

DGB-Index
Gute Arbeit

Ergebnisbericht

ver.di-Umfrage
unter Beschäftigten
in Bibliotheken

Inhaltsverzeichnis

EINLEITUNG	3
A METHODISCHE VORBEMERKUNGEN	5
1. BEFRAGUNGSABLAUF	5
2. FRAGEBOGEN	6
3. DER INDEX GUTE ARBEIT	8
B ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG	11
1. DIE BEFRAGTEN	11
2. ANSPRÜCHE UND AKTUELLE ARBEITSSITUATION.....	14
3. INDEXKLASSEN.....	17
4. ARBEITSZEIT.....	19
5. VERÄNDERUNGEN IN DER BIBLIOTHEK	21
6. WEITERBILDUNG UND QUALIFIZIERUNG	23
7. ARBEITSZUFRIEDENHEIT	28
FAZIT	33
ANHANG 1: TABELLEN	36
ANHANG 2: ERLÄUTERUNGEN DER ARBEITSDIMENSIONEN.....	53

EINLEITUNG

Im Kontext zunehmender Arbeitsanforderungen in den Tätigkeits- und Berufsbereichen der Beschäftigten in Deutschland wird ein fundiertes Wissen um den Stand der Arbeitsbedingungen immer notwendiger. Im Jahre 2007 wurde durch die Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) sowie seiner Mitgliedsgewerkschaften ein Instrument, der DGB-Index Gute Arbeit entwickelt, um arbeitswissenschaftlich fundierte Befragungen durchzuführen. Das Instrument gilt als ein Sprachrohr für Beschäftigte in Deutschland, welches das Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen erfasst und zur Grundlage von Verbesserungen im Sinne von guter Arbeit macht.

Im Februar 2011 wurde basierend auf dem Index Gute Arbeit eine Umfrage unter Beschäftigten in Bibliotheken durchgeführt. Zum ersten Mal hatten Bibliothekarinnen und Bibliothekare aus ganz Deutschland die Möglichkeit, an einer umfassenden Befragung zu ihren Arbeitsbedingungen teilzunehmen. Zentrale Frage war hierbei, wie sich die massiven Stellen- und Mittelstreichungen auf die Situation der Beschäftigten in Bibliotheken auswirken. Über 1.200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben sich an der Umfrage beteiligt.

Im Folgenden sollen die Ergebnisse der ver.di-Umfrage unter Beschäftigten in Bibliotheken präsentiert werden. In den methodischen Vorbemerkungen im Teil A wird mit dem Ablauf der Befragung, der Konstruktion des Fragebogens und des Index Gute Arbeit die nötigen Hintergrundinformationen zum Verständnis der Analyseergebnisse dargelegt.

Im Teil B „Ergebnisse der Befragung“ wird zuerst die Zusammensetzung der Befragtengruppe geschildert. In den beiden darauffolgenden Kapiteln „Ansprüche und Aktuelle Arbeitssituation“ und „Indexklassen“ stehen die Fragekomplexe, die den Index Gute Arbeit sowie die Ansprüche an Gute Arbeit ermitteln, im Mittelpunkt. In diesen Kapiteln wird somit erörtert werden, wo die Ansprüche der Befragten an Gute Arbeit liegen und wie sie dem gegenüber ihre aktuelle Arbeitssituation einschätzen. Im Kapitel „Indexklassen“ werden die Anteile Guter, Schlechter und Mittelmäßiger Arbeit diskutiert. Im darauffolgenden Kapitel „Arbeitszeit“ wird die Länge und Lage der Arbeitszeiten vorgestellt. „Veränderungen in der Bibliothek“ thematisiert die Ergebnisse des Fragekomplexes um die tiefgreifenden strukturellen Veränderungen in den Bibliotheken und deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. Im Kapitel „Weiterbildung und Qualifizierung“ steht neben der Frage nach der Aktualität des bibliothekarischen Fachwissens die Anzahl, Motivation und Bekanntheit von Weiterbildungsgängen in den Mittelpunkt. Im letzten Kapitel

„Arbeitszufriedenheit“ werden die Typen der Arbeits(un)zufriedenheit vorgestellt sowie die Ergebnisse der ergänzenden Fragen zu positivem und negativem Arbeitsempfinden.

Die Befragung ist eine Initiative der ver.di-Bundesarbeitsgruppe Archive, Bibliotheken und Dokumentationseinrichtungen, in Zusammenarbeit mit den ver.di-Fachbereichen „Innovation und Gute Arbeit“ und „Bildung, Wissenschaft und Forschung“. Die Organisation der Befragung und die Auswertung der Daten übernahm die DGB-Index Gute Arbeit GmbH. Auf Basis der in diesem Bericht diskutierten Daten ist auch eine weitere Folge der Broschüre „Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten“ mit dem Titel „Arbeit in Bibliotheken“ erschienen. Sie ist im Internet unter [http://www.verdi-gute-arbeit.de /material_berichterstattung.php](http://www.verdi-gute-arbeit.de/material_berichterstattung.php) abrufbar.

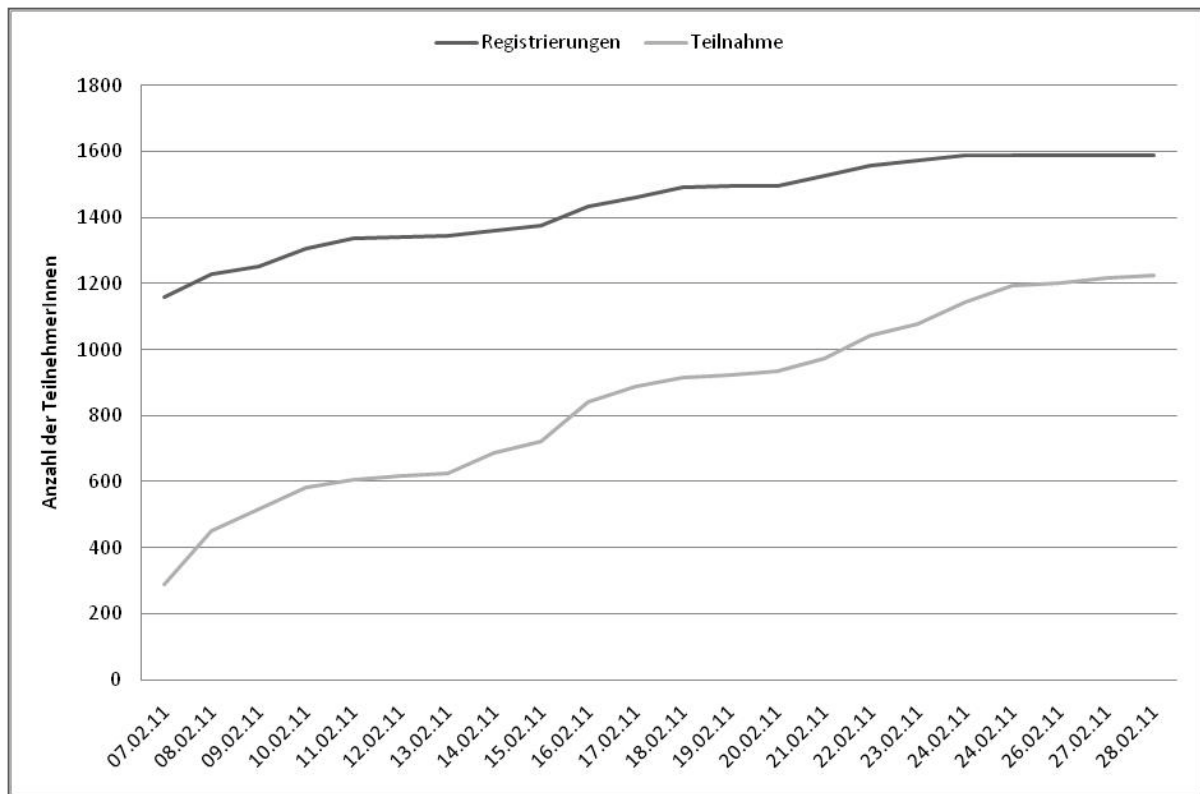
A Methodische Vorbemerkungen

1. Befragungsablauf

Die ver.di-Umfrage unter Beschäftigten in Bibliotheken fand in zwei Schritten statt: zuerst konnten sich Interessierte auf einer Website registrieren, im zweiten Schritt erhielten alle auf dieser Seite Registrierten Zugang zur eigentlichen Online-Befragung.

Die Registrierungs-Website www.gut-arbeit-in-bibliotheken.de war fast vier Monate, vom 9. November 2010 bis 24. Februar 2011 freigeschaltet. Über ver.di, vor Ort in den Bibliotheken und im Berufsverband *Information Bibliothek e.V.* wurde über die geplante Befragung informiert und zur Registrierung aufgerufen. Bis zum 24. Februar haben sich 1587 Kolleginnen und Kollegen registriert. 38 Prozent der Registrierten gaben dabei an, ver.di-Mitglied zu sein. Somit wurden 62 Prozent der Registrierten über kollegiale Netzwerke über die geplante Befragung informiert. Oder mit anderen Worten: jedes ver.di-Mitglied, das sich registriert hat, hat 2 Kolleginnen oder Kollegen, die nicht Mitglieder sind, zur Teilnahme an der Umfrage motiviert.

Die eigentliche Befragung fand vom 7. bis 27. Februar 2011 statt. Eine nachträgliche Registrierung und damit Teilnahme war bis drei Tage vor Ende der Befragung möglich. Der Start der Befragung führte zu einem Anstieg der Registrierungen: mit 475 Registrierungen hat sich in diesem kurzen Zeitraum fast ein Drittel der Gesamtzahl registriert (siehe Abbildung1). Zum Start der Befragung am 7. Februar erhielten alle zu diesem Zeitpunkt Registrierten eine Email mit dem Link zur Befragung und einen individuellen und anonymen Zugangscode. Dieses Verfahren gewährleistet zum einen den Datenschutz, da sich kein Fragebogen einer konkreten Person zuordnen lässt, gleichzeitig macht es unmöglich, mehrfach an der Befragung teilzunehmen. Am 16. und 23. Februar wurden Erinnerungsmails verschickt.

Abbildung 1: Registrierungen¹ und Teilnahme vom 7. bis 27. Februar

Endgültig an der Befragung teilgenommen haben 1225 Personen, registriert haben sich 1587. Im Verhältnis zu den Registrierungen bedeutet dies eine Teilnahmequote von 77 Prozent. Vergleicht man die Sozialangaben zwischen Registrierungen und tatsächlicher Teilnahme, so stimmen diese größtenteils überein. Die Bereitschaft zur Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme an der Befragung war somit gleich hoch in allen Regionen, unter ver.di-Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern und Männern und Frauen.

2. Fragebogen

Die folgenden Absätze beschreiben den Fragebogen sowie das ihm zugrundeliegende Befragungsinstrument in seinem Aufbau, Inhalten und Abfragemodus (sog. Skalierung).

¹Die Registrierung war schon seit dem 9.November möglich – aus Platzgründen wird hier nur der Zeitraum der Befragung dargestellt.

Der (Online-) Fragebogen unterteilt sich in sechs Themenbereiche. „Feste“ Themenbereiche sind Teil einer jeden Befragung im Rahmen des Index Gute Arbeit, flexible Teile wurden demgegenüber extra für diese Befragung konzipiert (Tabelle 1).

Tabelle 1: Struktur des Fragebogens

Punkt	Thema	Modus
1.	Ansprüche an Gute Arbeit	fest
2.	Aktuelle Arbeitssituation	fest
3.	Veränderungen in der Bibliothek	flexibel
4.	Beurteilung Ihrer Arbeitssituation	fest
5.	Weiterbildung und Qualifizierung	flexibel
6.	Organisatorische Angaben	flexibel

Punkt 2 *Aktuelle Arbeitssituation* ist ein feststehender Bereich, der bei jeder Befragung im Rahmen des Index Gute Arbeit mit geringen Anpassungen an den jeweiligen Kontext eingesetzt wird, da er die 31 Fragen beinhaltet, die in den Index Gute Arbeit eingehen. Punkt 1 *Ansprüche an Gute Arbeit* bildet hierfür eine Art inhaltlichen Gegenpart, da hier nicht der Ist-Zustand der aktuellen Arbeitssituation, sondern die Ansprüche der Beschäftigten an Gute Arbeit („Soll-Zustand“) abgefragt wird. Dem Themenbereich 4 *Beurteilung Ihrer Arbeitssituation* sind Fragen zugeordnet, die in den meisten Befragungen im Rahmen des Index angewandt werden, sie kreisen um die Themen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsempfinden. Themenbereich 6 *Organisatorische Angaben* sind die organisatorischen bzw. sozio-demographischen Fragen enthalten, die dem jeweiligen Kontext angepasst werden, aber auch bei allen Befragungen zur Vergleichsgruppenbildung zum Zuge kommen. Dem gegenüber wurden die Abschnitte 3 *Veränderungen in der Bibliothek* und 5 *Weiterbildung und Qualifizierung* von der Projektgruppe auf diese Befragung und Zielgruppe zugeschnitten.

3. Der Index Gute Arbeit

Ein wesentlicher Bestandteil der Befragung ist der Index Gute Arbeit. Dieser Index ist ein zusammengesetzter, hierarchischer Indikator, der die Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der befragten Beschäftigten abbildet. Wie alle zusammengesetzten Indikatoren komprimiert auch der Index Gute Arbeit eine komplexe Wirklichkeit, mit dem Ziel, eine Fülle von Informationen über die Arbeitsbedingungen aus der Sicht von Beschäftigten zusammenzuführen.

Der Index Gute Arbeit basiert auf 31 indexbildenden Fragen, die einerseits – aus der Sicht der befragten Personen – die Intensität der Anforderungen (auch Beanspruchung) bzw. der Verbreitung von Ressourcen am Arbeitsplatz sowie andererseits das Maß der subjektiv erlebten Belastung ermitteln. Dabei wurde von folgenden Annahmen ausgegangen:

- Anforderungen und fehlende arbeitsbezogene Ressourcen werden in unterschiedlichem Ausmaß als tatsächliche Belastung erlebt (Beanspruchungs-Belastungs-Konzept).
- Anzustreben ist ein möglichst niedriges Ausmaß von negativen Beanspruchungen und ein möglichst umfassendes Set von Ressourcen (Ressourcenorientierung).

Das heißt, den Ressourcen wurde auf der Basis der bisher vorliegenden arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse² ein positiver Beanspruchungseffekt auf die arbeitende Person unterstellt, während der möglicherweise negative Beanspruchungseffekt von fehlenden Ressourcen und arbeitsbezogenen Anforderungen durch eine gesonderte Frage ermittelt wurde. Deshalb wurden, wie in der Abbildung 2 dargestellt, für die Beantwortung von Beanspruchung und Belastung jeweils zwei Fragetypen gebildet, die die Befragten innerhalb von zwei Skalierungen mit jeweils vier Punkten beantworten können.

² Vgl. Tatjana Fuchs (2008). Der DGB-Index Gute Arbeit, www.dgb-index-gute-arbeit.de. Internationales Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES).

Abbildung 2. Beispiel der Fragekonstruktion

R.1 a) Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß die folgenden Aussagen auf Ihr derzeitiges Arbeitsverhältnis zutreffen.					b) <i>Wenn dies gar nicht oder in geringem Maß auftritt:</i> Wie stark belastet Sie das?				
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht		Gar nicht	Mäßig	Stark	Sehr stark
Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.1 a) In welchem Maß treten bei Ihrer derzeitigen Arbeit folgende Anforderungen oder Probleme auf?					b) <i>Wenn dies auftritt:</i> Wie stark belastet Sie das?				
	Nie	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß		Gar nicht	Mäßig	Stark	Sehr stark
Werden Sie durch Ihre Arbeit einseitig körperlich belastet (z.B. ständiges Stehen, Sitzen, ungünstige Körperhaltungen)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	→	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelle: Fragebogen Beschäftigtenbefragung bei den EBWOen 2008

Die 15 Fragen zur Ermittlung der *Ansprüche* der Beschäftigten dienen Vergleichszwecken (IST = Index gegenüber SOLL = Anspruch), die mit einer Skalierung von fünf Punkten (1 - sehr wichtig bis 5 - nicht wichtig) ermittelt wird.

Der *Index* wird in drei Schritten berechnet:

1. Von den 31 Einzelfragen zu den 15 Arbeitsdimensionen³
2. Von den 15 Arbeitsdimensionen zu den drei Teilindizes (Ressourcen, Belastungen, Einkommen und Sicherheit)
3. Von den drei Teilindizes zu dem Gesamt-Index⁴

Veranschaulicht an einem Beispiel liest sich dies wie folgt: Innerhalb des Teilindex „Ressourcen“ gibt es die Dimension „Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“. Zwei Fragen (items) bilden diese Dimension: (1) „Werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt?“, (2) „Ermöglicht es Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiter zu entwickeln?“. Den Antwortmöglichkeiten auf die Fragen wird ein Wert zwischen 0 und 100 zugeordnet. Der Dimensionswert ergibt sich aus dem Mittelwert der Item-Werte. Das heißt, der Wert für die Dimension „Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ ergibt sich aus dem Mittelwert der beiden Einzelitems. Durch die Zusammenfassung der Einzeldimensionen der Teilindizes, hier des

³Eine inhaltliche Beschreibung der 15 Arbeitsdimensionen finden sich im Anhang 10 wieder.

⁴Siehe DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2009, S. 34.

Teilindex „Ressourcen“, wird das arithmetische Mittel der Dimensionswerte gebildet. Die Werte der drei Teilindizes fließen gleichstark in den *DGB-Index Gute Arbeit* ein.⁵ Mit anderen Worten, die wahrgenommene Qualität der Arbeit wird durch das Verhältnis von positiven Faktoren der Arbeitsgestaltung (Ressourcen), der Verbreitung von Belastungen und den Angaben zu Einkommen und Beschäftigungssicherheit bestimmt.

⁵ Durch die gleichgewichtige Berücksichtigung der drei Teilindizes im Gesamtindex Gute Arbeit erfolgt eine implizite Gewichtung. Die einzelnen Angaben zu Einkommen und Sicherheit werden am relativ stärksten berücksichtigt, die einzelnen Angaben zu den potentiell belastenden Arbeitsbedingungen fließen ebenfalls mit einem höheren Gewicht in den Index ein und die einzelnen Angaben zu den Ressourcen am relativ schwächsten. Die gleichgewichtige Berücksichtigung von Einkommen und Sicherheit – neben den Belastungen und Ressourcen – wurde bewusst gewählt. Sie trägt der deutlichen Betonung der materiellen Sicherheit durch die befragten Beschäftigten Rechnung.

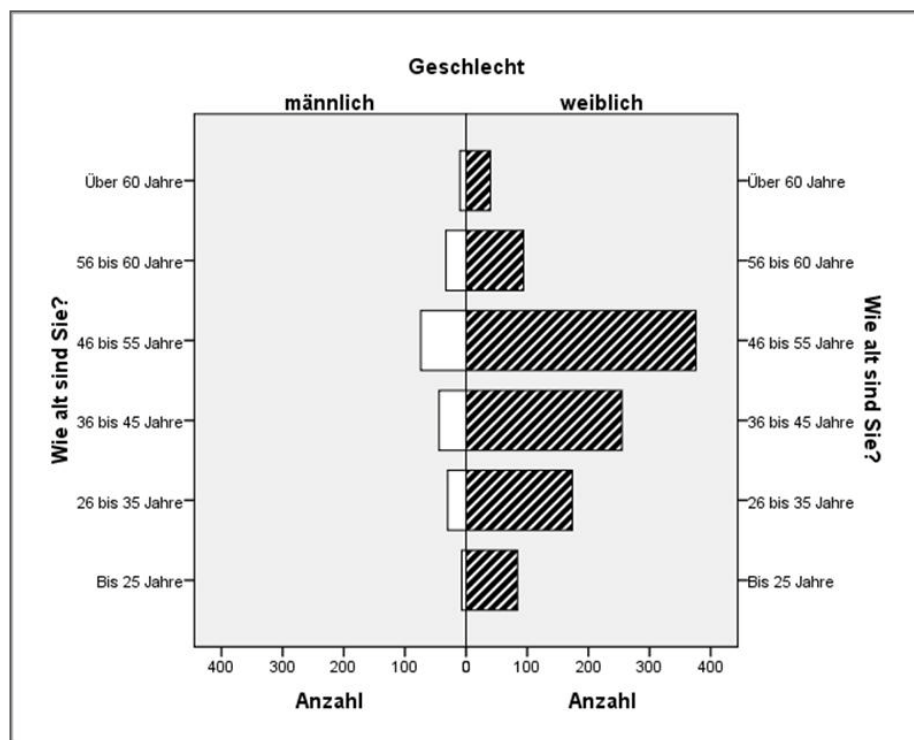
B ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG

1. Die Befragten

Im Folgenden soll die Zusammensetzung der Befragungsgruppe beschrieben werden.

Mit 84 Prozent bilden Frauen die absolute Mehrheit unter den Befragten. Die Stärkste Altersgruppe sind die 46 bis 55-jährigen – sowohl bei Männern als auch bei den Frauen, wie Abbildung 3 zeigt.

Abbildung 3. Altersverteilung nach Geschlecht



Unter den Abschlüssen dominieren mit 55 Prozent die Diplom-Bibliothekarinnen und Bibliothekare. Mit 41 Prozent gibt es einen hohen Anteil von Befragten, die angegeben haben, eine Leitungsfunktion ausüben.

Aufgrund der Organisation der Befragung über gewerkschaftliche Netzwerke kann angenommen werden, dass der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder, die an der Befragung teilgenommen haben, erhöht ist. So ist es wahrscheinlich, dass der tatsächliche Anteil der Gewerkschaftsmitglieder in der Berufsgruppe geringer ist als die in dieser Befragung ermittelten 38 Prozent.

Mit 54 Prozent der Befragten sind die Wissenschaftlichen Bibliotheken in dieser Befragung um 12 Prozent stärker vertreten als die Beschäftigten Öffentlicher Bibliotheken. Nur eine sehr kleine Minderheit von 4 Prozent ordnen sich nicht diesen beiden Typen zu, sondern einem Archiv bzw. sonstigen Einrichtung. Aufgrund der zu geringen Fallzahl entfallen diese bei den folgenden Analysen.

Bei der Einordnung nach Arbeitsbereichen zeigt sich die Komplexität des Arbeitsalltages der Bibliothekarinnen und Bibliothekare: 58 Prozent geben an, keinem konkreten Arbeitsbereich zugeordnet zu sein, sondern in mehreren Arbeitsbereichen zu arbeiten.⁶ Da somit die übrigen Arbeitsbereiche zu geringe Fallzahlen erreichen, wird es im Folgenden nicht möglich sein, mit Ausnahme von Mittelwerten Auswertungen nach Arbeitsbereichen zu machen.

Mit 16 Jahren durchschnittlicher Betriebszugehörigkeit lässt sich von einer hohen Betriebsbindung der Bibliothekarinnen und Bibliothekare sprechen. 60 Prozent der Beschäftigten sind über zehn Jahre in ihrer Bibliothek beschäftigt.

Die gleichmäßige Verteilung über die Regionen mit Ausnahme der Postleitzahlengebiete 8 und 9 ist Hinweis darauf, dass die Befragung in allen Regionen Deutschlands Anklang gefunden hat und damit auch die Ergebnisse alle Regionen repräsentieren. Weitere Daten sind dem Anhang 1 zu entnehmen.

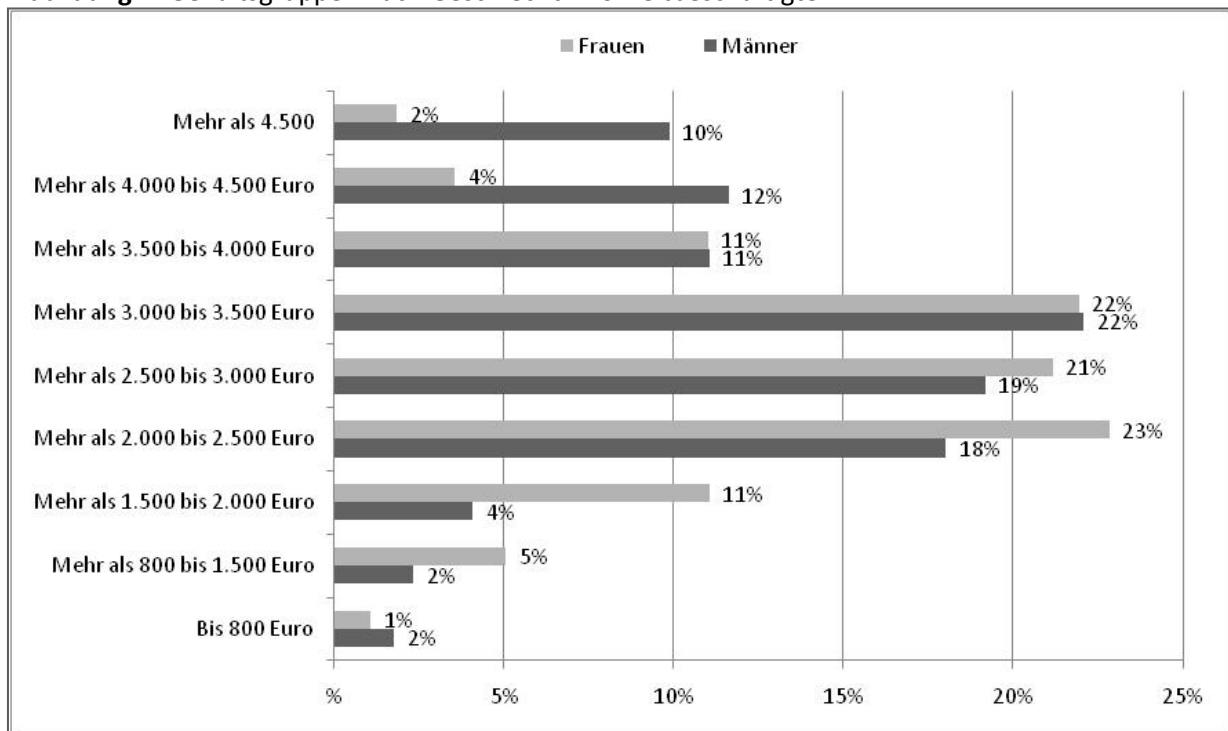
Exkurs Geschlechterdifferenzen

Frauen bilden mit 84 Prozent eine absolute Mehrheit unter den Befragten. Auch der Anteil von Vollzeit-Beschäftigten⁷ Frauen ist mit 65 Prozent gegenüber 35 Prozent Frauen in Teilzeit sehr hoch (wenn auch geringer als bei den Männern, wo 88 Prozent Vollzeit und 12 Prozent Teilzeit arbeiten). 33 Prozent der Männer arbeiten in Öffentlichen Bibliotheken, gegenüber 44 Prozent der Frauen. In Wissenschaftlichen Bibliotheken ist dieses Verhältnis umgekehrt: mit 60 Prozent der Männer, aber nur 52 Prozent der Frauen arbeiten hier.

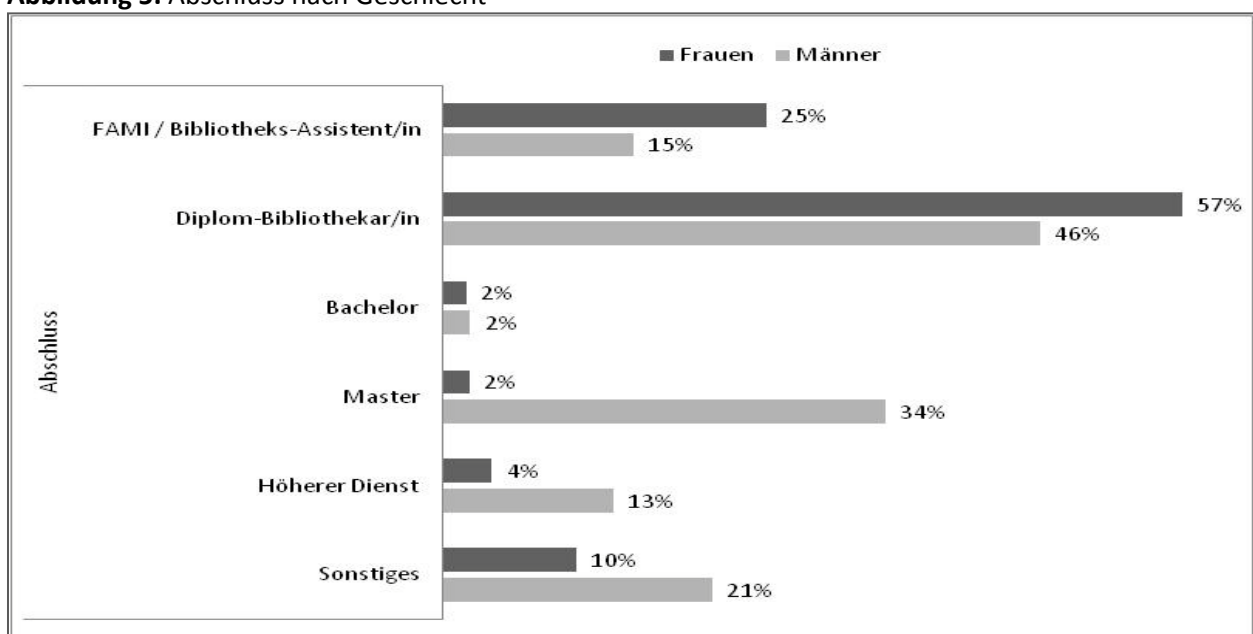
Trotz der Dominanz der Frauen und ihrem hohen Anteil unter den Vollzeitbeschäftigten, zeigen sich Ungleichheiten bei den Gehältern zu Ungunsten der Frauen: während Frauen in den unteren Gehaltsgruppen stärker vertreten sind, in der Gehaltsgruppe 3.000 Euro bis 3.500 Euro Männer und Frauen gleiche Anteile erreichen, sind Männer in den Gehaltsgruppen ab 4.000 Euro deutlich stärker vertreten (Abbildung4).

⁶ Als übrige Arbeitsbereiche wurden im Fragebogen aufgeführt: Leihstelle, Benutzungs-Info, Bestellkatalogisierung, Zeitschriften/Buchbinder, Magazin, Sondersammlungen, Verwaltung und Anderes.

⁷ Vereinbarte Wochenarbeitszeit mindestens 35 Stunden. Aufgrund der sehr geringen Fallzahl von N=23 von Männern in Teilzeitbeschäftigung lässt sich kein entsprechender Vergleich für die Beschäftigten in Teilzeit durchführen.

Abbildung 4. Gehaltsgruppen nach Geschlecht - Vollzeitbeschäftigte

Auch in der Qualifikation zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede (Abbildung 5). Der Abschluss der Diplom-Bibliothekarin dominiert zwar bei beiden Geschlechtern, allerdings sind Frauen mit über 10 Prozent hier stärker vertreten. Mit ebenfalls 10 Prozent sind Frauen zudem öfter FAMI/Bibliotheks-Assistentin. Dem gegenüber sind Männer deutlich häufiger im Höheren Dienst und den Sonstigen Abschlüssen vertreten.

Abbildung 5. Abschluss nach Geschlecht

2. Ansprüche und aktuelle Arbeitssituation

Welche Aspekte von Guter Arbeit sind für die Befragten besonders wichtig? Antworten auf diese Frage liefern die Items aus dem Fragekomplex „Ansprüche an Gute Arbeit“ (Teil 1 des Fragebogens). Insgesamt erreicht das Anforderungsprofil einen Gesamtwert von 87 Punkten – eine Arbeit, die diesen Wert erreicht, entspräche den Ansprüchen der Befragten (Tabelle 2). Für die Bibliothekare/innen sind Informationsfluss und Arbeitsplatzsicherheit mit jeweils 94 Punkten und Emotionale Anforderungen mit 92 Punkten die wichtigsten Elemente Guter Arbeit. Dem gegenüber werden Aufstiegsmöglichkeiten (69 Punkte), Sinnhaftigkeit (80 Punkte) und Arbeitszeitgestaltung (81 Punkte) als weniger zentral betrachtet. Diesen Ansprüchen an Gute Arbeit gegenüber stehen die 15 Arbeitsdimensionen, an deren Gestaltung die Qualität der derzeitigen Arbeitsbedingungen bewertet wird.

Mit einem Gesamtindex von 57 Punkten erreicht die Gruppe der Befragten einen Wert im Bereich von mittelmäßiger Arbeit. Das Niveau der Arbeitsbedingungen liegt somit um 23 Punkte hinter den Kriterien an Gute Arbeit und 30 Punkte hinter den Ansprüchen der Beschäftigten zurück (Tabelle 2). Die schlechtesten Werte liegen in der Dimension Aufstiegsmöglichkeiten (34 Punkte), Leistungsgerechtes Einkommen (44 Punkte) und Arbeitsintensität (49 Punkte). Die besten Arbeitsbedingungen finden sich in den Dimensionen Sinngehalt der Arbeit (81 Punkte), Kollegialität (78 Punkte) und Arbeitszeitgestaltung (76 Punkte). In den Bereichen des Leistungsgerechten Einkommens, der Arbeitsplatzsicherheit und der Arbeitsintensität herrscht die größte Diskrepanz zwischen Ansprüchen und Wirklichkeit, während in der Dimension Sinnhaftigkeit die Ansprüche der Befragten sogar übertroffen werden.

Tabelle 2. Anforderungs- und Indexwerte.

	Anforderungsprofil	Indexwerte	Differenz
Gesamtindex	87	57	-30
Entwicklungs- & Qualifizierungsmöglichkeiten	89	61	-28
Möglichkeiten für Kreativität	87	69	-18
Aufstiegsmöglichkeiten	69	34	-35
Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	87	68	-19
Informationsfluss	94	63	-31
Führungsqualität	87	59	-28
Betriebskultur	87	59	-28
Kollegialität	85	78	-7
Sinnhaftigkeit	80	81	1
Arbeitszeitgestaltung	81	76	-5
Arbeitsintensität	85	49	-36
Emotionale Anforderungen	92	59	-33
Körperliche Anforderungen	85	60	-25
Arbeitsplatzsicherheit	94	56	-38
Leistungsgerechtes Einkommen	86	44	-42

Mit 76 Indexpunkten ist die Arbeitszeitgestaltung unter den Dimensionen mit den höchsten Werten. Auf der Ebene der dieser Dimension zugrundeliegenden Einzel-Items zeigt sich beispielsweise, dass mit 86 Prozent die überwiegende Mehrheit der Befragten angeben, sich in hohem oder sehr hohem Maß auf die Planung ihrer Arbeitszeit verlassen zu können. 50 Prozent derjenigen, die angaben, sich nur im geringen Maß oder gar nicht auf die Planung ihrer Arbeitszeit verlassen zu können, sind von dieser Situation wiederum stark oder sehr stark belastet (Tabelle 3).

Tabelle 3. Maße der Anforderungen und Belastungen - Können Sie sich auf die Planung Ihrer Arbeitszeit verlassen?⁸

Anforderungen				Belastungen			
In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht	Belastet gar nicht	Belastet mäßig	Belastet stark	Belastet sehr stark
24%	61%	12%	2%	7%	43%	36%	14%

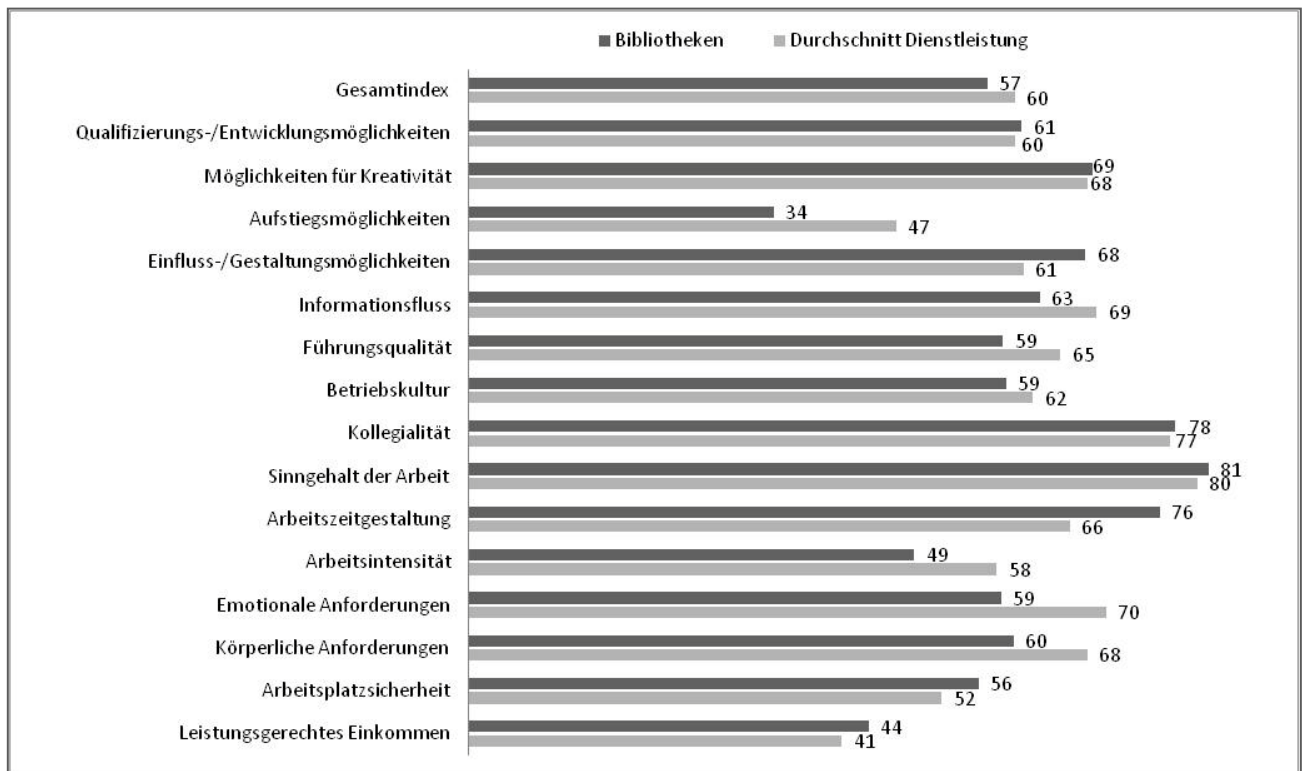
Demgegenüber erreicht die Dimension Aufstiegsmöglichkeiten mit 34 Punkten die geringste Punktzahl. Tabelle 4 zeigt auf der Ebene des Einzel-Items, dass über neun von zehn Befragten angeben, keine oder nur geringe Aufstiegschancen zu besitzen. Aus der Gruppe mit geringen oder keinen Aufstiegschancen geben wiederum 40 Prozent an, dass diese Situation sie stark und sehr stark belastet.

Tabelle 4. Maße der Anforderungen und Belastungen – Besitzen sie in ihrer Bibliothek Aufstiegschancen?

Anforderungen				Belastungen			
In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht	Belastet gar nicht	Belastet mäßig	Belastet stark	Belastet sehr stark
1%	7%	41%	51%	19%	41%	27%	13%

Um diese Ergebnis der Arbeitsqualität in Bibliotheken einschätzen zu können, ist nicht nur ein Blick auf die Ansprüche hilfreich, sondern auch der Vergleich mit dem Durchschnitt aller im Dienstleistungs-Sektor Beschäftigten kann die Interpretation der Ergebnisse erleichtern, die auf der von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführten Repräsentativumfrage 2009 im Rahmen des Index Gute Arbeit beruhen. Mit drei Indexpunkten Unterschied liegen die Befragten (Gesamtindex: 57 Punkte) im Bereich des Gesamtindex nur leicht unter dem Durchschnitt aller im Dienstleistungssektor Beschäftigten (Gesamtindex: 60 Punkte). Dahinter verbergen sich jedoch große Unterschiede zwischen den 15 Dimensionen (Abbildung 6).

⁸ Zur Dimension „Arbeitszeitgestaltung“ gehören zudem die Fragen zum Selbstbestimmten Überstundenausgleich und der Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse bei der Arbeitszeitplanung.

Abbildung 6. Indexprofil Guter Arbeit – Vergleich Bibliotheken und Durchschnitt Dienstleistung

Hier die stärksten Differenzen:

- In acht Dimensionen erreichen die Beschäftigten in Bibliotheken höhere Werte: im Vergleich mit den Dienstleistern liegen die Befragten mit 76 Punkten bei der Arbeitszeitgestaltung 10 Punkte höher. Auch die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten liegen mit 7 Punkten deutlich über dem Durchschnitt. Die Arbeitsplatzsicherheit wird 4 Punkte besser eingeschätzt.
- In 7 Dimensionen liegen die Beschäftigten in Bibliotheken unter dem Durchschnitt aller Dienstleister. Am stärksten ist die Differenz bei den Aufstiegschancen, die die Befragten um 13 Punkte schlechter einschätzen. Auch die Emotionalen Anforderungen werden von ihnen um 11 Punkte schlechter eingestuft, an dritter Stelle steht die Arbeitsintensität, die 9 Punkte schlechter ist.

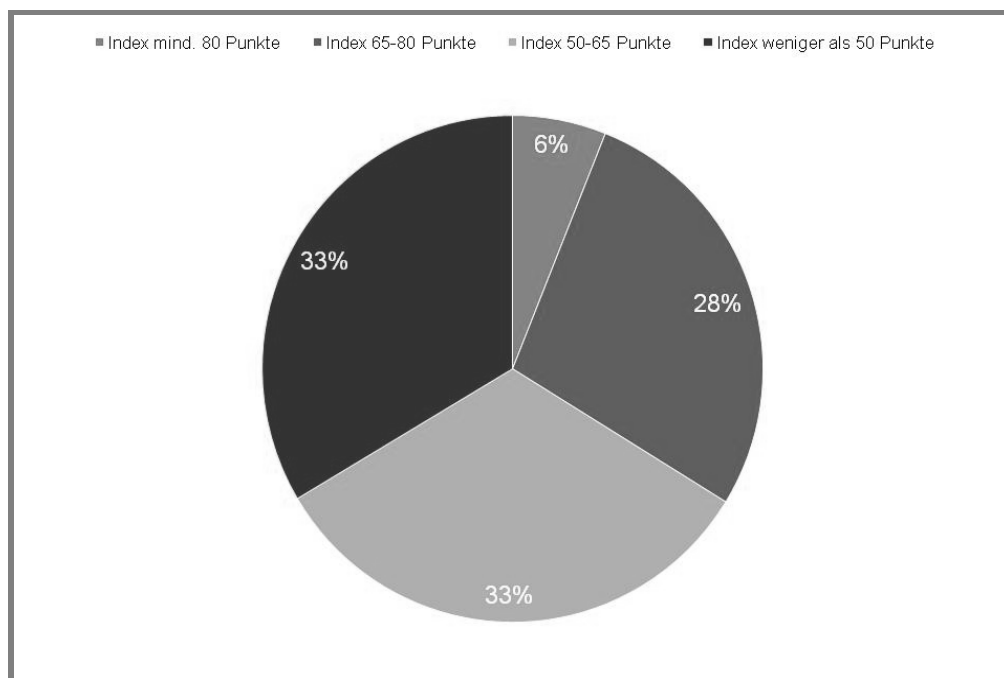
Betrachtet man die Werte der Dimensionen nach Vergleichsgruppen, zeigen sich weitere interessante Ergebnisse. So findet sich bei den Gehaltsgruppen die Tendenz, dass die Arbeitsbedingungen mit steigendem Gehalt positiver eingeschätzt werden. Bibliothekarinnen schätzen ihre Arbeitsbedingungen negativer ein als männliche Bibliothekare, in Öffentlichen Bibliotheken wird die Arbeitsqualität im Durchschnitt negativer eingeschätzt als in den

Wissenschaftlichen Bibliotheken (Vgl. Anhänge 2 und 3). Weiteres zu diesem Punkt findet sich auch in der parallel zu diesem Bericht erscheinenden Broschüre „Arbeit in Bibliotheken“.

3. Indexklassen

Sechs Prozent der Beschäftigten in Bibliotheken erreichen einen Indexwert von über 80 Punkten, das heißt sie verfügen über ressourcenreiche und belastungsarme Arbeitsbedingungen (Abbildung 7). Dies entspricht den Kriterien von „Guter Arbeit“. Mittelmäßige Arbeitsbedingungen, also Arbeitsbedingungen, die zwischen 50 und 79 Punkte rangieren, haben insgesamt 61 Prozent der Befragten. 33 Prozent liegen im unteren Mittelfeld von 50 bis 64 Indexpunkten, 28 Prozent im oberen Mittelfeld zwischen 65 und 79 Indexpunkten. Auf ein Drittel der Befragten (33 Prozent) trifft die Aussage zu, dass sie gesundheitsgefährdende Beanspruchungen und (sehr) belastende Arbeitsbedingung vorfinden.

Abbildung 7. Die Prozentuale Verteilung der Arbeitsplätze nach Qualitätsstufen



Vergleicht man die Indexklassen mit den Ergebnissen aller im Dienstleistungssektor Beschäftigten fällt vor allem die große Diskrepanz im Bereich der Guten Arbeit auf: mit 14 Prozent Anteil Guter Arbeit liegt er im gesamten Dienstleistungssektor um einiges höher als bei den Beschäftigten in Bibliotheken. Auch ist mit 33 Prozent der Anteil Schlechter Arbeit bei den Bibliothekaren/innen höher als im Schnitt der Dienstleister (31 Prozent). Im Bereich der Mittelmäßigen Arbeit liegen die

Bibliotheken im Unteren Mittelfeld um 5 Prozentpunkte über dem Schnitt der Dienstleister, wo er 28 Prozent beträgt. Im Oberen Mittelfeld beträgt die Differenz nur einen Prozentpunkt bei einem Durchschnitt von 27 Prozent für den gesamten Dienstleistungssektor.

Was unterscheidet einen Arbeitsplatz, der als Gute Arbeit qualifiziert wird von einem mit Schlechter Arbeit? Eine Antwort kann der Blick auf die Werte der 15 Arbeitsdimensionen unterteilt nach Indexklassen bieten (Tabelle 5). Die größte Differenz zwischen Beschäftigten mit Guter und Schlechter Arbeit herrscht in der Dimension „Arbeitsplatzsicherheit“. Beschäftigte mit Guter Arbeit erreichen hier 99 Punkte – ein absoluter Idealwert, der widerspiegelt, dass Angst um berufliche Zukunft in dieser Gruppe nicht existiert. Beschäftigte mit Schlechter Arbeit erreichen hingegen nur 26 Punkte. Diese Gruppe der Bibliothekar/innen sind starken Ängsten um ihre berufliche Zukunft ausgesetzt. Dieser Befund bestätigt sich auch in den Analyse der Indexklassen nach den Vergleichsgruppen (siehe Anhang 4): der Anteil Guter Arbeit ist in höheren Gehaltsgruppen, bei den Beamten, Älteren und Höher Qualifizierten signifikant größer. Mit anderen Worten: Gute Arbeit betrifft Gruppen, die allgemein eine gesichertere berufliche Zukunft haben als andere Gruppen.

Tabelle 5. Arbeitsdimensionen nach Indexklassen

	Index mind. 80 Punkte	Index 65-79 Punkte	Index 50-64 Punkte	Index weniger als 50 Punkte	Differenz mind. 80 Pkt. – max. 50 Pkt.
Index Gute Arbeit	84	72	58	39	45
Qualifizierungs- /Entwicklungsmöglichkeiten	82	74	62	45	37
Möglichkeiten für Kreativität	87	82	70	53	34
Aufstiegsmöglichkeiten	55	42	33	23	32
Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	84	80	69	54	30
Informationsfluss	86	77	66	44	42
Führungsqualität	80	70	62	42	38
Betriebskultur	81	72	63	41	40
Kollegialität	87	87	81	65	22
Sinngehalt der Arbeit	84	84	83	77	7
Arbeitszeitgestaltung	89	86	78	63	26
Arbeitsintensität	76	62	47	34	42
Emotionale Anforderungen	93	77	61	34	59
Körperliche Anforderungen	85	71	61	45	40
Arbeitsplatzsicherheit	99	84	54	26	73
Leistungsgerechtes Einkommen	73	57	45	28	45

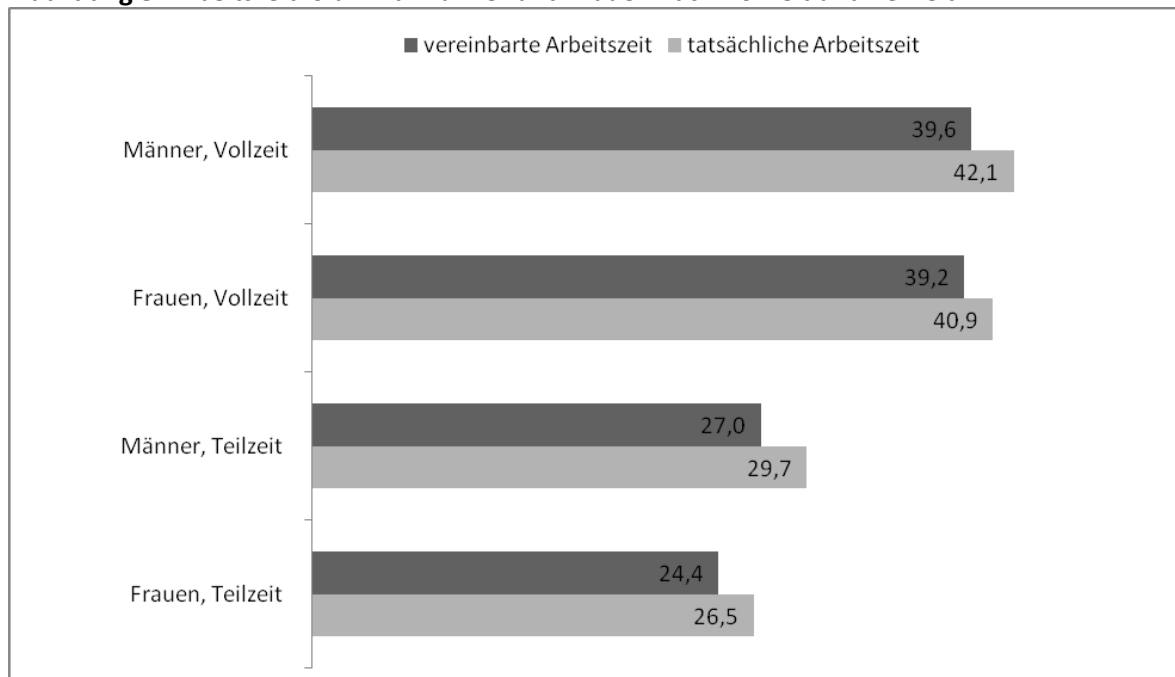
An zweiter Stelle der Dimensionen mit der größten Differenz stehen die Emotionalen Anforderungen. Auch hier erreichen die Beschäftigten mit Guter Arbeit mit 93 Punkten sehr gute Werte. Ein Wert, der widerspiegelt, dass sich Beschäftigte mit Guter Arbeit praktisch nie herablassender Behandlung und dem Zwang, ihre Gefühle zu verbergen ausgesetzt sehen. Dem gegenüber erreichen Beschäftigte mit Schlechter Arbeit nur 34 Punkte, d.h. sie sehen sich starken emotionalen Stress ausgesetzt.

An dritter Stelle der Dimensionen mit der größten Differenz steht das Leistungsgerechte Einkommen – Beschäftigte mit Guter Arbeit erreichen hier 73 Punkte, mit Schlechter Arbeit 28 Punkte. Beschäftigte mit Schlechter Arbeit empfinden also ein signifikant schlechteres Verhältnis von Arbeit und Leistung, sie erhalten kein ausreichendes Einkommen und erwarten auch eine nicht ausreichende Rente aus ihrer beruflichen Tätigkeit.

Wenig Differenz herrscht in der Dimension des Sinngehalts der Arbeit und den Aufstiegschancen vor. Der Sinngehalt der Arbeit wird von beiden Gruppen – Personen mit guten und schlechten Arbeitsbedingungen – mit 84 bzw. 77 Punkten hoch eingeschätzt. Auch in den Dimensionen Kollegialität und Arbeitszeitgestaltung erreichen die Beschäftigten mit Schlechter Arbeit Indexwerte von über 50 Punkten. Dem gegenüber erhalten die Aufstiegsmöglichkeiten von beiden Gruppen schlechte Bewertungen – auch die Beschäftigten mit Guter Arbeit geben den Aufstiegschancen mit 55 Punkten einen Wert sehr nah an Schlechter Arbeit. Mit 23 Punkten werden die Aufstiegschancen von Beschäftigten mit Schlechter Arbeit jedoch noch negativer bewertet.

4. Arbeitszeit

Die Mehrheit der Beschäftigten in Bibliotheken arbeitet Vollzeit: 69 Prozent der Befragten arbeiten mindestens 35 Stunden in der Woche. Demgegenüber gaben 31 Prozent der Befragten an, dass sie sind Teilzeit beschäftigt sind. Nur 12 Prozent der Männer und 33 Prozent der Frauen üben eine Teilzeitbeschäftigung aus. Im Durchschnitt arbeiten Vollzeitbeschäftigte Frauen fast zwei Stunden (1,7 h) mehr in der Woche als vertraglich vereinbart, bei den vollzeitbeschäftigten Männern sind es mit 2,5 Stunden etwas mehr. Bei den Teilzeitbeschäftigten zeigt sich ein ähnliches Bild: Frauen arbeiten im Durchschnitt 2,1 Stunden, Männer 2,7 Stunden länger als die vereinbarte Arbeitszeit (Abbildung 8).

Abbildung 8. Arbeitszeitvolumina Männer und Frauen nach Vollzeit und Teilzeit.

63 Prozent der Vollzeitbeschäftigten haben Arbeitszeiten, die jeden Tag in etwa gleich sind. 30 Prozent arbeiten zu versetzten und 7 Prozent zu völlig unregelmäßigen Arbeitszeiten. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil mit versetzten Arbeitszeiten mit 48 Prozent höher. 46 Prozent arbeiten jeden Tag in etwa gleich und 6 Prozent zu völlig unregelmäßigen Zeiten. 58 Prozent der Beschäftigten in Bibliotheken arbeiten im Spätdienst, 51 Prozent im Samstagsdienst und 4 Prozent im Sonntagsdienst. Von diesen Arbeitszeiten sind Vollzeitbeschäftigte im höheren Maß betroffen als Teilzeitbeschäftigte (Tabelle 6).

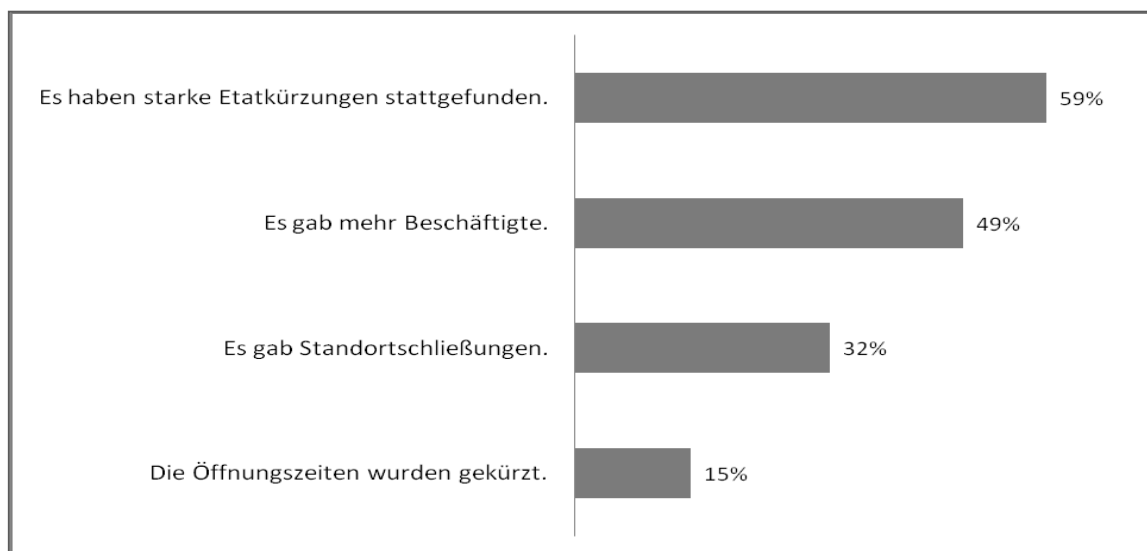
Tabelle 6. Lage der Arbeitszeit – Vollzeit und Teilzeit.

	Durchschnitt	Vollzeit-beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte
Spätdienst	58%	61%	51%
Samstagsdienst	51%	51%	50%
Sonntagsdienst	4%	4%	3%

5. Veränderungen in der Bibliothek

Dieses Kapitel basiert auf einem Fragekomplex, der extra für die ver.di-Umfrage unter Beschäftigten in Bibliotheken konzipiert wurde. Auf die Frage „Wenn Sie zurückdenken, gab es in Ihrer Bibliothek innerhalb der letzten zehn Jahre die folgenden Veränderungen?“ geben 59 Prozent der Befragten an, dass es in ihrer Bibliothek starke Etatkürzungen gegeben hat. An zweiter Stelle steht der Abbau von Arbeitskräften: 49 Prozent der Befragten berichten, dass es mehr Beschäftigte gab. 32 Prozent der Befragten berichten von Standortschließungen, 15 Prozent von der Kürzung von Öffnungszeiten (Abbildung 9).

Abbildung 9. Veränderung in den letzten zehn Jahren.



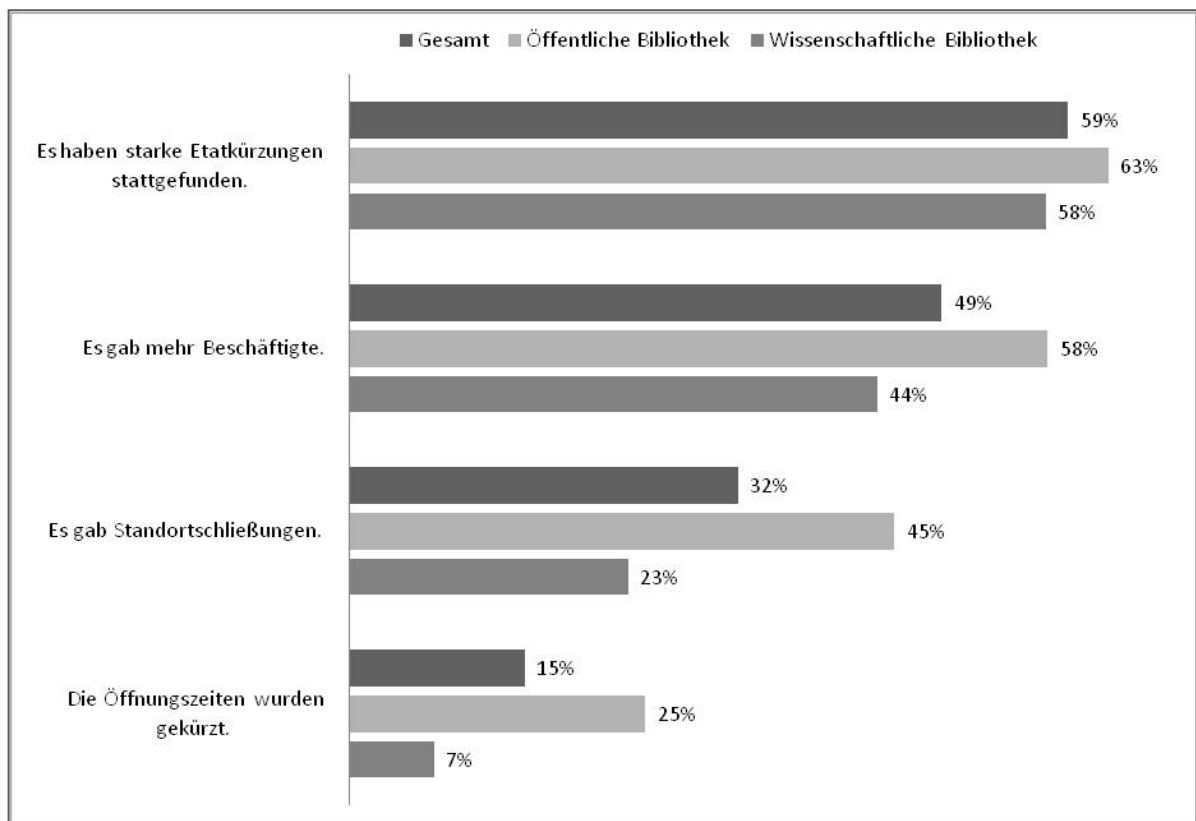
Welche Auswirkungen haben diese Veränderungen auf die Arbeitsqualität der Beschäftigten?

Vergleicht man die Werte der Arbeitsdimensionen zwischen denjenigen, die eine Veränderung in ihrer Bibliothek beobachtet haben und denjenigen, bei denen dies nicht der Fall ist, zeigt sich das folgende Bild: Generell ergibt sich der Befund, dass das Vorkommen eine der vier Veränderungen die Arbeitsbedingungen verschlechtert (siehe Anhang 5). Den stärksten negativen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben dabei die Etatkürzungen, gefolgt von der Schließung von Standorten. Den geringsten Einfluss hat die Kürzung der Öffnungszeiten. Im Fall von Etatkürzungen nehmen nach Ansicht der Beschäftigten am stärksten die Möglichkeiten für Kreativität und die Betriebskultur ab – in beiden Dimensionen herrscht zwischen Betroffenen und Nicht-Betroffenen eine Differenz von 13 Punkten. An dritter Stelle steht die Arbeitsplatzsicherheit, die bei Beschäftigten, die keine Etatkürzungen erlebt haben, um 12 Punkte höher liegt.

Nach Bibliothekstyp gefragt zeigt sich, dass die Betroffenheit in Öffentlichen Bibliotheken bedeutend höher ist als in Wissenschaftlichen Bibliotheken (Abbildung 10). Im Bereich der

Etatkürzungen liegen beide Typen noch am nächsten – diese Maßnahme ist in beiden Bibliothekstypen sehr stark vertreten. Dem gegenüber sind fast doppelt so viele Öffentliche Bibliotheken von Standortschließungen und drei Mal so viele von der Kürzung der Öffnungszeiten betroffen.

Abbildung 10. Veränderung in den letzten zehn Jahren nach Bibliothekstyp



Auch der Blick auf die übrigen abgefragten Veränderungen zeigt die unterschiedliche Betroffenheit von Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken (Tabelle 7). Jede/r Zweite der Gesamtstichprobe gibt an, dass die Anzahl der befristeten Kolleginnen und Kollegen zugenommen habe – in den Wissenschaftlichen Bibliotheken ist dieser Anteil mit 57 Prozent um 16 Prozent deutlich erhöht. Das Gleiche gilt für die Sonntagsöffnungszeiten. Im Durchschnitt geben 18 Prozent an, in einer Bibliothek mit Sonntagsöffnungszeiten zu arbeiten. Bei den Öffentlichen Bibliotheken machen diese Angabe nur 2 Prozent der Bibliothekare/innen, bei den Wissenschaftlichen Bibliotheken dagegen 31 Prozent.

Demgegenüber scheint die Beschäftigung von Ehrenamtlichen eher in Öffentlichen Bibliotheken verbreitet (55 Prozent), im Vergleich von 9 Prozent bei in den Wissenschaftlichen Bibliotheken.

Tabelle 7. Befristung, Ehrenamtliche und Sonntagsöffnungszeiten nach Bibliothekstyp⁹

		Gesamt	Öffentliche Bibliothek	Wissen- schaftliche Bibliothek
		Anzahl der Spalten (%)	Anzahl der Spalten (%)	Anzahl der Spalten (%)
Hat die Anzahl der Kolleg/innen mit befristeten Verträgen zugenommen?	Ja	50%	41%	57%
	Nein	38%	47%	31%
	Weiß nicht	12%	12%	12%
Werden in Ihrer Bibliothek Ehrenamtliche beschäftigt?	Ja	28%	55%	9%
	Nein	68%	42%	86%
	Weiß nicht	4%	3%	5%
Gibt es in Ihrer Bibliothek Sonntagsöffnungszeiten?	Ja	18%	2%	31%
	Nein	80%	95%	67%
	Sind geplant	2%	3%	2%

Welchen Effekt haben diese Veränderungen auf die Wahrnehmung der Arbeitsqualität? Grundsätzlich konnte festgestellt werden, dass Beschäftigte, die keine der oben genannten Veränderungen angaben, signifikant höhere Anteile im Bereich der „Guten Arbeit“ und geringere Anteile in der „Schlechten Arbeit“ haben (vgl. Anhang 6). Am deutlichsten zeigt sich der Effekt bei den Etatkürzungen: Beschäftigte, die von Etatkürzungen in den letzten zehn Jahren berichten, haben einen Anteil von 4 Prozent im Bereich der Guten Arbeit, im Bereich der Schlechten Arbeit liegt ihr Anteil dagegen bei 38 Prozent. Bei den Beschäftigten, die keine Etatkürzungen erlebt haben, ist dagegen der Anteil Guter Arbeit 10 Prozent und 25 Prozent haben Schlechte Arbeit.

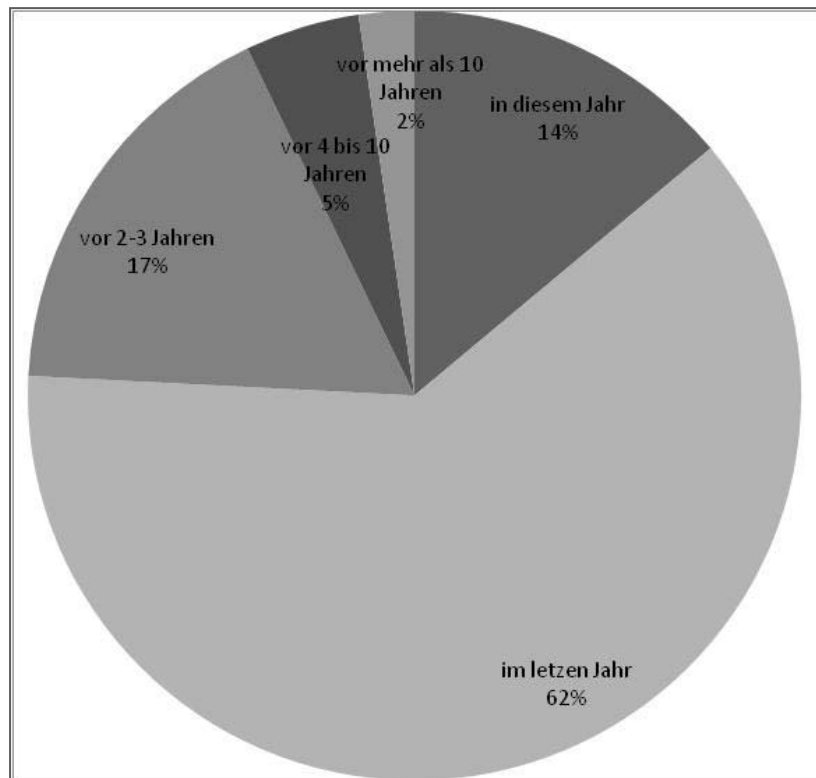
6. Weiterbildung und Qualifizierung

Neben „Veränderungen in der Bibliothek“ gab es als zweites Sonderthema den Bereich „Weiterbildung und Qualifizierung“. So wurde nach dem Zeitpunkt der letzten Weiterbildung gefragt (Abbildung 11). Das Ergebnis: obwohl die Befragung zu Beginn des Jahres 2011 stattgefunden hat, hatten bereits 14 Prozent der Befragten eine Weiterbildung besucht. Im Jahr 2010 haben 62 Prozent eine Weiterbildung besucht. Somit liegt für drei Viertel aller Befragten die letzte Weiterbildung zeitlich sehr nahe. Nur eine Minderheit hat seit längerer Zeit keine

⁹ Aus Gründen der Übersichtlichkeit erfolgt an dieser Stelle nicht wie üblich eine zeilenweise, also horizontale, Auswertung, sondern eine spaltenweise, vertikale.

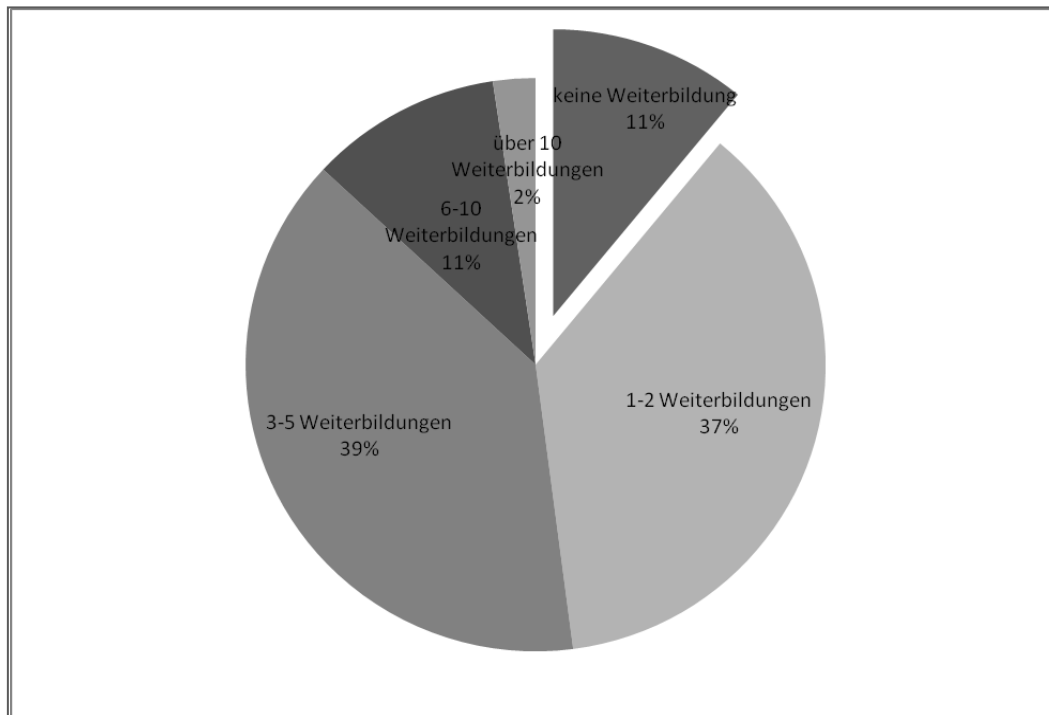
Weiterbildung mehr besucht: bei 5 Prozent der Beschäftigten ist dies vier bis zehn Jahre her, für 2 Prozent sogar länger als zehn Jahre.

Abbildung 11. Zeitpunkt der letzten Weiterbildung



Eine weitere Frage galt der Anzahl der Weiterbildungen, die in den letzten zwei Jahren besucht wurden (Abbildung 12). Dabei zeigt sich, dass über ein Zehntel der Befragten in diesem Zeitraum keine Weiterbildung besucht hat. Die Mehrheit gibt an, in den letzten 24 Monaten ein bis fünf Weiterbildungen besucht zu haben. Im Durchschnitt haben die Befragten drei Weiterbildungen besucht.¹⁰ Auffällig ist, dass es nur sehr wenige signifikante Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen gibt. Oder anders formuliert: die Bereitschaft zum Besuch von Weiterbildungen ist bei den Beschäftigten in Bibliotheken über alle Gruppierungen hinweg stark ausgeprägt.

¹⁰ Für die Anzahl der Weiterbildungen nach den Vergleichsgruppen siehe Anhang 7.

Abbildung 12. Anzahl der Weiterbildungen, die in den letzten zwei Jahren besucht wurden

Eine weitere Frage in dem Komplex über die Weiterbildung war die Frage nach der Aktualität der bibliothekarischen Fachausbildung (Tabelle 8). Hierbei zeigt sich, dass jede/r zehnte Beschäftigte in Bibliotheken der Meinung ist, die Fachausbildung in sehr hohem Maß im heutigen Berufsalltag anwenden zu können. Dem gegenüber sind 5 Prozent der der Meinung, ihre Fachausbildung gar nicht anwenden zu können. Die größte Gruppe der Befragten (47 Prozent) ist der Meinung, das erworbene Fachwissen im Arbeitsalltag in hohem Maße anwenden zu können.

Im zweiten Schritt stellte sich die Frage, ob die geringe oder keine Anwendbarkeit der Fachausbildung für die Betroffene eine Belastung darstellt. 42 Prozent der Befragten sehen dies als gar keine Belastung, 44 Prozent empfinden dies als mäßige Belastung und nur 14 Prozent belastet dies stark bzw. sehr stark.

Tabelle 8. Maße der Anforderungen und Belastungen – Können Sie Ihr Wissen aus der bibliothekarischen Fachausbildung in Ihrem heutigen Berufsalltag anwenden?

Anforderungen				Belastungen			
In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht	Belastet gar nicht	Belastet mäßig	Belastet stark	Belastet sehr stark
10%	47%	38%	5%	42%	44%	12%	2%

Unterscheiden sich in dieser Frage die unterschiedlichen Qualifikationsniveaus? Tabelle 9 zeigt, dass FAMI/BibliotheksassistentInnen besonders stark der Meinung sind, ihr theoretisch

erworbenes Wissen in den Berufsalltag transferieren zu können. Findet diese fachliche Übertragung in den Arbeitsalltag nicht statt, erreichen diese Gruppe aber auch sehr hohe Belastungswerte: 17 Prozent geben eine starke Belastung und 5 Prozent eine sehr starke Belastung an. Am wenigsten der Meinung, ihr theoretisch erworbenes Wissen in den Berufsalltag umsetzen zu können, sind Diplom-BibliothekarInnen und Bachelor-AbsolventInnen – mit 47 Prozent ist fast jede/r Zweite der Meinung, das nur im geringen Maße oder überhaupt nicht zu können. Allerdings empfinden in dieser Gruppe auch dies auch nur 12 Prozent als starke bis sehr starke Belastung.

Tabelle 9. Aktualität der Fachausbildung nach Qualifikationsniveau

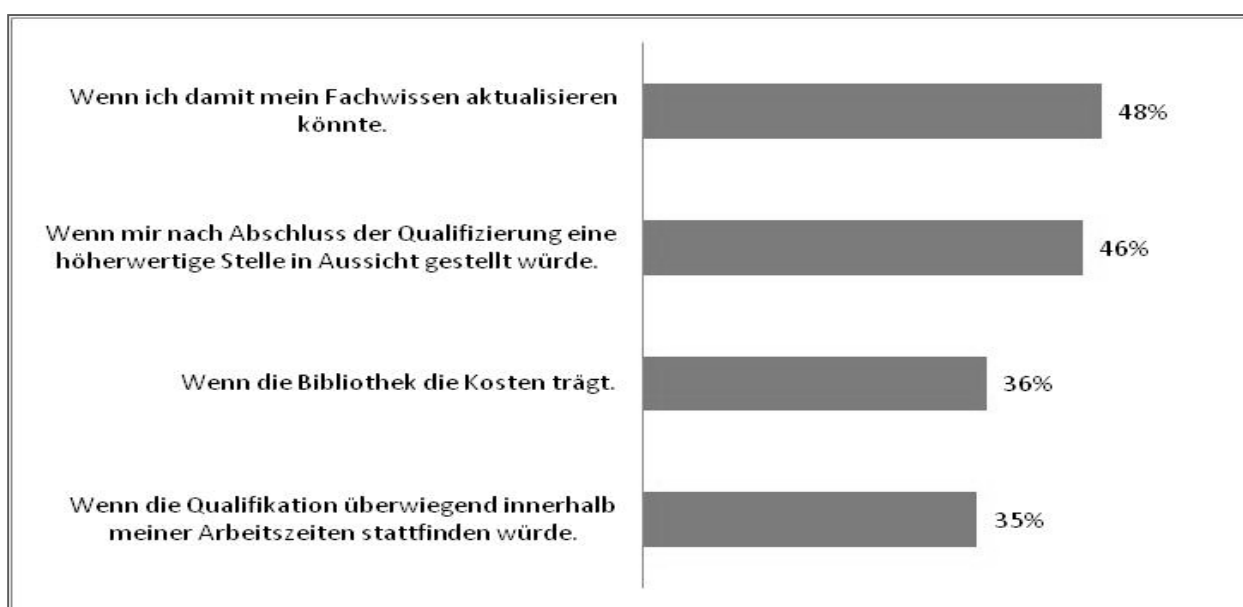
	Können Sie Ihr Wissen aus der bibliothekarischen Fachausbildung in Ihrem heutigen Berufsalltag anwenden?					Belastung: Können Sie Ihr Wissen aus der bibliothekarischen Fachausbildung in Ihrem heutigen Berufsalltag anwenden?			
	In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht		Gar nicht	Mäßig	Stark	Sehr stark
FAMI / Bibliotheks-Assistent/in	15%	55%	27%	3%		31%	47%	17%	5%
Diplom-Bibliothekar/in und Bachelor	8%	45%	44%	3%		42%	46%	10%	2%
Höherer Dienst und Master	8%	50%	39%	3%		41%	44%	15%	0%
Sonstiges	5%	41%	32%	22%		52%	34%	13%	1%

Des Weiteren wurde nach dem Bekanntheitsgrad sowie der Bereitschaft für eine Weiterbildung gefragt (Tabelle 10). Als bekannteste Weiterbildung wurde der „FachwirtIn für Informationsdienste“ genannt – fast 60 Prozent der Befragten kennen diese Weiterbildung. Am wenigsten bekannt sind berufsspezifische Weiterbildungsstudiengänge für einen Master, die aber dennoch jedem/r zweiten Befragten bekannt sind. Gleichzeitig finden die Weiterbildungsstudiengänge für einen Master die meisten potentiell interessierten TeilnehmerInnen: 27 Prozent der Befragten gaben an, an einer solchen Weiterbildung teilnehmen zu wollen. Auf geringstes Interesse stößt die Nachqualifizierung FAMI, die nur 7 Prozent der Befragten anstreben.

Tabelle 10. Bekanntheit und Interesse an Weiterbildung

	Sind Ihnen die folgenden Qualifizierungsmöglichkeiten bekannt?	Wären Sie interessiert, an einer der genannten Weiterbildungen teilzunehmen?
Nachqualifizierung FAMI	54%	7%
Berufsspezifische Weiterbildungsstudiengänge für einen Bachelor	58%	14%
FachwirtIn für Informationsdienste	59%	14%
Berufsspezifische Weiterbildungsstudiengänge für einen Master	50%	27%

Neben dem allgemeinen Interesse an der Teilnahme an einer Weiterbildung ist die Frage interessant, welche Motive hinter der Teilnahme an einer Weiterbildung stecken. Dabei zeigt sich die hohe intrinsische Motivation der Befragten: dominantes Motiv für den Besuch einer Weiterbildung ist die Aktualisierung des Fachwissens. An zweiter Stelle steht die Möglichkeit, eine höherwertige Stelle in Aussicht gestellt zu bekommen. Auf die Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber und die Bedingung, die Qualifikation während der Arbeitszeiten stattfinden zu lassen, ist mehr als einem Drittel der Befragten eine Motivation für den Besuche einer Weiterbildung (Abbildung 13).

Abbildung 13. Unter welchen Voraussetzungen würden Sie an einer Qualifizierung teilnehmen?

Dabei unterscheidet sich die Motivation zur Teilnahme an einer Qualifikation vom individuellen Qualifikationsniveau. Im Vergleich zeigt sich: die Gruppe der FAMI/ Bibliotheks-AssistentInnen hat insgesamt die höchste Motivation zum Besuch einer Weiterbildung – in allen Kategorien erreichen sie die höchsten Werte. Als stärkstes Motiv wird mit 62 Prozent die Aussicht auf eine höherwertige Stelle genannt, gefolgt von der Kostenübernahme und der Aktualisierung des Fachwissens. Bei den Diplom-Bibliothekarin/innen und Bachelor-AbsolventInnen erreichen im Vergleich dazu alle Kategorien weniger hohe Werte. Am stärksten ist in dieser Gruppe das Motiv der Aktualisierung des Fachwissens, gefolgt von der Aussicht auf eine höherwertige Stelle. Noch unter diesen Werten liegen die Beschäftigten mit einem Abschluss im Höheren Dienst und Master, aber auch hier ist die Aktualisierung des Fachwissens stärkstes Motiv (Tabelle 11).

Tabelle 11. Motive für eine Weiterbildung nach Qualifikationsgrad

	Wenn die Bibliothek die Kosten trägt.	Wenn mir nach Abschluss der Qualifizierung eine höherwertige Stelle in Aussicht gestellt würde.	Wenn ich damit mein Fachwissen aktualisieren könnte.	Wenn die Qualifikation überwiegend innerhalb meiner Arbeitszeiten stattfinden würde.
FAMI / Bibliotheks-Assistent/in	52%	62%	51%	37%
Diplom-Bibliothekarin/in und Bachelor	31%	41%	49%	36%
Höherer Dienst und Master	21%	29%	43%	20%
Sonstiges	40%	43%	43%	36%

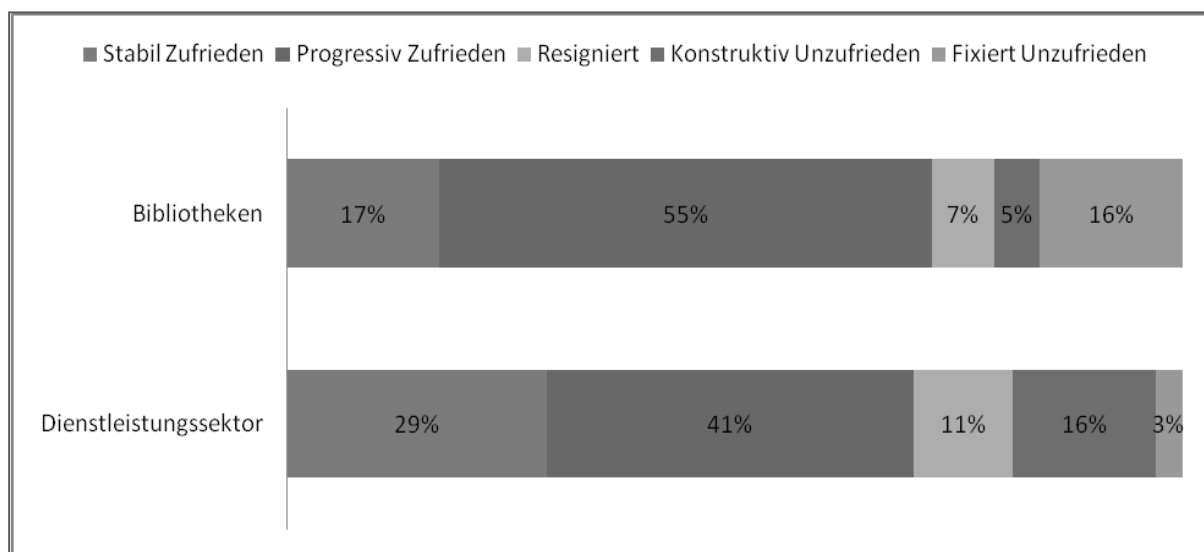
7.Arbeitszufriedenheit

Das Ziel, die Arbeitsplätze so zu verändern und zu gestalten, dass die arbeitenden Menschen möglichst zufrieden mit ihrer Arbeitssituation sind, ist ein ethisches, da Arbeitszufriedenheit sich günstig auf das körperliche und psychische Wohlbefinden auswirkt. Aber wie genau kann man Arbeitszufriedenheit messen?

Im *Fragebogen* ist dazu ein Konzept integriert, dass als Ausgangspunkt folgendes definiert – *Arbeitszufriedenheit oder -Unzufriedenheit ist ein Resultat aus dem Verhältnis der Ansprüche, die*

Menschen an ihre Arbeit stellen und den Erfahrungen, die sie machen. Hierbei wird angenommen, dass sich das Anspruchsniveau mit den Erfahrungen, die an der Arbeitsstelle gemacht werden, verändern (Konstanz, Verringerung, Anstieg) können, wenn Personen in der Lage sind bzw. in die Lage versetzt werden, Problemlösungsstrategien zu entwickeln oder aber eine Frustrationstoleranz zu entwickeln. Um das Niveau der Arbeitszufriedenheit bestimmen zu können werden fünf Typen definiert. Positiv besetzte Typen sind stabilisiert und progressiv zufrieden. Eine negative Tendenz zeigen die fixiert und resignierten (Un-)Zufriedenen. Eine beeinflussbare Gruppe – positiv/negativ – ist der konstruktive Arbeitsunzufriedenheitstyp.

Abbildung 14. Arbeitszufriedenheitstypen – Vergleich Bibliotheken und Durchschnitt Dienstleister



Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass sich fast drei Viertel der Befragten (72 Prozent) in den positiv besetzten Arbeitszufriedenheitstypen (17 Prozent stabilisiert, 55 Prozent progressiv) bewegen. Die Gruppe der resignierten/fixiert unzufriedenen Personen wurde mit 23 Prozent ermittelt. Die Gruppe mit dem Potential zur Beeinflussung zum positiven Bereich können die 5 Prozent der konstruktiv Arbeitszufriedenen darstellen, die wenn auch nicht allein, so doch mit Kollegen und Kolleginnen die Arbeitssituation verbessern würden.

Im Vergleich zum Durchschnitt des Dienstleistungssektors zeigt sich, dass die Anteile zwischen den positiven und negativen besetzten Arbeitszufriedenheitstypen sehr ähnlich sind; innerhalb dieser Gruppen aber große Unterschiede herrschen (Abbildung 14). So sind im Dienstleistungssektor 12 Prozent mehr Beschäftigte stabil zufrieden, der Anteil der Progressiv Zufriedenen ist bei den Beschäftigten in Bibliotheken 14 Prozent höher. Ähnlich ist es in der Gruppe der resignierten/fixiert unzufriedenen Beschäftigten: der Anteil Konstruktiv Unzufriedener

ist im Gesamtschnitt aller Dienstleister 11 Prozent höher, dafür ist die Gruppe der Fixiert Unzufriedenen bei den Beschäftigten in Bibliotheken 13 Prozent stärker. Nur der Anteil der Resignierten ist mit 7 bzw. 11 Prozent annähernd gleich.

Tabelle 12. Typen der Arbeitszufriedenheit

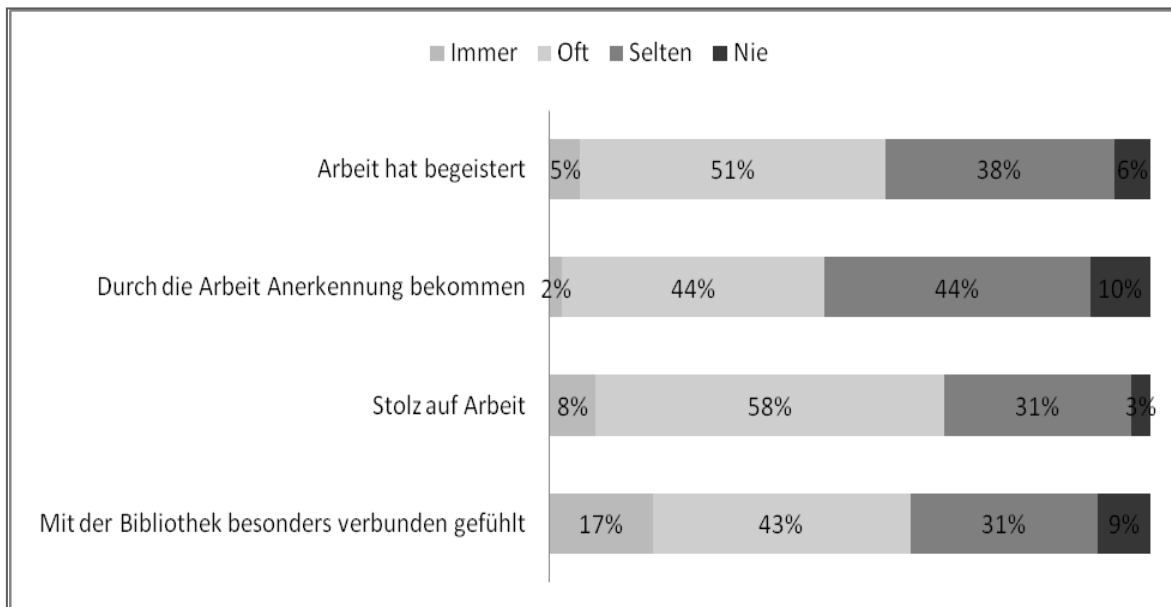
Form der Arbeitszufriedenheit	Zustimmung zu folgenden Aussagen	Durchschnitt	Öffentl. Bibl.	Wissensch. Bibl.
Stabilisierte Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> • Ich bin im Moment mit meiner Arbeitsstelle sehr zufrieden und hoffe, dass alles so bleibt, wie es ist. • Ich sehe im Moment nicht die Notwendigkeit, irgendetwas an meinem Arbeitsplatz zu verbessern. • Kein Arbeitgeberwechsel beabsichtigt. 	17%	15%	18%
Progressive Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> • Ich kann mit meinem Arbeitsplatz zufrieden sein, aber ich möchte die Arbeitssituation noch weiter verbessern. • Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern. • Arbeitgeberwechsel möglich. 	55%	59%	53%
Resignative Arbeitszufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> • Früher wäre ich mit diesem Arbeitsplatz nicht zufrieden gewesen, aber man muss froh sein, überhaupt Arbeit zu haben. • Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern. • Arbeitgeberwechsel möglich. 	7%	7%	7%
Fixierte Arbeitsunzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> • Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden. • Ich sehe derzeit keine Möglichkeiten, meine Arbeitssituation zu verbessern. 	5%	4%	5%
Konstruktive Arbeitsunzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> • Ich bin mit meiner Arbeitsstelle unzufrieden. • Ich versuche selbst bzw. gemeinsam mit anderen, meine Arbeitssituation zu verbessern. • Arbeitgeberwechsel möglich. 	16%	15%	17%

Die Arbeitszufriedenheit ist in den Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken recht ähnlich, bis auf den Anteil Progressiv Zufriedener, der in Öffentlichen Bibliotheken erhöht ist (Anhang 7). Des Weiteren ist auffällig, dass die Arbeitszufriedenheit mit steigendem Alter abnimmt.

Neben der Zufriedenheit wird auch das positive und negative Arbeitserleben erfragt. Dabei zeigt sich, dass nur 2 Prozent der Beschäftigten immer und 44 Prozent oft Anerkennung für ihre Arbeit erhalten und somit über die Hälfte der Befragten selten (44 Prozent) oder nie (10 Prozent) Anerkennung durch ihre Arbeit bekommen. In Bezug auf die Begeisterung geben die BibliothekarInnen an, dass sie selten oder nie von ihrer Arbeit begeistert sind (44 Prozent). Dem gegenüber steht es um die Verbundenheit mit der Bibliothek und dem Stolz auf die Arbeit etwas besser: fast zwei Drittel fühlen sich immer oder oft mit ihrer Bibliothek besonders verbunden, 17

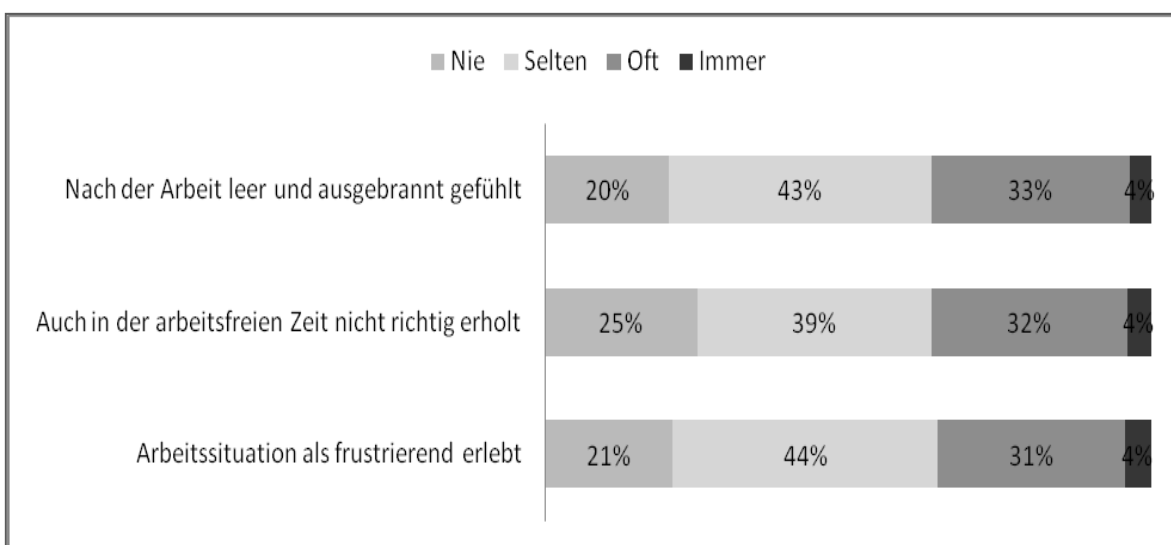
Prozent sogar immer. Als besonders guter Wert fällt die Aussage über „stolz auf Arbeit“ auf; da zwei Drittel der Befragten oft und immer stolz auf Ihre Arbeit sind; nur 3 Prozent sind dies nie (Abbildung 15).

Abbildung 15. Positives Arbeitserleben



Bei den negativen Arbeitserleben gibt es weniger Schwankungen: rund ein Drittel der Beschäftigten in Bibliotheken erleben ihre Arbeit als frustrierend, können sich in ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig erholen und fühlen sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt. Für die übrigen zwei Drittel ist dies dagegen nie und selten der Fall (Abbildung 16).

Abbildung 16. Negatives Arbeitserleben



Dem gegenüber zeigen sich starke Differenzen zwischen Öffentlichen und Wissenschaftlichen Bibliotheken: in den Bereichen des positiven Arbeitserlebens sind die Öffentlichen Bibliotheken signifikant stärker vertreten. 52 Prozent der Beschäftigten in Wissenschaftlichen Bibliotheken fühlen sich oft und immer verbunden mit ihrem Unternehmen, bei den Öffentlichen Bibliotheken dagegen sind es 70 Prozent. Auch Begeisterung, Anerkennung und Stolz auf die Arbeit ist in den Öffentlichen Bibliotheken stärker ausgeprägt. Neben den positiven Arbeitserleben sind in den Öffentlichen Bibliotheken aber auch die negativen Seiten stärker ausgeprägt: Beschäftigte in den Wissenschaftlichen Bibliotheken fühlen sich weniger ausgebrannt nach der Arbeit, können sich in der arbeitsfreien Zeit besser erholen und sind seltener von der Arbeitssituation frustriert (Tabelle 13).

Tabelle 13. Arbeitserleben nach Bibliothekstyp

		Nie	Selten	Oft	Immer
Arbeit hat begeistert	Öffentliche Bibliothek	4%	35%	55%	6%
	Wissenschaftliche Bibliothek	8%	41%	47%	4%
Durch die Arbeit Anerkennung bekommen	Öffentliche Bibliothek	7%	43%	47%	3%
	Wissenschaftliche Bibliothek	12%	45%	42%	1%
Stolz auf Arbeit	Öffentliche Bibliothek	2%	28%	61%	9%
	Wissenschaftliche Bibliothek	4%	34%	55%	7%
Mit der Bibliothek besonders verbunden gefühlt	Öffentliche Bibliothek	6%	24%	50%	20%
	Wissenschaftliche Bibliothek	11%	37%	38%	14%
Nach der Arbeit leer und ausgebrannt gefühlt	Öffentliche Bibliothek	17%	44%	34%	5%
	Wissenschaftliche Bibliothek	23%	43%	31%	3%
Auch in der arbeitsfreien Zeit nicht richtig erholt	Öffentliche Bibliothek	22%	39%	35%	4%
	Wissenschaftliche Bibliothek	27%	40%	30%	3%
Arbeitssituation als frustrierend erlebt	Öffentliche Bibliothek	20%	44%	32%	4%
	Wissenschaftliche Bibliothek	22%	43%	30%	5%

FAZIT

1.225 Personen haben sich an der ver.di-Umfrage unter Beschäftigte in Bibliotheken beteiligt – diese hohe Beteiligungsquote deutet auf ein hohes Interesse dieser Berufsgruppe nicht nur an Informationen über die eigene Arbeitssituation, sondern auch an deren Verbesserung.

Die Analysen aus dem Kapitel „Veränderungen in der Bibliothek“ haben die Strapazen der Umstrukturierungen der letzten Jahre und deren negative Konsequenzen auf die Arbeitssituation der Beschäftigten deutlich gemacht. Etatkürzungen, Abbau von Arbeitsplätzen und Standortschließungen haben die verbleibenden Beschäftigten mit einem Gefühl von Unsicherheit und geringer Anerkennung zurückgelassen. Auch bei der Arbeitszufriedenheit und dem Arbeitserleben zeigen sich Spuren dieser Prozesse: Zufriedenheit, Begeisterung, Anerkennung und Verbundenheit sind schwach ausgeprägt. So überrascht es nicht, dass Beschäftigte in Bibliotheken einen Gesamtindex von nur 57 Punkten erreichen - und sich damit in einer Arbeitssituation sehen, die nah am Bereich zu Schlechter Arbeit liegt. Auf der Ebene der Einzeldimensionen sind die Dimensionen Aufstiegsmöglichkeiten, Leistungsgerechtes Einkommen und Arbeitsintensität besonders negativ auffällig im Vergleich zum Durchschnitt aller Beschäftigten im Dienstleistungssektor. Im Umkehrschluss sind diese Dimensionen besonders lohnenswerte Handlungsfelder für die Verbesserungen der Arbeitsbedingungen. Auch die körperlichen und emotionalen Anforderungen, Führungsqualität und Betriebskultur sind vergleichsweise schlecht ausgeprägt. Bemühungen zu Verbesserungen in diesen Bereichen seien daher angeraten.

Dem gegenüber stehen aber auch Felder, in denen die Beschäftigten in Bibliotheken gute Arbeitsbedingungen vorfinden: der Sinngehalt der Arbeit und die Kollegialität werden sehr hoch eingeschätzt. Auch bei der Arbeitszeitgestaltung und den Möglichkeiten für Kreativität ließe sich sagen: weiter so!

Wenn auch nur ein geringer Anteil Beschäftigter in Bibliotheken zufrieden ist mit dem Status Quo, wie das Kapitel Arbeitszufriedenheit gezeigt hat, so zeigt sich eine Mehrheit bereit, an dieser Situation in der Zusammenarbeit mit anderen etwas zu verändern. Was für eine hohe Motivation und Engagement diese Beschäftigten in Bibliotheken mitbringen, zeigte das Kapitel Weiterbildung. Eine Mehrheit ist aktiv und motiviert bereit, das Fachwissen den

aktuellen Erfordernissen im Berufsfeld anzupassen. Dieses Potentiale gilt es zu nutzen – im Sinne von Guter Arbeit, die im Interesse aller Akteure ist.

DATENSCHUTZERKLÄRUNG

Alle gewonnen Daten und Auswertungen sind Eigentum des ver.di-Fachbereichs „Innovation und Gute Arbeit“. Daten, die auf Einzelpersonen Rückschlüsse erlauben, sind weder ausgewertet noch spezifisch ausgewiesen.

Mit Zustimmung des Auftraggebers, des ver.di-Fachbereichs „Innovation und Gute Arbeit“ können Daten zu Vergleichszwecken anonymisiert durch die DGB-Index Gute Arbeit GmbH für weitere Analysen verwendet und veröffentlicht werden.

Berlin, Mai 2011

gez. Dieter Scholz
(Geschäftsführer)

KONTAKT

Charlotte Woldt
DGB-Index Gute Arbeit GmbH
Keithstr. 1-3
10787 Berlin

Telefon: 030 – 6956 2093
Fax: 030 – 6956 3393

info@dgb-index-gute-arbeit.de
[.dgb-index-gute-arbeit.de](http://dgb-index-gute-arbeit.de)

Anhang 1: Tabellen

1 Soziodemographische Daten

	Prozente		Häufigkeiten	
Männer	16,2%		198	
Frauen	83,8%		1023	
Alter				
Bis 25 Jahre	7,4%		91	
26 bis 35 Jahre	16,7%		204	
36 bis 45 Jahre	24,4%		299	
46 bis 55 Jahre	36,8%		451	
56 bis 60 Jahre	10,6%		130	
Über 60 Jahre	4,1%		50	
Einkommen (Brutto)				
	Vollzeit		Teilzeit	
Bis 800 Euro	1,2%	10	5,9%	22
Mehr als 800 bis 1.500 Euro	4,6%	38	31,9%	119
Mehr als 1.500 bis 2.000 Euro	9,6%	79	26,5%	99
Mehr als 2.000 bis 2.500 Euro	21,9%	181	19,0%	71
Mehr als 2.500 bis 3.000 Euro	20,7%	171	11,8%	44
Mehr als 3.000 bis 3.500 Euro	21,9%	181	3,2%	12
Mehr als 3.500 bis 4.000 Euro	11,5%	95	0,5%	2
Mehr als 4.000 bis 4.500 Euro	5,2%	43	0,8%	3
Mehr als 4.500 Euro	3,5%	29	0,3%	1

Leitungsposition		
Vorgesetzte/r	40,8%	498
ver.di-Mitgliedschaft		
Ja	38,1%	464
Abschluss		
FAMI / Bibliotheks-Assistent/in	23,1	283
Diplom-Bibliothekar/in und Bachelor	56,9%	697
Höherer Dienst und Master	7,9%	97
Sonstiges	12,1	148
Bibliotheksarten		
Öffentliche Bibliothek	41,8%	513
Wissenschaftliche Bibliothek	53,6%	657
Archiv	0,9%	11
Sonstige Einrichtung	3,5%	44
Arbeitsbereich		
Leihstelle	4,7%	57
Benutzungs-Info	7,6%	93
Bestellkatalogisierung	5,8%	71
Zeitschriften/Buchbinder	2,5%	31
Magazin	1,1%	14
Sondersammlungen	2,5%	31
Verwaltung	3,8%	47
Anderes	14,3%	175
Ich arbeite in mehreren Arbeitsbereichen.	57,6%	706

Betriebszugehörigkeit Durchschnitt: 16 Jahre		
bis drei Jahre	14,9%	178
4-10 Jahre	25,3%	302
mehr als 10 Jahre	59,9%	716
Standort der Bibliothek		
PLZ-Gebiet 0	10,1%	118
PLZ-Gebiet 1	10,2%	119
PLZ-Gebiet 2	15,6%	182
PLZ-Gebiet 3	12,6%	147
PLZ-Gebiet 4	11,9%	139
PLZ-Gebiet 5	13,4%	156
PLZ-Gebiet 6	10,4%	122
PLZ-Gebiet 7	7,1%	83
PLZ-Gebiet 8	4,5%	53
PLZ-Gebiet 9	4,2%	49
Einwohnerzahl des Bibliotheksstandortes		
Unter 15.000	4,7%	57
Zwischen 15.000-30.000	6,5%	79
Zwischen 30.000-50.000	5,5%	67
Zwischen 50.000-100.000	13,7%	166
Zwischen 100.000 - 250 000	19,2%	234
Zwischen 250.000-500.000	13,8%	168
500.000 -1 Million	18,8%	229
Über 1 Million	17,8%	216

2 Arbeitsdimensionen nach Vergleichsgruppen

		DGB-Index Gute Arbeit	Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten	Möglichkeiten für Kreativität	Aufstiegsmöglichkeiten	Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	Informationsfluss	Führungsqualität	Betriebskultur	Kollegialität	Sinngehalt der Arbeit	Arbeitszeitgestaltung	Arbeitsintensität	Emotionale Anforderungen	Körperliche Anforderungen	Arbeitsplatzsicherheit	Leistungsgerechtes Einkommen
Durchschnitt		57	61	69	34	68	63	59	59	78	81	76	49	59	60	56	44
Geschlecht	männlich	60	60	69	36	69	61	59	59	77	83	78	50	61	66	63	47
	weiblich	56	61	68	33	68	63	59	59	78	81	76	49	58	59	55	43
Alter	Bis 25 Jahre	59	61	66	34	68	74	69	73	90	81	79	66	62	59	41	47
	26 bis 35 Jahre	56	59	68	33	68	66	62	62	82	80	78	57	63	62	45	40
	36 bis 45 Jahre	55	61	70	32	68	60	58	58	75	79	76	46	55	60	52	42
	46 bis 55 Jahre	58	63	70	34	68	62	58	58	77	83	75	44	58	60	61	46
	56 bis 60 Jahre	57	55	63	36	67	59	53	51	69	81	74	48	58	57	67	46
	Über 60 Jahre	59	58	71	33	66	56	53	55	76	82	75	47	59	60	77	43
Vorgesetzte/r	Ja	59	67	78	37	70	62	59	64	78	83	75	42	60	63	63	48
	Nein	55	56	62	31	66	63	58	56	77	80	76	54	58	58	52	41
Bibliotheksart	Öffentliche Bibliothek	55	62	72	36	65	62	60	62	78	86	72	43	56	57	54	41
	Wissenschaftl. Bibliothek	58	60	65	31	69	63	58	57	78	78	79	53	60	61	58	46
Bruttomonats-einkommen	Bis 800 Euro	54	58	60	34	72	70	65	68	80	80	78	65	61	63	36	32

		DGB-Index Gute Arbeit	Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten	Möglichkeiten für Kreativität	Aufstiegsmöglichkeiten	Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	Informationsfluss	Führungsqualität	Betriebskultur	Kollegialität	Sinngelalt der Arbeit	Arbeitszeitgestaltung	Arbeitsintensität	Emotionale Anforderungen	Körperliche Anforderungen	Arbeitsplatzsicherheit	Leistungsgerechtes Einkommen
	Mehr als 800 bis 1.500 Euro	54	54	61	31	65	66	60	61	80	79	78	53	58	55	49	37
	Mehr als 1.500 bis 2.000 Euro	53	56	63	28	65	61	56	58	77	81	76	54	57	56	49	34
	Mehr als 2.000 bis 2.500 Euro	55	56	64	31	65	61	58	57	78	81	77	51	57	59	54	41
	Mehr als 2.500 bis 3.000 Euro	56	62	69	32	67	62	58	57	76	81	75	46	58	57	58	44
	Mehr als 3.000 bis 3.500 Euro	60	66	73	38	71	66	60	59	76	80	75	48	60	63	64	51
	Mehr als 3.500 bis 4.000 Euro	60	68	82	39	71	58	59	61	79	83	73	38	63	65	61	53
	Mehr als 4.000 bis 4.500 Euro Mehr als 4.500	66 65	73 75	82 82	45 42	75 74	67 54	63 55	64 64	78 74	88 90	79 71	43 35	61 60	73 74	66 77	66 66
Betriebszugehörigkeit	bis drei Jahre	59	63	70	36	70	68	66	68	81	80	79	62	66	65	44	45
	4-10 Jahre	56	60	69	33	66	63	59	62	80	82	77	50	60	60	50	41
	mehr als 10 Jahre	57	61	68	34	68	61	57	56	75	81	75	45	56	58	61	45
Abschluss	FAMI / Bibliotheks-Assistent/in	53	55	62	28	62	64	59	57	78	81	74	54	55	53	49	38
	Diplom-Bibliothekar/in und	58	65	72	36	69	64	59	60	79	82	76	47	60	63	59	46

		DGB-Index Gute Arbeit	Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten	Möglichkeiten für Kreativität	Aufstiegsmöglichkeiten	Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	Informationsfluss	Führungsqualität	Betriebskultur	Kollegialität	Sinngelast der Arbeit	Arbeitszeitgestaltung	Arbeitsintensität	Emotionale Anforderungen	Körperliche Anforderungen	Arbeitsplatzsicherheit	Leistungsgerechtes Einkommen
	Bachelor																
	Höherer Dienst und Master	61	62	74	37	74	56	56	57	75	81	81	47	58	72	60	56
	Sonstiges	54	53	59	32	67	60	59	58	72	81	76	51	59	53	52	39
Arbeitsbereich ¹	Leihstelle	55	54	56	35	56	74	64	69	83	87	70	56	55	52	55	37
	Benutzungs-Info	59	66	67	36	67	62	65	58	83	80	77	50	53	62	62	49
	Bestellkatalogisierung	56	52	51	30	67	62	61	53	79	74	81	57	56	56	51	48
	Anderes	60	65	72	36	74	60	57	59	78	81	79	48	61	67	60	50
	Ich arbeite in mehreren Arbeitsbereichen.	56	61	72	33	68	63	57	60	77	82	75	48	58	58	54	42
befristet beschäftigt	Ja	54	58	63	33	67	68	65	64	84	78	79	62	62	61	24	42
	Nein	57	62	69	33	68	63	59	59	77	81	77	48	58	60	59	43
Beamter bzw. Beamtin	Ja	64	66	70	36	71	62	59	54	78	79	79	48	59	65	79	58
	Nein	56	61	68	33	68	65	61	61	80	81	77	51	60	59	50	41

¹ Die Arbeitsbereiche Zeitschriften/Buchbinder, Magazin, Sondersammlungen und Verwaltung wurden aus der Analyse ausgeschlossen, da ihre Fallzahl unter N=50 liegt.

3 Arbeitsdimensionen nach Bibliotheksart und Einwohneranzahl

	Einwohner- zahl neu	DGB-Index Gute Arbeit	Qualifizierung- /Entwicklung smöglichkeiten	Möglichkeiten für Kreativität	Aufstiegsmö- glichkeiten	Gestaltungsmö- glichkeiten	Informations- fluss	Führungsqua- lität	Betriebskult- ur	Kollegialität	Sinngel- halt der Arbeit	Arbeitszeit- gestaltung	Arbeitsintens- ität	Anforderun- gen	Anforderun- gen	Arbeitsplatz- sicherheit	Leistungs- ger echtes Einkommen
Durchschnitt		57	61	69	34	68	63	59	59	78	81	76	49	59	60	56	44
Öffentliche Bibliothek	Unter 50.000	55	65	82	40	70	65	60	72	79	90	77	43	58	59	48	39
	Zwischen 50.000- 100.000	54	62	73	33	64	63	61	59	74	88	73	40	55	56	57	38
	Zwischen 100.000- 250.000	56	63	65	35	65	57	57	53	77	84	72	45	57	56	60	47
	Zwischen 250.000- 500.000	52	56	70	31	57	61	57	49	80	80	63	43	53	53	51	43
	Zwischen 500.000 – 1 Million	58	61	65	34	64	64	69	66	83	83	69	47	59	64	55	47
	über 1 Million	54	57	66	38	63	62	61	58	80	87	70	43	53	52	57	38
Wissen- schaftliche Bibliothek	Unter 50.000	59	65	70	33	71	67	66	71	76	79	80	55	51	64	57	48
	Zwischen 50.000- 100.000	55	57	58	33	67	58	54	54	83	83	72	51	57	61	51	43
	Zwischen 100.000- 250.000	58	60	63	33	68	61	54	50	70	78	79	55	59	62	59	47
	Zwischen 250.000- 500.000	56	59	63	28	72	61	56	57	81	77	79	51	56	60	55	46
	Zwischen 500.000 - 1 Million	60	62	68	34	69	66	62	60	78	78	82	54	65	63	59	48
	über 1 Million	58	59	66	29	70	64	57	59	79	74	79	53	61	60	62	43

4 Indexklassen nach Vergleichsgruppen

		Index mind. 80 Punkte	Index 65-79 Punkte	Index 50-64 Punkte	Index weniger als 50 Punkte
Durchschnitt		6%	28%	33%	33%
Geschlecht	männlich	9%	33%	32%	26%
	weiblich	6%	27%	33%	35%
Arbeitszeitumfang von Männern und Frauen ²	Männer, Vollzeit	9%	32%	33%	26%
	Frauen, Vollzeit	5%	30%	32%	33%
	Frauen, Teilzeit	6%	22%	34%	38%
Wie alt sind Sie?	Bis 25 Jahre	5%	29%	37%	29%
	26 bis 35 Jahre	5%	24%	38%	33%
	36 bis 45 Jahre	6%	24%	31%	39%
	46 bis 55 Jahre	5%	31%	33%	31%
	56 bis 60 Jahre	8%	31%	28%	33%
	Über 60 Jahre	14%	30%	24%	32%
Bruttomonatseinkommen neu	Bis 800 Euro	3%	18%	38%	41%
	Mehr als 800 bis 1.500 Euro	4%	22%	34%	41%
	Mehr als 1.500 bis 2.000 Euro	6%	21%	31%	41%
	Mehr als 2.000 bis 2.500 Euro	5%	25%	36%	35%
	Mehr als 2.500 bis 3.000 Euro	4%	27%	35%	35%
	Mehr als 3.000 bis 3.500 Euro	8%	37%	26%	28%
	Mehr als 3.500 bis 4.000 Euro	5%	36%	32%	27%
	Mehr als 4.000 bis 4.500 Euro	15%	42%	31%	13%
	Mehr als 4.500	20%	30%	37%	13%

² Aufgrund der geringen Fallzahl wurden Männer in Teilzeit von der Analyse ausgeschlossen.

Sind Sie für andere Beschäftigte der bzw. die Vorgesetzte	Ja	7%	32%	33%	28%
	Nein	6%	24%	32%	38%
befristet beschäftigt	Ja	2%	19%	38%	41%
	Nein	5%	29%	34%	32%
Beamter bzw. Beamtin	Ja	13%	39%	27%	20%
	Nein	3%	26%	36%	35%
Tarifbeschäftigter/Tarifbeschäftigte	Ja	5%	26%	33%	36%
	Nein	11%	28%	33%	28%
Abschluss	FAMI / Bibliotheks-Assistent/in	5%	21%	32%	42%
	Diplom-Bibliothekar/in und Bachelor	6%	31%	34%	30%
	Höherer Dienst und Master	12%	29%	35%	24%
	Sonstiges	3%	27%	28%	42%
In was für einer Bibliothek arbeiten Sie?	Öffentliche Bibliothek	5%	26%	32%	38%
	Wissenschaftliche Bibliothek	7%	29%	33%	31%
In welchem Arbeitsbereich sind Sie überwiegend tätig?	Leihstelle	7%	21%	35%	37%
	Benutzungs-Info	6%	28%	40%	26%
	Bestellkatalogisierung	3%	27%	39%	31%
	Anderes	7%	34%	31%	28%
	Ich arbeite in mehreren Arbeitsbereichen.	6%	26%	31%	37%
Betriebszugehörigkeit	bis drei Jahre	6%	29%	39%	27%
	4-10 Jahre	6%	25%	33%	36%
	mehr als 10 Jahre	6%	29%	31%	34%

Einwohnerzahl	Unter 50.000	6%	27%	30%	37%
	Zwischen 50.000-100.000	4%	25%	33%	39%
	Zwischen 100.000-250.000	5%	32%	30%	32%
	Zwischen 250.000-500.000	5%	25%	34%	36%
	Zwischen 500.000 - 1 Million	11%	28%	33%	28%
	über 1 Million	4%	27%	38%	31%

5 Arbeitsdimensionen nach Veränderungen

		DGB-Index Gute Arbeit	Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten	Möglichkeiten für Kreativität	Aufstiegsmöglichkeiten	Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten	Informationsfluss	Führungsqualität	Betriebskultur	Kollegialität	Sinngehalt der Arbeit	Arbeitszeitgestaltung	Arbeitsintensität	Emotionale Anforderungen	Körperliche Anforderungen	Arbeitsplatzsicherheit	Leistungsgerechtes Einkommen
Durchschnitt		57	61	69	34	68	63	59	59	78	81	76	49	59	60	56	44
Es gab mehr Beschäftigte.	Ja	55	59	67	33	66	61	57	56	76	81	74	46	57	58	55	43
	Nein	58	63	72	34	70	63	59	61	77	82	78	49	59	61	60	46
Es haben starke Etatkürzungen stattgefunden.	Ja	55	58	65	31	67	61	57	54	76	81	75	48	56	58	53	42
	Nein	61	67	78	38	71	65	61	67	78	83	77	46	60	64	65	48
Die Öffnungszeiten wurden gekürzt.	Ja	54	59	69	33	65	59	58	58	79	85	74	43	53	58	51	41
	Nein	57	61	69	34	68	63	59	59	77	81	76	50	59	60	58	44
Es gab Standortschließungen.	Ja	54	58	64	34	63	58	56	54	77	82	71	45	53	58	54	43
	Nein	58	62	71	34	70	64	60	61	78	81	78	50	61	61	59	44

6. Indexklassen nach Veränderungen

		Index-Klassen			
		Index mind. 80 Punkte	Index 65-79 Punkte	Index 50-64 Punkte	Index weniger als 50 Punkte
Es gab mehr Beschäftigte.	Ja	6%	26%	30%	38%
	Nein	6%	30%	34%	30%
	Weiß nicht	7%	27%	40%	27%
Es haben starke Etatkürzungen stattgefunden.	Ja	4%	25%	32%	38%
	Nein	10%	32%	33%	25%
	Weiß nicht	5%	29%	35%	31%
Die Öffnungszeiten wurden gekürzt.	Ja	2%	23%	36%	38%
	Nein	7%	28%	32%	33%
	Weiß nicht	4%	37%	29%	31%
Es gab Standortschließungen.	Ja	4%	24%	32%	40%
	Nein	8%	30%	33%	30%
	Weiß nicht	2%	29%	37%	32%
Werden in Ihrer Bibliothek Ehrenamtliche beschäftigt?	Ja	4%	23%	36%	37%
	Nein	7%	30%	32%	31%
	Weiß nicht	8%	22%	16%	53%
Hat die Anzahl der Kolleg/innen mit befristeten Verträgen zugenommen?	Ja	5%	24%	32%	39%
	Nein	7%	33%	32%	27%
	Weiß nicht	7%	27%	37%	30%
Gibt es in Ihrer Bibliothek Sonntagsöffnungszeiten?	Ja	4%	29%	33%	34%
	Nein	7%	28%	33%	33%
	Sind geplant	0%	11%	33%	56%
	Weiß nicht	0%	50%	50%	0%

7. Arbeits(un)zufriedenheitstypen nach Vergleichsgruppen

		Formen der Arbeits(un)Zufriedenheit				
		Stabil Zufrieden	Progressiv Zufrieden	Resigniert	Konstruktiv Unzufrieden	Fixiert Unzufrieden
Durchschnitt		17%	56%	7%	16%	5%
In was für einer Bibliothek arbeiten Sie?	Öffentliche Bibliothek	15%	59%	7%	15%	4%
	Wissenschaftliche Bibliothek	17%	53%	7%	17%	5%
Abschluss	FAMI / Bibliotheks-Assistent/in	17%	51%	6%	20%	5%
	Diplom-Bibliothekar/in und Bachelor	17%	58%	8%	15%	3%
	Höherer Dienst und Master	14%	54%	4%	18%	10%
	Sonstiges	16%	56%	11%	11%	6%
Einwohnerzahl	Unter 50.000	18%	58%	7%	16%	1%
	Zwischen 50.000-100.000	17%	56%	7%	17%	2%
	Zwischen 100.000-250.000	13%	60%	8%	14%	5%
	Zwischen 250.000-500.000	15%	55%	4%	17%	9%
	Zwischen 500.000 - 1 Million	18%	52%	11%	14%	4%
	über 1 Million	19%	51%	6%	18%	6%
befristet beschäftigt	Ja	19%	39%	11%	25%	6%
	Nein	18%	55%	6%	17%	4%
Beamter bzw. Beamtin	Ja	19%	64%	1%	12%	4%
	Nein	19%	51%	7%	19%	4%
Tarifbeschäftigter/ Tarifbeschäftigte	Ja	16%	55%	9%	16%	5%
	Nein	17%	60%	2%	19%	3%

Alter	Bis 25 Jahre	22%	52%	3%	19%	4%
	26 bis 35 Jahre	16%	50%	6%	24%	3%
	36 bis 45 Jahre	18%	54%	8%	15%	5%
	46 bis 55 Jahre	14%	61%	6%	14%	5%
	56 bis 60 Jahre	19%	52%	11%	13%	5%
	Über 60 Jahre	14%	56%	18%	6%	6%
Arbeitszeitumfang von Männern und Frauen ³	Männer, Vollzeit	18%	60%	6%	9%	7%
	Frauen, Vollzeit	16%	57%	6%	17%	4%
	Frauen, Teilzeit	17%	52%	9%	17%	5%
Bruttomonatseinkommen	Bis 800 Euro	21%	38%	12%	24%	6%
	Mehr als 800 bis 1.500 Euro	22%	47%	9%	14%	8%
	Mehr als 1.500 bis 2.000 Euro	13%	54%	10%	20%	3%
	Mehr als 2.000 bis 2.500 Euro	17%	54%	7%	18%	3%
	Mehr als 2.500 bis 3.000 Euro	12%	57%	9%	19%	4%
	Mehr als 3.000 bis 3.500 Euro	18%	60%	8%	11%	4%
	Mehr als 3.500 bis 4.000 Euro	15%	67%	%	12%	5%
	Mehr als 4.000 bis 4.500 Euro	21%	65%	4%	8%	2%
	Mehr als 4.500	30%	50%	%	10%	10%
Betriebszugehörigkeit	bis drei Jahre	21%	48%	6%	20%	4%
	4-10 Jahre	15%	56%	7%	18%	4%
	mehr als 10 Jahre	16%	58%	8%	14%	5%

³ Aufgrund der geringen Fallzahl wurden Männer in Teilzeit von der Analyse ausgeschlossen.

8. Anzahl der Weiterbildungen nach Vergleichsgruppen

		An wie vielen Weiterbildungen haben Sie in den letzten zwei Jahren teilgenommen?				
		keine Weiterbildung	1-2 Weiterbildungen	3-5 Weiterbildungen	6-10 Weiterbildungen	über 10 Weiterbildungen
Durchschnitt		11%	37%	39%	11%	2%
In was für einer Bibliothek arbeiten Sie?	Öffentliche Bibliothek	10%	33%	40%	13%	3%
	Wissenschaftliche Bibliothek	11%	39%	39%	9%	2%
Abschluss	FAMI / Bibliotheks-Assistent/in	14%	43%	35%	6%	2%
	Diplom-Bibliothekarin und Bachelor	8%	34%	41%	14%	2%
	Höherer Dienst und Master	8%	40%	39%	10%	4%
	Sonstiges	20%	40%	35%	4%	1%
Einwohnerzahl	Unter 50.000	7%	31%	43%	17%	3%
	Zwischen 50.000-100.000	14%	35%	37%	11%	3%
	Zwischen 100.000-250.000	14%	37%	39%	8%	2%
	Zwischen 250.000-500.000	12%	35%	44%	7%	2%
	Zwischen 500.000 - 1 Million	10%	37%	39%	13%	1%
	über 1 Million	9%	46%	33%	9%	3%
Betriebszugehörigkeit	bis drei Jahre	10%	42%	36%	10%	2%
	4-10 Jahre	12%	35%	39%	11%	3%
	mehr als 10 Jahre	11%	36%	40%	11%	2%

Arbeitszeitumfang von Männern und Frauen ⁴	Männer, Vollzeit	16%	35%	37%	9%	2%
	Frauen, Vollzeit	10%	36%	39%	12%	3%
	Frauen, Teilzeit	11%	40%	39%	9%	1%
Bruttomonatseinkommen	Bis 800 Euro	17%	31%	45%	7%	%
	Mehr als 800 bis 1.500 Euro	19%	42%	32%	6%	1%
	Mehr als 1.500 bis 2.000 Euro	13%	36%	43%	5%	3%
	Mehr als 2.000 bis 2.500 Euro	12%	44%	33%	10%	1%
	Mehr als 2.500 bis 3.000 Euro	11%	38%	37%	12%	2%
	Mehr als 3.000 bis 3.500 Euro	6%	32%	43%	16%	3%
	Mehr als 3.500 bis 4.000 Euro	1%	33%	44%	15%	7%
	Mehr als 4.000 bis 4.500 Euro	8%	29%	46%	17%	%
Wie alt sind Sie?	Mehr als 4.500	10%	20%	43%	17%	10%
	Bis 25 Jahre	11%	45%	37%	6%	1%
	26 bis 35 Jahre	15%	38%	34%	10%	3%
	36 bis 45 Jahre	9%	32%	45%	11%	3%
	46 bis 55 Jahre	9%	38%	38%	13%	2%
	56 bis 60 Jahre	14%	42%	36%	6%	2%
Über 60 Jahre	22%	29%	39%	8%	2%	

⁴ Aufgrund der geringen Fallzahl wurden Männer in Teilzeit von der Analyse ausgeschlossen.

9. Aktualität der Fachausbildung nach Alter

		Können Sie Ihr Wissen aus der bibliothekarischen Fachausbildung in Ihrem heutigen Berufsalltag anwenden?				Belastung: Können Sie Ihr Wissen aus der bibliothekarischen Fachausbildung in Ihrem heutigen Berufsalltag anwenden?			
		In sehr hohem Maß	In hohem Maß	In geringem Maß	Gar nicht	Gar nicht	Mäßig	Stark	Sehr stark
Wie alt sind Sie?	Bis 25 Jahre	31%	53%	14%	2%	33%	33%	27%	7%
	26 bis 35 Jahre	11%	60%	26%	3%	32%	43%	17%	8%
	36 bis 45 Jahre	8%	46%	41%	5%	40%	45%	13%	2%
	46 bis 55 Jahre	7%	46%	42%	5%	45%	45%	9%	1%
	56 bis 60 Jahre	5%	36%	50%	9%	40%	49%	11%	
	Über 60 Jahre	10%	28%	52%	10%	52%	35%	10%	3%

Anhang 2: Erläuterungen der Arbeitsdimensionen

Qualifizierungs-/Entwicklungsmöglichkeiten

Wenn sich Menschen durch ihre berufliche Tätigkeit entwickeln können – sei es in Form von formaler Qualifizierung oder im Rahmen einer Arbeitsgestaltung, die ihnen ermöglicht, vorhandene Qualifikationen zu nutzen und neue Fähigkeiten und Kenntnisse aufzubauen – hat dies weit reichende positive Auswirkungen: Zum einen verbessern Beschäftigte auf diese Weise ihre Arbeitsmarktposition, was auch als Zuwachs von Sicherheit erlebt wird. Die Einschätzung, über eine gute und aktuelle Qualifikation zu verfügen, verbessert die Selbsteinschätzung. Zum anderen ist die Entfaltung von Potentialen und die Förderung von Kompetenzen die wichtigste Basis der Persönlichkeitsentwicklung – und damit ein Kernelement humaner Arbeit.¹⁵ Aus diesem Grund sollte Arbeit möglichst so gestaltet werden, dass die Beschäftigten zur Bewältigung ihrer Aufgaben, möglichst umfassend vorhandene Qualifikationen einsetzen und sich neue Qualifikationen aneignen können. Auf diese Weise bleibt die allgemeine geistige Flexibilität erhalten und berufliche Qualifikationen werden konserviert und weiterentwickelt.

Kreativität

Ebenfalls ein Aspekt lernhaltiger Arbeit ist die Möglichkeit, eigene Ideen und Vorschläge in die Arbeit einbringen zu können. Gleichzeitig liegt hier auch ein wichtiges Innovationspotential der Betriebe, denn Ideen und Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten sind häufig die Grundlage für mehr betriebliche Effizienz, Produkt- oder Verfahrensinnovationen, etc.

Aufstiegschancen

Betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten zu haben, verbindet verschiedene Bedürfnisse: Zum einen wird durch betrieblichen Aufstieg Status – und dadurch vermittelt ein höheres Einkommen und Anerkennung – verliehen. Das stärkt das Gefühl der eigenen Bedeutsamkeit. Zum anderen wird mit dem betrieblichen Aufstieg in der Regel eine Vielzahl von (besseren) Entwicklungs- und Einflussmöglichkeiten verbunden, die evtl. am unteren Ende der Betriebshierarchie in sehr geringem Maße vorhanden sind. Da die Anzahl der möglichen betrieblichen Aufstiege nicht unbegrenzt ist, empfiehlt es sich, durch entsprechende Personalentwicklungspläne, Qualifizierungen und Maßnahmen der Aufgabenerweiterung den Beschäftigten auch innerhalb eines betrieblichen Funktions- und Statusbereichs Entwicklungsperspektiven zu eröffnen und Anerkennung zu vermitteln.

Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten

Die arbeitswissenschaftliche Forschung weist dem Vorhandensein von Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten einen bedeutenden Stellenwert zu. Aufgaben mit einem hohen Dispositions- und Entscheidungsspielraum stärken langfristig das Selbstwertgefühl der arbeitenden Person und ebenso deren Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung. Eine solche Arbeitsgestaltung vermittelt die Erfahrung, ohne Einfluss oder bedeutungslos zu sein. Dies ist auch ein wirksames Mittel gegen stressbedingte Gefährdungen.

Grundsätzlich lässt sich der Grad der Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten nochmals unterscheiden in Autonomie und Kontrolle: Autonomie meint die – individuelle oder kollektive – Einflussnahme auf die Festlegung von Zielen und von Regeln, die der Zielerreichung dienen (z.B. Einfluss auf die Art der Produktion, Festlegung der Arbeitsmenge, Kennziffern und der Arbeitszeitlänge, etc.). Kontrolle hingegen meint die Einflussnahme auf Maßnahmen, die der Zielerreichung dienen (z.B. Einfluss auf Arbeitsabläufe, Arbeitszeitlage, etc.). Werden Autonomie und Kontrolle gegeneinander ausgespielt – z.B. durch mehr Freiheiten bei Arbeitszeitlage auf Kosten von verbindlichen Regelungen zur Beschränkung der Arbeitszeit

¹⁵ Siehe dazu auch: Ulich, E.: Arbeitspsychologie. Stuttgart 2001.

(ohne Einfluss auf die Arbeitsmenge) – kann dies zusätzlichen Druck auf die Beschäftigten ausüben.

Informationsfluss

Um einen reibungslosen Arbeitsablauf zu gewährleisten, ist ein guter, d.h. klarer und alle zentralen Informationen umfassender Kommunikationsfluss notwendig. Aus der Perspektive der Beschäftigten ist dies eine wichtige Bedingung für stressfreies Arbeiten: Da sich die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ausgesprochen stark mit ihrer beruflichen Arbeit identifiziert, ist auch die Neigung hoch, die Arbeitsaufgaben möglichst gut zu erfüllen (Fuchs 2006a). Kommt es vor diesem Hintergrund zu Informationsdefiziten oder unklaren, widersprüchlichen Anweisungen, stellt dies ein zentrales Hindernis dar: Beschäftigte können ihre Arbeit nicht mehr zu ihrer eigenen Zufriedenheit erfüllen. Dies ist eine bedeutende Quelle von arbeitsbedingtem Stress.

Führungsqualität

In der Arbeitswelt ist Führung eine unverzichtbare Größe: Aufgaben sind nicht immer von vornherein überschaubar und gegenüber anderen Tätigkeiten abgrenzbar, neue Technologien und Erkenntnisse machen Anpassungen, Veränderungen und Umstrukturierungen notwendig, Projekte müssen parallel oder in engen Zeitfenstern erledigt werden. Hierzu ist Führung notwendig, sie ist ein sozialer Prozess, der ständig den sich ändernden Umständen angepasst werden muss. Führung findet nicht routiniert statt.

Führung ist daher einerseits eine wichtige Unterstützungsressource für Beschäftigte in Bezug auf die Bewältigung von Belastungen der Arbeitswelt. Sie nimmt Einfluss auf die Ausführungsbedingungen der Arbeit, auf das soziale Miteinander und die individuelle Befindlichkeit. Führung kann motivieren und Handlungsspielräume schaffen, sie kann unterstützen und Perspektiven aufzeigen. Dafür ist ein wertschätzender Führungsstil unumgänglich, der den einzelnen Beschäftigten Respekt und Anerkennung entgegenbringt, und eine mitarbeiterorientierte Arbeitsorganisation unterstützt.

Führung kann aber auch als Entstehungsbedingung von Belastungen betrachtet werden, wenn das Zusammenwirken von Personen und situativen Bedingungen nicht „auf die richtige Art und Weise“ stattfindet. Hierdurch kann Führung dann desorientieren, demotivieren, einengen, unzufrieden machen und stressen (Bundesverband der Unfallkassen 2005).

Betriebskultur

Führungsverhalten findet natürlich nicht im luftleeren Raum statt, sondern ist wesentlich mitbestimmt durch die Betriebs- bzw. Unternehmensziele. Neben dem persönlichen Wollen und dem individuellen Können der Führungskraft sind demnach die betrieblichen Rahmenbedingungen (Vorgaben, Prioritäten, Erfolgskriterien der Geschäftsleitung, etc.) entscheidend (Bundesverband der Unfallkassen 2005).

Kollegialität

Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz stellt eine wichtige Ressource (einen Puffer) für die Stressbewältigung dar. Bereits das Wissen, dass die Möglichkeit besteht, im Notfall Hilfe und Unterstützung von einer Kollegin oder einem Kollegen zu erhalten, um Schwierigkeiten gemeinsam zu bewältigen, wirkt stressmindernd. Darüber hinaus werden im Rahmen eines kollegialen Austausches und Umgangs die Kommunikationsfähigkeit und die Fähigkeit der Zusammenarbeit gestärkt. Beides unterstreicht die bedeutende soziale Funktion, die vor allem berufliche Arbeit hat.

Sinnvolle Arbeit

Eine ganz besondere Form der Motivation ist das Erleben, dass man mit der eigenen Arbeit etwas Nützliches und Sinnvolles für andere Menschen macht: Produkte und Dienstleistungen zu erarbeiten, deren gesellschaftlicher Nutzen nicht in Frage gestellt wird und die zum Funktionieren des gesellschaftlichen Lebens beitragen, vermitteln das Gefühl, einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung und Erhaltung der Gesellschaft zu leisten. Darin liegt ein wichtiger Schlüssel, die eigenen Interessen mit den gesellschaftlichen Interessen übereinander zu bringen. Darüber hinaus vermittelt dies ein Gefühl der eigenen Bedeutsamkeit, das zu den zentralsten Gesundheitsressourcen zählt.

Arbeitszeitgestaltung

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist ein bedeutendes Feld des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und des Wohlbefindens der Beschäftigten (Fuchs 2006b). Neben der Begrenzung der täglichen wöchentlichen Arbeitszeit sind insbesondere die Gestaltung der Arbeitszeitlage und das Maß des Einflusses auf die Arbeitszeitgestaltung relevant.

Neben den bekannten Gesundheitsgefährdungen, die aus Nacht- und Schichtarbeit sowie zu langen Arbeitszeiten resultieren (z.B. Schlaf- und Magen-Darmstörungen, Herz-Kreislaufkrankungen und eine deutliche Erhöhung des Herzinfarkttrisikos) zeigen neuere Untersuchungen (vgl. Janßen/ Nachreiner 2004), dass auch unregelmäßige Arbeitszeiten einen hohen gesundheitlichen Risikofaktor darstellen. Insbesondere wenn Flexibilität einseitig durch das Unternehmen oder durch die Arbeiterfordernisse bestimmt werden, wenn die Arbeitszeiten kurzfristigen Schwankungen unterliegen und damit die Planbarkeit von Arbeits- und arbeitsfreier Zeit für die Beschäftigten verloren geht, dann sind die gesundheitlichen Beeinträchtigungen von unregelmäßigen Arbeitszeiten vergleichbar mit jenen der Schicht- und Nachtarbeit.

Arbeitsintensität

Das Schaffen von Zeitpuffern bei der Festlegung von Vorgabezeiten ist eine der bedeutendsten Maßnahmen gegen eine unangemessene Arbeitsverdichtung, die die Gesundheit der Beschäftigten massiv belasten kann. Die Gestaltung von Zeitelastizität wirkt gesundheitsgefährdenden Formen der Arbeitsverdichtung entgegen und ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Beschäftigten, um stressfrei über ihre Arbeitsaufgaben und den Arbeitsprozess nachdenken bzw. selbstbestimmt eingreifen zu können

Körperliche Anforderungen & Umgebungsbedingungen

Zu den „klassischen“ arbeitsbedingten Belastungen gehören schwere körperliche Arbeit oder das Arbeiten unter widrigen Umgebungsbedingungen. In diesen Bereichen setzt der Arbeits- und Unfallschutz seit Jahrzehnten mit Erfolg an: Die Unfälle, Erkrankungen und erlebten Belastungen durch körperlich schwere Arbeit und problematische Umgebungsbedingungen wurden durch Maßnahmen der Arbeitsgestaltung aber auch durch eine Veränderung der Branchenstruktur zurückgedrängt.

Eine meist unterschätzte Form der körperlichen Belastung stellt einseitige körperliche Arbeit dar. Diese kann die Folge unterschiedlicher Anforderungen sein: ständiges Sitzen, Stehen, einseitige, statisch belastende Arbeitshandlungen (z.B. Kassieren), etc. Körperlich einseitige Arbeit führt zu Verspannungen, vorzeitiger Ermüdung und Konzentrationsproblemen. Dem sollte unbedingt mit einer Arbeitsgestaltung entgegengewirkt werden, die einseitige Beanspruchungen durch andere Tätigkeiten unterbricht (Mischarbeit, Aufgabenerweiterung). Ist dies nicht möglich, sollten längere Phasen von einseitiger körperlicher Arbeit durch kurze, d.h. 5-10-minütige Bewegungs- oder Erholungspausen unterbrochen werden.

Emotionale Anforderungen

Die meisten Beschäftigten arbeiten heute in einem arbeitsteilig organisierten Prozess. Das hat positiv zur Folge, dass man sich mit anderen Menschen intensiv auseinandersetzen muss. Dies ist eine wichtige soziale Funktion der Arbeit. Die Anforderung, soziale Arbeitsbeziehungen zu gestalten, stellt aber auch eine Quelle für Belastungen dar.

Insbesondere im Dienstleistungsbereich tritt neben der sozialen Beziehung zu KollegInnen oder zu den Vorgesetzten, die Beziehung zu den KundInnen in den Vordergrund. Dabei kommt es zu ganz spezifischen Anforderungen: Beschäftigte werden mit Problemen oder gar mit dem Leid von anderen Menschen konfrontiert und müssen damit professionell umgehen. D.h. sie müssen ihre eigenen Gefühle und Stimmungen unter Kontrolle halten. Es gehört mit zu ihrer Arbeitsaufgabe, in besonderem Maße freundlich und entgegenkommend zu sein, auch wenn ihnen nicht danach zu Mute ist. Diese Regulierung der eigenen Gefühle stellt eine eigenständige Aufgabe dar, die unter bestimmten Umständen auch als

Zusatzbelastung empfunden wird. Dies gilt in besonderem Maße, wenn die Beschäftigten von anderen Menschen während ihrer Arbeit unwürdig oder herablassend behandelt werden. Wenn dies häufig zum Berufsbild von Beschäftigten gehört, ist dringend angezeigt, durch Supervision oder durch das Erlernen einer geeigneten Gesprächsführung mit solchen Konfrontationen umzugehen bzw. diesen frühzeitig entgegenzuwirken.

Berufliche Zukunftsaussichten / Arbeitsplatzsicherheit

Arbeitsplatzunsicherheit ist eine Form von erlebter Machtlosigkeit (Badura u.a. 2006). Beschäftigte empfinden ihren Arbeitsplatz oder ihre soziale Position gefährdet und verbinden damit in der Regel eine weit reichende Bedrohung ihres beruflichen und außerberuflichen Lebens. In einigen Situationen spitzt sich Arbeitsplatzunsicherheit bis hin zu existenzieller Angst zu. Besonders betroffen von einer weit reichenden Verunsicherung sind befristet Beschäftigte bzw. LeiharbeiterInnen sowie Eltern, die finanziell für eine Familie Sorge tragen. Zudem belastet Arbeitsplatzunsicherheit das Familienleben sehr negativ.

Das Erleben von Unsicherheit hat bereits mittelfristig negative Auswirkungen auf den psychischen Zustand. Durch lang anhaltende Phasen der Verunsicherung kann es zu schweren psychischen Erkrankungen kommen (z.B. Depressionen). Auf der anderen Seite konnte gezeigt werden (Badura u.a. 2006), dass allein durch den Wechsel von befristeter in unbefristete Arbeit das Sterberisiko gesenkt werden kann. Berufliche bzw. Arbeitsplatzunsicherheit hat demnach starke Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten und sie steht in einem engen Zusammenhang zu Frustrations- und Resignationsgefühlen.

Einkommen

Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit zählt zu jenen Faktoren, die zu einer Quelle der Frustration und Unzufriedenheit werden können, wenn Beschäftigte dauerhaft den Eindruck gewinnen, dass ihr Einkommen in keinem angemessenen Verhältnis zu Ihrer Leistung steht. Neben diesem motivationspsychologischen Aspekt stellt das Arbeitseinkommen die zentrale Quelle der Existenzsicherung dar. Aus diesem Grund sind mit dem Unterschreiten von bestimmten Einkommensgrenzen auch teilweise äußerst belastende Formen von Unsicherheit verbunden. Dies gilt auch dann, wenn das Einkommen gerade noch für den eigenen Unterhalt und den Unterhalt der Familie reicht, aber schon kleinere unvorhergesehene Anschaffungen das finanzielle Budget sprengen. Derartige Formen von finanzieller Unsicherheit stellen eine große Belastungsquelle dar.