

Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken

Die Gläserne Decke existiert auch in Schweizer Bibliotheken. Obwohl die Bundesverfassung Gleichstellung gebietet und Bibliotheken meist in öffentlicher Hand sind und daher mit gutem Beispiel vorangehen sollten, ist sie in den Schweizer Bibliotheken noch stärker ausgeprägt als im branchenübergreifenden Schnitt: Bei einem Frauenanteil von 65,9% sind nur gerade 44,8% der Führungspersonen in Bibliotheken weiblich. Das ergibt eine Diskrepanz von 21,1%, was um gut 10% höher ist als die branchenübergreifende Diskrepanz von 11%.

Anhand von Statistiken und qualitativen Interviews untersuchte die Autorin die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken. Dafür definierte sie zuerst den Begriff der Gläsernen Decke, setzte ihn in einen Kontext und legte Gründe für das Phänomen dar. Danach skizzierte sie kurz die Geschichte der Frauen in Bibliotheken und informierte über die Gläserne Decke allgemein und speziell in Bibliotheken. Für den statistischen Teil wurden 25 Schweizer Bibliotheken untersucht, für die qualitativen Interviews wurden weibliche Führungspersonen mittels standardisiertem Fragebogen befragt und die Ergebnisse ausgewertet.

Die Gläserne Decke

Die Autorin definiert die Gläserne Decke für ihre Arbeit als «Phänomen des mit steigender Hierarchieebene abnehmenden Frauenanteils in Unternehmen und die Hindernisse, die zu diesem Effekt führen».

Die Gläserne Decke existiert seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhundert: Erst mit der damals einsetzenden Professionalisierung hatten Frauen die Chance, sich die gleichen Qualifikationen anzueignen und dadurch die Möglichkeit, mit den Männern um die gleichen Positionen auf dem Arbeitsmarkt zu konkurrieren.

Gründe für die Gläserne Decke

Die Gründe für die Gläserne Decke können sowohl bei den Mitarbeiterinnen selbst als auch bei den Führungskräften, in der Betriebskultur oder in der Lebenswelt der Mitarbeiterinnen gesucht werden. Hier ein Zusammenfassung:

– *Bewerbungsverhalten*: Männer bewerben sich aktiv für die Stelle, vermarkten ihre eigene Arbeit und melden ihre Ansprüche an. Frauen hingegen warten passiv darauf, dass ihre gute Arbeit entdeckt wird und sie deswegen befördert werden. Frauen sind also auf einen Förderer angewiesen, sei es in Form des/der Vorgesetzten oder im Rahmen eines Mentoringprogramms. Auch in Bibliotheken ist Mentoring sehr wichtig: Für ein Drittel der in den qualitativen Interviews befragten Bibliothekarinnen in Führungsfunktionen war das Mentoring der wichtigste begünstigende Faktor für ihre Karriere.

– *Ambitionen*: Frauen wollen keine Karriere machen, weil sie nicht wissen, dass sie es können oder weil sie die Doppelbelastung von Familie und Arbeit scheuen. Ersteres liegt daran, dass Vorbilder für weibliche Führungskräfte fehlen und Macht als männlich angesehen wird, weshalb Frauen in Führungspositionen schnell als unweiblich angesehen werden, was wenig erstrebenswert scheint. Zudem haben Frauen oft schon zu Hause die Führungsrolle, weshalb sie in der Arbeitswelt nicht auch noch wollen.

– *Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit*: Zugunsten der Familiengründung unterbrechen Frauen ihre Berufslaufbahn häufiger als Männer und arbeiten mehrheitlich Teilzeit. Da Teilzeitmitarbeitende (zu Unrecht) als weniger engagiert angesehen werden als Vollzeitmitarbeitende haben sie weniger Chancen auf eine Beförderung.

– *Präsenzkultur*: Die tatsächliche Anwesenheit der Mitarbeitenden wird sehr hoch bewertet. Obwohl die Arbeit von Zuhause aus als ebenso produktiv angesehen wird wie die Arbeit im Büro, haben Telearbeiter/innen schlechtere Karrierechancen, da sie nicht für Kommunikation, Small Talk und das Netzwerk zur Verfügung stehen. Wer nicht ständig anwesend ist, gehört irgendwann nicht mehr dazu.

– *Geschlechterspezifische Vorurteile*: Vorurteile gegenüber Frauen werden als wesentlicher Grund für die Gläserne Decke genannt. Frauen werden dabei – bewusst oder unbewusst – Eigenschaften zugeschrieben, die sie für eine Führungsposition weniger qualifizieren als Männer. Diese geschlechtsstereotype Zuschreibung von Eigenschaften benachteiligt die Frauen bei der Bewerbung. Wichtiger Teil davon ist die statistische Diskriminierung: Sie entspricht einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung; Frauen wird aufgrund der häufigen Doppelbelastung eine geringere Produktivität und ein höheres Fluktuationsrisiko unterstellt. Sie bekommen daher weniger attraktive Jobs und weniger Weiterbildung finanziert, weswegen sich dann bei einer Familiengründung tatsächlich eher die Frauen aus dem Berufsleben zurückziehen.

Frauen in Bibliotheken

Der Beruf der Bibliothekarin war einer der ersten, der sich für Frauen geöffnet hat. Vor allem in öffentlichen Bibliotheken wurden schon früh Frauen eingestellt, wobei sie durchaus die Möglichkeit auf eine leitende Stelle hatten. Trotzdem wurden öffentlichen Bibliotheken üblicherweise von Männern geführt. In den wissenschaftlichen Bibliotheken wurden weibliche Arbeitnehmerinnen erst später und weniger zahlreich angestellt, entsprechend kleiner waren ihre Chancen für einen Aufstieg.

Frauen erhielten trotz gleicher Ausbildung weniger Lohn, was noch bis vor kurzer Zeit z. T. der Fall war: 2008 erhielten in den USA junge Bibliothekarinnen acht Prozent weniger Lohn als junge Bibliothekare.

Bibliothekarinnen haben weltweit mit den gleichen Hindernisse der Gläsernen Decke zu kämpfen wie Frauen in anderen Branchen, dies trotz hohem Frauenanteil und meist staatlicher Trägerschaft. Laut einer Studie zur Einstellung gegenüber weiblichen Führungskräften, durchgeführt unter Studierenden von US-Masterstudiengängen in Bibliotheks- und Informationswissenschaften im Jahr 1991, weichen sich die geschlechtsspezifischen Vorurteile aber auf. Frauen werden laut dieser Studie durchaus für fähig gehalten, Führungspositionen einzunehmen.

Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken

Dies ist die erste Untersuchung zur Gläsernen Decke in Schweizer Bibliotheken. Für den statistischen Teil wurden die Organigramme der oberen Führungsebenen (Direktion und die zwei darunterliegenden Hierarchieebenen) von 25 Bibliotheken ausgewertet. Zu erfüllende Kriterien für die Aufnahme in die Statistik war das Vorhandensein eines General Management, also die Führung von mehr als nur einem fachlichen Bereich, und mindestens noch eine weitere, untergeordnete Führungsebene. Zudem wurden nur Institutionen in Betracht gezogen, die mehr als 50 Mitarbeitende beschäftigten (Anzahl Personen, nicht Vollzeitstellen). Um das Tessin mit einzubeziehen, wurden die fünf mitarbeiterreichsten Bibliotheken des Kantons untersucht, obwohl sie nicht den genannten Anforderungen entsprachen.

Geschlechterverhältnis insgesamt

In den 24 Bibliotheken, die Angaben zu ihren Mitarbeiterzahlen machen konnten, wurden im Sommer 2010 insgesamt 1691 Frauen und 874 Männer beschäftigt. Das ergibt ein Verhältnis von 65,9% weiblichen zu 34,1% männlichen Angestellten.

Geschlechtsverhältnis der oberen Führungsebenen

In den 23 Bibliotheken, die dank vorhandenem Organigramm untersucht werden konnten, waren auf den drei Stufen der oberen Führungsebene 26 Frauen und 32 Männer vertreten. Der Frauenanteil lag demzufolge bei 44,8%, dies bei einem Anteil weiblicher Mitarbeitenden von 65,9%.

Je höher zudem die Führungsebene, desto weniger Frauen waren prozentual vertreten: Auf der untersten Führungsebene waren 3 von 7 Personen weiblich (58%), auf der zweiten Führungsebene 11 von 22 (50%) und auf der ersten, obersten Führungsebene 7 von 23 (31,4%).

Situation in den allgemein öffentlichen Bibliotheken

In den acht Bibliotheken, die zu dieser Kategorie gezählt wurden betrug der Frauenanteil 74,4% (559 Frauen, 192 Männer). Mit einem Anteil von 60% weiblicher Führungskräfte wurde hier fast der prozentuale Frauenanteil in Bibliotheken erreicht. Bei Betrachtung der obersten Führungsposition lag der Wert jedoch deutlich tiefer, nämlich bei 42,9%.

Situation in wissenschaftlichen Bibliotheken

In den 16 untersuchten Bibliotheken beträgt der Frauenanteil insgesamt 62,4%. Der Anteil weiblicher Führungspersonen lag bei 35,1% in den oberen und 25% auf der obersten Führungsebene/n. Damit war die Anzahl weiblicher Führungskräfte deutlich tiefer als in den untersuchten allgemein öffentlichen Bibliotheken.

Situation in den einzelnen Landesteilen

Mit 51,4% war der Frauenanteil in den oberen Führungsebenen in der Deutschschweiz am höchsten, gefolgt von der Romandie mit 43,8% weiblicher Führungspersonen. In beiden Landesteilen weisen die allgemein öffentlichen Bibliotheken einen höheren Anteil weiblicher Führungskräfte auf als die wissenschaftlichen Bibliotheken. Auf der zweiten Führungsebene, also direkt unter der Direktionsebene, wurde in den allgemein öffentlichen Bibliotheken ein Frauenanteil von 75% erreicht, was in etwa dem Frauenanteil dieses Bibliothekstyps entspricht. Im Tessin gab es keine weiblichen Führungskräfte.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass bei einem Frauenanteil von 65,9% nur 44,8% der Führungskräfte weiblich sind. Das ergibt eine Diskrepanz von 21,1%, was über dem schweizweiten, branchenübergreifenden Durchschnitt liegt. Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken ist also ausgeprägter als in anderen Branchen in der Schweiz. Sie befindet sich in allgemein öffentlichen Bibliotheken zwischen der ersten und zweiten Führungsebene, in wissenschaftlichen Bibliotheken liegt sie zwischen der zweiten und dritten Führungsebene.

Qualitative Interviews

Um einen Einblick in weibliche Karriereverläufe und mögliche Barrieren in Schweizer Bibliotheken zu erhalten, wurde den im statistischen Teil ermittelten weiblichen Führungspersonen ein Fragebogen zugesendet. 14 der 24 angeschriebenen Personen haben den Fragebogen beantwortet und zurückgeschickt. Mithilfe der gestellten Fragen sollten die im theoretischen Teil aufgestellten Theorien und Thesen bezüglich der Gläsernen Decke überprüft werden. Die gestellten Fragen bezogen sich auf den beruflichen Werdegang, einzelne Barrieren der Gläsernen Decke und die Wahrnehmung der Verhältnisse in Schweizer Bibliotheken. Hier eine Zusammenfassung der Auswertung:

Auf die Frage, ob Bibliotheken im Vergleich zu anderen Branchen speziell gute Karrierechancen für Frauen bieten, antworteten neun von vierzehn Frauen positiv. Meist wurde diese Aussage damit begründet, dass der Frauenanteil in Bibliotheken ohnehin hoch sei und daher die Aufstiegschancen grösser seien. Nimmt man nur den Frauenanteil in den Führungspositionen im Vergleich zu anderen Branchen, stimmt diese Aussage: Branchenübergreifend liegt der Frauenanteil in Führungspositionen bei 33,4%, in Schweizer Bibliotheken bei 44,8%. Wie schon im statistischen Teil erwähnt, ist dieser Prozentsatz zu tief, bedenkt man den hohen Frauenanteil in Bibliotheken. Darauf haben auch zwei Frauen in ihren Antworten explizit hingewiesen. Eine Person war der Meinung, dass das Karriere machen für Frauen vor allem in öffentlichen Bibliotheken möglich sei, da es um weniger Verdienst und Prestige gehe und die Stelle daher für Männer weniger interessant sei. Das stimmt mit den erhobenen Daten überein, wonach in öffentlichen Bibliotheken der Frauenanteil höher ist, sowohl was die Frauenquote insgesamt als auch ihre Repräsentation auf den Führungsebenen angeht.

Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts haben sechs Frauen erlebt. Zwei Frauen schlossen das aus, gaben aber an, es als Frau schwieriger gehabt zu haben als ihre männlichen Kollegen. Im Zusammenhang mit Diskriminierung wurde auch der geringere Lohn für die gleiche Arbeit angesprochen, und es wurde kritisiert, dass die männlichen Kollegen ernster genommen werden und ihnen mehr zugetraut wird. Mehrfach wurde ausserdem erwähnt, dass Männer lieber unter sich bleiben und deshalb ihre Führungscrew entsprechend zusammensetzen. Das Fehlen von (weiblichen) Vorbildern und die Familienfrage wurden ebenfalls aufgegriffen. An die Existenz der Gläsernen Decke in Schweizer Bibliotheken glaubten nur fünf Frauen.

Auf eine Führungsposition aktiv hingearbeitet haben acht der befragten Frauen. Sie meinen, dass eine Karriere wirklich angestrebt werden muss, um sie zu erreichen. Nur eine Frau gab an, allein durch gute Arbeit zum Aufstieg gekommen zu sein.

Neun der vierzehn befragten Frauen absolvierten eine Managementweiterbildung, das scheint also ein wichtiger Faktor für das berufliche Weiterkommen zu sein. Eine gute Kommunikation der eigenen Karrierewünsche wurde ebenfalls genannt.

Auch das *Mentoring* wurde als wichtiger Erfolgsfaktor genannt: Vier der befragten Frauen gaben an, gezielt gefördert oder ermuntert worden zu sein, die erste Leitungsstelle zu übernehmen.

Gefragt nach der eigenen *Vernetzung* bezeichneten sich sieben Personen als gut vernetzt. Die Mehrheit der Frauen betonte jedoch, dass Netzwerke vor allem für die Ausübung des Jobs wichtig seien, nicht aber für eine erfolgreiche Bewerbung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint kaum gegeben zu sein: Nur sechs der vierzehn Frauen haben Kinder. Drei der sechs Mütter haben ihr Vollzeitpensum trotz Kindern beibehalten. Zwei Mütter bekundeten keine Probleme damit, Familie und Kind unter einen Hut zu bringen. Jedoch erwähnen viele Frauen, dass immer etwas zu kurz komme und es ohne grosse Unterstützung des Partners nicht gehe. Die Möglichkeiten der familienexternen Betreuung werden als unzureichend empfunden.

Eine Frau hatte ihren Kinderwunsch der Karriere geopfert. Andere können sich nicht vorstellen, Familie und Karriere nach ihren Vorstellungen zu vereinbaren. Daher erstaunt es nicht, dass der Anteil kinderloser Frauen in der befragten Gruppe fast dreimal so gross ist wie im Schweizer Durchschnitt. Eine Person relativierte den Anstieg der Führungsfrauen denn auch mit der Bemerkung, dass viele der Frauen keine Kinder haben und sie deshalb die gleichen Voraussetzungen haben wie Männer.

Nach den *Karriereambitionen* von Bibliothekarinnen gefragt sagte die Hälfte der Frauen aus, dass Bibliothekarinnen keine Karriere machen wollen, da sie lieber Teilzeit arbeiten und Personalverantwortung scheuen.

Die andere Hälfte der Frauen war hingegen der Meinung, dass durchaus Karriereambitionen vorhanden seien, diese aber wegen der schon genannten Hindernisse nicht erreicht werden könnten.

Zusammenfassung der Ergebnisse

44,8% der Führungspersonen in Schweizer Bibliotheken sind weiblich, dies bei einem Frauenanteil aller Mitarbeitenden von 65,9%. Die Abweichung von 21,1% ist grösser als der branchenübergreifende Schnitt, welcher bei 11% liegt. Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken ist also sogar dicker als in anderen Branchen. Nicht vergessen sollte man aber, dass es mit 44,8% weiblicher Führungskräfte im Vergleich zu anderen Branchen viele Frauen in den oberen Führungspositionen hat.

Die Aufstiegschancen werden bei allgemein öffentlichen Bibliotheken als grösser wahrgenommen, was durch statistische Daten bestätigt werden konnte.

Als Gründe für die Gläserne Decke werden vor allem der mangelnde Willen der Bibliothekarinnen, die Doppelbelastung von Familie und Beruf und die Scheu vor einer Machtposition gesehen.



Laura Stadler

Bachelor Thesis der Informationswissenschaft an der HTW Chur, 83 S. 2012. Churer Schriften zur Informationswissenschaft, Schrift 53. Zusammengefasst von Daniela Ru?egg, Redaktion arbedo.

Abstract

Français

Cette synthèse du travail de bachelor présenté en 2012 par Laura Stadler à l'HTW de Coire (version intégrale disponible sur le site web de cette dernière) montre que ce que l'on appelle le plafond de verre existe aussi dans les bibliothèques suisses. Cette expression désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes.

Il s'agit ici de la première enquête sur le plafond de verre dans des bibliothèques suisses. L'auteur définit dans un premier temps le concept de plafond de verre, analyse ce phénomène dans notre pays sur la base de statistiques et d'interviews qualitatives, avant d'esquisser brièvement l'histoire des femmes dans les bibliothèques. Pour la partie statistique, 25 bibliothèques suisses ont été analysées, tandis que pour les interviews qualitatives, l'auteur a interrogé des cadres féminins au moyen d'un questionnaire standardisé, avant d'en évaluer les résultats.

Bien que la Constitution fédérale stipule l'égalité des droits et que les bibliothèques suisses dépendent pour la plupart de l'autorité publique, on constate que ce phénomène est encore plus marqué dans ces dernières que dans la moyenne, toutes branches confondues: alors que la part des femmes est de 65,9%, elles ne sont que 44,8% à occuper des postes de cadres dans les bibliothèques suisses. L'écart est donc de 21,1%, soit 10% de plus que l'écart moyen (11%) constaté dans les autres branches.

Le plafond de verre existe depuis la deuxième moitié du XX^e siècle: ce ne sera qu'avec le phénomène de la professionnalisation que les femmes auront la possibilité d'acquérir les mêmes qualifications et donc de prétendre aux mêmes positions que les hommes sur le marché du travail.

Les raisons qui expliquent ce plafond de verre peuvent être cherchées aussi bien chez les collaboratrices elles-mêmes que chez les cadres, dans la culture d'entreprise ou encore dans le monde de vie des collaboratrices, à savoir: comportement en matière de candidature, ambitions, interruptions d'activité et travail à temps partiel, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, culture de la présence, préjugés liés au sexe, etc.

Les données statistiques confirment que les chances de monter dans la hiérarchie sont en général perçues comme étant plus importantes dans les grandes bibliothèques.