

Zeitschrift: Arbido
Herausgeber: Verein Schweizerischer Archivarinnen und Archivare; Bibliothek Information Schweiz
Band: - (2013)
Heft: 2: Gender Studies und I+D = Etudes de genre et I+D = Studi del genere e I+D
Rubrik: Gender im Bereich Information und Dokumentation = Le genre dans le domaine Information et documentation

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 25.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

II. Gender im Bereich Information und Dokumentation / *Le genre dans le domaine Information et documentation*

Was kann man mit Gender in der Bibliothek anfangen?

Dr. Karsten Schuldt*, HTW Chur



Dieser Text reflektiert die persönlichen Erfahrungen des Autors, der gleichzeitig Bibliothekswissenschaft und Gender Studies studierte und jetzt versucht, das komplexe Denken der Gender Studies über die Diskurseffekte der Geschlechter auf die Praxis in Bibliotheken, Archiven und Dokumentationseinrichtungen anzuwenden. Das ist eine komplexe Fragestellung.

In den frühen Jahren dieses Jahrtausends habe ich an der Humboldt-Universität zu Berlin Bibliothekswissenschaft und Gender Studies studiert. Das war damals und ist auch heute keine grosse Besonderheit: In meinem Jahrgang waren wir rund 20 Personen mit dieser Fächerkombination, nach uns

kamen viele andere. Es gibt mehr Orte, wo dies passiert. Beispielsweise lehrt gerade Judith Butler in Berkeley, wo es auch eine School of Information gibt.

Eine Frage, die sich bei diesem Studium immer wieder stellte, war, ob die beiden Fächer überhaupt etwas miteinander zu tun haben. Eindeutig lässt sich diese Frage nicht beantworten. Sicherlich ist die Arbeit in Frauen- und genderspezifischen Bibliotheken und Archiven immer möglich. So arbeiten in der Genderbibliothek der Humboldt Universität fast schon traditionell Studierende mit «meiner» Fächerkombination. Gleichzeitig ist diese Bibliothek im Netzwerk der One Person Libraries in Berlin/Brandenburg dahingehend wirksam geworden, die Reflexion über die Möglichkeiten und Sinnhaftigkeiten geschlechtergerechter Sprache voranzutreiben. Schauen Sie einmal in Dokumente der kleinen Bibliotheken in Berlin und Brandenburg, sie werden fast keine finden, die sich mit Formulierungen wie «mit männlichen Wortformen sind auch Frauen mitgemeint» zu behelfen versucht, sondern vor allem solche, die mit verschiedenen Formen des diskriminierungsfreien Sprechens arbeiten.

Durchschütteln: Ein Parforceritt durch die Grundfragen der Gender Studies

Die letzten Sätze klingen für schweizerische Ohren vielleicht verschrobelt. Vielleicht sind sie es vor allem aus einem Grund: Weil die Gesellschaft und die Ungleichheitsverhältnisse so kompliziert sind.

Die Gender Studies sind gerade nicht einfach nur ein Feminismus, der es an die Universität geschafft hat, sondern ein ernsthaftes Forschungsfeld,

Die Gender Studies sind gerade nicht einfach nur ein Feminismus, der es an die Universität geschafft hat, sondern ein ernsthaftes Forschungsfeld, dass sich mit der Konstitution von Ungleichheitsverhältnissen beschäftigt.

dass sich mit der Konstitution von Ungleichheitsverhältnissen beschäftigt. Es geht in den Gender Studies nicht darum, ob die Frauen gleich viel Lohn für die gleiche Arbeit bekommen sollen (das sollte keine Frage sein), sondern darum, wie es überhaupt kommt, dass Menschen aufgrund von welchen Merkmalen überhaupt in der Gesellschaft zu mehr oder minder distinkten Gruppen werden, als Angehörige dieser Gruppen verstanden werden und sich auch selber verstehen.

Eine einfache Frage in diesem Zusammenhang lautet: Warum eigentlich wird die Welt unterteilt in Frauen und Männer und weshalb werden an diese Unterteilung alle möglichen Urteile, Vorstellungen, Identitätsbildungen gebunden? Was ist eigentlich wirklich der Unterschied zwischen diesen Menschengruppen? Dass die einen Kinder bekommen können und die anderen biologisch die Personen, die Kinder bekommen können, schwanger machen können? Ist das wirklich ein Fakt, um Menschen in zwei Gruppen einzuteilen? Bestimmt der Fakt einer potenziellen Schwangerschaft den gesamten Menschen bis hin zu Essgewohnheiten und Denken? Was ist mit Menschen, die als Frauen verstanden werden, aber keine Kinder bekommen können oder wollen? Was mit Männern, die niemand schwanger machen können oder

* Dr. Karsten Schuldt ist wissenschaftlicher Mitarbeiter (Projektleiter) am Schweizerischen Institut für Informationswissenschaft, HTW Chur und Redakteur der Zeitschrift LIBREAS. Library Ideas.

wollen? Warum bestimmt eigentlich ein so privater Akt so viel in der Gesellschaft? Und: Warum reden wir eigentlich von zwei distinkten Gruppen? Kann man Schwangerschaft einfach als «irgendwie gleich» verstehen? Müsste man die nicht auch unterteilen? Oder

Die Gender Studies wollen zuvörderst verstehen, wie es zu diesen Teilungen, Identitätsbildungen, Bewertungen etc. kommt.

sind es die primären und sekundären Geschlechtsmerkmale, nach denen Menschen unterschieden werden können? Nur wieso sollte der Penis besser zur Arbeit auf dem Bau befähigen, die Vagina zur Arbeit in der Primarschule?

Sie sehen: Eine einfache Frage, die in weite Felder des Weiterfragens führt. Die Gender Studies wollen zuvörderst verstehen, wie es zu diesen Teilungen, Identitätsbildungen, Bewertungen etc. kommt. Sicherlich: Weiss man es, fol-

gen daraus Forderungen an die Realität. So ist zum Beispiel sehr schnell klar, dass die ganzen Behauptungen, Frauen seien so und so oder Männer seien so und so, keine biologische Basis haben. Sie sind vollständig gesellschaftlich determiniert. Es gab und gibt genügend Gesellschaften, in der dritte und vierte Geschlechter vorkommen, deshalb ist es offenbar eine gesellschaftliche Konvention, ob es zwei Geschlechter gibt, die an der potenziellen Schwangerschaft unterschieden oder drei Geschlechter und mehr, bei denen weitere Faktoren miteinbezogen werden.

Schauen Sie in diese Gesellschaften, fällt schnell auf, dass die Einteilung der Gesellschaft immer biologisch begründet wird. Aber es ist selbstverständlich unlogisch: Wie kann die gleiche Natur in Europa zwei Geschlechter hervorbringen, in Indien aber drei? Ebenso fällt im historischen Vergleich auf, dass die gesamten Zuschreibungen an Geschlechter sich wandeln und zwar nicht nur in krassen Fällen, bei denen wir uns heute an den Kopf fas-

sen. Wenn Sie den Blick nur weit genug in die Geschichte schweifen lassen, werden Sie fast jede Eigenschaft mal dem einen oder dem anderen Geschlecht (und wieder: nicht nur zwei Geschlechtern) zugewiesen finden. Aber: Wie kann es sein, dass die Sorge für die Kinder mal als angeborenes Empfinden der Mütter verstanden wird, mal als angeborenes Empfinden der Väter, mal als angeborenes Empfinden aller Beteiligten, wen es biologisch determiniert sein soll?

Aber es gibt doch Frauen

Eine gewichtige Überzeugung, die innerhalb der Forschungen der Gender Studies erarbeitet wurde, lautet, dass die gesamten Geschlechter und die gesellschaftlichen Zuteilungen an diese gesellschaftliche Konventionen sind. Damit gehen die Gender Studies über den Feminismus als politische Bewegung hinaus. Insbesondere in den 1990er-Jahren gab es zum Teil heftige Auseinandersetzungen, als ältere Feministinnen, die zum Beispiel forder-



Strichcode-Etiketten für Bibliotheken und Archive

Beschaffen Sie Ihre Barcode-Etiketten beim Spezialisten für Strichcode-Kennzeichnung. Wählen Sie aus unserem breiten Sortiment an spezialisierten Produkten für Bibliotheken und Archive. Profitieren Sie von der langjährigen Erfahrung und nutzen Sie die persönliche Beratung. Unser Printshop ist schnell und zuverlässig.

Appelez-nous au 043 377 30 10!

STRICO AG, Allmendstrasse 14, CH-8320 Fehraltorf, Telefon 043 377 30 10, Fax 043 377 30 11, strico@strico.ch, www.strico.ch

- Medienetiketten
- Archivetiketten
- Inventaretiketten
- Sicherungsetiketten
- RFID-Etiketten
- Ausweiskarten
- Spendegeräte
- Etikettendrucker
- Handscanner



STRICO AG

ten, Frauen sollten für die Reproduktionsarbeit entlohnt werden, auf jüngere Feministinnen und Feministen trafen, die zuvörderst davon ausgingen, dass jedes Geschlecht per se gesellschaftlich konstruiert ist, und die forderten, dass die Idee der Einteilung der Menschheit in Geschlechter an sich aufzuheben sei. Aber wurde unter anderen ein Problem der Gender Studies offenbar: Zwar mag man zeigen können, dass die Einteilung der Menschheit in Geschlechter ein gesellschaftlicher Prozess ist; aber das heisst noch lange nicht, dass er rein virtuell wäre.

So kann man zeigen, dass das Familienmodell «bürgerliche Kleinfamilie» tatsächlich erst mit dem Aufkommen des Bürgertums gesellschaftlich relevant wurde und diskursiv andere Beziehungs- und Familienmodelle verdrängte. Das heisst aber nicht, dass dieses Familienmodell nicht doch in der Gesellschaft wirkt und es in vielen Schweizer Schulen zum Beispiel – im Gegensatz zu ostdeutschen – weiterhin normal ist, dass es lange Mittagspausen gibt, damit die Kinder zu Hause essen können. Gleichzeitig gibt es Menschen, die sich als Frau oder Mann begreifen, auch wenn sich immer mehr als Männlichkeitsidentität durchsetzt, als Mann die gleichen Rechte und Pflichten zu

haben wie die Frauen. Dennoch: Es sind Männer.

Gerade bei dem Problem fangen die Gender Studies an zu fragen. Verkürzt gesagt: Offenbar ist in unserer Gesellschaft aktuell nur das Leben in dem einen oder dem anderen Geschlecht möglich. Der Mensch, so Judith Butler in *Das Gewissen macht Subjekte aus uns allen*¹, ist von früh auf in einem Denksystem verortet, das sofort die Verortung männlich oder weiblich vornimmt. Wir prägen unsere Identität daran aus und beginnen in der Subjektbildung – also wenn wir uns als Menschen erfinden, entwerfen und entdecken – uns in diesem Denksystem zu verorten. Diese gesellschaftliche Situation wird uns als natürlich präsentiert, auch weil sie als natürlich gilt. Wieder: Wir können zeigen, dass sich das, was eine Frau, ein Mann, ein drittes Geschlecht ist, historisch verändert hat; aber für unsere Umwelt und damit auch für uns gilt es als natürlich, schon immer da gewesen etc. (Wobei wir gerne die Geschichte mit unserem Weltbild wahrnehmen und dann dort vor allem unsere gesellschaftlichen Konventionen finden, zum Beispiel bürgerliche Kleinfamilien als normale Beziehungsform in der mittelalterlichen Stadt oder der Antike.)

Also ich weiss doch, was ich bin! Eine Frau/ein Mann

Dieses Denken ist selbstverständlich eine Art Kränkung für die Menschen. Empfinden wir denn nicht sehr klar, dass wir Mann oder Frau sind und deshalb dieses oder jenes gut oder schlecht können? In gewisser Weise ergänzt die Gender Studies hier Sigmund Freud,

Die Gender Studies fügen dem eine vierte Kränkung hinzu: Das Denken, Verhalten und die Identität der Menschen ist nicht natürlich, sondern Gesellschaft.

der – historisch nicht ganz richtig – meinte, dass die Menschheit drei Mal gekränkt worden sei: Einmal durch Kopernikus (die Welt ist nicht die Mitte des Universums), dann durch Darwin (der Mensch ist nicht die Krone der Schöpfung), als Drittes durch Freud selber (der Mensch ist sich nicht voll-

ständig über die eigenen Handlungen bewusst)². Die Gender Studies fügen dem eine vierte Kränkung hinzu: Das Denken, Verhalten und die Identität der Menschen ist nicht natürlich, sondern Gesellschaft. Die Menschen sind selber mit dran Schuld, wie die Geschlechterverhältnisse und Beziehungen zwischen den Menschen eingerichtet sind. Niemand weiss wirklich vollständig, was er oder sie ist, niemand steht ausserhalb der Gesellschaft³.

Reflexion

Was also bringen die Gender Studies? Primär die Fähigkeit, die Wirkung gesellschaftlicher Rahmen und Vorgaben besser zu reflektieren. Deshalb auch das Insistieren auf die geschlechtergerechte Sprache. Sprache gilt in den Gender Studies gerade nicht als reines

Sprache gilt in den Gender Studies gerade nicht als reines Kommunikationsmittel. Vielmehr bildet Sprache das Denken der Menschen und konstituiert die Realität sowie die möglichen Realitäten.

Kommunikationsmittel. Vielmehr bildet Sprache das Denken der Menschen und konstituiert die Realität sowie die möglichen Realitäten. Kann man in der Sprache zum Beispiel nur über Umwege sagen, dass eine Person des dritten Geschlechts (Wie sie kurz nennen?) sich immer entscheiden muss, welches öffentliche WC diese Person (welches Pronomen?) nutzt, dann zeigt sich, dass eine solche Identität offenbar gar nicht lebbar ist. Es müssen erst Räume und Sprachen geschaffen werden, die erstmal komisch klingen, um das zu ermöglichen. Allerdings: Diese Sprachen klingen komisch, weil sie ungewohnt sind, nicht weil sie falsch wären. Dabei gibt es solche Räume und Sprachen, vor allem in Grossstädten.

Macht-Wissen-Komplex

Trotz dem Namen Gender Studies geht es in dieser Forschungsrichtung nicht nur um das Geschlecht. In und bei diesem Fach finden sich weitere kritische Fächer: critical whiteness studies, gay studies, post-colonial studies etc. Allen gemein ist, die Ungleichheitsverhältnisse als eine Diskursformationen zu

1 Butler, Judith: *Das Gewissen macht Subjekte aus uns allen: Subjektivation nach Althusser*. In: dies.: *Psyche der Macht: Das Subjekt der Unterwerfung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2001, 101-123.

2 Vgl. Freud, Sigmund/18. Vorlesung: *Die Fixierung an das Trauma, das Unbewusste*. In: ders.: *Vorlesungen zur Einführung in die Psychoanalyse Und Neue Folge* (Studienausgabe; Band 1). Frankfurt am Main: Fischer, 2000, S. 273-284.

3 Ein Beispiel: Sehen mich Menschen, reden sie mich immer mit männlichen Bezeichnungen an. Schreibe ich eine Mail zum Thema Schulbibliotheken (was eines meiner Forschungsthemen ist) oder schlage *arbid* einen Artikel zum Thema Gender vor (diesen hier) werde ich fast immer mit «Werte Frau Schuld!» angeschrieben. Das kann ich nicht ändern, offenbar gelten Schulbibliotheken und Gender als weiblich. Mir ist das persönlich egal, aber es zeigt ein gewisses, ohne jede böse Absicht vollzogenes, und verbreitetes Denken.

begreifen, die (a) historisch gewachsen und damit auch veränderlich sind, (b) direkt auf die Individuen, deren Subjektkonstitution und Möglichkeiten in der Gesellschaft wirken, (c) Opfer erfordern, zum Beispiel das Leben als ein drittes Geschlecht mehr oder minder verhindern, (d) als Diskurse vor allem über Sprache und Dokumente verstanden werden, aber wirkmächtig auf die Realität, die Körper und das Begehren sind.

Eine Denkfigur, auf die dabei immer wieder zurückgegriffen wird, ist der Macht-Wissen-Komplex, den Michel Foucault in *Überwachen und Strafen*⁴ entfaltet. Macht und Wissen stehen dabei in einem komplexen Verhältnis, das gerade nicht als hierarchisch wirkend begriffen werden kann. Vielmehr verbreitet sich Wissen und Macht beständig in der Gesellschaft. Es wird in kleinen und kleinsten Einheiten interpretiert und in ständigen Interpretationskämpfen neu gefasst. Das Wissen, dass es zwei Geschlechter gibt, etabliert

sich mit der Zeit, wird auch mit der Zeit in immer wieder neuen Formen gelebt oder unterlaufen. Es ist komplex.

Was bringen die Gender Studies?

Wir reden hier von einem anderen Wissensmodell als in der Informationswissenschaft und kommen damit zur Grundfrage des Artikels: Was bringt die Gender Studies eigentlich für die Praxis? Erst einmal wenig Konkretes. Die Vorstellung, es wäre möglich, irgendet-

Was bringen die Gender Studies eigentlich für die Praxis? Erst einmal wenig Konkretes. Die Vorstellung, es wäre möglich, irgendetwas aus den Gender Studies direkt auf die bibliothekarische Praxis zu übertragen, ist falsch.

was aus den Gender Studies direkt auf die bibliothekarische Praxis zu übertragen, ist falsch. Es ist eine Wissenschaft, die Aufklärung bringen will. Sie kann

uns zum Beispiel darüber aufklären, wie die Ordnungen des Wissens, die wir ständig vornehmen, wenn wir katalogisieren, verschlagworten, in Findbüchern zusammenfassen, Ontologien und Metadatenmodelle erstellen, auf die Gesellschaft und die Realität wirken. Und wie die Realität auf unsere Ordnungen wirken.

Darüber hinaus kann die Beschäftigung mit den Gender Studies Kompetenzen entwickeln helfen, die Ungleichheitsverhältnisse und ihre Wirkungen wahrzunehmen und zu interpretieren. Es ist heute wohl Usus, dass wir Nutzerinnen und Nutzer gleich behandeln wollen. Ob wir es wirklich tun, ob wir nicht zum Beispiel Geschlechtskonstrukte implizieren und damit anderes unmöglich machen, das ist eine Frage, die wir zu klären versuchen können. Wir werden auch in unseren Einrichtungen die Geschlechter nicht auflösen können, aber wir können sie sichtbar und damit veränderbar machen.

Denken!

Eines, was man in der Auseinandersetzung mit den Gender Studies sehr schnell lernt, ist das Achten auf die eigene Sprache. In diesem Text habe ich mich nur wenig zurückgehalten und einmal nicht so sehr Rücksicht darauf genommen, wer das lesen soll. Mag sein, dass diese Sprache schwieriger zu lesen ist, als eine direkte. Aber sie ermöglicht mehr mitzudenken, mehr im Kopf mitzuzugieren und mehr darüber nachzudenken, wie eigentlich was gesagt wird. Vielleicht ist das anstrengend, aber gerade darum geht es: Die Gesellschaft, die Sprache, die Ordnung des Wissens sind komplex. Es gibt praktisch keine einfachen Aussagen, es gibt keine einfachen Wahrheiten, auf die wir uns zurückziehen können. Die Ordnungen des Wissens sind genauso gesellschaftlich wie die Geschlechter. Wir müssen auch so komplex denken, wie es die Welt ist.

Kontakt: karsten.schuldt@htwchur.ch

ABSTRACT

Le genre: quelle signification pour le domaine l@D?

Ce texte reflète les expériences personnelles de l'auteur, qui a suivi en parallèle une formation en sciences bibliothécaires et en gender studies, et qui se propose maintenant d'appliquer à la pratique des bibliothèques, des archives et des centres de documentation la pensée complexe que révèle ce type d'études. L'auteur rappelle d'emblée que les études de genre ne se réduisent pas simplement à un féminisme qui aurait vu le jour au sein de l'université, mais qu'il s'agit d'un domaine de recherche sérieux qui se penche sur la constitution des inégalités. Les études de genre ne portent pas sur la question de savoir si les femmes doivent avoir le même salaire pour le même travail (cela devrait aller de soi), mais plutôt comment se fait-il que des êtres humains, sur la base de certaines caractéristiques, appartiennent à des groupes sociaux plus ou moins distincts, comment les membres de ces groupes se comprennent et comment ils sont compris. L'auteur aborde d'emblée la question de l'utilité des études de genre pour la pratique. Il estime qu'il est faux de croire que l'on peut transférer directement dans la pratique bibliothécaire des connaissances tirées des études de genre. Ces dernières sont en effet une science qui a pour but d'expliquer par exemple comment nous formons les ordres de savoir que nous ne cessons de forger lorsque nous cataloguons, définissons les vedettes, établissons des ontologies et des modèles de métadonnées, comment ces ordres influent sur la société et la réalité. Et comment la réalité influe à son tour sur nos ordres de savoir.

Les études de genre peuvent ainsi contribuer à développer des compétences qui nous permettent d'appréhender et d'interpréter les rapports d'inégalité et leurs impacts. Il va de soi aujourd'hui que nous voulons traiter sur le même pied d'égalité les utilisatrices et les utilisateurs. Quant à savoir si nous le faisons vraiment, si nous ne faisons pas implicitement appel à des constructions sexuées, voilà une question que nous pouvons essayer de clarifier. Nous ne pourrions évidemment pas faire abstraction des sexes dans nos institutions, mais nous pouvons certainement les mettre en lumière et en prendre ainsi toute la mesure. (sg)

4 Foucault, Michel: *Überwachen und Strafen: Die Geburt des Gefängnisses*. Frankfurt am Main: suhrkamp, 9. Auflage, 2010.

Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken

Laura Stadler, Bachelor Thesis der Informationswissenschaft an der HTW Chur, 83 S. 2012. Churer Schriften zur Informationswissenschaft, Schrift 53*.



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

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

tiven Interviews wurden weibliche Führungspersonen mittels standardisiertem Fragebogen befragt und die Ergebnisse ausgewertet.

Die Gläserne Decke

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

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

Gründe für die Gläserne Decke

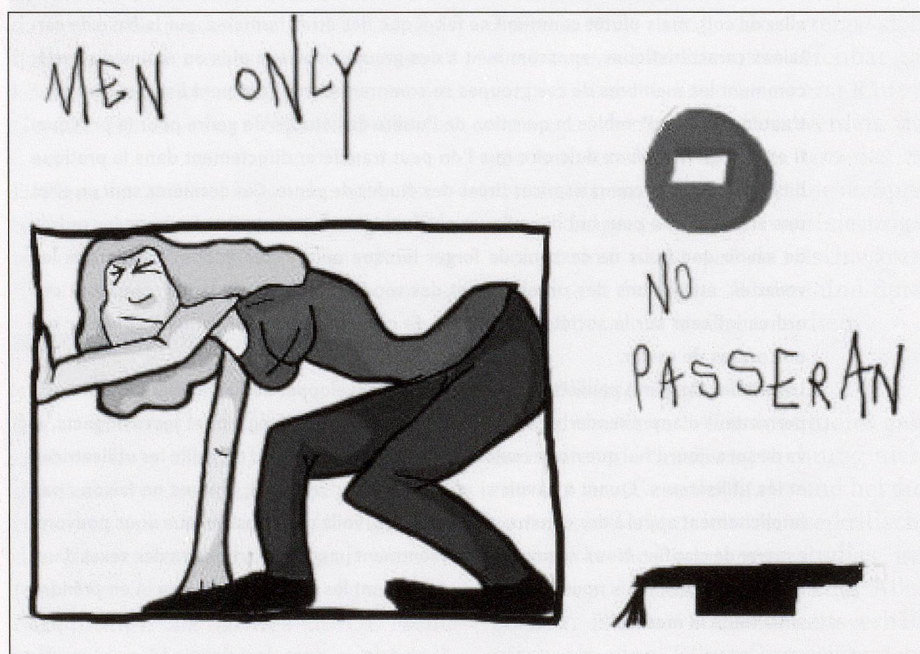
Die Gründe für die Gläserne Decke können sowohl bei den Mitarbeiterinnen selbst als auch bei den Führungskräften, in der Betriebskultur oder in der Lebenswelt der Mitarbeiterinnen gesucht werden. Hier ein Zusammenfassung:

– *Bewerbungsverhalten:* Männer bewerben sich aktiv für die Stelle, vermarkten ihre eigene Arbeit und melden

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

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

– *Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit:* Zugunsten der Familiengründung unterbrechen Frauen ihre Be-



* Zusammengefasst von Daniela Rüegg,
Redaktion arbedo

rufslaufbahn häufiger als Männer und arbeiten mehrheitlich Teilzeit. Da Teilzeitmitarbeitende (zu Unrecht) als weniger engagiert angesehen werden als Vollzeitmitarbeitende haben sie weniger Chancen auf eine Beförderung.

- **Präsenzkultur:** Die tatsächliche Anwesenheit der Mitarbeitenden wird sehr hoch bewertet. Obwohl die Arbeit von Zuhause aus als ebenso produktiv angesehen wird wie die Arbeit im Büro, haben Telearbeiter/innen schlechtere Karrierechancen, da sie nicht für Kommunikation, Small Talk und das Netzwerk zur Verfügung stehen. Wer nicht ständig anwesend ist, gehört irgendwann nicht mehr dazu.
- **Geschlechterspezifische Vorurteile:** Vorurteile gegenüber Frauen werden als wesentlicher Grund für die Gläserne Decke genannt. Frauen werden dabei – bewusst oder unbewusst – Eigenschaften zugeschrieben, die sie für eine Führungsposition weniger qualifizieren als Männer. Diese geschlechtsstereotype Zuschreibung von Eigenschaften benachteiligt die Frauen bei der Bewerbung. Wichtiger Teil davon ist die statistische Diskriminierung: Sie entspricht einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung; Frauen wird aufgrund der häufigen Doppelbelastung eine geringere Produktivität und ein höheres Fluktuationsrisiko unterstellt. Sie bekommen daher weniger attraktive Jobs und weniger Weiterbildung finanziert, weswegen sich dann bei einer Familiengründung tatsächlich eher die Frauen aus dem Berufsleben zurückziehen.

Frauen in Bibliotheken

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

Frauen erhielten trotz gleicher Ausbildung weniger Lohn, was noch bis vor kurzer Zeit z. T. der Fall war: 2008 er-

hielten in den USA junge Bibliothekarinnen acht Prozent weniger Lohn als junge Bibliothekare.

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

Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken

Dies ist die erste Untersuchung zur Gläsernen Decke in Schweizer Bibliotheken. Für den statistischen Teil wurden die Organigramme der oberen Führungsebenen (Direktion und die zwei darunterliegenden Hierarchieebenen) von 25 Bibliotheken ausgewertet. Zu erfüllende Kriterien für die Aufnahme in die Statistik war das Vorhandensein eines General Management, also die Füh-

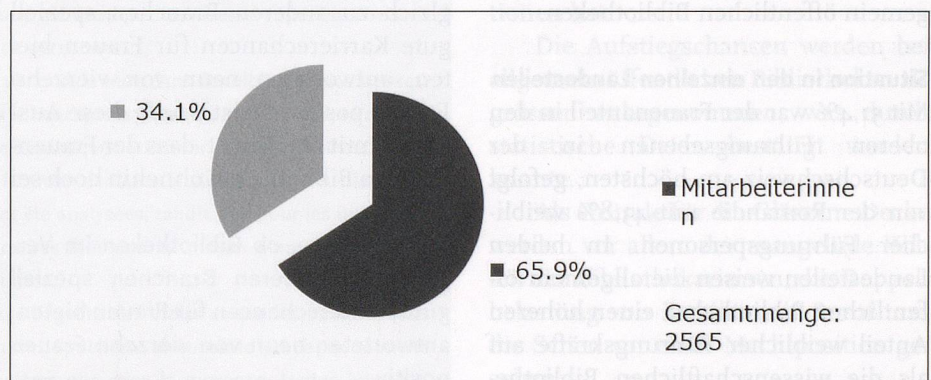
rung von mehr als nur einem fachlichen Bereich, und mindestens noch eine weitere, untergeordnete Führungsebene. Zudem wurden nur Institutionen in Betracht gezogen, die mehr als 50 Mitarbeitende beschäftigten (Anzahl Personen, nicht Vollzeitstellen). Um das Tessin mit einzubeziehen, wurden die fünf mitarbeiterreichsten Bibliotheken des Kantons untersucht, obwohl sie nicht den genannten Anforderungen entsprachen.

Geschlechterverhältnis insgesamt

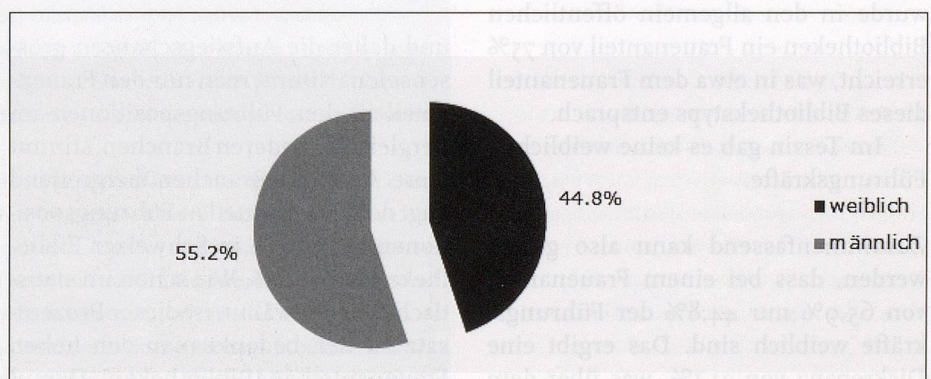
In den 24 Bibliotheken, die Angaben zu ihren Mitarbeiterzahlen machen konnten, wurden im Sommer 2010 insgesamt 1691 Frauen und 874 Männer beschäftigt. Das ergibt ein Verhältnis von 65,9% weiblichen zu 34,1% männlichen Angestellten (Grafik. 1)

Geschlechtsverhältnis der oberen Führungsebenen

In den 23 Bibliotheken, die dank vorhandenem Organigramm untersucht werden konnten, waren auf den drei Stufen der oberen Führungsebene 26 Frauen und 32 Männer vertreten. Der Frauenanteil lag demzufolge bei 44,8%, dies bei einem Anteil weiblicher Mitarbeitenden von 65,9%. (Grafik 2)



Grafik 1: Geschlechterverhältnis in den untersuchten Bibliotheken



Grafik 2: Geschlechterverhältnis in den oberen Führungsebenen Schweizer Bibliotheken

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

Situation in den allgemein öffentlichen Bibliotheken

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

Situation in wissenschaftlichen Bibliotheken

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

Situation in den einzelnen Landesteilen

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

Im Tessin gab es keine weiblichen Führungskräfte.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass bei einem Frauenanteil von 65,9% nur 44,8% der Führungskräfte weiblich sind. Das ergibt eine Diskrepanz von 21,1%, was über dem schweizweiten, branchenübergreifen-

den Durchschnitt liegt. Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken ist also ausgeprägter als in anderen Branchen in der Schweiz. Sie befindet sich in allgemein öffentlichen Bibliotheken zwischen der ersten und zweiten Führungsebene, in wissenschaftlichen Bibliotheken liegt sie zwischen der zweiten und dritten Führungsebene.

Qualitative Interviews

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

Auf die Frage, ob Bibliotheken im Vergleich zu anderen Branchen speziell gute Karrierechancen für Frauen bieten, antworteten neun von vierzehn Frauen positiv. Meist wurde diese Aussage damit begründet, dass der Frauenanteil in Bibliotheken ohnehin hoch sei

Auf die Frage, ob Bibliotheken im Vergleich zu anderen Branchen speziell gute Karrierechancen für Frauen bieten, antworteten neun von vierzehn Frauen positiv.

und daher die Aufstiegschancen grösser seien. Nimmt man nur den Frauenanteil in den Führungspositionen im Vergleich zu anderen Branchen, stimmt diese Aussage: Branchenübergreifend liegt der Frauenanteil in Führungspositionen bei 33,4%, in Schweizer Bibliotheken bei 44,8%. Wie schon im statistischen Teil erwähnt, ist dieser Prozentsatz zu tief, bedenkt man den hohen Frauenanteil in Bibliotheken. Darauf haben auch zwei Frauen in ihren Ant-

worten explizit hingewiesen. Eine Person war der Meinung, dass das Karriere machen für Frauen vor allem in öffentlichen Bibliotheken möglich sei, da es um weniger Verdienst und Prestige gehe und die Stelle daher für Männer weniger interessant sei. Das stimmt mit den erhobenen Daten überein, wonach in öffentlichen Bibliotheken der

Im Zusammenhang mit Diskriminierung wurde auch der geringere Lohn für die gleiche Arbeit angesprochen, und es wurde kritisiert, dass die männlichen Kollegen ernster genommen werden und ihnen mehr zugetraut wird.

Frauenanteil höher ist, sowohl was die Frauenquote insgesamt als auch ihre Repräsentation auf den Führungsebenen angeht.

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

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

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

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

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

Die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* scheint kaum gegeben zu sein: Nur sechs der vierzehn Frauen haben Kinder. Drei der sechs Mütter haben ihr Vollzeitpensum trotz Kindern beibehalten. Zwei Mütter bekundeten keine Probleme damit, Familie und Kind unter einen Hut zu bringen. Jedoch erwähnen viele Frauen, dass immer etwas

zu kurz komme und es ohne grosse Unterstützung des Partners nicht gehe. Die Möglichkeiten der familienexternen Betreuung werden als unzureichend empfunden.

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

Nach den *Karriereambitionen* von Bibliothekarinnen gefragt sagte die Hälfte der Frauen aus, dass Bibliothekarin-

nen keine Karriere machen wollen, da sie lieber Teilzeit arbeiten und Personalverantwortung scheuen.

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

Zusammenfassung der Ergebnisse

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

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

ABSTRACT

Le plafond de verre dans les bibliothèques suisses

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

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

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

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

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

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

44,8% weiblicher Führungskräfte im Vergleich zu anderen Branchen viele Frauen in den oberen Führungspositionen hat.

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

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

Kontakt: laura.stadler@gmx.ch

Quelques réflexions sur le genre du métier de bibliothécaire

Fenneke Reysoo,
anthropologue, IHEID (Genève)¹

En partant d'une observation simple, l'auteure propose ici une petite réflexion sur les caractéristiques sexo-spécifiques du milieu bibliothécaire – ici et ailleurs –, ainsi que sur le pouvoir structurant du genre dans l'appréciation sociale du métier et de celles et ceux qui y travaillent².

Introduction

Sans aucun doute, le métier de bibliothécaire est considéré par le grand public comme un métier à prédominance féminine. Une amie bibliothécaire suisse me dit spontanément: «Aussi loin que je me souviens, ça a toujours été un métier très féminin. Dans ma volée d'apprentissage (1992–1994), il y avait peut-être deux à trois garçons sur une trentaine de personnes. D'ailleurs, quand j'étais petite, c'étaient toujours des dames dans les bibliothèques.»

La structure sexo-spécifique des bibliothèques

Dans son mémoire en sciences de l'information à la HES de Coire, Stadler (2012) problématise le fait que 66,5% des bibliothécaires sont des femmes, tandis qu'elles ne sont que 44,8% à occuper une position de cadre supérieur dans les bibliothèques publiques et universitaires en Suisse (OFS, 2008). Autrement dit, une minorité d'hommes arrive à occuper la majorité des postes de décision. La stratification profes-

sionnelle et salariale montre, en effet, que les femmes se heurtent à un plafond de verre, c'est-à-dire qu'il y a un ensemble d'obstacles invisibles d'ordre structurel et culturel qui empêcheraient les femmes à occuper des postes à haute responsabilité. Qu'en est-il au juste?

Salaires et reconnaissance

Le métier de bibliothécaire est connu pour des échelles salariales relativement basses (GREF, 2002). La raison de cette situation est que l'on a affaire à un métier de femmes et que celles-ci se contenteraient de salaires bas. En même temps, du fait que les salaires sont relativement bas, le métier n'attirerait pas les hommes, qui, dans leur rôle de gagne-pain, doivent chercher des emplois leur permettant de subvenir aux besoins d'une famille.

Pour mieux comprendre ces inégalités, il convient de décortiquer les valences symboliques du féminin et du masculin. Un survol rapide de la littérature semble confirmer que le métier de bibliothécaire souffre d'une image négative dans la société. Une enquête menée aux Etats-Unis sur l'appréciation du métier de bibliothécaire montre qu'il est classé par des sociologues comme une «semi-profession» (dans la même lignée que les enseignants/tes du primaire, infirmiers/infirmières, et travailleurs/travailleuses du social) (Carmichael, 1992). De plus, «head librarian» se trouvait au sixième rang des métiers les plus féminins sur une liste de 129 professions (Beggs & Doolittle (1988), op. cit. Record & Green, 2008, p. 196).

A l'image et l'appréciation négatives du métier s'ajoutent les stéréotypes concernant les femmes et les hommes qui exercent le métier de bibliothécaire. Bien que ces stéréotypes changent probablement d'un pays à l'autre, Radford & Radford (1997) s'accordent pour dire que l'opinion publique et les représentations des bibliothécaires dans les publicités, films et romans convergent autour de l'image d'une dame «dull,

grey, unfashionable» avec un chignon, habillée en tailleur et veillant sur le silence et l'ordre. Ce stéréotype semble être profondément ancré dans l'imaginaire populaire et perdure dans le temps. Il en a résulté qu'à différentes époques, l'Association américaine des bibliothécaires (ALA) a entamé des campagnes pour rehausser l'image du métier.

La structure sexo-spécifique du milieu bibliothécaire est étroitement liée à l'organisation sociétale plus large et les scripts de masculinité et féminité prévalents. Les inégalités sont la résultante d'une dialectique entre les opportunités d'emploi des femmes et les pressions sociales que subissent les hommes. L'étude de Record & Green (2008) est de ce point de vue très intéressante. En effet, la popularité différenciée du métier de bibliothécaire parmi les femmes et les hommes, et la structuration sexuée du travail dans les bibliothèques s'inscrit dans un jeu de pouvoir subtil de reconnaissance sociale et de prestige. Autrement dit, les opportunités ou discriminations des femmes sont interdépendantes des mécanismes de reconnaissance des

La popularité différenciée du métier de bibliothécaire parmi les femmes et les hommes et la structuration sexuée du travail dans les bibliothèques s'inscrit dans un jeu de pouvoir subtil de reconnaissance sociale et de prestige.

hommes dans le métier. Une enquête sur les stéréotypes menée par Carmichael aux Etats-Unis montre que les hommes bibliothécaires sont tenus pour «efféminés, probablement homosexuels», «sans pouvoir, socialement inaptes» et «sans ambitions ou incapables de réussir dans le monde réel en dehors des bibliothèques» (Carmichael, 1992, p. 418), d'où la désignation dans le langage populaire de métier de «cols roses». Dans un tel contexte, comment défendre sa masculinité et son choix

1 Fenneke Reysoo n'est pas spécialiste des questions de genre dans le monde de la documentation et de l'information. Sur invitation du comité de rédaction d'*arbedo*, elle s'est adonnée comme dilettante à l'exercice présent, qui ne prétend aucunement à l'exhaustivité.

2 Dans cette contribution, j'utilise le terme de bibliothécaire tout en étant consciente qu'il est question en Suisse romande de spécialistes ou d'agent-e en information documentaire, en Suisse alémanique de «Informationswissenschaft» et aux Etats-Unis de «Library and Information Sciences».

professionnel quand on est homme? Une des stratégies pour les hommes est de grimper le plus vite possible l'échelle de la hiérarchie interne de l'institution où ils travaillent. La pression sociale exercée sur les hommes pour se défaire d'une image de «moindre homme» les stimule à occuper les postes de responsables. Aux Etats-Unis, le terme de «glass escalator» est utilisé pour décrire le phénomène où les hommes sont poussés à des postes de direction souvent contre leur volonté ou leur souhait

Les compétences requises pour l'exécution du «métier de bureau» correspondaient parfaitement aux qualités socialement attendues des filles de bonne famille.

(Record & Green, 2008, p. 197, citant Christine Williams). L'existence et la reproduction du plafond de verre ne sont donc pas seulement une question de femme.

Changements

Il est intéressant de questionner la prédominance féminine dans ce métier dans une perspective historique plus longue. L'engagement de (jeunes) femmes dans les bibliothèques à la fin du XIX^e siècle dans les pays occidentaux coïncide avec l'avènement d'une classe moyenne et bourgeoise. Le «travail de bureau» (y compris le métier de secrétaire et de sténodactylo) comme secteur émergeant est effectivement un débouché attractif pour des filles ayant terminé des études secondaires. Les compétences requises pour l'exécution du «métier de bureau» correspondaient parfaitement aux qualités socialement attendues des filles de bonne famille: compréhensives, empathiques, serviables, dévouées, ayant une bonne conception du travail bien fait, s'habillant dans une tenue vestimentaire décente, disposant d'une bonne maîtrise de l'orthographe et faisant preuve de tact dans le contact avec autrui. Bref, des jeunes femmes vertueuses et décentes.

Dans le nouveau secteur du «travail de bureau», les femmes occupent rapidement la majorité des postes. Une étude

comparée nous enseignerait plus en profondeur sur les modalités et les habiletés féminines qui expliquent l'incorporation rapide des femmes dans les bibliothèques. Aux Etats-Unis et en Angleterre, avec l'avènement de la création de lieux de concentration d'information consultable par le public à la fin du XIX^e siècle, les personnes chargées de rassembler et de garder ces collections étaient tout d'abord des hommes. Par la suite, la gestion de ces collections était considérée comme une activité simple et routinière, qui pouvait très bien être exécutée par des jeunes femmes (étudiantes); de plus, celles-ci se contentaient d'une rémunération modique. Parallèlement, en l'espace de trois décennies, le nombre de bibliothécaires femmes va surpasser celui des hommes. Le fondateur de l'association américaine des bibliothécaires (ALA), Justin Winsor, aurait dit en 1877: «(... women) soften our atmosphere, they lighten our labour ...» (op. cit. in Record & Green, 2008, p. 193). On ignore en quoi l'atmosphère était amadouée et le travail allégé, mais aux Etats-Unis, les femmes bibliothécaires constituaient 20% de la profession en 1870, pour en représenter 75% en 1900, et 90% en 1920 (ibid.). Il s'agissait d'une véritable révolution qui mériterait une analyse plus approfondie.

Plus récemment, la révolution informatique a profondément changé le contenu du métier de bibliothécaire, et les technologies informatiques semblent attirer massivement les hommes dans le métier (Golub, 2009; Record & Green, 2008).

Politiques d'égalité (h-f) et genre

Plusieurs auteurs documentent que la deuxième vague du féminisme dans les années 1970 et 1980 a été à l'origine de politiques et d'actions visant à combattre la contradiction d'une profession féminine avec un cadre à majorité masculine (Golub, 2009; Radford & Radford, 1997; Stadler, 2012). Les résultats de ces politiques et actions semblent ambivalents. Selon le point de vue choisi, le résultat peut être perçu comme positif ou négatif. En premier lieu, on peut observer que certaines femmes arrivent effectivement à des postes de cadre supérieur. Mais les hommes,

minoritaires dans la profession, continuent d'occuper majoritairement les échelons supérieurs (Stadler, 2012; Record & Green, 2008). En second lieu, ces pourcentages sont à mettre en relation avec le type de bibliothèque et leur taille. Stadler (2012) montre pour la Suisse alémanique, et cela semble correspondre à ce qui s'observe aux Etats-Unis (Carmichael, 1992), qu'il est plus fréquent que les femmes occupent des postes à haute responsabilité dans les bibliothèques publiques et que les hommes se trouvent dans des bibliothèques universitaires. Il semble également plus probable que les femmes ont des postes de responsables dans de petites bibliothèques, et les hommes dans des bibliothèques de grande taille. Ceci correspond à ce que Stadler (2012) a appelé le mécanisme du double plafond de verre. En résumé, cela veut dire que dans des organisations plus grandes, une première étape de la promotion est de devenir responsable d'un secteur spécialisé, et une deuxième étape serait d'assumer des tâches de

Il semble également plus probable que les femmes ont des postes de responsable dans de petites bibliothèques, et les hommes dans des bibliothèques de grande taille.

gestion (administrative, stratégique et de personnel) plus générales. L'étude de Stadler concernant la Suisse alémanique montre que les femmes restent «coincées» à l'échelon intermédiaire.

L'enquête de Stadler (2012) a avant tout mis l'accent sur les contraintes liées à la difficulté pour des femmes de combiner responsabilités familiales et exigences d'un poste à haute responsabilité. Afin de pouvoir exercer un poste de direction, il faut disposer de compétences et disponibilités spécifiques: don de soi (vocation) qui fait que l'employé dévoué répond aux coups de téléphone, courriels et demandes du travail même pendant les week-ends; accepter la journée de travail sans horaires fixes, car il faut représenter la boîte à toute heure; travailler le soir jusqu'à 22 heures; accueillir positivement toute proposition de promotion

interne; socialiser avec ses pairs afin de maintenir un réseau utile pour l'exercice de sa fonction; mettre les exigences du travail au-dessus des demandes de la famille; etc.

Ce script de l'organisation du travail a une connotation très masculine. Il est intéressant de noter que dans l'échantillon de Stadler, une grande majorité des femmes bibliothécaires à des postes de gestion de haute responsabilité ont choisi de ne pas fonder une famille avec des enfants: elles se savaient ambitieuses et craignaient ne pas pouvoir combiner la réalisation de leurs ambitions professionnelles avec l'éducation des enfants et la gestion convenable d'un ménage et foyer. Dans une recherche portant sur 28 responsables de bibliothèques dans les universités publiques du Michigan en 2003, Voelck a relevé que douze des treize hommes (99%) étaient mariés, tandis que 67% des femmes ne l'étaient pas. Elle en tire la conclusion que les bibliothécaires femmes à des postes à haute responsabilité estiment qu'il est plus difficile de combiner les exigences d'un poste de gestion avec celles d'une famille. Ceci vaut probablement pour bon nombre d'autres métiers. Cependant, la dimension de «vieille fille» du stéréotype sur les femmes bibliothécaires (Radford & Radford, 1997) nous interroge sur la spécificité de ces caractéristiques démographiques, soulevée dans plusieurs études consultées³.

En guise de conclusion

En 2002, l'Institut de Formation Professionnelle IFP (canton de Vaud) a produit un petit film publicitaire pour recruter des élèves pour la formation en «agent/ agente en information documentaire»⁴.

Il est très intéressant d'observer que les producteurs de ce film ont systématiquement inversé les stéréotypes de genre. La classe est peuplée majoritairement de garçons, tandis que les statistiques montrent que les garçons sont nettement minoritaires dans la formation. Par la suite, une bibliothécaire (f) nous présente la Bibliothèque universitaire

Les motivations exprimées par les filles et garçons en formation concernent la polyvalence du métier, l'amour pour les livres et le contact avec les utilisateurs.

taire de Dornoy, et un bibliothécaire (h) est filmé dans une bibliothèque publique pour la jeunesse. Les statistiques montrent toutefois que les bibliothèques publiques emploient avant tout des femmes, et des bibliothèques universitaires plutôt des hommes.

Les motivations exprimées par les filles et garçons en formation concernent la polyvalence du métier, l'amour pour les

livres et le contact avec les utilisateurs. Le film reste en revanche muet sur les échelles salariales et sur le caractère féminin du métier. La focalisation sur les garçons dans le film publicitaire ne peut se comprendre que dans un effort délibéré des responsables de l'IFP de vouloir attirer des garçons et de rectifier les inégalités des chances entre hommes et femmes dans cette formation et ce métier.

L'attractivité du métier d'agente en information documentaire (AID) pour les femmes, exprimée en filigrane par les filles à qui l'on donne la parole, est que ce métier est varié et polyvalent. Ceci ne correspond pas tout à fait aux résultats de l'enquête menée en Suisse alémanique par Stadler (2012). Selon Stadler, les bibliothécaires semblent trouver leur compte dans le métier choisi pour des raisons d'horaires fixes, de possibilité de travailler à temps partiel afin de combiner vie professionnelle et familiale, de polyvalence requise par les activités de réception, d'accueil du public et divers travaux administratifs, du cata-

ABSTRACT

Einige Überlegungen zu geschlechtsspezifischen Aspekten des Berufs Bibliothekarin/ Bibliothekar

Ausgehend von einer einfachen Beobachtung stellt die Autorin kurz gefasste Überlegungen an zu geschlechtsspezifischen Charakteristika des Bibliothekenmilieus und zur strukturierenden Macht des Geschlechts bei der sozialen Einschätzung des Berufs und derer, die darin arbeiten.

Sie nimmt dabei insbesondere Bezug auf die Ergebnisse einer Studie von Laura Stadler (2012), die auf Seite 26ff. der vorliegenden Nummer zusammengefasst werden. Reysoo stellt fest, dass die geschlechtsspezifische Struktur des Bibliothekenmilieus eng an die gesamte Organisation der Gesellschaft und an die in ihr herrschenden «Scripts» für das Weibliche und das Männliche gebunden ist. Die Ungleichheiten sind das Ergebnis einer Dialektik, welche aus den Jobgelegenheiten für Frauen auf der einen und dem sozialen Druck, dem Männer ausgesetzt sind, auf der anderen Seite heraus entsteht. Sie unternimmt es zudem, das Übergewicht der Frauen in diesem Beruf aus einer längerfristigen historischen Perspektive zu hinterfragen: Der Sektor «Büroarbeit» kam erst Ende des 19. Jahrhunderts so richtig auf und bietet Mädchen, welche die Sek II abgeschlossen haben, attraktive Berufsmöglichkeiten.

Die Autorin kommentiert zum Abschluss den kurzen Werbefilm, den das Berufsbildungsinstitut IFP des Kantons Waadt produziert hat und mit dem es Schülerinnen und Schüler für die Ausbildung zur «Fachperson Information und Dokumentation» animieren will. Sie sieht in dem Film einen originellen Beitrag, um das Image des Berufs zu verbessern, der aus kulturellen und historischen Gründen immer noch gekennzeichnet ist durch Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bezüglich Status, Macht und Prestige.

(sg)

3 Suite au pourcentage très élevé de bibliothécaires femmes aux Etats-Unis dans les années 1920, il y a eu des efforts «agressifs» pour recruter des hommes dans les années 1930. Une des mesures était de ne pas recruter des femmes mariées et des femmes avec des enfants en bas âge (Record & Green, 2008, p. 195).

4 www.youtube.com/watch?v=fp_d8gHAV5s&feature=plcp, vu le 27.2.2013

logage et classification, peu de chances de carrière interne, donc peu de préoccupations de devoir mener des luttes de pouvoir pour se faire remarquer par la hiérarchie.

Une seule raison exprimée par une des élèves ayant un lien avec le rôle genré de femme en Suisse concernait l'ubiquité du métier. Elle entendait par là qu'il y a des bibliothèques partout et

qu'en choisissant ce métier, elle anticipait sur sa vie de future épouse dépendant géographiquement des choix professionnels du mari.

L'attractivité du métier d'AID pour les hommes consiste dans le contact avec le public, la constitution d'un lieu de connaissance et le traitement informatique du livre. La polyvalence et l'absence d'ennui sont également soulignées. On est loin ici du stéréotype de «dames en tailleur avec un chignon» présenté par Radford & Radford (1997). Le choix de produire un instrument de recrutement en utilisant l'inversement du genre est très original et contribue à rehausser l'image du métier qui reste pour des raisons historiques et culturelles exposées, marquée par des inégalités de statut, de pouvoir et de prestige entre femmes et hommes.

Références

- OFS, Office fédéral de la statistique (2008). Bibliothèques. Données détaillées [Statistique des bibliothèques] www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/16/02/02/data.html [dernier accès: 7.8.2010]
- Carmichael, James V. (1992). The Male Librarian and the Feminine Image: A Survey of Stereotype, Status, and Gender Perceptions. *Library and Information Science Research*, vol. 14, pp. 411–446
- GREF (2002). «Bibliothécaire, <un joli métier pour une femme>!» Demande de réévaluation de fonction. Genève: Groupe de travail de réévaluation de fonction.
- Radford, Marie L. & Gary P. Radford (1997). Power, Knowledge, and Fear: Feminism, Foucault, and the Stereotype of the Female Librarian. *The Librarian Quarterly*, Vol. 67, no. 3, pp. 250–266
- Record, Aloha & Ravonne Green (2008). Examining Gender Issues and Trends in Library Management from the Male Perspective. *Library Administration & Management*, Vol. 22, n° 4, pp. 193–198
- Stadler, Laura (2012). Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken. Chur: Arbeitsbereich Informationswissenschaft, Schrift 53
- Voelck, Julie (2003). Directive and Connective: Gender-based differences in the Management Styles of Academic Library Managers. *Portal*, vol. 3, n° 3, p. 394

Contact: fenneke.reysoo@graduateinstitute.ch

Mehr Gender in die Bibliotheken – aber richtig!

Marianne Ingold*,
Hochschulbibliothek Muttenz und
Fachhochschule Nordwestschweiz
FHNW

Im Februar 2013 fand auf der deutschen Mailingliste InetBib (www.inetbib.de) eine zehntägige, intensive Gender-Debatte statt, an der sich sowohl Männer wie Frauen beteiligten. Diese Diskussion eignet sich gut als Ausgangspunkt für die nähere Betrachtung einiger Bereiche, in denen ein genderspezifischer Blick in und auf Bibliotheken Sinn macht und daraus abgeleitete Massnahmen einen Mehrwert bringen können.

Auslöser war die Kritik eines Listenteilnehmers am Passus «Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern sie in der Organisationseinheit unterrepräsentiert sind und sofern nicht in der Person eines

Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen» in einer Ausschreibung für eine geisteswissenschaftliche Fachreferatsstelle an der UB Wuppertal.

In der anschliessenden Diskussion wurden unter den Stichworten «Theorie und Praxis der Stellenbesetzung», «Positive Diskriminierung», «Geschlechtergerechtigkeit», «Gleichberechtigung», «das Geschlecht» und «Migrationshintergrund» verschiedene Themen angesprochen, die mit Gender und Diversity (nicht nur) in Bibliotheken zusammenhängen:

- Unterrepräsentation von Männern im Berufsfeld bei gleichzeitiger Überrepräsentation in Führungspositionen
- Sinn und Zweck von Massnahmen zur positiven Diskriminierung eines Geschlechtes oder anderer gesellschaftlicher Gruppen bei Stellenausschreibungen

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie; ungleiche Verteilung von Betreuungsaufgaben und, damit gekoppelt, Teilzeitarbeit und Laufbahneinschränkungen vorwiegend für Frauen
- Sexismus und Frauenfeindlichkeit als gesellschaftliches Phänomen am Beispiel der Aufschreidebatte

Auch wenn sich rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen in Deutschland von denen in der Schweiz unterscheiden, eignet sich die InetBib-Diskussion gut als Ausgangspunkt für die nähere Betrachtung einiger Bereiche, in denen ein genderspe-

* Marianne Ingold ist Leiterin der Hochschulbibliothek Muttenz und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW. Seit 2010 ist sie Präsidentin der Interessengruppe Wissenschaftliche BibliothekarInnen Schweiz.

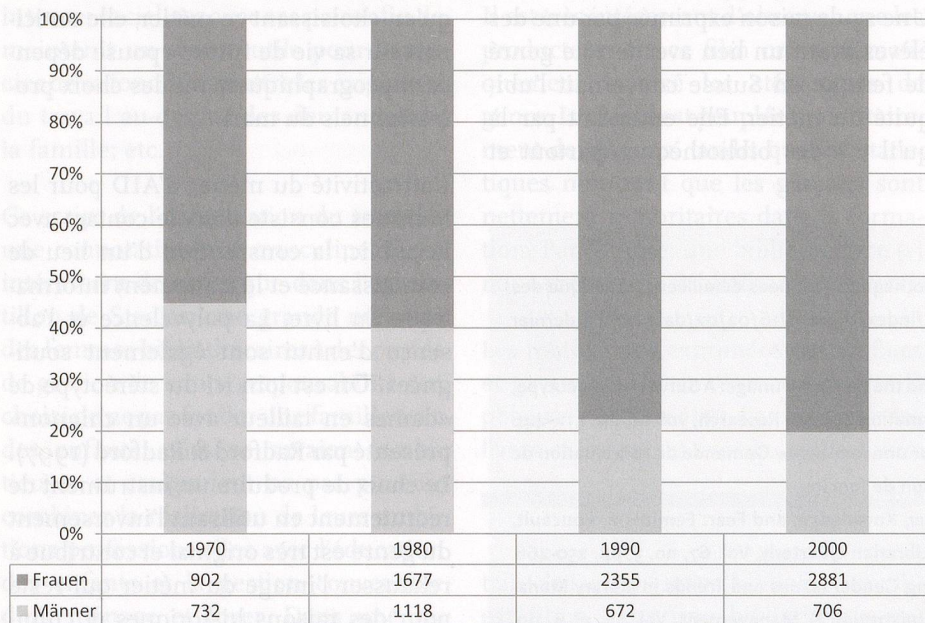


Abb. 1: Bibliothekare und Bibliothekarinnen in der Schweiz 1970–2000.

Quelle: Bundesamt für Statistik

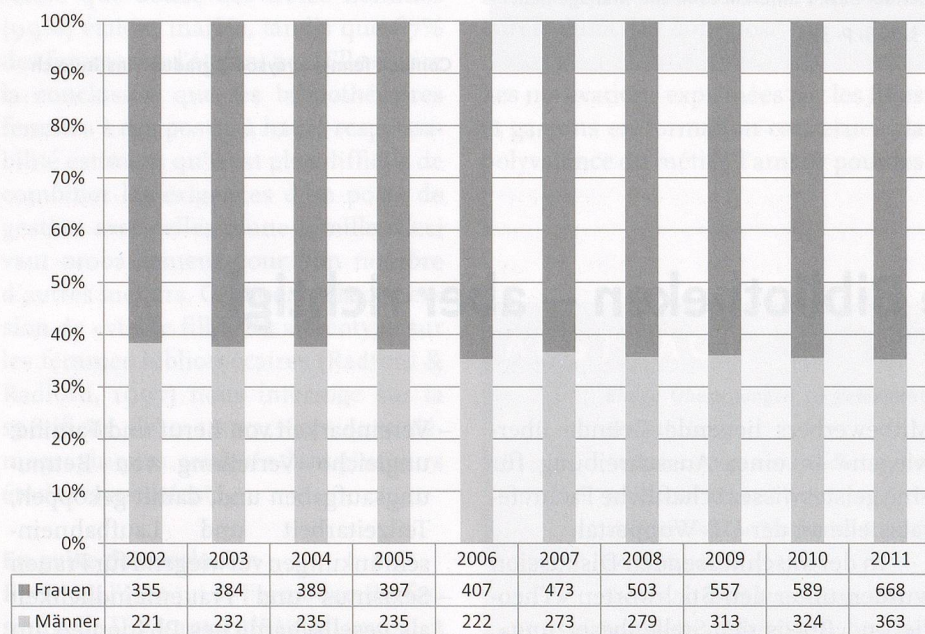


Abb. 2: Mitarbeitende an zentralen Universitätsbibliotheken der Schweiz nach Geschlecht.

Quelle: Bundesamt für Statistik

zifischer Blick in und auf Bibliotheken Sinn macht und daraus abgeleitete Massnahmen einen Mehrwert bringen können.

Horizontale Segregation

Das Bibliothekswesen ist seit dem 20. Jahrhundert eine Frauendomäne. Das

mit zahlreichen Klischees und Stereotypen verbundene Berufsfeld wird vorwiegend mit Frauen assoziiert (IG WBS 2012, S. 4–6, Vetter & Mirwald 2009). Obwohl die Feminisierung der Bibliotheken in der Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern relativ spät einsetzte, gehört die Branche als Teil des Dienstleistungssektors heute auch hier eindeutig zu den Frauenberufen (Abb. 1).

Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes in mehrheit-

lich von Frauen oder von Männern ausgeübte Berufsfelder wird als horizontale Segregation bezeichnet. Sie ist eng verbunden mit kulturellen und ideologischen Faktoren und daher nur schwer zu beeinflussen (Leitner 2001; Charles 2005, S. 25–27).

In Schweizer Bibliotheken ist die horizontale Segregation nicht überall gleich stark ausgeprägt. Während das wissenschaftliche Bibliothekswesen mit einem Frauenanteil von etwas über 60% (Abb. 2) als segregierter Frauenberuf bezeichnet werden kann, gehört das allgemein-öffentliche Bibliothekswesen mit einem Frauenanteil von teilweise weit über 80% zu den stark segregierten Frauenberufen.

In Schul- und Gemeindebibliotheken tendiert der Frauenanteil sogar gegen 100%. Im Kanton Baselland beispielsweise haben letztes Jahr ausschliesslich Frauen den SAB-Grundkurs abgeschlossen¹.

Ein ungleiches Geschlechterverhältnis besteht auch in der Berufsausbildung. In der Grundbildung im Sektor «Bibliothek, Informationswesen, Archiv» betrug es mit 185 Frauen und 59 Männern im Schuljahr 2010/11 76% zu 24% (Quelle: BFS). Ähnlich sieht es in den Fachhochschul-Studiengängen aus: In Genf studieren im Bachelor 68% Frauen und 32% Männer, im Master 74% und 26%. In Chur betrug das Verhältnis von Studentinnen zu Studenten im Bachelor 2012 69% zu 31%, im Konsekutivmaster 59% zu 41% und im MAS 75% zu 25%. Bei den universitären MAS-Studiengängen in Zürich und Bern/Lausanne dagegen ist das Geschlechterverhältnis mit einigen Schwankungen über die letzten Jahre ziemlich ausgeglichen (Quellen: Websites der Studiengänge, E-Mail).

In grösseren Bibliotheken variiert der Ausprägungsgrad der horizontalen Segregation auch zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen und Abteilungen. Während in der IT, den technischen Diensten oder in der Logistik tendenziell mehr Männer arbeiten als Frauen, sind Benutzung, Katalogisierung oder Administration eher Frauendomänen. Im Fachreferat ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichener, wie eine Stichprobe bei fünf Universitätsbibliotheken zeigt: Der Männeran-

¹ spacio 2013, www.kbbl.ch/fileadmin/redacteur/pdf/ueber-uns/Spacio/SPACIO_2013_def.pdf, S. 17

teil liegt zwischen knapp unter 40% und knapp über 60%. Bei der Fächerverteilung zeigt sich aber eine ähnliche Geschlechterverteilung wie in den Wissenschaftsfächern (Erlach & Segura 2011): Technische und naturwissenschaftliche Fachreferate werden eher von Männern betreut; geistes- und sozialwissenschaftliche eher von Frauen. Die horizontale Geschlechtersegregation steht in direktem Zusammenhang mit Teilzeitarbeit, die hauptsächlich in den «typischen» Frauendomänen angeboten wird. Problematisch sind dabei vor allem kleinere Pensen, die das sogenannte «Zuverdienst»-Modell stärken: Der Mann arbeitet Vollzeit, die Frau übernimmt den grössten Teil der Haus- und Betreuungsarbeit und hat daneben eine Teilzeitstelle, die ihr ermöglicht, erwerbstätig zu bleiben. Solche Teilzeitpensen sind häufig verbunden mit Tätigkeiten in niedriger angesiedelten und entlohnenden Positionen sowie geringeren Aufstiegschancen. Für Mitarbeitende, die ihren eigenen Lebensunterhalt verdienen wollen oder müssen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten haben möchten, ist das wenig attraktiv oder anstrengend, wenn sie nur mit der Kombination von mehreren Teilzeitpensen ein angemessenes Einkommen erzielen können.

In Schweizer Universitätsbibliotheken arbeiten mittlerweile nur noch knapp ein Drittel der Angestellten Vollzeit mit einem Pensum von 90 bis 100%. Fast ein Viertel der Bibliotheksmitarbeitenden hat einen Beschäftigungsgrad von unter 50% (Abb. 3).

Für die Jahre vor 2003 und andere Bibliothekstypen stehen leider keine vergleichbaren Zahlen zur Verfügung. Eine eigene Berechnung anhand der Statistik für öffentliche Bibliotheken in Gemeinden mit über 10 000 Einwohnerinnen und Einwohnern ergibt für 2011 einen Anteil an Vollzeitstellen von knapp 20%. Bei den Kantonsbibliotheken liegt der Wert teilweise höher (Aarau 43%, St. Gallen 35%), bei den meisten Stadtbibliotheken wesentlich tiefer: Biel, Lausanne und Winterthur 15%, Bern 8%, Basel 4%, Jona 0%.

Mehr Männer ins Berufsfeld

Dass eine standardisierte Ausschreibungsformel auf Kritik stösst, die mögliche Massnahmen zur Frauenförde-

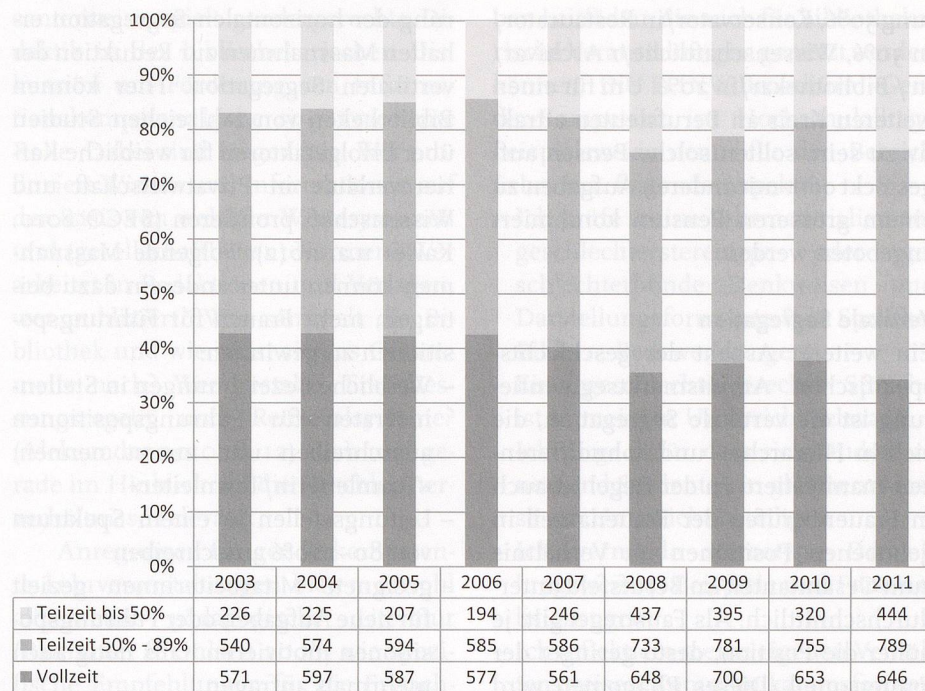


Abb. 3: Mitarbeitende an Universitätsbibliotheken nach Beschäftigungsgrad.

Quelle: Bundesamt für Statistik

rung in einem Berufsfeld ankündigt, in dem Männer zahlenmässig stark unterrepräsentiert sind, ist verständlich. Grundsätzlich ist positive Diskriminierung, das heisst eine explizite Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts, eine anerkannte Massnahme zur Behebung eines bestehenden Ungleichgewichtes. Eine Bevorzugung bei der Selektion empfiehlt sich allerdings nicht. Bei Rekrutierungen im Rahmen der Berufsbildung (Lehr- oder Praktikumsstellen) oder für Stellen in Abteilungen mit starkem Frauenüberhang können aber Männer durchaus explizit zur Bewerbung aufgefordert werden. Die Signalwirkung einer solchen Formulierung ist nicht zu unterschätzen.

Mehr Frauen in die IT-Abteilungen

Um eine ausgewogenere Geschlechterverteilung auch in Bereichen zu erreichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind – hier exemplarisch am Beispiel von IT-Abteilungen grösserer Bibliotheken dargestellt –, empfiehlt es sich, in Stellenausschreibungen beide Geschlechter auszuschreiben und die Reihenfolge anzupassen, also: «Bibliotheksinformatikerin / Bibliotheks-informatiker» statt «Bibliotheksinformatiker/in» oder gar «Bibliotheksinformatiker (m/w)». Zudem sollte bei allen Ausschreibungen auf eine geschlechterge-

rechte Sprache geachtet werden, also nicht: «Projektmitarbeiter gesucht», wenn beide Geschlechter angesprochen werden sollen. Stellenausschreibungen in der Schweiz werden erfreulicherweise diesen Grundsätzen in den meisten Fällen bereits gerecht. Trotzdem reicht das allein oft nicht aus. Ein weiteres Instrument, das u.a. bei Stellenbesetzungen im Hochschulwesen erfolgreich eingesetzt wird, ist die aktive Rekrutierung (Kastell 2010). Potenzielle Bewerberinnen werden gezielt angeschrieben, über Personalvermittlungen oder persönlich kontaktiert. Sinnvoll sind auch Ausschreibungen in Expertinnennetzwerken und -datenbanken.

Mehr Prozente in die Teilzeitpensen

Wie erwähnt, sind Frauenberufe in der Regel mit einem hohen Grad an Teilzeitarbeit gekoppelt. Das gilt auch für das Bibliothekswesen in der Schweiz. Nicht nur am unteren Ende des Qualifikationsspektrums werden Stellenpensen von 50% oder darunter angeboten, sondern auch für Leitungspositionen und Stellen, die qualifiziertes Spezialwissen voraussetzen. Einige Beispiele von Swisslib-Ausschreibungen der letzten Monate: Bibliothekar/in SAB 30%, Fachperson I+D 50%, Bibliotheksmitarbeiter/in 33%, Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in für Projektlei-

tung 50%, Konservator/in Restaurator/in 50%, Wissenschaftliche/r Archivar/in / Bibliothekar/in 20%. Um für einen weiteren Kreis an Berufsleuten attraktiv zu sein, sollten solche Pensen aufgestockt oder mit anderen Aufgaben zu einem grösseren Pensum kombiniert angeboten werden.

Vertikale Segregation

Ein weiterer Aspekt der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegmentierung ist die vertikale Segregation, die sich in Hierarchie- und Lohndifferenzen manifestiert. In der Regel ist auch in Frauenberufen der Frauenanteil in gehobenen Positionen im Verhältnis zum Gesamtanteil im Berufsfeld unterdurchschnittlich. Als Faustregel gilt: je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil. Dieses Phänomen wird als «leaky pipeline» oder «gläserne Decke» bezeichnet. Für Schweizer Bibliotheken erstmals detailliert untersucht hat es Laura Stadler in ihrer Bachelorarbeit an der HTW Chur.

Gewissermassen als Gegenstück zum «glass ceiling»-Effekt bei Frauen wird bei Männern in Frauenbranchen der «glass escalator»-Effekt, also der gläserne Aufzug, festgestellt. Ihre Chancen, in Führungspositionen aufzusteigen, sind in segregierten Frauenberufen verhältnismässig höher als in stark segregierten Frauenberufen oder auch in segregierten Männerberufen. Auch hier spielt die Teilzeitarbeit eine Rolle. Nach wie vor werden Leitungsstellen vor allem in wissenschaftlichen Bibliotheken in der Regel als 100%-Stellen ausgeschrieben. Das fördert ihre Besetzung durch männliche Kandidaten, die eine höhere Bereitschaft zu Vollzeitarbeit haben.

Mehr Frauen in die Führungspositionen

Weitaus mehr öffentliche Aufmerksamkeit als Bemühungen zur Verringe-

rung der horizontalen Segregation erhalten Massnahmen zur Reduktion der vertikalen Segregation. Hier können Bibliotheken von zahlreichen Studien über Erfolgsfaktoren für weibliche Karriereverläufe in Privatwirtschaft und Wissenschaft profitieren (SECO 2010, Kaiser u.a. 2012). Folgende Massnahmen können unter anderem dazu beitragen, mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen:

- Weibliche Bezeichnungen in Stelleninseraten für Führungspositionen ausschreiben und zuerst nennen: «Teamleiterin/Teamleiter»
- Leitungsstellen in einem Spektrum von 80–100% ausschreiben
- geeignete Mitarbeiterinnen gezielt für neue Aufgaben oder Führungspositionen motivieren, falls nötig auch mehrmals anfragen
- «gute Nachrede» praktizieren (Dobhofer & Küng 2008, S. 218 ff.)
- Teilzeitstellen auch für Führungskräfte anbieten
- flexible Arbeitsmodelle im Laufbahnverlauf ermöglichen: einmal Teilzeit heisst nicht immer Teilzeit

Mehr Männer in die Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Zunehmend mehr Männer möchten ebenfalls mehr Zeit für ihre Familie oder andere ausserberufliche Engagements haben. Arbeitgeberinstitutionen können Männer gezielt ermutigen und unterstützen, entsprechende Angebote in Anspruch zu nehmen und ihr Arbeitspensum zu reduzieren. Ein aktuelles Beispiel dafür ist die Kampagne «Der Teilzeitmann»².

Bibliotheksmitarbeiter, die die bereits Teilzeit arbeiten, können hier eine Vorbildrolle übernehmen. Bibliotheken mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen können zudem das Prädikat «Familie und Beruf» der Fachstelle UND erwerben³, wie das die Schweizerische Nationalbibliothek bereits getan hat⁴.

Mehr Gender in die Statistik

Ohne statistische Daten sind Analysen wie die oben geschilderten nicht möglich. In der Schweizerischen Bibliotheksstatistik werden aber bisher keine geschlechtsspezifischen Daten erhoben. Die in diesem Beitrag aufgeführ-

ten Kennzahlen wurden alle indirekt, mithilfe von anderen Erhebungen oder STAT-TAB, der Onlinedatenbank des Bundesamtes für Statistik⁵ ermittelt.

Zwar werden in der Schweizerischen Bibliotheksstatistik seit 2003 die Beschäftigungsgrade des Personals erhoben, im Unterschied zur Deutschen Bibliotheksstatistik⁶, die ausschliesslich Vollzeitäquivalente ausweist. Allerdings liegen die Beschäftigungsgrade nicht für alle Bibliothekstypen vor und sind nicht geschlechtsspezifisch differenziert. Weitere aus Genderperspektive relevante Indikatoren wie Ausbildungsniveau und ehrenamtliche Tätigkeit, Teilnahme des Personals an Fortbildungen, Benutzende/BesucherInnen oder Teilnehmende an Schulungen und Veranstaltungen werden nicht (mehr) erfasst oder nicht geschlechtsspezifisch differenziert.

Im Unterschied dazu wird die Nutzung der Schweizer Bibliotheken im Rahmen der Statistik zum Kulturverhalten nach Geschlechtern ausgewertet. Sie zeigt, dass das Bibliothekspublikum überwiegend weiblich ist. Bei der Bibliotheksnutzung allgemein und beim Lesen von Büchern zu privaten Zwecken sind die Frauen ebenfalls in der Mehrheit. Bei der Bibliotheksnutzung für Beruf und Ausbildung bestehen keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern, aber mehr Männer als Frauen lesen Bücher im Zusammenhang mit der Ausbildung oder der beruflichen Tätigkeit (Moeschler & Vanhooydonck 2011).

Eine solche geschlechterdifferenzierte Datenerhebung kann im Hinblick auf Strategien und Massnahmen im Rahmen des Gender Mainstreaming interessante Hinweise nicht nur für die Personalentwicklung, sondern auch für die Gestaltung und Finanzierung von zielgruppenspezifischen bibliothekarischen Dienstleistungen und Angeboten liefern (IG WBS 2012, S. 21).

Auch wenn entsprechende Zahlen nicht landesweit erhoben werden, können einzelne Bibliotheken oder übergeordnete Institutionen dies selber tun wie beispielsweise die Stadtbibliothek Bremen (Miedtke 2010). Die Arbeitsblätter zum Handbuch von Doris Dobhofer und Zita Küng bieten gute Hinweise darauf, welche Fragen in diesem Zusammenhang gestellt werden sollten:

2 www.teilzeitkarriere.ch/teilzeitmann/dasprojekt.html

3 www.und-online.ch/unternehmen/praedikatsfamilie-und-beruf/

4 www.nb.admin.ch/org/stellenangebote/03024/index.html?lang=de

5 www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/onlinedb/stattab.html

6 www.bibliotheksstatistik.de

- Werden relevante personenspezifische Daten geschlechterbezogen erhoben, ausgewertet und von den Führungskräften in ihrem Verantwortungsbereich als Grundlage für Gleichstellungsmassnahmen und -strategien verwendet?
- Beruht die Entwicklung und Gestaltung von Produkten und Leistungen auf einer geschlechterbezogenen Zielgruppenanalyse? Werden Erfolgsmessungen geschlechterbezogen durchgeführt und ausgewertet?
- Gibt es ein verbindliches Controlling der Gleichstellungsperformance mittels entsprechender Indikatoren?

Mehr Genderkompetenz in die Lehrveranstaltungen

Eine Genderperspektive lohnt sich nicht nur beim Blick auf die Zahlen, sondern auch im Rahmen von Schulungen und Lehrveranstaltungen. Inter-

santerweise spielt gendergerechte Didaktik in der bibliothekarischen Diskussion um Förderung von Informationskompetenz bisher so gut wie keine Rolle. Dabei sind Fragen wie: Wer produziert Wissen und Informationen auf der Basis von welchen Wertesystemen und (gesellschaftlichen) Normen? Wer arbeitet in Redaktionen und Verlagen, wer publiziert? Was sammelt die Bibliothek und wie weist sie das Gesammelte nach? Wer gestaltet Erschliessungsregeln und Retrievalsysteme? (Aleksander 2010, S. 12) auch und gerade im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse relevant.

Anregungen für genderkompetente Lehrveranstaltungen bieten sowohl allgemeine pädagogische Literatur (Ramsauer & Ohlsen 2008) wie spezifische Empfehlungen für die Erwachsenenbildung (Derichs-Kunstmann 2000). Verschiedene Hochschulen ha-

ben Leitfäden, die auch für bibliothekarische Veranstaltungen genutzt werden können. Die FHNW-Broschüre «Gender-Kompetenz im Hochschulalltag» beispielsweise nennt für den Bereich Lehre u.a. folgende Aspekte:

- Ich prüfe meine Lehrmaterialien auf geschlechterstereotype oder geschlechterblinde Denkweisen und Darstellungsformen (z.B. in Sprache, Bildern, Redewendungen)
- Eine geschlechtergerechte Sprache ist in meinem Unterricht relevant
- Ich Sorge dafür, dass sich Studentinnen und Studenten in gleichem Masse am Unterricht beteiligen
- Ich vermeide stereotype Darstellungsweisen, Beispiele und Personallisierungen
- Ich reflektiere meine eigenen Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Einstellungen als männliche/weibliche Lehrperson

Mehr Genderbewusstsein in die Berufspraxis

Schliesslich – aber nicht abschliessend – ist eine Sensibilisierung für bestehende geschlechterspezifische Ungleichgewichte auch für den praktischen bibliothekarischen Berufsalltag erforderlich. Androzentrismus (auch unbewusster), Sexismus (auch wohlwollender), Marginalisierung und Diskriminierung von Frauen bis hin zu offener Misogynie sind trotz zunehmender Gleichstellung in Arbeitswelt und Gesellschaft weiterhin eine Realität.

Neben bekannten, «hausgemachten» Problemen wie androzentrischen Systematiken, Schlagworten und Normdateien gehören dazu auch Gender Bias in wissenschaftlichen Publikationen⁷ und die Dynamik der sozialen Medien. Facebook toleriert Seiten, die Gewalt gegen Frauen propagieren, löscht aber Fotos von stillenden Müttern⁸. Kritikerinnen von stereotypen weiblichen Figuren in Computerspielen⁹ oder von speziellen Unterkatego-

ABSTRACT

Plus de genre dans les bibliothèques – mais juste ce qu'il faut!

En février 2013, la liste de mailings allemand InetBib (www.inetbib.de) a été le théâtre d'un débat intense durant une dizaine de jours. L'auteure se base sur cette discussion pour analyser en détail certains domaines où une approche spécifiquement orientée vers le genre peut faire sens et où les mesures qui en découlent peuvent apporter une plus-value dans le domaine I&D.

Ce débat a été lancé par un participant à la liste qui critique un passage d'une offre d'emploi pour un poste de spécialiste en sciences humaines à l'UB Wuppertal, à savoir: «A compétences et aptitudes égales, les femmes seront privilégiées dans la mesure où elles sont sous-représentées dans l'unité organisationnelle ...».

Le débat qui s'en est suivi a permis d'aborder plusieurs thèmes en lien avec la notion de gender et de diversity dans les bibliothèques (mais pas uniquement), et notamment la sous-représentation des hommes dans le champ professionnel et leur surreprésentation dans les postes de cadres, le but et le sens des mesures de discrimination positive en faveur de l'un ou l'autre sexe, la prise en compte d'autres groupes sociaux dans les offres d'emploi, la possibilité de combiner activité professionnelle et famille, le travail à temps partiel, les limitations que connaissent les femmes au niveau de la carrière, le sexisme et la misogynie comme phénomène social, etc.

Même si les conditions-cadres juridiques et organisationnelles qui prévalent en Allemagne sont différentes de celles que nous connaissons en Suisse, l'auteur estime dans cet article que les questions soulevées dans ce débat constituent une bonne base pour une analyse statistique fouillée et proposer une série de mesures dont peuvent profiter les bibliothèques en tant qu'organisations et prestataires de services, ainsi que leur personnel.

Sur la base d'une analyse statistique détaillée, Marianne Ingold propose donc toute une série de mesures de promotion de la diversité dans le champ professionnel, à savoir: plus d'hommes dans le domaine en général, plus de femmes dans les départements IT, plus d'emplois à temps partiel, plus de femmes dans les positions dirigeantes, plus d'hommes travaillant à temps partiel, plus de genre dans la statistique, plus de compétences en matière de genre dans la formation, et plus de conscience du genre dans la pratique professionnelle.

(sg)

7 www.nzz.ch/wissen/wissenschaft/sexismus-in-den-naturwissenschaften-1.17867959

8 www.wired.com/underwire/2013/01/facebook-violence-women/

9 www.feministfrequency.com/category/video-games/

rien für Schriftstellerinnen in Wikipedia¹⁰ sehen sich mit übelsten Beschimpfungen, manipulierten Wikipedia-Einträgen und Vergewaltigungs- oder Morddrohungen konfrontiert.

Professionelle Bibliothekarinnen und Bibliothekare müssen solche Mechanismen kennen und falls nötig thematisieren. Sie sollten auch darauf verzichten, selber Genderklischees zu verbreiten¹¹. Nicht zuletzt deshalb gehört Gender auch in die bibliothekarische Berufsethik.

Fazit

Ein reflektierter und statistisch fundierter Genderblick auf das bibliothekarische Berufsfeld bringt Vorteile für Bibliotheken als Organisationen und Dienstleistungsbetriebe und kommt damit sowohl ihrem Personal wie ihren Nutzenden zugute. Schlussendlich profitieren von mehr Diversität nicht nur Frauen und Männer, sondern alle Anspruchsgruppen.

Kontakt: marianne.ingold@fhnw.ch

Zitierte und weiterführende Quellen

- Aleksander, Karin (2010): Gender in Bibliotheken. In: Der Genderfaktor: Macht oder neuer Dialog? Mit Genderblick auf Bibliotheken oder Bibliotheken im Genderblick. Berlin: Simon, S. 9–36.
- Charles, Maria (2005): Entwicklung der beruflichen Segregation nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit in der Schweiz, 1970–2000. Neuchâtel: BFS (Demos 3/2005) www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.Document.67949.pdf
- Derichs-Kunstmann, Karin (2000): Geschlechtsgerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Ein Beitrag zur Demokratisierung der Geschlechterverhältnisse. In: DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung 7(4), S. 38–40. www.die-bonn.de/doks/derichs-kunstmann0001.pdf
- Doblhofer, Doris; Küng, Zita (2008): Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch. Heidelberg: Springer. [Arbeitsblätter: www.equality-consulting.ch/index.php?option=com_content&view=article&id=48&Itemid=7]
- Erlach, Emanuel von; Segura, Juan, Bearb. (2011): Frauen und Männer an den Schweizer Hochschulen. Indikatoren zu geschlechtsspezifischen Unterschieden. Neuchâtel: BFS. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infotek/publ.Document.149848.pdf
- FHNW (2012): Gelebte Gender-Kompetenz im Hochschulalltag. Checklisten für Mitarbeitende. 2. Aufl. Brugg: Fachhochschule Nordwestschweiz. www.fhnw.ch/ueber-uns/gleichstellung/dokumente/FHNW_Genderkompetenz_2012_A5.pdf
- IG WBS (2012): Rundbrief an die Mitglieder Nr. 57, März 2012 – Schwerpunkt Gender. www.igwbs.ch/rb57.pdf
- Kastell, Kristin, Hg. (2010): Her mit den besten Köpfen! Rekrutierung von Frauen: Aktiv und professionell. Ein Leitfaden. TU Braunschweig: Gleichstellungsbüro. www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gleichstellung/rekrutierung.pdf
- Kaiser, Simone u.a. (2012): Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden. Stuttgart: Fraunhofer. <http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn:nbn:de:oo11-n-2171498.pdf>
- Leitner, Andrea (2001): Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. Wien: Institut für Höhere Studien (Reihe Soziologie Nr.47). www.equi.at/dateien/rs47.pdf
- Miedtke, Erwin (2010): Geschlechterspezifische Zielsetzungen und erste Erfahrungen der Stadtbibliothek Bremen. In: Der Genderfaktor: Macht oder neuer Dialog? Mit Genderblick auf Bibliotheken oder Bibliotheken im Genderblick. Berlin: Simon, S. 167–184.
- Moeschler, Olivier; Vanhooydonck, Stéphanie, Bearb. (2011): Kulturverhalten in der Schweiz. Eine vertiefende Analyse – Erhebung 2008. Neuchâtel: BFS. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/16/22/publ.Document.141571.pdf
- Ramsauer, Nadja; Ohlsen, Ingrid (2008): Genderkompetent denken und handeln. Grundlagen einer geschlechtergerechten Didaktik. In: ph akzente 1/2008, S. 19–23. www.phzh.ch/Documents/phzh.ch/Ueber_uns/PH-Akzente/1-2008/phakzente08-1.pdf
- SECO (2010): Frauen in Führungspositionen: So gelingt's. Erfahrungen aus zehn grossen und kleineren Unternehmen in der Schweiz. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/22286.pdf
- Stadler, Laura (2012): Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken. Chur: HTW. Churer Schriften zur Informationswissenschaft 53. www.htwchur.ch/uploads/media/CSI_53_Stadler.pdf
- Vetter, Danilo; Mirwald, Mirjam (2009): «Die geschätzte Kollegin vom festgezurrten Haupthaar». Geschlecht – (k)eine Frage in Bibliotheken? Vier Momentaufnahmen. www.youtube.com/watch?v=uWR-YQz2Pp8

10 www.nzz.ch/aktuell/feuilleton/uebersicht/aussortiert-1.18075646

11 www.compas.infoclio.ch/de

[a [r [b | i] d] o]

Newsletter arbido → www.arbido.ch

Le Genre en 2013 à la BCU Lausanne

Jeannette Frey, directrice, Bibliothèque cantonale et universitaire, Lausanne



En 2013, le genre pose trois questions distinctes dans le contexte de la BCU Lausanne: l'égalité de traitement, l'égalité de la représentation

des sexes, et l'égalité de représentation dans les différents secteurs d'activité de la bibliothèque.

Egalité de traitement

Les salaires étant fixés à l'Etat de Vaud de manière centralisée par le SPEV (Service du personnel de l'Etat de Vaud), l'égalité de traitement pour une profession et un niveau de fonction donné est garantie. Vu le bon niveau de représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes de la BCUL, l'égalité de traitement peut être considérée comme assurée à tous les niveaux de salaire, ce qui représente un réel achèvement en comparaison avec de nombreux autres secteurs d'activité à l'Etat de Vaud et en Suisse en général.

Egalité de représentation des sexes

Comme dans de nombreux cantons, la culture est, en pays de Vaud, un domaine largement investi par les femmes. Leur visibilité dans les postes dirigeants est évidente: Le Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) a à sa tête une

Comme dans de nombreux cantons, la culture est, en pays de Vaud, un domaine largement investi par les femmes.

femme, la conseillère d'Etat Anne-Catherine Lyon, seconde femme à assurer ce rôle à l'Etat de Vaud après Francine Jeanprêtre, en charge de ce département entre 1998 et 2002. Le Service des affaires culturelles (SERAC) dont dépend la BCU Lausanne est lui aussi géré par une femme, la cheffe de service

Brigitte Waridel; ce poste est également occupé pour la seconde fois par une femme, M^{me} Waridel ayant succédé à M^{me} Laurette Wettstein. Enfin, la BCU Lausanne est dirigée par une femme, la soussignée, pour la première fois de son histoire! S'il y a toujours un biais dans la représentation des femmes dans les fonctions supérieures de l'Etat de Vaud en général, ce n'est pas le cas dans le domaine bibliothécaire.

Au niveau des cadres supérieurs, le Conseil de direction de la BCUL se compose actuellement de quatre femmes et cinq hommes (44% de femmes). La légère majorité masculine est significative dans le sens où l'expérience montre qu'à ce niveau de responsabilité et dans cette tranche d'âge (35-45 ans), les fem-

Entre 35 et 45 ans, les femmes s'avèrent souvent encore fortement engagées dans l'éducation de leurs enfants et se trouvent prétérîtées à postuler à des fonctions qui ne sont pas proposées à temps partiel.

mes sont plus difficiles à recruter, en particulier pour les postes nécessitant absolument un engagement à 100% (voire, soyons honnêtes, d'un engagement au-delà d'un 100%). Entre 35 et 45 ans, les femmes s'avèrent souvent encore fortement engagées dans l'éducation de leurs enfants et se trouvent prétérîtées à postuler à des fonctions qui ne sont pas proposées à temps partiel.

«C'est dans l'équilibre des genres que réside la solution.»

Jeannette Frey, directrice de la BCUL.

Au niveau des cadres moyens, la BCUL compte 70% de femmes, ce qui est un excellent score. Il s'explique par le fait que les bibliothécaires au bénéfice d'une solide formation de base, recrutées dans les années 1990, étaient à plus de 70% des femmes. Beaucoup d'entre elles ont donc évolué vers des postes de cadre moyen, postes que la BCUL propose en bon nombre à temps partiel.

La profession dans son ensemble a attiré, durant ces deux dernières décennies, de plus en plus d'hommes: la BCUL en 1993 comptait 79% de femmes au sein de son personnel; ce ratio est actuellement de 56%. Dans l'ensemble, la BCUL est donc moins exclusivement féminine en 2013 qu'elle ne l'a été à la fin du XX^e siècle.

Egalité de représentation dans les différentes tâches

Les hommes et les femmes sont-ils/elles assignés/es aux mêmes tâches au sein de la BCUL? Oui et non. Dans les professions bibliothécaires, les genres sont assez équilibrés, avec une légère prédominance féminine.

Du fait que la BCU Lausanne est largement numérique, on pourrait s'attendre à voir un bastion masculin dans ce secteur, étant entendu que les femmes sont traditionnellement peu présentes en Suisse dans les métiers de l'informatique. Pourtant, il n'en est rien: l'équipe informatique de la BCU Lausanne, bien



que relativement équilibrée du point de vue des genres, reste à prédominance féminine. En raison de l'informatisation ancienne de son catalogue dès le début des années 1980, nombre de bibliothécaires femmes de la BCUL ont appri-voisé ce domaine pour rejoindre en fin de compte notre équipe informatique. La nouvelle génération de bibliothécaires féminines, formées par la HEG, a

En raison de l'informatisation ancienne de son catalogue dès le début des années 1980, nombre de bibliothécaires femmes de la BCUL ont appri-voisé ce domaine pour rejoindre en fin de compte notre équipe informatique.

complété, ces dernières années, cette équipe en plein essor. La gestion des ressources électroniques, quant à elle, est entre des mains purement féminines.

La prédominance masculine s'applique cependant entièrement à l'équipe de logistique, non par choix, mais par défaut, peu de femmes étant présentes sur le marché du travail dans ces professions.

La volonté de la direction d'avoir un équilibre des genres

Non seulement globalement, mais aussi spécifiquement dans les sections, la direction de la BCU Lausanne tente, si possible, d'aboutir à des équipes équilibrées du point de vue du genre, essentiellement en raison du fait que le public desservi par la BCU Lausanne... se com-

La direction de la BCU Lausanne tente, si possible, d'aboutir à des équipes équilibrées du point de vue du genre.

pose, de manière équilibrée, d'hommes et de femmes! La BCU Lausanne a pour principe de maintenir un contact étroit entre son personnel et ses publics, ceci afin que les bibliothécaires connaissent bien ces derniers en termes de besoins et d'attentes. Le personnel masculin et féminin, tous niveaux de formation confondus, assure des heures d'accueil et/ou de renseignement aux guichets de la BCUL.

La BCU Lausanne est présente autant sur le site de l'UNIL qu'en plein centre-ville de Lausanne. Les bibliothèques sont des lieux communautaires réglés par des codes de bonne conduite parfois difficiles à faire respecter dans notre société de plus en plus égocentrée. Ce travail en contact avec le public nécessite non seulement de bonnes connaissances professionnelles, mais aussi de solides compétences émotionnelles, de savoir-vivre, de gestion des transactions, voire de gestion des conflits. La sécurité du personnel et des usagers nécessite de temps à autre l'intervention rapide des bibliothécaires, parfois même des partenaires en charge de la sécurité du Palais de Rumine, de la police ou de la sécurité de l'UNIL. La bonne gestion de ces cas de figure requiert de l'aplomb, une capacité à juger rapidement et précisément d'une situation, et de prendre les mesures adéquates même sous le poids du stress émotionnel. Ces aptitudes sont-elles

plutôt féminines ou plutôt masculines? La réponse à cette question est: les deux. Car c'est dans l'équilibre des genres que réside la solution; équilibre au sein de la BCUL, celui au sein des équipes, mais aussi celui qui règne en chaque personne. Femmes et hommes doivent être et se sentir capables de gérer ces situations, non pas forcément tous seuls, mais en confiance au sein d'une équipe, dans une dynamique fondée sur l'expérience de la réalité du terrain. Les compétences requises ne sont entièrement couvertes ni par la force brute, ni par l'art de la répartie cinglante, ni par une trop grande permisivité ou le trop émotionnel, mais bien par l'équilibre d'un ensemble de qualités qui, à entendre les collaboratrices et collaborateurs... simplifient aussi passablement la vie de tous les jours en dehors de la bibliothèque!

Contact: Jeannette.frey@bcu.unil.ch

ABSTRACT

Das Geschlecht 2013 an der BCU Lausanne

Jeannette Frey, Direktorin der Kantons- und Universitätsbibliothek in Lausanne, behandelt drei grundlegende Fragen aus der Geschlechterdiskussion, die sich in der von ihr geleiteten Institution stellen: Gleichbehandlung, ausgeglichene Anzahl der beiden Geschlechter und ausgeglichene Vertretung der beiden Geschlechter bei den verschiedenen Aufgaben.

Sie hält fest, dass die Gleichbehandlung für einen Beruf und ein Funktionsniveau gegeben ist. Sie stellt weiter fest, dass es zwar eine Untervertretung der Frauen in höheren Funktionen des Kantons Waadt gäbe, dass dies allerdings für den Bibliotheksbereich nicht zutreffe. Tatsächlich wird die BCU erstmals seit ihrer Gründung von einer Frau geleitet (der Verfasserin). Jeannette Frey stellt fest, dass es auf Stufe Kader schwieriger ist, Frauen zu rekrutieren, insbesondere für Stellen, die eine Vollzeitstellung erfordern. Auf Stufe mittleres Kader hingegen beträgt der Anteil der Frauen an der BCU Lausanne 70%.

Was die Vertretung der beiden Geschlechter bei den verschiedenen Aufgaben betrifft, so ist etwa das Informatikteam der BCU mehrheitlich weiblich zusammengesetzt. Wegen der Informatisierung ihres Katalogs Anfang der 80er-Jahre haben viele Frauen der BCU mit diesem Bereich Bekanntschaft gemacht und fanden schliesslich so den Weg in das Informatikteam. Eine deutliche Übervertretung der Männer ist hingegen im Logistikteam zu verzeichnen.

Die Direktion der BCU Lausanne versucht, im Rahmen der Möglichkeiten von den Geschlechtern her ausgeglichene Teams zu bilden, denn Frauen und Männer müssen mit sämtlichen Situationen umgehen können und sich auch dazu in der Lage fühlen, und zwar nicht nur im Alleingang, sondern auch im Vertrauen auf ein Team und in einer Dynamik, die auf der Berufserfahrung aufbaut.

(sg)

L'information documentaire: une affaire de «genre» ou de compétences et d'aptitudes particulières?

Jean-Philippe Accart, directeur des études du Master ALIS des Universités de Berne et Lausanne, chargé de recherche à Bibliothèques et Archives de la Ville de Lausanne



J'ai débuté ma carrière il y a une trentaine d'années, d'abord en bibliothèque, puis dans la documentation. Bien que ce milieu professionnel soit en grande partie féminin, je ne me suis jamais vraiment posé la question du «genre» dans les métiers de l'information documentaire. Le fait en tant qu'homme de travailler avec des femmes – soit à niveau égal, soit comme responsable – n'a pas été une question, ni un problème pour moi, mais est vécu comme quelque chose de positif. En tant que responsable, j'ai toujours essayé de trouver le meilleur équilibre possible hommes-femmes dans les équipes que j'ai dirigées, mais ce n'est pas le seul critère.

Les professions de l'information documentaire sont essentiellement féminines (à 80% selon les chiffres donnés par l'ADBS et la SERDA en France), une explication donnée par ces études est qu'à l'origine, le faible niveau de rémunération de ces métiers perçus comme essentiellement techniques n'intéressaient pas la gente masculine, les directions d'établissements ou d'institutions documentaires étant elles souvent occupées par des hommes ... Evidemment, ce n'est pas la seule explication.

Depuis 20 ans, la situation a évolué avec l'intérêt plus grand pour ces métiers

montré par les hommes, une des explications serait la montée des technologies et de l'informatique. On peut considérer ces éléments comme anecdotiques ou factuels, mais ils contiennent une part de vérité. On voit également un grand nombre de femmes accéder à des postes de direction. Pour ma part, en 30 ans de carrière, je ne peux pas dire qu'il y a des grandes lignes que l'on retrouve systématiquement: il y a d'excellentes bibliothécaires-système tout comme certains bibliothécaires, documentalistes ou archivistes hommes sont très doués pour l'accueil du public, la recherche d'information, activités qui pourraient être vues comme féminines avec le soin apporté à la relation au public ... De même, les postes de direction sont parfois très bien occupés par des hommes ou par des femmes, indifféremment. Un article récent dans

Depuis 20 ans, la situation a évolué avec l'intérêt plus grand pour ces métiers montré par les hommes, une des explications serait la montée des technologies et de l'informatique.

la presse managériale indiquait que les femmes sont plus à même, de par leur manière d'être et d'appréhender le monde, de diriger que les hommes. A mon sens, il s'agit d'une capacité d'écoute ou un sens de l'empathie

qu'un homme peut très bien montrer et qui n'est pas propre au genre féminin. Le «genre» à mes yeux n'est donc pas plus important en information documentaire que dans d'autres secteurs.

Peut-on dire que nos métiers sont par essence plus féminins que masculins ou l'inverse? Je ne crois pas. Outre les facteurs historiques ou économiques,

Le «genre» à mes yeux n'est donc pas plus important en information documentaire que dans d'autres secteurs.

c'est plutôt – ou peut-être – dans la représentation que le public ou les employeurs peuvent s'en faire. Dans un des postes que j'ai occupé dans le milieu hospitalier dans les années 1995 en région parisienne, j'étais le premier documentaliste masculin à occuper ce poste. Une secrétaire médicale à mi-temps en avait auparavant la charge. Un de mes premiers échanges verbaux avec un des chefs de service de l'hôpital venant au centre de documentation m'a particulièrement marqué. En effet, sa première réflexion – outre le fait qu'il fut très surpris que je ne fasse pas les photocopies d'articles médicaux qu'il demandait – quand il me vit fut: «Ah, vous occupez ce poste? N'est-ce pas une occupation à mi-temps pour une femme?» et il a poursuivi: «C'est un travail

ABSTRACT

Ist der Beruf «Informations- und Dokumentationsspezialist/in» geprägt durch das Geschlecht oder durch Kompetenzen und besondere Fähigkeiten?

In diesem Testimonial beschreibt der Autor seine Berufserfahrungen als Fachmann im Bereich Information und Dokumentation aus einer Geschlechtersicht. Er wendet sich gegen die Aussage, diese Berufe seien grundsätzlich eher weiblich als männlich. Er ist der Meinung, die Berufe seien weniger durch das «Geschlecht», als vielmehr durch Kompetenzen, Fähigkeiten und berufliche Leistungen geprägt, die für das Metier typisch sind: ein offenes Ohr haben und wissen, wie das Publikum «tickt», geistige Neugier, gute Allgemeinbildung, Interesse für Technologien und Neues, Beherrschen von Dokumentationstechniken und anderes mehr. Jeder Mann und jede Frau kann diese Fähigkeiten besitzen und sie weiterentwickeln.

(sg; Uebersetzung: Rolf Hubler)

qui nécessite une vie intérieure très riche». Sept ans plus tard, lors de mon départ vers d'autres cieux, ce même chef de service fut le premier à regretter que je quitte ce poste ... Lors d'une autre occasion, je fus invité avec mon directeur pour un entretien sur une radio locale, l'objectif de l'émission était de parler des nouveautés dans le milieu hospitalier. En préparant l'émission, le journaliste parle de bibliothèques et de bibliothécaire, il est repris aussitôt par mon directeur qui indique: «Non, nous avons recruté un documentaliste – il

insiste sur «un» – car nous souhaitons un homme dans ce rôle.» Ce fut une des rares fois où cet élément de genre fut mentionné dans ma carrière ... Cependant, les «a priori», les images préconçues ont la vie dure, particulièrement par rapport aux métiers de l'information qui véhiculent de nombreux clichés, la plupart du temps injustifiés et très réducteurs.

A mon sens, plus que le «genre» lui-même, nos métiers reposent sur des compétences, aptitudes et qualités pro-

fessionnelles qui leurs sont propres: sens de l'écoute et du public, curiosité intellectuelle, bon niveau de culture générale, intérêt pour les technologies et la nouveauté, maîtrise des techniques documentaires, etc. J'en oublie certainement, mais ce sont pour moi les principales. Tout homme ou toute femme est à même de les posséder et de les développer.

Contact: jpaccart@gmail.com

Geschlecht (k)eine Frage in Bibliotheken? – Betrachtungen zum Dokumentarfilm von D. Vetter

Karin Aleksander, Humboldt-Universität zu Berlin

Der Film lockte viele Interessierte in die Arbeitsgruppe «Gender/Diversity in Bibliotheken», die während des 5. Bibliothekskongresses im März 2013 in Leipzig öffentlich tagte. Geschichte, Inhalt und Fragen dieses Dokumentarfilms, der im Internet zur Verfügung steht.

Wie ist der Dokumentarfilm entstanden?

Dazu berichtet der Autor Danilo Vetter: «Ich hatte das grosse Glück, die beiden Fächer Bibliothekswissenschaft und Gender Studies (Magister) an der Humboldt-Universität zu Berlin zu studieren. Während des Studiums fiel mir zusehends auf, dass es viele thematische Überschneidungen in diesen bei-

den wissenschaftlichen Disziplinen gibt, die im Mainstreamdiskurs der Studienfächer nicht wahrgenommen wurden. Besonders erstaunte mich, dass die Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht eine so marginalisierte Rolle spielt, obwohl Bibliotheksarbeit als klassischer Frauenberuf definiert wird. Innerhalb der deutschen Bibliothekswissenschaft und in der Aus- und Weiterbildung von BibliothekarInnen wird dieser Genderaspekt nicht beachtet.

Dies führte bei mir zu einigen Irritationen, die unter anderem durch meine langjährige Mitarbeit in der Genderbibliothek am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin und dort vor allem durch meine Zusammenarbeit mit Dr. Karin Aleksander verstärkt wurden. Ich lernte dort z.B. eine Vielzahl an feministischen Interventionen¹ kennen, die leider alle keinen festen Platz in den bibliothekarischen Fachdiskursen und somit auch nicht in das Curriculum der Hochschulen fanden.

Deshalb wollte ich im Rahmen einer Abschlussarbeit² an feministische Diskurse zu Rollenstereotypen und der vergeschlechtlichten Darstellung von BibliotheksmitarbeiterInnen anknüpfen und aufzeigen, welche Rolle Ge-

schlecht bei der Konstruktion von bibliothekarischen Figuren spielt. Mich interessierte unter anderem, inwieweit diese vergeschlechtlichten Figuren auf den Raum der Bibliothek zurückwirken bzw. ob diese Figuren erst durch den Raum Bibliothek hervorgebracht werden.

Da ich während meines Studiums positive Erfahrungen mit der Erarbei-

¹ Eine umfassende Sammlung von Publikationen zur frauenrelevanten bzw. feministischen Dokumentations- und Informationsarbeit bieten die Dachverbände i.d.a. unter: www.ida-dachverband.de/dokumente/ida-literaturliste-2007.pdf und frida: unter www.frida.at/publik.htm (2013-05-13).

² Ich habe den schriftlichen Teil dieser Abschlussarbeit wegen einer dreijährigen Eltern- und Erziehungszeit nicht beendet.



Abb. 1: HD Film

tung von Dokumentarfilmen³ und vor allem der einfachen Verbreitung von Inhalten durch das Medium Film sammeln konnte, wollte ich – gemeinsam mit der Kamerafrau Mirjam Mirwald – einige mögliche Fragen der Geschlechterforschung an die Informations- und Bibliothekswissenschaft mit diesem Medium darstellen.»

Worüber berichtet der Film?

Die Bibliothek sollte als ein Ort gezeigt werden, wo Geschlecht auf vielfältige Weise ver- bzw. behandelt und konstruiert wird. Die inhaltlichen Schwerpunkte umfassen Feminisierung, Feministische Kritiken, Gender Mainstreaming sowie Geschlechterstereotypisierungen und das Image von

Die Bibliothek sollte als ein Ort gezeigt werden, wo Geschlecht auf vielfältige Weise ver- bzw. behandelt und konstruiert wird.

Bibliothekarinnen. Bereits vor den Dreharbeiten legten wir die Länge des Films mit 45 Minuten fest, um ihn für die bibliothekarische Ausbildung und im Studium einsetzen zu können.

Der Film gibt vier Expertinnen Raum, aus unterschiedlichen Blickwinkeln der Frage nachzugehen, welche Rolle Geschlecht in Bibliotheken spielen kann bzw. welche Bedeutung Geschlecht für die Berufsgruppe der BibliothekarInnen hat:

1. Helga Lüdtke (Göttingen) problematisiert aus einer historischen Perspektive die Entwicklung des bibliothekarischen Berufs zu einem Frauenberuf sowie die damit verbundenen Auswirkungen auf den Ort Bibliothek und den bibliothekarischen Beruf insgesamt.
2. Margit Hauser (Wien) stellt dar, warum die Einrichtung feministischer Bibliotheken und Archive in den 1970er-Jahren notwendig war und welche Rolle diese Einrichtungen in unserer Zeit spielen.
3. Elisabeth Wiesbaum (Berlin) berichtet von praktischen Erfahrungen, die bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in einer Öffentlichen



Abb.2 : Kamera in der Wienerbibliothek

Bibliothek in Berlin gewonnen werden konnten.

4. Monika Bargmann (Wien) setzt sich mit Vergeschlechtlichungen von BibliothekarInnen und Stereotypisierungen von BibliothekarInnen in Filmen und Büchern auseinander.

Welche Aspekte des Films wurden in Leipzig diskutiert?

Der Dokumentarfilm⁴ wurde sehr interessiert und positiv aufgenommen. Er ist eine inhaltlich fundierte Grundlage für Diskussionen zu verschiedensten Aspekten, weil die vier Protagonistinnen zwar alle durch eine einheitliche Rahmenhandlung (die Auswahl eines Buches aus einem Bibliotheksregal) eingeführt werden, aber stets besondere Aspekte des Genderthemas erörtern. Jedes Publikum wird andere Anknüpfungspunkte finden können.

In Leipzig waren viele davon beeindruckt, wie wirkungsvoll der Humor ist, um Geschlechterstereotypisierungen überhaupt wahrzunehmen. Das bezog sich sowohl auf die inhaltlichen Darlegungen der Interviewten als auch auf die ausgewählten Literatur- und Filmbeispiele im Beitrag mit Monika Bargmann. Wenn die Frage auch in dieser Runde gestellt wurde, wie Gender in die Bibliotheken kommen kann oder warum denn Gender oft so anstrengend klingt, dann sind dafür noch immer Antworten zu finden. Ein Aspekt, das aufzubrechen, könnte darin bestehen, Gender nicht mit nur einem Geschlecht gleichzusetzen, also nicht nur Frauen

oder das Frauenbild zu betrachten. Wie steht es um die Männer in diesem Frauenberuf? Welches Männlichkeitsbild

Ein Aspekt, das aufzubrechen, könnte darin bestehen, Gender nicht mit nur einem Geschlecht gleichzusetzen, also nicht nur Frauen oder das Frauenbild zu betrachten.

verkörpern sie? Auch dazu fehlen Forschungen. Ebenso sind all die anderen Aspekte, die mit dem Geschlechteraspekt untrennbar verbunden sind, ständig im Blick zu behalten, wie Alter,

3 Mitarbeit am Film «Forever und immer wieder neu: 10 Jahre Gender Studies an der Humboldt-Universität» (2007) und an der Doku «Die Heide ruft: Sexualbegleitung für Menschen mit Lernschwierigkeiten» (2007) gemeinsam mit Mirjam Mirwald und Marius Zierold.

4 Der Dokumentarfilm «Die geschätzte Kollegin vom festgezurrtten Haupthaar»: Geschlecht (k)eine Frage in Bibliotheken?» (2011) steht unter Verwendung einer Creative Commons Lizenz im Internet zur Verfügung unter: www.youtube.com/watch?v=uWR-YQzzPp8 oder auch auf den Seiten «Frauen-, Lesben-, Genderbibliotheken» des Bibliotheksportals des Deutschen Bibliotheksverbandes unter: www.bibliothekportal.de/bibliotheken/bibliotheken-in-deutschland/bibliothekslandschaft/frauenbibliotheken.html (14.5.2013).



Abb. 3: Monika Bargmann auf dem Display

Ethnizität, Klasse, «Rasse», Behinderung, Sexualität, Glaube oder Weltanschauung. Deshalb benannten wir unsere AG schon bei der konstituierenden Sitzung während des Bibliothekstages in Hamburg 2012 «Gender/Diversity», um bewusst das komplexe Zusammenspiel aller Faktoren zu diskutieren. Ebenso wichtig ist es, sich mit dem Genderthema nicht nur in einer AG selbst weiterzubilden – sich aber damit auch gleichzeitig zu separieren(!) –,

sondern Vorträge mit einem Genderaspekt stärker in den Fortbildungsveranstaltungen der Bibliothekstage und -kongresse anzubieten.

Immer wieder spielt das Thema sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter eine Rolle. In einem Gebiet, wo Sprache beim Erfassen, Verschlagworten, Klassifizieren und Recherchieren ein wichtiges Arbeitsmittel ist,

bleibt das ein Dauerthema, ob das nun die Aktionen zur Umbenennung des «Bibliothekartages» betreffen oder die Diskriminierung von Frauen bei der Verschlagwortung in den Normdateien.

Anwesende Studierende aus bibliothekarischen Studiengängen in Berlin, Potsdam, Leipzig und Köln wünschten sich, dass Genderfragen mehr Raum in ihrer Ausbildung erhalten. Dazu muss sich der Gender- und Diversityaspekt noch stärker in der Bibliothekswissenschaft selbst etablieren.

Dabei interessierte auch die Frage, wie sich dieses Thema in anderen Ländern entwickelt, welche Erfahrungen ausgetauscht werden könnten. Hier gibt es aus dem Bereich der Frauen- und Lesbibibliotheken internationale Kooperationen⁵ und Erfahrungen, aber weniger in den traditionellen Bibliotheksbereichen. Neben den einzelnen bisher erreichten Ergebnissen⁶ bleibt noch viel für die Zukunft zu tun! Der Dokumentarfilm hilft, die Augen zu öffnen, lang Gesehenes zu hinterfragen und gemeinsam bewusst neue Aufgaben anzugehen.

Kontakt: karin.aleksander@gender.hu-berlin.de

5 Hinweisen möchten wir auf das Women's Information Network Europe (WINE): <http://winenetworkeurope.wordpress.com/> und das Kooperationsprojekt mit dem European Institute for Gender Equality (EIGE) in Vilnius: <http://eige.europa.eu/content/rdc> (14.05.2013). Spezialistinnen von WINE aus verschiedenen europäischen Ländern haben aktuell einen Sammelband publiziert: Jong, Sara de; Koevoets, Sanne (eds.): *Teaching Gender with Libraries and Archives: The Power of Information*. Budapest; New York: ATGENDER/CEU Press, 2013.

6 Zum Beispiel erschien 2008 das Buch von Kaiser, Wolfgang (Hrsg.): *Diversity management – eine neue Managementkultur der Vielfalt* – für ein neues Image der Bibliotheken. Berlin: Simon-Verl., 2008. – 135 S. ISBN: 978-3-940862-02-0/2010, oder der Sammelband *Genderfaktor: Macht oder neuer Dialog; mit Genderblick auf Bibliotheken oder Bibliotheken im Genderblick*. Berlin: Simon Verlag für Bibliothekswissen, 2010. ISBN: 978-3-940862-20-4; darin: Aleksander, Karin: *Gender in Bibliotheken*. S. 9–36.

ABSTRACT

Film documentaire de Danilo Vetter: «Die geschätzte Kollegin vom festgezurrtten Haupthaar»

Le film documentaire que Danilo Vetter a consacré à la problématique du genre dans les bibliothèques a été présenté à l'occasion du 5^e congrès des bibliothèques qui s'est tenu en mars 2013 à Leipzig (Allemagne).

Ce documentaire décrit les problématiques possibles de la recherche sur le genre dans les sciences bibliothécaires et de l'information. La bibliothèque y est décrite comme un lieu où le genre est traité et construit de multiples manières. Le film donne la parole à quatre expertes qui abordent la question sous diverses perspectives, parlent du rôle que le genre peut jouer dans les bibliothèques, resp. de l'importance de cette question pour le groupe professionnel des bibliothécaires. Adoptant une perspective historique, Helga Lüdtké montre le développement du métier de bibliothécaire en une profession de femmes et les effets que ce développement a induits sur le lieu qu'est la bibliothèque et la profession en général. Margit Hauser présente quant à elle les raisons pour lesquelles la création de bibliothèques et d'archives féministes était nécessaire dans les années 70, et quel rôle ces dernières jouent à notre époque. Monika Bargmann aborde la question du gendering des bibliothécaires et de leurs stéréotypes dans les films et les livres. Elisabeth Wiesbaum décrit les expériences pratiques qui ont pu être faites via l'implémentation de l'approche genre dans une bibliothèque publique de Berlin.

Ce film documentaire de 45 minutes environ, intitulé «Die geschätzte Kollegin vom festgezurrtten Haupthaar: Geschlecht (k)eine Frage in Bibliotheken?» (2011), est disponible sur Internet (www.youtube.com/watch?v=uWR-YQz2Pp8). (sg)