Hochschule Hannover

Fakultät III – Medien, Information und Design

Abteilung Information und Kommunikation

Erhebung der psychischen Belastung an Arbeitsplätzen der Mitarbeitenden kleiner wissenschaftlicher Bibliotheken in Baden-Württemberg

Hindernisse und Bewusstsein der Leitungspersonen

Bachelorarbeit

im Studiengang Informationsmanagement

vorgelegt von

Luise Scheiding

Erstgutachterin: Frau Prof‘in. Dr. Jutta Bertram

Zweitgutachter: Herr Prof. Dr. Klaus Gantert

Freiburg, den 22.2.2022

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich an Eides statt, dass ich die eingereichte Bachelorarbeit selbständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die von mir angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und die den benutzten Werken wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Freiburg, 22.2.2022

Abstract

Seit 2013 ist die Erhebung der psychischen Belastung an deutschen Arbeitsplätzen verpflichtend, verankert ist dies im §4 ArbSchG. Studien wie die der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin belegen, dass dies nicht flächendeckend geschieht. Diese Arbeit beschäftigt sich zum einen mit der Frage, warum die psychische Belastung von Mitarbeitenden in kleinen wissenschaftlichen Bibliotheken in Baden-Württemberg nicht erhoben wird. Zum anderen mit der Frage nach dem Bewusstsein der Bibliotheksleitenden für das Thema psychische Belastung. Ziel ist dabei die Nennung von Gründen fehlender Erhebungen und eine Beschreibung des Bewusstseins der Leitungspersonen. Mithilfe von Leitfadeninterviews werden Daten erhoben und mit der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz ausgewertet. Im Theorieteil werden das Arbeitsschutzgesetz, die DIN EN ISO 10075-1:2017 und eine Leitlinie der Gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) vorgestellt. Thematisiert wird außerdem die Veränderung der Arbeitswelt von Bibliotheksmitarbeitenden und Studien zur Arbeitszufriedenheit dieser Personen. Ergebnisse dieser Arbeit sind Hindernisse, wie zum Beispiel unklare Zuständigkeiten und Mangel an Wissen. Das Bewusstsein wird in Bezug auf das Vorwissen über psychische Belastung und die Reflexion der eigenen Rolle und eigener Erhebungsmethoden ausgewertet. Ein übergreifendes Problem scheint die umgangssprachliche und damit negative Auffassung des Begriffs psychische Belastung zu sein.

Inhaltsverzeichnis

Eidesstattliche Erklärung i

Abstract ii

Glossar vi

1 Einleitung 1

2 Erhebung psychischer Belastung am Arbeitsplatz 2

2.1 Grundlagen und rechtlicher Rahmen 3

2.1.1 Das deutsche Arbeitsschutzgesetz 3

2.1.2 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Belastung 4

2.1.3 Leitlinien und Empfehlungen der Gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie 7

2.2 Erhebungsmethoden 8

2.3 Forschungsstand zum Verständnis und Umsetzung der Erhebung psychischer Belastung 9

3 Bibliotheken als Untersuchungsgegenstand 12

3.1 Veränderung der Arbeitswelt 12

3.2 Veränderungen der Arbeitswelt von Mitarbeitenden in wissenschaftlichen Bibliotheken 12

3.3 Psychische Belastung in Bibliotheken? 14

4 Fragestellung 15

5 Methodische Vorgehensweise 16

5.1 Forschungsdesign 16

5.2 Stichprobe 17

5.3 Beschreibung der Interviewpersonen 18

5.4 Konstruktion des Leitfadens 20

5.5 Datenerhebung 21

5.6 Datenanalyse nach Kuckartz 22

6 Ergebnisse 24

6.1 Hindernisse für die Durchführung von Erhebungen psychischer Belastung 24
6.1.1 Zuständigkeiten 24
6.1.2 Mangel an Wissen oder professioneller Unterstützung 25
6.1.3 Bewusstsein des Personals 26
6.1.4 Bedenken wegen fehlender Anonymität 26
6.1.5 Bereitschaft, offen über das Thema zu sprechen 27
6.1.6 Geldmangel und Angst vor Veränderung 28
6.1.7 Zeitmangel 28
6.2 Bewusstsein der Bibliotheksleitungen 29
6.2.1 Vorwissen psychische Belastung 29
6.2.2 Mögliche Informationsquellen zum Thema 31
6.2.3 Reflexion der eigenen Rolle 32
6.2.4 Eigene Vorgehensweise 33
7 Diskussion 35
7.1 Interpretation der Ergebnisse 35
7.1.1 Hindernisse für die Durchführung von Erhebungen psychischer Belastung 35
7.1.2 Bewusstsein der Bibliotheksleitungen 38
7.2 Reflexion der Methode 42
8 Fazit 43
Literaturverzeichnis 47
Interviewverzeichnis 50
Anhang A: E-Mail an die Bibliotheksleiter*innen 51
Anhang B: Einverständniserklärung 52
Anhang C: Interviewleitfaden 56
Anhand D: Kategoriensystem 60

Abkürzungsverzeichnis

ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
GDA	Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
Ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Glossar

Belastungsfaktoren arbeitsbedingten psychischen Belastungsfaktoren sind Einflüsse, sie werde neutral verstanden (vgl. BAuA 2014, S. 21)

Erhebung wird in dieser Arbeit als Oberbegriff für die systematische Erfassung von psychischer Belastung und die Auswertung der Ergebnisse usw. verstanden

Evaluation wurde im Rahmen der Forschungsanbahnung und im Rahmen der Interviews als Oberbegriff für die systematische Erfassung von psychischer Belastung genutzt (Wikiwörterbuch 2021)

Gefährdungsbeurteilung die systemische Ermittlung und Bewertung von Gefährdungen mit dem Ziel, Maßnahmen festzulegen (vgl. Poppelreuter u. Mierke 2018, S. 155) die Erhebung der psychischen Belastung kann Teil einer Gefährdungsbeurteilung sein

Mitarbeiter*innenbefragung ist eine Methode (z. B. im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung), um die psychische Belastung zu erheben, Selbsteinschätzung der Mitarbeitenden (vgl. BAuA 2014, S. 64)

Psychische Belastung „Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch einwirken" (vgl. DIN EN ISO 10075-1: 2017, S. 6), wird wertneutral verstanden

Psychische Beanspruchung die Folge von psychischer Belastung, kann positiv oder negativ wahrgenommen werden (vgl. BAuA 2021, S. 20)

Stress kann eine Form von psychischer Beanspruchung sein (vgl. BAuA 2014, S. 22)

1 Einleitung

Seit 2009 steigt die Anzahl der Krankschreibungen von Arbeitnehmer*innen aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland. Von 2009 bis 2014 vergrößerte sich der Wert um 41 % und im Jahr 2019 nochmal um 22 % auf 63 % (vgl. AOK-Bundesverband 2020, S. 57). Die Gründe, weshalb Menschen psychisch erkranken, sind vielfältig. Einer ist die moderne Arbeitswelt mit ihren neuen Anforderungen. Durch neue arbeitsbedingte Belastungsfaktoren steigt die psychische Belastung der Arbeitnehmer*innen (vgl. Poppelreuter u. Mierke 2018, S. 9). Die psychischen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz müssen deshalb erhoben und gegebenenfalls Maßnahmen für gesundheitsförderliche Arbeitsplätze geschaffen werden, seit 2013 ist dies Pflicht (vgl. Poppelreuter u. Mierke 2018, S. 12).

Nach der DIN EN ISO 10075-1 ist psychische Belastung „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“ (vgl. DIN EN ISO 10075-1: 2017, S. 6). Der Begriff wird dabei wertneutral verstanden. Eine Belastung ist demnach weder positiv noch negativ. Die psychische Beanspruchung ist die Folge einer psychischen Belastung, diese kann positiv oder negativ wahrgenommen werden. In der Alltagssprache werden die Begriffe *psychische Belastung* und *psychische Beanspruchung* oft synonym verwendet. Das kann ein Problem für den Arbeitsschutz in Betrieben sein, da psychische Belastung mit etwas Negativen oder Unangenehmen assoziiert wird (vgl. DIN EN ISO 10075-1: 2017, S. 5; Ertel u. a. 2011, S. 221; BAuA 2014, S. 19, 20).

Gesetzlich verankert ist die Pflicht zur Erhebung der psychischen Belastung im §4 ArbSchG. Zuständig für diese Erhebung sind die Arbeitgeber*innen (vgl. §§ 3, 4 ArbSchG). Die Novellierung des Arbeitsschutzgesetz ist nun über acht Jahre her. Doch zeigen Studien, dass Leitungspersonen in Betrieben der freien Wirtschaft dieser Pflicht gar nicht oder nicht umfänglich nachkommen (vgl. Sczesny u. a. 2014). Andere Studien wiederum zeigen Gründe und Hindernisse für dieses Versäumnis auf (vgl. Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2021).

Auch die Arbeitswelt von Mitarbeitenden kleiner wissenschaftlicher Bibliotheken hat sich verändert. Es ist also davon auszugehen, dass auch in dieser Arbeitswelt neue Belastungsfaktoren wirken. Über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz „Bibliothek“ existieren Studien von 2011 und 2015 (vgl. BIB 2015 u. Ver.di 2011). Es existieren jedoch keine Studien, die

den aktuellen Stand der Durchführung von Erhebungen der psychischen Belastung in Bibliotheken belegt.

Da die Forschungsanbahnung für diese Arbeit zeigte, dass scheinbar keine der befragten Bibliotheksleitenden Erfahrung mit der Erhebung psychischer Belastung haben, ist ein Ziel der Arbeit, die Gründe dafür zu erfahren. Ein weiteres Ziel sind Erkenntnisse darüber, welches Bewusstsein die Bibliotheksleitenden für psychische Belastung haben.

In der vorliegenden Arbeit wird also der Frage nachgegangen, warum die psychische Belastung der Mitarbeitenden in kleinen wissenschaftlichen Bibliotheken in Baden-Württemberg nicht erhoben wird und welches Bewusstsein die Bibliotheksleitenden dieser Bibliotheken für das Thema psychische Belastung haben.

Die Forschungsfragen sollen mit Hilfe der qualitativen Forschungsmethode Leitfadeninterview beantwortet werden. Da es sich um ein besonders sensibles Thema handelt, wurde sich für diese Methode entscheiden. Die Verfasserin vermutet, dass die Rücklaufquote bei einem Online-Fragebogen als Erhebungsinstrument nicht erfolgreich wäre. Mit persönlichem Kontakt und einem Gespräch kann das Forschungsvorhaben vertrauensvoller vermittelt werden. Die befragten Bibliotheksleiter*innen sollen im Vorfeld wissen, dass sie in einer wertungsfreien Umgebung und ohne Verurteilung offen kommunizieren können.

Im nachfolgenden Kapitel werden zunächst die Grundlagen und der rechtliche Rahmen der Thematik psychische Belastung am Arbeitsplatz dargelegt. Zudem werden Evaluationsmethoden und Statistiken zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetztes vorgestellt. In Kapitel 3 wird begründet, warum das Arbeitsfeld Bibliothek für die Fragestellungen dieser Arbeit interessant ist, wie sich die Arbeitswelt an diesen Orten verändert hat und es werden Statistiken zur Arbeitsplatzzufriedenheit vorgestellt. Das methodische Vorgehen wird in Kapitel 4 aufgezeigt und die Datenanalyse nach Kuckartz erläutert. Die Ergebnisse der Interviews werden in Kapitel 5 vorgestellt. Die Unterkapitel stehen für die zwei Forschungsfragen. Anschließend werden die Ergebnisse in einer Diskussion ausgewertet und die angewandte Methode reflektiert. Am Ende wird ein Fazit gezogen.

2 Erhebung psychischer Belastung am Arbeitsplatz

Das folgende Kapitel zeigt zuerst die rechtlichen Grundlagen der Erhebung psychischer Belastung auf. Im zweiten Teil werden anhand grundlegender Literatur die Methoden der Erhebung beschrieben. Im vorletzten Unterkapitel werden Studien vorgestellt, die zeigen, dass

die Erhebungen nicht wie gefordert durchgeführt werden und welche Gründe es dafür gibt. Als Fazit des Kapitels wir die Problemstellung dieser Arbeit formuliert. Im Rahmen des Arbeitsschutzgesetztes (ArbSchG), der Norm DIN EN ISO 10075-1 und der Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) wird für die Erhebung der psychischen Belastung der Begriff Gefährdungsbeurteilung genutzt. Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale Instrument im Bereich Arbeitsschutz und misst die Stärke der einwirkenden Belastungsfaktoren.

2.1 Grundlagen und rechtlicher Rahmen

Die folgenden Grundlagen geben dieser Arbeit einen gesetzlichen und normativen Rahmen. Es soll verdeutlicht werden, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz fernab moralischer Gründe, am Arbeitsplatz verpflichtend ist. Die Leitlinien der Gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie geben praxisorientierte Hilfestellung.

2.1.1 Das deutsche Arbeitsschutzgesetz

Die europäische Arbeitsschutz-Rahmen-Richtlinie 89/391/EWG dient als Basis für das Arbeitsschutzgesetz. Der vollständige Name lautet *Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit* und wurde 2013 entscheidend novelliert. Seitdem ist die Erhebung der psychischen Belastung in Arbeitsstätten verpflichtend (vgl. Neuner 2019, S. 26). Das Arbeitsschutzgesetz ist in 6 Abschnitte unterteilt. Das Kapitel bezieht sich auf die Abschnitte eins und zwei.

Für die Durchführung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind Arbeitgeber*innen verantwortlich (vgl. §3 ArbSchG). Dieser ist für die Planung und Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen zuständig, Arbeitgeber*innen müssen diese jedoch nicht selbst durchführen. Es ist möglich, externe „fachkundige Personen schriftlich damit zu beauftragen“ (vgl. § 13 ArbSchG). In §2 Begriffsbestimmungen werden Arbeitgeber*innen im Sinne des Gesetzes als „natürliche und juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 2 beschäftigen“ definiert. Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind zum Beispiel Arbeitnehmer*innen, Auszubildende, Beamt*innen und Richter*innen.

§4 Allgemeine Grundsätze regelt, dass Arbeit so zu gestalten ist, dass die Gefährdung der physischen und psychische Gesundheit möglichst vermieden werden sollen (Nr. 1). Dabei muss präventiv gearbeitet, also die „Gefahren an der Quelle“ bekämpft werden (Nr. 2) (vgl. §4 ArbSchG). Hier wird deutlich, dass der Gesetzesgeber eine Bekämpfung der Ursache

einer Belastung fordert und nicht die etwaige Beanspruchungsfolge (vgl. Neuner 2019, S. 28).

§5 regelt die „Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung“, um daraus „Maßnahmen des Arbeitsschutzes“ abzuleiten (Nr. 1). Hier ist auch festgelegt, dass die Beurteilung nach der Art der Tätigkeit vorzunehmen ist. Für „gleichartige Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes […] ausreichend“ (Nr.2). Der Gesetzgeber nennt in Nr. 3 Gefahrenquellen, wie „psychische Belastungen bei der Arbeit“ (vgl. §5 ArbSchG).

Weiter ist geregelt, dass die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, sowie die daraus entstandenen Maßnahmen dokumentiert werden müssen (vgl. §6 ArbSchG). Die Dokumentation ist auch für eine Überprüfung der Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit notwendig. Diese Überprüfung ist im §3 ArbSchG beschrieben.

Das sind die Paragraphen des Arbeitsschutzgesetzes, die eine Gefährdungsbeurteilung (psychischer Belastung), die Erstellung von Maßnahmen und die Dokumentation vorschreiben.

Die Gemeinsame deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) entstand auf Grundlage des §20a ArbSchG. Hier ist geregelt, dass der Arbeitsschutz durch Bund, Länder und Unfallversicherungen gemeinsam geregelt werden muss. Die von der GDA entwickelten Handbücher und Leitlinien sind Grundlagenliteratur für die vorliegende Arbeit.

2.1.2 Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Belastung

Die Norm besteht aus drei Teilen. Teil 1: Allgemeine und Begriffe (DIN EN ISO 10075-1: 2017), Teil 2: Gestaltungsgrundsätze (DIN EN ISO 10075-2: 2000) und Teil 3: Prinzipien und Anforderungen für die Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung (DIN EN ISO 10075-3: 2004). Im Folgenden wird Teil 1 der Norm „Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung“ behandelt. Die letzten beide Teile sind in der Praxis nicht anwendbar und weniger konkret (vgl. Neuner 2019, S. 40), deshalb werden sie hier nicht vorgestellt.

In der Einleitung von Teil 1 der Norm ist deren Wichtigkeit begründet:

> „Da es eine Vielzahl unterschiedlicher umgangssprachlicher und wissenschaftlicher Auffassungen zur psychischen Arbeitsbelastung, der psychischen Belastung und der psychischen Beanspruchung gibt, ist eine Normung der relevanten Konzepte und Begriffe im Bereich der Ergonomie erforderlich.“ (vgl. DIN EN ISO 10075: 2017, S. 5).

Die Bedeutung des Begriffs *psychische Belastung* wird im ersten Teil definiert. Psychische Belastung wird als die „Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf einen Menschen zukommen und diesen psychisch einwirken“ verstanden (vgl. DIN EN ISO 10075-1: 2017, S. 6). Im Rahmen dieser Arbeit wird der Begriff dieser Norm entsprechend verwendet. Wichtig ist auch, dass der Begriff wertneutral verstanden wird. Psychische Beanspruchung ist dabei die direkte Folge einer psychischen Belastung und ist abhängig von den Ressourcen des Individuums (vgl. DIN EN ISO 10075-1: 2017, S. 6).

Ein Modell, welches diese Abhängigkeit gut veranschaulicht und welches auch Grundlage der zitierten Norm ist, heißt Belastungs-Beanspruchungs-Modell. Es wird vereinfacht in Abbildung 1 nach Neuner dargestellt (vgl. Neuner 2019, S. 14).

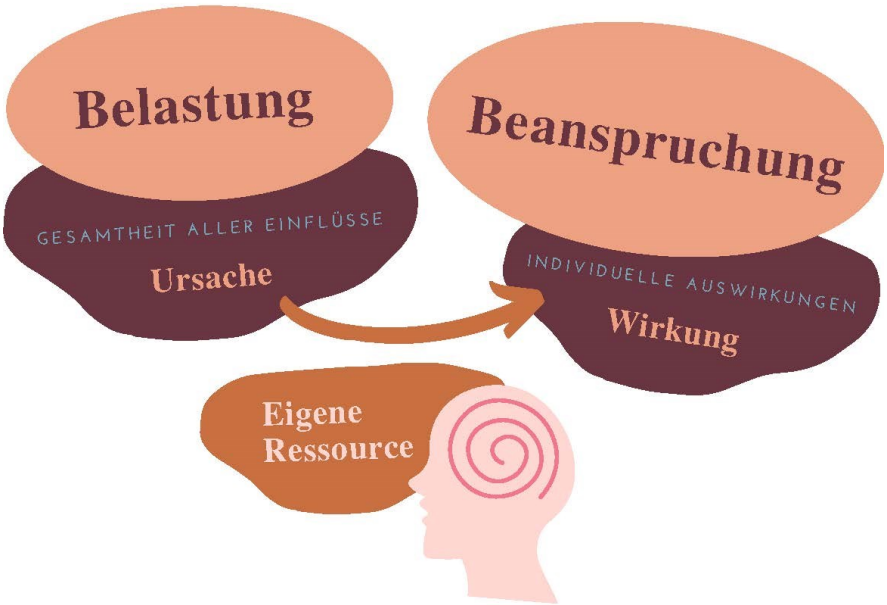

Abbildung 1: Belastungs-Beanspruchungs-Modell nach Neuner

Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell besagt, dass psychische Belastung auf einen Menschen einwirkt. Diese Belastung kann als positiv oder negativ wahrgenommen werden. Jeder Mensch verfügt über individuelle Ressourcen, die gemeinsam mit der erlebten Belastung zu einer Beanspruchung werden. Die Beanspruchungsfolgen können sich positiv oder negativ auswirken und werden subjektiv wahrgenommen.

Im Folgenden werden die verschiedenen Grade der Beanspruchung und deren Auswirkungen beispielhaft genannt. Die Begriffe stützen sich auch auf das Belastungs-Beanspruchungs-Modell. Als förderliche Auswirkung einer kurzfristigen Exposition[1] wird der Aufwärmeffekt, die Aktivierung und das Lernen verstanden. Der Aufwärmeffekt ist demnach eine häufige Folge psychischer Beanspruchung, die dazu führt, dass eine Tätigkeit als weniger anstrengend als anfangs gespürt wird. Die Aktivierung ist ein Zustand, „der zu erhöhter geistiger und körperlicher Aktivität" (vgl. DIN EN ISO 10075: 2017, S. 7) führt. Lernen wird als Prozess verstanden, der infolge von (Arbeits-) Erfahrungen zu einer dauerhaften Änderung im Verhalten führt. Die Begriffe, die den Auswirkungen langfristiger oder wiederholter Exposition zugeschrieben werden, sind Übungseffekt und Kompetenzentwicklung. Der Übungseffekt ist eine mit dauerhaften „Lernprozessen verbundene Veränderung der individuellen Leistung" (vgl. DIN EN ISO 10075: 2017, S. 7). Unter einer Kompetenzentwicklung wird der Neuerwerb, die Festigung und die Verbesserung von Fertigkeiten und Fähigkeiten verstanden (vgl. DIN EN ISO 10075: 2017, S. 7).

Weiter werden die beeinträchtigenden Auswirkungen kurzfristiger Expositionen beschrieben. Das sind zum Beispiel psychische Ermüdung und Stressreaktionen. Die psychische Ermüdung ist eine „vorübergehende Beeinträchtigung der psychischen und physischen Funktionsfähigkeit" (vgl. DIN EN ISO 10075: 2017, S. 8). Eine Stressreaktion resultiert aus einer negativen Beurteilung der psychischen Belastung, die ein Mensch als Bedrohung der Ziele und Werte interpretiert. Der Zustand wird außerdem durch eine erhöhte psychische und/oder physische Aktivierung (s. o.) gekennzeichnet. Zuletzt wird das Burnout-Syndrom als beeinträchtigende Auswirkung langfristiger und wiederholter Exposition beschrieben. Das Burnout-Syndrom ist ein „Zustand wahrgenommener psychischer, emotionaler und/oder physischer Erschöpfung, distanzierter Einstellung gegenüber der eigenen Tätigkeit und wahrgenommener verminderter Leistungsfähigkeit" (vgl. DIN EN ISO 10075: 2017, S. 9). Bedingungen, die zu Burn-out führen sind beispielsweise kurzfristige Ermüdung (s. o.), psychische Sättigung oder Monotonie (vgl. DIN EN ISO 10075: 2017, S. 8, 9).

[1] Als Exposition wird im medizinischen Verständnis der Grad der Gefährdung für einen Organismus ausgedrückt. Diese Gefährdung ergibt sich aus der Häufigkeit und Intensität der äußeren Bedingungen (vgl. DWDS o. J.).

2.1.3 Leitlinien und Empfehlungen der Gemeinsamen deutschen Arbeitsschutzstrategie

Die GDA und ihrer Geschäftsstelle ist Teil des Fachbereichs 1 „Arbeitswelt und Wandel" der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Sie gibt Empfehlungen heraus, wie die *Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*. Diese richten sich an Unternehmen und betriebliche Arbeitsschutzakteure, wie Arbeitgeber*innen und Personalrät*innen. Die beschriebenen Empfehlungen sollen einen „Korridor beschreiben" (vgl. GDA 2017, S. 4), innerhalb der sich die Umsetzung einer Erhebung bewegen sollte. In der Empfehlung wird zum einen der Weg zu einer Gefährdungsbeurteilung in 7 Schritten beschrieben. Zum anderen befindet sich dort die Checkliste *„Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung"*, diese ist in Tabelle 1 abgebildet (vgl. GDA 2018, S. 21f.). Die Spalte 1 Merkmalsbereiche stellt mögliche Inhalte einer Gefährdungsbeurteilung dar, in Spalte 2 werden konkrete Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz genannt.

Merkmalsbereich	**Belastungsfaktoren**
Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	● Vollständigkeit der Aufgabe ● Handlungsspielraum ● Variabilität (Abwechslungsreichtum) ● Information/Informationsangebot ● Verantwortung ● Qualifikation ● Emotionale Inanspruchnahme
Arbeitsorganisation	● Arbeitszeit ● Arbeitsablauf (Zeitdruck, hohe Arbeitsintensität, Störungen/Unterbrechungen) ● Kommunikation/Kooperation
Soziale Beziehung	● Zu Kolleg*innen ● Zu Vorgesetzten
Arbeitsumgebung	● Physikalische und chemische Faktoren ● Physische Faktoren ● Arbeitsplatz- und Informationsgestaltung ● Arbeitsmittel

Tabelle 1: Merkmalsbereiche deren Belastungsfaktoren

Diese Auflistung der Faktoren ist exemplarisch, wenn es beispielweise keine chemischen Faktoren im Betrieb gibt, müssen diese auch nicht abgefragt werden.

Zusammenfassend lässt sich folgendes festhalten: Im deutschen Arbeitsschutzgesetz ist die Durchführung einer Erhebung der arbeitsbedingten psychischen Belastung festgeschrieben.

Das Gesetzt gibt jedoch keine genaue Anweisung, wie eine Erhebung durchzuführen ist. Die vorgestellte Norm definiert Begrifflichkeiten um die Thematik psychische Belastung und beschreibt Beanspruchungsfolgen. Die Empfehlungen der GDA geben konkrete Empfehlungen und Hilfestellungen in Bezug auf das Arbeitsschutzgesetz.

2.2 Erhebungsmethoden

Da das Arbeitsschutzgesetz keine Vorgaben über die Vorgehensweise gibt, haben die Arbeitgeber*innen eine Vielzahl von Möglichkeiten und Methoden. Der damit einhergehende Spielraum, kann unerfahrene Leitungspersonen jedoch verwirren beziehungsweise überfordern.

Das Ziel einer Gefährdungsbeurteilung ist wie schon geschrieben die Ableitung und Umsetzung von sinnvollen Maßnahmen. Unter Gefährdung wird dabei die Möglichkeit eines Schadens verstanden. Zu einer Gefährdungsbeurteilung gehören folgende Prozessschritte (vgl. BAuA 2014, S. 45):

1.) Festlegen von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten
2.) Ermittlung der Gefährdungen
3.) Beurteilung von Gefährdungen
4.) Festlegen konkreter Arbeitsschutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik
5.) Wirksamkeitskontrolle der Maßnahmen
6.) Dokumentation
7.) Fortschreibung, Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung

Diese Schritte werden oft nicht vollständig durchgeführt. Dies ist mit einer nicht durchgeführten Gefährdungsbeurteilung gleichzusetzen (vgl. Beck u. Lenhardt 2019, S. 437, 439).

Die Art und Weise, wie eine Gefährdung ermitteln wird, sollte also zur Betriebsgröße, den Strukturen und betrieblichen Möglichkeiten passen. In der geforderten Dokumentation soll erkennbar sein, warum eine bestimmte Methode gewählt wurde. Es ist außerdem wichtig, dass sich alle Beteiligte einig über die gewählte Methode sind (vgl. GDA 2018, S. 18, 19). Im Folgenden werden drei methodische Ansätze vorgestellt, diese können einzeln verwendet oder miteinander kombiniert werden.

Beobachtung

Mittels Beobachtungen/Beobachtungsinterviews soll psychische Belastung durch eine qualifizierte Person ermittelt werden. Beobachtet und auch interviewt werden Beschäftigte an

dem betreffenden Arbeitsplatz, ergänzend können Wahrnehmungen der Vorgesetzten in die Arbeitsplatzbewertung hinzugezogen werden. Diese Methode eignet sich vor allem für Betriebe mit einer kleinen Angestelltenanzahl und für jede Art von Betrieb – dies ist ein Vorteil. Ein Nachteil ist der hohe zeitliche und finanzielle Aufwand (BAUA 2014, S. 56, 57, 60).

Mitarbeiter*innenbefragung

Grundlage für diese Methode ist die Selbsteinschätzung der Mitarbeiter*innen mit einem standardisierten Fragebogen. Es gibt eine große Zahl von Befragungsinstrumenten auf dem Markt, zum Beispiel der Copenhagen Psychosozial Questionnaire (COPSOQ) oder der Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA). Ein Vorteil der Methode Befragung ist, dass alle Mitarbeiter*innen in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden und auch große Betriebe flächendeckend arbeiten können. Da ein Fragebogen Grenzen in seiner Tiefe aufweist, ist er nur ein Instrument für den Einstieg. Die Ursachenanalyse sollte mit einer anderen Methodik geschehen (vgl. BAuA 2014, S. 64, 68, 69).

Analyseworkshops

Ein Analyseworkshop zur Ermittlung von psychischer Belastung sollte professionell moderiert werden und setzt eine geeignete Diskussions- und Gesprächskultur im Unternehmen voraus. Der Vorteil ist, dass mit diesen Workshops Belastung tiefer betrachtet wird und gemeinsam im Kollegium Maßnahmen gefunden werden können. Durch Diskussionen können gemeinsame Sichtweisen von Mitarbeiter*innen und Führungskräften gefunden werden. Diese Methode eignet sich vor allem für kleine Unternehmen oder für eine Ergebnisanalyse nach der Auswertung einer Mitarbeiter*innenbefragung. Ein Nachteil dieser Methode ist der Kosten- und Zeitfaktor (vgl. BAuA 2014, S. 76, 79, 80).

Nachdem in den vergangenen Kapiteln der gesetzliche Rahmen, Leitlinien, Empfehlungen und Methoden rund um die Erhebung psychischer Belastung beschrieben wurden, werden im folgenden Kapitel Studien zum Umsetzungsstand von Erhebungen psychischer Belastung in Deutschland und in der EU vorgestellt.

2.3 Forschungsstand zum Verständnis und Umsetzung der Erhebung psychischer Belastung

Seit 2013 ist die Erhebung der psychischen Belastung an deutschen Arbeitsplätzen vorgeschrieben (siehe Kapitel 2.1). Vor der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes wurde von

der BAuA eine Feldstudie in Auftrag gegeben, die als Grundlage für das Fachbuch *Gefährdungsbeurteilung psychische Belastung: Erfahrungen und Empfehlungen* gilt. In dieser von Ertel, Richter, Beck und Morschhäuser 2011 durchgeführten Studie wurde der Umsetzungsstand der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in Betrieben erfragt und als Ergebnis Umsetzungsprobleme und Hindernisse benannt. Die Autor*innen forderten als Fazit u. a. „die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses bzw. eines Grundkonsens bezüglich [...] einer Verständigung auf betrieblicher Ebene, was unter psychischer Belastung zu verstehen ist" (vgl. Ertel u. a. 2011, S. 221). Seit 2011 ist also bekannt, dass in Betrieben kein einheitlicher Belastungsbegriff vorhanden ist. Es wurde außerdem festgestellt, dass Akteure in Betrieben über mangelndes Wissen bzw. unzureichende Qualifikation verfügen und Angst vor „unangenehmen Ergebnissen und/oder unabsehbarem Veränderungsbedarf" (Ertel u. a. 2011, S. 219) haben. Im Allgemeinen wird eine „große Handlungsunsicherheit" beschrieben (Ertel u. a. 2011, S. 219, 220).

Folgen des mangelnden Wissens, ungleicher Begriffsnutzung und des fehlenden Verständnisses ist Handlungsunsicherheit. Diese führt zu einer lückenhaften, fehlerhaften oder gar keiner Erfassung der arbeitsbedingten psychischen Belastung.

Ein weiteres Projekt der BAuA liefert eine Statistik über die Umsetzung der Gefährdungsbeurteilungen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). In dem Bericht aus dem Jahr 2014 wird festgestellt, dass nur 6,3 % der 1000 befragten Betriebe über eine Vollgefährdungsbeurteilung[2] verfügen, im Wirtschaftsbereich *Öffentliche Verwaltung* sind es 8,3 % (vgl. Sczesny u. a. 2014, S. 76, 78).

Daten aus deutschen Betrieben liefert eine Studie von Beck und Lenhard von 2019 mit Daten aus dem Jahr 2015. Interessante Ergebnisse für die vorliegende Arbeit sind, dass nur 21 % der 6500 befragten Unternehmen eine Vollgefährdungsbeurteilung durchgeführt hatten und wiederrum nur 5 % dieser Gefährdungsbeurteilung nach gesetzlichen Vorgaben vollständig durchgeführt wurden[3] (vgl. Beck u. Lenhardt 2019, S. 437, 439).

Bei Fragen nach den Gründen für fehlende oder unvollständige Erhebungen, gibt die 2019 durchgeführte Studie *Die europäische Unternehmenserhebung über neue und aufkommende Risiken (ESENER)* der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz

[2] Eine Vollgefährdungsbeurteilung meint eine Gefährdungsbeurteilung, bei der die psychische und physische arbeitsbedingte Belastung evaluiert wird.
[3] siehe: sieben Prozessschritte der Gefährdungsbeurteilung

am Arbeitsplatz Antwort. Im Rahmen dieser Umfrage wurden 45.420 Betriebe in 33 Ländern interviewt. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurden Mittelwerte für die 27 EU-Mitgliedstaaten berechnet und in einem Kurzbericht zusammengefasst.

Diesem sind folgende Ergebnisse entnommen: Auf die Frage, warum psychosoziale Risiken schwieriger zu behandeln sind als andere Arbeitsschutzrisiken wurde bei einer Betriebsgröße von 5-9 bzw. 10-49 Mitarbeitenden folgende Gründe genannt: mangelnde Bereitschaft, offen über die Risiken zu sprechen (51% / 62%), Mangel an Fachwissen oder professioneller Unterstützung (30% / 33%) und mangelndes Bewusstsein des Personals (49% / 45%) und mangelndes Bewusstsein seitens der Geschäftsleitung (42 % / 48 %) (Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2021, S. 16). Die Hindernisse wurden ohne Beachtung der prozentualen Verteilung in den Interviewleitfaden einbezogen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass bisher eine geringe Anzahl der Betriebe in Deutschland eine vollständige Erhebung durchführen. Bezogen auf die zitierten Studien ist die Prozentzahl um 2 % gefallen. Gründe dafür könnten mangelnde Kommunikation, mangelndes Fachwissen und mangelndes Bewusstsein der Beschäftigten oder der Leitungspersonen sein.

Diese geringen Zahlen der umgesetzten Erhebungen psychischer Belastung stehen im Kontrast zu den Statistiken des Psychreport der DAK. 2020 verzeichnete die DAK 264,6 AU-Tage[4] pro 100 Versicherte (vgl. DAK 2020, S. 2). In den letzten 10 Jahren stieg die Zahl der Fehltage auf Grund psychischer Erkrankungen um 56 %. Interessant dabei ist, dass die Wirtschaftsgruppe *Bildung, Kultur, Medien* mit 262,6 Fehltagen aufgrund psychischer Erkrankung je 100 Versicherten auf Platz 3 der höchsten Fehltage liegt (DAK 2020, S. 13).

Für diese Arbeit ergibt sich also folgendes Problem: Die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung ist verpflichtend. Es wurde eine Norm verfasst, um die Begrifflichkeiten um das Thema psychische Belastung zu definieren. Als Unterstützung der Betriebe wurde die GDA ins Leben gerufen. Dieses Gremium veröffentlicht Studien und Handreichungen und versucht über die Dringlichkeit des Themas aufzuklären. Im letzten

[4] Tage, an denen sich Mitarbeitende arbeitsunfähig meldeten

Kapitel wurden Studien vorgestellt, die zum einen belegen, dass die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung in Deutschland nicht flächendeckend umgesetzt wird und zum anderen wurden Gründe und Hindernisse dafür genannt.

3 Bibliotheken als Untersuchungsgegenstand

Zuerst wird in diesem Kapitel die Veränderungen durch neue Technologien allgemein dargestellt, um diese dann konkret auf die veränderten Tätigkeiten im Bibliothekswesen zu beziehen. Im letzten Teil des Kapitels werden Statistiken zur Wahrnehmung der Arbeitsplatzzufriedenheit von Mitarbeitenden in Bibliotheken ausgewertet.

3.1 Veränderung der Arbeitswelt

Die Veränderung der Arbeitswelt trifft viele Branchen. Aber was genau ändert sich und welche Auswirkungen können diese Änderungen haben? Verschiedene Begriffe beschreiben diese Änderungen: *Tertiarisierung,* die „Zunahme von geistigen und interaktiven Tätigkeiten“ (vgl. Poppelreuter u. Mierke 2018, S. 35). Menschen in entsprechenden Berufen leisten auf einmal mehr Emotionsarbeit und erbringen kognitiv mehr als zu Beginn ihrer Karriere. Eine weitere Veränderung durch Technologien heißt *Informatisierung*. Nicht zuletzt auch durch die Maßnahmen gegen das Coronavirus und das daraus resultierend vermehrte Arbeiten im Homeoffice wird Arbeiten zeitlich und örtlich unabhängiger. Multitasking nimmt zu. Durch moderne Steuerungsformen und Zielvereinbarungen kommt es auf Seiten der Mitarbeitenden zu mehr Eigenverantwortung, dies wird *Subjektivierung* genannt. Durch neue Technologien und Veränderungsdynamiken wird eine erhöhte Lern-Flexibilität und -Mobilität gefordert. Dies beschreibt der Begriff *Beschleunigung* (vgl. Poppelreuter u. Mierke 2018, S. 35).

Mögliche intrapersonelle Folgen sind Präsentismus, Burnout und die Zunahme von psychischen Erkrankungen. Die Folge von Überlastungen und Überbeanspruchung kann berufliches Scheitern sein (vgl. Poppelreuter u. Mierke 2018, S. 80).

Wie sich die Merkmale des technologischen Wandels auf die Arbeit in Bibliotheken auswirken, wird im folgenden Kapitel herausgearbeitet.

3.2 Veränderungen der Arbeitswelt von Mitarbeitenden in wissenschaftlichen Bibliotheken

Wissenschaftliche Bibliotheken dienen der Unterstützung von Lehre und Forschung an Universitäten, Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Diese Bibliotheken werden meist

vom Bundesland finanziert. In einem Papier des Deutschen Bibliotheksverbandes mit dem Titel „Bibliotheken 2025“ von 2018 sind die Entwicklungsziele von wissenschaftlichen Bibliotheken formuliert. Die Digitalisierung bringt beispielsweiße neue Möglichkeiten der Veröffentlichung von Forschungsergebnissen. So stehen Hochschulen in Konkurrenz. Mitarbeitende in Bibliotheken haben die Verantwortung die Medien- und Informationsversorgung mit den gegebenen Möglichkeiten weiterzuentwickeln (Deutscher Bibliotheksverband 2018, S. 3).

Durch ein verändertes Lernverhalten der Zielgruppen wissenschaftlicher Bibliotheken werden neue Dienstleistungen angeboten. Durch eine neue Servicehaltung der Mitarbeitenden und eine neue Kund*innenorientierung haben Mitarbeitende in Bibliotheken einen aktiveren Austausch und Kontakt mit den Bibliotheksbesucher*innen. Beispiele dafür sind Social-Media-Kanäle (*Beschleunigung*) und digitale Auskunftsdienste, wie Chats (*Informatisierung*). Bibliotheken sind in Bezug auf die Art ihrer Nutzung und ihr Bild nach Außen im Wandel. Kund*innen halten sich dort auf und nutzen diesen Ort als Lern- und Kommunikationsraum. Angestellte in Bibliotheken mit Front Office Jobs haben dadurch anspruchsvollere Beratungs- und Kommunikationsaufgaben. Oft sind Serviceschalter von Bibliotheken Anlaufstellen für Anfragen weit über die Bibliotheksservices hinaus (*Tertiarisierung*) (Syré u.a. 2021, S. 9, 11, 13).

Bibliotheksmitarbeitende setzen sich neben den neue Aufgabenfeldern auch für Themen wie Nachhaltigkeit[5], Leseförderung[6] und die Weiterbildung der Kolleg*innen durch Erstellen von Tutorials[7] ein. Vor allem für Mitarbeitende in kleinen Hochschulbibliotheken hat sich die Arbeit stark verändert. Grund hierfür ist zum Beispiel, der große Zuwachs an Studierenden kleinen Hochschulen. 2017 studierten über ein Drittel an einer Fachhochschule oder Hochschule für Angewandt Wissenschaften. Die Ressourcen der Bibliotheken blieben dabei meist gleich, die Herausforderung konnte durch noch effizientere Prozesse bewältigt werden (Busch 2019, S. 121, 123, 124).

Arbeitsprozesse ändern sich, fallen weg und kommen neu durch den technischen Fortschritt und die Digitalisierung, hinzu. Während der Interviews für den Methodenteil dieser

[5] https://www.netzwerk-gruene-bibliothek.de
[6] https://www.netzwerk-bibliothek.de/de_DE/lesefoerderung
[7] https://bibtutorials.miraheze.org/wiki/Hauptseite

Arbeit wurde folgende Aussage einer Person getroffen. In diesem Zitat wird die Veränderung der Arbeitswelt benannt, wie auch die damit einhergehende negative Auswirkung Stress auf die Mitarbeitenden.

> „Also Menschen, die Bibliothekarin geworden sind, sind auch oft Bibliothekarinnen geworden, weil sie gesagt haben: ‚Also Lehrerin, das ist mir zu viel Stress. Ich werde Bibliothekarin damit ich eben keine psychische Belastung habe.‘ Und das war aber eben vor dreißig Jahren. Heutzutage hat sich der Beruf total geändert. Am laufenden Band kommen irgendwelche neuen Anforderungen, […] durch die Digitalisierung. Also das ist ja jetzt schon länger her, aber als es hieß: ‚So, hier irgendwie Infokompetenz. Ihr müsst jetzt auch mal Schulungen machen.‘, da habe ich, […] in dieser Bibliothek den Satz gehört: ‚Ja, dafür bin ich ja nicht Bibliothekarin geworden, damit ich jetzt […] Unterricht geben soll. Dann hätte ich ja Lehrerin werden können und ich bin eben ganz bewusst nicht Lehrerin geworden, sondern Bibliothekarin und nee, ich gebe hier keinen Unterricht.‘ Also das Berufsbild wandelt sich am laufenden Band. Es kommen neue Anforderungen hinzu […]“ (vgl. P2 2021, S. 5)

3.3 Psychische Belastung in Bibliotheken?

Laut einer repräsentativen Befragung des Berufsverband Bibliothek und Information e. V. (BIB) gaben 2015 75 % der 1188 Teilnehmer*innen an, neue Herausforderungen und Veränderungen „sehr” in ihrem Arbeitsalltag zu spüren. Als größte Verantwortung im Alltag galten: Fachlich up-to-date bleiben (76 %), Zeitmanagement (60 %), Zukunftsperspektiven (z. B. Aufstieg) (43 %) und das Führungsverhalten der Vorgesetzten (46 %) wurden als „sehr hoch” und „eher hoch” eingeschätzt (vgl. BIB 2015, S. 13, 14). Diese Ergebnisse könnten ein Indiz dafür sein, dass die Belastungsfaktoren Arbeitszeit, Arbeitsablauf, Qualifikation und Kommunikation mit Vorgesetzten negative Beanspruchungsfolgen haben könnten (siehe Tabelle 1: Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung).

Eine Beurteilung der Arbeitsplätze in Bibliotheken wäre also auch ohne die gesetzliche Verpflichtung wichtig, um diese Belastungsfaktoren zu bewerten und negativen Beanspruchungen entgegenzuwirken.

Bei der Zukunftseinschätzung der 1188 befragten Personen aus der BIB-Studie ist deutlich zu sehen, dass 45,5 % der Meinung sind, dass die Anzahl und Komplexität der Aufgaben ständig steigen wird (vgl. BIB 2015, S. 16). Die letzte Studie, in der Bibliotheksbeschäftigte ihre Arbeitsbedingungen evaluieren sollten, wurde 2011 von der Vereinten Dienstleistungs-

gewerkschaft (Ver.di) durchgeführt. Die Arbeitnehmer*innen beurteilen die Arbeitsbedingungen mit 57 Punkten als mittelmäßig. Bei einer Punktezahl von 80 - 100 Punkte im DGB-Index wäre „Gute Arbeit“ erreicht (vgl. Ver.di 2011, S. 14).

Durch das Publizieren von Studien kann auf Missstände wie schlechte Arbeitsbedingungen hingewiesen werden. So können Personen aus Politik, Betroffene, sowie Zuständige aus den Bundesländern oder Kommunen erreicht werden. Da die beiden oben vorgestellten Untersuchungen einige Jahre zurückliegen, wurde im BIB-OPUS Volltextserver[8] recherchiert, ob die Themen *Erhebung psychischer Belastung*, *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung* oder nur die *psychische Belastung am Arbeitsplatz Bibliothek* im Rahmen des Deutschen Bibliothekartags oder an einem Bibliothekskongress behandelt wurden. Auf dem Server liegen alle Präsentationen und Poster seit 2005. Das Ergebnis der Recherche ergab Folgendes. In einem Beitrag aus dem Jahr 2015 berichtet Ulrike Lang aus der SUB Hamburg im Zusammenhang von Personalführung und Kund*innenzufriedenheit auch über die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Ein anderes Dokument aus dem Jahr 2012 beschreibt Bausteine für Arbeits- und Gesundheitsschutz in Bibliotheken. Der Vortrag wurde von Milena Pfaffenrott auf dem Bibliothekartag in Hamburg gehalten. Auf zwei von 18 Folien wird psychische Gefährdung thematisiert. Es existieren also keine aktuellen Vorträge auf diesem Server, die sich mit dieser Thematik befassen.

4 Fragestellung

Aus dem Theorieteil und gestützt durch die Forschungsanbahnung ergibt sich folgende Forschungsfrage:

1. Warum wird die arbeitsbedingte psychische Belastung in kleinen wissenschaftlichen Bibliotheken in Baden-Württemberg nicht erhoben?

Die zweite Forschungsfrage entstand während der Durchführung der Interviews, der Grund hierfür wird im Kapitel *Datenerhebung* dargelegt.

2. Welches Bewusstsein für das Thema psychische Belastung haben die Bibliotheksleitungen?

[8] https://www.bib-info.de/berufspraxis/bib-opus-volltextserver/

Es soll der Frage nachgegangen werden, in welcher Rolle sich die Bibliotheksleitenden sehen, ob sie psychische Belastung „auf ihre eigene Art und Weise“ erheben und welche Informationsmöglichkeiten die Befragten über das Thema kennen. Ein fehlendes Bewusstsein kann auch als Hindernis gezählt werden, dies wird im Rahmen der Diskussion von der Verfasserin entsprechend aufgegriffen.

5 Methodische Vorgehensweise

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen der vorliegenden Arbeit erläutert.

5.1 Forschungsdesign

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde die qualitative Methode Leitfadeninterview genutzt. Grund hierfür ist, dass die Forschungsfrage, eine explorative Vorgehensweise fordert. Zum anderen ist das Thema psychische Belastung, wie oben schon analysiert, sensibel und benötigt für die korrekte Nutzung im arbeitspsychologischen Sinne Erklärung. Möglicherweise wurde die psychische Belastung an den Arbeitsplätzen der Bibliotheken nicht erhoben und die Bibliotheksleitenden möchten sich ohne Vertrauensbasis nicht zu diesem Thema äußern. Die Rücklaufquote von Fragebögen könnte deshalb zu niedrig sein. Ein persönliches Gespräch (Interview) mit den Leitungspersonen war für die Datenerhebung deshalb notwendig.

Nach der Definition der Grundgesamtheit (kleine wissenschaftliche Bibliotheken in Baden-Württemberg) wurde eine Liste der Bibliotheken aus dem Portal der Deutschen Bibliotheksstatistik generiert und die Namen, Telefonnummer und E-Mail-Adressen der Leitungspersonen recherchiert. Die Kontaktaufnahme erfolgte in zwei Schritten. Im ersten Schritt wurde an alle Personen eine E-Mail versendet (Anhang A). Darin stellte sich die Verfasserin und ihr Vorhaben, das Bachelorprojekt, vor. Es wurde auch ein Telefonanruf angekündigt, um das weitere Vorhaben zu klären. Auf diese Weise wurden gleichzeitig Personen für eine Testung des Leitfadens gesucht. Hierfür wurden Personen aus zehn Bibliotheken aus Bayern und Thüringen kontaktiert. Zwei Testinterviews konnten daraufhin durchgeführt werden. Eine Auswertung dieser Tests befindet sich im Kapitel *Stichprobe*.

Die Einwilligungserklärung für die Teilnehmenden ist in Anlage B zu finden, in dieser wurde das Forschungsthema formuliert und der Begriff *psychische Belastung* nach der DIN EN ISO 10075-1 definiert. Die Einwilligungserklärungen wurden eine Woche vor dem Interview mit einer Terminerinnerung via E-Mail verschickt.

Die Inhalte der ausgetauschten E-Mails und der Telefonate wurden in einer Exceltabelle notiert. Nur eine Person sagte ein Interview direkt nach der ersten Anfrage via E-Mail zu. Mit allen anderen fand ein Telefonat statt. Insgesamt wurden 27 Personen aus 16 Bibliotheken kontaktiert. Zu Beginn der Interviewphase konnten sechs Zusagen verzeichnet werden. Fünf Personen gaben an, keine Vorerfahrungen im Bereich Erhebung der psychischen Belastung zu haben. Über die Person, die via E-Mail zusagte, waren keine Vorerfahrungen bekannt.

Die Konstruktion des Leitfadens wird in Kapitel 5.4 behandelt. Die Interviews wurden ausschließlich von der Verfasserin via Zoom durchgeführt und auch über Zoom aufgenommen. Die Dateien wurden im Anschluss zu einer externen Firma zur Transkription geschickt. Die Verschriftlichungen wurden wortgetreu und mit einer einfachen Anonymisierung durchgeführt. Nach Erhalt wurden die Transkripte geprüft und formatiert. Ein Transkript ist in Anhang C einzusehen.

5.2 Stichprobe

Wie in Kapitel 2.1.1 festgestellt, haben Arbeitgebende die Verantwortung über die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen inne. Für Angestellte in wissenschaftlichen Bibliotheken ist dies in oberster Instanz das Land Baden-Württemberg. In einer Hochschule hat der/die Kanzler*in die Personalverantwortung für die Mitarbeitenden. Da die Bibliotheksleiter*innen jedoch auch eine Verantwortung trägt und eine Fürsorgepflicht hat, wurde diese Personengruppe als Interviewpartner*innen ausgewählt. Auch wenn die Bibliotheksleiter*innen keine vollumfängliche Personalverantwortung haben, wäre es trotzdem die Aufgabe der Hochschulleitung an die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung zu erinnern und bei der Erstellung der Erhebung gegebenenfalls mitzuwirken. Außerdem hat diese Personengruppe Einblick in die Strukturen der Bibliothek und Kontakt zu den Mitarbeitenden.

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden Leiter*innen kleiner wissenschaftlicher Bibliotheken befragt. Als *klein* wurden Bibliotheken mit einem Vollzeitäquivalent von 5 – 30 definiert. Dies dient auch dem Prinzip der Vergleichbarkeit. Das Interesse an kleinen Einrichtungen ist auch in den Statistiken über KMU aus Kapitel 2.3 *Forschungsstand* begründet.

Die Leitfadentests

Um den Leitfaden, wie auch die Interviewsituation zu testen, wurden zehn Bibliotheksleitungen und die Stellvertreter*innen aus wissenschaftlichen Bibliotheken in Bayern und

Thüringen via E-Mail und Telefon kontaktiert. Mit zwei Personen konnten Interviews via Zoom durchgeführt werden. Erkenntnisse aus den Gesprächen waren:

- Die Definition des Begriffs *psychische Belastung* nach der DIN EN ISO 10075-1 sollte durch die Verfasserin taktvoll erfolgen. Die Personen könnten das Gefühl bekommen, dass sie berichtigt werden.
- Personen können in eine Rechtfertigungssituation rutschen und berichten dann entweder was die Hochschul- oder Bibliotheksleitung sonst alles Gutes für die Mitarbeitenden tut oder erzählen über die eigene Biographie mit psychischer Erkrankung. Hier mussten entsprechend Auswege gefunden werden, in Form von vorgefertigten Sätzen und Überleitungen.

Nach den Testinterviews wurde der Fragebogen in Nuancen wie der Abschlussfrage geändert und wie oben beschrieben Überleitungen vorformuliert.

5.3 Beschreibung der Interviewpersonen

Durch die Anzahl der kleinen Bibliotheken in Baden-Württemberg ist die Gefahr für einen Rückschluss auf die Leitungspersonen groß. In Tabelle 2 sind in Spalte 1 die anonymisierten Namen der Interviewpartner*innen aufgelistet. Diese Alias werden im weiteren Text genutzt. In der nächsten Spalte der Tabelle wurde die Dauer der aktuellen Bibliotheksleitungszugehörigkeit mithilfe einer Kategorie vermerkt. Um die Anonymität zu wahren, wurden Zeitspannen genutzt. Die Kategorien lauten:

A 1-5 Jahre, **B** 6-10 Jahre, **C** 11-15 Jahre, **D** 16-20 Jahre, **E** 21-25 Jahre **F** 26-30 **G** 31-35

In Spalte 3 befindet sich der Vermerk, ob in der jeweiligen Bibliothek der interviewten Personen die arbeitsbedingte psychische Belastung evaluiert wurde. Wie schon im Kapitel *Forschungsdesign* beschrieben, wurden die Interviews mit dem Vorwissen geführt, dass keine der Personen Erfahrungen mit der Erhebung psychischer Belastung hatte.

P1 wusste von der durchgeführten Befragung der Mitarbeitenden. Sie meldete sich mit dem Wissen bei der Verfasserin, dass in ihrer Bibliothek keine vollständige Gefährdungsbeurteilung vorliegt, weil die Ergebnisauswertung der Umfrage keine Folgen hatte. Es wurden keine Maßnahmen eingeführt, für die Mitarbeitenden gab es keinen Mehrwert. Bei den Personen P4 und P5 wurde während des Interviews festgestellt, dass die psychische Belastung an den Arbeitsplätzen im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen bzw. Mitarbeiter*innenbefragungen erhoben wurden. Ob diese Befragungen vollständig und korrekt durchgeführt

wurden, war nicht Teil des Interviews. Da die Befragung jedoch nicht wie geplant durchgeführt werden konnte, werden die Interviews unter dem Blickwinkel „Erhebung der Arbeitsplätze vorhanden“ geführt. Die Interviews P4 und P5 wurden deshalb für die erste Forschungsfrage nicht ausgewertet.

Interviewperson	**Zeit in der aktuellen Leitungsfunktion**	**Erhebung der Arbeitsplätze in aktueller Bibliothek vorhanden?**
P1	F	Nein; Es wurde eine Mitarbeiter*innenbefragung durchgeführt und ausgewertet. Die Ergebnisse wurden jedoch nicht mit den Mitarbeitenden besprochen. Es wurden daraufhin keine Maßnahmen beschlossen. Es gibt keinen Mehrwert für die Mitarbeitenden.
P2	C	Nein
P3	A	Nein
P4	E	Ja. Als Vorbereitung auf das Interview hatte sich P4 mit der durchgeführten Umfrage beschäftigt und hat der Verfasserin davon berichtet.
P5	G	Ja. Das wurde P5 während des Interviews bewusst.

Tabelle 2: Alias, Zeit in aktueller Leitungsposition und Stand der Erhebung

In Tabelle 3 werden im Folgenden Auszüge aus den Protokollen der Interviews zusammengefasst. In Spalte 1 befindet sich der Personen-Alias. In der zweiten Spalte werden die Erfahrung mit dem Thema Erhebung psychischer Belastung beschrieben. In der letzten Spalte befinden sich die Notizen zu besonderen Vorkommnissen und der Gesprächsatmosphäre im Interview. Zur Einordnung der Notizen noch folgender Zusatz: Die Gespräche mit P4 und P5 wurden trotz der beschriebenen Vorkommnisse ausgewertet.

Interview	Erfahrungen mit der Erhebung von psychischer Belastung	Besondere Vorkommnisse / Gesprächsatmosphäre im Interview
P1	Thema ist wichtig für P1; Fachwissen über Gesetze vorhanden, Enttäuschung über Verhalten der Bibliotheksleitung in Bezug auf den Umgang mit der Befragung	Sehr freundliches Gespräch; längere Unterhaltung, auch nachdem die Aufnahme beendet wurde (Thema: Veränderte Arbeit an kleinen Hochschulbibliotheken), P1 macht müde und sauren Eindruck in Bezug auf dieses Thema
P2	Keine Erfahrung im Sinne dieser Arbeit; eigene Vorgehensweise: in Kontakt bleiben mit dem Team und „die Augen offen halten“[9], hat in eigener Biographie Berührungspunkte mit psychischer Erkrankung, wünscht sich für das Thema Resilienz und Belastbarkeit mehr Großzügigkeit von den Mitarbeitenden	Erster Eindruck: reserviert, kurz angebunden, spricht dann aber viel und öffnete sich (siehe Erzählung über eigene Erkrankung)
P3	Keine Erfahrung im Sinne dieser Arbeit; möchte durch persönliche Öffnung erreichen, dass sich auch das Kollegium öffnet (Vorbildfunktion), war früher persönlich betroffen (Unterforderung)	Sehr freundliches Gespräch, erzählt viel aus privatem Leben, fühlte sich nach dem Interview motiviert das Thema Evaluation anzugehen
P4	Es gab eine Hochschulübergreifende Mitarbeiter*innenbefragung, aus dieser entstanden speziell für die Bibliothek keine Maßnahmen, Maßnahmen werden nur im Zuge von Personalgesprächen entwickelt	Schaute während des Interviews auf anderen Bildschirm (Zoom?), die Kamera war seitlich auf sie gerichtet, dadurch entstand Distanz, durch die Interviewanfrage der Verfasserin ist P4 bewusst geworden, um was es in der durchgeführten Mitarbeiter*innenbefragung ging, erhoffte sich Ideen und Tipps zum Thema
P5	Führt selbst Gefährdungsbeurteilungen für Arbeitsplätze durch, bezeichnet diese Arbeit als „ein Randthema“[10]	Gespräch stockt oft, es wurde aneinander vorbeigeredet, kurze und knappe Antworten seitens P5

Tabelle 3: Erfahrung mit der Erhebung psychischer Belastung und Interviewprotokoll

5.4 Konstruktion des Leitfadens

Der Leitfaden wurde nach den Kriterien der Offenheit und der Spezifität (vgl. Przyborski u. Wohlrab-Sahr 2021, S. 166, 167) gestaltet und befindet sich im Anhang D dieser Arbeit. Der Leitfaden beginnt mit einer Informationsphase, in dieser wurden die Interviewpartner*innen begrüßt, über die Dauer des Interviews aufgeklärt und angekündigt, dass

[9] vgl. P2 2021, S. 3
[10] vgl. P5 2021, S. 5

Fragen zum Ablauf des Projekts am Ende gestellt werden können. Dann wurde nach Einverständniserklärung der Interviewteilnehmer*innen die Bildschirmaufnahme gestartet. Als Warm-up wurden zunächst die Frage zur Dauer der Leitungszugehörigkeit gestellt. Anhand dieser Frage können Antworten im Verlauf des Interviews eventuell besser eingeordnet werden und eine Barriere oder Scheu der Interviewpartner abgebaut werden. Der Hauptteil wurde mit einer Frage zum Verständnis des Begriffs der psychischen Belastung eingeleitet. Hier sollte ein offener vertrauensvoller Gesprächsraum eröffnet werden. Zum einen sollte ein Austausch über den Begriff *psychische Belastung* stattfinden, zum anderen sollte hier das Grundverständnis der Bibliotheksleitung für das Thema abgleitet werden. Die Frage über den Gesundheitszustand der Mitarbeiter*innen ist offen gestellt, um ein freies Sprechen der Interviewperson zu provozieren und auch um einen Weg zur Frage über eine offizielle Erhebung der psychischen Belastung zu ebnen. Da davon ausgegangen werden konnte, dass in keiner der Bibliotheken eine Erhebung stattfand, sollte im nächsten Fragenblock nach den Gründen hierfür gesucht werden. Die Unterfragen wurden teilweise theoriegeleitet formuliert (Mangel an Fachwissen oder professioneller Unterstützung, mangelndes Bewusstsein des Personals, mangelnde Bereitschaft, Offenheit über die Risiken zu sprechen). Mit der letzten Antwort konnte seitens der interviewten Person ein Statement oder Fazit formuliert werden.

5.5 Datenerhebung

Die Datenerhebung begann mit dem ersten Kontakt zu potenziellen Interviewpartner*innen für den Interviewtest und mit potenziellen Interviewpartner*innen aus der Stichprobe. Hier wurde deutlich, dass die Erhebung der psychischen Belastung kein alltägliches Thema ist. Aufgrund von Rückmeldungen via E-Mail wie

> „Die Bibliothek ergreift keine derartigen Maßnahmen…“[11]

> „Ich fürchte aber, dass ich Ihnen nicht wirklich weiterhelfen kann. Es gibt bei uns leider kein Konzept zu dem genannten Thema…“[12]

> „Wir ergreifen hier keine ‚Maßnahmen‘, um die psychische Belastung von Bibliotheksbeschäftigten zu ‚evaluieren‘.“[13]

[11] E-Mail einer Leitungsperson vom 16.9.2021
[12] E-Mail einer Leitungsperson vom 20.9.2021
[13] E-Mail einer Leitungsperson vom 15.9.2021

wurde die erste Forschungsfrage wie im Kapitel Fragestellung beschrieben unterstützt. Eindrücklich war in dieser Phase das Telefonat mit einer Leitungsperson, die sagte, dass sie noch nie etwas von diesem Thema gehört hätte.

Die Interviews mit der Stichprobe fanden via Zoom statt und wurden von der Verfasserin durchgeführt. Die Termine der Interviews wurden von den Leitungspersonen im Monat Oktober selbst festgelegt. Bis auf ein Interview fanden alle wie geplant statt. Der Grund, dass das sechste Interview nicht zustande kam, war dass die Person zehn Minuten nach eigentlichem Terminbeginn eine E-Mail schrieb und um ein Telefonat bat. Da die Aufzeichnung eines Telefonats spontan nicht möglich war, wurde der Termin abgesagt. Es gab ansonsten keine technischen Probleme und alle Interviews konnten ungestört stattfinden. Die Gespräche dauerten 20 bis 30 Minuten. Der Leitfaden diente in jedem Gespräch als „roter Faden", er war für zwei Interviews jedoch nicht vollständig anwendbar, da sich währenddessen herausstellte, dass die psychische Belastung der Mitarbeitenden in der Vergangenheit erhoben wurde. Der Grund für dieses Missverständnis könnte falsche Kommunikation während der Forschungsanbahnung sein, es könnte aber auch ein fehlendes Bewusstsein für die Thematik psychische Belastung sein. Infolgedessen wurde die zweite Forschungsfrage formuliert.

Alle Interviews wurden via Zoom aufgezeichnet und im Nachhinein protokolliert. Das Interviewverzeichnis befindet sich vor dem Anhang A in dieser Arbeit.

5.6 Datenanalyse nach Kuckartz

Die Daten aus den geführten Interviews werden nach der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz mit der Software MAXQDA ausgewertet. Bei dieser Methode werden Daten mittels Hauptkategorien/Oberkategorien (OK) und Subkategorien/Unterkategorien (UK) inhaltlich strukturiert. Auswertungskategorien können dabei Themen oder Subthemen sein, die direkt aus der Forschungsfrage abgeleitet werden können (vgl. Kuckartz 2018, S. 101, 102). Eine Übersicht der einzelnen Schritte sind in Abbildung 2 zu sehen (vgl. Kuckartz 2018, S. 100).

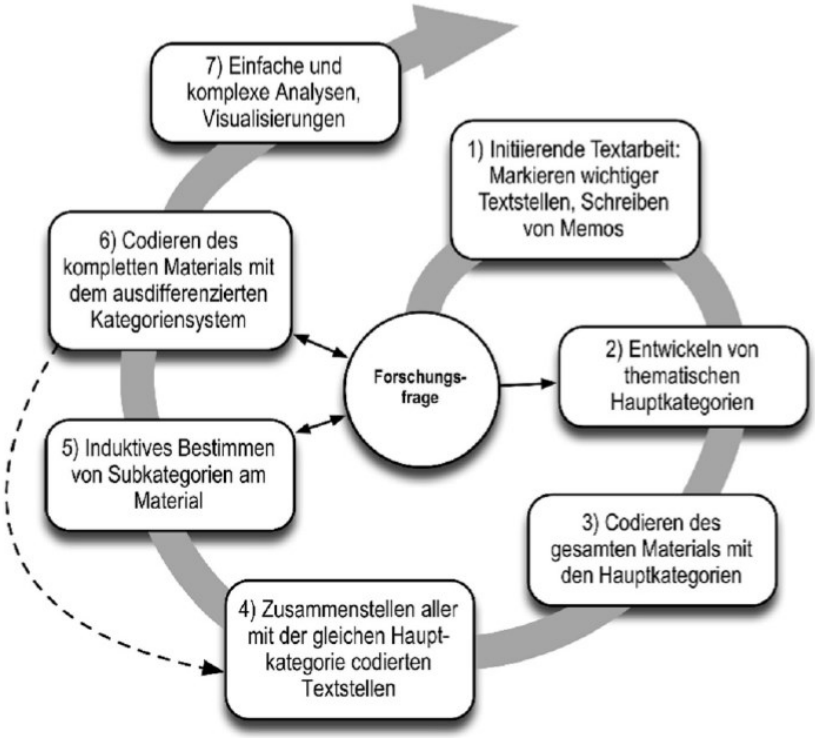

Abbildung 2: Ablaufschema einer eine inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz

Im ersten Schritt *Initiierte Textarbeit* wurden alle Transkripte nacheinander gelesen und die Tonspuren der Interviewaufnahmen gehört. In den Transkripten wurden Memos verfasst und in einer Exceldatei Fallbeschreibungen für die einzelnen Interviews angelegt. Mithilfe der Themen aus dem Leitfaden konnten erste Hauptkategorien (deduktiv) entwickelt werden. die Wahl fiel hierbei auf thematische Kategorien (vgl. Kuckartz 2018, S. 34). In Schritt drei wurde das gesamte Material mit den Hauptkategorien codiert. In den Schritten 4 und 5 wurden alle Textabschnitte der Hauptkategorien nach Unterthemen zusammengestellt, aus diesen Themen wurden Subkategorien induktiv bestimmt. In Schritt sechs wurden das restliche verwertbare Material codiert. In Schritt 7 wurden die Kategorien analysiert. Hier wurde vor allem nach Zusammenhängen zwischen den Unterkategorien gesucht

In Anhang E ist das Kategoriensystem einzusehen. Aus den Kategorien entstanden die Unterkapitel des Ergebnisteils dieser Arbeit. Aus den Forschungsfragen sind drei Oberkategorien (OK) entstanden *Hindernisse*, *Bewusstsein der Bibliotheksleitung* und *Informationsquellen zum Thema*. In der Kategorie *Hindernisse* wurden Informationen gesammelt, die Gründe für nicht durchgeführte Erhebungen wiederspiegeln. Die Unterkategorien der OK *Hindernisse* sind Teils deduktiv (*Mangel an Wissen oder professioneller Unterstützung*, *Bewusstsein des Personals*, *Bereitschaft offen über das Thema zu sprechen*) und teils induktiv entstanden (*Zuständigkeiten*, *Bedenken wegen fehlender Anonymität*, *Geldmangel und*

Angst vor Veränderung, sowie *Zeitmangel*). In der Kategorie *Bewusstsein der Bibliothekleitung* wurden Aussagen der Personen gesammelt, die ihr Wissen über psychische Belastung und die Reflektion der eigenen Rolle wiederspiegelten. So konnten auch Informationen gesammelt werden, die belegen, dass Bibliotheksleitende eigene Vorgehensweisen haben, um Probleme im Team zu erheben. Die Unterkategorien der OK *Bewusstsein der Bibliothekleitung* sind induktiv gebildet. In der Oberkategorie *Informationsquellen zum Thema* wurden Quellen gesammelt, bei denen oder von denen sich die Bibliotheksleitenden Informationen erhoffen würden.

6 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse Leitfadeninterviews beschrieben. Der Ergebnisteil ist so gegliedert, dass zuerst die Hindernisse für die Durchführung von Erhebungen aufgezeigt werden. Im zweiten Teil wird anhand verschiedener Kriterien, das Bewusstsein für das Thema psychische Belastung der Bibliotheksleitenden beschrieben.

6.1 Hindernisse für die Durchführung von Erhebungen psychischer Belastung

In den folgenden Unterkapiteln werden Gründe aufgeführt, warum der Arbeitsplatz in den untersuchten Bibliotheken nicht (vollständig) erhoben wurde. Da in diesem Kapitel die möglichen Hindernisse von Erhebungen dargestellt werden, sind hier nur die Ergebnisse der Interviews von P1, P2 und P3 dargestellt.

6.1.1 Zuständigkeiten

Ein Grund, warum die psychische Belastung von den Mitarbeitenden nicht erhoben wird, könnten ungeklärte Zuständigkeiten innerhalt der Hochschule sein. Diese Kategorie wurde induktiv gebildet. Im Rahmen der Interviews wurden verschiedene Personengruppen genannt, die aus Sicht der Bibliotheksleitenden für die Durchführung der Erhebung zuständig sind. P2 ist sich beispielsweise sicher, dass die Bibliotheksleitung nicht dafür zuständig ist (vgl. P2 2021, S. 5) und nennt den betriebsärztlichen Dienst / Betriebsarzt als zuständig (vgl. P2 2021, S. 8).

Als verantwortlich wird auch die Hochschulleitung und die Bibliotheksleitung genannt.

> „Ich denke, dass viel in meinem Fall zum Beispiel auch von der Hochschulleitung abhängt. Das muss ich mit der Hochschulleitung klären, denn letzten Endes sind die Mitarbeiter der Bibliothek auch Mitarbeiter der Hochschule. Und natürlich die Bibliotheksleitung.“ (vgl. P3 2021, S. 7f.)

P2 sieht die Personalabteilung in der Verantwortung, eine Erhebung anzustoßen. Außerdem sieht sie eine Kooperation mit dem Personalrat als notwendig (vgl. P2 2021, S. 5).

> „Also ich selber kann solche Umfragen nicht machen. Das muss bei uns von der Personalabteilung ausgehen und selbst wenn ich den Wunsch hätte irgendwie, dann müsste ich das auch von, mit der Personalabteilung, Personalrat besprechen, was ich da genau will und warum und so weiter. Ist ja mit viel Arbeit verbunden“

Von den Interviewten werden die Personengruppen betriebsärztlicher Dienst oder Betriebsarzt, Personalabteilung, Personalrat, Hochschulleitung, Bibliotheksleitung, als zuständige Stellen genannt.

6.1.2 Mangel an Wissen oder professioneller Unterstützung

Dieses Hindernis ist einer oben zitierten Studie entnommen und wurde als Kategorie deduktiv gebildet.

P2 äußerte „ich selber kann solche Umfragen nicht machen“ (vgl. P2 2021, S. 5) und formulierte konkrete Fragen, die sie nach dem Erhalt von Umfrageergebnissen stellen würde. Ihr fehlt demnach Wissen darüber, wie Erhebungsergebnisse interpretiert und wie Maßnahmen hergeleitet werden sollen.

> „[…] aber dann würde ich auch glaube ich den Ball wieder zurückspielen an die Personalabteilung und sagen: ‚So, jetzt habe ich hier die Ergebnisse. Was ist denn das, was ich jetzt so tun soll? Wie muss ich denn jetzt diese Ergebnisse interpretieren? Wie soll es denn weitergehen? Was machen wir mit den Ergebnissen? Was sind jetzt die Maßnahmen, die sich aus Ergebnissen ergeben oder abgeleitet werden sollen?‘ Das würde ich nicht selber basteln, sondern da würde ich sagen, das muss mit der Personalabteilung zusammen entwickelt werden.“ (vgl. P2 2021, S. 8)

Auch scheint unklar, welche Konsequenzen bzw. Maßnahmen es für Mitarbeiter*innen und deren Arbeitsplatzgestaltung geben könnte, um eine negative Beanspruchungsfolge beheben zu können.

> „[…] was mache ich mit so einem anonymen Ergebnis, wenn ich dann sehe: ‚Okay, die fühlen sich alle ein bisschen arg belastet von der Arbeitslast.‘ […] ja, was ist jetzt die Konsequenz?“ (vgl. P2 2021, S. 6)

Zwei Personen äußerten sich zu der Frage „Haben Sie denn gewusst, dass es offizielle Instrumente gibt, um die psychische Belastung zu evaluieren?“. Es wird deutlich, dass Wissen über Instrumente für die Erhebung von psychischer Belastung nur bedingt vorhanden ist.

> „Also ich habe mir noch nie so darüber Gedanken gemacht, aber ja, also wenn man mich gefragt hätte: ‚Gibt es solche Instrumente?‘, dann hätte ich wahrscheinlich gesagt: "Ja, ich nehme es an, dass es die gibt."“ (vgl. P2 2021, S. 7)

> „Reines Wissen. Nein. Also richtig. Wissen im Sinne von Hardcore-Wissen. Nein. Das wusste ich nicht.“ (vgl. P3 2021, S. 7)

Im Rahmen der Interviews konnte auch ein Fall von fehlender professioneller Unterstützung verzeichnet werden. Eine Person gab an, dass der Betriebsarzt keine Kenntnisse hatte, um eine „richtige Befragung“ durchzuführen (vgl. P1 2021, S. 7).

6.1.3 Bewusstsein des Personals

Bei dieser Kategorie handelt es sich auch um eine deduktive. Da in den Interviews nur Bibliotheksleitende sprechen, handelt es sich um eine Fremdeinschätzung.

Zwei Personen geben an, dass das Bewusstsein des Personals für das Thema psychische Belastung „unterschiedlich“ ist (P2 2021, S. 6).

> „Das ist sehr unterschiedlich. Das ist ganz, ganz unterschiedlich. Sie haben ja hier alle möglichen, also selbst bei unserem geringen Bestand, alle möglichen Arten von Menschen, von total unreflektiert bis zu sehr reflektierten. Das kann man so generell gar nicht sagen.“ (vgl. P1 2021, S. 8)

Nur eine Person schätzt das Bewusstsein „nicht sehr hoch“ ein (vgl. P3 2021, S. 9).

> „[…] Also wenn es eine Skala von eins bis zehn gäbe, würde ich allenfalls einen unteren Wert annehmen. So in der unteren Hälfte. Das gilt auch tatsächlich (…) für alle Beschäftigte. Also ich habe es einfach so mal jetzt revuepassieren lassen. Ja?“ (vgl. P3 2021, S. 9)

6.1.4 Bedenken wegen fehlender Anonymität

Diese Kategorie wurde auch induktiv gebildet. Wenn die Leitungspersonen in einer kleinen Bibliothek mit dem Auswerten von Befragungen betraut wären, könnte die Anonymität der Mitarbeitenden bedroht sein. Das Thema Anonymität ist dann besonders wichtig, wenn die Mitarbeitenden selbständig ihre Arbeitsbelastung einschätzen. Sollte das Vertrauen einmal gestört sein, könnte die Folge schlechte Rücklaufquoten bei der nächsten Mitarbeiter*innenbefragung sein.

P1 äußert Bedenken in Hinblick auf den Rückschluss auf einzelne Personen beim Auswerten einer Umfrage.

> „Und in einer Bibliothek, jetzt von unserer Größe, halte ich das für relativ schwierig, weil wir, wir haben 13 sowas Vollzeitäquivalente. Und das heißt, da lassen sich persönliche, also Rückschlüsse auf die Personen ganz schnell ziehen. Und deswegen ist das schwierig, das nur in der Bibliothek zu machen. In einer größeren Bibliothek geht es mit Sicherheit. Aber in einer kleinen sind die Rückschlüsse sofort auf Personen. Das macht es nicht einfach.“ (vgl. P1 2021, S. 6)

P2 spricht die Sorge in Bezug auf Freitextfelder und die Rückschlüsse auf Mitarbeitende an.

> „[…] bei so kleinen Teams ist natürlich auch die Frage, kann das überhaupt anonym bleiben? Also hängt natürlich ein bisschen davon ab, wie viele sich dann beteiligen, ob es da auch Freitextfelder gibt, aber ich würde jetzt mal sagen, bei einer, also das Team hier hat 16 Personen. Wenn man jetzt Freitextfelder hätte, wo irgendwelche Sachen reingeschrieben werden können, glaube ich, dass ich wüsste, wer hat was geschrieben, einfach durch die Art und Weise, wie es geschrieben ist. Bei Ankreuzsachen natürlich irgendwie nicht […]“ (vgl. P2 2021, S. 5)

6.1.5 Bereitschaft, offen über das Thema zu sprechen

Aus der Kategorie *Bereitschaft offen über das Thema zu sprechen*, konnte nur bedingt Informationen gezogen werden. Grund hierfür könnte die subjektive Einschätzung der leitenden Personen sein. Eine Einstellung zu dem Thema offene Kommunikation gibt P2.

> „Wenn jetzt jemand sich überhaupt nicht öffnen will und eben Fassade spielt oder nicht zu mir kommt, dann kann ich auch gar nicht so viel machen.“ (vgl. P2 2021, S. 4)

Sie sagt aber auch über sich, dass ihre Biographie eine Person aus ihr gemacht hat, die „offen mit diesen Dingen“ umgeht die diese „nicht unter den Teppich kehrt“ (vgl. P2 2021, S. 3).

Eine andere Person spricht das Thema Kommunikation über psychische Belastung so an (vgl. P3 2021, S. 6). Thematisiert wird hier die Kommunikation in der Hochschule und auch in der Übergabesituation mit der vorherigen Leitungsperson.

> „Ich weiß nicht, wie das meine Vorgänger gehandhabt haben, ob die jemals sowas empfunden haben, ob die da irgendwie eine Art von Antenne hatten. Und ich weiß auch nicht, wie die Hochschule dazu steht.“ (vgl. P3 2021, S. 6)

P3 hat eine eigene Vorgehensweise, um über mögliche Belastungen am Arbeitsplatz zu sprechen.

> „Und dann versuche ich das zumindest hier an der Position ein bisschen zu öffnen und zu sagen: Ich bin gestresst […]. Und damit dann auch so eine Öffnungsgesprächssituation zu schaffen, damit sich auch andere trauen sich zu öffnen. Weil ich ja hier Führungskraft bin, kann es sein, dass andere sagen: ‚Ich will das gar nicht publik machen, weil dann denkt die ja, ich bin nicht leistungsfähig genug.' Oder: ‚Die guckt zu tief in mein Privatleben.' Oder: ‚Die will da jetzt irgendeinen Strick draus drehen, um mich rauszukicken oder mir eine Stelle nicht zu geben, die wo ich eigentlich Leistung bringen müsste.' Ja? Und dann sage ich, gut, ich bin die Führungskraft hier. Dann können die vielleicht von mir behaupten, die ist nicht leistungsfähig genug. Aber das Sehen, das ist nicht da, weil ich zeige ja die Leistung, denke ich. Und dadurch hoffe ich, dass sich die Menschen etwas öffnen können. Habe das aber bisher hier an der Stelle, weil ich es noch nicht so lange mache, noch nicht so feststellen können, dass es wirklich ein Öffner ist." (vgl. P3 2021, S. 5)

6.1.6 Geldmangel und Angst vor Veränderung

Da diese beiden Hindernisse gemeinsam und von einer Person genannt wurden, werden sie hier auch gemeinsam wieder gegeben. Diese Hindernisse wurden in Verbindung mit der nicht vollständig durchgeführten Gefährdungsbeurteilung im Fall von P1 genannt. Auf die Frage, warum noch keine Maßnahmen nach der durchgeführten Umfrage erarbeitet wurden, gab P1 an, dass der Grund Angst vor Veränderungen ist. Zum anderen könnte der finanzielle Aufwand für die Hochschulleitung zu hoch sein.

> „Aber bei uns jetzt ist da ziemlich Block von Seiten der Leitung da, weil es könnte ja a) Geld kosten und b) müsste ja was geändert werden." (vgl. P1 2020, S. 4f.)

> „Also das war, ja dann so die Ergebnisse. Und da mag die Leitung halt nicht ran, weil das sie selber betrifft." (vgl. P1 2020, S. 4f.)

6.1.7 Zeitmangel

P3 ist die Person mit der kürzesten Bibliotheksleitungszugehörigkeit (Kategorie A). Sie gibt als Grund für eine nicht durchgeführte Erhebung an, dass sie erst seit kurzer Zeit in der Bibliothek arbeitet. Auch die Coronapandemie spannte sie als Leitungsperson so ein, dass solche Aufgaben nicht wahrgenommen werden konnten (vgl. P3 2021, S. 6). Die (kurzfristigen) Umsetzungen von Maßnahmen gegen das Virus waren in den letzten Jahren für Leitungspersonen zeitintensiv.

6.2 Bewusstsein der Bibliotheksleitungen

Das Bewusstsein der Leitungspersonen ist in der Statistik der BAuA als Hindernis gelistet ist und als solches soll es auch im Diskussionsteil dieser Arbeit gewertet werden. Diese Oberkategorie bezieht sich jedoch auf das Bewusstsein im Allgemeinen, dabei ist unwichtig, ob eine Erhebung stattgefunden hat.

6.2.1 Vorwissen psychische Belastung

Das Vorwissen der einzelnen Interviewpartner*innen über das Thema psychische Belastung ist unterschiedlich. Im Folgenden werden die Aussagen der Personen kurz zusammengefasst.

P1 ist die Person mit dem Wissen über das Thema psychische Belastung, was der arbeitswissenschaftlichen Theorie am nächsten kommt. Psychische Belastung ist demnach etwas Neutrales (vgl. P1 2021, S. 2f.). Der Interviewperson ist außerdem bewusst, dass die Erhebung gesetzlich vorgeschrieben ist und berichtet davon, dass die Hochschule sich bis zum Zeitpunkt der Novellierung des Arbeitsschutzgesetzes weigerte eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.

P2 beschreibt psychische Belastung als etwas, das zum Leben dazu gehört und „jemand, der überhaupt gar keine Aufgaben hat, der hat auch keine Last und diese Lasten können privat sein und beruflich und meistens ist ja beides und die Frage ist ja: ‚Wann ist die Last zu groß?'" Weiter sagt sie:

> „Also ich glaube, dass Menschen unterschiedlich belastbar sind. Manche Menschen sind eben sehr resilient und kommen mit sehr großer Last irgendwie zurecht und andere, die malen immer den Teufel an die Wand und haben immer Angst, dass die Last zu groß wird. Und ob man zu der ein oder anderen Sorte gehört, ist sicher auch eine Frage der Biographie und vielleicht auch der eigenen körperlichen Gesundheit, wie gut man sich auch regenerieren kann, […] Also das ist so eine ganz, ganz komplexe Sache und psychische Belastung kann auch privat, beruflich oder sonst irgendwo herkommen. Da gibt es […] viele Faktoren, die auf einen einwirken." (vgl. P2 2021, S. 1)

P2 gibt als Grund für die Auseinandersetzung mit psychischer Belastung die „eigene Biographie" an (vgl. P2 2021, S. 2).

Für Interviewperson 3 ist psychische Belastung ein „anstrengendes Gefühl", das subjektiv ist und niemanden abgesprochen werden kann (vgl. P3 2021, S. 1). Außerdem ist sie der

Meinung, dass die Gründe für psychische Belastung überall herkommen können und sich nicht zwingend am Entstehungsort zeigen.

> „Das heißt, der Entstehungsherd von psychischen Belastungen ist nicht unbedingt der Ausbruchsherd von psychischen Erscheinungen. Ja? Es kann also total losgekoppelt sein und ich muss keinen ursächlichen Zusammenhang herstellen können zwischen dem, was mich eigentlich unter Stress setzt und das, wo sich der Stress äußert.“ (vgl. P3 2021, S. 2)

P3 war die einzige Person, die angab, mal einen Kurs von einer Krankenkasse zum Thema Stressfaktoren gemacht zu haben (vgl. P3 2021, S. 3). Sie sagt aber auch, dass die Reflektion der eigenen Personen im Privatleben und eine erlebte Unterforderung in der eigenen Arbeitsbiographie Grund für eine Auseinandersetzung waren. (vgl. P3 2021, S. 2)

Für P4 geht es bei psychischer Belastung,

> „um das Emotionale, also zum Beispiel um Konflikte. Da geht es aber auch um zum Beispiel die Vereinbarkeit von Privat und Beruf. Also gerade, wenn es um die Kinderbetreuung geht oder, ja, keine Ahnung, oder man fühlt sich einfach überlastet von der Arbeit und nimmt die dann mit nach Hause, dann wirkt sich das ja auch auf das Privatleben aus oder so. Also da gibt es ja verschiedene Aspekte.“ (vgl. P4 2021, S. 1).

P4 sagt außerdem, dass sie erst durch die Interviewfrage auf das Thema Aufmerksam gemacht wurde.

> „Ja, ich war total überrascht von dem Thema eigentlich, und deswegen habe ich mich auch für das Interview bereit erklärt, weil mir war das gar nicht bewusst, dass man sich damit beschäftigen könnte und müsste in der Tiefe und dachte aber: Nein, das ist eine tolle Idee, das einmal zu evaluieren. Aber die Frage ist eben, wie.“ (vgl. P4 2021, S. 11)

Als Grund, sich mit psychischer Belastung im Berufsleben auseinander zu setzen, waren für P4 Mitarbeiter*innengespräche, die vor zwei Jahren in der Bibliothek eingeführt wurden (vgl. P4 2021, S. 2).

P5 nennt bei der Frage zu psychischer Belastung Stress und berichtet aus der Bibliothek.

> „Psychische Belastungen, das sind verschiedene Ebenen. Das ist zum einen der Stress, der sich bei der Arbeit zeigt, aber auch Stress im Umgang miteinander, im Team oder auch im Haus. Das sind so die beiden Ebenen, mit denen wir es eigentlich ab und zu […] tun haben.“ (vgl. P5 2021, S. 1)

Obwohl diese Bibliotheksleitung schon Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt hat, scheint der Begriff und der Umgang mit psychischer Belastung unklar.

> „Also […] psychische Belastungen könnte man […] oder sollte man differenzieren, um was es da genauer geht. Also der Begriff ist sehr weit gefasst, als dass man jetzt pauschal sagen könnte, wie erfasse ich oder wie löse ich die Probleme auf diesem Feld.“ (vgl. P5 2021, S. 9)

Im Laufe Interviews wurde der Interviewperson bewusst, dass sie selber Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastung in der eigenen Organisation durchgeführt hat, diese aber kein großes Thema sind.

> „Also die Gefährdungsbeurteilung hatte ich jetzt ehrlich gesagt nicht so auf dem Schirm, weil das […] nur so ein Randthema ist. Also der Schwerpunkt liegt ganz klar auf einer physischen Belastung, also […] ob der Arbeitsplatz per se gefährlich ist mit Gefahrstoffe oder wie auch immer. Und ja, vielleicht verstehen wir unter dem Begriff Evaluieren etwas anderes. Also wenn ich drei Kreuze in einer Gefährdungsbeurteilung mache, dann ist das jetzt für mich noch keine ordentliche Evaluation der Situation.“ (vgl. P5 2021, S. 5)

Die Interviewperson sagt, dass sie sich seit dem Berufseinstieg mit psychischer Belastung beschäftigt, Grund war „eine zwischenmenschliche Belastung“ (vgl. P5 2021, S. 2).

6.2.2 Mögliche Informationsquellen zum Thema

Mit der Frage nach möglichen Informationsquellen sollte herausgefunden werden von wem oder wo sich die Interviewpartner*innen Wissen über das Thema psychische Belastung erhoffen. Es konnten fünf Quellen ausgemacht werden.

Hochschulinterne Personen

Zwei Personen würden sich Informationen und auch einen Einbezug seitens der Hochschulleitung, bzw. deren Vorgesetzten wünschen (vgl. P4 2021, S. 10).

> „Ja. Von der Hochschulleitung. Also ich würde erwarten, dass die offenlegen: Mit welchem Institut arbeiten die zusammen? Nach welchem Konzept? Welche Personen sind dabei? Ich würde die Personen auch gern kennenlernen wollen, die da mitarbeiten. Würde erwarten, dass die sich vorstellen.“ (vgl. P3 2021, S. 9)

Als weitere Quellen für Informationen zum Thema psychische Belastung und die Evaluation werden der Betriebsarzt (vgl. P2 2021, S. 8), der/die Gleichstellungsbeauftragte (vgl. P4 2021, S. 9) und der/die hausinterne Mediator*in (vgl. P4 2021, S. 9) genannt.

Bücher

Drei Personen gaben an, entsprechende Bücher (aus der Bibliothek) zu recherchieren, um sich über das Thema zu belesen (vgl. P2 2021, S. 7; P4 2021, S. 9; P5 2021, S. 5). Es wurden dabei keine Buchtitel genannt.

Forschungsinstitut

P3 würde beim Leibniz-Institut für Psychologie und in PSYNDEX recherchieren (vgl. P3 2021, S. 9).

Internet

Zwei Personen gaben als Informationsquelle das Internet, bzw. Google an (vgl. P4 2021, S. 9; P5 2021, S. 5). Sie konnten aber keine genaueren Internetseiten nennen.

Bibliothekscommunity

Eine Person würde sich zu diesem Thema in der Bibliothekscommunity umhören.

> „Ich würde tatsächlich, das mache ich aber fast immer, mich in der Bibliotheks-Community, ob es da schon ganz spezifische Erfahrungen zu dem Thema gibt und wird es da ganz sicher geben, bevor ich mich mit dem Thema losgelöst von einem fachlichen Bezug beschäftigen würde. Dazu sind wir, das ist mal so, sehr praxisorientiert, umweltorientiert. Und ich würde tatsächlich mehr den praktischen Bezug suchen, als mich vordergründig theoretisch zu informieren.“ (P5 2021, S. 6)

Auf die Rückfrage, ob das Thema in der Community schon besprochen wurde, antwortete P5 „Offensiv nicht, aber es ist da.“ (vgl. P5 2021, S. 6). Auf die Rückfrage in Bezug auf den Bibliothekskongress oder den Bibliothekartag sagt die Person weiter: „Thematisiert eigentlich, also so objektiv thematisiert, dass man mal über das Thema spricht, eigentlich nicht. Das ist dann jeweils fallbezogen.“ (vgl. P5 2021, S. 6).

6.2.3 Reflexion der eigenen Rolle

Alle Personen, die für diese Arbeit interviewt wurden, haben Leitungspositionen inne. Als Führungskraft, so sagt P2 hat man „immer eine gewisse Distanz […]. Führung macht auch einsam […]“ (vgl. P2 2021, S. 4). Im Team untereinander werden andere Dinge besprochen als mit der Leitungsperson (vgl. P2 2021, S. 4). P3 sagt, dass die Mitarbeitenden noch kein Vertrauen zu ihr haben. Dieses bräuchte man aber, um so eine Evaluation durchführen zu können (vgl. P3 2021, S. 8).

P4 und P5 reflektieren, wie Probleme in „zwischenmenschlichen Beziehungen“ an die Bibliotheksleitung kommuniziert werden. Der Kommunikationsweg von Betroffenen oder dem Umfeld ist nicht direkt, sondern läuft über „Signale“ oder „Flurfunk“.

> „Nein, höchstens man kriegt halt mal mit, dass es in irgendeiner Abteilung Probleme gibt. Dann kriegt man es natürlich mit über den Flurfunk, aber das wäre jetzt kein Thema, was wir am Kaffeetisch erörtern würden.“ (vgl. P4 2021, S. 10)

> „Sobald es um das Thema zwischenmenschliche Beziehungen unter Kolleginnen und Kollegen geht, wird es schwer, das überhaupt rechtzeitig zu entdecken, weil, das sind sehr viele Signale, die erstmal an einem vorbeigehen. Darüber wird auch nicht gesprochen.“ (vgl. P5 2021, S. 9)

In einem Interviewabschnitt, in dem die Verantwortung der Hochschulleitung und der Bibliotheksleitung für die Durchführung einer Erhebung thematisiert wurde, sagte P1, dass sie der Meinung ist, dass die Bibliotheksleitung kein Interesse an einer Durchführung hat (vgl. P1 2021, S. 6). Sie sagt jedoch über sich, dass sich ihr Interesse an dem Thema durch das Wissen bedingt, dass viele Probleme entstehen, wenn man die psychische Belastung am Arbeitsplatz ignoriert (vgl. P1 2021, S. 7).

6.2.4 Eigene Vorgehensweise

Zu Beginn werden die Vorgehensweisen von zwei Personen vorgestellt, in deren Bibliotheken noch keine psychische Belastung erhoben wurde. Beide Personen beschreiben einen Ansatz, der intuitiv erscheint.

P2 hat aus einem eigenen Schicksal und aus der eigenen Biographie gelernt, reflektiert und beobachtet sich selber. Sie möchte Probleme mit Offenheit und Direktheit angehen. Probleme im Bibliotheksteam möchte sie durch täglichen Kontakt und informelle Kommunikation erkennen (vgl. P2 2021, S. 3f.).

> „Und das ist so mein Verständnis von der Führungsrolle. Erstens die Augen offen halten und zweitens immer ein bisschen im Kontakt bleiben mit allen, und […] wenn man sich sieht und sagt irgendwie: ‚Hallo, guten Morgen, wie schaut es aus, wie geht es Ihnen?‘" (vgl. P2 2021, S. 3f.)

Die Person räumt aber noch im gleichen Absatz ein, dass sie es auch einmal „gar nicht geblickt“ (vgl. P2 2021, S. 3f.) hat und es einer Kollegin sehr schlecht ging.

P3 versucht Begebenheiten aus der eigenen Perspektive zu betrachten und zu reflektieren. „Wie nehme ich eine bestimmte Situation wahr?“ (vgl. P3 2021, S. 5)

Diese Bibliotheksleitung möchte mit einer Vorbildfunktion die Mitarbeitenden dazu motivieren, offen zu sprechen. Im Interview nennt sie es „Öffnungsgesprächssituation“ (vgl. P3 2021, S. 5). Sie schätzt die aktuelle Situation in der Bibliothek so ein, dass das noch nicht funktioniert. P3 steht außerdem im regelmäßigen Austausch mit Kolleg*innen vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement (vgl. P3 2021, S. 6).

P4 sagt, dass aus der Mitarbeiter*innenbefragung bisher keine Maßnahmen für die Bibliothek entstanden sind (vgl. P4 2021, S. 7).

> „Nein. Jetzt nicht für die Bibliothek konkret. Also die waren ja auch total zufrieden (lacht).“ (vgl. P4 2021, S. 7)

Durch die Größe des Teams und wöchentliche Teammeetings würde sie mitbekommen, wenn es jemanden nicht gut geht. Maßnahmen entstehen hier eher im Zuge von Mitarbeiter*innengesprächen.

> „Also, die Mitarbeitergespräche, die sind ja das direkte Feedback. Dort kriege ich ja mit, ob jemand unterfordert ist, ob jemand überfordert ist, ob er unzufrieden ist mit seinem Aufgabenbereich, […] oder ob es zu schwammig ist, das Arbeitsgebiet, dann haben wir es ein bisschen konkretisiert oder ob es Konflikte mit den Kollegen gibt. Spätestens an der Stelle kriegt man das dann mit.“ (vgl. P4 2021, S. 7)

P5 ist der Meinung, dass man das „Zwischenmenschliche“ (vgl. P5 2021, S. 10) nicht regeln kann. Dass man nur Hilfe erwarten kann, wenn es schon ein Problem gibt.

> „[…] als Vorgesetzter ist man da auch sehr gefordert, auch versteckte Signale zu entdecken. Und das kriegen Sie mit Vorgaben von Arbeitgeberseite oder von Gesetzgeberseite nicht hin.“ (vgl. P5 2021, S. 10)

Die Person sieht in Bezug auf psychische Belastung ein „Großmaß an Eigenverantwortung“ (vgl. P5 2021, S. 9) bei den Mitarbeiter*innen und ein noch höheres Maß bei den Vorgesetzten. Sie ist der Meinung, dass Aspekte, wie „Arbeitsüberlastung oder schwierige organisatorische Verhältnisse“ (vgl. P5 2021, S. 9) gut für Vorgesetzte zu händeln sind.

7 Diskussion

In diesem Kapitel werden die dargestellten Ergebnisse interpretiert und die Forschungsfragen beantwortet. Des Weiteren werden die Ergebnisse in den aktuellen Stand der Forschung eingeordnet und im Anschluss wird das methodische Vorgehen der Verfasserin reflektiert.

7.1 Interpretation der Ergebnisse

Durch die im *Forschungsstand* zitierten Studien und auch im Rahmen der Forschungsanbahnung entstand der Eindruck, dass die Erhebung der psychischen Belastung in Bibliotheken nicht durchgeführt wird. In Folge der Interviews stellte sich jedoch heraus, dass in zwei der Bibliotheken Mitarbeiter*innenbefragungen bzw. Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt wurden.

7.1.1 Hindernisse für die Durchführung von Erhebungen psychischer Belastung

Ein erstes Hindernis kann sein, dass sich Bibliotheksleiter*innen nicht für die Durchführung einer Evaluation zuständig fühlen. Die befragten Personen arbeiten alle in kleinen Bibliotheken, die in Hochschulen integriert sind. Durch offene Kommunikation könnte die Frage der Zuständigkeit im Arbeitsschutz geklärt werden, z.B. in einrichtungsübergreifenden Arbeitsgruppen. Hilfreich könnte außerdem eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Hochschulleitung und des Personalratssein sein, um die Sichtweise der Mitarbeitenden einzubeziehen. Da die Bibliotheken im Hochschulkontext trotzdem eigenständige Einrichtungen sind, sollte sich die Bibliotheksleitung für die Durchführung eine Erhebung zuständig fühlen. Dies kann auch nur die Beaufsichtigung der Durchführung bedeuten. Ein großer Unterschied liegt in den Antworten von P2, die sagt, dass sie solche Umfragen nicht machen kann und P3, die die Verantwortung auch bei der Bibliotheksleitung sieht.

Wer keine Unterstützung oder auch Wissen über Methoden, Tools und Durchführungsmöglichkeiten hat, kann keine arbeitsbedingte Belastung erheben. Die Interviews zeigen deutlich, dass vor allem P2 und P3 wenig abrufbares Wissen über das Themengebiet haben. Die Personen geben an, mangelndes Wissen über die Durchführung und Erstellung einer Befragung und die Interpretation von Ergebnissen zu haben. Außerdem wird der Umgang mit (schlechten) Ergebnissen einer Umfrage und das Wissen über Erhebungsinstrumente und mögliche Maßnahmen, die getroffen werden könnten, thematisiert. Diese Aufzählung umfasst damit fast das ganze Aufgabenfeld. Mangelndes Wissen und sich auch nicht zuständig fühlen, scheinen die größten Hürden für die Erhebung zu sein.

Auch aus der ESENER-Studie stammt das Hindernis *Bewusstsein des Personals*. Aus dem Hintergrundbriefing[14] können keine genauen Angaben entnommen werden, wie das Bewusstsein des Personals erhoben und welche Aspekte erfragt wurden.

Im Rahmen der Interviews gaben die Befragten ihre subjektive Einschätzung ab. P3 ist die Person, die am kürzesten den Leitungsposten innehat und von ihren Mitarbeitenden das Bewusstsein als „nicht sehr hoch" einschätzt. Das könnte hier mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit zusammenhängen. Die Person gibt auch an, noch kein Vertrauensverhältnis mit den Mitarbeitenden zu haben, das könnte auch an einer kurzen Betriebszugehörigkeit liegen.

Für die Durchführung einer Erhebung sind Leitungspersonen zuständig. An diesem Punkt scheint das Bewusstsein des Personals unerheblich. Ein hohes Bewusstsein des Personals in Bezug auf psychische Belastung kann bestenfalls beim Ausfüllen von Fragebögen notwendig sein. Ein hohes Bewusstsein, könnte eine hohe Teilnahmequote bedeuten. Gleichwohl ist das Ergebnis, dass sich die Mitarbeitenden in den Bibliotheken gegenseitig wahrnehmen und helfen ein vielversprechendes Ergebnis. Fängt ein Team jedoch zu viel Beanspruchung auf, kann Negativbelastung an Arbeitsplätzen über einer längeren Zeit unentdeckt bleiben. Da diese Daten nicht von den Betroffenen, den Mitarbeitenden kommen ist es schwer, zu diesem Hindernis ein Fazit zu ziehen bzw. eine Diskussion zu führen.

Die Angst, dass Selbsteinschätzungen von Mitarbeitenden im Rahmen einer Befragung nicht anonym bleiben, ist in kleinen Arbeitseinheiten nachvollziehbar. Nur fehlt es hier auch an Wissen über die richtigen Methoden. Entscheiden sich Einrichtungen doch für Mitarbeiter*innenbefragung, könnten diese von externen Firmen durchgeführt und ausgewertet werden. So hätten Bibliotheksleitende keinen Kontakt zu den Fragebögen und erhielten nur Ergebnisse und anonymisierte Inhalte der Freitextfelder. Eine andere Möglichkeit bieten Methoden, die besser für kleine Betriebsgrößen geeignet sind, wie zum Beispiel Analyseworkshops. Der Kosten- und Zeitaufwand sollte hier zum Wohle der Arbeitnehmer*innen ignoriert werden. Die BAuA empfiehlt, die Methode zur Erhebung der psychischen Belastung den Begebenheiten des Betriebes anzupassen (siehe Kapitel 2.2).

Das Hindernis *Bereitschaft über das Thema psychische Belastung zu sprechen,* wurde bestätigt. P2 sieht sich als Person, die offen spricht und Probleme nicht verdrängt. Gleichzeitig fordert sie dies von den Mitarbeitenden ein. Ihre Aussage, wer nichts sagt, dem kann nicht

[14] https://osha.europa.eu/de/publications/european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-2019-background-briefing

geholfen werden, lässt wenig Offenheit für andere Methoden und Individualismus in Bezug auf Mitarbeitende zu.

Genau aus diesem Grund sind systematische Erhebungen wichtig. Nicht jede Person kann und möchte mit allen Problemen den Arbeitsplatz betreffend, offen mit einer vorgesetzten Person sprechen. Hier wird möglicherweise außer Acht gelassen, dass Belastungsfaktoren auch zwischenmenschlicher Art sein können. Nicht jede Person ist in der Lage, solche offen anzusprechen. P3 sieht sich in der Vorbildfunktion und möchte mit „Öffnungsgesprächssituationen“ (vgl. P3 2021, S. 5) Probleme der Mitarbeitenden erkennen. Hier wird, wie auch bei P2, nicht beachtet, dass die informelle Kommunikation mit Vorgesetzten nicht für jede Person möglich ist und als Problemlösestrategie angesehen wird. Außerdem können systematische Erhebungsmethoden (strukturelle) Missstände aufdecken, die Mitarbeiter*innen eventuell selbst nicht bewusst ist. P3 spricht fehlende Kommunikation auf Hochschulebene an. Sie weiß nichts über die Haltung der Hochschulleitung gegenüber der Thematik psychische Belastung und sie hat von der vorherigen Leitungsperson zu dieser Thematik keine Einarbeitung oder Übergabe erhalten. In Arbeitsgruppen wie der AG Arbeitsschutz sind an Hochschulen auch die Bibliotheksleitungen einzuladen und über Maßnahmen zu informieren.
Das Hindernis *Geldmangel* und *Angst vor Veränderung* bezieht sich auf die Einführung von Maßnahmen nach der Durchführung einer Umfrage in der Hochschule von P1. In diesem Interview wird deutlich, welche Interessenkonflikte es im Rahmen einer solchen Erhebung geben kann, wenn die Maßnahmen auch Personen betreffen, die sie veranlasst haben. Es ist nicht nur gesetzeswidrig, bewusst den Abschluss einer Mitarbeiter*innenbefragung zu blockieren. So eine Blockade könnte die respektvolle Zusammenarbeit verhindern und die Mitarbeitenden demotivieren. Außerdem könnte die Vertrauensebene für nachfolgende Erhebungen gestört werden.

P3 nennt *Zeitmangel* als Hindernis für eine nicht durchgeführte Erhebung. Ihre Begründung ist nachvollziehbar. Da diese Person auch sagt, nichts von der Haltung der Hochschulleitung zum Thema psychische Belastung zu wissen und auch nichts von der vorherigen Leitungsperson zu diesem Thema weiß, ist anzunehmen, dass es in der Hochschule keine Pläne zur Durchführung eine Erhebung gab. Das Hindernis *Zeitmangel* könnte durch die Auslagerung der Erhebung auf eine externe Firma behoben werden.

In der folgenden Tabelle 3 werden die untersuchten Hindernisse und konkrete Probleme der interviewten Personen zusammenfassend dargestellt.

Hindernisse	Konkrete Probleme der Interviewten Personen
Zuständigkeit	Unklarheit und falsche Annahmen darüber, wer für die Durchführung zuständig ist
Mangel an Wissen oder professioneller Unterstützung	Fehlende Unterstützung vom Betriebsarzt Mangelndes Wissen über: Durchführung/Erstellung einer Befragung, Interpretation von Ergebnissen, Umgang mit (schlechten) Ergebnissen einer Umfrage, mögliche Maßnahmen, Erhebungsinstrumente
Bewusstsein des Personals	wurde von einer Person als niedrig dargestellt, Folge des fehlenden Bewusstseins könnte eine niedrige Teilnahme an einer Erhebung der psychischen Belastung sein
Bedenken wegen fehlender Anonymität	Bedenken wegen möglicher Rückschlüsse auf Personen wegen kleinem Kolleg*innenkreis; unklarer Umgang mit Freitexten
Bereitschaft offen über das Thema zu sprechen	Mitarbeitende sollten Probleme kommunizieren, damit man ihnen helfen kann; keine Kommunikation zwischen Bibliotheksleitung und Hochschulleitung; keine Kommunikation über das Thema zwischen vorheriger Stelleninhaber*in und derzeitiger Stelleninhaber*in
Geldmangel und Angst vor Veränderung	Bezieht sich auf die Einführung von Maßnahmen zur Verbesserung eines Arbeitsplatzes, diese könnten teuer sein und Veränderung mit sich bringen
Zeitmangel	Kurze Zeit in der Leitungsposition, Coronapandemie

Tabelle 3: Hindernisse für die Erhebung psychischer Belastung

Die deduktiv erstellten Hindernisse haben sich in den Interviews erfüllt. Um das Bewusstsein des Personals als reales Hindernis zu werten, sollten diese Betroffenen befragt werden. Im Rahmen dieser Arbeit konnte das Bewusstsein des Personals als Hindernis jedoch nicht überzeugend belegt werden. Drei der genannten Hindernisse *Zuständigkeit*, *Mangel an Wissen oder fehlender Unterstützung* und *Bedenken wegen mangelnder Anonymität* würden sich zeitnah beheben lassen. Möglich sind Weiterbildungen, die Thematisierung des Themas auf Konferenzen und Tagungen oder die Aufnahme des Themas in die Curricula von Bibliotheksstudiengängen (LIS). Die Ergebnisse der 2011 von Ertel u. a durchgeführten Studie, also fehlendes gemeinsames Verständnis des Begriffs psychische Belastung, mangelndes Wissen und mangelnde Qualifikation, Angst vor Veränderungsbedarf und die große Handlungsunsicherheit spiegeln sich in den Aussagen aller drei Personen, deren Interviews für diese Forschungsfrage ausgewertet wurden, wider.

7.1.2 Bewusstsein der Bibliotheksleitungen

Im Folgenden soll die Forschungsfrage beantwortet werden, welches Bewusstsein die Bibliotheksleitenden für das Thema (Erhebung) psychische Belastung haben. Vier Themen

stellten sich in Bezug auf das Bewusstsein heraus. Der erste Aspekt ist das Vorwissen über psychische Belastung.

Jede der interviewten Personen hat Wissen über psychische Belastung. P1 ist die Person, die psychische Belastung mit den Aspekten der DIN EN ISO 10075-1: 2017 definiert. Grund hierfür ist, dass sie sich in der Vergangenheit mit der Erhebung der psychischen Belastung beschäftigt hat. Es befinden sich zwar auch einzelne Aspekte der DIN-Definition in den Aussagen der anderen Personen, wie zum Beispiel: Jede Person hat eigene Ressourcen und nimmt Beanspruchung individuell wahr (siehe Belastungs-Beanspruchungs-Modell, S. 5). Auffällig ist jedoch, dass alle anderen befragten Personen psychische Belastung als etwas Negatives beschreiben, ebenso wie es in der Alltagssprache geschieht. In den geführten Interviews wird auch die Beanspruchungsfolge Stress als psychische Belastung verstanden. Das Wissen über psychische Belastung entstand bei den Personen aus einem eigenen Gefühl oder aus Reflektion der eigenen Biographie. Es ist möglich, dass die Leitungspersonen aus ihrem Wissen, welches nicht der Theorie des Arbeitsschutzes entspricht, Annahmen über den Umgang mit psychischer Belastung ableiten und somit schon im Vorfeld eine Überforderung verspüren. Dies könnte mit Wissensaufbau beispielsweise durch Schulungen behoben werden. Lediglich eine der interviewten Personen hatte im Vorfeld eine Schulung der Krankenkasse besucht.

Eine interviewte Person wünscht sich Coachings, Treffen gleichartiger Bibliotheken (zum Beispiel alle Bibliotheken der Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Baden-Württembergs) zum Austausch über das Thema. Außerdem auch bessere Schulungen der Führungskräfte. Sie kritisiert, dass diese Personen fachlich gut ausgebildet sind, aber „von menschlicher Führung viel zu wenig Ahnung“ (vgl. P1 2021, S. 10f.) haben.

Wie oder wo sollten sich die Bibliotheksleitende jedoch informieren, bzw. von wo oder wem können sie Informationen erwarten? An dieser Stelle werden vor allem hochschulinterne Personen wie die Hochschulleitung und der Betriebsarzt genannt. Das ist nachvollziehbar und deckt sich mit dem Arbeitsschutzgesetz, denn der Betriebsarzt könnte von der Hochschulleitung beauftragt werden eine Erhebung durchzuführen. Die Verantwortung für die Durchsetzung des Arbeitsschutzes hat die Hochschulleitung. Es wurden auch Personengruppen wie die Gleichstellungsbeauftragten und Mediator*innen genannt. Grund dafür könnte wieder die Assoziation der psychischen Belastung im alltagssprachlichen Sinne sein, die auch mit Problemen und Konflikt gleichgestellt sind. Im Arbeitskontext sind das Gründe, sich an die genannten Personengruppen zu wenden. Bücher, Forschungsinstitute

und das Internet sind nachvollziehbare Antworten. Anzumerken ist hierbei, dass keiner der Personen das Arbeitsschutzgesetz oder eine staatliche Initiative, wie die GDA oder die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin genannt hat. P5 spricht im Zusammenhang der Informationsquellen die Bibliothekscommunity an. Eine erste Recherche der Verfasserin ergab, dass es in den letzten Jahren keine Vorträge zu diesem Thema beim Bibliothekskongress oder Bibliothekartag gab. Hier sieht die Verfasserin Nachholbedarf.

Aus den Ergebnissen der ESENER-Studie konnten Hindernisse bestätigt und auch neue Hindernisse herausgearbeitet werden. Bibliotheksleitende haben in ihrer Funktion die Möglichkeit Erhebung zu initiieren. Es zeigt sich aber auch, dass sie in Abhängigkeit von Vorgesetzten stehen (siehe P1). Ob Bibliotheksleitende sich dieser Aufgabe annehmen, hängt auch vom Bewusstsein der Personen für das Thema ab. Welches Wissen haben sie über psychische Belastung? Wie setzen sie sich aktuell mit dem Zustand des Kollegiums auseinander?

Nur wer entsprechendes Wissen über Methoden und Möglichkeiten, sowie das Arbeitsschutzgesetz hat, kann psychische Belastung regelgeleitet erheben. Die meisten (4 von 5) der interviewten Personen haben das typische Alltagssprachen-Verständnis von psychischer Belastung. Das ist wichtig für die Interpretation der Ergebnisse.

P2 sagt, dass Führen einsam macht und Kolleg*innen auf Distanz hält. In einem Interview mit der Zeitung "Die Zeit" zum Thema Einsamkeit von Führungskräften sagt Christian Dogs[15], dass je höher Manager auf der Karriereleiter steigen, desto einsamer sind sie. Weiter zeigt das Interview, dass das Sprechen über diese Einsamkeit oder über Schwächen der Karriere schaden kann (vgl. Gutensohn 2019). Es ist möglich, dass auch die anderen Bibliotheksleitenden so empfinden, sich dem aber nicht bewusst sind oder es nicht ehrlich sagen würden. Diese Rolle als Führungskraft spiegelt sich in der Art wie zwei Interviewpartner*innen die Lösung von zwischenmenschlichen Problemen beschreiben. Es fehlen direkte Kommunikationswege (Flurfunk) und auch Vertrauen. Die Leitungspersonen sind auf Signale angewiesen, um problematische Situationen zu erkennen. Dies kann ebenfalls Distanz zu den Mitarbeitenden bedeuten. In Bezug auf die Erhebung der psychischen Belastung zeigt das, wie notwendig ein regelgeleitetes und anonymes Verfahren ist, um die Situationen an den Arbeitsplätzen zu erheben.

[15] Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie

Die Bibliotheksleitenden haben verschiedene Vorgehensweise, um die Situation der Mitarbeitenden zu erheben. Eine Methode ist „Augen offenhalten“ und „in Kontakt bleiben“ (vgl. P2 2021, S. 3f). Das dies keine Methode ist, die für alle Personen in einem Unternehmen funktioniert, wird von der Person selbst eingeräumt. Niemand kann von Mitarbeitenden verlangen, sich nach einem "Hallo, guten Morgen, wie schaut es aus, wie geht es Ihnen?" offen über die Situation am Arbeitsplatz zu äußern. Ähnlich ist die Vorgehensweise „von sich auszugehen“ zu bewerten. Vor allem bei Belastungsfaktoren wie *Emotionale Inanspruchnahme (*am Service- oder Informationsschalter einer Bibliothek) oder *Soziale Kontakte mit Vorgesetzten* kann eine Bibliotheksleitung nicht einschätzen wie ausgeprägt eine Belastung ist. Denn diese Personen sind Vorgesetzte, bzw. arbeiten in der Regel nicht oder selten an einem Serviceschalter.

Es fällt auch auf, dass Bibliothekleitende häufig davon ausgehen, dass für Mitarbeitende die Missstände am Arbeitsplatz erfassbar sind und dass sie diese Probleme verbalisieren können. Jede Leitungsperson hat einen Weg mit den Mitarbeitenden in Kontakt zu treten, um tagesaktuelle Stimmungen aufzunehmen. Dies ersetzt jedoch keine allumfassende Erhebung der Situation des Arbeitsplatzes mit offiziellen Methoden, die dokumentiert und aus deren Ergebnisse Maßnahmen abgeleitet werden.

Auch P4 sagt, dass Mitarbeiter*innengespräche das direkte Feedback für sie darstellen. Als Probleme, die bei solchen Gesprächen analysiert werden, nennt sie zum Beispiel Unterforderung und Überforderung. Diese Beanspruchungsfolgen für sich als Mitarbeiter*in zu erkennen, bedeutet zum einen Selbstreflektion, zum anderen könnten diese Probleme in der Erfassung der psychischen Belastung eventuell schon vorher erfasst und mit Gegenmaßnahmen behandelt werden.

Das zwischenmenschliche Verhalten hält P5 für nicht regelbar, auch nicht von Seiten der Arbeitgeber*innen oder vom Gesetz. Das ist insoweit nachvollziehbar, als dass man niemanden vorschreiben kann, wie er oder sie sich zu verhalten hat. Jedoch kann eine Regelung aus dem Kollegium heraus ein respektvolles Miteinander steuern. Eine Möglichkeit sind Leitlinien oder Kommunikationsregeln, die mit Mentor*innen zusammen erarbeitet werden. Auch hier kann durch eine Erhebung eine Beanspruchung als zwischenmenschliches Problem definiert werden. So können gemeinsam mit den Betroffenen Regelungen und Maßnahmen getroffen werden. P5 äußert sich in ihrem Fazit auch zu den Verantwortlichkeiten für psychische Belastung. Die Verantwortung für das Thema arbeitsbedingte psychische Belastung haben im ersten Schritt die Arbeitgeber*innen, im zweiten Schritt die Mitarbeitenden.

Die Auswertung der Daten zeigt, dass jede der befragten Personen einen eigenen Umgang mit dem Thema psychische Belastung nach einer eigenen Definition hat. Möglicherweise hat das aber Grenzen. Zum Beispiel, wenn Belastung einer Person nicht bewusst ist oder sie diese nicht verbalisieren kann. Durch die emotionale Aufladung des Themas und die umgangssprachliche Nutzung des Begriffs psychische Belastung können Barrieren aufgebaut werden.

Es wird deutlich, dass unabhängig von einer durchgeführten Erhebung, das Bewusstsein um psychische Belastung als nicht groß einzuschätzen ist. Eine Auseinandersetzung aufgrund der eigenen Biographie oder Selbstreflexion kann für dieses Thema nicht ausreichen. Zumal es nicht nur die Leitungspersonen, sondern vor allem viele Bibliotheksmitarbeitende in geringeren Gehaltsstufen betrifft. Es ist wichtig, dass durch Aufbau von Wissen die Emotionalität aus diesem Thema genommen und nach pragmatischen Lösungen für Methoden, Ergebnisauswertungen und Maßnahmen in den Einrichtungen gesucht wird. Vom Gesetzgeber eingesetzte Institutionen wie die BAuA haben gleichfalls die Pflicht, aktiv über geltende Gesetze zu informieren.

7.2 Reflexion der Methode

Ein Fehler, der mir zu Beginn des Niederschreibens meiner Ergebnisse bewusst wurde, ist die Nutzung des Begriffs Evaluation in den Interviews und in meiner Forschungsanbahnung. Der Begriff ist sicherlich nicht falsch gewählt[16], nur ist er unüblich für den Zusammenhang der Erhebung von psychischer Belastung in Deutschland. Es ist deshalb möglich, dass durch diese ungenaue Begrifflichkeit Interviewpartner*innen von meiner Interviewanfrage verwirrt wurden. Auch habe ich den Begriff Gefährdungsbeurteilung in der E-Mail an die Bibliotheksleiter*innen (Anhang A) und während der Interviews nicht genutzt. Anzumerken ist an dieser Stelle wiederrum, dass in der Einwilligungserklärung Definitionen zum Thema psychische Belastung gegeben wurden, eventuell hätte ein Vorabinformation stattfinden können (siehe P4).

Im Rahmen dieser Arbeit wurde Belastung nur als etwas Negatives beschrieben, dies hängt mit der Auffassung des Begriffs der Interviewteilnehmenden zusammen. Eine Untersuchung, inwieweit die veränderte Arbeitswelt zu Motivation und Kompetenzentwicklung führt, wäre für ein neues Projekt interessant.

[16] Evaluation ist eine fachgerechte Auswertung, Beurteilung und Bewertung (wiktionary.org 2021)

Bewusstsein der Leitungspersonen ist als Hindernis Teil der von mir zitierten Studie. Da ich keine Anhaltspunkte hatte, auf welche Art ich das Bewusstsein als Hindernis beschreiben kann, habe ich es beim Erstellen des Interviewleitfadens außer Acht gelassen. Im Laufe der Untersuchung ergab sich die neue Forschungsfrage, sodass das Bewusstsein wieder thematisiert wurde. Diese Lösung ist nachvollziehbarer und durch die Unterkategorien belegt.

Möglicherweise hätte ich außerdem die Kategorie *Bewusstsein des Personals* außer Acht lassen können.

Die Methode wurde für die Forschungsfrage richtig gewählt. Möglicherweise hätte ich noch flexibler und freier den Leitfaden nutzen können, vor allem während der Interviews mit P4 und P5. Meinen Redeanteil schätze ich im Nachhinein als zu hoch ein. Dieser entstand, um Aspekte während des Interviews verständlicher zu machen.

Zwei Personen bedankten sich direkt oder indirekt für das Gespräch und die Inspiration sich mit dem Thema auseinander zu setzen.

8 Fazit

Im ersten Teil wurde das Problem, auf das sich diese Arbeit bezieht, beschrieben. Seit 2013 ist eine Erhebung der arbeitsbedingten psychischen Belastung für Arbeitgeber*innen verpflichtend. Dies regelt das Arbeitsschutzgesetz. Da dieses Gesetzt jedoch sehr offen formuliert ist und es keine konkreten Anleitungen für eine Erhebung gibt, hat die GDA Leitlinien und Merkblätter, sowie Schritt- für Schritt-Anleitungen für Gefährdungsbeurteilungen erstellt. In einer 2011 veröffentlichten Studie wurde gezeigt, dass der Begriff der psychischen Belastung in Betrieben verschieden genutzt wird. Dies kann zu einer Barriere führen sich mit dem Thema professionell zu beschäftigen. Dem soll die DIN EN ISO 10075-1 entgegenwirken.

Umfragen in deutschen KMU haben gezeigt, dass die psychische Belastung der Mitarbeitenden entweder gar nicht oder unvollständig erhoben wird. Es konnten auch Gründe für diese Situation herausgefunden werden.

Diese Problematik wurde im Rahmen dieser Arbeit als Motivation auf den Bereich der kleinen wissenschaftlichen Bibliotheken in Baden-Württemberg verstanden. Es wurde aufgezeigt, dass auch das Berufsfeld der Bibliotheksangestellten sich verändert hat. Eine repräsentative Umfrage der BIB zeigt, das Bibliotheksmitarbeitende diese Veränderung spüren

und eine Befragung von Ver.di zeigt, dass der Arbeitsplatz Bibliothek von den Befragten „mittelmäßig“ eingeschätzt wird.

Nun war es von Interesse herauszufinden, ob die niedrigen Zahlen der Studien zur Durchführung der Erhebungen psychischer Belastung auch auf besagte Bibliotheken zutreffen. Da das Thema psychische Belastung als sensibel eingeschätzt wird, wurden leitfadengestützte Interviews mit Bibliotheksleitenden geplant und durchgeführt. Die Personengruppe Bibliotheksleitende wurde aufgrund ihres Einblicks in die Bibliotheken, ihrer Personalverantwortung und Fürsorgepflicht als Grundgesamtheit ausgewählt. Im Methodenteil dieser Arbeit wurde dies dargelegt. Auch wurden die Interviewpersonen, die Konstruktion des Leitfadens, die Datenerhebung und die Datenanalyse nach Kuckartz beschrieben. Während der Interviews stellt sich heraus, dass in zwei Bibliotheken der befragten Personen die psychische Belastung erhoben wurde, obwohl dies im Vorfeld von den betroffenen verneint wurde.

Warum wird die psychische Belastung der Mitarbeitenden in kleinen wissenschaftlichen Bibliotheken nicht erhoben?

Die Gründe sind unklare Zuständigkeiten, der Mangel an Wissen oder professioneller Unterstützung, Bedenken wegen fehlender Anonymität, die Bereitschaft offen über das Thema zu sprechen, Geld-, sowie Zeitmangel und Angst vor Veränderung.

Das Hindernis *Zuständigkeit* zeigt zum einen, dass es eine Leitungsperson gibt, die sich nicht dafür zuständig fühlt. Zum anderen wird die Verantwortung der Hochschulleitung zugesprochen. Nur eine Person sieht sich in der Verantwortung. Jedoch sollte in einer Hochschule diese Zuständigkeiten geklärt sein. Eine Leitungsperson ist gegebenenfalls immer Teilverantwortlich. Das fehlende Wissen konnte in den Ergebnissen konkretisiert werden. Die Interviewteilnehmenden gaben an bei einer möglichen Durchführung und Erstellung einer Befragung, bei der Interpretation von Ergebnissen, beim Umgang mit (schlechten) Ergebnissen keine genauen Vorstellungen zu haben. Auch das mangelnde Wissen über Maßnahmen nach einer Ergebnisauswertung wurde genannt. Das Bedenken fehlender Anonymität ist in Hinblick auf die besonders sensiblen Daten nachvollziehbar. Deswegen ist es notwendig bei der Auswahl einer geeigneten Methode oder auch bei der Beauftragung einer externen Firma entsprechende Kosten zu tragen. Eine offene Kommunikation über das Thema psychische Belastung ist grundlegend, spätestens beim gemeinsamen Entwickeln von Maßnahmen (bestenfalls im Team). Hier werden Probleme deutlich wie: die Forderung der Bibliotheksleitung gegenüber der Mitarbeitenden offen über Probleme zu sprechen und

auch offen über Probleme im informellen Kontext zu sprechen. Gleichzeitig fällt aber auf, dass andere Bibliotheksleitende nicht wissen, was die Haltung der Hochschulleitung gegenüber dem Thema psychische Belastung ist. Auch das Hindernis *Geldmangel* und *Angst vor Veränderung* wird thematisiert. An dieser Stelle kann es zu Interessenkonflikten kommen, denn die Erhebung psychischer Belastung ist vorgeschrieben. Das Hindernis *Zeitmangel* ist im Kontext dieser Datenerhebung nachvollziehbar, könnte jedoch durch eine Auslagerung der Erhebung auf eine externe Firma behoben werden.

Welches Bewusstsein haben die Bibliotheksleitende für das Thema psychische Belastung?

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden drei Aspekte beleuchtet, das Vorwissen über psychische Belastung, mögliche Informationsquellen zum Thema, die Reflexion der eigenen Rolle und die eigenen Methoden der Leitungspersonen in Hinblick auf die Erhebung des Zustands der Mitarbeitenden.

Die Bibliotheksleitenden gaben ihr Wissen wieder, welches der umgangssprachlichen Auffassung von psychischer Belastung ähnelt. Psychische Belastung heißt in diesem Kontext etwas negatives, wie Stress und zwischenmenschliche Probleme. Die Folge könnte eine Emotionalisierung des Themas für die Zuständigen bedeuten, was wiederum in einer Barriere für die Durchführung resultieren könnte. Die Befragten gaben als Informationsquellen die Hochschulleitung und den Betriebsarzt an. Das ist logisch und könnte beispielsweise im Rahmen von Arbeitsgruppen passieren. Andere mögliche Informationsquellen sind Bücher und das Internet. Die GDA oder das Arbeitsschutzgesetz wurden dabei nicht genannt. Die Bibliotheksleitenden sehen ihr Rolle in der Bibliothek verschieden, es scheint jedoch eine gewisse Distanz zwischen den Leitenden und den Mitarbeitenden zu geben, die ein direktes Ansprechen von Problemen (vor allem zwischenmenschliche) verhindert.

Die Leitungspersonen haben unterschiedliche Methoden, um herauszufinden wie es dem Kollegium geht. Die Menschen wenden intuitive Methoden an. Dies erscheint für den Alltagsumgang in der Bibliothek ausreichend. Für eine regelgeleitete Erhebung psychischer Belastung ist dies jedoch unzureichend. Den Mitarbeitenden eine zu große Verantwortung in Bezug auf die Kommunikation negativer Beanspruchung zu geben und sich aus der Verantwortung als Leitungsperson zu nehmen, kann auf Dauer negative Folgen für die Mitarbeitenden haben.

Zusammenfassend wird deutlich, dass die Hindernisse und Probleme der Bibliotheksleitenden formulierbar und teilweise auch einfach behebbar sind. Um das Bewusstsein der Personen zu steigern könnten Weiterbildungen helfen.

Das positive Feedback der Bibliotheksleitenden zeigt, das grundlegendes Interesse an einem Einstieg in das Themengebiet besteht. Es bleibt die Hoffnung, dass zuständige Personen besser für das Thema sensibilisiert und in Zukunft mehr Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastung durchgeführt werden.

Literaturverzeichnis

AOK-Bundesverband (2020): Zahlen und Fakten. 2020. Online unter: https://www.aok-bv.de/imperia/md/aokbv/aok/zahlen/zuf_2020_web.pdf [Abruf 17.2.2022]

BAuA - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2014): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen. Berlin: Erich Schmidt Verlag

Beck, David; Lenhardt, Uwe (2019): Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments. findings from a company survey in Germany. Online unter: https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-019-01416-5 [Abruf am 2.12.2021]

BIB - Berufsverbands Information Bibliothek (2015): Zukunft gemeinsam gestalten. Online-Mitgliederbefragung im Auftrag des Berufsverbands Information Bibliothek e. V (BIB). Online unter: https://www.bib-info.de/fileadmin/public/Dokumente_und_Bilder/BIB-Der_Verband/Mitglieder/Zukunft-gemeinsam-gestalten-Ergebnisse-28-01-15.pdf [Abruf am 21.12.2021]

Busch, Margarethe (2019): Service der Zukunft. Zur Dynamik an Hochschulbibliotheken. In: Meinhardt, Haike; Tappenbeck, Inka (Hg.): Die Bibliothek im Spannungsfeld. Geschichte – Dienstleistungen – Werte. Festschrift für Hermann Rösch. Bad Honnef: Bock + Herchen Verlag. S. 121-127 Online unter: https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/studium/studiengaenge/f03/bib_inf_ma/fest-schrift_rosch.pdf [Abruf am 24.1.2022]

DAK (2020): Psychreport 2021. Entwicklungen der psychischen Erkrankungen im Job. 2010-2020. Online unter: https://www.dak.de/dak/bundesthemen/psychreport-2429400.html#/ [Abruf am 1.12.2021]

DIN EN ISO 10.075: 2017: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe

Deutscher Bibliotheksverband (2018): Wissenschaftliche Bibliotheken 2025 beschlossen von der Sektion 4 „Wissenschaftliche Universalbibliotheken“. Online unter: https://www.bibliotheksverband.de/sites/default/files/2021-08/2018_02_27_WB2025_Endfassung_endg.pdf [Abruf am 16.1.2021]

DWDS - Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache. Das Wortauskunftssystem zur deutschen Sprache in Geschichte und Gegenwart (o. J.): Exposition. Online unter: https://www.dwds.de/wb/Exposition.de [Abruf am 13.11.2021]

Ertel, Michael; Richter, Gabriele; Beck, Martina; Morschhäuser, Martina (2011): Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen. Entwicklung eines Handbuchs für die Praxis in sicher ist sicher. In: Arbeitsschutz aktuell, Jg. 62 Nr. 5, S. 217-221

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (2021): ESENER 2019. Was lernen wir daraus über Sicherheit und Gesundheit in Europas Betrieben? Online unter: https://osha.europa.eu/de/publications/esener-2019-policy-brief [Abruf am 1.12.2021]

GDA - Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2017): Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Online unter: https://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Downloads/DE/empfehlungen-zur-umsetzung-der-gefaehrdungsbeurteilung-psychischer-belastung.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [Abruf am 19.2.2022]

GDA - Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (2018): Arbeitsschutz gemeinsam anpacken. Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Online unter: https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?__blob=publicationFile [Abruf am 30.11.2021]

Gutensohn, David (2019): „Je höher Manager kommen, desto einsamer werden sie“. Online unter: https://www.zeit.de/arbeit/2019-12/management-fuehrungsposition-mitarbeiter-isolation-psyche-christan-dogs [Abruf am 15.1.2021]

Kuckartz, Udo (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Auflage. Weinheim: Beltz Juventa

Neuner, Ralf (2019): Psychische Gesundheit bei der Arbeit. Gefährdungsbeurteilung und Betriebliches Gesundheitsmanagement. 3. Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler

Poppelreuter, Stefan; Mierke, Katja (2018): Psychische Belastungen in der Arbeitswelt 4.0.Entstehung Vorbeugung Maßnahmen. Berlin: Erich Schmidt Verlag

Przyborski, Aglaja; Wohlrab-Sahr, Monika (2021): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 5. Auflage. Oldenburg: De Gruyter

Sczesny Cordula; Keindorf, Sophie; Droß, Patrick; Jasper, Gerda (2014): Kenntnisstand von Unternehmen und Beschäftigten auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU. Online unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F1913-2.html [Abruf am 1.12.2021]

Syre, Ludger; Holländer, Stephan; Sühl-Strohmenger, Wilfried (2021): Hochschulbibliotheken auf dem Weg zu Lernzentren. In: Holländer, Stephan; Sühl-Strohmenger, Willi; Syre, Ludger (Hg.): Hochschulbibliotheken auf dem Weg zu Lernzentren. Beispiele aus Deutschland, Österreich und der Schweiz. Wiesbaden: b.i.t.verlag, S. 9-19

Ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2011): Arbeit in Bibliotheken. Wie die Beschäftigten die Qualität der Arbeitsbedingungen in Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken beurteilen. Online unter: https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/gute-arbeit/arbeitsberichterstattung/++co++590795a0-db6c-11e3-94da-525400248a66 [Abruf am 17.1.2021]

Wikiwörterbuch (2021): Evaluation. Online unter: https://de.wiktionary.org/wiki/Evaluation [Abruf am 15.1.2021]

Interviewverzeichnis

P1 (2021): Face-to-Face-Interview via Zoom mit P1, durchgeführt von Luise Scheiding am 5.10.2021

P2 (2021): Face-to-Face-Interview via Zoom mit P2, durchgeführt von Luise Scheiding am 8.10.2021

P3 (2021): Face-to-Face-Interview via Zoom mit P3, durchgeführt von Luise Scheiding am 11.10.2021

P4 (2021): Face-to-Face-Interview via Zoom mit P4, durchgeführt von Luise Scheiding am 14.10.2021

P5 (2021): Face-to-Face-Interview via Zoom mit P5, durchgeführt von Luise Scheiding am 19.10.2021

Anhang A: E-Mail an die Bibliotheksleiter*innen

Betreff: **Bibliotheksleiter*innen oder deren Stellvertreter*innen für Interview gesucht**

Sehr geehrte/r Frau/ Herr XXX,

mein Name ist Luise Scheiding, ich studiere Informationsmanagement (berufsbegleitend) im 7. Semester an der Hochschule Hannover. Im Rahmen meiner Bachelorarbeit beschäftige ich mich mit der Frage, ob und welche Maßnahmen Bibliotheken ergreifen, um die psychische Belastung von Bibliotheksmitarbeitenden zu evaluieren. Aktuell bin ich auf der Suche nach Bibliotheksleiter*innen oder deren Stellvertreter*innen, die ich zu diesem Thema interviewen kann. In den kommenden Tagen setze ich mich mit Ihnen telefonisch in Verbindung, um Ihnen mein Vorhaben näher zu erläutern.

Sie können mir auch gern einen Zeitpunkt nennen, an dem ich Sie erreichen kann.

Mit freundlichen Grüßen,

Luise Scheiding

Anhang B: Einverständniserklärung

Ihre Teilnahme am Interview zur Evaluation der arbeitsbedingten psychischen Belastung von Mitarbeitenden in Bibliotheken

Information und Einwilligungserklärung zu Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten

Sehr geehrte Teilnehmerin,
sehr geehrter Teilnehmer,

vielen Dank, dass Sie mich mit Ihrer Teilnahme auf meinem Weg zur Bachelorarbeit unterstützen. Ziel dieser Befragung sind Erkenntnisse darüber, ob Maßnahmen ergriffen werden, um die psychische Belastung der Mitarbeitenden in Bibliotheken zu evaluieren. Ferner interessieren mich Gründe, warum bisher eventuell keine Evaluation der psychischen Belastung stattfand.

Der Begriff psychische Belastung soll hier wertneutral als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken" (DIN EN ISO 10075-1) verstanden werden

Die Befragung richtet sich an Bibliotheksleiter*innen und deren Stellvertreter*innen und soll als Online-Interview durchgeführt werden.

Im Folgenden erhalten Sie Informationen und eine Einwilligungserklärung zur Datenspeicherung und -Nachnutzung. Ich bitte Sie herzlich, die Erklärung im Vorfeld zu unterschreiben und an mich zurückzusenden.

2 Einwilligungserklärung

Hiermit willige ich ein, dass im Rahmen des unter 1.1 beschriebenen Forschungsvorhabens Daten meiner Person erhoben und ausgewertet werden. Die Erhebung erfolgt durch Videoaufnahmen des Interviews, die in der Folge transkribiert, anonymisiert und für wissenschaftliche Analysen und etwaige daraus hervorgehende Veröffentlichungen auszugsweise verwendet werden. Ferner willige ich in die Übermittlung der Aufnahme mit den personenbezogenen Daten an einen externer Transkriptionsdienst ein.

Über Art und Umfang von Erhebung und Auswertung wurde ich mündlich und in der schriftlichen Anlage zu dieser Erklärung umfassend informiert.

Der Speicherung der personenbezogenen Daten zu Dokumentationszwecken kann durch die interviewte Person jederzeit widersprochen werden. Die Teilnahme an dem Gespräch erfolgt freiwillig. Das Gespräch kann zu jedem Zeitpunkt abgebrochen werden. Das Einverständnis zur Aufzeichnung und Weiterverwendung der Daten kann jederzeit widerrufen werden.

_____

Vor- und Nachname in Druckschrift

_____ _____

Ort und Datum Unterschrift

3 Information über die Erhebung und Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten

3.1 Bezeichnung der Datenverarbeitung und der Kategorien der personenbezogenen Daten

Die Online-Interviews adressieren die interviewte Person ausschließlich in ihrer Berufsrolle, in diesem Zusammenhang werden berufliche Kontaktdaten und berufsbiographische Daten erhoben sowie Eckdaten zur gegenwärtigen beruflichen Position.

3.2 Verantwortlicher im Sinne des Datenschutzrechts

Hochschule Hannover
vertreten durch den Präsidenten
Expo Plaza 4
30539 Hannover

3.3 Behördlicher Datenschutzbeauftragter

Hochschule Hannover
- Datenschutzbeauftragter -
E-Mail: datenschutzbeauftragter@hs-hannover.de
Ricklinger Stadtweg 120
30459 Hannover

3.4 Zweck der Datenverarbeitung

Die Erhebung und Verarbeitung der Daten dienen ausschließlich den unter 1.1 aufgeführten Zwecken.

3.5 Art der Datenverarbeitung

Die Gespräche werden aufgezeichnet, die Aufnahmen werden transkribiert und anonymisiert. Ihr Name und Ihre Kontaktdaten werden für die datenschutzrechtliche Dokumentation gesondert gespeichert. Zugriff hierauf hat ausschließlich die durchführende Person.

3.6 Empfänger oder Kategorien von Empfängern

An folgende Empfänger oder Kategorien von Empfängern können Ihre personenbezogenen Daten übermittelt werden:

- Videokonferenzraumsystem Zoom (https://zoom.us/)
- externer Transkriptionsdienst

3.7 Übermittlungen in ein Drittland

Ihre Daten werden ansonsten nicht in ein Drittland, d.h. ein Land außerhalb der europäischen Union bzw. des europäischen Wirtschaftsraums, übermittelt.

3.8 Speicherung der Daten

Die Daten werden lokal auf dem privaten Rechner der durchführenden Person gespeichert. Es wird außerdem eine Sicherheitskopie auf einem externen USB-Stick erstellt.

3.9 Dauer der Datenspeicherung

Ihre personenbezogenen Daten werden gespeichert, solange Sie Ihre Einwilligung nicht widerrufen haben und eine Notwendigkeit des unter 1.1 aufgeführten Zwecks der Verarbeitung oder eine Pflicht zur Aufbewahrung besteht. Andernfalls werden Ihre personenbezogenen Daten nach Maßgabe der Anforderungen des Datenschutzrechts gelöscht.

3.10 Rechtsgrundlage

Die von Ihnen erhobenen personenbezogenen Daten werden auf Basis Ihrer Einwilligung gemäß Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a (Datenschutzgrundverordnung) DSGVO verarbeitet.

3.11 Ihre Rechte

Im Rahmen der Vorgaben der DSGVO haben Sie gegenüber dem Verantwortlichen Anspruch auf:

- Bestätigung, ob die betreffenden personenbezogenen Daten verarbeitet werden;
- Auskunft über diese Daten und die Umstände der Verarbeitung;
- Berichtigung, soweit diese Daten unrichtig sind;
- Löschung, soweit für die Verarbeitung keine Rechtfertigung und keine Pflicht zur Aufbewahrung (mehr) besteht;
- Einschränkung der Verarbeitung in besonderen gesetzlich bestimmten Fällen;
- Übermittlung Ihrer personenbezogenen Daten – soweit Sie diese bereitgestellt haben – an Sie oder einen Dritten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format.

Darüber hinaus haben Sie das Recht, Ihre Einwilligung jederzeit zu widerrufen. Die weitere Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten wird ab diesem Widerruf unzulässig. Dies berührt jedoch nicht die die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung.

Bei Fragen, Auskunftswünschen oder dem Widerruf Ihrer Einwilligung wenden Sie sich bitte an luise.scheiding@stud.hs-hannover.de.

Schließlich weise ich Sie auf Ihr Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde hin:

Die Landesbeauftragte für den Datenschutz Niedersachsen
Prinzenstraße 5
30159 Hannover
Telefon 0511-120 4500
URL: https://lfd.niedersachsen.de/startseite/datenschutzreform/ds_gvo/datenschutzbeauftragte/datenschutzbeauftragte-155408.html

Anhang C: Interviewleitfaden

Begrüßung, Bedanken, dass die Person sich Zeit genommen hat

Warm up

- Wie geht es Ihnen heute? (Sommerurlaub, Wetter)
- Ich möchte Ihre Zeit nicht strapazieren. Deswegen würde ich sagen. Starten wir.
- Das Interview wird ca. 15-30 Minuten dauern.
- Den weiteren Ablauf meines Vorhabens erläutere ich Ihnen gern am Schluss, auch Fragen zu meinem Projekt können Sie mir gern am Ende des Interviews stellen.
- Bildschirm mit Aufzeichnungen ansprechen auf rechter Seite
- Sind Sie einverstanden, dass ich die Bildschirm- und Tonaufnahme jetzt starte?
- Sehen Sie das Bestätigungsfeld? Ich bitte Sie die Aufnahme freizugeben.

Um Ihre Antworten, Erfahrungen, Meinungen später besser einordnen zu können, möchte ich zuerst von Ihnen wissen:

Leitfrage: Wie lang arbeiten Sie schon in der XXX Bibliothek?

Inhaltliche Aspekte	Aufrechterhaltungsfragen	konkrete Nachfragen
Dienstjahre als Bibliotheksleitung		Wie lang haben Sie die Stelle als Bibliotheksleitung inne?
Dienstjahre in der Bibliothek gesamt?		Waren Sie vor der Leitungsstelle schon in der XXX Bibliothek beschäftigt?

(Grund: Einbettung der Informationen über psych. Belastung in den Gesamtkontext)

Ich möchte für den Einstieg ins Thema gern von Ihnen wissen:

- **Was verstehen Sie unter psychischer Belastung?**

- **Wann haben Sie sich zum ersten Mal mit dem Themenfeld berufsbedingte psychische Belastung beschäftigt?**

wissenschaftliche Definition Begriff psychische Belastung → Begriff ist wertneutral
Einflüsse die von außen auf den Menschen einwirken, Definition nach DIN EN ISO 10075-1

Leitfrage: Wissen Sie, wie es Ihren Mitarbeitenden geht?

Wenn ja: Woher wissen Sie das? (Spielt psychische Belastung eine Rolle?)		
Evaluation Gab es eine offizielle Erhebung? Wenn ich das richtig verstanden habe, wurde psych. Belastung evaluiert, bitte erzählen Sie mir von der **Umsetzung und Organisation**		Auf welche Weise wurde die psychische Belastung der MA erhoben? Können Sie von der Organisation und Umsetzung der Evaluation erzählen?

Die Vorteile einer offiziellen Erhebung (ggü. individuellen Personalgespräche mit dem Vorgesetzten) psychischer Belastung sind, dass diese v**on Fachpersonal vorbereitet/erstellt werden** und **jede*r MA anonym freiwillig teilnehmen kann**. Diese Erhebung wird ausgewertet, das **Ergebnis dokumentiert**, dann werden **Maßnahmen abgeleitet**, auch **diese werden dokumentiert**. Später wird die W**irksamkeit der Maßnahmen evaluiert**.

Wenn nein: Warum wurde Ihrer Meinung nach so eine offizielle Erhebung wie eben beschrieben für die Mitarbeitenden der Bibliothek nicht durchgeführt?

Gründe für fehlende Evaluation / hemmende Bedingungen		Können Sie mir sagen, warum die psychische Belastung der Mitarbeitenden bisher noch nicht evaluiert wurden?
Hindernisse / Gründe für fehlende Evaluation		
Wissen über Instrumente		Haben Sie gewusst, dass es Instrumente gibt, um die psychische Belastung zu evaluieren?
Verantwortung **Rolle der Bibliotheksleiter*innen?**		Wer ist Ihrer Meinung nach Verantwortlich für die Erhebung der psychischen Belastung der Mitarbeitenden?
Informationsquellen		Wo würden Sie sich über das Thema Evaluation psychische Belastung informieren? (aktiv) Von wo würden Sie Informationen erwarten? (passiv)
Kommunikation		Inwieweit wird psychische Belastung im Kollegium thematisiert? Sind Sie in Kontakt mit Gremien der Hochschule?
Bedürfnisse		Was benötigen Sie, um die psych. Belastung der Mitarbeitenden zu evaluieren?
Bewusstsein des Personals		Wie schätzen Sie das Bewusstsein für psychische Belastung Ihrer MA ein?

		Wie eigenverantwortlich gehen die MA mit ihrem Belastungsgefühl um?

Leitfrage:

Darf ich Sie um ein Statement zum Thema Evaluation psychischer Belastung bitten?

Weiteren Ablauf erklären, nochmal bedanken

Im Anschluss wird ein Interviewprotokoll erstellt.

Anhand D: Kategoriensystem

Hindernisse

- **Zuständigkeit**
- **Mangel an Wissen oder professioneller Unterstützung**
- **Bewusstsein des Personals**
- **Bedenken wegen fehlender Anonymität**
- **Bereitschaft offen über das Thema zu sprechen**
- **Geldmangel und Angst vor Veränderung**
- **Zeitmangel**

Bewusstsein der Bibliotheksleitung

- **Eigene Vorgehensweise**
- **Reflexion der eigenen Rolle**
- **Vorwissen psychische Belastung**
  - Quelle: eigene Biographie
  - Quelle: Arbeit als Leitungsperson
  - Quelle: Kurs/Weiterbildung

Informationsquellen zum Thema

- **Hochschulinterne Personen**
- **Internet**
- **Bücher**
- **Forschungsinstitut**
- **Bibliothekscommunity**