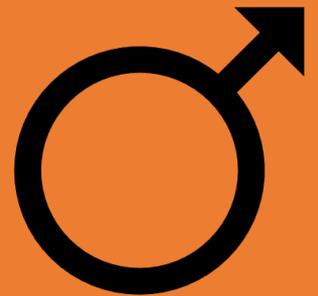
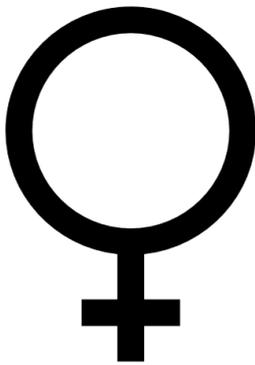


Fachhochschule Potsdam  
Fachbereich Informationswissenschaften  
Studiengang Bibliothekswissenschaft

Bachelorarbeit

# Genderanalyse im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst anhand von VDB-Jahrbüchern



eingereicht von:

Britta Niemann

Matrikelnummer: 17664

ORCID: 0000-0002-9656-6126

Erstgutachterin: Prof. Dr. Heike Neuroth

Zweitgutachterin: Dr. Ulrike Wuttke

Berlin, 06. Dezember 2022

## Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis .....	I
Abbildungsverzeichnis .....	II
1. Einleitung .....	1
2. Forschungsstand .....	2
3. Forschungshypothese .....	5
4. Gender und Bibliothek .....	5
a. Definition der Begriffe .....	6
b. Zur Entwicklung des Frauenberufs in Bibliotheken .....	7
c. Genderaspekte in der Bibliotheksarbeit .....	10
d. Gender Mainstreaming in Bibliotheken .....	11
5. Methodik .....	13
a. Anzuwendende Methode .....	13
b. Methoden-Setting .....	14
c. Grenzen der Methode .....	19
6. Ergebnisse .....	20
a. Korpus im Überblick .....	20
b. Geschlechterverteilung im Zeitverlauf .....	21
c. Weitere Auswertungen .....	25
7. Analyse .....	34
a. Einfluss der zeitlichen Entwicklung auf das Geschlechterverhältnis ....	34
b. Weitere Aspekte der jüngeren Zeit .....	36
8. Fazit und Ausblick .....	38
Anhang .....	III
Eidesstattliche Erklärung .....	IV
Literaturverzeichnis .....	V
Abbildungen .....	IX
Datenmanagementplan .....	XIV

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Codebuch .....	16
Tabelle 2: Ausgewählte Arbeitsvorgänge des wissenschaftlichen Bibliotheksdienstes .....	18
Tabelle 3: Größenordnungen wissenschaftlicher Bibliotheken .....	19
Tabelle 4: Korpus im Überblick .....	21

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlechterverteilung im Höheren Bibliotheksdienst .....	22
Abbildung 2: Geschlechterverteilung in Führungspositionen .....	22
Abbildung 3: Geschlechterverteilung in Führungspositionen innerhalb der Männer-/Frauengruppe .....	23
Abbildung 4: Anteil der Frauen im Höheren Bibliotheksdienst .....	24
Abbildung 5: Anteil der Frauen in Führungspositionen .....	25
Abbildung 6: Besoldungsgruppen – Anteil der Frauen .....	26
Abbildung 7: Besoldungsgruppen – Anteil der Männer .....	26
Abbildung 8: Dienst-/Amtsbezeichnungen – Anteil der Frauen .....	27
Abbildung 9: Dienst-/Amtsbezeichnungen – Anteil der Männer .....	27
Abbildung 10: Leitung von Arbeitsvorgängen .....	27
Abbildung 11: Leitung von Arbeitsvorgängen – Anteil der Frauen .....	28
Abbildung 12: Leitung von Arbeitsvorgängen – Anteil der Männer .....	28
Abbildung 13: Institutionstyp Höherer Dienst – Anteil der Frauen .....	29
Abbildung 14: Institutionstyp Höherer Dienst – Anteil der Männer .....	29
Abbildung 15: Institutionstyp Führungspositionen – Anteil der Frauen .....	30
Abbildung 16: Institutionstyp Führungspositionen – Anteil der Männer .....	30
Abbildung 17: Fachreferate .....	31
Abbildung 18: Fachreferate – Anteil der Frauen .....	32
Abbildung 19: Fachreferate – Anteil der Männer .....	32
Abbildung 20: VDB-Mitgliedschaft .....	32
Abbildung 21: Alter der Beschäftigten im Höheren Bibliotheksdienst .....	33
Abbildung 22: Alter der Beschäftigten in Führungspositionen .....	33

## 1. Einleitung

Der Bibliotheksberuf ist historisch gesehen ein männlicher Beruf, da Bibliotheken oftmals von Männern gegründet wurden und Frauen bis 1908 in Preußen gar keinen Zugang zum Studium hatten. Erst mit der Industrialisierung (1899 bis 1911) und dem Wachstum der Bibliotheken wurde der Bibliotheksberuf weiblich, da es vor allem einen Mangel an finanzierbarem Personal gab. Frauen wurden zunächst als billige Hilfsarbeiterinnen eingesetzt, leitende Positionen wurden ihnen allerdings aufgrund ihrer weiblichen Natur abgesprochen. Erstmals im April 1921 wurden sie zögerlich in Preußen zum Höheren Bibliotheksdienst zugelassen. Heutzutage arbeiten mehrheitlich Frauen in Bibliotheken mit einem aktuellen Anteil von 75 %, während jedoch prestigeträchtige leitende Positionen weiterhin überwiegend von Männern besetzt sind. Die Entwicklung des Anteils der Frauen in höheren Positionen verlief dabei in vergangener Zeit nicht geradlinig: Von 1950 bis 1965 gab es einen Rückgang der Frauenquote. Dies lässt vermuten, dass die zeitliche Entwicklung Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis im Bibliotheksberuf hat. Um diese Hypothese zu untersuchen, wird eine historische Zeitreihe mithilfe von VDB-Jahrbüchern aus den Jahren 1950 bis 2020 erstellt und analysiert.

Bei Datenerhebungen mangelt es häufig an einer geschlechtsspezifischen Unterscheidung, da die Daten für eine weibliche Perspektive fehlen (*Gender Data Gap*<sup>1</sup>). Gerade und insbesondere im digitalisierten 21. Jahrhundert stellt dies eine aktuell wichtige Thematik dar. Eine Genderanalyse im Bibliotheksbereich wäre der erste notwendige Schritt, um einen Überblick über die vorhandenen Fakten und Verhältnisse zu bekommen. Die vorliegende Arbeit soll versuchen, die Datenlücke zu verringern, um zugleich einen Impuls für weitere Forschungen in diesem Bereich zu geben. Zunächst werden der Forschungsstand und die Forschungshypothese dieser Studie beschrieben (Kapitel 2 und 3). Im Anschluss folgt ein Überblick über den theoretischen Hintergrund mit den Begriffsdefinitionen zu Gender und Bibliothek (Kapitel 4). Danach wird die Methodik der quantitativen Dokumentenanalyse, die dieser Forschung zugrunde liegt, ausführlich erläutert und dargelegt (Kapitel 5). Die erfassten Daten aus vier VDB-Jahrbüchern werden statistisch ausgewertet und im Ergebnisteil mit Diagrammen

---

<sup>1</sup> Der Begriff wurde 2019 einer breiten Öffentlichkeit durch das Erscheinen des Buches *Invisible Women* von Caroline Criado Perez geläufiger.

präsentiert (Kapitel 6). Anschließend werden die Resultate in Beziehung zum theoretischen Rahmen gesetzt und im Hinblick auf die Forschungshypothese analysiert (Kapitel 7). Zum Schluss erfolgt eine Synthese der gewonnenen Erkenntnisse sowie ein Ausblick auf weitere Forschungsansätze (Kapitel 8).

## 2. Forschungsstand

Generell fehlt es an guter und aktueller Grundlagenforschung. Es gibt nur sehr wenig statistisches Material oder Analysen zum Verhältnis von Frauen und Männern im bibliothekarischen Berufsfeld und ihren Eingruppierungen. Vermutlich auch, weil die statistische Erfassung erschwert ist, da die deutsche Bibliotheksstatistik keine geschlechtersensiblen Daten erfasst. Obwohl die im Jahr 2000 von der Bundesrepublik unterzeichnete Strategie des Gender Mainstreamings dies vorsieht, ist es bis heute nicht realisiert worden. So wird auch für 2021 nur die Gesamtzahl der Personalstellen (= 23.272,33 Mio.) und der „aktiven Benutzer“ (= 1.691.803 Mio.) angegeben.<sup>2</sup> Zahlen zum Anteil von Frauen im Bibliotheksberuf können daher nur über die Statistik der Agentur für Arbeit abgerufen werden. Demnach arbeiten heutzutage mehrheitlich Frauen in Bibliotheken mit einem Anteil von 75 %.<sup>3</sup>

Einen besonders sichtbaren Bereich bildet die Geschlechterverteilung im bibliothekarischen Fachdiskurs. Diesen untersuchte Ulla Wimmer in ihrer Dissertation anhand von 7.159 Diskursbeiträgen in bibliothekarischen Fachzeitschriften, Konferenzen und Mailinglisten der Bundesrepublik Deutschland zwischen 1964 und 2016. Dabei zeigte sich sehr deutlich eine „Gender-Speech-Gap“: Mit einem Anteil von insgesamt 42 % sind Frauen in dieser Zeitspanne weniger präsent als ihre männlichen Kollegen. Besonders unterrepräsentiert sind sie bei den stärkeren Feldpositionen wie in Zeitschriften mit größerer (nationaler) Reichweite, am Fachdiskurs der wissenschaftlichen Bibliotheken und an den Beiträgen aus größeren Einrichtungen.<sup>4</sup> Neben Ulla Wimmer führte Karin Aleksander eine statistische Untersuchung des alljährlichen Bibliothekartages durch, die sie erstmals 2011<sup>5</sup> veröffentlichte und die nach

---

<sup>2</sup> Vgl. hbz, 2022.

<sup>3</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2022. Die männliche Bezeichnung findet sich auf der Webseite.

<sup>4</sup> Vgl. Wimmer, 2019, S. 210 ff.

<sup>5</sup> Vgl. Aleksander, 2011.

Geschlecht aufzeigte, wer dort teilnahm, referierte, moderierte oder ein Poster präsentierte. Demnach zeigte sich, dass in den Jahren von 2011 bis 2015 prozentual mehr Männer als Frauen Referate und Moderationen hielten. In ihrem Aufsatz „Hat die Bibliothek ein Geschlecht?“ verdeutlicht sie zudem, „dass selbst in einem feminisierten Bereich Männer überproportional Stellen besetzen, die mit Prestige und Macht verbunden sind und folglich auch besser bezahlt werden.“<sup>6</sup> So waren 2011 die meisten Frauen in Öffentlichen Bibliotheken kleinerer Städte beschäftigt, während der höchste Anteil von Männern in wissenschaftlichen Universitätsbibliotheken und in Öffentlichen Bibliotheken größerer Städte arbeitete.<sup>7</sup>

Zu den relevanten weiterführenden Quellen, die Aleksander aufzeigt, gehören vor allem die Einzeluntersuchungen zu Frauen im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst vor und nach dem Zweiten Weltkrieg. Sowohl Dagmar Jank als auch Carmen Passera nahmen eine statistische Auswertung vor, indem sie den Personalteil der Jahrbücher der Deutschen Bibliotheken auszählten. Jank, die auch an der Fachhochschule Potsdam lehrte, untersuchte dabei im Zeitraum von 1921 bis 1938 den Anteil der Bewerberinnen zum Höheren Bibliotheksdienst. Zusätzlich zu den Personalverzeichnissen der Jahrbücher forschte sie in den Akten des Beirats für Bibliotheksangelegenheiten, die in der Staatsbibliothek zu Berlin einsehbar sind.<sup>8</sup> Passera hingegen zeigte die Entwicklung des Frauenanteils im Laufe der Jahre 1950 bis 1995 ausschließlich anhand der Auswertung der VDB-Jahrbücher auf, einmal im Höheren Bibliotheksdienst (A 13 / A 14 und BAT-äquivalente Stellen) sowie in Führungspositionen (A 15 / A 16 und BAT-äquivalente Stellen). Die Ergebnisse wurden in Balkendiagrammen mit prozentualen Häufigkeiten dargestellt. Dabei fällt auf, dass die Entwicklung des Anteils der Frauen in höheren Positionen nicht geradlinig ist: Von 1950 bis 1965 zeigt sich deutlich ein Rückgang. So waren 1950 bereits 6 % der Führungspositionen von Frauen besetzt, während 1965 der Frauenanteil wieder auf 0 % sank.<sup>9</sup> Dies lässt auf zeithistorische Entwicklungen schließen, welche das Geschlechterverhältnis im Bibliotheksberuf bedingen und für eine nähere Untersuchung in Betracht gezogen werden sollten.

---

<sup>6</sup> Aleksander, 2016, S.99.

<sup>7</sup> Vgl. Aleksander, 2016, S. 99.

<sup>8</sup> Vgl. Jank, 2000, S. 308f.

<sup>9</sup> Vgl. Passera, 2000, S. 317.

Zudem finden sich Verweise auf vorangegangene Studien wie etwa das Heft „Frauen in Bibliotheken melden sich zu Wort“, das die Gewerkschaft ÖTV 1998 veröffentlichte und das sich mit den Arbeitsbedingungen und sogar den diskriminierenden Kriterien für die Eingruppierung im BAT beschäftigt.<sup>10</sup> Des Weiteren wird auf eine eigene im Rahmen der VDB-Arbeitsgruppe „Frauen im Höheren Bibliotheksdienst“ durchgeführte statistische Auswertung verwiesen.<sup>11</sup> Passera und die Arbeitsgruppe untersuchten hier Veränderungen der Frauenquote zwischen 1985 und 1995. Die Methode orientierte sich dabei stark an der statistischen Analyse von Alexandra Habermann, die eine Auszählung des Personalverzeichnisses des Jahrbuchs der Deutschen Bibliotheken von 1993 vornahm. Sie untersuchte u.a. den Anteil von Frauen und Männern in höheren Positionen, wobei der Frauenanteil hier im Vergleich frappierend gering war.<sup>12</sup>

Ein Standardwerk zur Geschichte der Frauenarbeit in Bibliotheken bildet der Sammelband von Helga Lüdtkke, der eine erste Übersicht über den Eintritt von Frauen in das bibliothekarische Berufsfeld und ihren Platz dort im 19./20. Jahrhundert liefert.<sup>13</sup> Dem vorausgegangen, thematisierte Christa Schwarz bereits die Geschichte und Entstehung des wissenschaftlichen bibliothekarischen Frauenberufs mit historischen Dokumenten von 1907 bis 1921.<sup>14</sup>

Der Forschungsstand ist durch Carmen Passera und die VDB-Arbeitsgruppe bereits gut von 1950 bis 1995 dokumentiert. 1995 hatten Frauen rund 36 % der Stellen im Höheren Bibliotheksdienst inne, während es bei den Führungspositionen lediglich 20 % waren.<sup>15</sup> Eine umfangreichere statistische Auswertung, die daran anknüpft und bis in die heutige Zeit reicht, liegt somit nahe und könnte zugleich auch eine solide Basis für die Erforschung von Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Positionen schaffen.

---

<sup>10</sup> Vgl. Gumpert, 1999.

<sup>11</sup> Vgl. Passera, 1997.

<sup>12</sup> Vgl. Habermann, 1995, S. 45f.

<sup>13</sup> Vgl. Lüdtkke, 1992.

<sup>14</sup> Vgl. Schwarz, 1969.

<sup>15</sup> Vgl. Passera, 2000, S. 316f.

### 3. Forschungshypothese

Wie bereits einführend erwähnt, ist die Entwicklung des Frauenanteils in höheren Positionen im chronologischen Verlauf der Jahre nicht geradlinig, was vermuten lässt, dass es zeithistorische Ereignisse gibt, die das Geschlechterverhältnis bedingen. Daraus abgeleitet ergibt sich die konkrete Forschungshypothese der Studie, die den Kriterien wissenschaftlicher Hypothesen<sup>16</sup> entspricht und empirisch überprüfbar ist: Die zeitliche Entwicklung hat Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis im Bibliotheksberuf.

Der Begriff „Geschlecht“ wird hierbei in die Kategorien ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ unterschieden. Unter „zeitliche Entwicklung“ sind historische Ereignisse oder Veränderungen zu verstehen, die einen Einfluss auf das Geschlechterverhältnis haben können, im Sinne eines Anstiegs, bzw. Rückgangs des Geschlechteranteils im jährlichen Verlauf. Die wichtigsten statistisch zu analysierenden Variablen sind die stetige, intervall-skalierte und unabhängige Variable *Beschäftigungsjahr*, die diskrete, nominal-skalierte und abhängige Variable *Geschlecht* (männlich/weiblich) sowie die diskrete, ordinal-skalierte Variable *Eingruppierung* (A 13 - A 16 bzw. BAT-Äquivalent). Als Datenquelle dienen die VDB-Jahrbücher.

### 4. Gender und Bibliothek

Wie viel Gender steckt in Bibliotheken? Ist die Bibliothek ein vergeschlechtlichter Ort? Welches Geschlecht nimmt welchen und wie viel Raum in Bibliotheken ein und warum? Welche Rolle spielen Genderaspekte in der Bibliotheksarbeit?

Dies sind nur einige der spannenden Fragen, die sich ergeben, wenn man über den Zusammenhang zwischen Gender und Bibliothek nachdenkt. Der Fragenkatalog ließe sich sogar noch beliebig erweitern, da die beiden Begrifflichkeiten zusammen ein weites Feld an Assoziationen wecken und hervorrufen.<sup>17</sup> Leider ist dieses Feld bislang noch weitestgehend unerforscht und Geschlechterfragen in Bezug auf Bibliotheken stoßen zumeist immer noch auf Unverständnis oder gar Ablehnung. Bei der Suche nach Publikationen zu Gender und Bibliothek zeigt sich, dass bisher nur wenig veröffentlicht

---

<sup>16</sup> Operationalisierbarkeit, Widerspruchsfreiheit, Falsifizierbarkeit

<sup>17</sup> Vgl. dazu Aleksander, 2010, S. 12f.

wurde. Selbst im bibliothekarischen Fachdiskurs (Mailinglisten, Kongresse) wird dieses Thema nur am Rande diskutiert. Dabei hat der Umgang mit Geschlechterrollen unmittelbare Auswirkungen auf den bibliothekarischen Berufsalltag wie z.B. auf das Angebot der Bibliothek, dessen Ordnung und Präsentation und damit auch auf die BenutzerInnen.

Aus diesem Grund soll das vorliegende Kapitel einen kleinen Überblick darüber geben, was „Gender“ für die klassische Bibliotheksarbeit bedeutet. Zunächst werden die beiden Begriffe definiert und einander gegenübergestellt, um dann einige der obigen Fragen im Zusammenspiel von Gender und Bibliothek näher zu betrachten.

#### a. Definition der Begriffe

„Geschlecht ist nichts, was wir sind oder haben, sondern was wir tun.“<sup>18</sup>

Der Begriff „Gender“ hat sich heute aus dem akademischen Kontext gelöst, ist allgegenwärtig und taucht vielerorts in politischen und alltagsweltlichen Debatten auf. Während im Deutschen „Geschlecht“ ein sehr umfassender Begriff ist, der sich sowohl auf das biologische als auch auf das gesellschaftliche Geschlecht eines Menschen beziehen kann, bezeichnet das englische „Gender“ präzise den sozialen Aspekt von Geschlecht. Damit sind die kulturspezifisch wie historisch gewachsenen Rollen, Erwartungen, Werte und Ordnungen gemeint, die an das jeweilige von Geburt gegebene Geschlecht geknüpft sind und die variieren können. Hinzu kommt auch, dass „Gender“ immer im Kontext anderer Faktoren wie Alter, Ethnizität, Klasse und/oder sexuelle Orientierung zu verstehen ist.<sup>19</sup> Ursprünglich wurde vom biologischen Geschlecht (Sex) direkt auf das soziale Geschlecht (Gender) geschlossen und über die Veränderbarkeit des letzteren diskutiert. Heute werden Sex und Gender unabhängig voneinander gesehen und es setzt sich immer mehr die Erkenntnis durch, dass auch das biologische Geschlecht nicht eindeutig sein muss. So muss sich eine „biologische Frau“ auch nicht als „soziale Frau“ verstehen und die Grauzonen zwischen den Idealvorstellungen weiblich/männlich sind vielmehr Realität.

---

<sup>18</sup> Zitat der Soziologin Carol Hagemann-White nach Karl, 2020, S. 217.

<sup>19</sup> Vgl. dazu Frey Steffen, 2020, S. 20 sowie Aleksander, 2010, S. 10f.

Der Begriff der Bibliothek wurde bereits häufig definiert. Eine der gängigsten Definitionen stammt von Ewert und Umstätter, die in vielen Zusammenhängen immer wieder zitiert wird. „Die Bibliothek ist eine Einrichtung, die unter archivarischen, ökonomischen und synoptischen Gesichtspunkten publizierte Informationen für die Benutzer sammelt, ordnet und verfügbar macht.“<sup>20</sup> Sie ist demnach eine Dienstleistungseinrichtung, deren zentrale Aufgaben das Sammeln, Bewahren, Ordnen, Bereitstellen und Vermitteln von publizierten Informationsquellen sind. Oder verallgemeinert: Die Bibliothek ist ein menschliches Werk, von und für Menschen gebaut und von jenen benutzt.

Nimmt man nun die Genderthematik in den Blick, ergeben sich einige sichtbare sowie weniger sichtbare interessante Aspekte, auf die im Folgenden eingegangen werden soll.

#### b. Zur Entwicklung des Frauenberufs in Bibliotheken

„Die Aussichten für Frauen im höheren Bibliotheksdienst sind sehr ungünstig, denn es handelt sich einmal nur um eine verhältnismäßig engbegrenzte Zahl verfügbarer Stellen (an Universitäten und Staatsbibliotheken) und dann ist ein so ungeheures Angebot männlicher Bewerber vorhanden, daß Frauen kaum bestimmte Aussicht auf Unterkommen haben.“<sup>21</sup>

Historisch gesehen ist der Bibliotheksberuf ein männlicher Beruf, da Bibliotheken mehrheitlich von Männern gegründet wurden und Frauen sehr lange der Zugang verwehrt blieb. So entstanden die ersten Bibliotheken an Lehrinstituten aus den Büchersammlungen von Professoren, und jene waren zugleich Vorsteher und Bibliothekare in einem. Diese Personalunion bekam erste Risse als die Sammlungen um die Jahrhundertwende im Zuge der Industrialisierung immer größer wurden und verwaltet werden mussten. 1893 erfolgte zunächst die Ablösung des Professorenbibliothekars durch den Berufsbibliothekar und wenig später wurde zudem die neue Berufskategorie des sog. mittleren bibliothekarischen Berufs eingeführt. Dieser sollte den Akademiker von technischen Arbeiten entlasten und stellte zugleich eine finanzierbare Alternative zu den im Vergleich teuren Beamtenplanstellen bei einem ohnehin viel zu geringem Bibliotheksetat dar. Die Zwänge der Ökonomie drängten nun zudem dazu, teure Arbeit

---

<sup>20</sup> Ewert und Umstätter, 1999, S. 966.

<sup>21</sup> Hollerbach, 1927, S. 93.

durch billige zu ersetzen und sog. Hilfsarbeiter einzustellen, die kein Anrecht auf ein festes Gehalt hatten.<sup>22</sup> Da Männer aufgrund dieser schlechten Anstellungsbedingungen und unsicheren Aussichten den unteren bibliothekarischen Rängen fernblieben und in besser bezahlte Berufe abwanderten, fand sich das neue Hilfspersonal unter den hochmotivierten jungen Frauen des Bildungsbürgertums. Im Zuge der Bemühungen der ersten deutschen Frauenbewegung wurden Frauen erst ab 1908 in Preußen zum Studium zugelassen. Somit waren sie auch formal von Leitungspositionen und höheren Verantwortungsbereichen ausgeschlossen und nahmen daher diese unterbezahlten Stellen (gern) an.<sup>23</sup> Zudem wurde ihnen von führenden männlichen Bibliothekaren jener Zeit auch eine besondere Eignung für den Bibliotheksdienst zugesprochen: Wegen ihrer typisch weiblichen Eigenschaften, ihrer ausgeprägten Ordnungsliebe, ihrer Zurückhaltung, ihrer „Sorgfalt und Treue im kleinen“ und ihrer Bereitschaft, „auch langweilige oder direkt unangenehme Arbeiten“ zu übernehmen, galten Frauen für die „mittleren Leistungen“ in Bibliotheken als sehr wohl befähigt.<sup>24</sup> Leitende Positionen wurden ihnen hingegen aufgrund ihrer Natur abgesprochen:

„Nun bin ich der Ansicht, dass man Frauen freilich nicht in dem oberen Dienste verwenden kann, weil sie sich zu energischer Dienstaufsicht, zum Aufsichtsdienste im Lesesaale, der meist mit Erteilung wissenschaftlicher Auskunft an das Publikum verbunden ist, und zu organisatorischen und schwierigen methodischen Arbeiten nur wenig eignen. Das liegt nun einmal in der Natur der Sache und wird sich schwerlich ändern. [...] Aber auch an die wissenschaftlichen Kataloge möchte ich die Frauen selbständig – ich betone das: selbständig – nicht heranlassen, weil das schwächere Geschlecht im Allgemeinen zu wenig Entschlussfähigkeit besitzt und zur Führung z.B. eines wissenschaftlichen Realkatalogs gehört oft genug ein ganz energischer Entschluss zwischen tausend Zweifeln und viel Konsequenz und logisches Denken, alles Eigenschaften, die Frauen im Allgemeinen nicht eigen sind, einige hervorragende Ausnahmen allerdings abgerechnet.“<sup>25</sup>

Einer, der diese Auffassung vehement vertrat, war Professor August Wolfstieg, der zwischen 1902 und 1917 eine der beiden privaten, staatlich nicht anerkannten Bibliothekarinnen-Schulen in Berlin betrieb und insgesamt 449 Bibliothekarinnen

---

<sup>22</sup> Vgl. Schwarz, 1969, S. 3.

<sup>23</sup> Vgl. Ebd., S. 4.

<sup>24</sup> Vgl. dazu Lüdtkke, 1992, S. 28f. Die Zitate stammen vom Hamburger Bibliothekar Ernst Schultze.

<sup>25</sup> Ebd., S. 60. Das Zitat stammt aus dem Nachdruck zu Frauen im Bibliotheksdienst (1903).

ausbildete.<sup>26</sup> Um die Jahrhundertwende blieb die Ausbildung den Bibliotheksleitern sowie Berufsanwärterinnen selbst überlassen, denen geraten wurde, sich in ihrer Freizeit möglichst weiterzubilden sowie einen der privaten Kurse bei Prof. Hottinger oder bei Prof. Wolfstieg in Berlin zu belegen. Die Anzahl der in Bibliotheken beschäftigten Frauen nahm dadurch schnell zu und 1908 waren schätzungsweise bereits über 200 Frauen in wissenschaftlichen und anderen Bibliotheken tätig.<sup>27</sup> Der Weg zur wissenschaftlichen Laufbahn sollte jedoch noch einige Jahre dauern und war steinig, gepflastert von Vorurteilen und dem hartnäckigen Widerstand der führenden männlichen Bibliothekare. Trotz eines Erlasses der Reichsverfassung vom 11. August 1919, der die berufliche Gleichstellung der Frau vorsah, wurde der Zugang zum höheren Bibliotheksdienst hinausgezögert. Erst nachdem der Bund deutscher Frauenvereine eingriff und Forderungen an das preußische Kultusministerium stellte, wurden infolgedessen ab 1921 die ersten Frauen als Volontärinnen in Bibliotheken eingestellt. Doch die Bedingungen für Frauen blieben recht schwierig, da Stellen in diesem Bereich äußerst knapp waren, die männliche Konkurrenz groß und das Auswahlverfahren sehr streng. So beschränkte sich das Ministerium darauf, jedes Jahr nur eine Frau anzunehmen oder sie zu bestimmten Zeiten auch ganz zurückzustellen.<sup>28</sup>

Bis Mitte der 90er-Jahre haben sich die Relationen der Geschlechter nicht verändert. Zwar sind die meisten Bibliotheksbeschäftigten weiblich und der Bibliotheksberuf ist nun ein Frauenberuf, doch haben die Frauen im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst niemals denselben Anteil gegenüber ihren männlichen Kollegen erreicht.<sup>29</sup> So waren im Jahr 1995 erst knapp 36 % der Stellen im Höheren Bibliotheksdienst von Frauen besetzt und lediglich 20 % der Führungspositionen.<sup>30</sup>

Ob und wie sich das Geschlechterverhältnis heutzutage verändert hat, wird sich mit der Auswertung der vorliegenden Studie zeigen.

---

<sup>26</sup> Vgl. Ebd., S. 29.

<sup>27</sup> Vgl. Schwarz, 1969, S. 5.

<sup>28</sup> Vgl. Ebd., S. 7f. Zum Auswahlverfahren für Frauen im Höheren Bibliotheksdienst vor dem Zweiten Weltkrieg siehe auch Jank, 2000, S. 302-313.

<sup>29</sup> 1926 waren nur 13 wissenschaftliche Bibliothekarinnen tätig, davon 7 an wissenschaftlichen Bibliotheken und 1935 waren es kaum mehr als ein Dutzend. Vgl. dazu Schwarz, 1969, S. 8.

<sup>30</sup> Vgl. Passera, 2000, S. 316f.

### c. Genderaspekte in der Bibliotheksarbeit

Bibliotheken sind keinesfalls wie man annehmen könnte wertneutrale Orte, an denen Wissen lediglich gesammelt und für eine breite Öffentlichkeit zugänglich gemacht wird. Selbst tägliche bibliothekarische Arbeiten wie die Erwerbung, Erschließung und Präsentation von Medien sind geprägt von Wertung, Auswahl und Normierung. Allesamt Praktiken, die auf einem androzentrischen Weltbild basieren, welches den Mann als die Norm und die Frau als die Abweichung von dieser Norm versteht. Zwar bilden Frauen mit aktuell 50,5 %<sup>31</sup> die Mehrheit der Bevölkerung, doch werden sie und ihre Themen in den Katalogen traditioneller Bibliotheken nicht entsprechend repräsentiert trotz anwachsender Bestände. Ebenso wie Medien zum Queer-Thema, die an sich das bestehende Normsystem des Zwei-Geschlechter-Modells in Frage stellen und noch weitere Herausforderungen an traditionelle bibliothekarische Methoden bergen.<sup>32</sup> Bis heute ist es nicht gelungen, die Sacherschließung von alten Denkmustern zu befreien. Obwohl Dagmar Jank bereits 1991 eine Diskussion zur „Überprüfung der Regeln für den Schlagwortkatalog (RSWK) und der Schlagwortnormdatei (SWD) unter dem Aspekt der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Sprache“<sup>33</sup> anregte, blieb diese leider erfolglos – „auch mangels Unterstützung durch die ja vor allem weibliche ‚Basis‘ in den Bibliotheken“<sup>34</sup>, wie sie resigniert feststellen musste. So folgen Klassifikationssysteme und Normdateien immer noch alten überholten Ordnungskriterien.

Es fällt zunehmend auf, dass Systematiken wie die Regensburger Verbundklassifikation (RVK) oder die Basisklassifikation (BK) nicht genügend Notationsstellen für den rasch wachsenden Bestand an Genderliteratur in den verschiedenen Disziplinen besitzen. Als Notbehelf fordern die verschiedenen Fachreferate daher neue Stellen an, die dann aber einfach „Gender“ benannt werden und sich unter einer Disziplin finden, was aber ihrem transdisziplinären Charakter nicht gerecht wird.<sup>35</sup> In der BK werden z.B. die Gender Studies bei der Soziologie unter dem Lemma „Geschlechter und ihr Verhalten“ aufgeführt, das „Mann“ (71.32) und „Frau“ (71.33) enthält und somit non-binäre

---

<sup>31</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, 2022.

<sup>32</sup> Vgl. dazu Aleksander, 2016, S. 106ff.

<sup>33</sup> Jank, 1991, S. 1418.

<sup>34</sup> Jank, 1992, S. 56.

<sup>35</sup> Vgl. Aleksander, 2016, S. 103f sowie Aleksander, 2010, S.21.

Personen ausschließt. Hier wie dort müsste eigentlich das gesamte System umgearbeitet werden.

Ebenso wäre eine Umstrukturierung für das Regelwerk für die Schlagwortkatalogisierung (RSWK) sowie für die Schlagwortnormdatei (SWD in der GND) dringend notwendig, da die Terminologie durch den Mann und das generische Maskulinum bestimmt wird und weiterhin wichtige Begriffe aus der Geschlechterforschung fehlen.<sup>36</sup> Der Begriff „Geschlecht“ existiert zwar als Sachbegriff in der GND. Doch von den dort gelisteten 16 Sachbegriffen beziehen sich die meisten auf die Mathematik und Grammatik sowie noch auf die Literaturwissenschaft und auf die Anthropologie. Der soziale Aspekt des Geschlechterbegriffs (Gender) wird lediglich unter dem Begriff „Geschlechterrolle“ abgebildet. Bei der Eingabe „Gender“ wird kein Sachbegriff angezeigt. Des Weiteren weist die Personennormdatei zahlreiche Lücken bei bedeutenden Frauenpersönlichkeiten auf. So fehlen z.B. die Namen von bedeutenden Schriftstellerinnen der Frauenbewegung wie Désirée Gay, von Klassikerinnen des Feminismus wie Ann Oackley oder Mariarosa Dalla Costa, von Malerinnen wie Margarete Haeblerin oder Designerinnen wie Annemarie Moldenhauer oder Philosophinnen wie Käthe Steinhardt.<sup>37</sup>

#### d. Gender Mainstreaming in Bibliotheken

„Gerechtigkeit im Geschlechterverhältnis ist nicht natürlich.  
Ungerechtigkeit im Geschlechterverhältnis ist auch nicht natürlich.  
Wir haben deshalb das Geschlechterverhältnis zu gestalten.“<sup>38</sup>

Die Grundlagen für das *Gender Mainstreaming* Konzept (GM) basieren auf den Bemühungen der internationalen Frauenbewegung der 60er-Jahre. Erstmals wurde es auf der Weltfrauenkonferenz in Nairobi 1985 diskutiert und in Peking 1995 dann als neue Gleichstellungsstrategie formuliert. Seit 1997 ist sie als verbindliche Aufgabe für alle Mitgliedstaaten der EU im Amsterdamer Vertrag festgelegt, der 1999 in Kraft trat, mit dem Ziel, die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu fördern. In Deutschland wurde im Jahr 2000 damit begonnen, die GM-Strategie auf Bundes-,

---

<sup>36</sup> Vgl. Aleksander, 2016, S. 104 sowie Aleksander, 2014.

<sup>37</sup> Diese und weitere Namen entnahm Karin Aleksander zufällig dem Online-Katalog GRETA der Genderbibliothek des ZtG an der Humboldt-Universität zu Berlin. Mittlerweile wurde einige Einträge in der GND vollzogen, aber der Großteil fehlt weiterhin. Vgl. dazu Aleksander, 2016, S. 105.

<sup>38</sup> Zitat der schwedischen Gender-Expertin Gertrud Åström nach Doblhofer und Küng, 2008, S. 4.

Länder- und kommunaler Ebene durchzusetzen.<sup>39</sup> Seitdem sollen alle politischen und verwaltenden Maßnahmen ständig auf geschlechtsspezifische Auswirkungen überprüft werden, um Benachteiligungen entgegenzuwirken. Als zumeist öffentliche Einrichtungen müssen auch Bibliotheken diese Richtlinie umsetzen.

Seither sind mehr als 20 Jahre vergangen, doch Gleichstellung ist gemäß den aktuellen Zahlen der EU noch lange nicht erreicht. Der jährliche Gleichstellungsindex (Gender Equality Index), der die Gleichstellung von Frauen und Männern in den EU-Mitgliedstaaten in verschiedenen Bereichen misst, zeigt, dass sich die Fortschritte bei der Verwirklichung viel zu langsam vollziehen: Mit 68,6 Punkten von 100 Punkten (wobei 100 für uneingeschränkte Gleichstellung steht) hat sich die EU seit der ersten Veröffentlichung im Jahr 2013 nur um 5,5 Punkte verbessert. Deutschland belegt mit 68,7 Punkten Rang 11 von 28 im EU-Vergleich und schneidet somit nur mittelmäßig ab.<sup>40</sup> Auch bei einer Erhebung zur Umsetzung der Aktionsplattform von Peking, welche konkrete Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter benennt, gehört Deutschland zu den 18 EU-Mitgliedstaaten, die in diesem Bereich Rückschritte gemacht haben.<sup>41</sup> Eine mögliche Ursache hierfür könnte in der Tatsache liegen, dass auf Bundesebene das *Gender Mainstreaming* seit 2005 nicht mehr wirksam verfolgt wird, da es an einer interministeriellen Struktur fehlt.<sup>42</sup> Der Nachholbedarf Deutschlands zeigt sich auch in einer hohen Geschlechterdiskrepanz in der Erwerbsarbeit, gemessen an Vollzeitäquivalenten, beim Einkommen, in Führungspositionen sowie beim Anteil familiär geleisteter Sorgetätigkeit.<sup>43</sup>

Schaut man mit Genderblick auf die Bibliotheken so muss man auch hier feststellen, dass die GM-Strategie bislang wenig erreicht hat, weder in Bezug auf das Personal, die gängigen Praktiken noch auf das Angebot. Besonders das Angebot in öffentlichen Bibliotheken richtet sich zumeist immer noch speziell an Angehörige eines Geschlechts – wie aus einem Aufruf für genderneutrale Bibliotheksangebote hervorgeht. Dort ergibt die Gender-Perspektive ein „trauriges Bild: Die ekz bietet Aufkleber für die Interessenkreise „Männer“ und „Frauen“ an; in Kinder- und Jugendbibliotheken gibt es

---

<sup>39</sup> Vgl. Aleksander, 2010, S. 30.

<sup>40</sup> Vgl. EIGE, 2022.

<sup>41</sup> Vgl. EIGE, 2020, S. 107f.

<sup>42</sup> Vgl. Europäisches Parlament und Botsch, 2015, S. 10.

<sup>43</sup> Vgl. hierzu Menke und Klammer, 2020, S. 20-33 sowie Lutz und Schmidbaur, 2020, S. 4-19.

jeweils Regale für Jungen und Mädchen; Bibliothekar\*innen raten Jungen eindringlich davon ab, ein Buch, in dem es um eine Prinzessin geht, zu lesen.“<sup>44</sup> Anstatt strukturelle Benachteiligungen zu beseitigen, werden diese somit noch verstärkt und ein Denken in stereotypen Geschlechterrollen gefördert.

## 5. Methodik

Im folgenden Kapitel wird dargelegt, auf welcher Basis die Methodik gewählt wurde, wie genau die Daten erhoben und ausgewertet werden und welche Grenzen die Methode mit sich bringt.

### a. Anzuwendende Methode

Um die Hypothese „Die zeitliche Entwicklung hat Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis im Bibliotheksberuf“ zu untersuchen, wird eine historische Zeitreihe mithilfe der VDB-Jahrbücher aus den Jahren 1950 bis 2020 erstellt, wobei lediglich die Daten für den Zeitraum 1995 bis 2020 neu erfasst werden. Zuvor werden die Ergebnisse der Studie von Passera nachgenutzt. Die Methode der quantitativen Dokumentenanalyse eignet sich hier besonders gut, da mit den Jahrbüchern eine große Menge gleichartiger Dokumente zur Analyse vorliegt, die metrische Daten, in diesem Fall Personendaten von Bibliothekaren und Bibliothekarinnen, enthalten.<sup>45</sup> Für die Studie werden die Personendaten rein quantitativ erfasst. Kontextbedingte Fehlinterpretationen können daher ausgeschlossen werden. Ebenso bietet sich mit der genuinen Dokumentenanalyse ein *nicht-reaktives Verfahren* der Datenerhebung, da auf Dokumente als natürliche Daten zurückgegriffen wird, die nicht zu Forschungszwecken entstanden sind und somit auch nicht durch den Forschungsprozess beeinflusst wurden.<sup>46</sup> Als Orientierung dient die Vorgehensweise von Döring und Bortz (2016).

---

<sup>44</sup> Leyrer, 2014.

<sup>45</sup> Vgl. Matz, 2020.

<sup>46</sup> Vgl. Salheiser, 2019, S. 1119.

Demnach erfolgt die Datenerhebung durch die zielgerichtete Sammlung und Archivierung vorgefundener Dokumente, die textuellen oder nicht-textuellen Charakter haben können. Diese werden quantitativ-statistisch ausgewertet. Dabei wird das qualitative Ausgangsmaterial zunächst einer quantitativen Inhaltsanalyse unterzogen und mithilfe eines Kategoriensystems kodiert. Die so gewonnenen Messwerte werden dann einer quantitativ-statistischen Datenanalyse unterzogen.<sup>47</sup> Insgesamt lässt sich die Durchführung in 12 Arbeitsschritte aufteilen:

„1.) Formulierung der Forschungsfragen bzw. Forschungshypothesen, 2.) Untersuchungsplanung, 3.) Populationsdefinition und Stichprobenziehung, 4.) Archivierung und Aufbereitung des Untersuchungsmaterials, 5.) Deduktiver Entwurf des Kategoriensystems sowie des Codebuchs, 6.) Induktive Überarbeitung des Kategoriensystems sowie des Codebuchs, 7.) Pretest und Revision des Kategoriensystems sowie des Codebuchs, 8.) Kodiererschulung, 9.) Reliabilitätsanalyse und Finalisierung des Kategoriensystems sowie des Codebuchs, 10.) Datenerhebung durch Kodierung der gesamten Stichprobe, 11.) Statistische Datenanalyse der per Inhaltsanalyse generierten Messwerte und 12.) Interpretation der statistischen Ergebnisse der Inhaltsanalyse.“<sup>48</sup>

## b. Methoden-Setting

Aus den VDB-Jahrbüchern wird die Anzahl der in den Bibliotheken beschäftigten Frauen und Männer mit den zugehörigen Beschäftigungsverhältnissen im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst (A 13-A 16 bzw. BAT-Äquivalent) ermittelt. Die Erfassung der Daten erfolgt für den Zeitraum von 1995 bis 2020 und orientiert sich am Studiendesign von Passera, die bereits für die Jahre 1950 bis 1995 eine statistische Auswertung vornahm. Daran anknüpfend werden die Daten aus insgesamt vier Jahrbüchern neu extrahiert und digital in Excel erfasst: in einem 10-Jahres-Turnus die Jahrgänge 1995/96, 2005/06, 2015/16 sowie in einem Abstand von 5 Jahren das letzte und aktuelle Jahrbuch von 2019/20. Neben den drei Variablen *Beschäftigungsjahr*, *Geschlecht* sowie *Eingruppierung*, welche für die Fortführung der früheren Studie notwendig sind, werden noch weitere Variablen erhoben, um vielfältige Aspekte des Geschlechterverhältnisses der jüngeren Zeit untersuchen zu können: *Stadt* und *Bundesland* der Beschäftigung, der *Institutionstyp*, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird, ggf. die *Leitung* von Arbeitsvorgängen und das ausgeübte *Fachreferat* in der

<sup>47</sup> Vgl. Döring und Bortz, 2016, S. 553.

<sup>48</sup> Vgl. Ebd., S. 555f.

Institution, das *Geburtsdatum*, die *Bezeichnung* und der *Anfangsbuchstabe* des/der Beschäftigten sowie, ob er/sie *VDB\_Mitglied* ist. Auch wird für jeden Fall im Datensatz eine eindeutige Identifikationsnummer (*ID*) vergeben. Um fehleranfällige Freitextangaben zu vermeiden sowie aus Gründen der Zeiteffizienz wird häufig mit Kodierungen gearbeitet. Das Codebuch mit den jeweiligen Definitionen und Ausprägungen findet sich nachfolgend unter Tabelle 1. Bei der Variablen *Fachreferat* wird zudem ein Mapping zur Fachsystematik der DFG angewendet.<sup>49</sup> Die Übersicht der Fächer und Fachkollegien findet sich unter den Abbildungen im Anhang. Die Daten werden mit der Open Source Software R 4.2.1 für Windows ausgewertet. Die Visualisierung erfolgt mit Excel und dem Online-Tool Datawrapper.

---

<sup>49</sup> DFG, 2022.

Variablenname	Variablenbezeichnung	Kodierung	Ausprägung	Beispiele / Abkürzung VDB-Jahrbuch
ID	interne Nummer zur eindeutigen Kennzeichnung			
Jahr1	Beschäftigungsjahr erster Berichtszeitraum			
Jahr2	Beschäftigungsjahr zweiter Berichtszeitraum			
Geschlecht	Geschlecht des/der Beschäftigten		1 männlich 2 weiblich	
Stadt	Stadt der Beschäftigung zum Zeitpunkt des Berichtszeitraums			
Bundesland	Bundesland der Beschäftigung zum Zeitpunkt des Berichtszeitraums		0 Ausland 1 Baden-Württemberg 2 Bayern 3 Berlin 4 Brandenburg 5 Bremen 6 Hamburg 7 Hessen 8 Mecklenburg-Vorpommern 9 Niedersachsen 10 Nordrhein-Westfalen 11 Rheinland-Pfalz 12 Saarland 13 Sachsen 14 Sachsen-Anhalt 15 Schleswig-Holstein 16 Thüringen	
Institutionstyp	Institutionstyp, in dem die Beschäftigung z.Z. ausgeübt wird		1 Behördenbibliothek 2 Fach-/Hochschulbibliothek (auch: Hochschul- und Landesbibliothek) 3 Forschungs-/Spezialbibliothek 4 Landes- und andere Regionalbibliothek (auch: Staats- und Landesbibliothek/Stadtbibliothek, Zentral- und Landesbibliothek) 5 Nationalbibliothek 6 Organisation des LIS-Bereich 7 Sonstige 8 Staatsbibliothek 9 Universitätsbibliothek (auch: Universitäts- und Landesbibliothek/ Stadtbibliothek/Stadtbibliothek)	Parlamentsbibliotheken Bund und Länder, Ministerien, Rechtsbibliotheken, Bundeswehr FHB, HSB, HuLB  Unternehmen, Forschungseinrichtungen, Kirchen, Kliniken, Verbände, Stiftungen LB, SLUB, SuLB, SuStB, ZuLB, StB, FLB  Die Dt.B/Dt.B (Frankfurt a.M.), Die Dt.B/Dt.Bü (Leipzig) DFG, IFLA, DBV, DBI, GK, HessZK Zeitungs-/Rundfunkarchive, Bibliothekrechenzentrum, Schule, WAB, FIZ SB, SBSP oder SBPK (Berlin), BSE (München) UB, JuLB, SuUB, UuStB, StuUB, UFB  GBV Göttingen, HBZ Köln, SWB Konstanz, VBW München, HeBIS Frankfurt/Main, KOBV Berlin TIB (Hannover), ZB Med (Köln/Bonn), ZBW (Kiel/Hamburg), bis 2001 ZBL (Bonn)  auch: Benutzungsdienste, Informationsvermittlungsteile (IVS), Ausleih-/Auskunftsdienste auch: DV, IT, Informations-/Systemtechnik Leitung der Institution Stellv. Leitung der Institution Erwerbung (auch Bestandsaufbau/-entwicklung), Katalogisierung, Sacherschließung, Technische Medienbearbeitung, Kat.-Abt., Sachkat., ZK, Zss.-Abt., Ztg.-Abt., Buchbearb.-Abt. Öffentlichkeitsarbeit, Aus- und Fortbildung, Personalverwaltung, Betrieb, IT-/Publikations- services (Digitalisierung, Open Access) soziale Bibliotheksarbeit, Zentr. Dienste, Techn.-Abt. weitere Abteilungen/Dezernate/Referate, Sammlungen, Sachgebiete, Projekte auch: BereichsB, FakultätsB, ZweigB
FachreferatL6	Fächer des Fachreferats nach übergeordneter Fachsystematik Mapping zur DFG (Fachkollegien) <a href="https://www.dfg.de/dfg_profil/gremien/fachkollegien/facher/">https://www.dfg.de/dfg_profil/gremien/fachkollegien/facher/</a>		101-113 Wissenschaftsbereich Geistes- und Sozialwissenschaften 201-207 Wissenschaftsbereich Lebenswissenschaften 307-327 Wissenschaftsbereich Naturwissenschaften 401-410 Wissenschaftsbereich Ingenieurwissenschaften	
Geburtsdatum	Geburtsdatum des/der Beschäftigten (DD.MM.YYYY)			
Bezeichnung	Dienst-/Amtsbezeichnung des/der Beschäftigten		0 keine Dienst-/Amtsbezeichnung 1 Assessor(in) 2 Bibliotheksreferendar(in) 3 Direktor(in) 4 Leitende(r) Direktor(in) 5 Oberamtsrat/rätin 6 Oberamtsrat/rätin 7 Rat, Rätin 8 Wissenschaftliche(r) Angestellte(r) bzw. Mitarbeiter(in) 1 A13, A14 2 A15, A16	auch: BAng., Dipl.-Bibl. Assess., BAssess., BRef. z.A. BRef. Dir., Akad.Dir., BDir., OBDiR., Reg.Dir., Wiss.Dir., Vortr.Leg.R. Ltd.Dir., Ltd.Akad.Dir., Ltd.BDir., Ltd.Reg.Dir., Ltd.Wiss.Dir., Vortr.Leg.R.I OAR, BOAR OR, Akad.OR, BOR, OReg.BR, OReg.R., Wiss.OR, Leg.R.I R., Akad.R., BR, Reg.R., Wiss.R., Leg.R. Wiss.Ang., Wiss.Mitarb. Assess.BRef., OAR, R., OR, Wiss.Ang. Dir., Ltd.Dir., Wiss.Ang.
Eingruppierung	Eingruppierung nach Besoldungsgruppen der Beamten bzw. BAT-Äquivalent			
VDB_Mitglied	VDB-Mitgliedschaft		0 nein 1 ja	
Anfangsbuchstabe	Anfangsbuchstabe des/der Beschäftigten			mit * gekennzeichnet

Tabelle 1: Codebuch

Das *Jahrbuch der Deutschen Bibliotheken* ist die bekannteste Publikation des VDB und erscheint alle zwei Jahre in aktualisierter Form beim Harrassowitz Verlag. Neben einem umfangreichen Bibliotheksteil enthält es unter Teil F ein Personenverzeichnis, in dem sich alle VDB-Mitglieder und Angehörigen des wissenschaftlichen Bibliotheksdienstes der verzeichneten Bibliotheken mit Namen und persönlichen Angaben wiederfinden. Mit kurzen Angaben sind zudem die Mitglieder des VDB im Ruhestand verzeichnet. Mittlerweile sind auch Teile der Jahrbücher in Open Access erschienen, jedoch zählt der Personalteil nicht dazu und die Daten werden somit manuell in einer Excel-Tabelle gesammelt. Die Erfassung orientiert sich am Vorgehen von Alexandra Habermann, welches auch die Grundlage für die Auswertung bei Passera bildet.<sup>50</sup> Nicht erfasst werden somit alle PensionärInnen, erkennbar an den Abkürzungen a.D. (= außer Dienst) und i.R. (= im Ruhestand), alle HochschullehrerInnen, alle MitarbeiterInnen in Ministerien und Verwaltungen, alle BibliothekarInnen, die keine oder nur unvollständige Angaben zu ihrer Person gemacht haben, einschließlich aller Diplom-BibliothekarInnen, bei denen eine Eingruppierung nicht möglich ist sowie alle sonstigen Beschäftigten, die zum Zeitpunkt des Berichtszeitraums keinen Bibliotheksdienst oder keine bibliothekarische Tätigkeit im eigentlichen Sinne ausübten.

Die Zuordnung der *Eingruppierung* erfolgt dabei intellektuell anhand der Dienst-/ Amtsbezeichnung der Beamten und ihrer Besoldungsgruppen gemäß den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes.<sup>51</sup> Hierbei findet eine zusammenfassende Einteilung in die Tarifgruppen A13, A14 für den höheren Dienst sowie A15, A16 für die Führungspositionen statt. Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich hingegen nach den Arbeitsvorgängen im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst und erfolgt bis 2005/06 nach dem BAT-Äquivalent (IIa-I) und später nach dem TVÖD des Bundes bzw. nach dem TV-L der Länder (E 13-15). Als Orientierungshilfen dienen dabei der Katalog von Vollers und Sauppe<sup>52</sup> sowie die Übersicht ausgewählter Arbeitsvorgänge nach der Entgeltgruppe TV-L von Konrad Umlauf<sup>53</sup> - welche die nachfolgende Tabelle 2 in einer zusammenfassenden Darstellung zeigt. Eine Erläuterung der darin angesprochenen Bibliotheksgrößen gibt Tabelle 3.

---

<sup>50</sup> Vgl. Habermann, 1995, S. 40. Vgl. dazu auch Passera, 1997, S. 1680.

<sup>51</sup> Vgl. Bundesministerium für Justiz, 2022.

<sup>52</sup> Vgl. Vollers und Sauppe, 1997, S. 51-135.

<sup>53</sup> Vgl. Umlauf, 2014.

<b>Arbeitsvorgang</b>	<b>Entgeltgruppe BAT</b>	<b>Entgeltgruppe TV-L</b>
<b>Benutzungsdienst</b>		
Leitung der Benutzungsdienste einer kleineren bis mittleren Universitätsbibliothek	Ib Fallgruppe 1a	14 Fallgruppe 2.
Leitung der Benutzungsdienste einer größeren Universitätsbibliothek	Ia Fallgruppe 1a	15 Fallgruppe 1.
Leitung der Benutzungsdienste einer größeren Regionalbibliothek	Ia Fallgruppe 1a	15 Fallgruppe 1.
Leitung der Benutzungsdienste einer Großbibliothek	Ia Fallgruppe 1a	15 Fallgruppe 1.
Leitung der Informationsvermittlungsstelle	Ib Fallgruppe 1a	14 Fallgruppe 2.
<b>Direktion</b>		
Leitung einer kleineren Hochschulbibliothek/ Universitätsbibliothek	Ib Fallgruppe 1a, ggf. Ia Fallgruppe 1a	14 Fallgruppe 2, ggf. 15 Fallgruppe 1
Leitung einer mittleren Hochschulbibliothek/ Universitätsbibliothek	Ia Fallgruppe 1a	15 Fallgruppe 1.
Leitung einer mittleren Regionalbibliothek	Ia Fallgruppe 1a	15 Fallgruppe 1.
Leitung einer größeren Universitätsbibliothek	I Fallgruppe 1a	15 Fallgruppe 1.
<b>Erwerbung</b>		
Leitung der Erwerbung einer kleineren bis mittleren Universitätsbibliothek	Ib Fallgruppe 1a	14 Fallgruppe 2.
Leitung der Erwerbung einer größeren Universitätsbibliothek	Ia Fallgruppe 1a	15 Fallgruppe 1.
Aufsicht über den Bestandsaufbau einer kleineren bis mittleren Universitätsbibliothek	Ib Fallgruppe 1a	14 Fallgruppe 2.
Aufsicht über den Bestandsaufbau einer größeren Universitätsbibliothek	Ia Fallgruppe 1a	15 Fallgruppe 1.
<b>Fachreferat</b>		
Literaturauswahl, Bestandsentwicklung für das zu betreuende Wissenschaftsfach	Ila Fallgruppe 1a	13.
Bestandserschließung nach einem hoch differenzierten, fachwissenschaftlichen Anforderungen entsprechenden Sacherschließungssystem	Ila Fallgruppe 1a	13.
Informationsvermittlung wissenschaftlicher und fachbibliographischer Information	Ila Fallgruppe 1a	13.
<b>Katalogisierung</b>		
Leitung der Katalogisierung bei einer kleineren bis mittleren Universitätsbibliothek/Regionalbibliothek	Ib Fallgruppe 1a	14 Fallgruppe 2.
Leitung der Katalogisierung bei einer größeren Universitätsbibliothek	Ia Fallgruppe 1a	15 Fallgruppe 1.
<b>Querschnittsaufgaben</b>		
Öffentlichkeitsarbeit	Ib Fallgruppe 1a	14 Fallgruppe 2.
Referent/in für Informations- und Kommunikationstechnik in einer kleineren bis mittleren Bibliothek	Ila Fallgruppe 1a	13.
Leitung des Bereichs Informations- und Kommunikationstechnik in einer größeren Bibliothek	Ib Fallgruppe 1a	14 Fallgruppe 2.

Tabelle 2: Ausgewählte Arbeitsvorgänge des wissenschaftlichen Bibliotheksdienstes bewertet nach den Entgeltgruppen des BAT bzw. des TV-L (nach Umlauf 2014)

Größengruppe	Zahl der Stellen nach Stellenplan (Beamte, Beschäftigte)	Zugang in Bänden pro Jahr	Ausleihen pro Jahr
Großbibliotheken	über 250	über 100.000	über 800.000
Größere wissenschaftliche Bibliotheken	60 bis 250	30.000 bis 100.000	300.000 bis 800.000
Mittlere wissenschaftlich Bibliotheken	20 bis 59	10.000 bis 30.000	100.000 bis 300.000
Kleinere wissenschaftliche Bibliotheken	unter 20	unter 10.000	unter 100.000

Tabelle 3: Größenordnungen wissenschaftlicher Bibliotheken (nach Umlauf 2014)

### c. Grenzen der Methode

Mit einer Dokumentenanalyse sind allerdings auch einige Nachteile verbunden. Da mit vorgefundenen Dokumenten gearbeitet wird, lassen sich keine experimentellen Untersuchungsdesigns durchführen. Zudem ist bei einer Nutzung für die Forschung vor allem die Selektivität der in den Dokumenten enthaltenen Daten zu berücksichtigen. Nicht selbst erhobene Daten können systematisch verzerrt sein, da sie aus einem bestimmten Entstehungszusammenhang heraus und für einen spezifischen Verwendungszweck geschaffen wurden. So hängen ihre Aussagekraft, Vollständigkeit und auch Fehleranfälligkeit oftmals von Organisationsstrukturen und internen Richtlinien ab.<sup>54</sup> Auch entspricht die Struktur der Daten nicht unbedingt wissenschaftlich-methodischen Standards. So können die in den Dokumenten verwendeten Begriffe z.B. unpräzise oder widersprüchlich und durch einen bestimmten Verwaltungsjargon geprägt sein. Sie sind immer kontextgebunden und müssen daher erst in die Sprache der Wissenschaft überführt und umstrukturiert werden.<sup>55</sup> Des Weiteren wird bei einer Dokumentenanalyse mit Stichproben gearbeitet. Daher muss die Auswahl der Dokumente repräsentativ, authentisch und glaubwürdig sein. Doch fehlen weitestgehend die Hinweise für eine methodisch saubere Planung und Umsetzung von Dokumentenstichproben, was zu einer Beeinträchtigung der Stichprobenqualität führen kann.<sup>56</sup>

<sup>54</sup> Vgl. Salheiser, 2019, S. 1123.

<sup>55</sup> Vgl. Ebd., S. 1124.

<sup>56</sup> Vgl. Döring und Bortz, 2016, S. 538.

## 6. Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der quantitativen Dokumentenanalyse vorgestellt. Zunächst erfolgt ein kurzer Überblick über das Korpus, das ausgewertet wurde bzw. über die Daten, die nicht in die statistische Auswertung aufgenommen wurden. Im Anschluss folgt die rein deskriptive Darstellung der Ergebnisse. Zunächst die Auswertungen zur Geschlechterverteilung im Zeitverlauf, die für eine Verifizierung bzw. Falsifizierung der Forschungshypothese relevant sind. Danach folgen weitere Auswertungen, die zusätzlich interessante Aspekte aufzeigen. Zur Veranschaulichung der wichtigsten Ergebnisse dienen Balken- und Tortendiagramme mit relativer Häufigkeitsverteilung. Durch das Runden auf eine Nachkommastelle summieren sich die Prozentwerte allerdings nicht immer auf 100 %. Unter den Abbildungen im Anhang findet sich zudem ein Überblick zum Forschungsdesign.

### a. Korpus im Überblick

Das Jahrbuch von 1995/96 enthält 2776 Namen. Davon sind 1912 in die statistische Auswertung aufgenommen worden. Die übrigen 864 setzen sich zusammen aus PensionärInnen (346), HochschullehrerInnen (121), MitarbeiterInnen in Ministerien und Verwaltungen (24), BibliothekarInnen, die keine oder nur unvollständige Angaben zu ihrer Person gemacht haben und bei denen eine Eingruppierung nicht möglich war (279) sowie sonstige Beschäftigte, die zu diesem Zeitpunkt keinen Bibliotheksdienst oder keine bibliothekarische Tätigkeit im eigentlichen Sinne ausübten (94).

Im Personalverzeichnis von 2005/06 sind 2559 Namen enthalten, wovon 1768 erfasst und statistisch ausgewertet worden sind. 791 Namen wurden nicht erfasst, davon PensionärInnen (360), HochschullehrerInnen (74), MitarbeiterInnen in Ministerien und Verwaltungen (14), BibliothekarInnen mit unvollständigen Angaben (280) sowie sonstige Beschäftigte (63).

Der Personalteil von 2015/16 umfasst insgesamt 2231 Namen, wovon 1467 ausgewertet wurden. Die anderen 764 setzen sich aus PensionärInnen (402), HochschullehrerInnen (58), MitarbeiterInnen in Ministerien und Verwaltungen (5), BibliothekarInnen mit unvollständigen Angaben sowie sonstige Beschäftigte (66) zusammen.

Im Jahrbuch von 2019/20 sind 2199 Namen enthalten. Davon wurden 1373 erfasst. 826 Namen wurden nicht erfasst, davon PensionärInnen (331), HochschullehrerInnen (38), Mitarbeiter in Ministerien und Verwaltungen (9), BibliothekarInnen mit unvollständigen Angaben (421) sowie sonstige Beschäftigte (27).

Die folgende Tabelle zeigt eine Übersicht der erfassten sowie nicht-erfassten Daten.

Jahrbuch	Namen	davon erfasst	nicht erfasst	PensionärInnen	HochschullehrerInnen	MitarbeiterInnen Ministerien/Verwaltungen	unvollständige Angaben	Sonstige
1995/96	2776	1912	864	346	121	24	279	94
2005/06	2559	1768	791	360	74	14	280	63
2015/16	2231	1467	764	402	58	5	233	66
2019/20	2199	1373	826	331	38	9	421	27

Tabelle 4: Korpus im Überblick

#### b. Geschlechterverteilung im Zeitverlauf

Für alle Namenseinträge des Personalverzeichnisses wurde das Geschlecht des/der Beschäftigten erfasst. Die Auswertung der Einträge im Korpus zeigt, dass der Anteil der Frauen im Zeitverlauf kontinuierlich gestiegen ist. Die Entwicklung des Geschlechteranteils im Laufe der Jahre 1995 bis 2020 zeigt Abbildung 1. Waren im Jahre 1995 erst knapp 35 % Frauen im Höheren Bibliotheksdienst tätig, so waren es im Jahr 2020 bereits knapp 55 %. Das bedeutet einen Anstieg von 20 % innerhalb von 25 Jahren. Das Verhältnis von Frauen zu Männern hat sich somit zahlenmäßig stetig zugunsten der Frauen verbessert. Im Jahr 2015 bildeten die Frauen erstmals sogar die Mehrheit aller Beschäftigten im Höheren Dienst.

## Geschlechterverteilung im Höheren Bibliotheksdienst

(A13-A16 entspr. BAT)

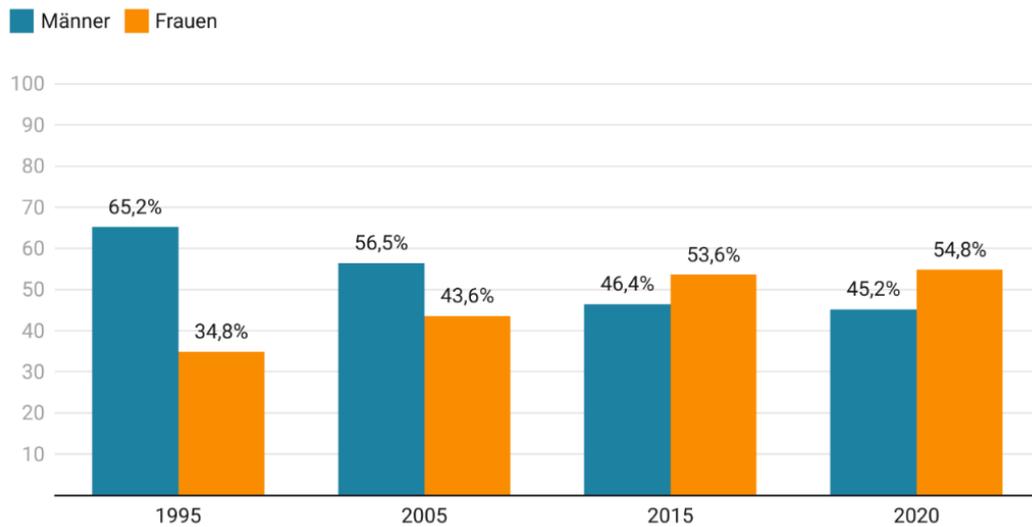


Abbildung 1: Geschlechterverteilung im Höheren Bibliotheksdienst

Bei den Führungspositionen ergibt sich ein leicht differenziertes Bild – wie Abbildung 2 zeigt. Während im Jahr 1995 lediglich knapp 17 % Frauen in Führungspositionen beschäftigt waren, so waren es im Jahr 2020 bereits knapp 46 %, was einen Anstieg von 29 % im Laufe der Zeit bedeutet. Zwar steigt der Frauenanteil auch kontinuierlich, doch bilden die Männer mit rund 54 % heutzutage immer noch die Mehrheit in Führungspositionen.

## Geschlechterverteilung in Führungspositionen

(A15 / A16 entspr. BAT)

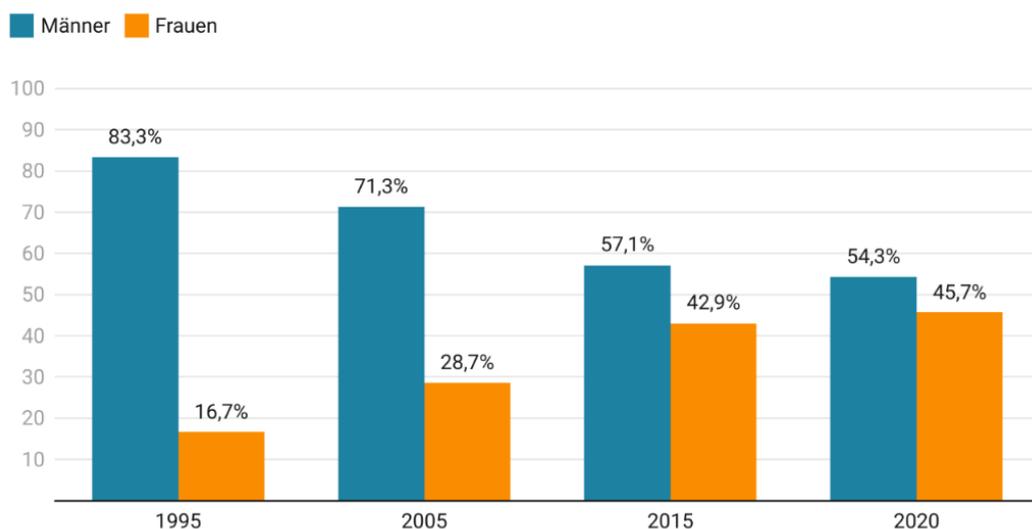


Abbildung 2: Geschlechterverteilung in Führungspositionen

Abbildung 3 stellt die Geschlechterverteilung in Führungspositionen, gemessen an allen Frauen bzw. Männern im Höheren Bibliotheksdienst dar. 1995 hatten 31,6 % der Männer im Höheren Dienst Führungspositionen inne, demgegenüber waren es bei den Frauen im Höheren Dienst 11,9 %. Bis 2015 ist dieser Prozentsatz auf nur 19,7 % gestiegen. 2020 sinkt er auf 19,1 %, während von den Männern noch rund ein Drittel in Führungspositionen tätig ist.

### Geschlechterverteilung in Führungspositionen innerhalb der Männer-/Frauengruppe

(A15 / A16 entspr. BAT)

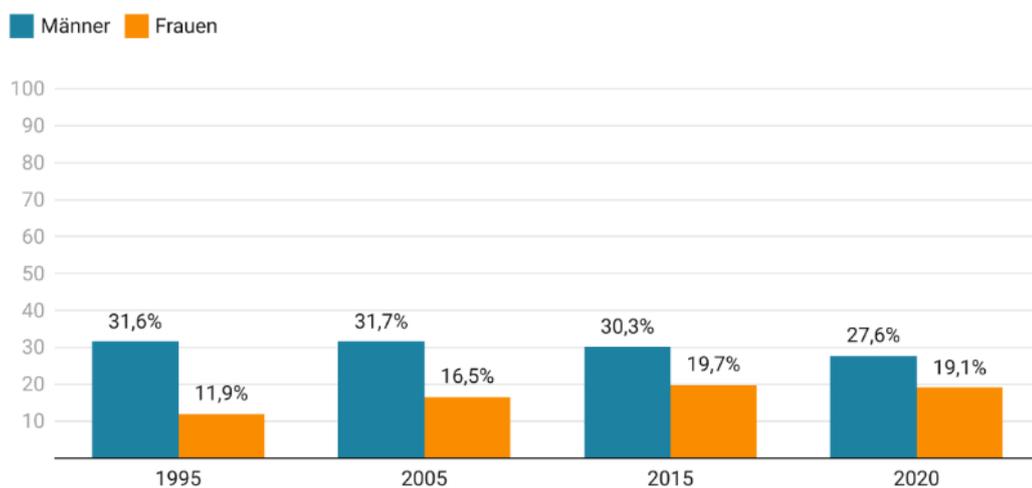


Abbildung 3: Geschlechterverteilung in Führungspositionen innerhalb der Männer-/Frauengruppe

Die historische Entwicklung zeigen die Abbildungen 4 und 5. Hierfür wurden die Ergebnisse der Studie von Carmen Passera nachgenutzt, die eine Auswertung der Jahrbücher von 1950 bis 1995 vornahm. Eine relativ hohe Vergleichbarkeit mit der Studie ist durch die Ergebnisse der erneuten Auszählung des Jahrbuches von 1995 gegeben: Die Grundgesamtheit der Stichprobe ist mit einer Erfassung von 1912 zu 1920 Namen fast übereinstimmend.<sup>57</sup> Die Auswertung des Anteils der Frauen im Höheren Dienst weicht nur um 1,1 % ab (34,8 % zu 35,9 % bei Passera), in Führungspositionen hingegen um 3,3 % (16,7 % zu 20 % bei Passera).<sup>58</sup>

<sup>57</sup> Vgl. Passera, 1997, S. 1680.

<sup>58</sup> Vgl. Passera, 2000, S. 316f.

Im Höheren Bibliotheksdienst gibt es einen kontinuierlichen Anstieg des Frauenanteils im Laufe der Jahre 1950 bis 2020. Innerhalb von 70 Jahren steigt der Anteil stetig von 9 % auf knapp 55 %, was eine Versechsfachung bedeutet. Die größten prozentualen Steigerungen liegen dabei zwischen 1985 und 1995 (10,3 %) und zwischen 2005 und 2015 (10 %).

## Anteil der Frauen im Höheren Bibliotheksdienst

(A13-A16 entspr. BAT)

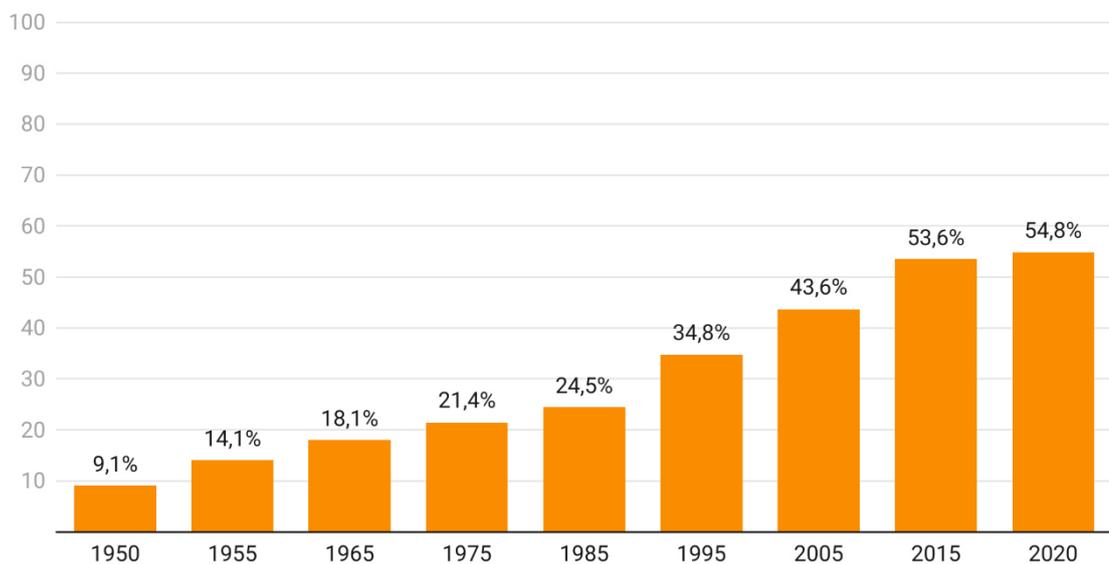


Abbildung 4: Anteil der Frauen im Höheren Bibliotheksdienst

Bei den Führungspositionen ist die Entwicklung hingegen nicht geradlinig. In den Jahren 1950 bis 1965 erfährt der Anteil der Frauen einen deutlichen Rückgang bis zur Nichtigkeit von Null. Während 1950 immerhin 6 % der Führungspositionen von Frauen besetzt waren, waren es 1955 nur noch 1,9 %. Nach 1965 steigt der Anteil jedoch kontinuierlich wieder an und erreicht mit 45,7 % im Jahr 2020 seine bisherige Höchstmarke. Der prozentual größte Anstieg liegt dabei zwischen 2005 und 2015 (14,2 %).

## Anteil der Frauen in Führungspositionen

(A15 / A16 entspr. BAT)

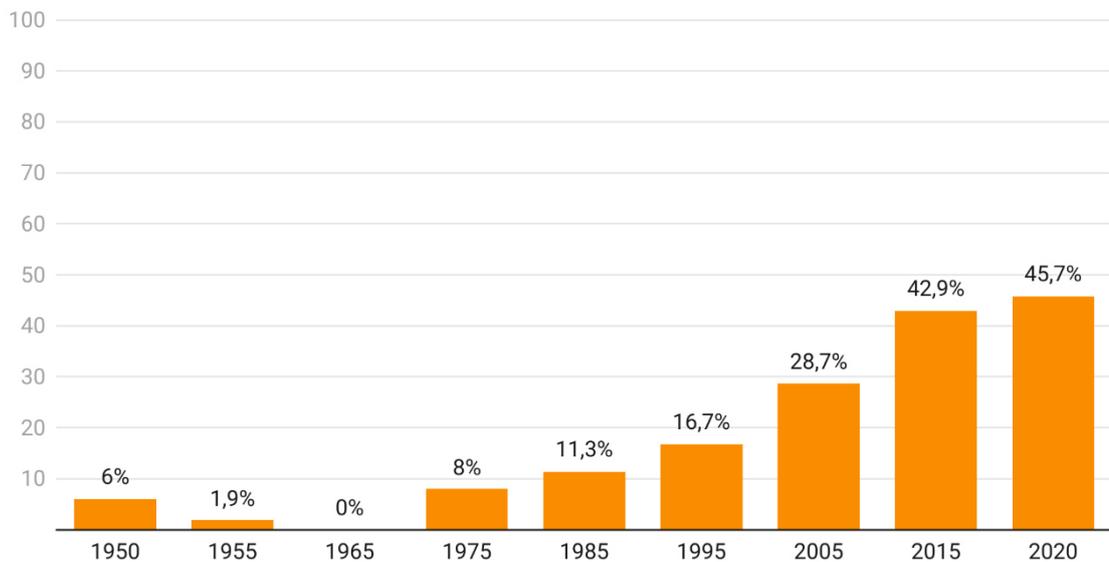


Abbildung 5: Anteil der Frauen in Führungspositionen

### c. Weitere Auswertungen

Der Anstieg des Frauenanteils im Höheren Bibliotheksdienst wirkt sich auch auf die einzelnen Gehalts-/Besoldungsgruppen aus, wie die Abbildungen 6 und 7 zeigen. In den Führungspositionen von A15/A16 bzw. den entsprechenden BAT-Gruppen ist der Anstieg im Laufe der Zeit zwar beträchtlich, doch überwiegt heutzutage weiterhin der Männeranteil: Im Jahr 2020 befanden sich 14,9 % Frauen in der Gruppe A15 und 5,4 % in der Gruppe A16, während es bei den Männern 18,4 % in der Gruppe A15 und 6,2 % in der Gruppe A16 waren. Analog zur Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungspositionen überwiegt ihr Anteil in den Gruppen A13/A14. Insbesondere in der Besoldungsgruppe A14 ist ein starker Anstieg im Laufe der Jahre zu bemerken: Waren 1995 erst 8,7 % auf dieser Ebene des höheren Dienstes vertreten, so waren es im Jahre 2020 schon 18,8 %.

## Besoldungsgruppen - Anteil der Frauen

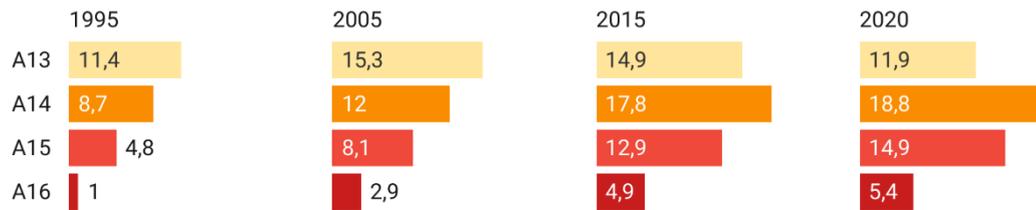


Abbildung 6: Besoldungsgruppen – Anteil der Frauen

## Besoldungsgruppen - Anteil der Männer

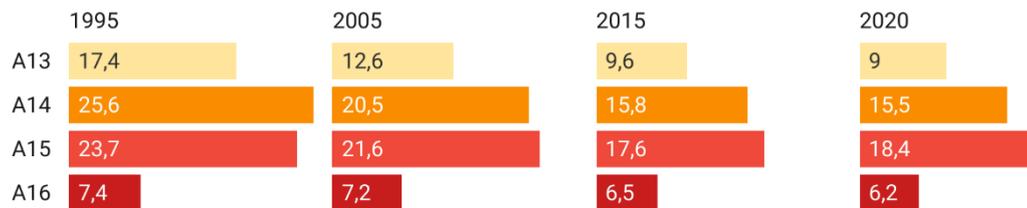


Abbildung 7: Besoldungsgruppen – Anteil der Männer

Die Auswertung nach Dienst-/Amtsbezeichnungen zeigt zudem, dass über die Jahre hinweg mehr Frauen als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen tätig sind (Abbildungen 8 und 9). Das bedeutet überwiegend nicht, dass sie keine bibliothekarische Ausbildung haben. Vielmehr bekleiden sie Angestelltenstellen in allen Bibliothekssparten. Im Jahr 2020 waren 7,6 % Frauen als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beschäftigt, während 6,4 % Männer als Wissenschaftliche Mitarbeiter tätig waren. Bei den Berufsanfängern, den Referendaren und Assessoren, liegt der Männeranteil über dem Frauenanteil. Im Laufe der Zeit wird insgesamt zudem deutlich, dass immer mehr Stellen im wissenschaftlichen Vorbereitungsdienst abgebaut werden.

### Dienst-/Amtsbezeichnungen - Anteil der Frauen

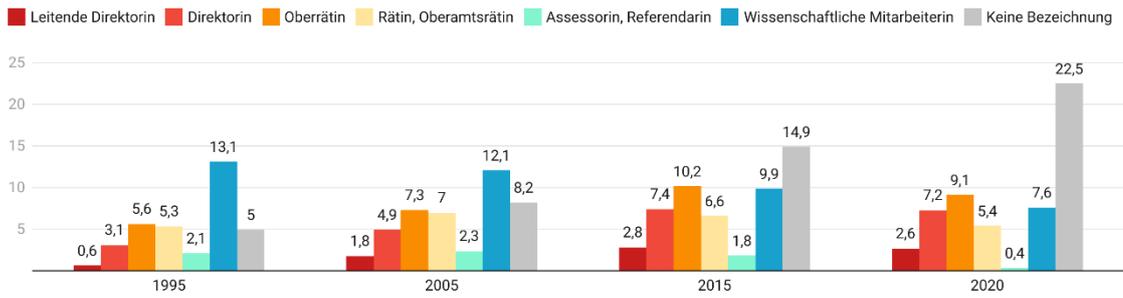


Abbildung 8: Dienst-/Amtsbezeichnungen – Anteil der Frauen

### Dienst-/Amtsbezeichnungen - Anteil der Männer

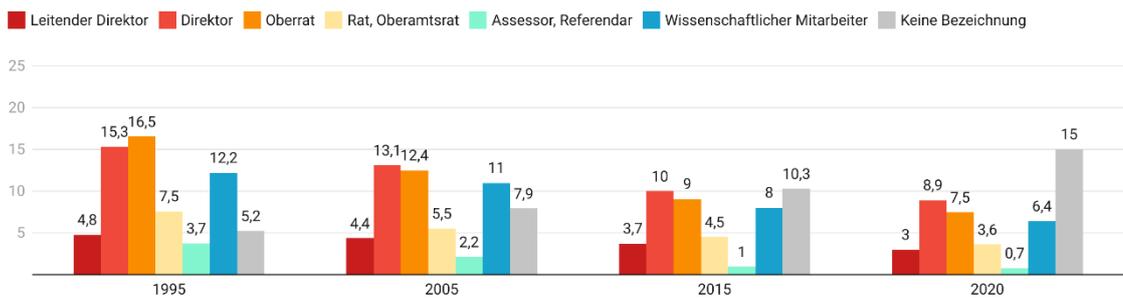


Abbildung 9: Dienst-/Amtsbezeichnungen – Anteil der Männer

Die Auswertung der Leitung von Arbeitsvorgängen verdeutlicht, dass insgesamt die Leitungstätigkeiten im Laufe der Jahre stetig bei Frauen wie Männern zunehmen. Während im Jahr 1995 rund 57 % aller Beschäftigten im Höheren Dienst eine bzw. mehrere Leitungsfunktionen ausübten, so waren es im Jahr 2020 schon 67,2 %. Bei der Geschlechterverteilung zeigt sich, dass der Frauenanteil kontinuierlich steigt (Abbildung 10). Waren im Jahr 1995 nur 29,8 % der Beschäftigten mit Leitungsfunktion weiblich, so waren es im Jahr 2020 bereits 53 % und damit die knappe Mehrheit.

### Leitung von Arbeitsvorgängen

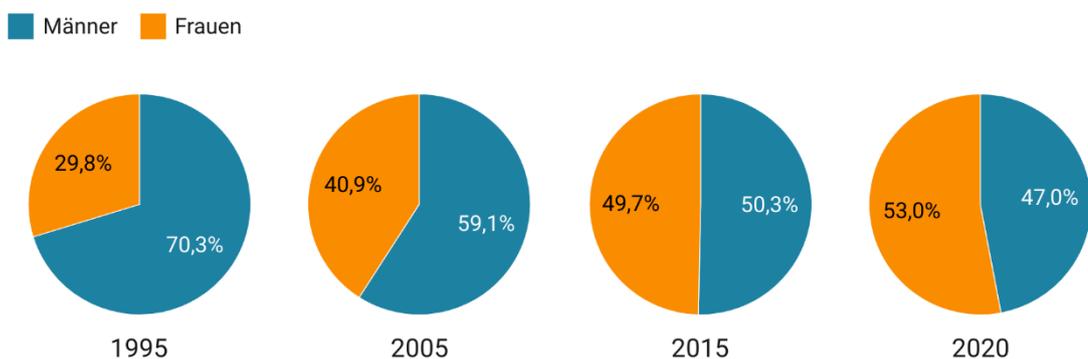


Abbildung 10: Leitung von Arbeitsvorgängen

Insbesondere bei den Querschnittsaufgaben und der stellvertretenden Direktion ist der Anstieg des Frauenanteils über die Jahre hinweg beträchtlich (Abbildungen 11 und 12). Leiteten im Jahr 1995 erst 2 % Frauen eine Querschnittsaufgabe wie etwa Öffentlichkeitsarbeit, Personalverwaltung oder IT-/Publikationsservices, so waren es 2020 bereits 9 %. Anders bei der hauptverantwortlichen Direktion von Bibliotheken. Hier überwiegt heutzutage weiterhin knapp der Männeranteil. Während 2020 rund 13 % Frauen eine Direktion ausübten, waren es 14,9 % Männer.

### Leitung von Arbeitsvorgängen - Anteil der Frauen

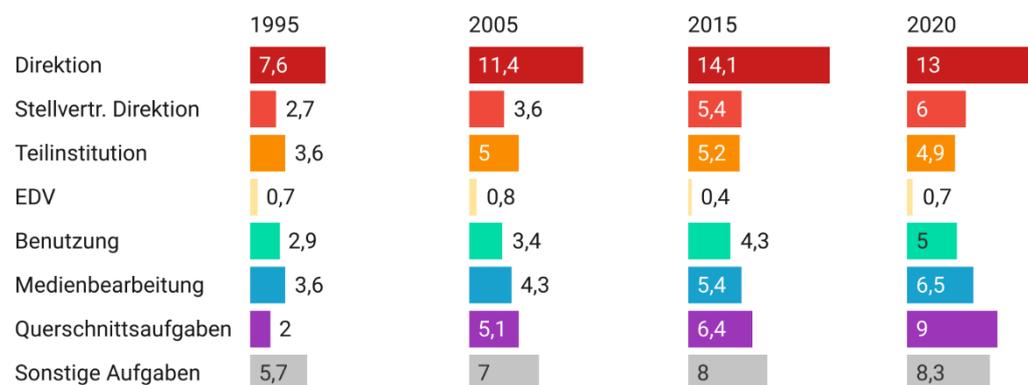


Abbildung 11: Leitung von Arbeitsvorgängen – Anteil der Frauen

### Leitung von Arbeitsvorgängen - Anteil der Männer

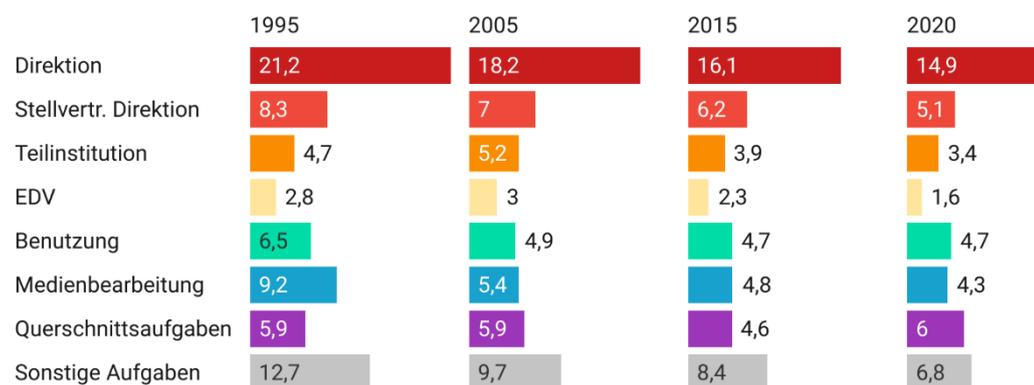


Abbildung 12: Leitung von Arbeitsvorgängen – Anteil der Männer

Die Auswertung der Variablen *Institutionstyp* zeigt, dass sowohl Frauen wie Männer im Höheren Dienst am häufigsten in Universitäts- und Hochschulbibliotheken beschäftigt sind (Abbildung 13 und 14). Am zweithäufigsten arbeiten beide Geschlechter in Forschungs- und Spezialbibliotheken, gefolgt von den Bibliotheken von überregionaler

Bedeutung, den Landes- und Regionalbibliotheken sowie sonstigen Bibliotheken, zu denen auch die Organisationen des LIS-Bereich zählen. Bei der Entwicklung im Laufe der Zeit fällt auf, dass sich bei allen Institutionstypen das Geschlechterverhältnis umkehrt: Waren 1995 mehr Männer als Frauen an den jeweiligen Institutionstypen beschäftigt, so waren es im Jahr 2020 mehr Frauen als Männer. Besonders stark zeigt sich das beim Typ der Universitäts- und Hochschulbibliotheken, wo anfänglich viel mehr Männer (33,7 %) als Frauen (16,7 %) tätig waren.

### Institutionstyp Höherer Dienst - Anteil der Frauen

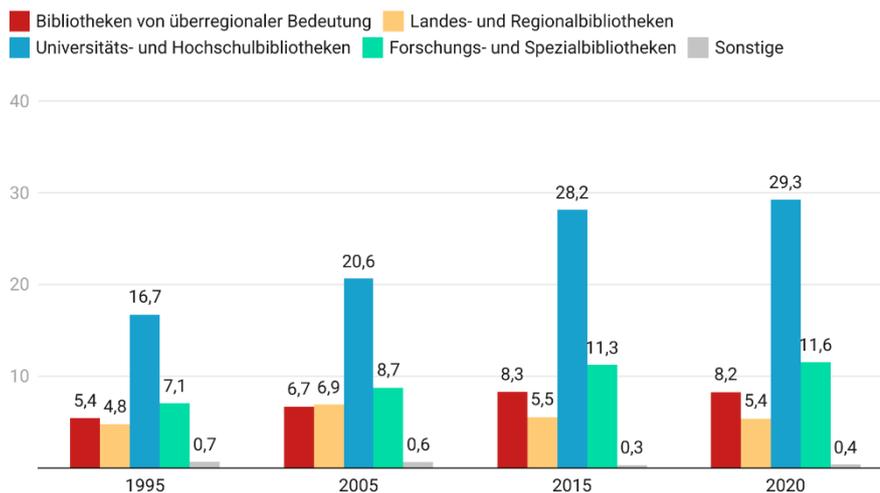


Abbildung 13: Institutionstyp Höherer Dienst – Anteil der Frauen

### Institutionstyp Höherer Dienst - Anteil der Männer

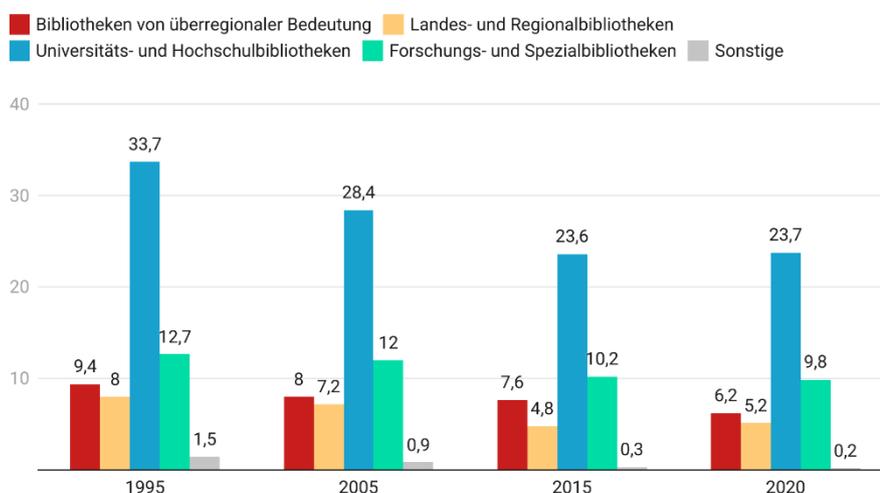


Abbildung 14: Institutionstyp Höherer Dienst – Anteil der Männer

Anders bei der Verteilung in Führungspositionen – wie die Abbildungen 15 und 16 zeigen. Trotz eines stetigen Anstiegs des Frauenanteils an den Universitäts- und Hochschulbibliotheken, waren im Jahr 2020 weiterhin mehr Männer (31,1 %) als Frauen (23,8 %) dort beschäftigt. Ebenso an den Forschungs- und Spezialbibliotheken, wo 10,8 % Männer und 5,7 % Frauen im Jahr 2020 tätig waren. Doch überwiegt heutzutage der Frauenanteil in Führungspositionen an Bibliotheken von überregionaler Bedeutung (9,2 % zu 7,6 %) sowie an den Landes- und Regionalbibliotheken (6,7 % zu 4,4 %).

### Institutionstyp Führungspositionen - Anteil der Frauen

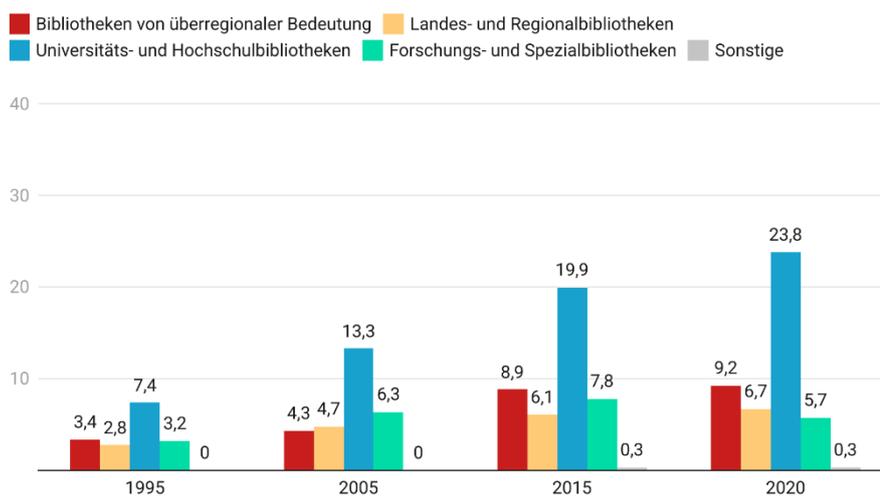


Abbildung 15: Institutionstyp Führungspositionen – Anteil der Frauen

### Institutionstyp Führungspositionen - Anteil der Männer

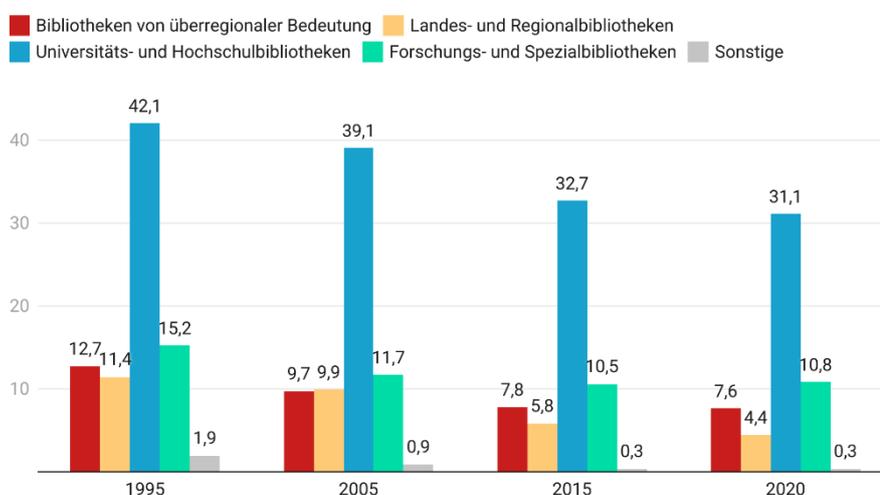


Abbildung 16: Institutionstyp Führungspositionen – Anteil der Männer

Bei der Auswertung von Fachreferaten ist insgesamt ein Anstieg über die Jahre hinweg zu sehen – auch wenn nicht kontinuierlich. Übten im Jahr 1995 rund 35,4 % aller Beschäftigten ein, bzw. mehrere Fachreferate aus, so waren es im Jahr 2005 bereits 46,7 %, im Jahr 2015 dann 47,8 % und im Jahr 2020 rund 46,3 %. Dabei nimmt der Frauenanteil stetig zu (Abbildung 17). Während im Jahr 1995 nur 33,9 % der Beschäftigten mit Fachreferatstätigkeit weiblich waren, so waren es im Jahr 2020 bereits 57,6 %.

## Fachreferate

■ Männer ■ Frauen

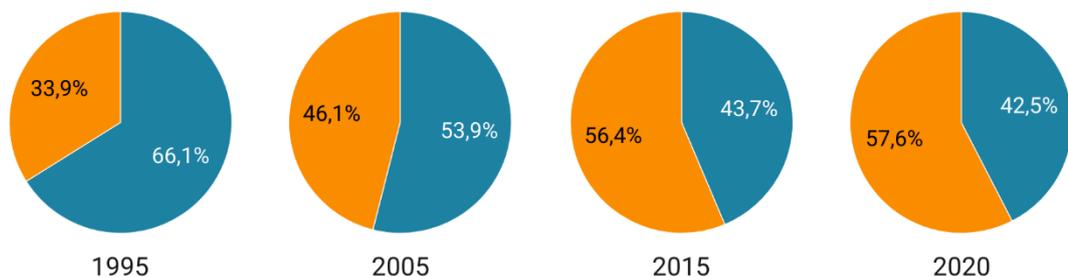


Abbildung 17: Fachreferate

Ordnet man die Fächer den vier großen Wissenschaftsbereichen zu, ergibt sich folgendes Bild (Abbildungen 18 und 19). Bei Frauen wie Männern bilden die Geistes- und Sozialwissenschaften die stärkste Gruppe, dann folgen die Naturwissenschaften, dann die Ingenieurwissenschaften und zuletzt die Lebenswissenschaften. Für das Jahr 2020 ergibt sich folgende prozentuale Fächerverteilung: 66 % weibliche und männliche Beschäftigte übten ein, bzw. mehrere Fachreferate aus dem Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften aus, bei den Naturwissenschaften waren es 16,1 %, bei den Ingenieurwissenschaften 10,6 % und bei den Lebenswissenschaften 7,5 %.

## Fachreferate - Anteil der Frauen

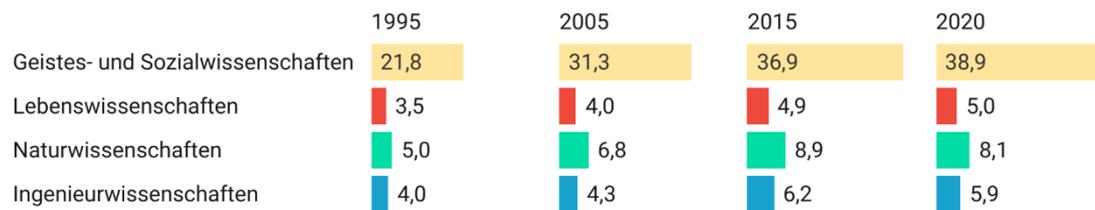


Abbildung 18: Fachreferate – Anteil der Frauen

## Fachreferate - Anteil der Männer

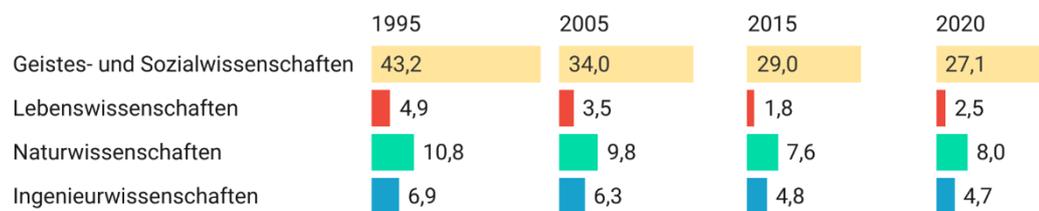


Abbildung 19: Fachreferate – Anteil der Männer

Ein paar Zahlen zum VDB. Im Laufe der Jahre steigen die Mitgliederzahlen stetig. Während im Jahr 1995 erst 55,3 % der Angehörigen des höheren Dienstes Mitglied im VDB waren, waren es im Jahr 2020 schon 77,6 %. Bei der Geschlechterverteilung zeigt sich, dass der Frauenanteil beträchtlich zunimmt (Abbildung 20). Waren 1995 erst 29,2 % Frauen im Verein organisiert, waren es im Jahr 2020 schon 56,4 %. Damit haben die Frauen einen höheren Organisationsgrad als die Männer.

## VDB-Mitgliedschaft

■ Männer ■ Frauen

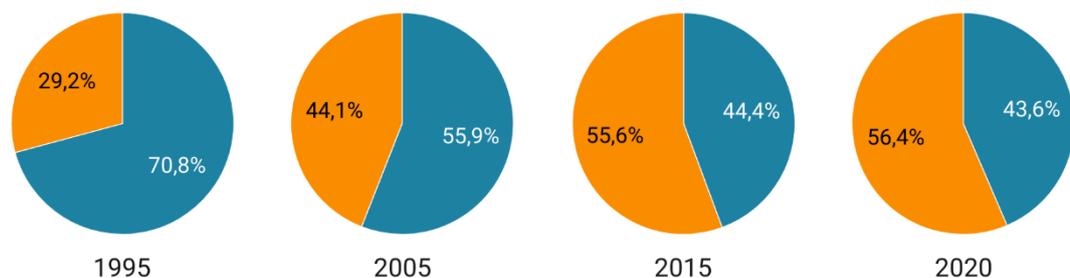


Abbildung 20: VDB-Mitgliedschaft

Bei der Auswertung der Variablen *Alter* zeigt sich, dass das Durchschnittsalter im Laufe der Jahre deutlich steigt. Im Jahr 1995 betrug das durchschnittliche Alter aller Beschäftigten im Höheren Dienst rund 48 Jahre ( $SD = 9,15$ ), während es im Jahr 2020 auf 52 Jahre ( $SD = 8,71$ ) angestiegen ist. Bei Betrachtung des Geschlechterverhältnisses zeigt sich, dass die Frauen durchschnittlich jünger als die Männer sind (Abbildung 21). Während die Männer im Jahr 1995 im Durchschnitt bereits 50 Jahre ( $SD = 8,83$ ) alt waren, waren die Frauen durchschnittlich erst 45 Jahre ( $SD = 8,94$ ) alt. Im Laufe der Jahre gleichen sich die Geschlechter jedoch immer mehr an. So waren im Jahr 2020 die Frauen im Durchschnitt nur noch ein knappes  $\frac{3}{4}$  Jahr jünger als die Männer (Frauen:  $M = 51,30$ ,  $SD = 8,53$  / Männer:  $M = 51,93$ ,  $SD = 8,90$ ).

## Alter der Beschäftigten im Höheren Bibliotheksdienst

(A13-A16 entspr. BAT)



Abbildung 21: Alter der Beschäftigten im Höheren Bibliotheksdienst

Bei den Führungspositionen sind die Beschäftigten durchschnittlich noch älter als im Höheren Dienst. So betrug das Durchschnittsalter im Jahr 1995 rund 53 Jahre ( $SD = 6,54$ ). Bis zum Jahr 2020 stieg es auf rund 56 Jahre ( $SD = 6,15$ ) an. Bei Betrachtung des Geschlechterverhältnisses zeigt sich, dass die Frauen in den Führungspositionen durchschnittlich etwas jünger sind als ihre männlichen Kollegen (Abbildung 22). Waren die Männer im Jahr 1995 rund 54 Jahre ( $SD = 6,03$ ) alt, so betrug das Durchschnittsalter der Frauen lediglich 50 Jahre ( $SD = 8,05$ ). Bis zum Jahr 2020 gleichen sich auch hier die beiden Geschlechter immer mehr an (Frauen:  $M = 55,36$ ,  $SD = 6,19$  / Männer:  $M = 56,41$ ,  $SD = 6,10$ ).

## Alter der Beschäftigten in Führungspositionen

(A15 / A16 entspr. BAT)



Abbildung 22: Alter der Beschäftigten in Führungspositionen

## 7. Analyse

Im Folgenden werden die zuvor beschriebenen Ergebnisse im Hinblick auf die Forschungshypothese analysiert und interpretiert. Mögliche Ursachen und Folgen werden aufgezeigt und es wird ein Bezug zum theoretischen Rahmen der Arbeit geschaffen.

### a. Einfluss der zeitlichen Entwicklung auf das Geschlechterverhältnis

Die Auswertung im Höheren Bibliotheksdienst hat ergeben, dass der Anteil der Frauen im Laufe der Jahre kontinuierlich gestiegen ist (vgl. Abbildung 4). Innerhalb von 70 Jahren hat sich der Frauenanteil versechsfacht: Während im Jahr 1950 erst 9 % Frauen im Höheren Dienst (A13-A16, bzw. BAT-äquivalente Stellen) tätig waren, so waren es im Jahr 2020 bereits knapp 55 %. Erstmals im Jahr 2015 bildeten die Frauen die Mehrheit aller Beschäftigten mit 53,6 %. Dies ist insofern bemerkenswert und überraschend, da sich die Relationen der Geschlechter über einen so langen Zeitraum bis dato nicht verändert hatten. Zwar ist der Bibliotheksberuf ein Frauenberuf mit derzeit 75 % Frauenanteil, doch konnten die Frauen im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst niemals zuvor denselben Anteil gegenüber ihren männlichen Kollegen erreichen (vgl. Kapitel 4.b). Dass sich das Geschlechterverhältnis somit zahlenmäßig stetig zugunsten der Frauen verbessert hat, deutet auf einen positiven Trend hin, der durch die aktuellen Zahlen zur Gleichstellung in Deutschland bestätigt wird. So hat die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau in den letzten zwei Jahrzehnten in vielen Bereichen Fortschritte gemacht. Die Frauen haben deutlich aufgeholt, was sich an der Entwicklung der Erwerbstätigkeitsquote insgesamt zeigt. Diese erhöhte sich kontinuierlich von gut 55 % im Jahr 1997 auf gut 72 % im Jahr 2017, was einen Anstieg von 17 % bedeutet.<sup>59</sup> Dieser spiegelt sich in den Zahlen im Höheren Bibliotheksdienst wider, wo von 1995 bis 2015 der Frauenanteil um 18,8 % stieg. Es scheint, als hätten die vielen politischen Vorgaben und Programme der vergangenen Jahre, die der Gleichstellung von Frau und Mann gewidmet waren, positive Wirkung gezeigt. Als rechtlich-normative Grundlage ist hier zunächst der Einigungsvertrag von 1990 zu nennen, der die Zusicherung enthielt, dass die Gesetzgebung zur Gleichberechtigung weiterentwickelt wird. Das Modell der doppelten Erwerbstätigkeit der DDR blieb

---

<sup>59</sup> Vgl. Menke und Klammer, 2020, S. 27.

nämlich nach der Wiedervereinigung in Ostdeutschland erhalten und galt bei der Modernisierung in den 1990er-Jahren auch im Westen als Vorbild.<sup>60</sup> Auch Carmen Passera nennt die Vereinigung mit der Ex-DDR als mögliche Ursache für den deutlichen Anstieg des Frauenanteils seit 1985.<sup>61</sup> Des Weiteren scheint das Bundesgleichstellungsgesetz, das 2001 in Kraft getreten ist und die Grundsätze des *Gender Mainstreaming* für die deutsche Bundesverwaltung umsetzt, erheblich zu dieser Entwicklung beigetragen zu haben. Die leistungsbezogenen Quoten haben im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst anscheinend sogar den stetigen Anstieg des Frauenanteils bis über die Parität der Geschlechter hinaus gefördert.

Anders sieht es bei den Führungspositionen im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst aus (vgl. Abbildung 5). Die Entwicklung des Frauenanteils ist nicht geradlinig. Von 1950 bis 1965 gab es einen Rückgang der Frauenquote bis zur Nichtigkeit von Null. Während es 1950 immerhin 6 % Frauen in Führungspositionen (A15/A16 bzw. BAT-äquivalente Stellen) waren, waren es 1955 nur noch 1,9 %. Wie Carmen Passera schlussfolgert, fand offensichtlich nach 1950 eine Verdrängung von Frauen durch die aus dem Krieg zurückkehrenden Männer statt.<sup>62</sup> Nach 1965 stieg der Anteil der Frauen kontinuierlich wieder an bis zur derzeitigen Höchstmarke von 45,7 % im Jahr 2020. Eine Parität in Führungspositionen ist somit jedoch noch nicht erreicht, da heutzutage die Männer weiterhin die Mehrheit bilden. Eine mögliche Ursache dafür könnte in der unterschiedlichen Wirksamkeit der Maßnahmen in der Gleichstellungspolitik liegen (vgl. Kapitel 4.d). Zwar wurde 1999 das *Gender Mainstreaming* als Leitprinzip in die Geschäftsordnungen der Bundesministerien aufgenommen und im Jahr 2000 eine Interministerielle Arbeitsgruppe (IMA) „Gender Mainstreaming“ geschaffen, doch stellte diese ihre Arbeit bereits nach fünf Jahren wieder ein. Seitdem verfolgt die Bundesregierung keine systematische Gleichstellungspolitik mehr und es mangelt an Engagement zur Durchsetzung des Konzepts. Ferner beruht die Gleichstellungspolitik auf Einzelmaßnahmen, die zum Teil im Widerspruch zueinanderstehen. Seit 2010 wurde der Schwerpunkt vielmehr auf Familienpolitik gelegt. So wurde z.B. die Anzahl der Kinderbetreuungseinrichtungen ausgebaut, es wurden Ganztagschulen geschaffen

---

<sup>60</sup> Vgl. Lutz und Schmidbaur, 2020, S. 5.

<sup>61</sup> Vgl. Passera, 1997, S. 1681.

<sup>62</sup> Vgl. Passera, 2000, S. 317.

und es gab eine Reform der Elternzeit- und Elterngeldregelungen. Jedoch war die Familienpolitik nicht durchgehend gleichstellungsorientiert, sondern hat eine retraditionalisierende Wirkung entfaltet.<sup>63</sup> Der Bedarf an wirksamen Maßnahmen und der Nachholbedarf Deutschlands im Vergleich zu anderen westlichen Demokratien zeigt sich auch an Gleichstellungsindizes – wie dem Gender Equality Index. Deutschland liegt hier nur im Mittelfeld der EU-Staaten und es gibt Handlungsbedarf bei den Bereichen „Wissen“ und „Macht“. Bei einer ebenfalls vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) durchgeführten Erhebung zur Umsetzung der Aktionsplattform von Peking gehört Deutschland zu den 18 EU-Mitgliedstaaten, die in diesem Bereich im Zeitraum von 2012 bis 2018 Rückschritte gemacht haben (vgl. Kapitel 4.d).

Diese leicht rückschrittliche Entwicklung in der jüngeren Zeit wird auch an der Auswertung der Geschlechterverteilung in Führungspositionen, gemessen an allen Frauen bzw. Männern im Höheren Bibliotheksdienst, deutlich (vgl. Abbildung 3). Bis 2015 steigt hier der Prozentsatz bei den Frauen auf nur 19,7 % an, um dann bis 2020 auf nur 19,1 % zu sinken, während von den Männern noch rund ein Drittel in Führungspositionen tätig ist. Hieran wird die Beharrlichkeit ungleicher Beschäftigungsstrukturen deutlich, da prestigeträchtige einflussreiche Stellen immer noch mehrheitlich von Männern besetzt sind. In Bezug auf berufliche Aufstiegschancen ist somit noch keine Parität gegeben.

#### b. Weitere Aspekte der jüngeren Zeit

Dass nach wie vor vertikale Ungleichheiten bestehen, obwohl Frauen insgesamt große Fortschritte gemacht haben, verdeutlichen auch die weiteren Auswertungen. Bei den einzelnen Besoldungsgruppen der verbeamteten Beschäftigten zeigt sich, dass der Frauenanteil in den Führungsgruppen A15/A16 zwar im Laufe der Jahre von 1995 bis 2020 beträchtlich steigt, doch dass weiterhin mehr Männer als Direktoren und Leitende Direktoren vergütet werden (vgl. Abbildungen 6 und 7). Auch sind mehr Frauen als Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen tätig (vgl. Abbildungen 8 und 9). Diese

---

<sup>63</sup> Vgl. Europäisches Parlament und Botsch, 2015, S. 9.

Diskrepanz bei der Bezahlung ist angesichts der geschlechterspezifischen Lohnlücke, des sogenannten *Gender Pay Gap* nicht verwunderlich. EU-weit verdienen Frauen im Durchschnitt ca. 16,5 % weniger als Männer. In Deutschland, das das Schlusslicht der EU bildet, liegt der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern bei rund 21 % und hat sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten kaum verändert.<sup>64</sup>

Dass tradierte Rollenbilder so schnell nicht überwunden werden können, zeigt auch die Auswertung der Leitung von Arbeitsvorgängen (vgl. Abbildungen 10, 11 und 12). Zwar übten im Jahr 2020 bereits 53 % Frauen im Höheren Dienst eine bzw. mehrere Leitungsfunktionen aus und überholten somit insgesamt ihre männlichen Kollegen, doch galt dies nicht für alle Bereiche. Die hauptverantwortliche Direktion von Bibliotheken wird heutzutage weiterhin mehrheitlich von Männern ausgeübt. Auch der EDV-Bereich gilt weiterhin als männliche Domäne. Frauen üben hingegen vermehrt eine stellvertretende Direktion aus und leiten zudem verstärkt Querschnittsaufgaben wie Öffentlichkeitsarbeit, Personalverwaltung oder IT-/Publikationsservices.

Wie die Auswertung nach Institutionstypen verdeutlicht (vgl. Abbildungen 15 und 16), sind Männer heutzutage vor allem an Universitäts- und Hochschulbibliotheken sowie an Forschungs- und Spezialbibliotheken in Führungspositionen beschäftigt. Es scheint somit, als würde sich der Wandel insbesondere im Bereich der Wissenschaft und Forschung nur sehr langsam vollziehen. Dies spiegeln auch die aktuellen Zahlen im akademischen Betrieb wider. Denn obwohl Frauen fast die Hälfte aller Studierenden bilden, werden sie, je höher es die wissenschaftliche Karriereleiter hinaufgeht, immer weniger. So beträgt der Frauenanteil beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal an Hochschulen 39 %. Demgegenüber steht ein Frauenanteil von 70 % beim nicht wissenschaftlichen Personal.<sup>65</sup>

Ein durchweg positives Bild zeigen die Ergebnisse der Auswertungen zu den Fachreferaten auf (vgl. Abbildungen 17, 18 und 19). Hier hat der Frauenanteil im Laufe der Zeit beträchtlich zugenommen, von anfänglich 33,9 % im Jahr 1995 stieg er auf 57,6 % im Jahr 2020. Dabei lassen sich keine frauen- bzw. männerspezifischen Gebiete ausmachen, da die Verteilung auf die vier großen Wissenschaftsbereiche – Geistes-

---

<sup>64</sup> Vgl. Menke und Klammer, 2020, S. 29.

<sup>65</sup> Vgl. Karl, 2020, S. 226.

und Sozialwissenschaften, Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften, Lebenswissenschaften – bei beiden Geschlechtern gleich gewichtet ist.

Einen positiven Trend verdeutlichen auch die Zahlen zur VDB-Mitgliedschaft (vgl. Abbildung 20). Während im Jahr 1995 nur 29,2 % Frauen im Verein Mitglied waren, so waren es im Jahr 2020 schon 56,4 %. Somit sind mittlerweile mehr Frauen als Männer organisiert.

Ein Blick auf das durchschnittliche Alter der Beschäftigten im Höheren Bibliotheksdienst sowie in Führungspositionen zeigt, dass sich hier beide Geschlechter im Laufe der Jahre immer mehr angleichen (vgl. Abbildungen 21 und 22). Zwar sind Frauen anfänglich jünger als ihre männlichen Kollegen, doch beträgt der Altersunterschied im Jahr 2020 lediglich noch ein knappes  $\frac{3}{4}$  Jahr (Höherer Dienst), bzw. ein ganzes Jahr (Führungspositionen). Insgesamt steigt das Durchschnittsalter bei beiden Geschlechtern im Laufe der Zeit deutlich an, was sich durch den allgemeinen demografischen Wandel erklären lässt.

## 8. Fazit und Ausblick

In der vorliegenden Bachelorarbeit wurde eine Genderanalyse im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst durchgeführt. Dafür wurden die Daten aus vier VDB-Jahrbüchern erfasst und statistisch ausgewertet. Die Ergebnisse sollten zum einen neue aktuelle Zahlen und Fakten im Bibliotheksbereich schaffen. Zum anderen zielten sie darauf ab, zu erfahren, ob die zeitliche Entwicklung Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis im Bibliotheksberuf hat. Hierfür wurden sie mit den Resultaten der Forschung von Carmen Passera zu einer historischen Zeitreihe der Jahre 1950 bis 2020 zusammengefügt und analysiert.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung zeigen, dass die zeitliche Entwicklung einen wesentlichen Einfluss auf das Geschlechterverhältnis im Bibliotheksberuf hat. So ist der Frauenanteil im Höheren Bibliotheksdienst im Laufe der Jahre kontinuierlich gestiegen und hat sich versechsfacht. Mit einem Anteil von knapp 55 % bilden die Frauen heutzutage sogar die Mehrheit aller Beschäftigten. Es scheint, als habe die Gleich-

stellungspolitik, deren Aktionsprogramme und rechtliche Maßnahmen von der Zweiten Frauenbewegung ab Ende der 1960er-Jahre stark forciert wurden, positive Wirkung gezeigt. Insbesondere die Entwicklung des Frauenanteils nach 1985 ist erfreulich und scheint im direkten Zusammenhang mit der Vereinigung der Ex-DDR zu stehen, wo Chancengleichheit durch das Modell der doppelten Erwerbstätigkeit weiterentwickelt war als im Westen Deutschlands. Ein weiterer Grund für den Anstieg liegt sicherlich auch in den Gleichstellungs- bzw. Gleichberechtigungsgesetzen, die auf Bundes- und Länderebene eingeführt wurden. Mit leistungsbezogenen Quoten sollte die Beförderung von Frauen im öffentlichen Dienst erleichtert werden. Im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst hat dies sogar zu einem Anstieg des Frauenanteils über die Parität der Geschlechter hinaus geführt.

In Führungspositionen sind Frauen mit 45,7 % jedoch noch immer leicht unterrepräsentiert. Zwar ist der Frauenanteil in den letzten Jahren erheblich gestiegen, doch bilden die Männer weiterhin die Mehrheit. Eine Ursache hierfür könnte in der mangelnden Berücksichtigung von *Gender Mainstreaming* seit 2005 in der deutschen Politik liegen. Denn obwohl die gesetzliche Umsetzung des Konzepts nach wie vor zu den Pflichten der Bundesregierung zählt, fehlt es derzeit gänzlich an einer interministeriellen Struktur sowie an Engagement zur Durchsetzung. Seit 2010 wurde der Fokus vielmehr auf Familienpolitik gelegt, welche jedoch nicht immer gleichstellungsorientierte Ziele verfolgte. Der Bedarf an wirksamen Maßnahmen in der Gleichstellungspolitik Deutschlands wird auch im Vergleich mit anderen europäischen Ländern deutlich: Laut dem Gender Equality Index schneidet Deutschland bei der Gleichstellung von Männern und Frauen nur mittelmäßig ab. Abzuwarten bleibt, wie sich der Frauenanteil nach 2020 entwickeln wird, da der Ausbruch der Coronavirus-Pandemie das weitere Vorankommen bei der Geschlechtergleichstellung gefährden kann. Denn Krisen verstärken Ungleichheiten und Frauen sind meistens besonders hart von den Folgen betroffen – wie bereits auch der Rückgang der Frauenquote von 1950 bis 1965 aufzeigte.

Das Jahrbuch des VDB von 1955 enthielt noch 50 Wissenschaftliche Bibliotheken der ehemaligen DDR, die danach nicht mehr aufgenommen worden sind. Aufgrund der „Politik der Abgrenzung“ des SED-Staates konnten diese Bibliotheken bis zur

Wiedervereinigung nicht mehr erscheinen. Aber auch danach enthalten die VDB-Jahrbücher lediglich eine Auswahl der zumeist größeren und traditionsreichen Institute aus den neuen Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Somit konnte die Genderanalyse im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst nicht die gesamtdeutsche Entwicklung abbilden, bzw. die Darstellung der entsprechenden Entwicklung in der DDR musste völlig ausgeblendet werden. Das ist umso bedauerlicher, da es hier die seltene Möglichkeit gäbe, die Beschäftigungsverhältnisse zweier unterschiedlicher Bibliothekssysteme direkt miteinander zu vergleichen. Zumal es mit dem Jahrbuch der Bibliotheken, Archive und Dokumentationsstellen der Deutschen Demokratischen Republik ein entsprechendes Pendant zum Jahrbuch des VDB gäbe. Dies wäre jedoch ein weiteres Projekt. Eine weitere Begrenzung ergibt sich aus dem Turnus der Auswertung. Der 10-Jahres-Abstand scheint für eine zeithistorische Analyse zwar beträchtlich, jedoch war es der kürzeste mögliche Abstand, der im gegebenen Zeitrahmen der Bachelorarbeit machbar erschien. Auch musste dieser so aus Gründen der Vergleichbarkeit gewählt werden und folgte dem Vorbild der Studie von Carmen Passera.

Als eine Anschlussuntersuchung bietet sich somit die ergänzende Untersuchung jedes fünften Jahres an, um die Lücken regelmäßig zu verengen. Dies würde eine zeithistorisch präzisere Analyse erlauben. Spannend wäre auch eine Fortsetzung der Studie, um zu untersuchen, wie sich das Geschlechterverhältnis im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst zukünftig entwickelt. Insbesondere die Auswirkungen und Folgen der Corona-Pandemie, die noch nicht abzusehen sind, wären interessant. Des Weiteren bietet die Datenerhebung eine gute Grundlage für die Erforschung der Gründe der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Hier wäre z.B. eine aktuelle Befragung als Methode denkbar. Ebenso wäre eine historische Betrachtung möglicher Gründe interessant. Je nach aufgestellter Forschungshypothese bieten sich unterschiedliche Methoden an. Durchführbar wären hier z.B. Oral History, Biographieforschung, Diskursanalyse.

## Anhang

Anhang A: Eidesstattliche Erklärung .....	IV
Anhang B: Literaturverzeichnis .....	V
Anhang C: Abbildungen .....	IX
Anhang D: Datenmanagementplan .....	XIV

## Anhang A

### Eidesstattliche Erklärung

- Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig ohne fremde Hilfe und nur mit den angegebenen Quellen und Hilfsmitteln verfasst habe.
- Die Stellen der Arbeit, die anderen Quellen im Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen wurden, sind durch Angaben der Herkunft kenntlich gemacht. Dies gilt auch für Quellen aus dem Internet.
- Diese Arbeit ist in gleicher oder ähnlicher Form noch bei keiner anderen Prüfungsbehörde eingereicht worden.

06.12.2022

.....

Datum

*Britta Niemann*

.....

Original-Unterschrift

## Anhang B

### Literaturverzeichnis

ALEKSANDER, Karin, 2016. Hat die Bibliothek ein Geschlecht? In: Kristin FUTTERLIEB und Judith PROBSTMEYER, Hrsg. *Diversity Management und interkulturelle Arbeit in Bibliotheken*. Berlin, Boston: De Gruyter Saur, S. 93-110.

ALEKSANDER, Karin, 2014. Die Frau im Bibliothekskatalog. In: *LIBREAS. Library Ideas*. 25 [Zugriff am: 01.10.2022]. Verfügbar unter: <https://libreas.eu/ausgabe25/02alexander/>

ALEKSANDER, Karin, 2011. Gender auf dem Bibliothekartag 2011 in Berlin? = Fehlanzeige! In: *Bibliotheksdiens*t. 45(8/9), S. 673-677 [Zugriff am 04.12.2022]. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1515/bd.2011.45.89.673>

ALEKSANDER, Karin, 2010. Gender in Bibliotheken. In: *Der Genderfaktor: Macht oder neuer Dialog?: Mit Genderblick auf Bibliotheken oder Bibliotheken im Genderblick*. Berlin: Simon Verlag für Bibliothekswissen, S. 9-36.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, 2022. *Berufe auf einen Blick* [online]. *Statistik der Bundesagentur für Arbeit*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit [Zugriff am 04.12.2022]. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Berufe-auf-einen-Blick/Berufe-auf-einen-Blick-Anwendung-Nav.html?>

BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ, 2022. *Anlage I* [online]. *Bundesbesoldungsgesetz*. Bonn: Bundesministerium für Justiz [Zugriff am: 04.12.2022]. Verfügbar unter: [https://www.gesetze-im-internet.de/bbesg/anlage\\_i.html](https://www.gesetze-im-internet.de/bbesg/anlage_i.html)

CRIADO-PEREZ, Caroline, 2019. *Invisible women: exposing data bias in a world designed for men*. London: Chatto & Windus.

DEUTSCHE FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT (DFG), 2022. DFG im Profil [online]. Fachkollegien. Bonn: Deutsche Forschungsgemeinschaft [Zugriff am: 04.12.2022]. Verfügbar unter: [https://www.dfg.de/dfg\\_profil/gremien/fachkollegien/faecher/index.jsp](https://www.dfg.de/dfg_profil/gremien/fachkollegien/faecher/index.jsp)

DOBLHOFER, Doris und Zita KÜNG, 2008. *Gender Mainstreaming: Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch*. Heidelberg: Springer.

DÖRING, Nicola und Jürgen BORTZ, 2016. *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*. 5. Auflage. Heidelberg: Springer.

EUROPÄISCHES PARLAMENT, Generaldirektion interne Politikbereiche und Elisabeth BOTSCH, 2015. *Gleichstellungspolitik in Deutschland: Eingehende Analyse*. Brüssel: Europäische Union [Zugriff am: 04.12.2022]. Verfügbar unter: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510025/IPOL\\_IDA\(2015\)510025\\_DE.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510025/IPOL_IDA(2015)510025_DE.pdf)

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE), 2022. *Gender Equality Index* [online]. Vilnius: European Institute for Gender Equality [Zugriff am: 04.12.2022]. Verfügbar unter: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE), 2020. *Beijing +25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*. Vilnius: EIGE [Zugriff am: 04.12.2022]. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.2839/169862>

EWERT, Gisela und Walther UMSTÄTTER, 1999. Die Definition der Bibliothek: Der Mangel an Wissen über das unzulängliche Wissen ist bekanntlich auch ein Nichtwissen. In: *Bibliotheksdienst*. 33(6), S. 957-971 [Zugriff am 04.12.2022]. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1515/bd.1999.33.6.957>

FREY STEFFEN, Therese, 2020. *Gender*. Stuttgart: Reclams Universal-Bibliothek.

GUMPERT, Heike, Hrsg., 1999. *Frauen in Bibliotheken melden sich zu Wort*. 2. Auflage. Frankfurt am Main: ÖTV Hessen. Frauen wollen mehr [Zugriff am 04.12.2022]. Verfügbar unter: <file:///C:/Users/USER/Downloads/Neu%20Frauen%20in%20Bib.pdf>

HABERMANN, Alexandra, 1995. Statistische Impressionen oder: die Durchleuchtung des Personalverzeichnisses des Jahrbuchs der Deutschen Bibliotheken. In: Hans-Joachim WÄTJEN, Hrsg. *Zwischen Schreiben und Lesen: Perspektiven für Bibliotheken, Wissenschaft und Kultur. Festschrift zum 60. Geburtstag von Hermann Havekost*. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg, S. 39-47.

HOCHSCHULBIBLIOTHEKSZENTRUM DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (hbz), 2022. *DBS - Deutsche Bibliotheksstatistik – Gesamtauswertungen* [online]. *Berichtsjahr 2021*. Köln: Hochschulbibliothekszentrum des Landes Nordrhein-Westfalen (hbz) [Zugriff am: 04.08.2022]. Verfügbar unter: <https://service-wiki.hbz-nrw.de/display/DBS/01.+Gesamtauswertungen+-+Kerndaten%2C+dt.+ab+1999>

HOLLERBACH, Marie-Luise, 1927. Die Bibliothekarin. In: Friedrich WENCKER, Hrsg. *Was soll unsere Tochter werden? : Ein praktischer Ratgeber für sämtliche Frauenberufe*. Minden i.W.: Köhler, S. 93- 96.

JANK, Dagmar, 1991. Die Nicht-Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Schlagwortnormdatei - ein Offener Brief. In: *Bibliotheksdienst*. 25(9), S. 1418-1421 [Zugriff am: 04.12.2022]. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1515/bd.1991.25.9.1418>

JANK, Dagmar, 1992. Die Frauenfrage und die Sacherschließung. In: *Laurentius: von Menschen, Büchern und Bibliotheken*. 9(1), S. 56-59.

JANK, Dagmar, 2000. Frauen im Höheren Bibliotheksdienst vor dem Zweiten Weltkrieg. In: Engelbert PLASSMANN und Ludger SYRÉ, Hrsg. *Verein Deutscher Bibliothekare 1900 – 2000: Festschrift*. Wiesbaden: Harrassowitz Verlag, S. 302-313.

KARL, Michaela, 2020. *Die Geschichte der Frauenbewegung*. 6., aktual. u. erw. Auflage. Stuttgart: Reclam.

LEYRER, Katharina, 2014. Das Geschlecht spukt in der Stadtbibliothek: Ein Aufruf für genderneutrale Bibliotheksangebote. In: *LIBREAS. Library Ideas*. 25 [Zugriff am: 04.12.2022]. Verfügbar unter: <https://libreas.eu/ausgabe25/08leyrer/>

LÜDTKE, Helga, Hrsg., 1992. *Leidenschaft und Bildung: Zur Geschichte der Frauenarbeit in Bibliotheken*. Berlin: Orlanda-Frauenverlag.

LUTZ, Helma und Marianne SCHMIDBAUR, 2020. Geschlechterverhältnisse im 21. Jahrhundert. In: *Informationen zur politischen Bildung: Geschlechterdemokratie*. 1(342), S. 4-19 [Zugriff am: 04.12.2022]. Verfügbar unter: [https://www.bpb.de/system/files/dokument\\_pdf/lzPB\\_342\\_Geschlechterdemokratie\\_barrierefrei.pdf](https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/lzPB_342_Geschlechterdemokratie_barrierefrei.pdf)

MATZ, Friederike, 2020. *Dokumenten-/Aktenanalyse – Methoden für Forschung und Projektarbeit* [online]. 24.06.2020 [Zugriff am: 04.12.2022]. Verfügbar unter: <http://method-kit.fh-potsdam.de/dokumenten-aktenanalyse/>

MENKE, Katrin und Ute KLAMMER, 2020. Gender-Datenreport. In: *Informationen zur politischen Bildung: Geschlechterdemokratie*. 1(342), S. 20-33 [Zugriff am: 04.12.2022]. Verfügbar unter: [https://www.bpb.de/system/files/dokument\\_pdf/lzPB\\_342\\_Geschlechterdemokratie\\_barrierefrei.pdf](https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/lzPB_342_Geschlechterdemokratie_barrierefrei.pdf)

PASSERA, Carmen, 1997. 10 Jahre VDB-Arbeitsgruppe „Frauen im Höheren Bibliotheksdienst“. In: *Bibliotheksdienst*. 31(9), S. 1680-1683 [Zugriff am: 04.12.2022]. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1515/bd.1997.31.9.1680>

PASSERA, Carmen, 2000. Frauen im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst nach 1945. In: Engelbert PLASSMANN und Ludger SYRÉ, Hrsg. *Verein Deutscher Bibliothekare 1900 – 2000: Festschrift*. Wiesbaden: Harrassowitz Verlag, S. 314-324.

SALHEISER, Axel, 2019. Natürliche Daten: Dokumente. In: Nina BAUR und Jörg BLASIUS, Hrsg. *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 1119-1134. Verfügbar unter: [https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4\\_80](https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_80)

SCHWARZ, Christa, 1969. *Dokumente zur Geschichte des bibliothekarischen Frauenberufs im wissenschaftlichen Bibliothekswesen Deutschlands: 1907 bis 1921*. Berlin: Universitäts-Bibliothek. Schriftenreihe der Universitäts-Bibliothek zu Berlin. 5.

STATISTISCHES BUNDESAMT, 2022. *Basistabelle Bevölkerung [online]. Anteil der weiblichen Bevölkerung*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt [Zugriff am: 04.12.2022]. Verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Laender-Regionen/Internationales/Thema/Tabellen/Basistabelle\\_BevoelkerungFrauen.html;jsessionid=CD1A790E635893BDC860060FEF35F481.live741?nn=379006](https://www.destatis.de/DE/Themen/Laender-Regionen/Internationales/Thema/Tabellen/Basistabelle_BevoelkerungFrauen.html;jsessionid=CD1A790E635893BDC860060FEF35F481.live741?nn=379006)

UMLAUF, Konrad, 2014. *Eingruppierung des wissenschaftlichen Bibliotheksdienstes [online]*. Hamburg: Verlag Dashöfer GmbH. 10.09.2014 [Zugriff am: 04.12.2022]. Verfügbar unter: <https://www.dasbibliothekswissen.de/Eingruppierung-des-wissenschaftlichen-Bibliotheksdienstes.html>

VEREIN DEUTSCHER BIBLIOTHEKARINNEN UND BIBLIOTHEKARE (VDB), Hrsg., 2019. *Jahrbuch der Deutschen Bibliotheken*. Wiesbaden: Harrassowitz Verlag. 68.2019/2020.

VEREIN DEUTSCHER BIBLIOTHEKARINNEN UND BIBLIOTHEKARE (VDB), Hrsg., 2015. *Jahrbuch der Deutschen Bibliotheken*. Wiesbaden: Harrassowitz Verlag. 66.2015/2016.

VEREIN DEUTSCHER BIBLIOTHEKARINNEN UND BIBLIOTHEKARE (VDB), Hrsg., 2005. *Jahrbuch der Deutschen Bibliotheken*. Wiesbaden: Harrassowitz Verlag. 61.2005/2006.

VEREIN DEUTSCHER BIBLIOTHEKARINNEN UND BIBLIOTHEKARE (VDB), Hrsg., 1995. *Jahrbuch der Deutschen Bibliotheken*. Wiesbaden: Harrassowitz Verlag. 56.1995/96.

VOLLERS, Hinrich und Eberhard SAUPPE, 1997. *Arbeitsplatzbewertung für den wissenschaftlichen Bibliotheksdienst (AWBD): Beiträge zur Beschreibung und Bewertung von Arbeitsplätzen nach den Vergütungsgruppen IIa bis I des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT)*. Berlin: Deutsches Bibliotheksinstitut. Dbi-Materialien. 158.

WIMMER, Ulla, 2019. *Die Geschichte vom großen Ö: Die Position der Öffentlichen Bibliotheken im Bibliotheksfeld und im bibliothekarischen Fachdiskurs der Bundesrepublik Deutschland seit 1964 [Dissertation]*. Berlin: Humboldt-Universität [Zugriff am: 04.12.2022]. Verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.18452/19791>

## Anhang C

## Abbildungen

## Systematik der Fächer und Fachkollegien der DFG

DFG-Fachsystematik der Wissenschaftsbereiche, Fachgebiete, Fachkollegien und Fächer für die Amtsperiode 2020-2024			
Fach	Fachkollegium	Fachgebiet	Wissenschaftsbereich
101-01 Ur- und Frühgeschichte (weltweit)	101 Alte Kulturen	11 Geisteswissenschaften	1 Geistes- und Sozialwissenschaften
101-02 Klassische Philologie			
101-03 Alte Geschichte			
101-04 Klassische Archäologie			
101-05 Ägyptische und Vorderasiatische Altertumswissenschaften			
102-01 Mittelalterliche Geschichte	102 Geschichtswissenschaften		
102-02 Frühneuzeitliche Geschichte			
102-03 Neuere und Neueste Geschichte (einschl. Europäische Geschichte der Neuzeit und Außeuroopäische Geschichte)			
102-04 Wissenschaftsgeschichte			
103-01 Kunstgeschichte	103 Kunst-, Musik-, Theater- und Medienwissenschaften		
103-02 Musikwissenschaften			
103-03 Theater- und Medienwissenschaften			
104-01 Allgemeine und Vergleichende Sprachwissenschaft, Typologie, Außeuroopäische Sprachen	104 Sprachwissenschaften		
104-02 Einzelsprachwissenschaften			
104-03 Historische Linguistik			
104-04 Angewandte Sprachwissenschaften, Experimentelle Linguistik, Computerlinguistik			
105-01 Ältere deutsche Literatur	105 Literaturwissenschaft		
105-02 Neuere deutsche Literatur			
105-03 Europäische und Amerikanische Literaturen			
105-04 Allgemeine und vergleichende Literaturwissenschaft, Kulturwissenschaft			
106-01 Ethnologie und Europäische Ethnologie	106 Sozial- und Kulturanthropologie, Außeuroopäische Kulturen, Judaistik und Religionswissenschaft		
106-02 Asienbezogene Wissenschaften			
106-03 Afrika-, Amerika- und Ozeanienbezogene Wissenschaften			
106-04 Islamwissenschaften, Arabistik, Semitistik			
106-05 Religionswissenschaft und Judaistik			
107-01 Evangelische Theologie	107 Theologie		
107-02 Katholische Theologie			
108-01 Geschichte der Philosophie	108 Philosophie		
108-02 Theoretische Philosophie			
108-03 Praktische Philosophie			
109-01 Allgemeine und Historische Erziehungswissenschaft	109 Erziehungswissenschaft und Bildungsforschung		
109-02 Allgemeines und fachbezogenes Lehren und Lernen			
109-03 Bildungssysteme und Bildungsinstitutionen			
109-04 Erziehungswissenschaftliche Sozialisations- und Professionalitätsforschung			
110-01 Allgemeine, Kognitive und Mathematische Psychologie	110 Psychologie		
110-02 Biologische Psychologie und Kognitive Neurowissenschaften			
110-03 Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie			
110-04 Sozialpsychologie und Arbeits- und Organisationspsychologie			
110-05 Differentielle, Klinische und Medizinische Psychologie, Methoden			
111-01 Soziologische Theorie	111 Sozialwissenschaften		
111-02 Empirische Sozialforschung			
111-03 Publizistik und Kommunikationswissenschaft			
111-04 Politikwissenschaft			
112-01 Wirtschaftstheorie	112 Wirtschaftswissenschaften		
112-02 Wirtschaftspolitik, Angewandte Volkswirtschaftslehre			
112-03 Betriebswirtschaftslehre			
112-04 Statistik und Ökonometrie			
112-05 Wirtschafts- und Sozialgeschichte			
113-01 Grundlagen des Rechts und der Rechtswissenschaft	113 Rechtswissenschaften		
113-02 Privatrecht			
113-03 Öffentliches Recht			
113-04 Strafrecht			
113-05 Kriminologie			

## Abbildungen

## Systematik der Fächer und Fachkollegien der DFG

Fach	Fachkollegium	Fachgebiet	Wissenschaftsbereich		
201-01 Biochemie 201-02 Biophysik 201-03 Zellbiologie 201-04 Strukturbiologie 201-05 Allgemeine Genetik und funktionelle Genomforschung 201-06 Entwicklungsbiologie 201-07 Bioinformatik und Theoretische Biologie	201 Grundlagen der Biologie und Medizin	21 Biologie			
202-01 Evolution und Systematik der Pflanzen und Pilze 202-02 Ökologie und Biodiversität der Pflanzen und Ökosysteme 202-03 Organismische Interaktionen, chemische Ökologie und Mikrobiome pflanzlicher Systeme 202-04 Pflanzenphysiologie 202-05 Biochemie und Biophysik der Pflanzen 202-06 Zell- und Entwicklungsbiologie der Pflanzen 202-07 Genetik der Pflanzen	202 Pflanzenwissenschaften				
203-01 Systematik und Morphologie der Tiere 203-02 Evolution, Anthropologie 203-03 Ökologie und Biodiversität der Tiere und Ökosysteme, Organismische Interaktionen 203-04 Biologie des Verhaltens und der Sinne 203-05 Biochemie und Physiologie der Tiere 203-06 Evolutionäre Zell- und Entwicklungsbiologie der Tiere	203 Zoologie				
204-01 Stoffwechselfysiologie, Biochemie und Genetik der Mikroorganismen 204-02 Mikrobielle Ökologie und Angewandte Mikrobiologie 204-03 Medizinische Mikrobiologie und Mykologie, Hygiene, Molekulare Infektionsbiologie 204-04 Virologie 204-05 Immunologie 204-06 Parasitologie und Biologie der Erreger tropischer Infektionskrankheiten	204 Mikrobiologie, Virologie und Immunologie			22 Medizin	2 Lebenswissenschaften
205-01 Epidemiologie und Medizinische Biometrie/Statistik 205-02 Public Health, medizinische Versorgungsforschung, Sozialmedizin 205-03 Humangenetik 205-04 Physiologie 205-05 Ernährungswissenschaften 205-06 Pathologie 205-07 Medizininformatik und medizinische Bioinformatik 205-08 Pharmazie 205-09 Pharmakologie 205-10 Toxikologie, Arbeitsmedizin, Klinische Chemie 205-11 Anästhesiologie 205-12 Kardiologie, Angiologie 205-13 Pneumologie, Thoraxchirurgie 205-14 Hämatologie, Onkologie 205-15 Gastroenterologie 205-16 Nephrologie 205-17 Endokrinologie, Diabetologie, Metabolismus 205-18 Rheumatologie 205-19 Dermatologie 205-20 Kinder- und Jugendmedizin 205-21 Gynäkologie und Geburtshilfe 205-22 Klinische Immunologie und Allergologie 205-23 Reproduktionsmedizin, Urologie 205-24 Gerontobiologie und Geriatrie 205-25 Allgemein- und Viszeralchirurgie 205-26 Herz- und Gefäßchirurgie 205-27 Orthopädie, Unfallchirurgie, rekonstruktive Chirurgie 205-28 Zahnheilkunde; Mund-, Kiefer- und Gesichtschirurgie 205-29 Hals-Nasen-Ohrenheilkunde 205-30 Radiologie, Nuklearmedizin, Strahlentherapie, Strahlenbiologie 205-31 Klinische Infektiologie und Tropenmedizin 205-32 Medizinische Physik, Biomedizinische Technik 205-33 Anatomie	205 Medizin				
206-01 Entwicklungsneurobiologie 206-02 Molekulare Biologie und Physiologie von Nerven- und Gliazellen 206-03 Experimentelle und theoretische Netzwerk-Neurowissenschaften 206-04 Kognitive, systemische und Verhaltensneurobiologie 206-05 Experimentelle Modelle zum Verständnis von Erkrankungen des Nervensystems 206-06 Molekulare und zelluläre Neurologie und Neuropathologie 206-07 Klinische Neurologie; Neurochirurgie und Neuroradiologie 206-08 Kognitive und systemische Humaneurowissenschaften 206-09 Biologische Psychiatrie 206-10 Klinische Psychiatrie, Psychotherapie und Kinder- und Jugendpsychiatrie 206-11 Augenheilkunde	206 Neurowissenschaften				
207-01 Bodenwissenschaften 207-02 Pflanzenzüchtung, Pflanzenpathologie 207-03 Pflanzenbau, Pflanzenernährung, Agrartechnik 207-04 Ökologie der Landnutzung 207-05 Agrarökonomie, Agrarpolitik, Agrarsoziologie 207-06 Forstwissenschaften 207-07 Tierzucht, Tierernährung, Tierhaltung 207-08 Tiermedizin	207 Agrar-, Forstwissenschaften und Tiermedizin				

# Abbildungen

## Systematik der Fächer und Fachkollegien der DFG

Fach	Fachkollegium	Fachgebiet	Wissenschaftsbereich
321-01 Anorganische Molekülchemie - Synthese, Charakterisierung	321 Molekülchemie	31 Chemie	3 Naturwissenschaften
321-02 Organische Molekülchemie - Synthese, Charakterisierung	322 Chemische Festkörper- und Oberflächenforschung		
322-01 Festkörper- und Oberflächenchemie, Materialsynthese	323 Physikalische Chemie		
322-02 Physikalische Chemie von Festkörpern und Oberflächen, Materialcharakterisierung	324 Analytische Chemie		
323-01 Physikalische Chemie von Molekülen, Flüssigkeiten und Grenzflächen; Biophysikalische Chemie	325 Biologische Chemie und Lebensmittelchemie		
324-01 Analytische Chemie	326 Polymerforschung		
325-01 Biologische und Biomimetische Chemie	327 Theoretische Chemie		
325-02 Lebensmittelchemie	307 Physik der kondensierten Materie		
326-01 Präparative und Physikalische Chemie von Polymeren	308 Optik, Quantenoptik und Physik der Atome, Moleküle und Plasmen		
326-02 Experimentelle und Theoretische Polymerphysik	309 Teilchen, Kerne und Felder		
326-03 Polymermaterialien	310 Statistische Physik, Weiche Materie, Biologische Physik, Nichtlineare Dynamik		
327-01 Elektronenstruktur, Dynamik, Simulation	311 Astrophysik und Astronomie		
327-02 Moleküle, Materialien, Oberflächen	312 Mathematik		
307-01 Experimentelle Physik der kondensierten Materie	313 Physik und Chemie der Atmosphäre		
307-02 Theoretische Physik der kondensierten Materie	313-02 Physik, Chemie und Biologie des Meeres		
308-01 Optik, Quantenoptik, Physik der Atome, Moleküle und Plasmen	314-01 Geologie, Ingenieurgeologie, Paläontologie		
309-01 Kern- und Elementarteilchenphysik, Quantenmechanik, Relativitätstheorie, Felder	315-01 Physik des Erdkörpers		
310-01 Statistische Physik, Weiche Materie, Biologische Physik, Nichtlineare Dynamik	315-02 Geodäsie, Photogrammetrie, Fernerkundung, Geoinformatik, Kartographie		
311-01 Astrophysik und Astronomie	316-01 Mineralogie, Petrologie und Geochemie		
312-01 Mathematik	317-01 Physische Geographie		
313-01 Physik und Chemie der Atmosphäre	317-02 Humangeographie		
313-02 Physik, Chemie und Biologie des Meeres	318-01 Hydrogeologie, Hydrologie, Limnologie, Siedlungswasserwirtschaft, Wasserchemie, Integrierte Wasserressourcen-Bewirtschaftung		
314-01 Geologie, Ingenieurgeologie, Paläontologie	318 Wasserforschung		

## Abbildungen

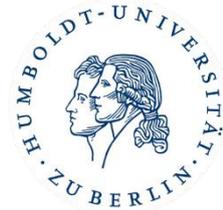
## Systematik der Fächer und Fachkollegien der DFG

Fach	Fachkollegium	Fachgebiet	Wissenschaftsbereich
401-01 Spanende und abtragende Fertigungstechnik	401 Produktionstechnik	41 Maschinenbau und Produktionstechnik	4 Ingenieurwissenschaften
401-02 Ur- und Umformtechnik, Additive Fertigungsverfahren			
401-03 Füge- und Trenntechnik			
401-04 Kunststofftechnik			
401-05 Produktionssystematik, Betriebswissenschaften, Qualitätsmanagement und Fabrikplanung			
401-06 Produktionsautomatisierung			
402-01 Konstruktion, Maschinenelemente, Produktentwicklung	402 Mechanik und Konstruktiver Maschinenbau	42 Wärmetechnik/ Verfahrenstechnik	
402-02 Mechanik			
402-03 Leichtbau, Textiltechnik			
402-04 Akustik			
403-01 Chemische und Thermische Verfahrenstechnik	403 Verfahrenstechnik, Technische Chemie	42 Wärmetechnik/ Verfahrenstechnik	
403-02 Technische Chemie			
403-03 Mechanische Verfahrenstechnik	404 Strömungsmechanik, Technische Thermodynamik und Thermische Energietechnik	42 Wärmetechnik/ Verfahrenstechnik	
403-04 Bioverfahrenstechnik			
404-01 Energieverfahrenstechnik			
404-02 Technische Thermodynamik			
404-03 Strömungsmechanik	405 Werkstofftechnik	43 Materialwissenschaft und Werkstofftechnik	
404-04 Strömungs- und Kolbenmaschinen			
405-01 Metallurgische, thermische und thermomechanische Behandlung von Werkstoffen			
405-02 Materialien und Werkstoffe der Sinterprozesse und der generativen Fertigungsverfahren			
405-03 Beschichtungs- und Oberflächentechnik	406 Materialwissenschaft	43 Materialwissenschaft und Werkstofftechnik	
405-04 Mechanische Eigenschaften von metallischen Werkstoffen und ihre mikrostrukturellen Ursachen			
405-05 Glas und Keramik und darauf basierende Verbundwerkstoffe			
405-06 Polymere und biogene Werkstoffe und darauf basierende Verbundwerkstoffe			
406-01 Herstellung und Eigenschaften von Funktionsmaterialien			
406-02 Biomaterialien			
406-03 Thermodynamik und Kinetik sowie Eigenschaften der Phasen und Gefüge von Werkstoffen	407 Systemtechnik	44 Informatik, System- und Elektrotechnik	
406-04 Computergestütztes Werkstoffdesign und Simulation von Werkstoffverhalten von atomistischer bis mikroskopischer Skala			
407-01 Automatisierungstechnik, Regelungssysteme, Robotik, Mechatronik, Cyber Physical Systems			
407-02 Messsysteme			
407-03 Mikrosysteme	408 Elektrotechnik und Informationstechnik	44 Informatik, System- und Elektrotechnik	
407-04 Verkehrs- und Transportsysteme, Intelligenter und automatisierter Verkehr			
407-05 Arbeitswissenschaft, Ergonomie, Mensch-Maschine-Systeme			
407-06 Biomedizinische Systemtechnik			
408-01 Elektronische Halbleiter, Bauelemente und Schaltungen, Integrierte Systeme			
408-02 Nachrichten- und Hochfrequenztechnik, Kommunikationstechnik und -netze, Theoretische Elektrotechnik			
408-03 Elektrische Energieerzeugung, -übertragung, -verteilung und -anwendung	409 Informatik	44 Informatik, System- und Elektrotechnik	
409-01 Theoretische Informatik			
409-02 Softwaretechnik und Programmiersprachen			
409-03 Sicherheit und Verlässlichkeit			
409-04 Betriebs-, Kommunikations-, Datenbank- und verteilte Systeme			
409-05 Interaktive und intelligente Systeme, Bild- und Sprachverarbeitung, Computergraphik und Visualisierung			
409-06 Informationssysteme, Prozess- und Wissensmanagement			
409-07 Rechnerarchitekturen und eingebettete Systeme			
409-08 Massiv parallele und datenintensive Systeme	410 Bauwesen und Architektur	45 Bauwesen und Architektur	
410-01 Architektur, Bau- und Konstruktionsgeschichte, Bauforschung, Ressourcenökonomie im Bauwesen			
410-02 Städtebau/Stadtentwicklung, Raumplanung, Verkehrs- und Infrastrukturplanung, Landschaftsplanung			
410-03 Baustoffwissenschaften, Bauchemie, Bauphysik			
410-04 Konstruktiver Ingenieurbau, Bauinformatik und Baubetrieb			
410-05 Angewandte Mechanik, Statik und Dynamik			
410-06 Geotechnik, Wasserbau			

## Abbildungen

## Überblick Forschungsdesign





## Anhang D

## Datenmanagementplan (DMP) für die Abschlussarbeit<sup>1</sup> Template

Titel der Arbeit: Genderanalyse im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst anhand von VDB-Jahrbüchern  
 Art der Arbeit: Bachelorarbeit  
 Name: Britta Niemann  
 Matrikelnummer: 17664  
 Kontakt: britta.niemann@fh-potsdam.de /  
 Britta.Niemann@gmx.net  
 Datum Einreichung: 06.12.2022

### Inhalt

1. Allgemein .....	XV
2. Inhaltliche Einordnung .....	XV
3. Technische Einordnung .....	XVII
4. Datennutzung .....	XVIII
5. Metadaten und Referenzierung .....	XIX
6. Rechtliche und ethische Fragen .....	XX
7. Speicherung und Langzeitarchivierung .....	XXI

### Generelle Anmerkungen:

- Wenn Sie keine Anmerkungen zu einer Frage haben oder diese nicht auf Ihre Abschlussarbeit zutrifft, vermerken Sie es bitte (z. B. „trifft nicht zu“).
- Wenn Sie mehrere Datensatztypen (z. B. Interviewaufnahmen und deren Transkriptionen) oder mehrere Datensammlungen aus z. B. unterschiedlichen Quellen haben, beschreiben Sie diese bitte einzeln in dem jeweiligen Kapitel, wo sinnvoll.
- Sie können dem DMP gerne Anhänge zufügen (bitte nummerieren und darauf dann verweisen) oder auf entsprechende Kapitel in Ihrer Abschlussarbeit verweisen.
- Bitte beachten Sie auch die jeweilige FDM-Policy, Richtlinien und/oder Handreichungen der Humboldt-Universität (HU).

<sup>1</sup> Dieses DMP Template wurde für den gemeinsamen Masterstudiengang Digitales Datenmanagement (DDM) des Instituts für Bibliotheks- und Informationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin und des Fachbereichs Informationswissenschaften der Fachhochschule Potsdam entwickelt.  
<https://www.ddm-master.de/>

## 1. Allgemein

### 1.1 Thema

#### 1.1.1. Wie lautet die primäre Forschungsfrage der Abschlussarbeit?

Die Arbeit zielt darauf ab, zu erfahren, ob die zeitliche Entwicklung Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis im Bibliotheksberuf hat. Zu diesem Zweck wurden die Daten aus vier VDB-Jahrbüchern für den Zeitraum 1995 bis 2020 erfasst und statistisch ausgewertet. Anschließend wurden die Ergebnisse mit den Resultaten einer Vorstudie zu einer historischen Zeitreihe der Jahre 1950 bis 2020 zusammengefügt und analysiert.

Die Forschungshypothese lautet: Die zeitliche Entwicklung hat Auswirkungen auf das Geschlechterverhältnis im Bibliotheksberuf.

#### 1.1.2. Bitte geben Sie einige Schlagwörter<sup>2</sup> zur Forschungsfrage bzw. Fragestellung an.

GND-Schlagwörter: Bibliothekar (nid=4145258-6), Höherer Dienst (nid=4160368-0), Geschlechterverhältnis <Demographie> (nid=4243608-4), Chronologie (nid=4010178-2)

#### 1.1.3. Welchen Regeln oder Richtlinien (HU) zum Umgang mit den in der Abschlussarbeit erhobenen Forschungsdaten folgen Sie für den DMP? Bitte referenzieren Sie diese hier inklusive Version bzw. Veröffentlichungsjahr.

Leitlinie zum Umgang mit Forschungsdaten in Abschlussarbeiten am Institut für Bibliotheks- und Informationswissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin vom 08.12.2021: [https://www.ibi.hu-berlin.de/de/studium/rundumdasstudium/fdm-fuer-studierende/leitlinie\\_forschungsdaten\\_finale\\_version\\_dez\\_21-1.pdf](https://www.ibi.hu-berlin.de/de/studium/rundumdasstudium/fdm-fuer-studierende/leitlinie_forschungsdaten_finale_version_dez_21-1.pdf)

## 2. Inhaltliche Einordnung

*NB: Bitte beschreiben Sie jeden Datensatztyp oder Datensammlung einzeln in dem jeweiligen Kapitel, wo sinnvoll.*

### 2.1. Datensatz

#### 2.1.1 Um welche Arten von Daten handelt es sich? Bitte in wenigen Zeilen kurz beschreiben.

---

<sup>2</sup> Hier gern auch ein anerkanntes (Fach)Vokabular nutzen, die Dewey Dezimalklassifikation (DDC deutsch, <https://deweysearchde.pansoft.de/webdeweysearch/mainClasses.html?catalogs=DNB>) oder Gemeinsame Normdatei (GND, [https://gnd.network/Webs/gnd/DE/Home/home\\_node.html](https://gnd.network/Webs/gnd/DE/Home/home_node.html)) bieten sich für fachübergreifende Terme an. Bitte angeben, ob und falls ja, welches Vokabular benutzt wurde bzw. ob freie Schlagwortvergabe angewendet wird.

In der Arbeit wurde eine quantitative Dokumentenanalyse durchgeführt. Es wurden die Personendaten aus vier VDB-Jahrbüchern neu extrahiert und digital in Excel erfasst. Anschließend wurden die Daten mit der Open Source Software R ausgewertet. Die Visualisierung erfolgte mit Excel und dem Online-Tool Datawrapper.

## **2.2 Datenursprung**

### **2.2.1 Werden die Daten selbst erzeugt oder nachgenutzt?**

Die Daten für den Zeitraum 1995 bis 2020 wurden selbst erhoben. Die Daten, bzw. Resultate für den Zeitraum 1950 bis 1995 wurden nachgenutzt.

### **2.2.2 Wenn die Daten nachgenutzt werden, wer hat die Daten erzeugt? Bitte mit Angabe des Identifiers, falls vorhanden, z.B. DOI<sup>3</sup>.**

Carmen Passera und die VDB-Arbeitsgruppe nahmen bereits eine statistische Auswertung der VDB-Jahrbücher für den Zeitraum 1950 bis 1995 vor. Die Ergebnisse wurden in Balkendiagrammen mit prozentualen Häufigkeiten dargestellt und in der Festschrift des Vereins Deutscher Bibliothekare 1900-2000 veröffentlicht: PASSERA, Carmen, 2000. Frauen im wissenschaftlichen Bibliotheksdienst nach 1945. In: Engelbert PLASSMANN und Ludger SYRÉ, Hrsg. *Verein Deutscher Bibliothekare 1900-2000: Festschrift*. Wiesbaden: Harrassowitz Verlag, S. 314-324.

## **2.3. Reproduzierbarkeit**

### **2.3.1 Sind die Daten reproduzierbar, d. h. ließen sie sich, wenn sie verloren gingen, erneut erstellen oder erheben?**

Da bei der Datenerhebung auf Dokumente als natürliche Daten zurückgegriffen wurde, ließe sich die Datensammlung erneut erstellen. Die Daten sind reproduzierbar.

## **2.4 Nachnutzung**

### **2.4.1 Für welche Personen, Gruppen oder Institutionen könnte dieser Datensatz (für die Nachnutzung) von Interesse sein? Für welche Szenarien ist dies denkbar?**

Der Datensatz ist vor allem für die Bibliotheks- und Informationswissenschaften für eine Nachnutzung von Interesse. Des Weiteren könnte die Untersuchung für die Sozialwissenschaften von Interesse sein, da die Arbeit die Beschäftigungsverhältnisse im Bibliotheksberuf erforscht. Auch könnte die Untersuchung der zeitlichen Entwicklung des Berufsstandes für Historiker relevant sein.

---

<sup>3</sup> DOI, <https://www.doi.org/>

## 3. Technische Einordnung

### 3.1 Datenerhebung

#### 3.1.1 Wann erfolgt(e) die Erhebung bzw. Erstellung der Daten?

Die Datenerfassung wurde vom 12.09.2022-12.10.2022 durchgeführt.

#### 3.1.2 Wann erfolgt(e) die Datenbereinigung / -aufbereitung bzw. Datenanalyse?

Die statistische Analyse in R fand vom 13.10.2022-31.10.2022 statt.

### 3.1 Datengröße

#### 3.1.1 Was ist die tatsächliche oder erwartete Größe der Daten(typen)?

Die Excel-Tabellen liegen als CSV-Dateien vor. Die Datensammlung zum Jahrbuch von 1995/96 benötigt rund 134 Kilobyte, die Sammlung zum Jahrbuch von 2005/2006 rund 124 Kilobyte, die Sammlung zum Jahrbuch von 2015/2016 rund 102 Kilobyte und die Sammlung zum Jahrbuch von 2019/2020 rund 95 Kilobyte. Somit benötigt die gesamte Datensammlung 455 Kilobyte. Das Codebuch liegt als PDF-Datei vor mit 584 Kilobyte. Die Skripte in R liegen als R Workspace-Datei vor und haben zusammen eine Größe von rund 270 Kilobyte.

### 3.2 Formate

#### 3.2.1 In welchen Formaten<sup>4</sup> liegen die Daten vor?

Die Datensammlungen liegen als CSV-Dateien vor, das Codebuch als PDF-Datei und die Skripte in R als Workspace-Dateien.

### 3.3 Werkzeuge

#### 3.3.1 Welche Instrumente, Software, Technologien oder Verfahren werden zur Erzeugung, Erfassung, Bereinigung, Analyse und/oder Visualisierung der Daten genutzt? Bitte (falls möglich) mit Versionsnummer und Referenz in Form einer Adresse jeweils angeben.

Die Daten wurden in Excel (Version 2210) erfasst. Für die Datenanalyse wurde die Open Source Software R 4.2.1 verwendet. Die Visualisierung erfolgte mithilfe von Excel und dem Online-Tool Datawrapper.

---

<sup>4</sup> Vgl. z. B. DROID zur Format-Erkennung, <http://digital-preservation.github.io/droid/>

### **3.3.2 Welche Software, Verfahren oder Technologien sind notwendig, um die Daten zu nutzen?**

Ein Tabellenkalkulationsprogramm, ein PDF-Viewer und R.

## **3.4 Versionierung**

### **3.4.1 Werden verschiedene Versionen der Daten erzeugt (z. B. durch verschiedene Weiterbearbeitungsprozesse bzw. Bereinigung von Daten)?**

Die Rohdaten liegen in Form von Excel-Dateien (.xlsx) vor, welche dann bereinigt und als CSV-Dateien formatiert wurden.

## **4. Datennutzung**

### **4.1 Datenorganisation**

#### **4.1.1 Gibt es eine Strategie zur Benennung der Daten? Wenn ja, bitte skizzieren Sie sie kurz.**

Die Daten werden mit der Bezeichnung „Daten“ sowie dem jeweiligen Jahrgang der VDB-Jahrbücher, aus denen sie erfasst wurden, versehen.  
Beispiel: Genderanalyse\_Daten\_1995\_1996.

### **4.2 Datenspeicherung und -sicherheit**

#### **4.2.1 Wer darf (zukünftig) auf die Daten zugreifen?**

Die Gutachterinnen dürfen auf die Daten zugreifen. Nach der Veröffentlichung der Daten auf Zenodo können diese auch von anderen verwendet werden.

#### **4.2.2 Wie und wie oft werden Backups der Daten erstellt?**

Es wird jede Woche ein Backup erstellt und die Daten werden auf einer externen Festplatte sowie einem USB-Stick gespeichert.

### **4.3 Interoperabilität**

#### **4.3.1 Sind die Datenformate im Sinne der FAIR-Prinzipien interoperabel, d.h. geeignet für den Datenaustausch und die Nachnutzung zwischen bzw. von unterschiedlichen Forschenden, Institutionen, Organisationen und Ländern?**

Für die vorliegende Untersuchung wurden teilweise proprietäre Datenformate verwendet, wie die R-Skripte. Das Codebuch liegt allerdings im offenen Format PDF vor und das CSV-Format der Datensammlung gewährleistet syntaktische Interoperabilität.

## **4.4 Weitergabe und Veröffentlichung**

### **4.4.1 Ist es geplant, die Daten nach Abgabe der Abschlussarbeit zu veröffentlichen oder zu teilen?**

Ja, die Datensammlung im CSV-Format sowie das Codebuch als PDF sollen auf dem Repositorium Zenodo (<https://zenodo.org>) veröffentlicht werden. Auch sind die publizierten Daten über die ORCID der Autorin (<https://orcid.org/0000-0002-9656-6126>) auffindbar.

### **4.4.2 Wenn nicht, skizzieren Sie kurz rechtliche und/oder vertragliche Gründe und freiwillige Einschränkungen.**

Siehe oben.

### **4.4.3 Wenn ja, unter welchen Nutzungsbedingungen oder welcher Lizenz sollen die Daten veröffentlicht bzw. geteilt werden?**

Die Daten sollen unter der Creative Commons Lizenz CC-BY 4.0 DE (<https://creativecommons.org/licenses/?lang=de>) veröffentlicht werden.

## **4.5 Qualitätssicherung**

### **4.5.1 Welche Maßnahmen zur Qualitätssicherung (z. B. Plausibilitätsprüfung von Datenwerten) werden für die Daten ergriffen?**

Die erfassten Daten wurden in einigem zeitlichen Abstand überprüft. Die formale Korrektheit wurde systematisch geprüft und bereinigt, die inhaltlich-sachliche Korrektheit in Stichproben. Zudem wurde die Qualität der Daten durch statistische Verfahren hinsichtlich der Repräsentativität und Reliabilität geprüft.

## **4.6 Datenintegration**

### **4.6.1 Falls Daten aus verschiedenen Quellen (z. B. Anpassung Skalierung, Zeiträume, Ortsangaben) integriert werden, wie wird dies gewährleistet?**

Trifft nicht zu.

## **5. Metadaten und Referenzierung**

### **5.1 Metadaten**

#### **5.1.1 Welche Informationen sind für Außenstehende notwendig, um die Daten zu verstehen (d. h. ihre Erhebung bzw. Entstehung, Analyse sowie die auf ihrer Basis gewonnenen Forschungsergebnisse nachvollziehen) und nachnutzen zu können?**

Das Codebuch, das der Datenerfassung zu Grunde liegt, wird im offenen PDF-Format mitveröffentlicht. Außerdem sind die Informationen im Methodenkapitel der Bachelorarbeit zu finden.

### **5.1.2 Welche Standards, Ontologien, Klassifikationen etc. werden zur Beschreibung der Daten und Kontextinformation genutzt?**

Da es sich bei den vorliegenden Daten um metrische quantitativ erhobene Daten handelt, werden keine Standards, Ontologien oder Klassifikationen genutzt. Es wurde ein ausführliches Codebuch für die erhobenen Variablen angelegt, das induktiv aus den Daten heraus erstellt wurde.

## **6. Rechtliche und ethische Fragen**

### **6.1 Personenbezogene Daten**

#### **6.1.1 Enthalten die Daten personenbezogene Informationen?**

Nein, es werden keine personenbezogenen Informationen erfasst. Informationen, wie zum Beispiel das Alter der Beschäftigten, können nicht auf die Person zurückgeführt werden. Es wird lediglich der Anfangsbuchstabe des/der Beschäftigten festgehalten.

### **6.2 Sensible Daten**

#### **6.2.1 Enthalten die Forschungsdaten besondere Kategorien personenbezogener Daten nach Artikel 9 der DSGVO ("Angaben über die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit oder Sexualleben")<sup>5</sup>?**

Nein, die Daten enthalten keine besonderen Kategorien personenbezogener Daten.

#### **6.2.2 Werden die Daten anonymisiert oder pseudonymisiert?**

Die Namen der Beschäftigten werden nicht erfasst, somit bedarf die Datenerhebung keiner Anonymisierung.

#### **6.2.3 Haben Sie eine "informierte Einwilligung" der Betroffenen eingeholt? Fügen Sie bitte ein Template der Einverständniserklärung als Anlage bei.**

Trifft nicht zu.

#### **6.2.4 Wenn keine "informierte Einwilligung" eingeholt wird, begründen Sie dies bitte.**

---

<sup>5</sup> <https://dsgvo-gesetz.de/art-9-dsgvo/>

Das Personenverzeichnis der VDB-Jahrbücher liegt bereits in publizierter Form vor. Zudem wurden die Namen der Beschäftigten nicht erfasst.

### **6.2.5 Wo und wie sind die "informierten Einwilligungen" abgelegt?**

Trifft nicht zu.

### **6.2.6 Bis wann werden die (un-anonymisierten bzw. un-pseudonymisierten) Originaldaten spätestens sicher vernichtet?**

Trifft nicht zu.

## **6.3 Urheber- oder verwandte Schutzrechte**

### **6.3.1 Werden Daten genutzt und/oder erstellt, die durch Urheber- oder verwandte Schutzrechte geschützt sind?**

Trifft nicht zu.

## **7. Speicherung und Langzeitarchivierung**

### **7.1 Wo werden die Daten (einschließlich Metadaten, Dokumentation und ggf. relevantem Code bzw. relevanter Software) während Phase der Erarbeitung der Abschlussarbeit gespeichert?**

Die Daten werden auf einer externen Festplatte sowie einem USB-Stick der Autorin gespeichert.

### **7.2 Wo werden die Daten (einschließlich Metadaten, Dokumentation und ggf. relevantem Code bzw. relevanter Software) nach dem Ende der Abschlussarbeit gespeichert bzw. archiviert<sup>6</sup>?**

Auf der externen Festplatte und dem USB-Stick der Autorin. Die Datensammlung im CSV-Format sowie das Codebuch werden auf Zenodo veröffentlicht.

### **7.3 Handelt es sich dabei um ein zertifiziertes Repository oder Datenzentrum (z.B. durch das CoreTrustSeal<sup>7</sup>, nestor-Siegel<sup>8</sup> oder ISO 16363<sup>9</sup>)? (Wurden mehrere Langzeitarchivierungsoptionen ausgewählt, kann die Frage bejaht werden, wenn dies auf mindestens eine der Optionen zutrifft).**

---

<sup>6</sup> Vgl. z. B. Registry of Research Data Repositories, <https://www.re3data.org/>

<sup>7</sup> <https://www.coretrustseal.org/about/>

<sup>8</sup> [https://www.langzeitarchivierung.de/Webs/nestor/DE/Zertifizierung/nestor\\_Siegel/nestor\\_siegel\\_node.html;jsessionid=766FAA5089CB1958F7EAEB00D2BA51F3.internet542](https://www.langzeitarchivierung.de/Webs/nestor/DE/Zertifizierung/nestor_Siegel/nestor_siegel_node.html;jsessionid=766FAA5089CB1958F7EAEB00D2BA51F3.internet542)

<sup>9</sup> [http://ikeep.com/ISO\\_16363\\_ISO\\_16919\\_DIN\\_31644](http://ikeep.com/ISO_16363_ISO_16919_DIN_31644)

Bei Zenodo handelt es sich um ein generisches Repositorium, das hauptsächlich für wissenschaftliche Datensätze verwendet werden kann. Die Veröffentlichungen erhalten einen zitierbaren DOI. Zudem gibt es eine Integration von ORCID, eine Nutzerstatistik und verschiedene Lizenzoptionen. Die Webseite wird durch das CERN sowie das Open AIRE-Konsortium betreut und gepflegt.