rolle der Frau in Bibliotheken und Informationseinrichtungen. Münster: Lit-Verlag.

Henn, Monika (2009): Die Kunst des Aufstiegs. Was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet (2. Aufl.). Frankfurt, New York: Campus.

Jones, Kay F. (1987): Sex, salaries & library support. Library Journal 1987 (Oct.), S. 35-41.

Kirkland, Janice J. (1997): The missing women library directors: deprivation versus mentoring. College & Research Libraries, Vol. 58 (Nr. 4), S. 376-384.

Korn/Ferry International (2007): Press Releases: 61% of executives surveyed believe telecommuters are less likely to advance compared to employees working in traditional office settings. Zit. in: Henn, Monika (2009): Die Kunst des Aufstiegs (2. Aufl., S 77). Was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet. Frankfurt, New York: Campus.

Krumpholz, Doris (2004): Einsame Spitze. Frauen in Organisationen. Wiesbaden: VS Verlag.

Lang, Norbert (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. Teil 2: Befragung. Unterrichtsskript der HTW Chur. Chur.

McDermott, Elizabeth (1998): Barriers to women's career progression in LIS. Library Management, Vol. 19 (7), S. 416-420.

Mincer, J. / Polachek, S. (1974): Family investment in human capital. Earnings of women. In: Journal of political economy, Vol. 82, S. 76-108. Zit. in: Folini, Elena (2007): Das Ende der gläsernen Decke. Die Entwicklung der Geschlechtergleichstellung am Beispiel eines Dienstleistungsunternehmens (S. 47). Bern, Stuttgart, Wien: Haupt.

Moran, Barbara B. / Leonard, Elisabeth / Zellers, Jessica (2009): Women administrators in academic libraries: Three decades of change. *Library Trends*, Vol. 58 (Nr. 2), S. 215-228.

Murgai, Sarla R. (1991): Attitudes toward women as managers in library and information science. *Sex Roles*, Vol. 24 (Nr. 1/2), S. 681-700.

Nickel, Hildegard Maria (2009): Führung und Macht in Unternehmen. In: Löw, Martina (2009): *Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie* (S. 121-141). Wiesbaden: VS Verlag.

Nickel, Hildegard / Fahrenholz, Anja / Meissner, Hanna (2002): Potenzialträgerinnen sichtbar machen. Forschungsbericht für die Hans-Böckler-Stiftung, Humboldt-Universität, Berlin. Zit. in: Nickel, Hildegard Maria (2009): *Führung und Macht in Unternehmen* (S. 123-139). In: Löw, Martina (2009): *Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie* (S. 121-141). Wiesbaden: VS Verlag.

Niederle, M. / Vesterlund, L. (2005): Do women shy away from competition? Do men compete too much? Zit. in: Henn, Monika (2009): *Die Kunst des Aufstiegs. Was Frauen in Führungspositionen kennzeichnet* (2. Aufl., S. 53f). Frankfurt, New York: Campus.

Oeggerli, Elisabeth / Steinegger, Ursula (1995): Wie weiblich ist die Zukunft? Zum Bild und zur Situation von Frauen in der Bibliotheksarbeit. In: *Für alle(s) offen. Bibliotheken auf neuen Wegen* (S. 198-208). Festschrift für Dr. Fredy Gröbli, Direktor der Öffentlichen Bibliothek der Universität Basel, 1995. Zit. in: Barth, Robert (1997): *Bibliotheken, Bibliothekarinnen und Bibliothekare in der Schweiz. Hundert Jahre bibliothekarischer Branchenverband 1897-1997*. Bern: L'Aire.

Ohlendieck, Lutz (2003): Die Anatomie des Glashauses: Ein Beitrag zum Verständnis des Glass-Ceiling-Phänomens. In: Pasero, Ursula: *Gender – from costs to benefits* (S. 183-193). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Osterloh, Margit / Littmann-Wernli, Sabina (2000): Die gläserne Decke: Realität und Widersprüche. Ursprünglich in: Peters, S. / Bensel, N. (2000): *Frauen ins Management. Diversity in Diskurs und Praxis* (S. 123-139). Wiesbaden. Bezug über: <http://www.iou.uzh.ch/orga/downloads/publikationen/C79glaesernedecke.pdf> [letzter Zugriff: 25.7.2010]

Pasero, Ursula / Ohlendieck, Lutz (2003): Gary S. Becker revisited: Rational Choice, Humankapital, Diskriminierung. In: Ohlendieck, Lutz (2003): *Die Anatomie des Glashauses: Ein Beitrag zum Verständnis des Glass-Ceiling-Phänomens* (S. 184). In: Pasero, Ursula: *Gender – from costs to benefits* (S. 183-193). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Pradhan, Sanghamitra (2006): Women in library management: Issues and prospects. *Herald of Library Science*, Vol. 45 (Nr. 1-2), S. 63-68.

Schiller, Anita (1974): Women in librarianship. *Advances in Librarianship*, 4, S. 103-147. Zit. in: Moran, Barbara B. / Leonard, Elisabeth / Zellers, Jessica (2009): Women administrators in academic libraries: Three decades of change (S. 216). *Library Trends*, 2009, Vol. 58, No. 2, S. 215-228.

Steiger, Emma (1961): Frauenarbeit in Bibliotheken, Archiven und Dokumentationsstellen. In: *Zürcher Statistische Nachrichten* 1, S. 13-32. Zit. in: Barth, Robert (1997): Bibliotheken, Bibliothekarinnen und Bibliothekare in der Schweiz. Hundert Jahre bibliothekarischer Branchenverband 1897-1997. Bern: L'Aire.

White, Herbert S. (1987): Library Managers – female and male. *Library Journal*, Feb. 1, S. 58-59.

Wirth, L. (2001): Breaking through the glass ceiling. Women in management. Genf: International Labour Office. Zit. in: Ohlendieck, Lutz (2003): Die Anatomie des Glashauses: Ein Beitrag zum Verständnis des Glass-Ceiling-Phänomens (S. 187). In: Pasero, Ursula: Gender – from costs to benefits (S. 183-193). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Wolf, Naomi (1996): Die Stärke der Frauen. Gegen den falsch verstandenen Feminismus. München: Knauer. Zit. in: Nickel, Hildegard Maria (2009): Führung und Macht in Unternehmen (S. 121). In: Löw, Martina (2009): Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie (S. 121-141). Wiesbaden: VS Verlag.

8 Anhang

8.1 Untersuchte Bibliotheken

(über 50 MitarbeiterInnen; Quelle BFS Bibliotheksstatistik 2008)

Kanton Bern

- Kornhausbibliotheken Bern (97 MA) ([Organigramm](#) auf der [Homepage](#), [Kontaktformular](#))
- Schweizerische Nationalbibliothek (180 MA) ([Organigramm](#) auf der [Homepage](#), eMail: info@nb.admin.ch)
- Universitätsbibliothek Bern (215 MA) ([Organigramm](#) auf der [Homepage](#), eMail: info@ub.unibe.ch)

Kanton Basel-Stadt

- Allgemeine Bibliotheken der GGG Basel (79 MA) ([Organigramm](#) und [Liste aller MA](#) auf der [Homepage](#))
- Universitätsbibliothek Basel (196 MA) ([Homepage](#), eMail: info-ub@unibas.ch)

Kanton Freiburg

- Bibliothèque cantonale et universitaire de Fribourg (centrale et réseau: 124 MA) (textuelles [Organigramm](#) auf der [Homepage](#), eMail: bcu@fr.ch)

Kanton Genf

- Bibliothèque de Genève (96 MA) ([Homepage](#), eMail: info.bge@ville-ge.ch)
- Bibliothèques municipales de la Ville de Genève (191 MA) ([Homepage](#), eMail: webbm@ville-ge.ch)
- Université de Genève (217 MA) ([Homepage](#), eMail: dis@unige.ch)

Kanton Luzern

- Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern (93 MA) ([Organigramm](#) und [Liste aller MA](#) auf der [Homepage](#))

Kanton Neuenburg

- Bibliothèque de la Ville, La Chaux-de-Fonds (50 MA) ([Homepage](#), eMail: Service.Bibville@ne.ch)
- Bibliothèque publique et universitaire de Neuchâtel (52 MA) ([Homepage](#), eMail: secretariat.Bpu@unine.ch)

Kanton Waadt

- Bibliothèque municipale de Lausanne (60 MA) ([Homepage](#), eMail: bml@lausanne.ch)
- Bibliothèque cantonale et universitaire de Lausanne (243 MA) (Organigramm im [Raport Annuel 2008](#), S. 47, [Homepage](#), eMail: Info-Dorigny@bcu.unil.ch)

Kanton Wallis

- Médiathèque Valais *Sion* (65 MA) ([Liste aller MA](#) auf der [Homepage](#), eMail: mv.direction@mediatheque.ch)

Kanton Zürich

- Hauptbibliothek der Universität Zürich (50 MA) ([Organigramm](#) auf der [Homepage](#), eMail: hbz@hbz.uzh.ch)
- Pestalozzi Bibliothek Zürich (63 MA) (Liste aller MA im [Jahresbericht](#) 2009, S. 26, [Homepage](#), eMail: info@pbz.ch)
- Winterthurer Bibliotheken (78 MA) ([Liste aller MA](#) auf der Homepage, Organigramm vorhanden)
- Zentralbibliothek Zürich (203 MA) (textuelles [Organigramm](#) auf der [Homepage](#), eMail: zb@zb.uzh.ch)
- Bibliothek der Eidgenössischen Technischen Hochschule, Zürich (244 MA) (Organigramm im [Jahresbericht 2008](#), S. 92, [Homepage](#), eMail: info@library.ethz.ch)

Kanton Tessin

Keine der Tessiner Bibliotheken erfüllt die Bedingung von mindestens 50 Mitarbeitenden. Um das Tessin dennoch abbilden zu können, wurden die grössten Tessiner Bibliotheken untersucht. Allerdings ist die Aussagekraft nicht mit den anderen Landesteilen mit grösseren Bibliotheken zu vergleichen.

Die grössten Bibliotheken in Kanton Tessin sind:

- Biblioteca Universitaria di Lugano (12 MA) (Textuelles Organigramm (gleichzeitig auch Liste aller MA) auf der Homepage, eMail: biblioteca@lu.unisi.ch)

- Biblioteca Cantonale Locarno (15 MA) (Liste aller MA auf der Homepage, eMail: bclo-segr.sbt@ti.ch)
- Biblioteca cantonale di Bellinzona (16 MA) (Homepage, eMail: bcb-segr.sbt@ti.ch)
- Biblioteca cantonale di Lugano (20 MA) (Liste aller MA auf der Homepage, eMail: sidney.monaco@ti.ch, monica.tison-bisang@ti.ch)
- Fonoteca Nazionale Svizzera, Lugano (22 MA) (Liste aller MA auf der Homepage, eMail: office@fonoteca.ch)

8.2 Rohdaten der statistischen Auswertung

8.2.1 Geschlechterverhältnis in den untersuchten Bibliotheken

Nr.	Kt.	Institution	Typ	Landes- teil	Mitarbeit- erinnen	Mitarbeiter	Anzahl Mitarbeitende total	Quelle
1	BE	Kornhausbibliotheken Bern	aöB	dt	75	14	89	persönliche Auskunft Sijana Bajramovic, eMail vom 23.6.2010
2	BE	Schweizerische Nationalbibliothek	wB	dt	134	68	202	persönliche Auskunft Andreas Berz, eMail vom 23.6.2010
3	BE	Universitätsbibliothek Bern	wB	dt	134	88	222	"Mitarbeitende alphabetisch" via Susanne Schori, eMail vom 5.7.2010
4	BS	Allgemeine Bibliotheken der GGG Basel	aöB	dt	67	11	78	http://www.abg.ch/index.php?id=team_stadtbibliothek
5	BS	Universitätsbibliothek Basel	wB	dt	133	64	197	persönliche Auskunft Marlies Schnell, Brief vom 29.6.2010
6	FR	Bibliothèque cantonale et universitaire de Fribourg [(BCU-Centrale) sans les bibliothèques sises à l'Université]	wB	frz	38	33	71	persönliche Auskunft Isabelle Blanc, eMail vom 2.7.2010

7	GE	Bibliothèque de Genève	wB	frz	44	43	87	persönliche Auskunft von Justin Delile Benoit, eMail vom 6.7.2010
8	GE	Université de Genève	wB	frz	109	39	148	"Personnel des bibliothèques UNIGE" via Gabrielle von Roten, eMail vom 5.7.2010
9	GE	Bibliothèques municipales de la Ville de Genève	aöB	frz	120	59	179	"Répartition du personnel F/H" via Florent Dufaux, eMail vom 23.6.2010
10	LU	Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern	wB	dt	67	39	106	http://www.zhbluzern.ch/navi.cfm?link=kontakte.cfm
11	NE	Bibliothèque de la Ville, La Chaux-de-Fonds	aöB	frz	29	12	41	persönliche Auskunft Katia Willy, eMail vom 1.7.2010
12	NE	Bibliothèque publique et universitaire de Neuchâtel	wB	frz	20	21	41	"Liste du personnel BPUN 2010" via Laurent Gobat, eMail vom 2.7.2010
13	TI	Biblioteca Universitaria di Lugano	wB	ital	5	7	12	http://www.library.lu.usi.ch/chi_siamo/staff.htm
14	TI	Biblioteca Cantonale Locarno	wB	ital	10	4	14	http://www.sbt.ti.ch/bclo/index.jsp?m=bib
15	TI	Biblioteca Cantonale di Lugano	wB	ital	11	7	18	http://www.sbt.ti.ch/bclu/
16	TI	Fonoteca Nazionale Svizzera	wB	ital	12	14	26	http://www.fonoteca.ch/contact_de.htm

17	TI	Biblioteca cantonale di Bellinzona	wB	ital	-	-	-	keine Auskunft
18	VD	Bibliothèque municipale de Lausanne	aöB	frz	50	23	73	"Personnel du service Bibliothèque & Archives de la Ville de Lausanne" via Frederic Sardet, eMail vom 5.7.201
19	VD	Bibliothèque cantonale et universitaire de Lausanne	wB	frz	85	41	126	persönliche Auskunft Nathalie Rossi, eMail vom 23.6.2010
20	VS	Médiathèque Valais	aöB	frz	66	35	101	http://www.mediathèque.ch/wallis/personalverzeichnis.html
21	ZH	Hauptbibliothek der Universität Zürich	wB	dt	33	17	50	persönliche Auskunft Heinz Dickenmann, eMail vom 23.6.2010
22	ZH	Winterthurer Bibliotheken	aöB	dt	62	21	83	http://bibliotheken.winterthur.ch/bibliotheken/kontakt/personal/
23	ZH	Pestalozzi Bibliothek Zürich	aöB	dt	90	17	107	http://www.pbz.ch/info/jahresbericht09.pdf , S. 26-27, ohne Vorstand und Ausschuss
24	ZH	Zentralbibliothek Zürich	wB	dt	118	99	217	persönliche Auskunft Christoph Meyer, eMail vom 23.6.2010
25	ZH	Bibliothek der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich	wB	dt	179	98	277	persönliche Auskunft von Annette Trinkler, eMail vom 16.7.2010

		Total			1691	874	2565	
		prozentual			65.9	34.1	100	
		Total allgemeine öffentliche Bibliotheken			559	192	751	
		prozentual			74.4	25.6	100	
		Total wissenschaftliche Bibliotheken			1132	682	1814	
		prozentual			62.4	37.6	100	

8.2.2 Geschlechterverhältnis in den oberen Führungsebenen der untersuchten Bibliotheken

Bibliothek Nr.	Position	Leitungsebene	männlich	weiblich	Bibliothekstyp	Region
1	Direktion	1		1	aöB	Dt.
2	Direktion	1		1	wB	Dt.
3	Direktorin	1		1	wB	Dt.
4	Direktion	1	1		aöB	Dt.
5	Direktor	1	1		wB	Dt.
6	Direktor	1	1		wB	Romandie
7	Directeur	1	1		wB	Romandie
9	Directrice	1		1	aöB	Romandie
10	Direktion	1	1		wB	Dt.
11	Direction	1	1		aöB	Romandie
12	Directeur	1	1		wB	Dt.
13	Responsabile	1	1		wB	TI
14	Direttore	1	1		wB	TI
15	Direzione	1	1		wB	TI
16	Direktion	1	1		wB	TI
17	Direzione	1	1		wB	TI

19	Directrice	1		1	wB	Romandie
20	Directeur	1	1		aöB	Romandie
21	Direktor	1	1		wB	Dt.
22	Bibliotheksleitung	1	1		aöB	Dt.
23	Direktorin	1		1	aöB	Dt.
24	Direktorin	1		1	wB	Dt.
25	Direktion	1	1		wB	Dt.
1	Vizedirektorin	2		1	aöB	Dt.
1	Vizedirektorin	2		1	aöB	Dt.
2	Vizedirektion	2		1	wB	Dt.
3	Stv. Direktor	2	1		wB	Dt.
4	Leiter Hauptstelle Schmiedenhof	2	1		aöB	Dt.
4	Leiterin Personal und Verwaltung	2		1	aöB	Dt.
5	Vizedirektor	2	1		wB	Dt.
6	stv. Direktorin	2		1	wB	Romandie
7	Administrateur	2	1		wB	Romandie
9	Sous-directeur	2	1		aöB	Romandie

10	Stv. Direktion	2	1		wB	Dt.
12	Sous-directeur	2	1		wB	Dt.
13	Responsabile aggiunto	2	1		wB	TI
19	Stv. Directeur	2	1		wB	Romandie
19	Stv. Directrice	2		1	wB	Romandie
20	Directrice adjointe	2		1	aöB	Romandie
21	Stv. Direktorin	2		1	wB	Dt.
22	Leitung Stadtbibliothek	2	1		aöB	Dt.
22	Stv. Bibliotheksleitung	2		1	aöB	Dt.
23	Chefbibliothekar	2		1	aöB	Dt.
23	Chefbibliothekar	2		1	aöB	Dt.
24	Vizedirektor	2	1		wB	Dt.
3	Leiter BB Recht und Wirtschaft	3	1		wB	Dt.
3	Leiter BB Medizin und Naturwiss.	3	1		wB	Dt.
3	Co-Leiter BB Human- und Sozialwiss.	3	1		wB	Dt.
3	Co-Leiterin BB Human- und	3		1	wB	Dt.

	Sozialwiss.					
3	Leiterin BB Theologie und Geisteswiss.	3		1	wB	Dt.
5	Leitung WWZ-Bibliothek / SWA	3		1	wB	Dt.
19	Directeur administratif	3	1		wB	Romandie
20	Directeur MV-Martigny	3	1		aöB	Romandie
20	Directrice MV-Brigue	3		1	aöB	Romandie
20	Directrice MV-St. Maurice	3		1	aöB	Romandie
21	Leiterin Medizinbibliothek Careum	3		1	wB	Dt.
21	Leiterin Studienbibliothek Irchel	3		1	wB	Dt.
		Summe insgesamt	32	25		
		Leitungsebene 1	20	7		
		Leitungsebene 2	11	11		
		Leitungsebene 3	5	7		

8.3 Fragebogen

Im Folgenden werden Einleitung und Fragenkatalog so abgebildet, wie sie den 24 ausgewählten Führungsfrauen zugesendet wurden.

8.3.1 Einleitung

Fragebogen zur Situation weiblicher Führungspersonen in grösseren Schweizer Bibliotheken

Ich schreibe an meiner Bachelor-Thesis in Informationswissenschaft an der HTW Chur zum Thema der Gläsernen Decke in grösseren Schweizer Bibliotheken.

Die Gläserne Decke ist ein Begriff aus der Genderwissenschaft. Der Begriff bezeichnet die Unmöglichkeit des beruflichen Aufstiegs in die Chefetagen. Die Frau sieht zwar ‚nach oben‘, dringt jedoch, trotz besten Qualifikationen, nicht durch. Es wird also dann von einer Gläsernen Decke gesprochen, wenn, trotz kompetenter Frauen in der jeweiligen Branche, die obersten Kaderstufen eines Betriebs nicht die prozentuale Geschlechterverteilung der gesamten Branche widerspiegeln.

Für diese Arbeit wurden die obersten Leitungsebenen von Schweizer Bibliotheken, die laut Schweizerischer Bibliotheksstatistik 2008 mehr als 50 Mitarbeitende beschäftigen, auf ihr Geschlechterverhältnis hin untersucht.

Ergänzend dazu soll nun anhand eines qualitativen Fragebogens heraus gearbeitet werden, was Frauen ausmacht, die im Bibliothekswesen erfolgreich Karriere gemacht haben.

Ich würde mich sehr freuen, würden Sie sich etwa 30 Minuten Zeit nehmen, um den Fragebogen auszufüllen. Ihre Antworten werden, ohne Nennung von Namen, Position oder Arbeitgeberin, lediglich für die genannte Bachelor-Thesis verwendet.

Bei Fragen stehe ich Ihnen gerne per E-Mail oder telefonisch zur Verfügung:

E-Mail: laura.stadler@gmx.ch

Tel.: 078 790 08 87

Bitte füllen Sie den Fragebogen gleich im Word-Dokument aus und senden ihn mir **bis zum 4. August 2010** per E-Mail zurück.

Herzlichen Dank bereits im Voraus und freundliche Grüsse,

Laura Stadler

Studentin des Studiengangs BSc in Informationswissenschaften, HTW Chur

8.3.2 Fragenkatalog

1. Bitte umschreiben Sie in 2-3 Sätzen Ihre heutige Position und Tätigkeit, sowie mit welchem Arbeitspensum Sie diese bewältigen.
2. Wie sah Ihr beruflicher Werdegang aus? Bitte erwähnen Sie neben Tätigkeiten in Bibliotheken auch Ihre Aus- und Weiterbildungen, sowie Tätigkeiten in anderen Branchen.
3. Glauben Sie, dass Bibliotheken, im Vergleich mit anderen Branchen, spezielle Karrierechancen für Frauen bieten? Bitte führen Sie die Antwort aus.
4. Haben Sie in Ihrem Karriereverlauf darauf hin gearbeitet, Führungsverantwortung zu übernehmen, beziehungsweise in den Leitungsebenen aufzusteigen? Bitte führen Sie die Antwort aus.
5. Haben Sie sich von sich aus aktiv um attraktive Positionen beworben, wurden Sie gebeten, sich zu bewerben, oder wurde Ihnen eine Position angeboten?
6. Gab es Momente in ihrer Laufbahn, bei denen Sie aufgrund Ihrer Karriere andere Lebensziele zurückstellen mussten? Bitte führen Sie die Antwort aus.
7. War oder wäre es Ihnen insbesondere möglich, Ihre Karriere mit einer Familie zu verbinden? Welche Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Ihres Berufs haben Sie erfahren, bzw. können Sie sich vorstellen?
8. Wäre es Ihnen im Laufe Ihrer Karriere jeweils möglich gewesen, Ihr Arbeitspensum zu reduzieren? Weshalb haben Sie sich dafür oder dagegen entschieden?
9. Fühlen Sie sich in ihrem Arbeitsleben gut vernetzt? Und haben Ihnen diese Netzwerke dabei geholfen, beruflich voran zu kommen?
10. Hatten Sie während Ihres beruflichen Werdegangs je das Gefühl, Sie hätten etwas leichter erreichen können, wären Sie ein Mann gewesen? Bitte geben Sie Beispiele an.
11. Haben Sie im Laufe Ihrer Karriere Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts erlebt? Bitte führen Sie die Antwort aus.
12. Glauben Sie, die Gläserne Decke existiert auch im Bibliothekswesen der Schweiz? Wenn ja: Wie begründen Sie dieses Phänomen?
13. Stimmen Sie der folgenden Behauptung zu? Bitte begründen Sie ihre Antwort. "Schweizer Bibliothekarinnen wollen gar nicht in der Führungshierarchie der Bibliotheken aufsteigen."

8.4 Fragebogen - eine Auswahl

(Erläuterung vgl. Kapitel 5.2)

Fragebogen 1

3. Glauben Sie, dass Bibliotheken, im Vergleich mit anderen Branchen, spezielle Karrierechancen für Frauen bieten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Schwer zu sagen. Eigentlich müsste es so sein, da meines Wissens in den Bibliotheken mehr Frauen arbeiten als Männer. Die Praxis bestätigt aber nicht, dass Frauen bessere Karrierechancen hätten. Mindestens in der obersten Führungsetage sind sie untervertreten. Auf der Ebene Abteilungsleitung sind sie gut vertreten.

4. Haben Sie in Ihrem Karriereverlauf darauf hin gearbeitet, Führungsverantwortung zu übernehmen, beziehungsweise in den Leitungsebenen aufzusteigen? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Ja, ich habe schon immer viel Verantwortung übernommen, auch in Strukturen, die teamorientiert und wenig hierarchisch strukturiert waren. Deshalb fand ich es folgerichtig, eine Leitungsfunktion anzustreben. Ich hatte das Bedürfnis, gestaltend tätig zu sein und fand es unbefriedigend, lediglich auszuführen, was andere vorgeben.

Es wurde mir ziemlich schnell klar, dass eine Leitungsfunktion einem nicht einfach in den Schoß fällt. Schon gar nicht als Frau. Ich habe deshalb schon früh und gezielt begonnen, meine Wünsche und Vorstellungen deutlich zu artikulieren bei meinen (männlichen) Vorgesetzten. Ein Teil bestand auch darin zum Ausdruck zu bringen, dass man sich eine Führungsfunktion zutraut, was nicht immer einfach ist.

5. Haben Sie sich von sich aus aktiv um attraktive Positionen beworben, wurden Sie gebeten, sich zu bewerben, oder wurde Ihnen eine Position angeboten?

Ich habe mich aktiv beworben.

6. Gab es Momente in ihrer Laufbahn, bei denen Sie aufgrund Ihrer Karriere andere Lebensziele zurückstellen mussten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Mit meiner Ausgangslage (zweiter Bildungsweg, ohne weitere finanzielle oder ideelle Unterstützung durch Eltern) lag es für mich auf der Hand, dass die Kombination von anspruchsvoller und auch zeitlich fordernder Berufstätigkeit und Kindern nicht zu einem befriedigenden Leben führen würde. Ich fand es immer reizvoll, eine erfüllende Berufstätigkeit ausüben zu dürfen und habe nie den Standpunkt vertreten, zur Lebenserfüllung Kinder haben zu müssen. Von daher war es ein Entscheid aber kein zurückstellen oder Verzicht. Aber ich habe mir zu dem Thema sicher mehr Gedanken gemacht, als es ein Mann getan hätte.

7. War oder wäre es Ihnen insbesondere möglich, Ihre Karriere mit einer Familie zu verbinden? Welche Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Ihres Berufs haben Sie erfahren, bzw. können Sie sich vorstellen?

Das unzureichende Angebot familienexterner Tagesbetreuung in der Schweiz ist ein ernsthaftes Problem. Leider für berufstätige Frauen viel mehr als für Männer.

8. Wäre es Ihnen im Laufe Ihrer Karriere jeweils möglich gewesen, Ihr Arbeitspensum zu reduzieren? Weshalb haben Sie sich dafür oder dagegen entschieden?

Ich habe sehr oft Teilzeit gearbeitet früher und konnte dadurch Projekte realisieren (Publikation) bzw. politisch tätig sein. Nun da ich eine Leitungsfunktion ausübe habe ich kein Bedürfnis danach.

9. Fühlen Sie sich in ihrem Arbeitsleben gut vernetzt? Und haben Ihnen diese Netzwerke dabei geholfen, beruflich voran zu kommen?

Ja und ich empfinde das Netzwerk für meine momentane Arbeit als sehr nützlich. Zur Erlangung der jetzigen Stelle hat mir das Netzwerk jedoch nichts genützt.

10. Hatten Sie während Ihres beruflichen Werdegangs je das Gefühl, Sie hätten etwas leichter erreichen können, wären Sie ein Mann gewesen? Bitte geben Sie Beispiele an.

Ja, man hat mir eindeutig weniger zugetraut als den Kollegen. Da war es dann hin und wieder nötig deutlich zu sagen, dass ich etwas auch kann.

Ich hatte zum Teil auch den Eindruck, männlichen Vorgesetzten fällt es einfach leichter, sich mit Männern zu unterhalten. Sie fühlen sich sicherer unter Männern und stellen sich, ohne dass sie sich darüber Rechenschaft ablegen, ihre Führungscrew aus Männern zusammen.

Mit Machtspielen kann ich schlecht umgehen. Ich arbeite gerne sachbezogen und lösungsorientiert. Oft sehe ich gar nicht, dass es manchmal um etwas anderes geht, z.B. darum, sich zu Positionieren. Das hat sicher auch mit Sozialisation zu tun.

11. Haben Sie im Laufe Ihrer Karriere Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts erlebt? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Das war immer sehr versteckt, siehe meine Ausführungen bei den obigen Fragen.

12. Glauben Sie, die Gläserne Decke existiert auch im Bibliothekswesen der Schweiz? Wenn ja: Wie begründen Sie dieses Phänomen?

Ja, es gibt zwar Leiterinnen von Bibliotheken aber sie machen sicher nicht die Hälfte aus. In meinem Betrieb bin ich wie gesagt die einzige Frau im erweiterten Leitungsgremium, der Direktor ist ein Mann.

Die Gründe sind sicher komplex und liegen auf beiden Seiten. Subtile Diskriminierungsmechanismen treffen auf Frauen, die andere Werte haben. Wichtig ist zudem der Umstand, dass wir immer noch zu wenige Vorbilder haben, an denen wir uns orientieren können und die uns ein positives Bild einer Führungsfunktion vermitteln.

**13. Stimmen Sie der folgenden Behauptung zu? Bitte begründen Sie ihre Antwort.
"Schweizer Bibliothekarinnen wollen gar nicht in der Führungshierarchie der Bibliotheken aufsteigen."**

Nein ich stimme nicht zu. So einfach ist es nicht. Im Fragebogen und meinen Antworten treten ja verschiedene Gründe zu Tage:

Mangelnde familienexterne Tagesbetreuung, fehlende Unterstützung durch Lebenspartner, es wird Frauen weniger zugetraut, sie sind mit den informellen männlichen Strukturen nicht vertraut, Frauen sind anders sozialisiert etc. etc.

Fragebogen 2

3. Glauben Sie, dass Bibliotheken, im Vergleich mit anderen Branchen, spezielle Karrierechancen für Frauen bieten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Ich habe kürzlich an einer Veranstaltung über Chancengleichheit über „meine“ Bibliothek als Arbeitgeberin gesprochen. Im Vergleich mit anderen Verwaltungseinheiten entstand bei mir der Eindruck, dass das Wertesystem von Bibliotheksmitarbeitenden eventuell etwas neutraler ist als anderswo. Ich hatte aber auch den Eindruck, dass Nicht-Bibliothekare die Komplexität von Bibliotheken als weniger hoch einstufen als von klassischen Verwaltungsinstitutionen.

Meine persönliche Erfahrung zeigt drei Dinge:

- viel arbeiten muss man allemal, wenn man Karriere machen will, und Freude an der Arbeit sollte man auch haben
- ich wurde von einer Vorgesetzten bewusst gefordert und gefördert, das war und ist sicher hilfreich
- die Familienfrage kann sich sehr leicht zu einem Karriereknick führen. Für mich war hier ausschlaggebend, dass ich meine Forderungen bezüglich Vereinbarkeit von Beruf und Familie klar durchsetzte und allfälligen frauenspezifischen Vorurteilen klar und dezidiert gegenüber trat. Eine echt partnerschaftliche Aufteilung der Familienarbeit und ein gut funktionierendes Netzwerk (familienintern und –extern) nimmt viel Stress und Unsicherheit weg.

4. Haben Sie in Ihrem Karriereverlauf darauf hin gearbeitet, Führungsverantwortung zu übernehmen, beziehungsweise in den Leitungsebenen aufzusteigen? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Nicht spezifisch, aber nach einer gewissen Zeit wurde die Arbeit weniger herausfordernd und ein nächster Schritt war angesagt. Ich habe immer ziemlich viel Respekt vor einer neuen Aufgabe, wachse dann in sie hinein, erledige sie einige Zeit immer kompetenter und bin dann irgendwann „reif“ für eine neue Herausforderung. Spezifisch darauf hin gearbeitet habe ich nicht, da würde ich mir im Kopf zu viele Optionen verbauen.

5. Haben Sie sich von sich aus aktiv um attraktive Positionen beworben, wurden Sie gebeten, sich zu bewerben, oder wurde Ihnen eine Position angeboten?

Die Positionen wurden mir angeboten bis zur Familiengründung. Für die letzte Position habe ich mich beworben.

6. Gab es Momente in ihrer Laufbahn, bei denen Sie aufgrund Ihrer Karriere andere Lebensziele zurückstellen mussten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Der Kinderwunsch war früher da. Ich habe ihn zurückgestellt, um bei der Realisierung eines grossen Reorganisationsprojekts (Dauer 2 Jahre) aktiv dabei sein zu können.

7. War oder wäre es Ihnen insbesondere möglich, Ihre Karriere mit einer Familie zu verbinden? Welche Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Ihres Berufs haben Sie erfahren, bzw. können Sie sich vorstellen?

Siehe oben

Gestresst hat mich die KITA-Frage [Kindertagesstätte]. Manche KITAs wollten nicht bereits während der Schwangerschaft einen Platz zusichern. Erst eine private KITA sicherte den Platz und damit die Arbeitsaufnahme nach 16 Wochen Urlaub zu.

Hilfreich war, dass mein Mann sein Arbeitspensum verringern konnte und er zu Hause nicht nur „hütet“ sondern seinen Teil an den Haushalt und die Kinderbetreuung vollumfänglich wahrnimmt. Arbeitspensumsreduktion und volle Übernahme der Familienarbeit scheint nicht überall möglich zu sein.

8. Wäre es Ihnen im Laufe Ihrer Karriere jeweils möglich gewesen, Ihr Arbeitspensum zu reduzieren? Weshalb haben Sie sich dafür oder dagegen entschieden?

Ich habe mich für das Modell 100 % arbeiten an 4 Tagen entschieden, weil ich tendenziell immer ca. 120 % arbeitete und ich nicht kostenlos arbeiten will.

9. Fühlen Sie sich in ihrem Arbeitsleben gut vernetzt? Und haben Ihnen diese Netzwerke dabei geholfen, beruflich voran zu kommen?

Ich bin gut vernetzt und ich wurde von meiner direkten Vorgesetzten spezifisch gefördert.

10. Hatten Sie während Ihres beruflichen Werdegangs je das Gefühl, Sie hätten etwas leichter erreichen können, wären Sie ein Mann gewesen? Bitte geben Sie Beispiele an.

Mit Ausnahme der Familienfrage – bei der ich mich dezidiert für meinen Weg einsetzen musste – hatte ich nicht das Gefühl benachteiligt zu sein.

11. Haben Sie im Laufe Ihrer Karriere Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts erlebt? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Siehe Familienfrage

12. Glauben Sie, die Gläserne Decke existiert auch im Bibliothekswesen der Schweiz? Wenn ja: Wie begründen Sie dieses Phänomen?

Ich denke, die Situation hat sich in den letzten Jahren stark verbessert. Noch in der Minderheit sind Frauen in höchsten Kaderpositionen, die Kinder und noch aktive Betreuungsaufgaben haben.

**13. Stimmen Sie der folgenden Behauptung zu? Bitte begründen Sie ihre Antwort.
"Schweizer Bibliothekarinnen wollen gar nicht in der Führungshierarchie der Bibliotheken aufsteigen."**

Dieser Behauptung stimme ich nicht zu. Ich habe generell den Eindruck, dass viele Bibliothekare und Bibliothekarinnen keine Führungspositionen anstreben. Frauen, die dies jedoch wollen, haben ihre Karrierechancen in den letzten Jahren auch ergriffen. Rein subjektiv habe ich den Eindruck, dass es in der Schweiz einige sehr kompetente Bibliotheksdirektorinnen gibt und zwar in allgemeinen öffentlichen Bibliotheken und in Universitätsbibliotheken.

Fragebogen 3

3. Glauben Sie, dass Bibliotheken, im Vergleich mit anderen Branchen, spezielle Karrierechancen für Frauen bieten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Ja, vor allem im mittleren Kaderbereich, da hier relativ oft Teilzeitstellen vorhanden sind. Wichtig ist aber, dass die Frauen auch Verantwortung übernehmen wollen und bereit sind, Mitarbeiter zu führen.

4. Haben Sie in Ihrem Karriereverlauf darauf hin gearbeitet, Führungsverantwortung zu übernehmen, beziehungsweise in den Leitungsebenen aufzusteigen? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Ja, das muss man wollen, sonst kommt man da nicht rein. Von alleine geht nichts.

5. Haben Sie sich von sich aus aktiv um attraktive Positionen beworben, wurden Sie gebeten, sich zu bewerben, oder wurde Ihnen eine Position angeboten?

Teils, teils.

6. Gab es Momente in ihrer Laufbahn, bei denen Sie aufgrund Ihrer Karriere andere Lebensziele zurückstellen mussten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Ja, klar, das Private kam oft zu kurz.

7. War oder wäre es Ihnen insbesondere möglich, Ihre Karriere mit einer Familie zu verbinden? Welche Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Ihres Berufs haben Sie erfahren, bzw. können Sie sich vorstellen?

Heute ist es wahrscheinlich einfacher, eine Familie mit Kindern zu haben und eine Karriere zu machen. Aber es ist eine organisatorische Höchstleistung, die man da vollbringen muss, und der Partner muss ebenfalls aktiv mitmachen, sonst geht das nie. Wenn beide Partner Karriere machen wollen, wird es sehr schwierig. Da sind uns gewisse skandinavischen Länder voraus wie z.B. mit Firmenkrippen für Kinder, einjähriger Mutterschaftspause mit Job-Sicherung usw.

Wenn schon das Private ohne Familie unter dem Job leidet, kann man kaum an eine Familiengründung denken. Da kommt man schlicht auch nicht dazu.

8. Wäre es Ihnen im Laufe Ihrer Karriere jeweils möglich gewesen, Ihr Arbeitspensum zu reduzieren? Weshalb haben Sie sich dafür oder dagegen entschieden?

Erst in der Bibliothek war es möglich, dank EDV, mein 100 %-Pensum zu reduzieren. Damit habe ich der Bibliothek ermöglicht, mehr Ausleihstunden zu generieren.

9. Fühlen Sie sich in ihrem Arbeitsleben gut vernetzt? Und haben Ihnen diese Netzwerke dabei geholfen, beruflich voran zu kommen?

Vor 20/30 Jahren hat es praktisch keine Netzwerke spezifisch für Frauen gegeben. Gut sind sie aber, wenn man vorwärts kommen will – „Vitamin B“ ist auch heute wichtig.

10. Hatten Sie während Ihres beruflichen Werdegangs je das Gefühl, Sie hätten etwas leichter erreichen können, wären Sie ein Mann gewesen? Bitte geben Sie Beispiele an.

Nein, leichter vielleicht nicht. Aber der Lohn war weit unter dem, was ein Mann für dieselbe Arbeit verdient hat. Ich stellte die These auf: eine Frau muss 1/3 mehr arbeiten, um vorwärts zu kommen, verdient aber 1/3 weniger als ein Mann in derselben Stellung. Heute ist es allerdings nicht mehr so krass.

11. Haben Sie im Laufe Ihrer Karriere Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts erlebt? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Nein

12. Glauben Sie, die Gläserne Decke existiert auch im Bibliothekswesen der Schweiz? Wenn ja: Wie begründen Sie dieses Phänomen?

Ich glaube nicht. Meines Erachtens kommt es überall darauf an, dass die Frauen nicht nur hoch schauen, sondern sich gezielt auf höhere Aufgaben vorbereiten und darauf hinarbeiten. Von alleine geht nichts und ohne Schweiss kein Preis! Mehr Selbstvertrauen bei den Frauen und dies auch zeigen gegenüber den Vorgesetzten wäre ebenfalls wichtig. Ich vermute aber, dass durch die FH-Ausbildungen hier in nächster Zeit einiges anders wird – in positivem Sinne.

**13. Stimmen Sie der folgenden Behauptung zu? Bitte begründen Sie ihre Antwort.
*"Schweizer Bibliothekarinnen wollen gar nicht in der Führungshierarchie der Bibliotheken aufsteigen."***

Das stimmt leider teilweise schon. Wir machen die Erfahrung, dass die Frauen lieber Teilzeit arbeiten und keine Verantwortung übernehmen wollen, um dafür privat zu musizieren, Kinder zu haben usw. usw. Dies schon bei der mittleren Führungsebene. Aber schauen Sie sich einfach die Bibliotheksleitungen in der Schweiz an. Das gibt Ihnen wohl die richtige Antwort. Aber auch hier gilt: mit den FH-Ausbildungen wird es in Zukunft wahrscheinlich anders aussehen.

Fragebogen 4

3. Glauben Sie, dass Bibliotheken, im Vergleich mit anderen Branchen, spezielle Karrierechancen für Frauen bieten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Nein

4. Haben Sie in Ihrem Karriereverlauf darauf hin gearbeitet, Führungsverantwortung zu übernehmen, beziehungsweise in den Leitungsebenen aufzusteigen? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Nein

5. Haben Sie sich von sich aus aktiv um attraktive Positionen beworben, wurden Sie gebeten, sich zu bewerben, oder wurde Ihnen eine Position angeboten?

Aktive Suche nach neuer Tätigkeit

6. Gab es Momente in ihrer Laufbahn, bei denen Sie aufgrund Ihrer Karriere andere Lebensziele zurückstellen mussten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Familie (keine) und Freizeit blieben auf der Strecke. Nichterfüllung des Familienwunsches hat die Karriere wohl gefördert, die mangelnde Freizeit ist klar eine Konsequenz des verantwortungsvollen Postens.

7. War oder wäre es Ihnen insbesondere möglich, Ihre Karriere mit einer Familie zu verbinden? Welche Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Ihres Berufs haben Sie erfahren, bzw. können Sie sich vorstellen?

Ich konnte mir nie vorstellen, Familie und Karriere zu verbinden; die Strukturen waren nicht vorhanden; ich hätte beides nicht meinen eigenen Ansprüchen gemäss erfüllen können.

8. Wäre es Ihnen im Laufe Ihrer Karriere jeweils möglich gewesen, Ihr Arbeitspensum zu reduzieren? Weshalb haben Sie sich dafür oder dagegen entschieden?

Ich habe immer Teilzeit (80%) gearbeitet, um Raum für wissenschaftliches Arbeiten sowie während sechs Jahren den Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation (50%) zu haben. Erst seit der Übernahme einer Führungsposition im Bibliothekswesen arbeite ich 100%. Das ist mit dem bewussten Entscheid (und Verzicht) verbunden, mich nicht mehr weiter zu verzetteln und mehrgleisig zu fahren.

9. Fühlen Sie sich in ihrem Arbeitsleben gut vernetzt? Und haben Ihnen diese Netzwerke dabei geholfen, beruflich voran zu kommen?

Ja; der Universitätsbezug war für die Stellen in Unibibliotheken sehr geschätzt.

10. Hatten Sie während Ihres beruflichen Werdegangs je das Gefühl, Sie hätten etwas leichter erreichen können, wären Sie ein Mann gewesen? Bitte geben Sie Beispiele an.

Nein, ausser allenfalls den eigenen, aus der Sozialisierung als Frau erwachsenen Gefühlen, die dem Karrieredenken unter Umständen hinderlich sind.

11. Haben Sie im Laufe Ihrer Karriere Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts erlebt? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Vermutlich ja (ob auf Grund des Geschlechts oder nicht ist schwer zu sagen); Ausführung oder Beispiele nicht möglich.

12. Glauben Sie, die Gläserne Decke existiert auch im Bibliothekswesen der Schweiz? Wenn ja: Wie begründen Sie dieses Phänomen?

Im Gegensatz zur Universität sehe ich in den Bibliotheken dieses Hindernis nicht.

**13. Stimmen Sie der folgenden Behauptung zu? Bitte begründen Sie ihre Antwort.
"Schweizer Bibliothekarinnen wollen gar nicht in der Führungshierarchie der Bibliotheken aufsteigen."**

Ich stimme zu, die Aussage gilt aber genauso für Bibliothekare (da habe ich sie explizit erlebt).

Fragebogen 8

3. Glauben Sie, dass Bibliotheken, im Vergleich mit anderen Branchen, spezielle Karrierechancen für Frauen bieten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Im Prinzip ja. Es ist ein sehr weiblicher Bereich (der weiblichste, den ich im Verlauf meiner Karriere erlebt habe). Man muss zudem erwähnen, dass die Bibliothekarinnen insgesamt keine Karriere anstreben.

4. Haben Sie in Ihrem Karriereverlauf darauf hin gearbeitet, Führungsverantwortung zu übernehmen, beziehungsweise in den Leitungsebenen aufzusteigen? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Ja, ich wollte schon immer Karriere machen und ich habe stets Weiterbildungen (Personalführung, Projektmanagement, Informatikkurse für den Benutzer) gemacht, um dem Anforderungsprofil des Arbeitsmarkts besser zu entsprechen. Im Privatleben wie geschäftlich ist mir Bildung sehr wichtig.

5. Haben Sie sich von sich aus aktiv um attraktive Positionen beworben, wurden Sie gebeten, sich zu bewerben, oder wurde Ihnen eine Position angeboten?

Ich habe mich meistens beworben. Es gab Zeiten, da lagen Veränderungen in der Luft, da habe ich mich spontan für interessante Stellen beworben. Für meine jetzige Stelle hätte ich mich auf jeden Fall beworben, man hat mich aber auch dazu ermutigt.

6. Gab es Momente in ihrer Laufbahn, bei denen Sie aufgrund Ihrer Karriere andere Lebensziele zurückstellen mussten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Die Wahrheit (fragen Sie meine Familie!) ist wahrscheinlich, dass meine Karriere immer Vorrang vor anderen Lebenszielen hatte.

Ich versuche ein Gleichgewicht zwischen Karriere und Familie zu halten. Aber das ist eine schwere Aufgabe und kostet Nerven.

7. War oder wäre es Ihnen insbesondere möglich, Ihre Karriere mit einer Familie zu verbinden? Welche Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Ihres Berufs haben Sie erfahren, bzw. können Sie sich vorstellen?

Meine Karriere ist mit einem Familienleben vereinbar, weil mein Mann selbstständig ist und selber auch viel arbeitet (und darum mein Engagement sehr gut versteht). Er kann seine Arbeitszeit selber einteilen, somit ist er freier als ich. Zudem haben wir nur ein Kind. Als meine Tochter auf die Welt kam, hat mir mein Chef (ich arbeitete im öffentlichen Sektor) klar gemacht, dass mein Arbeitspensum mir nicht erlaubt, nebenbei ein Kind zu erziehen.

Da es mir wichtig ist, mich voll und ganz zu engagieren, aber nicht für Dummköpfe habe ich ihm Recht gegeben und in den privaten Sektor gewechselt (wo man sich nicht darüber wunderte, dass ich Mutter bin und 100% arbeite).

Vieles hat sich innerhalb von 25 Jahren ziemlich verändert: Am Anfang meiner Karriere, als ambitionierte junge Frau, war ich für viele potenzielle Arbeitgeber eine Art UFO, vor allem in einem katholischen, konservativen Kanton. Ich bin nach Zürich gegangen und dort hatte ich das Gefühl, dass ich mich entwickeln konnte ohne zu stören. Ich bin erst nach 40 Jahren zurückgekehrt und da habe ich realisiert, dass sich die Meinungen auch hier verändert hatten.

8. Wäre es Ihnen im Laufe Ihrer Karriere jeweils möglich gewesen, Ihr Arbeitspensum zu reduzieren? Weshalb haben Sie sich dafür oder dagegen entschieden?

Sicher, man kann immer weniger machen! Aber ich hatte das Glück, im Verlauf meiner Karriere wunderbare Menschen kennen zu lernen, und sie haben mir gezeigt: ob Frau oder Mann, man wird nie Karriere machen, ohne sich anzustrengen! Karriere macht man, indem man sich einsetzt, 14 Stunden pro Tag arbeitet und oft auch 7 Tage die Woche, weil man liebt, was man macht!

Es stimmt, dass ich oft gestresst bin. Aber was ich tue ist mir wichtig, und wenn ich etwas Anderes machen würde, dann würde ich es bestimmt mit dem gleichen Einsatz tun. Man lebt nur einmal und man verbringt einen grossen Teil seiner Zeit bei der Arbeit, auch wenn man sich an die vorgeschriebenen 8 Stunden hält. Es ist ein grosses Glück, machen zu können, was man liebt.

Steve Jobs, Bill Gates, Tim Berners Lee oder Larry Page und Sergey Brin haben für Ihren Erfolg hart gearbeitet (auch wenn sie einen coolen Eindruck abgeben). Nur mit viel Begeisterung, ohne die Arbeitsstunden zu zählen, erreicht man seine Ziele! Ich kenne Carla del Ponte nicht persönlich aber ich denke, dass sie ihre Arbeit sehr geliebt hat, sonst hätte sie nicht so viel Erfolg gehabt. Nicht zu vergessen, dass sie zwei Kinder gross gezogen hat.

9. Fühlen Sie sich in ihrem Arbeitsleben gut vernetzt? Und haben Ihnen diese Netzwerke dabei geholfen, beruflich voran zu kommen?

Nein, im Grunde genommen besitze ich kein gutes berufliches Netzwerk. Als Tochter eines Handwerkers gehöre ich nicht zur schweizerischen Kulturaristokratie. Ich wage zu behaupten, dass ich es ausschliesslich dank meiner Kompetenz und meiner Erfahrung geschafft habe. Niemand ist verpflichtet, mich wegen meines Familiennamens, meinen politischen oder wirtschaftlichen Beziehungen zu empfehlen.

Allerdings ist man bekannt, wenn man während zwei Jahrzehnten im gleichen Berufsfeld arbeitet. Die Leute dieses Umfelds bilden sich im Verlauf der Jahre eine Meinung über

jemanden, gut oder schlecht, begründet oder nicht. Die Schweiz ist ein kleines Land und die Kultur ein kleiner Bereich. Jeder kennt jeden - sogar in Europa. Nichtsdestotrotz ist alles von dem eigenen Ehrgeiz abhängig und von dem, was die Leute von ihrem Ehrgeiz halten.

10. Hatten Sie während Ihres beruflichen Werdegangs je das Gefühl, Sie hätten etwas leichter erreichen können, wären Sie ein Mann gewesen? Bitte geben Sie Beispiele an.

Ach ja, bestimmt! In gewissen Bereichen sind Frauen sehr schwach vertreten: Architektur, Wirtschaft, Recht, Ingenieurwesen. Im EDV-Bereich zum Beispiel gibt es so wenig Frauen, die an einer Sitzung teilnehmen, dass jeder denkt, man ist die Sekretärin, die das Protokoll führt.

Ein weiteres Hindernis ist die Schwangerschaft: da hört die Karriere der Frauen auf, da es für Frauen sehr schwierig ist, ab diesem Zeitpunkt mit dem gleichen Einsatz weiterzufahren wie Männer. Schlimmer: Sobald man über 35 Jahre alt ist, profitieren die Karrieremänner von den Frauen, die zu Hause bleiben, sich um die Kinder kümmern und den Haushalt führen (das machten die Frauen vorher eher selten, da sie berufstätig waren). Der Unterschied verdoppelt sich somit: Die Frau, die eine Karriere anstrebt "verliert" Zeit, indem sie sich um die Kinder kümmert, aber sie "verliert" auch gegenüber den Männern, da sie niemanden zu Hause hat, der sie im Haushalt unterstützt.

Noch heute spüre ich den Unterschied sehr stark: Ich arbeite jeden Tag zwischen 8 Uhr und 20 Uhr, aber abends bin ich für meine Familie da (im Grunde genommen). Dagegen kenne ich einige Männer, die regelmässig bis 22 Uhr arbeiten. Das ist nur möglich, weil sich ihre Ehefrau um alles kümmert, was nicht direkt die Karriere betrifft (manchmal kümmert sie sich auch um Dinge, die die Karriere indirekt betreffen, wie zum Beispiel die Organisation eines Abendessens usw.). Das ist ein Vorteil, den Frauen praktisch nie geniessen. Schade, denn Zeit für das "Socializing" ist sehr wichtig, um Karriere zu machen, mindestens ab einer gewissen Stufe.

11. Haben Sie im Laufe Ihrer Karriere Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts erlebt? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Nein. Ich besitze den schwarzen Gürtel in Karate. Ich entspreche nicht dem Anforderungsprofil eines Opfers! Ich war manchmal ein wenig eingeschüchtert (in sehr männlichen Bereichen), aber das renkte sich wieder ein!

12. Glauben Sie, die Gläserne Decke existiert auch im Bibliothekswesen der Schweiz? Wenn ja: Wie begründen Sie dieses Phänomen?

In Bibliotheken ist es eher seltener der Fall als in anderen Bereichen. Auf Direktionsebene habe ich die letzten Jahre nur Männer gehen und Frauen kommen sehen. Falls der

prozentuelle Anteil an Männern auf Direktionsebene allerdings höher bleibt als auf tieferen Ebenen, dann ist der Grund meiner Meinung nach keine direkte Diskriminierung.

Die Wahrheit ist, dass es Frauen weniger wichtig ist als Männern, Karriere zu machen, vor allem im Bibliothekswesen. Ich habe in meinem Betrieb einigen kompetenten Frauen eine Stelle mit Verantwortung angeboten. Sie haben das Angebot abgelehnt. Das ist mir mit einem Mann noch nie passiert.

Frauen erleben ihre berufliche Situation viel komplexer als die Männer. Sie suchen das Gleichgewicht zwischen Privatleben und Beruf, indem sie ihren Auftragsgeber offen fragen, ob es möglich ist, ihr berufliches Engagement auf fixe Arbeitszeiten, auf konfliktlose Bereiche oder auf Aufgaben für Fachfrauen zu definieren. Ohne einige Jahre Erfahrung in Projektleitung, Personalführung oder im Change Management wird man aber nicht Direktorin eines Betriebs. Man kann nicht Karriere machen, ohne Konflikte auszutragen, Überstunden zu machen oder Wochenenden vor dem Computer zu verbringen.

Ich denke da an ein Beispiel, das ich selber erlebt habe: Unter meinen Angestellten gibt es Männer (nicht alle), die sofort auf meine Mails antworten, sogar an den Wochenenden von ihrem iPhone aus. Aber keine Frau in meiner Abteilung tut das! Sehr wenige Frauen setzen sich so ein. Ich kenne trotzdem einige in anderen Abteilungen... und die arbeiten in ausgezeichneten Positionen, sogar in sehr männlich geprägten Abteilungen.

Schlussendlich müsste man in unserer Gesellschaft einiges verändern, um die echte Gleichstellung von Frau und Mann zu erreichen. Ich beobachte, dass einige meiner Kolleginnen den Kopf hängen lassen. Sie haben Angst vor der grossen Herausforderung, mehr als ein Kind gleichzeitig in derselben Krippe unterzubringen, unregelmässige Arbeitszeiten zu haben (auch ohne Direktionsstelle), die nicht mit den Schulzeiten, den Krippenzeiten usw. übereinstimmen. Der 18-Stunden-Tag besteht aus reiner Arbeitszeit und vor allem aus der Zeit, die man für die Kinder, den Haushalt und das Wohlergehen des Mannes braucht (eine Aufgabe, die heutzutage fast nur den Frauen obliegt). Das alles ruft schlussendlich eine enorme Müdigkeit hervor.

Ich verstehe diese Problematik sehr gut, da ich die Erfahrung selber gemacht habe. Aber es macht mich trotzdem sehr wütend, die talentierten, intelligenten Frauen zu sehen, die sich einen Chef aussuchen, der sie in die Sackgasse treibt. Sie werden sich aus dieser Situation kaum retten können.

13. Stimmen Sie der folgenden Behauptung zu? Bitte begründen Sie ihre Antwort.
"Schweizer Bibliothekarinnen wollen gar nicht in der Führungshierarchie der Bibliotheken aufsteigen."

Meiner Erfahrung nach ist das leider zu oft der Fall. Die Positionen, die mehrheitlich von Frauen besetzt werden, beinhalten keine Gruppenleitung oder Direktionsaufgaben.

Fragebogen 9

3. Glauben Sie, dass Bibliotheken, im Vergleich mit anderen Branchen, spezielle Karrierechancen für Frauen bieten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Im öffentlichen Bereich sind Entlohnung sowie Prestige eher bescheiden. Dort, wo „Karriere“ gemacht werden kann, verteidigen Männer nach wie vor ziemlich erfolgreich ihr Terrain. Im wissenschaftlichen Bereich sind in erster Linie männliche Führungskräfte tätig. Es herrscht auch dort der Irrglaube, nur wer ein 100%-Pensum hat, kann eine wichtige Position innehaben und bringt das erforderliche Engagement mit. Zudem fallen männliche Führungskräfte nicht wegen Schwangerschaft, Mutterschaftsurlaub und kranken Kindern aus. Karrierechancen bestehen vorwiegend im öffentlichen Bereich, und dort sind Verdienst und Prestige eher bescheiden (deshalb für Männer uninteressant).

4. Haben Sie in Ihrem Karriereverlauf darauf hin gearbeitet, Führungsverantwortung zu übernehmen, beziehungsweise in den Leitungsebenen aufzusteigen? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Auf einen Aufstieg habe ich nicht hingearbeitet. Ich habe mich einfach immer sehr mit meinem Beruf identifiziert, war daran interessiert, einen Betrieb voran zu bringen, aktiv mitzugestalten und bin zudem eher am Grossen als am Detail interessiert. Damit hat sich die Übernahme von Führungsaufgaben irgendwann ergeben.

5. Haben Sie sich von sich aus aktiv um attraktive Positionen beworben, wurden Sie gebeten, sich zu bewerben, oder wurde Ihnen eine Position angeboten?

Alle drei Fälle treffen auf mich zu.

6. Gab es Momente in ihrer Laufbahn, bei denen Sie aufgrund Ihrer Karriere andere Lebensziele zurückstellen mussten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Nein. Ich habe in meiner ersten Kaderposition einen Mutterschaftsurlaub bezogen (während der Schwangerschaft bin ich nicht ausgefallen und habe wie zuvor zu 80% gearbeitet). Nach dem Mutterschaftsurlaub habe ich auf 70% reduziert. An keinen weiteren Stellen hat es Diskussionen wegen der Stellenprozente gegeben. Ich habe einfach immer klar gesagt, wie viel ich arbeiten will bzw. kann.

7. War oder wäre es Ihnen insbesondere möglich, Ihre Karriere mit einer Familie zu verbinden? Welche Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Ihres Berufs haben Sie erfahren, bzw. können Sie sich vorstellen?

Grundsätzlich ist für mich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Problem. Dank fixen Arbeitszeiten und Betreuungsmithilfe des Partners lassen sich die beiden Dinge recht gut vereinbaren. Das Zeit-Korsett wird aber eindeutig enger mit Familie, und in Kaderpositionen

gibt es immer wieder Situationen, Veranstaltungen, wo man dabei sein und dann halt die Familie darum herum organisieren muss.

8. Wäre es Ihnen im Laufe Ihrer Karriere jeweils möglich gewesen, Ihr Arbeitspensum zu reduzieren? Weshalb haben Sie sich dafür oder dagegen entschieden?

Ich arbeite zu 70% in einer Kaderposition und habe ein Kind im Vorschulalter. Ich bezog in meiner Position als Bibliotheksleiterin einer wissenschaftlichen Bibliothek einen viermonatigen Mutterschaftsurlaub. In den Verhandlungen um die nächste Kaderstelle war für mich immer klar, dass ich nicht 100% arbeiten würde. Die Diskussion um eine Stellenreduktion hat sich demnach gar nie ergeben.

9. Fühlen Sie sich in ihrem Arbeitsleben gut vernetzt? Und haben Ihnen diese Netzwerke dabei geholfen, beruflich voran zu kommen?

Ich denke, ich bin eher mässig vernetzt (das liegt eher an meiner Persönlichkeit), profitiere aber selbstverständlich vom existierenden Netzwerk. Es ist bestimmt ein Vorteil, wenn man immer gearbeitet hat, es gibt keine Lücken, man bleibt in den Köpfen der Peers und mit ihnen in Diskussion.

10. Hatten Sie während Ihres beruflichen Werdegangs je das Gefühl, Sie hätten etwas leichter erreichen können, wären Sie ein Mann gewesen? Bitte geben Sie Beispiele an.

Nein. In unserem Berufsfeld, zumindest im öffentlichen Bibliothekswesen, sind übermässig viele Frauen tätig, was zur Folge hat, dass meist auch Teilzeit gearbeitet wird. Kaderpositionen sind trotzdem möglich. Im wissenschaftlichen Bereich sieht es anders aus. Berufstätige Mütter sind dort in Kaderpositionen eher selten anzutreffen.

11. Haben Sie im Laufe Ihrer Karriere Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts erlebt? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Es gibt natürlich immer wieder Situationen, in denen man nicht gleich ernst genommen wird wie vielleicht ein männlicher Kollege. Grundsätzlich habe ich aber keine einschneidenden Diskriminierungen erfahren müssen.

12. Glauben Sie, die Gläserne Decke existiert auch im Bibliothekswesen der Schweiz? Wenn ja: Wie begründen Sie dieses Phänomen?

S.a. Antworten zu Frage 3 [Anm. d. Autorin: Entspricht der ersten Frage der Veröffentlichung] und letzte Frage

Meine Erfahrung ist, dass Frauen eher Frauen fördern als dies Männer tun. Oftmals werden Frauen auch gar nicht in böser Absicht übergangen. Frauen verkaufen sich oft schlechter, weniger selbstbewusst, und es wird ihnen auch weniger zugetraut - und das nicht nur von Männern.

**13. Stimmen Sie der folgenden Behauptung zu? Bitte begründen Sie ihre Antwort.
"Schweizer Bibliothekarinnen wollen gar nicht in der Führungshierarchie der Bibliotheken aufsteigen."**

Nein, das sehe ich anders. Das Problem ist eher ein gesamtgesellschaftliches. Die Schweiz hat nach wie vor eine mässige bis schlechte Infrastruktur für Familien. Dies macht Berufstätigkeit von beiden Elternteilen eine komplexe Angelegenheit. Alle bereits oben angeführten Argumente kommen dann für unser Berufsfeld noch hinzu. Ich denke auch, dass die wirtschaftliche Notwendigkeit für einen Zweitverdienst in vielen Familien nicht unbedingt vorhanden ist. Das „legitimiert“, dass ein Elternteil (und traditionsgemäss ist das die Frau) zuhause bleibt und das Familienleben organisiert. Die Verdienstfrage spielt hier auch eine nicht unwesentliche Rolle. Frauen verdienen ja immer noch weniger als Männer, selbst in gleichwertigen Positionen.

In den letzten Jahren sind aber vermehrt auch Frauen in die Führungsetagen, auch von grossen oder/und wissenschaftlichen Bibliotheken vorgedrungen. Interessant hierbei ist jedoch, dass viele davon keine Familie bzw. keine Kinder haben. Das heisst, sie haben die gleichen Voraussetzungen wie ein Mann. Nun wäre es noch spannend zu wissen, ob sie gleichviel oder eher weniger verdienen als ein Mann an ihrer Position verdienen würde. Und natürlich sind Kaderfrauen immer noch in der Minderheit (ausser in Kleinstbibliotheken mit kleinen Pensen).

Fragebogen 10

3. Glauben Sie, dass Bibliotheken, im Vergleich mit anderen Branchen, spezielle Karrierechancen für Frauen bieten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Ja, da der Frauenanteil generell höher ist in dieser Branche (z.B. im Vergleich zu Banken, Versicherungen) sind meines Erachtens auch die Karrierechancen gut.

4. Haben Sie in Ihrem Karriereverlauf darauf hin gearbeitet, Führungsverantwortung zu übernehmen, beziehungsweise in den Leitungsebenen aufzusteigen? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Ich habe zu Beginn nicht aktiv darauf hingearbeitet, es war eher „Zufall“, dass eine Projektleiterstelle genau dann besetzt werden musste, als ich mit der Ausbildung zur wissenschaftlichen Bibliothekarin fertig wurde. Die Bibliotheksdirektion hat mich angefragt, ob ich den Job machen würde – ich habe mich ohne Zögern dafür entschieden. Später habe ich dann gezielt auch Anstellungen mit grösserer Verantwortung gesucht.

5. Haben Sie sich von sich aus aktiv um attraktive Positionen beworben, wurden Sie gebeten, sich zu bewerben, oder wurde Ihnen eine Position angeboten?

Es kam in meiner Karriere beides vor (aus eigenem Antrieb beworben; wurde gezielt ermuntert, mich zu bewerben)

6. Gab es Momente in ihrer Laufbahn, bei denen Sie aufgrund Ihrer Karriere andere Lebensziele zurückstellen mussten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Nein, ich musste auf nichts verzichten, was mir sonst noch wichtig war.

7. War oder wäre es Ihnen insbesondere möglich, Ihre Karriere mit einer Familie zu verbinden? Welche Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Ihres Berufs haben Sie erfahren, bzw. können Sie sich vorstellen?

Selber Kinder zu haben war aus bestimmten Gründen für mich kein Thema. Ich denke, eine Verbindung von Karriere und Familie ist für Frauen oft abhängig davon

- ob der Lebenspartner/Ehemann bereit ist und die Möglichkeit hat teilzeitlich zu arbeiten
- oder ob ausreichend anderweitige Supportmöglichkeiten für Alltags-, Familien- und Haushaltverpflichtungen bestehen.

8. Wäre es Ihnen im Laufe Ihrer Karriere jeweils möglich gewesen, Ihr Arbeitspensum zu reduzieren? Weshalb haben Sie sich dafür oder dagegen entschieden?

Ja, war möglich. Habe phasenweise 90% gearbeitet, vermutlich wären auch 80% möglich gewesen. In der heutigen Funktion sehe ich es nicht mehr.

9. Fühlen Sie sich in ihrem Arbeitsleben gut vernetzt? Und haben Ihnen diese Netzwerke dabei geholfen, beruflich voran zu kommen?

Ja, ausreichend vernetzt. Ob es das berufliche Vorankommen gefördert hat, ist schwer zu sagen. Ein gewisser Bekanntheitsgrad in der Branche kann sicher helfen, muss aber nicht in jedem Fall ein Türöffner sein. Es kommt letztlich auf den eigenen Leistungsausweis an.

10. Hatten Sie während Ihres beruflichen Werdegangs je das Gefühl, Sie hätten etwas leichter erreichen können, wären Sie ein Mann gewesen? Bitte geben Sie Beispiele an.

Nein.

11. Haben Sie im Laufe Ihrer Karriere Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts erlebt? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Nein, nie.

12. Glauben Sie, die Gläserne Decke existiert auch im Bibliothekswesen der Schweiz? Wenn ja: Wie begründen Sie dieses Phänomen?

Aus meiner Sicht existiert sie nicht (mehr?) im Bibliothekswesen.

**13. Stimmen Sie der folgenden Behauptung zu? Bitte begründen Sie ihre Antwort.
*"Schweizer Bibliothekarinnen wollen gar nicht in der Führungshierarchie der Bibliotheken aufsteigen."***

Absolut kann man dies nicht sagen. Ich nehme aber wahr, dass Frauen in der Regel bezüglich Karriere weniger kompromissbereit sind und weniger bereit sind, andernorts (Freizeit, Familie, Hausarbeit usw.) Abstriche zu machen zugunsten der beruflichen Laufbahn. Sicher auch durch die oft vorhandene Doppelbelastung Haushalt – Beruf, die bei Frauen immer noch viel stärker ausgeprägt ist als bei Männern, scheint es Frauen zum Teil nicht möglich, 100% zu arbeiten.

Fragebogen 11

3. Glauben Sie, dass Bibliotheken, im Vergleich mit anderen Branchen, spezielle Karrierechancen für Frauen bieten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

In der Welt der Bibliotheken ist die Mehrzahl der Stellen durch Frauen besetzt (auch wenn wir heutzutage einen Männeranteil von 1/3 haben) und es hat sehr wenige Stellen mit viel Verantwortung. Deshalb würde ich sagen, als Frau muss man im richtigen Moment auf die richtige Stelle stossen und zu diesem Zeitpunkt Lust auf und die Möglichkeiten (Familiensituation) für eine Stelle mit Verantwortung haben. Es gibt wenige Gelegenheiten, um die Verantwortung für ein städtisches Bibliotheksnetz zu übernehmen. Man darf demzufolge nicht lange zögern und muss sich sofort bewerben, wenn eine solche Stelle frei wird.

4. Haben Sie in Ihrem Karriereverlauf darauf hin gearbeitet, Führungsverantwortung zu übernehmen, beziehungsweise in den Leitungsebenen aufzusteigen? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Es scheint mir, dass ich keinen grossen Aufwand betrieben habe, um Karriere zu machen. Ich habe meinen Beruf als Bibliothekarin stets mit Freude und Engagement ausgeführt. Ich habe mich immer stark eingesetzt und meine Meinung mit Vorgesetzten geteilt.

5. Haben Sie sich von sich aus aktiv um attraktive Positionen beworben, wurden Sie gebeten, sich zu bewerben, oder wurde Ihnen eine Position angeboten?

Für die Stelle als Chefbibliothekarin und als Vizedirektorin wurde ich angefragt. Auf die Direktionsstelle habe ich mich beworben (es waren nur 3 Monate dazwischen).

6. Gab es Momente in ihrer Laufbahn, bei denen Sie aufgrund Ihrer Karriere andere Lebensziele zurückstellen mussten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Als Direktorin habe ich zu Beginn meine Stunden überhaupt nicht gezählt (50 und mehr, meine Arbeit hat demzufolge mein Familienleben für 3-4 Jahre dominiert). Heute habe ich das Gleichgewicht zwischen Beruf und Familienleben sehr gut gefunden. Ich meide Überstunden, aber unter der Woche habe ich kaum frei. Dass ich dieses Gleichgewicht halten kann, verdanke ich einem ausgezeichneten Vizedirektor, dem Direktionsteam und dem grossartigen Sekretariat.

7. War oder wäre es Ihnen insbesondere möglich, Ihre Karriere mit einer Familie zu verbinden? Welche Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Ihres Berufs haben Sie erfahren, bzw. können Sie sich vorstellen?

Ich habe meine Karriere so gut wie möglich mit meinem Familienleben vereinbart (ich habe drei Töchter, die kleinste war 8 Jahre alt, als ich meine heutige Stelle antrat).

Alles hängt von der Definition von „Verfügbarkeit“ ab... Der Gedanke an die Bibliothek ist immer präsent, auch wenn man nicht dort ist, für meine Kinder war das sicher schwierig. Sich beim Essen und nach der Schule um die Mädchen zu kümmern, die Erledigung der Hausaufgaben, die grosse Müdigkeit am Ende einer Woche.... - man muss den Familienalltag weiterhin bewältigen, auch wenn der Vater stark mithilft.

Als meine beiden Töchter erwachsen wurden, wollte keine eine leitende Stelle, was sie zuhause erlebten, hat sie sehr geprägt.

8. Wäre es Ihnen im Laufe Ihrer Karriere jeweils möglich gewesen, Ihr Arbeitspensum zu reduzieren? Weshalb haben Sie sich dafür oder dagegen entschieden?

Ich verstehe die Frage nicht ganz. Falls es darum geht, warum ich nicht Bibliothekarin geblieben bin, dann kann ich sagen, dass ich meinen Beruf liebe und dass ich diesen Beruf mit gestalten möchte. Ich hatte Lust mich noch mehr und auf unterschiedliche Art in meinem Beruf einzubringen.

Ich habe mich entschieden, jetzt weniger Aufgaben zu übernehmen... Ich lasse mich vorzeitig pensionieren, was ich nicht getan hätte, wenn ich eine weniger anspruchsvolle Stelle gehabt hätte. Jetzt ist es genug.

9. Fühlen Sie sich in ihrem Arbeitsleben gut vernetzt? Und haben Ihnen diese Netzwerke dabei geholfen, beruflich voran zu kommen?

Ja, und ich hätte sie besser pflegen können. Die Kontakte sind sehr, sehr wichtig, und nicht nur die beruflichen Beziehungen. Bibliothekarinnen müssen sich mehr öffnen als sie das tun. Die beruflichen Beziehungen sind eine grosse Hilfe. Das berufliche Netzwerk hat es mir erlaubt, bekannt zu werden und meine Kompetenzen unter Beweis zu stellen. Unterricht, Komiteemitglied, Vereinsmitglied. Man wird sich dessen erst später bewusst.

10. Hatten Sie während Ihres beruflichen Werdegangs je das Gefühl, Sie hätten etwas leichter erreichen können, wären Sie ein Mann gewesen? Bitte geben Sie Beispiele an.

Nicht wirklich. Man hat mich immer respektiert und mir zugehört.

Mir hat manchmal die Zeit gefehlt. Es ist wahr, dass ich, wahrscheinlich stärker als Männer, zwischen Berufs- und Familienleben jonglieren musste. Es war nicht immer einfach als die Mädchen noch klein waren. Zur gleichen Zeit hat mir die Erfahrung, das Familienleben mit dem Beruf unter einen Hut zu bringen, sehr viel gebracht. Ich habe mehr auf das Familienleben meiner Kollegen und Kolleginnen geachtet (z.B. auf alleinerziehende Mütter).

11. Haben Sie im Laufe Ihrer Karriere Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts erlebt? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Nein, diesen Eindruck hatte ich nicht. Aber ich musste mich trotzdem wehren, damit meine Stelle als Direktorin gleich eingestuft wurde wie die eines Direktors mit vergleichbarem Verantwortungsbereich. Ich weiss nicht, ob die Bewertung tiefer lag, weil es sich um eine öffentliche Bibliothek im Vergleich zu einer wissenschaftlichen Bibliothek handelte oder ob es um die Bewertung von Mann / Frau ging. Egal um welche Bewertung es sich handelte: die Neubewertung war für mich sehr wichtig, für die Bibliothek und für meine Nachfolgerinnen und Nachfolger.

12. Glauben Sie, die Gläserne Decke existiert auch im Bibliothekswesen der Schweiz? Wenn ja: Wie begründen Sie dieses Phänomen?

Ich glaube nicht, aber ich kenne die Situation in der Schweiz zu wenig. Allerdings stimmt es, dass es zum Zeitpunkt meiner Nominierung begrüsst wurde, eine Frau mit Kindern als Abteilungsleiterin zu wählen (das hatte ich während einer Sitzung des Stadtrates gehört).

13. Stimmen Sie der folgenden Behauptung zu? Bitte begründen Sie ihre Antwort. *"Schweizer Bibliothekarinnen wollen gar nicht in der Führungshierarchie der Bibliotheken aufsteigen."*

Ich wollte es nicht glauben, aber es tut mir gut, mir der Situation bewusst zu werden. Ich verlasse meine Stelle 2011, ein Mann wird mich ersetzen. Für beide, einen Mann oder eine Frau, ist die Personalführung die schwierigste Aufgabe. Zudem kann dieses persönliche Engagement Angst machen.

Die aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarkts verlangen einen grossen, persönlichen Einsatz, was ein Hemmnis könnte. Zudem arbeiten Frauen oft Teilzeit und die Direktionsaufgaben schreiben einen Vollzeitjob vor (ich selber habe von einem Teilzeitjob zu einem Vollzeitjob gewechselt während meiner Wahl zur Vizedirektorin und anschliessend Direktorin).

Ich bin eine sehr, sehr gemässigte Feministin, ich glaube es braucht die richtige Person am richtigen Ort. Damit möchte ich sagen, dass ich es sehr bedaure, dass Frauen nicht von den sich bietenden Gelegenheiten profitieren. Eine Position wie meine zu besetzen ist nicht nur ein Beruf, es ist eine Lebensaufgabe. Ich bin Zeugin.

Fragebogen 12

3. Glauben Sie, dass Bibliotheken, im Vergleich mit anderen Branchen, spezielle Karrierechancen für Frauen bieten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Nicht wirklich. Die Direktionsstellen, ganz an der Spitze der Hierarchie, sind meistens von Männern besetzt.

4. Haben Sie in Ihrem Karriereverlauf darauf hin gearbeitet, Führungsverantwortung zu übernehmen, beziehungsweise in den Leitungsebenen aufzusteigen? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Die Dinge haben sich zum Teil von alleine ergeben. Nachdem ich den Beruf der Bibliothekarin ausgeübt hatte, wurde ich dazu bewogen, Verantwortung zu übernehmen. Anschliessend habe ich meine universitäre Ausbildung absolviert, im Bewusstsein, mich in einer beruflich herausfordernden Situation zu befinden. Danach folgte fast selbstverständlich mehr Führungsverantwortung.

5. Haben Sie sich von sich aus aktiv um attraktive Positionen beworben, wurden Sie gebeten, sich zu bewerben, oder wurde Ihnen eine Position angeboten?

Einmal hat man mir ein Angebot gemacht und zweimal habe ich mich auf Inserate beworben.

6. Gab es Momente in ihrer Laufbahn, bei denen Sie aufgrund Ihrer Karriere andere Lebensziele zurückstellen mussten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Nein, nicht wirklich, da ich zuerst meine Kinder erzogen habe, was für mich das Ziel Nummer 1 war, und anschliessend habe ich immer grössere Verantwortung im Berufsleben übernommen.

7. War oder wäre es Ihnen insbesondere möglich, Ihre Karriere mit einer Familie zu verbinden? Welche Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Ihres Berufs haben Sie erfahren, bzw. können Sie sich vorstellen?

Ich habe zuerst meine Kinder teilzeitlich erzogen und erst als sie grösser waren eine Vollzeitstelle angenommen. Es ist zurzeit nicht möglich, eine Direktionsstelle teilzeitlich auszuüben, was ich sehr bedaure. Ich persönlich hätte nie Vollzeit arbeiten und dabei meine Kinder erziehen können.

8. Wäre es Ihnen im Laufe Ihrer Karriere jeweils möglich gewesen, Ihr Arbeitspensum zu reduzieren? Weshalb haben Sie sich dafür oder dagegen entschieden?

Zum Beispiel möchte ich zurzeit meine Arbeitszeit reduzieren aber meine Stelle behalten: „UNMÖGLICH“, lautete die Antwort. Unsere Gesellschaft hat noch nicht verstanden, dass eine Führungsposition von mehreren Personen geteilt werden kann.

Das Prestige des Wortes „Direktion“ kann nicht mit Teilzeitarbeit verbunden werden.

9. Fühlen Sie sich in ihrem Arbeitsleben gut vernetzt? Und haben Ihnen diese Netzwerke dabei geholfen, beruflich voran zu kommen?

Es sind meine verschiedenen Stellen, welche es mir erlaubt haben, nach und nach ein breites berufliches Netzwerk aufzubauen. Sicher hat dieses Netzwerk während meinen Bewerbungen eine Rolle gespielt, aber unabhängig davon ob ich das wollte.

10. Hatten Sie während Ihres beruflichen Werdegangs je das Gefühl, Sie hätten etwas leichter erreichen können, wären Sie ein Mann gewesen? Bitte geben Sie Beispiele an.

Nein, niemals, da ich mich nie für eine Direktionsstelle beworben habe. Ich habe vielmehr als Direktionsassistentin gearbeitet, was voll und ganz meinen Wünschen entspricht. Falls ich mich für anspruchsvollere Stellen beworben hätte, bin ich mir sicher, dass ich dementsprechend mehr Schwierigkeiten gehabt hätte.

11. Haben Sie im Laufe Ihrer Karriere Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts erlebt? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Nein, nicht wirklich.

12. Glauben Sie, die Gläserne Decke existiert auch im Bibliothekswesen der Schweiz? Wenn ja: Wie begründen Sie dieses Phänomen?

Ja, es ist das Gleiche wie in anderen Bereichen der Gesellschaft. Ein Mann hat mehr Chancen einen Direktionsposten zu erhalten als eine Frau.

13. Stimmen Sie der folgenden Behauptung zu? Bitte begründen Sie ihre Antwort. *"Schweizer Bibliothekarinnen wollen gar nicht in der Führungshierarchie der Bibliotheken aufsteigen."*

Dies entspricht, in der Tat, oft der Wahrheit. Der Beruf zieht oft Frauen ohne grossen Ehrgeiz an. Damit machen die Angestellten das Leben der Frauen, welche sie führen, nicht einfach. Weil die angestellten Frauen es natürlicher fänden, von Männern geführt zu werden.

Fragebogen 13

3. Glauben Sie, dass Bibliotheken, im Vergleich mit anderen Branchen, spezielle Karrierechancen für Frauen bieten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Die Bibliotheksbranche ist für mich fast eine Frauendomäne. Jede Frau hat somit die Möglichkeit, sich eine gute Position zu erarbeiten.

4. Haben Sie in Ihrem Karriereverlauf darauf hin gearbeitet, Führungsverantwortung zu übernehmen, beziehungsweise in den Leitungsebenen aufzusteigen? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Ich war immer daran interessiert, Verantwortung zu übernehmen. Habe aber keine speziellen Weiterbildungen in dieser Richtung absolviert.

5. Haben Sie sich von sich aus aktiv um attraktive Positionen beworben, wurden Sie gebeten, sich zu bewerben, oder wurde Ihnen eine Position angeboten?

Beides

6. Gab es Momente in ihrer Laufbahn, bei denen Sie aufgrund Ihrer Karriere andere Lebensziele zurückstellen mussten? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Nein, ich habe Familie und Beruf unter einen Hut gebracht und es hat Spass gemacht

7. War oder wäre es Ihnen insbesondere möglich, Ihre Karriere mit einer Familie zu verbinden? Welche Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Ihres Berufs haben Sie erfahren, bzw. können Sie sich vorstellen?

Schön wäre es, wenn die Saläre den Führungspositionen angepasst würden. Bei meinem Arbeitgeber ist das leider nicht der Fall, resp. erst nun in den letzten zwei Jahren möglich geworden.

8. Wäre es Ihnen im Laufe Ihrer Karriere jeweils möglich gewesen, Ihr Arbeitspensum zu reduzieren? Weshalb haben Sie sich dafür oder dagegen entschieden?

Es wäre möglich gewesen – ich habe mich aus Lohngründen und auch, weil die Arbeit interessant ist, dagegen entschieden.

9. Fühlen Sie sich in ihrem Arbeitsleben gut vernetzt? Und haben Ihnen diese Netzwerke dabei geholfen, beruflich voran zu kommen?

Ja auf jeden Fall

10. Hatten Sie während Ihres beruflichen Werdegangs je das Gefühl, Sie hätten etwas leichter erreichen können, wären Sie ein Mann gewesen? Bitte geben Sie Beispiele an.

Nein

11. Haben Sie im Laufe Ihrer Karriere Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts erlebt? Bitte führen Sie die Antwort aus.

Nein

12. Glauben Sie, die Gläserne Decke existiert auch im Bibliothekswesen der Schweiz? Wenn ja: Wie begründen Sie dieses Phänomen?

Nein

**13. Stimmen Sie der folgenden Behauptung zu? Bitte begründen Sie ihre Antwort.
*"Schweizer Bibliothekarinnen wollen gar nicht in der Führungshierarchie der Bibliotheken aufsteigen."***

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist schwierig. Bei den aktuellen Lohnverhältnissen verstehe ich, dass man/frau für ein wenig mehr Geld nicht unbedingt ins mittlere Kader aufsteigen will.

Bisher erschienene Schriften

Ergebnisse von Forschungsprojekten erscheinen jeweils in Form von Arbeitsberichten in Reihen.
Sonstige Publikationen erscheinen in Form von alleinstehenden Schriften.

Derzeit gibt es in den Churer Schriften zur Informationswissenschaft folgende Reihen:
Reihe Berufsmarktforschung

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 1
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Reihe Berufsmarktforschung – Arbeitsbericht 1:
Josef Herget
Thomas Seeger
Zum Stand der Berufsmarktforschung in der Informationswissenschaft
in deutschsprachigen Ländern
Chur, 2007 (im Druck)
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 2
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Reihe Berufsmarktforschung – Arbeitsbericht 2:
Josef Herget
Norbert Lang
Berufsmarktforschung in Archiv, Bibliothek, Dokumentation
und in der Informationswirtschaft: Methodisches Konzept
Chur, 2007 (im Druck)
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 3
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Reihe Berufsmarktforschung – Arbeitsbericht 3:
Josef Herget
Norbert Lang
Gegenwärtige und zukünftige Arbeitsfelder für Informationsspezialisten
in privatwirtschaftlichen Unternehmen und öffentlich-rechtlichen Institutionen
Chur, 2004
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 4
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Sonja Hierl
Die Eignung des Einsatzes von Topic Maps für e-Learning
Vorgehensmodell und Konzeption einer e-Learning-Einheit unter Verwendung von Topic Maps
Chur, 2005
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 5
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Nina Braschler
Realisierungsmöglichkeiten einer Zertifizierungsstelle für digitale Zertifikate in der Schweiz
Chur, 2005
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 6
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Reihe Berufsmarktforschung – Arbeitsbericht 4:
Ivo Macek
Urs Naegeli
Postgraduiertenausbildung in der Informationswissenschaft in der Schweiz:
Konzept – Evaluation – Perspektiven
Chur, 2005
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 7
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Caroline Ruosch
Die Fraktale Bibliothek:
Diskussion und Umsetzung des Konzepts in der deutschsprachigen Schweiz.
Chur, 2005
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 8
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Esther Bättig
Information Literacy an Hochschulen
Entwicklungen in den USA, in Deutschland und der Schweiz
Chur, 2005
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 9
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Franziska Höfliger
Konzept zur Schaffung einer Integrationsbibliothek in der Pestalozzi-Bibliothek Zürich
Chur, 2005
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 10
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Myriam Kamphues
Geoinformationen der Schweiz im Internet:
Beurteilung von Benutzeroberflächen und Abfrageoptionen für Endnutzer
Chur, 2006
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 11
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Luigi Ciullo
Stand von Records Management in der chemisch-pharmazeutischen Branche
Chur, 2006
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 12
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Martin Braschler, Josef Herget, Joachim Pfister, Peter Schäuble, Markus Steinbach, Jürg Stuker
Evaluation der Suchfunktion von Schweizer Unternehmens-Websites
Chur, 2006
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 13
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Adina Lieske
Bibliotheksspezifische Marketingstrategien zur Gewinnung von Nutzergruppen:
Die Winterthurer Bibliotheken
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 14
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Christina Bieber, Josef Herget
Stand der Digitalisierung im Museumsbereich in der Schweiz
Internationale Referenzprojekte und Handlungsempfehlungen
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 15
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Sabina Löhner
Kataloganreicherung in Hochschulbibliotheken
State of the Art Überblick und Aussichten für die Schweiz
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 16
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Heidi Stieger
Fachblogs von und für BibliothekarInnen – Nutzen, Tendenzen
Mit Fokus auf den deutschsprachigen Raum
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 17
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Nadja Kehl
Aggregation und visuelle Aufbereitung von Unternehmensstrategien
mithilfe von Recherche-Codes
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 18
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Rafaela Pichler
Annäherung an die Bildsprache – Ontologien als Hilfsmittel für Bilderschliessung
und Bildrecherche in Kunstbilddatenbanken
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 19
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Jürgen Büchel
Identifikation von Marktnischen – Die Eignung verschiedener Informationsquellen
zur Auffindung von Marktnischen
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 20
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Andreas Eisenring
Trends im Bereich der Bibliothekssoftware
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 21
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Lilian Brändli
Gesucht – gefunden? Optimierung der Informationssuche von Studierenden
in wissenschaftlichen Bibliotheken
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 22
Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl
Beatrice Bürgi
Open Access an Schweizer Hochschulen – Ein praxisorientierter Massnahmenkatalog für
Hochschulbibliotheken zur Planung und Errichtung von Institutional Repositories
Chur, 2007
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 23

Herausgegeben von Josef Herget und Sonja Hierl

Darja Dimitrijewitsch, Cécile Schneeberger

Optimierung der Usability des Webauftritts
der Stadt- und Universitätsbibliothek Bern

Chur, 2007

ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 24

Herausgegeben von Nadja Böller, Josef Herget und Sonja Hierl

Brigitte Brüderlin

Stakeholder-Beziehungen als Basis einer Angebotsoptimierung

Chur, 2008

ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 25

Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann

Jonas Rebmann

Web 2.0 im Tourismus, Soziale Webanwendungen im Bereich der Destinationen

Chur, 2008

ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 26

Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann

Isabelle Walther

Idea Stores, ein erfolgreiches Bibliothekskonzept aus England – auf für die Schweiz?

Chur, 2008

ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 27, im Druck

Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann

Scherer Auberson Kirsten

Evaluation von Informationskompetenz: Lässt sich ein Informationskompetenzzuwachs messen?

Eine systematische Evaluation von Messverfahren

Chur, 2009

ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 28

Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann

Nadine Wallaschek

Datensicherung in Bibliotheksverbänden.

Empfehlungen für die Entwicklung von Sicherheits- und Datensicherungskonzepten

in Bibliotheksverbänden

Chur, 2009

ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 29

Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann

Laura Tobler

Recherchestrategien im Internet

Systematische Vorgehensweisen bei der Suche im Internet

dargestellt anhand ausgewählter Fallstudien

Chur, 2009

ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 30

Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann

Bibliotheken und Dokumentationszentren als Unternehmen:

Antworten von Bibliotheken und Dokumentationszentren

auf die Herausforderungen der digitalen Gesellschaft

Chur, 2009

ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 31
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann
Karin Garbely, Marita Kieser
Mystery Shopping als Bewertungsmethode der Dienstleistungsqualität
von wissenschaftlichen Bibliotheken
Chur, 2009
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 32
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann
Tristan Triponez
E-Mail Records Management
Die Aufbewahrung von E-Mails in Schweizer Organisationen als technische,
rechtliche und organisatorische Herausforderung
Chur, 2009
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 33
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Urs Dahinden, Sonja Hierl
und Hans-Dieter Zimmermann
Die Lernende Bibliothek 2009
Aktuelle Herausforderungen für die Bibliothek und ihre Partner im Prozess
des wissenschaftlichen Arbeitens
Chur, 2009
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 34
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann
Rene Frei
Die Informationswissenschaft aus Sicht des Radikalen Konstruktivismus
Chur, 2009
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 35
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Hans-Dieter Zimmermann
Lydia Bauer, Nadja Böller, Sonja Hierl
DIAMOND Didactical Approach for Multiple Competence Development
Chur, 2009
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 36
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Michaela Spiess
Einsatz von Competitive Intelligence in Schweizer Spitäler
Chur, 2009
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 37
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Jasmine Milz
Informationskompetenz-Vermittlung an Deutschschweizer Fachhochschulen:
eine quantitative Inhaltsanalyse der Curricula
Chur, 2010
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 38
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Corinne Keller
RFID in Schweizer Bibliotheken – eine Übersicht
Chur, 2010
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 39
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Herausgegeben von Robert Barth und Iris Kuppelwieser
Bibliotheksbau in der Schweiz 1985 – 2010
Planung – Nutzung – Ästhetik
Chur, 2010
ISSN1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 40
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Stephan Becker
Klassifikationsraster zur Relevanzanalyse aktueller Themenanfragen
an einer Mediendokumentationsstelle in der Schweiz
Chur, 2010
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 41
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Reihe Berufsmarktforschung – Arbeitsbericht 5:
Iris Capatt, Urs Dahinden
Absolventenbefragung 2010
Bachelorstudiengang Informationswissenschaft und Diplomstudiengang Information und
Dokumentation der HTW Chur
Chur, 2010
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 42
Herausgegeben von Robert Barth, Nadja Böller, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Saro Adamo Pepe Fischer
Bestandserhaltung im Film-/Videoarchiv des Schweizer Fernsehens
Chur, 2010
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 43
Herausgegeben von Robert Barth, Iris Capatt, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Patricia Düring
Ökonomischer Mehrwert von Bibliotheken, aufgezeigt anhand ausgewählter Dienste der Zentral-
und Hochschulbibliothek Luzern
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 44
Herausgegeben von Robert Barth, Iris Capatt, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Pia Baier Benninger
Model Requirements for the Management of Electronic Records (MoReq2).
Anleitung zur Umsetzung
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 45
Herausgegeben von Robert Barth, Iris Capatt, Sonja Hierl und Wolfgang Semar
Martina Thomi
Überblick und Bewertung von Musiksuchmaschinen
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 46
Herausgegeben von Robert Barth, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Regula Trachsler
Angebote für Senioren in Deutschschweizer Bibliotheken
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 47
Herausgegeben von Robert Barth, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Wolfgang Semar (Hrsg.)
Arge Alp Tagung 23.-24. September 2010, Chur
Informationsgesellschaft und Infrastrukturpolitik im Alpenraum
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 48
Herausgegeben von Robert Barth, Lydia Bauer, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Heinz Mathys
Jungs lesen weniger als Mädchen.
Was können Bibliotheken gemeinsam mit den Schulen tun, um dies zu ändern?
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 49
Herausgegeben von Robert Barth, Lydia Bauer, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Anina Baumann
Stärken und Schwächen von Discovery Diensten am Beispiel des EBSCO Discovery Service
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 50
Herausgegeben von Robert Barth, Lydia Bauer, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Reihe Berufsmarktforschung – Arbeitsbericht 6:
Iris Capatt, Urs Dahinden
Absolventenbefragung 2011
Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Chur Weiterbildungsstudiengänge
Informationswissenschaft.
Externer Bericht.
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 51
Herausgegeben von Robert Barth, Lydia Bauer, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Reihe Berufsmarktforschung – Arbeitsbericht 7:
Iris Capatt, Urs Dahinden
Absolventenbefragung 2011
Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Chur Weiterbildungsstudiengänge Management.
Externer Bericht.
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 52
Herausgegeben von Robert Barth, Lydia Bauer, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Salome Arnold
Auf den Spuren der Barrieren für ein barrierefreies Webdesign
Chur, 2011
ISSN 1660-945X

Churer Schriften zur Informationswissenschaft – Schrift 53
Herausgegeben von Robert Barth, Lydia Bauer, Iris Capatt und Wolfgang Semar
Laura Stadler
Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken
Chur, 2012
ISSN 1660-945X

Über die Informationswissenschaft der HTW Chur

Die Informationswissenschaft ist in der Schweiz noch ein junger Lehr- und Forschungsbereich. International weist diese Disziplin aber vor allem im anglo-amerikanischen Bereich eine jahrzehntelange Tradition auf. Die klassischen Bezeichnungen dort sind Information Science, Library Science oder Information Studies. Die Grundfragestellung der Informationswissenschaft liegt in der Betrachtung der Rolle und des Umgangs mit Information in allen ihren Ausprägungen und Medien sowohl in Wirtschaft und Gesellschaft. Die Informationswissenschaft wird in Chur integriert betrachtet.

Diese Sicht umfasst die Teildisziplinen Bibliothekswissenschaft, Archivwissenschaft und Dokumentationswissenschaft. Auch neue Entwicklungen im Bereich Medienwirtschaft und Informationsmanagement werden gezielt aufgegriffen und im Lehr- und Forschungsprogramm berücksichtigt.

Der Studiengang Informationswissenschaft wird seit 1998 als Vollzeitstudiengang in Chur angeboten und seit 2002 als Teilzeit-Studiengang in Zürich. Künftig wird ein berufsbegleitender Masterstudiengang das Lehrangebot abrunden.

Der Arbeitsbereich Informationswissenschaft vereinigt Cluster von Forschungs-, Entwicklungs- und Dienstleistungspotentialen in unterschiedlichen Kompetenzzentren:

- Information Management & Competitive Intelligence
- Records Management
- Library Consulting
- Information Laboratory

Diese Kompetenzzentren werden im **Swiss Institute for Information Research** zusammengefasst.

IMPRESSUM

Verlag & Anschrift

Arbeitsbereich Informationswissenschaft

HTW - Hochschule für Technik und Wirtschaft
University of Applied Sciences
Ringstrasse 37
CH-7000 Chur

www.informationswissenschaft.ch

www.htwchur.ch

ISSN 1660-945X

Institutsleitung

Prof. Dr. Niklaus Stettler
Telefon: +41 81 286 24 61

Email: niklaus.stettler@htwchur.ch

Sekretariat

Telefon : +41 81 286 24 24

Fax : +41 81 286 24 00

Email: clarita.decurtins@htwchur.ch
