

Studierende der Hochschule Kehl machen sich im Fachprojekt Gedanken zu:

# Unsere Verwaltung

Eine Sonderbeilage des STAATSANZEIGER Wochenzeitung für



Wirtschaft, Politik und Verwaltung in Baden-Württemberg



Superkräfte, herzlich willkommen in der Verwaltung!



Der öffentliche Dienst muss sich in vielen Bereichen neu erfinden – auch um für junge Fachkräfte attraktiv zu bleiben. FOTO: DPA/WESTEND61

### Verwaltung gestern und heute

# Mit großen Schritten in Richtung Zukunft

Ein Beamtenjob ist für junge Menschen so attraktiv wie nie zuvor. Dies ist das Ergebnis des ARD-Beamtenreports. Die Studie hat junge Menschen nach ihren Gründen gefragt, in der öffentlichen Verwaltung zu arbeiten. Ihre Antworten zeigen, dass sich die Sichtweise auf die öffentliche Verwaltung und die Anforderungen an den Beruf über die Jahre verändert haben.

Von Anne Ostertag

**KEHL.** „Langweilig, Dienst nach Vorschrift, kaum Aufstiegschancen, das war gestern“, schreibt der Beamtenreport. Die Verwaltung von heute erscheine in modernem Licht. Vernetzte Zusammenarbeit werde für die öffentliche Verwaltung zum wesentlichen Prinzip und die Anpassung der Strukturen und Prozesse notwendig, um heutige Herausforderungen bewältigen zu können, schreibt das Bundesministerium des Inneren (BMI) in seinem Regierungsprogramm „Netzwerk Prozessmanagement“.

In Karlsruhe sollen die einzelnen Ämter innovativ und quer zusammenarbeiten, heißt es auf der Homepage der Stadt. Auf diese Weise finde ein Umdenken in den Dezernaten statt.

Dem Erhalt der Leistungsqualität wird heute durch betriebliches Gesundheitsmanagement Rechnung getragen. Dass großer Bedarf besteht, bestätigt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (iw). Laut dieser waren die Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Jahr 2016 im Durchschnitt 19,3 Tage krankgeschrieben. Wohingegen die Mitarbeiter in der Verlags- und Medienbranche im Schnitt krankheitsbedingt durchschnittlich elf Tage fehlten.

#### Die Digitalisierungswelle trifft die öffentliche Verwaltung

Ein ausgearbeitetes betriebliches Gesundheitsmanagement kann „die Be-

schäftigten für einen leistungsfähigen öffentlichen Dienst erhalten und fördern“, schreibt das BMI.

Die Digitalisierung macht auch vor der Verwaltung nicht halt. Hierfür hat die Landesregierung im Jahr 2014 das Programm „Digitale Verwaltung 2020“ ins Leben gerufen. Ziel ist die flächendeckende Digitalisierung der Verwaltung. Digitalisierungsmaßnahmen, wie die Einführung der E-Akte, werden unterstützt. Wo man gestern noch Aktenberge durchforsten musste, soll in der Verwaltung der Zukunft ein Mauseklick genügen. Die Erarbeitung der E-Akte beschäftigt derzeit zahlreiche Behörden. Da auch Rechnungen und Beschaffungsprozesse zunehmend digitalisiert bearbeitet werden, ergeben sich neue Tätigkeitsfelder.

Bedarf für Fachpersonal besteht in nahezu allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung. Der demografische Wandel und die Politik vergangener Jahre machen sich heute bemerkbar. Die öffentliche Verwaltung wird immer älter und Nachwuchs kommt nur spärlich nach. Die Hochschulen für öffent-

liche Verwaltung in Kehl und Ludwigsburg haben reagiert und ihre Zulassungen zum Studium Public Management in den vergangenen Jahren erhöht.

#### Fachkräftemangel zeigt sich in der Verwaltung besonders deutlich

2008 begannen 303 Studierende ihr Studium an der Hochschule Kehl, 2015 waren es 401 Studierende. Die Pensionierungswelle, die auf die öffentliche Verwaltung zukommt, können diese Erhöhungen jedoch nicht kompensieren. Das geht aus einer Veröffentlichung des Wirtschaftsberatungsunternehmens Pricewaterhouse Coopers (PWC) hervor. Laut deren Berechnungen fehlen im Jahr 2030 deutschlandweit 276 000 Verwaltungsfachleute.

Eine Aufgabe der Verwaltung von heute ist daher auch ein zukunftsorientiertes Personalmanagement. Es gilt, sich als attraktiver Arbeitgeber zu etablieren und dies auch nach außen zu kommunizieren, heißt es in einer Veröffentlichung des Statistischen Landesamts.

## Generationenwandel in der Verwaltung

# Fachkräfte – bald ein seltenes Gut?

**KEHL.** Der demografische Wandel stellt die öffentliche Verwaltung vor enorme Probleme. Rückläufige Geburtenzahlen, steigende Lebenserwartung und die schrumpfende Bevölkerung sind in den vergangenen Jahren in Deutschland in das Zentrum der öffentlichen Diskussion gerückt. Dieser Prozess wird noch an Dynamik gewinnen: Eine große Anzahl von Beschäftigten wird innerhalb der nächsten Jahre im Bund und in den Ländern in den Ruhestand gehen, heißt es in einer Veröffentlichung der Gewerkschaft Verdi aus dem Jahr 2013.

Die Arbeitgeber müssen sich außerdem darauf einstellen, dass die Zahl der Erwerbstätigen zukünftig sinkt. Insbesondere in wirtschaftlich schrumpfenden Regionen dürfte es schwieriger werden, qualifiziertes Personal für den öffentlichen Sektor zu gewinnen. Diese Herausforderungen verstärken sich auf dem allgemeinen

wachsende Zahl an Aufgaben kommt es in einigen Behörden zu Überlastung und langen Bearbeitungszeiten. Die Behörden müssen auch zukünftig der Daseinsvorsorge nachkommen. Öffentliche Dienstleistungen sind eine wichtige Grundlage für den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft und entscheidend für die Privatwirtschaft.

## Investitionen in den Nachwuchs – Was muss geboten werden?

Wenn der Staat in der Zukunft handlungsfähig bleiben soll, muss ihm der qualifizierte Nachwuchs etwas wert sein. Die Leistungsfähigkeit der Verwaltung lässt sich nur erhalten, wenn der öffentliche Dienst für Fachkräfte und qualifizierte Nachwuchskräfte attraktiv bleibt. Eine zentrale Aufgabe der Personalpolitik wird es sein, für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen jungen und langjährig erfahrenen Mit-

## Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind für die öffentliche Verwaltung ein Wettbewerbsvorteil, insbesondere im Kampf um weibliche Fachkräfte.

Verdi, „Demografische Entwicklung und öffentlicher Dienst“, Klaus Weber 2013

Arbeitsmarkt aufgrund der gleichzeitig steigenden Konkurrenz zur Privatwirtschaft. Attraktive Beschäftigungsbedingungen sind heute unerlässlich, um sich im Wettbewerb gegen den privaten Sektor behaupten zu können.

## Stetig steigende Ansprüche trotz rückläufiger Anzahl an Fachkräften

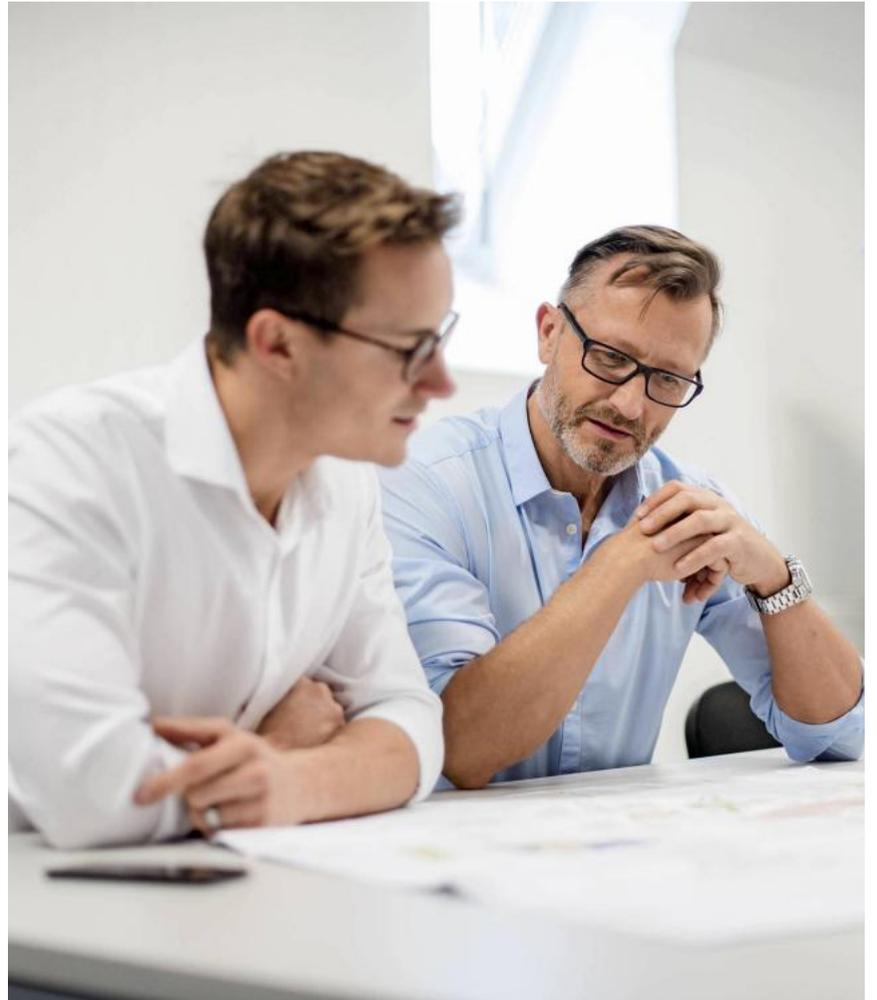
Diese ansteigende Altersfluktuation im öffentlichen Dienst bringt große Herausforderungen und Risiken mit sich. Der Verlust von langjähriger Erfahrung und implizitem Fachwissen geht verloren und stellt so die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Sektors vor große Probleme. Fiskalische Zwänge innerhalb der Haushaltspläne führen in vielen Kommunen zu Einstellungsstopps, sowie Nichtbesetzung freier Stellen.

Dies führe zu einer weiteren Erhöhung des Durchschnittsalters der Bediensteten, schrieb das Beratungsunternehmen Rödl und Partner in einer Veröffentlichung aus dem Jahr 2013. Erschwerend kommt hinzu, dass die fachlichen Anforderungen zunehmen. Durch den Personalabbau und die

arbeitern in der Belegschaft zu sorgen. Künftig wird es nötig sein, mehr ältere Mitarbeiter in den Weiterbildungs- und Innovationsprozess zu integrieren. Junge Fachkräfte müssen rechtzeitig an die Übernahme von Verantwortung und Führungsaufgaben herangeführt werden.

Des Weiteren muss der Einstieg für junge Nachwuchskräfte attraktiv sein. Dazu passt es nicht, dass jüngere Menschen häufig beim Einstieg befristete Verträge erhalten, die ihnen keine verlässliche berufliche Perspektive aufzeigen, schreibt der Führungskräfteberater Rolf Dindorf in seinem Blog „attraktive-verwaltung.de“.

Um den öffentlichen Dienst auch in Zukunft attraktiv zu gestalten, wird es auch darauf ankommen, für eine größere Flexibilisierung zu sorgen – in den Arbeitsformen sowie der Arbeitszeit. Des Weiteren sind familienfreundliche Arbeitsbedingungen für die öffentliche Verwaltung ein Wettbewerbsvorteil, insbesondere im Kampf um weibliche Fachkräfte für sich zu gewinnen, schreibt Verdi in der Veröffentlichung von 2013. (tom)



Die öffentliche Verwaltung hat mit dem Generationenwandel zu kämpfen. FOTO: DPA/WESTEND61

## Interview: Generationenwandel

# Stadt Lahr reagiert auf veränderte Bedürfnisse



**Herr Achim Siefert,** Leiter der Abteilung Personal, Organisation und Datenverarbeitung der Stadt Lahr

Die öffentlich Verwaltung steht in Konkurrenz zur Privatwirtschaft, hält aber viele Vorteile bereit, so Achim Siefert.

## Hochschule Kehl: Wie will Lahr dem Generationenwandel entgegenwirken?

**Achim Siefert:** Wir gehen auf die Bedürfnisse und das veränderte Rollenverständnis der Mitarbeitenden ein. Die Stadt Lahr ist als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Wir bieten viele Maßnahmen an wie Telearbeit. Zudem wird bei einem Wechsel auf Führungsebene darauf geach-

tet, dass ein fließender Übergang entsteht. Beim internen Qualifizierungsprogramm achten wir auf eine Ausrichtung auf alle Altersschichten.

## Wie wirkt sich der Generationenwandel bei Ihnen in Zahlen aus?

Wir haben im Jahr 2013 eine Altersstrukturanalyse durchgeführt. Ende 2017 lag das Durchschnittsalter bei 44,6 Jahren. 2013 waren die Mitarbeitenden im Schnitt 46,4 Jahre alt. Die Verjüngung lässt sich durch den Generationenwandel begründen.

## Ist die Privatwirtschaft ein Konkurrent?

Je nach Beruf werden die Mitarbeiter in der Privatwirtschaft höher entlohnt. Dieses zeigt sich im technischen Bereich, bei Ingenieuren oder IT-Mitarbeitenden. Jedoch positioniert sich die Stadt Lahr auf dem Arbeitsmarkt mit ihren Stärken wie variablen Arbeitszeiten, transparenten Gehaltsstrukturen und umfangreichen Qualifizierungsprogrammen.

Das Gespräch führte  
Tom Kettenacker



Auf der Personalmesse in Kehl stellen sich Arbeitgeber aus dem öffentlichen Dienst vor. Auch Vertreter aus anderen Bundesländern sind unter den Ausstellern. FOTO: STAATSANZEIGER

## Ausbildung im Ländervergleich

# Rückzahlungspflicht soll Studenten ans Bundesland binden

In der öffentlichen Verwaltung herrscht Fachkräftemangel. Gleichzeitig ist die Bewerberzahl an den beiden Verwaltungshochschulen in Baden-Württemberg seit drei Jahren jeweils um zehn Prozent rückläufig. Das Land stellt sich die Frage, wie es dem Fachkräftemangel begegnen kann. Mit der Anwärterauflagenverordnung scheint es eine Lösung gefunden zu haben.

Von Katrin Erat und Simone Dilger

**KEHL.** Immer mehr Städte und Gemeinden bemühen sich um Standplätze bei der jährlichen Personalmesse an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung in Kehl. Exklusiv treffen dort Arbeitgeber aus dem öffentlichen Dienst Studierende direkt vor Ort.

Unter den Ausstellern befinden sich nicht nur Arbeitgeber aus Baden-Württemberg. Im Jahr 2018 war auch die Stadt München mit einem Stand vertreten. Die Auswahlmöglichkeiten für Studierende scheinen grenzenlos. Seit August 2017 sind diese jedoch speziell in Baden-Württemberg eingeschränkt. Die Anwärterauflagenverordnung des Landes verpflichtet nun dazu, die Stelle im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg anzunehmen, wenn man eine Rückzahlungspflicht der Bezüge vermeiden möchte.

Diese Änderung bezeichnete die Hochschule Kehl in einer Stellungnahme an die kommunalen Landesver-

bände als „Rückfall in die Kleinstaaterei“ und als „rechtlich bedenklich“. Er stehe der Abwerbung der Studierenden, wie beispielsweise auf der Personalmesse durch die Stadt München, offen gegenüber, sagt der Rektor der Hochschule Kehl, Paul Witt. Auch Ablosessummen beim Wechsel in die Privatwirtschaft seien üblich. Der Arbeitgeber entscheide, inwieweit er die Kosten der Rückzahlung trägt.

### Die Landschaft der Verwaltungshochschulen ist heterogen

Föderal geprägt unterscheiden sich die Ausbildungsansätze der Länder. Einige wenige Länder wie Bayern, Niedersachsen und Saarland bilden zum Diplom aus, während sonst überwiegend der Bachelorstudiengang eingeführt wurde. Meist wird dual ausgebildet, mit Ausnahme von Bremen, Thüringen oder Berlin. Häufig bilden Länder in-

tern aus, die Ausbildung ist aber bei unterschiedlichen Ministerien verankert. Auch in der Forschung unterscheiden sich die einzelnen Hochschulen.

### Kooperationsverbund soll Entwicklungspotenziale identifizieren

„Die Voraussetzungen der Hochschulen sind unterschiedlich, aber es gibt zahlreiche Gemeinsamkeiten, die nur besser gebündelt und koordiniert wer-

den müssen“, so Jürgen Stember von der Hochschule Harz. Im Jahr 2017 hat die Rektorenkonferenz den Kooperationsverbund „Forschende Hochschulen für öffentliche Verwaltung in Deutschland“ gegründet. Dieser hat sich zum Ziel gesetzt, Entwicklungspotenziale für die bundesweite Zusammenarbeit zu identifizieren. Eine Vereinheitlichung der Ausbildung werde jedoch nicht angestrebt, denn diese sei grundsätzlich Ländersache, sagt Witt.

## Kommentar: Beruflich und privat ein Hindernis

*Die Verordnung zur Rückzahlung der Ausbildungskosten ist nicht nur eine berufliche Schranke, sondern auch ein privates Hindernis, weil dadurch in persönliche Rechte eingegriffen wird. Einerseits kann man die Logik nachvollziehen, da die Ausbildung mit hohen Kosten verbunden ist und enormer Personalbedarf in der Verwaltung herrscht. Andererseits setzt die Verordnung an der falschen Stelle an. Eine Ausweitung der Studierendenzahl ist deutlich geeigneter, denn nur etwa drei Prozent ziehen einen Wechsel ins „Ausland“ überhaupt in Betracht. Für den Rest scheint Baden-Württemberg ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Es ist zudem nicht zu rechtfertigen, dass das Land in private Bereiche eingreift, indem beispielsweise das Zusammenziehen mit dem Partner unmöglich wird und die individuelle Lebensplanung hintangestellt werden muss. Die Regelung ist zudem ein Nachteil für andere Länder, die einen Wechsel nach Baden-Württemberg ermöglichen. Baden-Württemberg zeigt sich hier sehr unkooperativ.*

Von Katrin Erat und Simone Dilger

## Interview: Der Wandel des Studiums

# „Durch das Ausdünnen der Verwaltung besteht ein hoher Nachholbedarf“



**Paul Witt,**  
Rektor an der Hochschule  
für öffentliche Verwaltung Kehl

Paul Witt ist seit 2007 Rektor der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl. Nach 20 Jahren als Mitglied der Hochschulleitung wird er im Juni in Ruhestand gehen. Witt hat selbst von 1978 bis 1980 in Kehl studiert.

**Hochschule Kehl:** *Wie würden Sie die wesentlichen Veränderungen der letzten Jahre an der Hochschule beschreiben?*

**Paul Witt:** Ein wichtiger Wandel war natürlich die Umstellung vom Diplomstudiengang auf den Bachelorstudiengang. Das Denken in fächerübergreifenden Modulen und das Verkürzen der Ausbildung von vier auf dreieinhalb Jahre waren inhaltlich wesentliche Punkte. Die Modulanzahl haben wir von siebzehn auf acht verkleinert, um die Prüfungsbelastung der Studierenden zu reduzieren. Dann hatten wir natürlich eine steigende Studierendenzahl, denn der Bedarf in der Verwaltung ist hoch. Nach Abschluss des Studiums kann man sich sicher sein, eine Stelle zu bekommen. Wir bilden im Prinzip noch zu wenige aus, obwohl wir die Zahl der Studienplätze um 50 erhöht haben und weitere 50 folgen werden. Als Folge der steigenden Studierendenzahl und der mangelnden Raumkapazität ist der geplante Neubau zudem ein wichtiger Punkt.

*Der Bedarf ist also sehr groß, wie optimistisch sind Sie, dass das so bleibt?*

Sehr. Es kommen neue Aufgaben auf die Verwaltung zu, und durch das Ausdünnen der Verwaltung in den letzten Jahren besteht ein hoher Nachholbedarf. Im Gegensatz dazu steht die seit drei Jahren um jährlich zehn Prozent rückläufige Bewerberzahl. Diesbezüglich sind wir in Gesprächen mit dem Innenministerium wegen einer Werbekampagne. Wahr-

scheinlich werden wir auch das Zulassungsverfahren reformieren und der NC von 2,9 könnte wegfallen.

*Wie verändert die Digitalisierung das Studium an der Hochschule und was könnte sich zukünftig noch wandeln?*

Der Bereich IT wird als Studieninhalt bereits abgedeckt. Wir diskutieren im Moment über einen Bachelorstudiengang Digitales Management, der im Wintersemester 2020/21 kommen soll. Ich würde sagen, wir befinden uns im gehobenen Mittelfeld, was den Digitalisierungsprozess im Vergleich mit anderen Hochschulen betrifft. Ich bin ein Befürworter von Online-Kursen als Ergänzung zu den Präsenzveranstaltungen. Ein großes Problem dabei ist, dass die entsprechenden Vorschriften noch nicht up to date sind. Digitalisiert ein Professor seine Vorlesung, kann es nicht im Rahmen seines Deputats angerechnet werden. Dennoch gibt es bei uns Professoren, die aus Eigeninitiative hierzu Ansätze entwickelt haben.

*Was werden die größten Herausforderungen in den nächsten Jahren bei der Ausbildung von Beamten im gehobenen Verwaltungsdienst sein?*

Das Thema Digitalisierung wird sicher eine große Rolle spielen. Neue digitale Lehrformen werden in der Ausbildung immer wichtiger. Ich hoffe, dass die Ausbildung generalistisch bleibt, weil ich einen Riesenvorteil darin sehe, dass man sich nicht zu sehr spezialisiert. Vielleicht sogar in die Richtung, dass man aus neun Vertiefungsschwerpunkten vier macht, um wieder etwas mehr generalistisch unterwegs zu sein. Spezialisieren müssen Sie sich, egal wo Sie dann später arbeiten, trotzdem. Außerdem halte ich Sprachkenntnisse auch in der Verwaltung zunehmend für sehr wichtig. Sie hat immer mehr mit ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern zu tun und wenn da ein Rathausmitarbeiter kein Englisch kann, dann ist das natürlich schwierig. Insofern ist es auch wichtig, den internationalen Kontext auszubauen. Darin sehe ich auch eine große Herausforderung in der Zukunft.

**Das Gespräch führten  
Simone Dilger  
und Katrin Erat**



Paul Witt ist seit 1992 Professor an der Hochschule Kehl. 1999 wurde er zum Prorektor gewählt, seit 2007 ist er Rektor der Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl. Foto: HOCHSCHULE KEHL

Interview: Durchs Studium gut gerüstet in die Praxis

# „Es geht darum, Vertrauen in sich zu haben und sich zu engagieren“



**Katharina Kimmich-Liebe,**  
Hauptamtsleiterin in Bischweier und  
Absolventin der Hochschule Kehl

Katharina Kimmich-Liebe arbeitet seit 2016 als Hauptamtsleiterin für die Gemeinde Bischweier, mit rund 3000 Einwohnern eine der kleineren Kommunen im Landkreis Rastatt. Die 31-Jährige spricht im Interview über Herausforderungen und Chancen als junge und weibliche Führungskraft in der öffentlichen Verwaltung.

**Hochschule Kehl: Etwa zwei Jahre nach Ihrem Abschluss an der Hochschule Kehl erhielten Sie die Position als Hauptamtsleiterin. Was waren die größten Herausforderungen in der Anfangszeit?**

**Katharina Kimmich-Liebe:** Wir sind eine kleine Verwaltung mit acht Mitarbeitern. Jeder von uns ist Generalist und deckt ein breites Spektrum ab. Konkret bedeutet das, dass ich nicht nur das klassische Hauptamt, sondern auch die Bauverwaltung übernommen habe. Ich musste mich also in relativ kurzer Zeit in viele verschiedene Themen- und Rechtsfelder einarbeiten. Dazu kam, dass sich mein Umfeld auch erst einmal an eine junge Frau in einer Leitungsfunktion gewöhnen musste. Diese Rolle wollte ich auch für mich erst einmal definieren.

**Inwiefern fühlten Sie sich durch das Studium an der Hochschule für öffentliche Verwaltung für diese Herausforderung gewappnet?**

Die generalistische Ausbildung, die wir an der Hochschule erhalten, war für diese Stelle natürlich eine sehr gute Vorbereitung. Ich muss mich mehr oder weniger in allen Bereichen der Verwaltung auskennen, dafür habe ich an der Hochschule die Grundlagen und das Handwerk mitbekommen. Und auch die praktische Studienzeit hilft. Man erhält einen Einblick in verschiedene Aufgaben-

bereiche sowie Verwaltungen und sammelt erste Arbeitserfahrung.

**Wo sehen Sie vonseiten der Hochschule noch Potenzial zur besseren Vorbereitung auf die Tätigkeit als Führungskraft?**

Zusätzlich wünschen würde ich mir ein Angebot zum Thema Grundlagen der Führung. Gerne auch in Zusammenarbeit mit Dozenten aus der Praxis, männlich und weiblich, die von ihren Erfahrungen berichten und Vorbilder sein können. Natürlich gibt es an der Hochschule im letzten Semester den Vertiefungsbereich „Kommunalpolitik, Führen im öffentlichen Sektor“, aber nicht jeder von uns belegt diesen, und auch in anderen Gebieten ist Führungsverantwortung gefragt.

**Wo sehen Sie Vorteile, wenn Absolventen der Hochschule direkt nach dem Studium Führungspositionen ergreifen?**

Die Chancen sehe ich darin, dass neue Ideen oder aktuelle Entwicklungen, wie Digitalisierung der Verwaltung oder Social Media, die an der Hochschule vermittelt werden, direkt in den Verwaltungsalltag einfließen können. In der praktischen Studienzeit erhalten wir in kurzer Zeit Einblicke in die unterschiedlichsten Verwaltungsstrukturen. Man bekommt einen offenen Blick für Entwicklungsmöglichkeiten. So können Kommunen von Nachwuchskräften profitieren. Und wir können in diesen Positionen durch die täglichen Erfahrungen schnell lernen und wachsen. Aufgrund der demografischen Entwicklung werden in den nächsten Jahren viele Mitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung in Rente gehen und die Stellen müssen nachbesetzt werden. Daher denke ich, dass eine Offenheit für die Chancen auf beiden Seiten helfen kann.

**Mussten Sie sich als junge Frau in Führungsposition in einer öffentlichen Verwaltung besonderen Herausforderungen stellen?**

Zweimal im Jahr veranstaltet der Gemeindetag Baden-Württemberg eine Haupt- und Personalamtsleitertagung. Wenn man sich dort umsieht, dann sticht man als junge Frau natürlich heraus. Dies merkt man dann auch in der praktischen Arbeit. Vor allem im technischen Bereich und im Baubereich muss man so manches Mal für sich eintreten. Für mich geht es daher darum, Vertrauen in sich selbst zu haben, gute Leistung zu bringen und sich zu engagieren. Mit jeder Erfahrung entwickelt man sich weiter und kann sich verbessern – ganz unabhängig vom Alter oder dem Geschlecht.

Das Gespräch führte  
Sabine Kimmich



Die Beurteilung von Gebäuden zur städtebaulichen Förderung gehört zu den Aufgaben von Katharina Kimmich-Liebe. FOTO: GEMEINDE BISCHWEIER



Die Büros im Landratsamt Rastatt sind einheitlich und ergonomisch – bieten aber trotzdem Raum für individuelle Gestaltung. FOTO: LANDRATSAMT RASTATT

## Wie will ich zukünftig arbeiten?

# Morgen anders als heute – Arbeitsplatz der Zukunft

Verstaubter Büroalltag und einseitige Bürogestaltung waren gestern. Offene, ergonomische und effektive Einrichtung mit Platz für Individualisierung ist die Zukunft. Bürogestaltung ist eine wichtige Komponente des Arbeitsplatzes von morgen. Bereits 2008 hat das Landratsamt Rastatt ein Konzept zur Bürogestaltung entwickelt und erfolgreich umgesetzt.

Von Julia Welle

**RASTATT.** Rund acht Stunden am Tag verbringt der Beamte oder Büroangestellte am Schreibtisch. Umso wichtiger ist daher, das Büro so zu gestalten, dass es alles bietet, was man im Alltagsgeschäft braucht, aber trotzdem ein Wohlfühlambiente geschaffen wird.

### Ergonomische und individuelle Arbeitsplätze

In der aktuellen Studie der IDG Research Services und ihrer Partner zum Thema „Arbeitsplatz der Zukunft“ wünschen sich knapp 40 Prozent der Befragten Wohlfühlambiente zusammen mit besserer Ergonomie an ihrem Arbeitsplatz.

Laut der Internetseite „www.buermöbel-experte.de“ bringt derjenige, der sich an seinem Arbeitsplatz wohl-

fühlt, gute Leistungen. Forscher hätten herausgefunden, dass Mitarbeiter sich besser fokussieren können, wenn am Arbeitsplatz persönliche Gegenstände aufgestellt seien und der Raum optisch ansprechend gestaltet sei.

Die gemeinsame Studie „Fast Forward 2030“ der Immobiliendienstleister CBRE und Genesis sieht als wichtigsten Grund für das neue Denken im Bezug auf den Arbeitsplatz den „War for Talents“. Arbeitgeber müssen demnach in den Büros ein leibliches Wohlfühl-Ambiente kreieren, um gute Mitarbeiter zu halten und noch bessere anzulocken.

Der Neubau des Landratsamtsgebäudes Rastatt im Jahre 2008 war Anlass für die Verwaltung, sich Gedanken darüber zu machen, welche Gestaltung ein Arbeitsplatz wirklich braucht, sagt

Frauke Jung, die Leiterin für Zentrale Dienste und Beschaffung. Das Ergebnis seien zwei Varianten: die Zellenbüros und die Kombizonen.

### Höhenverstellbare Tische und Privatfächer

In den Zellenbüros befinden sich unter anderem ein höhenverstellbarer Schreibtisch, ein Schiebetürenschränk für Fallakten, ein abschließbares Privatfach und ein angepasster Bürostuhl. In den Kombizonen hingegen werden Akten zentral im Flur gelagert. Hier sei auch ein großer Besprechungstisch sowie verschiedene Drucker aufgestellt. Diese Dinge würden von allen Mitarbeitern, die ihr Büro in dieser Kombi-zone haben, genutzt, so Jung. Jeder habe demnach nur die Möbel und Akten im Zimmer, die auch notwendig sind, und somit mehr Platz für Gestaltung und Individualisierung.

Das Konzept komme bei den Mitarbeitern des Landratsamts immer besser an, sagt Jung. Auch im „Kampf“ um die jungen Talente, die sich ihren Arbeitsplatz modern vorstellen, habe das Landratsamt damit einen Vorteil.

## Stimmen zum Thema



**Frauke Jung,**  
Sachgebietsleiterin für Zentrale Dienste und Beschaffung im Landratsamt Rastatt

Abgesehen vom Bürostuhl sind alle Büromöbel selbst entwickelt und einheitlich. Weil sich viele einen festen Arbeitsplatz mit einer persönlichen Einrichtung wünschen, gibt es zudem Raum für Individualisierung, wie durch Bildaufhängungssysteme. Wir sind stolz darauf, unseren Mitarbeitern eine moderne Arbeitsatmosphäre mit viel Liebe zum Detail zur Verfügung stellen zu können.



**Bernd Neu,**  
Sachgebietsleitung Versorgungsamt (Kombizone), Landratsamt Rastatt

Die Kombizone stärkt das Wir-Gefühl und den Teamgeist durch den gemeinsamen Treffpunkt im Innenraum. Sie bietet mehr Sicherheit, da Beratungen an Tischen im Flur stattfinden und mögliche Konflikte für jeden wahrnehmbar sind. Das ermöglicht schnelles Eingreifen. Ein Vorteil im Hinblick auf die Vertretung ist, dass sich die Kundschaft leicht auf mehrere Mitarbeiter verteilt.

## IMPRESSUM

Diese Beilage ist ein Fachprojekt von Studierenden der Hochschule Kehl.

### Herausgeber:

Staatsanzeiger für Baden-Württemberg GmbH & Co. KG, Breitscheidstraße 69, 70176 Stuttgart

### Druck:

Ungeheuer + Ulmer KG GmbH + Co, Körnerstraße 14 – 18, 71634 Ludwigsburg

### Redaktion:

Chefredakteurin: Breda Nußbaum



Nicht nur für junge Mütter: Der Zugriff auf Angebote der öffentlichen Verwaltung kann den Bürgern den Alltag erleichtern und spart Zeit. FOTO: DPA/WESTEND61

## Bearbeitungsstatus und Informationen digitalisieren

# Digitale Dienste für mehr Bürgerfreundlichkeit und Effizienz

Die Europäische Kommission hat im Jahr 2018 eine neue Ausgabe des Index für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft (DESI) veröffentlicht. Beim Ranking landet Deutschland auf den hinteren Plätzen. Die Verwaltung versucht, mit verschiedenen digitalen Methoden ihre Angebote für Bürger zu verbessern, etwa im Bereich Erreichbarkeit und Informationsfluss.

Von Linda Koch

**KEHL/BRÜSSEL.** In der neuen Ausgabe des von der Europäischen Kommission herausgegebenen Index für die digitale Wirtschaft und Gesellschaft (DESI) steht die deutsche öffentliche Verwaltung, im Vergleich zu den Verwaltungen der anderen EU-Länder, an 21. Stelle. Deutschland liegt damit unter dem EU-Durchschnitt.

### Zeitersparnis für Bürger und Verwaltung durch digitale Vordrucke

Laut der Europäischen Kommission steigern digitale Dienste nicht nur die Effizienz der öffentlichen Verwaltung, sondern auch die der Bürger. Daher sollten mehr digitale Dienste in der öffentlichen Verwaltung auch zur Verbesserung der Bürgerfreundlichkeit und Effizienz bereitgestellt werden.

Vor allem Anträge und Formulare, die online ausgefüllt werden können, sparen den Bürgern so manchen Gang zum Amt. Das Serviceportal Baden-Württemberg stellt dafür Vordrucke bereit. Verwaltungen können so direkte Links zum Vordruck im Serviceportal auf ihre Homepages setzen, falls sie keinen eigenen Vordruck erstellt haben. Dieser kann dann von den Bürgern am Computer ausgefüllt, ausgedruckt und per Post an die zuständige Behörde verschickt werden.

Bei einigen Behörden, wie der Verwaltung der Stadt Stuttgart, können die Bürger Anträge nach dem Ausfüllen der Maske auch direkt – ganz ohne Papier – an die Behörde senden.

Nach dem Vorbild des Verfahrens bei Online-Bestellungen bieten einige Kommunen, wie Überlingen, den Bür-

gern zusätzlich die Möglichkeit, den Bearbeitungsstatus eines Antrags – etwa durch Eingabe eines individuellen Benutzernamens mit Passwort – online einzusehen.

### Informationen rund um die Uhr bequem aufs Smartphone

Auch durch Apps für das Smartphone kann die öffentliche Verwaltung bürgerfreundlicher werden. Hier kann die Verwaltung, neben reiner Informationsvermittlung, auch kreativ werden. Ein Beispiel ist die App „Stadtgeist Karlsruhe“. Mit dieser Anwendung kann der Bürger, während er sich in Karlsruhe bewegt, mehr über die geschichtlichen Hintergründe der Stadt erfahren und Bilder der damaligen Zeit einsehen. Vor allem für die Einbindung

der jüngeren Generationen bieten sich solche Apps für Smartphones an.

Die Stadt Tischenreuth in Bayern verfolgt einen anderen Ansatz. Sie hat einen Chatbot entwickelt. Das System antwortet auf gezielte Fragen wie „Wo kann ich Essen gehen?“ „Wie sind die Öffnungszeiten des Rathauses?“ mit Informationen und zusätzlichen Links. Dafür greift es auf eine Datenbank zu. Um den Chatbot nutzen zu können, wird er als Handynummer zu den eigenen Kontakten hinzugefügt. Anschließend können Whatsapp-Nachrichten an den Chatbot versendet werden.

Ein Chatbot bietet sich für die öffentliche Verwaltung an, da diese Art der Informationsbereitstellung kein Personal benötigt und den Bürger, auch außerhalb der Öffnungszeiten der Behörde, informieren kann.

## Der Digital Economy and Society Index (DESI)

Der Digital Economy and Society Index (DESI) erfasst die digitale Leistungsfähigkeit und Entwicklung der EU-Staaten. Bewertet wird anhand von Indikatoren wie Vernetzung

oder Integration digitaler Dienste in Wirtschaft und Verwaltung. Durch Faktoren, wie die Anzahl bereitgestellter Online-Services, werden die Indikatoren beurteilt.

## Digitalisierung

# Mit Bürgerkarte und App den Gang zum Amt gespart

Behördengänge bequem von zu Hause erledigen, Anträge rund um die Uhr einreichen oder Behördenpost auf das Handy erhalten: All diese Dinge klingen nach Zukunftsmusik. Nicht so in Österreich, dort ist das bereits Alltag. In Deutschland besteht im Bereich E-Government noch Luft nach oben, erste Ansätze sind aber schon vorhanden.

Von **Santina Unterweger**

**KEHL.** Eine Karte und eine App ermöglichen es den Bürgern in Österreich, Anträge online zu stellen und sich somit den Gang zur Behörde zu sparen. Die Idee besteht aus zwei Komponenten: zum einen aus einer Karte, zum Beispiel der Sozialversicherungskarte, mit integriertem Chip. Zum anderen aus einer Handy-Signatur. Letztere kann als App ganz einfach aufs Handy geladen werden. Unterschriften können somit rechtssicher und online überprüfbar in PDF-Dokumente eingefügt werden. Da die Bürgerkarte nicht an den Personalausweis gebunden ist, können auch in Österreich lebende Ausländer die Funktionen nutzen. Notwendig ist ein Eintrag ins zentrale Melderegister.

In Deutschland gibt es die elektronische Identität (E-ID) auf dem Personalausweis. Hier sind die Daten ebenfalls auf einem Chip gespeichert. Mit einem

Kartenlesegerät, welches sich jeder Bürger ab 30 Euro kaufen kann, ist es möglich, sich online auszuweisen. So kann man etwa beim Kraftfahrt-Bundesamt die eingetragenen Punkte abfragen. Insgesamt sind die Möglichkeiten der Nutzung aber beschränkt. So sind An- und Ummeldungen des Wohnorts nur durch persönliches Erscheinen im Rathaus möglich. In wenigen Fällen kann die Zweitwohnsitzanmeldung per E-Mail erfolgen.

Im Vergleich beider Länder ist Österreich einen großen Schritt voraus. Auch andere europäische Länder liegen im Vergleich deutlich vor Deutschland. Laut dem Digitalisierungsindex der EU von 2017 liegt Deutschland im Ländervergleich auf Platz 21 und damit unter dem Durchschnitt. Spitzenreiter Estland ist ein Musterbeispiel für Digitalisierung. Hier werden sogar Wahlen online durchgeführt.



Die Bürgerkarte in Österreich können auch in Österreich lebende Ausländer nutzen. Für die Karte kann etwa die Sozialversicherungskarte verwendet werden. FOTO: DPA/IMAGEBROKER

## Interview: Digitalisierung

### „Viel Luft nach oben“ beim E-Government der Verwaltung in Deutschland



**Robert Müller-Török,** Professor für Informationsmanagement an der Hochschule Ludwigsburg

Das Heimatland des Österreicher Robert Müller-Török hat im Jahr 2003 die Bürgerkarte eingeführt. Mit dieser können Bürger online Amtswege erledigen und Willenserklärungen abgeben.

**Hochschule Kehl:** Bisher gibt es in Deutschland vergleichsweise nur die elektronische Identität (E-ID) beim Personalausweis. Was halten Sie von der Idee, eine Bürgerkarte auch in Deutschland einzuführen?

**Robert Müller-Török:** Die Bürgerkarte besteht aus zwei Varianten. Die eine ist die physische Bürgerkarte, etwa die Sozialversicherungskarte mit Chip. Diese ist im Wesentlichen identisch mit der E-ID des deutschen Personalausweises. Die zweite Variante ist die Handy-Signatur. Hier wird im Gegensatz zu dem deutschen Personalausweis und der Bürgerkarte kein Kartenlesegerät benötigt. Darum würde ich die Idee der E-ID beim Personalausweis beibehalten, jedoch wie in Österreich auch eine

zweite Möglichkeit über das Handy schaffen.

**Wie groß ist das Interesse der Österreicher an der Bürgerkarte?**

Laut A-Trust-Live-Statistik gibt es derzeit über eine Million aktive Nutzer der Handy-Signatur in Österreich. Tendenz steigend.

**Gibt es ein gelungenes deutsches Digitalisierungsbeispiel?**

Die Finanzverwaltung über die elektronische Steuererklärung Elster funktioniert gut. Steuererklärung und Umsatzsteuervoranmeldung kann man elektronisch übermitteln.

**Macht Deutschland ein schlechtes Bild bei der Digitalisierung?**

Vom E-Government in Deutschland bekomme ich, mit Ausnahme der Finanzverwaltung über Elster, nichts mit. Portale wie das Serviceportal Baden-Württemberg haben nur wenig Funktionalität und zeigen erhebliche Sicherheitsmängel auf. So bekommt man zum Beispiel bei einem vergessenen Passwort einen unverschlüsselten Link per E-Mail für ein neues. Die E-Mail kann weltweit abgefangen und mitgelesen werden. Zudem sind Ummeldungen des Wohnortes immer noch nicht digital möglich. Beim rechtlich relevanten E-Government besteht in Deutschland also noch viel Luft nach oben.

Das Gespräch führte **Santina Unterweger**



Homeoffice bietet auch Vätern die Chance, Familie und Beruf zu vereinbaren. Einige Städte und Hochschulen im Land ermöglichen ihren Mitarbeitern diese Arbeitsmodelle bereits. FOTO: DPA/WESTEND61

## Familiengerechtes Arbeiten

# Wege zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Den Beruf und die Familie zu vereinbaren, nennen Studierende des Studiengangs Public Management als einen wichtigen Grund für die Tätigkeit im öffentlichen Dienst. Aufgrund des Fachkräftemangels ist eine Reaktion aller Kommunen gefragt. Welche möglichen Maßnahmen bereits heute ergriffen werden, zeigen die Stadt Ulm und die Verwaltungshochschule in Kehl.

Von Julia Kosztovics und Isabella Scholl

**KEHL.** Seit gut einem Jahr darf sich die Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl als familienfreundliche Hochschule bezeichnen. Verliehen wird das Zertifikat von „audit berufundfamilie“, einer Initiative unter der Schirmherrschaft des Bundesfamilienministeriums. Damit tritt die Verwaltungshochschule Kehl einem immer größer werdenden Kreis von familienfreundlichen Universitäten und Hochschulen in Deutschland bei.

### Eine familienfreundliche Kommune: die Stadt Ulm

Das Thema familiengerechtes Arbeiten rückt damit auch in den Fokus der Studierenden und der Mitarbeiter der

Hochschule. Im Rahmen des Zertifizierungsprozesses erhalten die Studierenden mit Kind einen familienfreundlichen Stundenplan und eine Kinderspielecke befindet sich nun in der Bibliothek.

Auch einige Kommunen und Landkreise in Baden-Württemberg sind als familienfreundlich ausgezeichnet und tragen das Zertifikat „audit berufundfamilie“. Im Jahr 2007 hat das Bundesfamilienministerium in Zusammenarbeit mit der Deutschen Industrie- und Handelskammer das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ gegründet. Circa 7000 Unternehmen sind bereits Mitglied, unter ihnen einige Kommunen aus Baden-Württemberg, wie beispielsweise die Stadt Ulm.

Ziel dieses Netzwerks ist es, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. So können die Beschäftigten der Stadtverwaltung seit 2013 ihre Kinder in der betriebseigenen Kinderkrippe unterbringen. „Aufgrund des großen Andrangs ist nun eine Kindertagesstätte geplant, welche im Anschluss an die Kinderkrippe als Betreuungsmöglichkeit dienen soll“, so Ute Dautenheimer, Sachgebietsleiterin Personalentwicklung der Stadt Ulm.

### Die richtige Umsetzung bietet viele Vorteile

Die Stadt Ulm ist außerdem Teil des Projekts „Papa liest vor!“ der Stiftung Lesen. Das Projekt wendet sich an alle berufstätigen Eltern von Kindern bis zwölf Jahren. Es soll zum einen die Kinder zum Lesen und vor allem die Väter zum Vorlesen motivieren.

Bereits im Jahr 1998 hat die Stadt für alle Beschäftigten die Gleitzeit eingeführt. Demnach können alle Mitarbeiter der Stadtverwaltung ihren Arbeitsbeginn, Arbeitsende, so-

wie Länge der Arbeitszeit pro Tag selbst bestimmen. Nur die wöchentliche Arbeitszeit sollte nicht unterschritten werden.

Zu den flexiblen Arbeitszeitmodellen gehören neben der Gleitzeit unter anderem auch das Arbeiten in Teilzeit, Vertrauensarbeitszeit, Home-Office, sowie die Idee der Jahresarbeitszeit. Kommunen werden für Arbeitnehmer damit deutlich attraktiver, was insbesondere in der heutigen Zeit des Fachkräftemangels viel wert ist.

Die Beschäftigten haben mehr Einfluss auf die Arbeitszeit und können so persönliche und berufliche Termine besser koordinieren. Allerdings sind die Mitarbeiter dadurch nicht immer am Arbeitsplatz erreichbar. In Ulm wird dem mit einer Kernarbeitszeit von 9 bis 12 Uhr entgegengewirkt.

### MEHR ZUM THEMA

Weitere Informationen zum Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums unter: [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

## Gastbeitrag: Lageorientiertes Verwaltungshandeln

# Wie man krisenhafte Situationen in der Verwaltung meistern kann



**Luisa Koch,**  
studiert im dritten Semester Public Management an der Hochschule Kehl und hat das Fachprojekt „Lageorientiertes Führen“ gewählt

In einem Projekt der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Kehl beschäftigen sich zehn Studenten mit dem Thema Krise und ziehen allgemeine und auch persönliche Schlussfolgerungen.

In den Jahren 2014/2015 hörte man in zahlreichen Schlagzeilen immer wieder den Begriff „Flüchtlingskrise“. Doch was ist überhaupt eine Krise, wie agiert man, und wer gehört eigentlich dazu? Mit diesen Fragen und dem Themenkomplex zu lageorientiertem Führen hat sich unter der Leitung von Thomas E. Berg und Herbert O. Zinell eine Projektgruppe des Jahrgangs 2017 und nun auch der Folgejahrgang beschäftigt. Sie ziehen dabei Schlussfolgerungen für das Verwaltungshandeln.

Der Schriftsteller Max Frisch beschreibt die Krise wie folgt: „Eine Krise ist ein produktiver Zustand. Man muss ihr nur den Beigeschmack der Katastrophe nehmen.“ Diese Annahme vertreten auch die beiden Projektleiter Berg und Zinell mit dem Argument, man könne aus Situationen wie der Flüchtlingskrise neue Impulse und Vorgehensweisen gewinnen.

## „Auch eine kleine Kommune kann Opfer einer Krise werden“

Laut dem Bundesamt für Bevölkerung- und Katastrophenschutz ist eine Krise eine „vom Normalzustand abweichende Situation mit dem Potenzial für [...] Schäden an Schutzgütern, die mit der normalen Ablauf- und Aufbauorganisation nicht mehr bewältigt werden kann [...]“.

Um eine klare Klassifizierung der jeweiligen Situation vorzunehmen,



Die Teilnehmer des Fachprojekts „Lageorientiertes Führen“ mit den Projektleitern Herbert O. Zinell und Thomas E. Berg. FOTO: PRIVAT

spricht man von verschiedenen Lagen, beginnend mit der „Routinelage“, die mit einer alltäglichen Koordinationsarbeit, sowie einem Standard an Ressourceneinsatz bewältigt werden kann. Je nach Schadensausmaß und Grad der Überforderung der Regelorganisation spricht man von „Gestaltungslagen“, „krisenhaften Lagen“, „Krisenlagen“ und zuletzt von „Katastrophenlagen“.

Im aktuellen Jahrgang lag der Fokus weniger auf den Begriffsauslegungen, dafür mehr auf den Anwendungsfeldern. Die Studenten arbeiteten in theoretischen Themengruppen, in denen Schlüsselkompetenzen für Führungskräfte erarbeitet wurden oder in denen sie sich mit der Gestaltung und Anwendung der Nutzeroberfläche der CAI-World, einer browsergestützten Software, beschäftigt haben.

Zinell und Berg bestätigen: „Die CAI-World ist mit einem internen Wiki zur Wissensvermittlung und verschiedenen Kommunikationsfunktionen und Kollaborationstools eine informati-

onstechnische Lösung für die Führungsprozesse im Krisenmanagement in Behörden. Es vereinfacht das Zusammenkommen und Festhalten von Ergebnissen.“

## Diskussionen und Übungen zu Krisenmanagement

Neben den Themengruppen gab es noch die anwendungsbezogenen Gruppen. Hier hat die Projektgruppe zum Beispiel mit Hermann Schröder, Ministerialdirektor Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg, über die Entwürfe für eine Nutzung der Plattform im Bereich des Krisenmanagements diskutiert. Die Studenten erhielten außerdem einen Einblick in eine Krisenmanagement-Übung (LÜKEX) und konnten sehen, in welchem professionellen Ausmaß hier bereits möglichen Krisensituationen zugeordnet werden kann. Nach diesen Übungen sahen die Studenten auch Verbesserungspotenzial.

Doch nicht nur mit dem Landesministerium arbeitet das Projekt zusammen, auch mit der Evangelischen Landeskirche in Baden besteht eine enge Zusammenarbeit. Hier soll das Besetzungsverfahren der Pfarrstellen in der CAI-World abgebildet und vereinfacht werden. Es handelt sich zwar um keine Krise im umgangssprachlichen Sinne, aber um eine Gestaltungslage, die durch den Einsatz richtiger Instrumente und Methoden zur Routine werden soll. Auch in den Städten Karlsruhe und Mannheim werden Prozesse und Kompetenzen der Führungsmitarbeiter evaluiert und anhand der erarbeiteten Handlungsempfehlungen Verbesserungsvorschläge definiert.

Zum Abschluss des Projekts sollten sowohl aus den Theorie-, als auch aus den Anwendungsgruppen Inhalte für die Aus- und Fortbildung zusammengestellt werden. Denn abschließend lässt sich sagen, dass lageorientiertes Handeln auf allen Ebenen der Verwaltung unter einem unterschiedlichen Ausmaß an „Krise“ eine Rolle spielt.



**Tom Kettenacker,**  
23 Jahre  
Student der Hochschule Kehl  
Fährt Ski und spielt Tennis

Meine Verwaltung ist familiär, interessant und vielseitig. Ich habe die Verwaltung erstmalig während meiner Zeit als Auszubildender zum Verwaltungsfachangestellten kennengelernt. Von etwaigen Vorurteilen losgelöst, habe ich die Verwaltung als einen sehr abwechslungsreichen Ort wahrgenommen, bei dem ich mich neu entdeckt habe. Die Möglichkeit, einen Einblick in unterschiedliche Ämter mit vielfältigen Aufgaben zu erhalten, sehe ich als einen großen Vorteil der öffentlichen Verwaltung.

**Anne Ostertag,**  
24 Jahre  
Studentin der Hochschule Kehl  
Liest gerne

Meine Verwaltung ist geprägt von Vielseitigkeit – vielfältigen Menschen und abwechslungsreichen Aufgaben. Die öffentliche Verwaltung, wie ich sie sehe, wird sich nach außen öffnen und sowohl Bürgernähe zulassen als auch eingefahrene Strukturen überdenken. Stichworte wie Aufstiegschancen, Homeoffice, Flexibilität oder Digitalisierung werden immer relevanter und die öffentliche Verwaltung zukunftssicher machen.

## Wie sieht Eure Wunsch-Verwaltung der Zukunft aus?

**Sabine Kimmich,**  
27 Jahre  
Studentin der Hochschule Kehl  
Geht gerne ins Fitnessstudio

Ich denke es ist wichtig, dass unsere Verwaltung lernt, flexibler zu sein, sich auf Neues einzulassen, alte Strukturen aufzugeben und jungen Menschen die Gelegenheit zu geben, neuen Wind in die womöglich verstaubten Abläufe zu bringen. Durch den fortschreitenden demografischen Wandel entsteht eine Chance für die Verwaltung, genau das zu erreichen.

**Katrin Erat,**  
20 Jahre  
Studentin der Hochschule Kehl  
Liest gerne

Meine Verwaltung der Zukunft sollte innovativ, modern und vielseitig sein. Angepasst an die heutige Zeit sollte sie sich durch bürgerfreundliche und transparente Verfahren auszeichnen und digitalisiert voranschreiten. Als zukünftige Beamtin des Landes möchte ich meine Verwaltung mitgestalten und innovative Ideen weiterentwickeln, um eine Verwaltung der Moderne zu schaffen, damit sie weiterhin eine attraktive Arbeitgeberin ist.

**Santina Unterweger,**  
24 Jahre  
Studentin der Hochschule Kehl  
Spielt gerne Volleyball

Meine Verwaltung ist bürgerfreundlich und in vielen Bereichen digitalisiert. Unnötige Behördengänge können vermieden werden und die Bürger sowie die Verwaltung dadurch entlastet werden. Für notwendige Behördengänge ist die Verwaltung bürgerfreundlich ausgelegt. Arbeit und Familie sind gut miteinander vereinbar.

**Isabella Scholl,**  
24 Jahre  
Studentin der Hochschule Kehl  
Fährt Ski und backt gerne

Meine Verwaltung ist familienfreundlich und flexibel. Ich wünsche mir, dass sich zukünftig die Arbeitszeiten der Verwaltung individueller gestalten lassen. Des Weiteren ist eine bessere IT-Technik wünschenswert. Ich freue mich, die Verwaltung während der Praxisphase besser kennenzulernen.

**Julia Kosztovics,**  
20 Jahre  
Studentin der Hochschule Kehl  
Liest und kocht gerne

Meine Verwaltung hat freundliche Kollegen. Ich gehe gerne zur Arbeit. Dazu trägt ein Büro bei, das ich selbst gestalten durfte. In der Mittagspause und nach der Arbeit gehe ich mit meinen Kollegen zum Sport, auch im Chor der Verwaltung singe ich gerne mit. Hier lerne ich Kollegen aus anderen Bereichen kennen.

**Simone Dilger,**  
45 Jahre  
Studentin der Hochschule Kehl  
Wandert und liest gerne, spielt Geige

Meine Verwaltung stellt die Menschen in den Mittelpunkt. Die Mitarbeiter hören jedem Bürger zu und haben die Zeit, Ideen zu entwickeln, die über tagesaktuelle Probleme hinausgehen. Geleitet werden sie von den Grundwerten Toleranz und Mitmenschlichkeit. Meine Verwaltung hat keine Angst vor Veränderungen und Experimenten und gestaltet das Zusammenleben durch kulturelle Angebote.

**Linda Koch,**  
23 Jahre  
Studentin der Hochschule Kehl  
Liest und reist gerne

Meine Verwaltung ist bürgerfreundlich und effizient. Viele Prozesse wurden digitalisiert und optimiert, was nicht nur Vorteile für die Bürger brachte, sondern auch für uns. In meiner Verwaltung verstehen wir uns nicht als reine Arbeitskräfte, sondern haben unsere wichtige Rolle für die Gesellschaft erkannt. Durch unsere Online-Services sind wir rund um die Uhr erreichbar.

**Julia Welle,**  
20 Jahre  
Studentin der Hochschule Kehl  
Reitet gerne

Meine Verwaltung ist gar nicht so langweilig, wie viele denken. Sie legt Schritt für Schritt ihr altes, verstaubtes Image ab und schafft Raum für neue Technik, Moderne und Wünsche ihrer Arbeitnehmer. Wenn man sich darauf einlässt, sie besser kennenzulernen, erkennt man, wie vielseitig und spannend sie sein kann, und dass es auch unkomplizierte Wege durch den Behördendschungel gibt.