

■ STRESS UND FLEXIBILITÄT. BEFRAGUNG DER MITARBEITER*INNEN DER UNIVERSITÄTSBIBLIOTHEK UND DES UNIVERSITÄTSARCHIVS WIEN ZU DEN AUSWIRKUNGEN DES ERSTEN LOCKDOWNS AUF DEREN ARBEITSSITUATION¹

von Adelheid Mayer

Zusammenfassung: Mit dem Inkrafttreten des Covid-19-Maßnahmengesetzes am 16. März 2020 veränderte sich auch an der Universitätsbibliothek der Universität Wien die Arbeitssituation von ca. 480 Mitarbeiter*innen schlagartig. Um herauszufinden, wie die Phase des Lockdowns empfunden wurde, führte die Stabstelle Innovation im Mai 2020 eine Online-Umfrage durch. Das Ergebnis verdeutlicht, wie heterogen diese Umstellung subjektiv empfunden wurde und welche Schwierigkeiten bei der Bewältigung eine Rolle spielten. Negative Faktoren wie beengte Wohnverhältnisse, zusätzliche Betreuungspflichten und mangelnde technische Infrastruktur, aber auch Einsamkeit und Isolation stehen positiven Umständen wie die Vorteile des Homeoffice (Ausschlafen, Einsparen der Arbeitswege) und größere Autonomie gegenüber. Die Untersuchung belegt, dass die Krise insgesamt relativ gut durch die Mitarbeiter*innen bewältigt werden konnte und der Bibliothek zu einem enormen Digitalisierungsschub in den Arbeitsabläufen verhalf. Sie zeigt aber auch Bereiche auf, in denen es Handlungsbedarf gibt.

Schlagwörter: Universität Wien; Universitätsbibliothek; Universitätsarchiv; COVID-19; Lockdown; Mitarbeiter*innenbefragung; Homeoffice

STRESS AND FLEXIBILITY. SURVEY OF THE EMPLOYEES OF THE VIENNA UNIVERSITY LIBRARY AND THE UNIVERSITY ARCHIVES ON THE EFFECTS OF THE FIRST LOCKDOWN ON THEIR WORK SITUATION

Abstract: With the entry into force of the Covid-19 Measures Act on March 16, 2020, the work situation of approx. 480 employees at the University Library of the University of Vienna changed suddenly. In order to find out how the lockdown phase was perceived, the Innovation Staff Unit carried out an online survey in May 2020. The result shows how heterogeneous this change was perceived subjectively and which difficulties played a role in coping with it. Negative factors such as cramped living conditions, additional care obligations and a lack of technical infrastructure, but also loneliness and isolation, are offset by positive circumstances such as the advantages of working from home (sleeping in, saving on commuting) and greater autonomy. The study shows that the staff was able to cope with the crisis relatively well overall and

that it gave the library an enormous boost to digitization of its work processes. But it also shows areas in which there is a need for action.

Keywords: *University of Vienna; Library; Archives; COVID-19; lockdown; employee survey; home office*

DOI: <https://doi.org/10.31263/voebm.v73i3-4.5337>

© Adelheid Mayer



Dieses Werk ist – exkl. einzelner Logos und Abbildungen – lizenziert unter einer [Creative-Commons-Lizenz Namensnennung 4.0 International](#)-Lizenz

Einleitung

Dass am 16. März 2020 mit Inkrafttreten des COVID-19-Maßnahmengesetzes das öffentliche und soziale Leben in Österreich auf ein Minimum reduziert wurde, kam für die allermeisten Mitmenschen unvorbereitet und überraschend. Auch die Universitäten und ihre Bibliotheken konnten kaum die notwendigen Vorkehrungen treffen, um ihren Betrieb den Umständen anzupassen. Bereits am Mittwoch, dem 11. März wurde an der Universität Wien der gesamte Studienbetrieb auf „Homelearning“ umgestellt und alle Gebäude für den Parteienverkehr geschlossen. Spätestens mit 16. März mussten auch diejenigen Kolleg*innen, die bis dahin noch vor Ort arbeiten konnten, zu Hause bleiben. Acht Wochen später, ab 18. Mai 2020 begann die schrittweise Wiederbelebung der Büros.

In dieser Phase der aufkeimenden Hoffnung, dass allmählich die vermisste „Normalität“ wieder einkehren würde, hat die Stabstelle Innovation unter den Mitarbeiter*innen der Universitätsbibliothek und des Universitätsarchivs Wien eine Umfrage zum Lockdown durchgeführt. Ziel der Befragung war, herauszufinden, wie sich der Shutdown auf das subjektive Empfinden ausgewirkt hat, ob sich die Arbeitsform des Homeoffice bewährt hat und welche Lehren aus der Krise gezogen werden sollen.

Die Einladung zur Teilnahme erging an eine interne E-Mail-Liste der DLE Bibliotheks- und Archivwesen, die die 480 Mitarbeiter*innen umfasst. Die Tatsache, dass mit 245 abgeschlossenen² Antworten 51% der Eingeladenen an der Umfrage teilgenommen hat, überraschte und bezeugt das große Interesse an diesem Thema.

Die Umfrage wurde mit LimeSurvey erstellt und bestand aus 33 bzw. 24 Fragen³. Sie wurde anonym zwischen 18. und 25. Mai 2020 durchgeführt.

Die Auswertung der freien Textfelder erfolgte mittels Stichwort-Analyse. Die Beantwortung der Umfrage dauerte ca. 15 Minuten. Die im Text angeführten Angaben in Prozent wurden auf die Einerstelle gerundet.

1. Subjektives Erleben des Lockdowns

Die Umstellung des (Arbeits-)Alltags erfolgte, wenn auch in Schritten, relativ plötzlich. Wurden noch am 11. März nur bestimmte Gruppen ins Homeoffice geschickt und der Betrieb vor Ort aufrechterhalten, wurde bereits am 16. März der allgemeine Lockdown durch die Regierung verordnet. Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter*innen der DLE Bibliotheks- und Archivwesen nahm diesen Wandel relativ gelassen. Nur etwas mehr als ein Drittel (36%) der Befragten empfanden ihn als sehr stressig oder stressig. Die Mehrheit (42%) ordnete das subjektive Erleben unter „Es ging so“ ein.

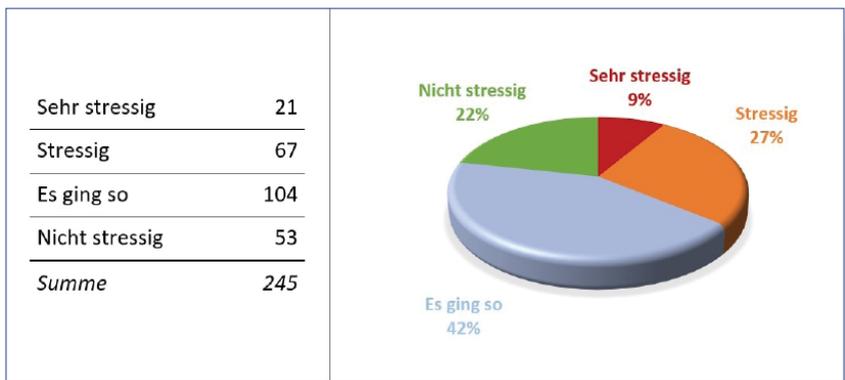


Abb. 1: Umfrageergebnis zu „Der mit der rasanten Ausbreitung von COVID-19 allgemeine Lockdown in Österreich und die Schließung der Universität Wien ab Mitte März 2020 kam für die meisten Menschen sehr überraschend und bedeutete eine sehr kurzfristige Umstellung des Alltags. Wie haben Sie diese Umstellung empfunden?“ (n=245)

1.1. Homeoffice

Immerhin 91% der Befragten konnten aufgrund ihrer Arbeitsaufgaben zumindest im geringen Maße Homeoffice machen. 18% der Mitarbeiter*innen konnten alle Arbeitsaufgaben von zu Hause online erledigen, 26% größtenteils, 31% teilweise, 16% in geringem Maße und

nur 9 % gar nicht. Dies belegt, wie weit die Digitalisierung von Workflows selbst in Bibliotheken mit großem Printbestand vorangeschritten ist.

Die rasche Umstellung hat sich auf jeden Fall auf die Arbeitslast ausgewirkt – 34 % gaben an weniger, 45 % gleichviel und 21 % mehr Arbeitsaufgaben gehabt zu haben. Ein wesentlicher Faktor spielte dabei die Tatsache, dass nicht alle Tätigkeiten gleichermaßen von zu Hause fortgesetzt oder online transformiert werden konnten. Für manche Bereiche, die bisher ausschließlich vor Ort durchgeführt wurden, wie die Formal- und Sacherschließung, wurden Workflows bald adaptiert, für andere Ersatztätigkeiten gefunden. Koordinierende Aktivitäten waren hingegen stark gefragt. Vielfach wurden andere Arbeitsaufgaben übernommen, bzw. anders gewichtet. Erwähnt wurde in den Antworten auch, dass manche Mitarbeiter*innen aufgrund besserer technischer Ausstattung mehr Aufgaben übernehmen mussten als andere.

Homeoffice während des Lockdowns wurde von denjenigen, die es machen konnten, überwiegend (74 %) als geringe oder gar keine Herausforderung empfunden. Nur 26 % der Befragten empfanden diese Arbeitsform als große Herausforderung. Zweifellos hing die Sichtweise davon ab, ob man mit erschwerenden Umständen zu kämpfen hatte oder nicht.

Schwierigkeiten im und mit der Arbeit von zu Hause entstanden hauptsächlich durch technische Probleme bzw. mangelhafte technische Infrastruktur. Eine wesentliche Rolle spielte dabei, dass durch die plötzliche Umstellung kaum Zeit blieb, sich privat mit der notwendigen Infrastruktur auszustatten, wenn sie noch nicht vorhanden war. Auch die Bemühungen zur Beschaffung durch die DLE griffen erst allmählich und wurden ebenso wie die privaten durch den Umstand erschwert, dass technische Geräte vielfach ausverkauft waren und auch im Online-Handel nur noch überteuert zu bekommen waren. Auch schlechte Internetverbindungen zählten zu den technischen Problemen.

22 % der Mitarbeiter*innen, die im Homeoffice arbeiten konnten, mussten zusätzlich Betreuungspflichten für Kleinkinder, schulpflichtige Kinder oder hilfebedürftige Angehörige übernehmen. Dies wurde neben beengten Wohn- und Arbeitsplatzverhältnissen ebenfalls als häufiger Grund für Probleme im Homeoffice angeführt (Stichwort „Homeschooling“). Weiters wurden die mangelnde Trennung zwischen Arbeit und Freizeit, zu viele oder auch zu wenige Arbeitsaufgaben, mangelnde Kommunikation mit Vorgesetzten und Kolleg*innen und durch den Lockdown bedingter allgemeiner seelischer Stress als erschwerende Faktoren genannt.

Homeoffice als Arbeitsform wurde von denjenigen, denen sie möglich war, erstaunlich positiv angenommen. 54 % gaben an, sie auch nach Ende der

Krise weiterhin zumindest teilweise machen zu wollen, 29% waren sich noch nicht sicher und nur für 17% stellte dies keine Option dar (siehe Abb. 2).

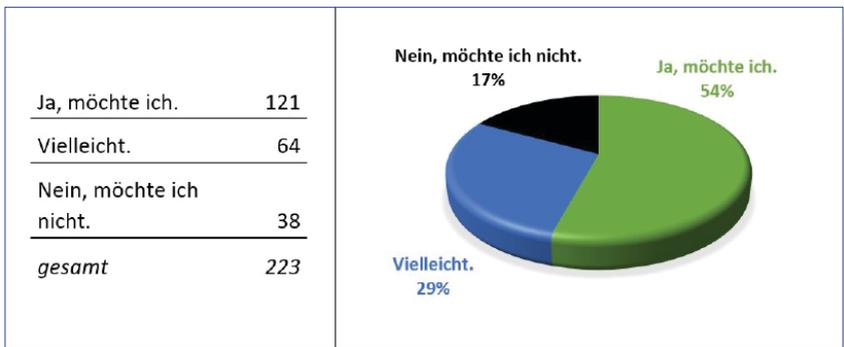


Abb. 2: Umfrageergebnis zu „Es wird allgemein angenommen, dass viele Arbeitnehmer*innen auch nach Ende der Krise weiterhin zumindest teilweise Homeoffice machen möchten. Trifft das auch auf Sie zu?“ (n=223)

Betrachtet man diese Angaben hinsichtlich der Gruppen derer, die davor noch nie Homeoffice gemacht hatten und derer, die davor bereits regelmäßig von zu Hause gearbeitet hatten⁴ ergeben sich folgende Zahlen: 45% derjenigen, die davor noch nie Homeoffice gemacht hatten, gaben an, dies auch nach dem Lockdown weiterführen zu wollen, 35% vielleicht. Nur 20% wollten dies nicht tun. In der zweiten Gruppe wollten ganze 89% dies weiterhin tun, 7% vielleicht und nur 4% nicht mehr.

Fast die Hälfte der Antwortenden (48%) schätzt diese Arbeitsform als gleich produktiv wie Büroarbeit ein, etwa ein Drittel (30%) sogar als produktiver (siehe Abb. 3).

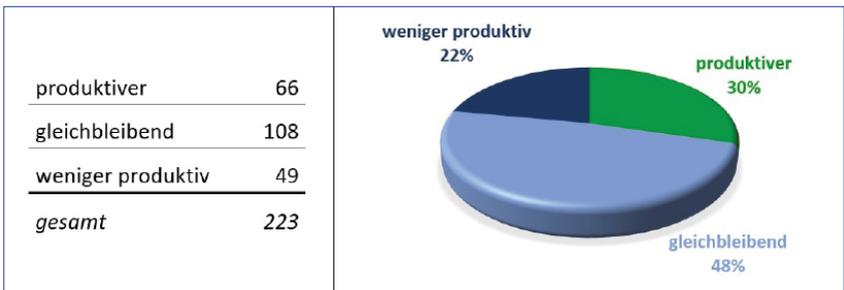


Abb. 3: Umfrageergebnis zu „Empfinden Sie Ihre Arbeit derzeit als produktiver (innerhalb kürzerer Zeit wird mehr erledigt) oder weniger produktiv als zuvor?“ (n=223)

1.2. Arbeitssituation

Eine eigene Fragengruppe beschäftigte sich damit, wie die Arbeitssituation während des Lockdowns wahrgenommen wurde bzw. wie sich Arbeitsmethoden veränderten.

Die Teilnehmenden wurden gebeten in einem Freitextfeld mit Stichworten die Arbeitssituation in dieser Zeit zu beschreiben. Hier zeigt sich eine relative Ausgewogenheit. Ein Drittel der Antworten (81 = 33%) beinhalten ausschließlich negativ konnotierte Gefühle und Eindrücke, 71 Antworten (= 29%) hingegen rein positiv besetzte. 79 Einträge (= 32%) beinhalten Stichworte, die in beide Kategorien fallen und nur 7 (= 3%) sind als neutral („wie immer“) einzustufen. 3% enthielten sich einer Antwort. Als positiv besetzte Schlagworte wurden am häufigsten die durch die Homeoffice-Situation entstandene Flexibilität und freie Zeiteinteilung (23%), die damit einhergehende Stressreduktion, Entschleunigung, Ruhe und sogar Urlaubsgefühl (22%), die Möglichkeit auszuschlafen (14%) und die höhere Produktivität bzw. das effektivere Arbeiten (9%) genannt. Weiters wurden der Wegfall von Arbeitswegen, guter Zusammenhalt und Teamarbeit, bessere Work-Life-Balance, die Möglichkeit zu Hause bei der Familie zu sein, Kreativität und Eigeninitiative und nicht zuletzt ein sicherer Arbeitsplatz positiv bewertet.

Auf der negativen Seite wurden an oberster Stelle Stress und Überforderung (14%), mangelnde oder schwierige Kommunikation mit Kolleg*innen sowie mangelnde Sozialkontakte (13%), Vereinsamung und Isolation (11%) angeführt. Daneben wurden genannt: eine negative Work-Life-Balance, mangelnde Trennung zwischen Arbeit und Freizeit, Mehrfachbelastung, Verunsicherung und Ungewissheit durch den Lockdown ganz allgemein, organisatorischer Stress, zu viel oder zu wenig Arbeit, erhöhter Kommunikationsaufwand, Motivationsprobleme, Probleme mit Technik, Bewegungsmangel, Unterforderung, mangelndes Feedback, Planlosigkeit, Lagerkoller, beengte Verhältnisse und das Gefühl allein gelassen zu werden.

Die Zusammenarbeit innerhalb der Teams wurde von 42% der Befragten als sehr gut, von 33% als gut empfunden. 16% schätzen sie als neutral ein, nur 2% als schlecht und niemand als sehr schlecht. 7% gaben an nicht in einem Team zu arbeiten. Noch positiver wurde die Zusammenarbeit mit Vorgesetzten bewertet: 60% sehr gut, 27% gut, 11% neutral, 2% schlecht, 0% sehr schlecht.

Bei der Beantwortung der Frage nach der Verwendung von Online-Tools während des Shutdowns gaben 70% der Befragten an, erstmals Kollaborations- und Videokonferenz-Software (z. B. Microsoft Teams, Zoom,

Skype) im beruflichen Kontext verwendet zu haben, für weitere 28% war das Wiki der Universität neu. Da digitale Meetings vielfach als produktiver empfunden werden, wurde der Wunsch geäußert, sie zumindest teilweise weiterhin anzuwenden, was retrospektiv betrachtet auch tatsächlich eingetreten ist.

1.3. Management

Eine weitere Fragengruppe betraf das Management der Krise durch die Organisation Universität Wien bzw. durch die DLE Bibliotheks- und Archivwesen. Rund 70% der Mitarbeiter*innen haben sich von der Universitätsleitung in jeder Phase den Umständen entsprechend gut und ausreichend informiert gefühlt, bei der DLE-Leitung liegt dieser Prozentsatz sogar über 80%. Während der unterschiedlichen Phasen der Krisenbewältigung (unmittelbarer Lockdown, Homeoffice, Wiederaufnahme des Entlehnbetriebs, Wiederaufnahme des Büro-Alltags) wurde für 75% bis 82% der Belegschaft ausreichend klar kommuniziert, wer wofür zuständig ist. Die Kommunikation des Lockdown nach außen wurde überwiegend als gut (52%) oder als ausreichend (44%) eingestuft. Dass für Nutzer*innen klar erkennbar gewesen war, dass große Teil der Bibliothek (E-Ressourcen, virtuelle Services) weiterhin funktionierten, beurteilten immerhin 41% als sehr gut und 56% als ausreichend erkennbar. Diese Zahlen sind zwar aufgrund der Tatsache, dass dieser Krisenfall für alle Beteiligten neu war, als relativ gut zu bewerten und belegen, dass die Universitätsbibliothek Wien weit entfernt vom Chaos war, zeigen aber auch den Handlungsbedarf in der Kommunikation auf.

Ob während des Lockdowns Arbeitsaufgaben sinnvoll verteilt wurden oder manche Mitarbeiter*innen zu viel, andere zu wenig zu tun hatten, beantworteten nur 38% der Antwortenden positiv. 31% empfanden Arbeitsaufgaben als ungleich verteilt, 31% wussten es nicht. Dies dürfte vor allem auf die Beschaffenheit der zu verteilenden Aufgaben zurückzuführen sein, wie mehrfach im freien Textfeld angemerkt wurde.

1.4. Services

Auf die Services der DLE wurde in einer eigenen, optional zu beantwortenden Fragengruppe eingegangen und zunächst danach gefragt, wie sie nach Einschätzung der Mitarbeiter*innen funktionierten. Demnach klappten virtuelle Services, allen voran Recherche-Tools und E-Ressourcen, weiterhin gut, ebenso die Erwerbung von E-Books. Die Auskunftsdienste bekommen

ein weniger gutes Zeugnis und die Forschungsunterstützenden Services relativ gesehen das schlechteste. Der hohe Prozentsatz derjenigen, die diese Frage nicht beantworteten (61%), dürfte jedoch in erster Linie darauf zurückzuführen sein, dass die relativ neuen Forschungsunterstützenden Services der Universitätsbibliothek Wien innerhalb der Organisation noch nicht optimal bekannt sind und daher auch weniger wahrgenommen werden. Tatsächlich sind diese Services jedoch diejenigen, die den höchsten Grad der Digitalisierung aufweisen und am problemlosesten vom Betrieb vor Ort in Homeoffice umstellen konnten.

Die Frage, wie der Ausbau bestimmter Services in den kommenden Jahren (Zeithorizont bis 5 Jahre) bewertet wird, wurde an erster Stelle die bessere Sichtbarmachung des Angebots der UB (z. B. Präsentation von E-Journals) genannt. Weiters wurden virtuelle Schulungen, der zielgruppenspezifische Ausbau der Angebote, das Beratungsangebot für Openness sowie die Digitalisierung von wertvollen Printbeständen, Lehrveranstaltungsliteratur und von Sammlungen der Universität prioritär genannt.

2. Aus der Krise lernen

Ein eigener Abschnitt stellte Fragen danach, welche Lehren aus der COVID-19-Krise gezogen werden sollten.

2.1. Notfallpläne

Die Frage, ob es aus Sicht der Mitarbeiter*innen zu Beginn der Krise ausreichend Notfallpläne gab, die als Hilfsmittel herangezogen werden konnten, wurde nur von 23% bejaht. 26% verneinten diese Frage und ganze 51% wussten es nicht. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass an der Universität Wien bzw. der DLE zwar Notfallpläne vorhanden, aber den wenigsten bekannt waren. Ob für alle Mitarbeiter*innen zugängliche Notfallpläne zu Katastrophen-Szenarien existieren sollten, wurde daher – wenig überraschend – überwältigend positiv bewertet. Die genannten Szenarien wurden absteigend nach der geschätzten Wichtigkeit so gereiht: Feuer, Lockdown, Pandemie, Blackout, Wasserschäden, Terrorismus, Bestandsicherung während baulicher Maßnahmen, Erdbeben. Darüber hinaus wird im freien Textfeld die Einrichtung eines Krisenstabes mit Vertreter*innen aus allen Bereichen ebenso als sinnvoll erachtet wie die Entwicklung von Workflows für den Krisenfall.

2.2. Kommunikation

In einem freien Textfeld konnten die Teilnehmer*innen mitteilen, welche Lehren die Universitätsbibliothek aus der „Corona-Krise“ ziehen sollte. Diese Möglichkeit wurde 85-mal genutzt. Prioritär (24-mal) betreffen die Antworten das Thema Kommunikation. Durch den Wegfall der informellen Kommunikation während des Lockdowns sei offensichtlich geworden, dass Mitarbeiter*innen am offiziellen Kommunikationsweg vergessen werden, da dieser vorrangig top-down stattfindet und die Informationen nicht immer bis ganz nach unten gelangen. Klar festgelegte Kommunikationsstrukturen und bessere, transparente Zuständigkeiten sowie bessere Aufgabenverteilung im Krisenfall wurden ebenso als notwendig erachtet wie die raschere und konkrete Information nach innen und außen.

2.3. Homeoffice

Der massive Wunsch, diese Arbeitsform auch nach der Krise fortzuführen und auszubauen, zeigte sich nicht nur in der positiven Beantwortung der direkten Frage danach, sondern wurde auch in den freien Textfeldern der Umfrage immer wieder geäußert. Unter der Rubrik „Aus der Krise lernen“ halten 22 Kommentare noch einmal dezidiert fest, dass die Option auch mehr als einen Tag pro Woche Homeoffice zu machen, auch nach Ende der Krise beibehalten werden soll.

2.4. Digitalisierung

17 Anmerkungen sehen als Konsequenz der Krise den Bereich Digitalisierung gefordert, sowohl in allgemein technischer Hinsicht als auch speziell der Digitalisierung von Printbeständen. Der Grundtenor dabei ist, dass die Online-Bibliothek weiter ausgebaut werden soll („die Bibliothek ins digitale Zeitalter bringen“), jedoch ohne den Printbestand zu vernachlässigen, nicht zuletzt da Print und E-Ressourcen einander ergänzen und unterschiedliche Bedeutungen im Katastrophenfall haben können (z. B. bei Blackout).

3. Resümee

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass das Ergebnis der Umfrage – nicht zuletzt auch aufgrund der hohen Teilnahmezahl – einen Auftrag an

das künftige strategische Handeln der DLE Bibliotheks- und Archivwesen darstellt. Zu nennen sind hier flexiblere Arbeitsformen, Verbesserung der internen und externen Kommunikation, Ausbau und bessere Sichtbarkeit der Services und nicht zuletzt umfassende Vorbereitung auf Notfallsituationen. Daher fand diese Umfrage auch Eingang in den kurz nach dem ersten Lockdown finalisierten Maßnahmen-Katalog, der die Strategie 2020–2025⁵ der Universitätsbibliothek Wien mit umsetzbaren Maßnahmen begleitet.

Das Ergebnis der Umfrage zeigt die hohe Bereitschaft der Mitarbeiter*innen der DLE Bibliotheks- und Archivwesen zu Flexibilität und Anpassung an geänderte Umstände. Es ist auch ein Beleg für den ungeheuren Digitalisierungsschub, den die COVID-19-Krise der Bibliothek verpasste. Nicht nur, dass die Verwendung virtueller Kollaborations-Tools in Windeseile zur Selbstverständlichkeit wurde, konnten einige Workflows weiter digital transformiert werden. Die Einführung von Services wie einem Platzreservierungssystem für Lesesäle, die Digitalisierung von Lehrveranstaltungsliteratur und dessen Zurverfügungstellung in Moodle, das Erstellen virtueller Schulungen, ja sogar virtueller Führungen⁶ war plötzlich unumgänglich geworden. An verschiedenen Stellen wurde in der Befragung angegeben, dass vor allem die hohe Kreativität und Lösungskompetenz, die zur Bewältigung der Krise erforderlich war, als eine positive Erfahrung mitgenommen wurde. Dies in die Zeit nach der Pandemie mitzunehmen, sollte unser aller Ziel sein.

Mag.^a Adelheid Mayer, MSc
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-7923-5256>
Universität Wien, Universitätsbibliothek
E-Mail: adelheid.mayer@univie.ac.at

- * Alle Websites und Links wurden zuletzt am 18. Dezember 2020 aufgerufen.
- 1 Dieser Artikel erscheint in abgewandelter Form als Teil des Artikels „Durch die Krise führen: Erfahrungen mit Corona-Maßnahmen an der Universitätsbibliothek der Universität Wien“ von Adelheid Mayer, Wolfgang Nikolaus Rappert, und Maria Seissl in Heft 1, 2021 der Zeitschrift ABI Technik.
 - 2 Insgesamt wurde die Umfrage 300-mal geöffnet, 19-mal nicht begonnen und 36-mal abgebrochen.
 - 3 Die Fragen speziell zum Thema Homeoffice waren nur für diejenigen sichtbar, die von ihrem Tätigkeitsfeld her auch tatsächlich Homeoffice machen konnten. Insgesamt 10 Fragen waren optional zu beantworten, der Rest verpflichtend.
 - 4 Durch eine Betriebsvereinbarung zur „Telearbeit“ wurde bis zu Beginn der COVID-19-Krise den Mitarbeiter*innen der Universität Wien ermöglicht unter bestimmten Voraussetzungen bis zu einmal wöchentlich im Homeoffice zu arbeiten.
 - 5 Strategie der Universitätsbibliothek der Universität Wien 2020–2025: <https://bibliothek.univie.ac.at/strategie.html>
 - 6 Virtueller Rundgang in der Hauptbibliothek und in der Fachbereichsbibliothek Germanistik, Nederlandistik und Skandinavistik: https://bibliothek.univie.ac.at/virtueller_rundgang.html