

SICHER DURCH DIE KRISE IN DER VERWALTUNG

Was bedeutet die Krisensicherheit? Der Begriff ist durch die Corona-Pandemie präsenter als je zuvor. Dies spiegelt sich sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld wider. Bei der Berufswahl ist das Kriterium der Krisensicherheit wichtiger denn je.

VON ANNA-LENA WEISS, ANNIKA BINDER UND GIZEM ERTUGRUL

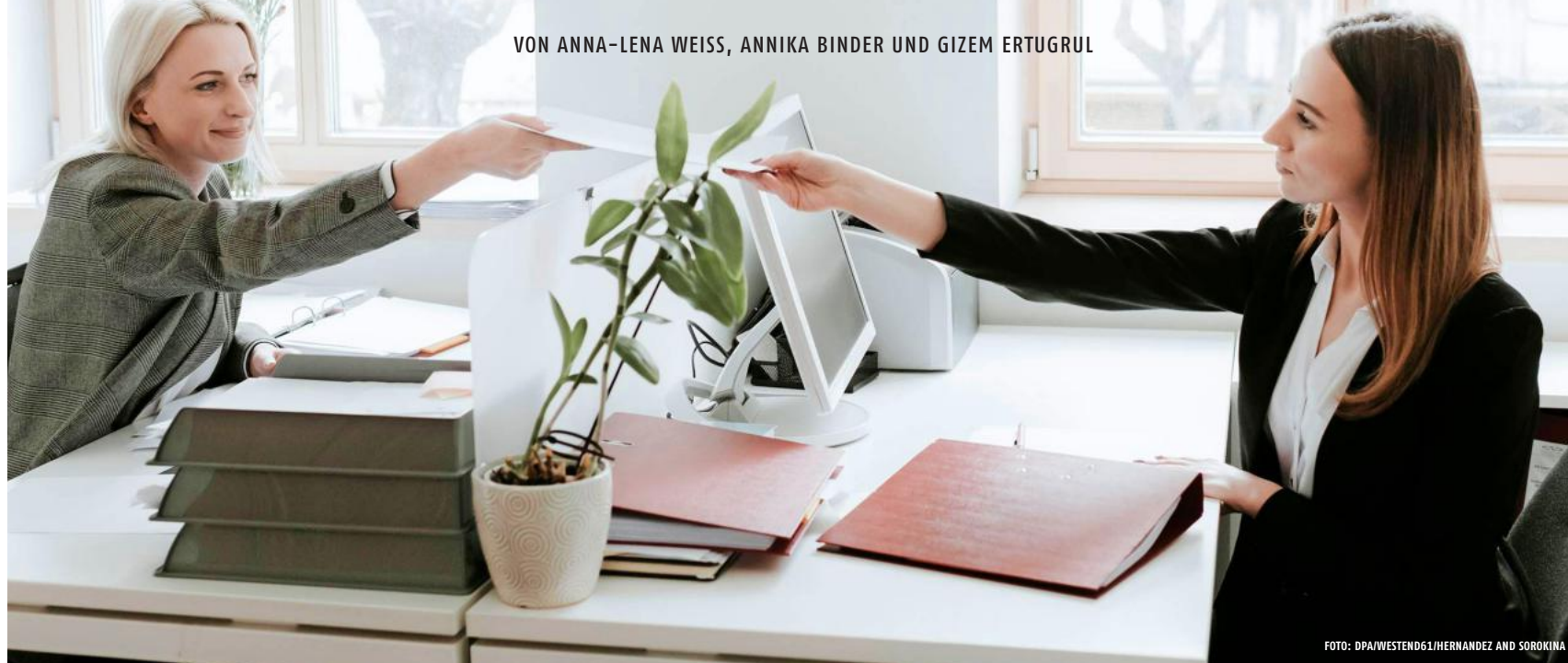


FOTO: DPA/WESTEND61/HERNANDEZ AND SOROKINA

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) nutzt bei ihrer Messung drei verschiedene Kennzahlen, um zu ermitteln, wie krisensicher ein Beruf ist. Daraus ergibt sich ein Krisenfaktor. Die Kennzahlen beziehen sich jeweils auf ein bestimmtes Berufsfeld. Das erste Kriterium ist der Arbeitslosenquotient. Er entspricht dem Anteil der Arbeitslosen, die versicherungspflichtig arbeiten wollen. Ein weiteres Kriterium ist das Zugangsrisiko. Es gibt an, wie viele Beschäftigte innerhalb eines Jahres arbeitslos werden. Zuletzt bezieht sich die BA auf die Abgangschance aus der Arbeitslosigkeit. Diese gibt an, wie viele arbeitssuchende Personen innerhalb eines Monats eine Stelle finden.

Argumente für die Krisensicherheit

Vergleicht man die Krisensicherheit der öffentlichen Verwaltung mit der Privatwirtschaft, ergibt sich Folgendes: Bei der öffentlichen Verwaltung besteht die Pflicht zur Aufgabenerfüllung. Sie folgt aus einem gesetzlichen Auftrag, der auf Dauerhaftigkeit ausgelegt ist. Im Gegensatz zur freien Wirtschaft besteht kein Insolvenzrisiko, da die Verwaltung durch den Staat finanziert wird. Auch bei Mittelknappheit müssen die Pflichtaufgaben, wie die soziale Daseinsvorsorge oder die Sicherstellung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung, erfüllt werden.

Die Beschäftigten in der Verwaltung haben zudem die Sicherheit durch die Tarifgebundenheit. Bei den Beamten jedoch ergibt sich dies aus dem Beamtenstatusgesetz. Abgrenzend zur Privatwirtschaft ist die öffentliche Verwaltung an einen Stellenplan gebunden und kann nicht beliebig viele Stellen wegrationalisieren.

Laut Joav Auerbach, kaufmännischer Geschäftsführer in der Regionaldirektion Baden-Württemberg der BA, hat sich der Unterschied zwischen den beiden Berufssektoren verringert. Dieser Effekt wurde durch den Image-

wandel der öffentlichen Verwaltung in den letzten zwei Jahrzehnten erreicht. Die Anpassung gelang der öffentlichen Verwaltung durch die Modernisierung der Arbeitsweise, wie zum Beispiel gute IT-Ausstattung, modernes Führungsverständnis und Personalentwicklungsmöglichkeiten. Trotzdem kann eine komplette Übereinstimmung nicht erreicht werden. Die öffentliche Verwaltung ist nämlich durch die staatlichen Haushaltsmittel eingeschränkt und unterliegt einer starken öffentlichen Kontrolle.

Auswirkungen der aktuellen Krise

Während durch die Corona-Pandemie viele Berufe der öffentlichen Verwaltung in den Vordergrund rücken und die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften steigt, leidet die freie Wirtschaft unter der aktuellen Situation. Bereits in den vergangenen Jahren musste die Privatwirtschaft aufgrund von Konjunkturschwankungen viele Stellen abbauen. Die Pandemie verstärkte diesen Effekt, sodass es bereits im März 2020 zu einem Beschäftigungsrückgang von 1,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr kam, was 18 000 Stellen entspricht. Die öffentliche Verwaltung hingegen reagierte während der Pandemie flexibler als von vielen erwartet, meint Auerbach. Er fügt hinzu, dass die Arbeit der Verwaltung durch die Leistung der Gesundheitsämter sogar einen Imagegewinn erlangt habe.

Die Corona-Pandemie hat keinen großen Einfluss auf die Krisensicherheit der öffentlichen Verwaltung. Zwar kam es, besonders bei Kindergärten und öffentlichen Einrichtungen wie Museen und Büchereien, teilweise auch zu Kurzarbeit und Teilzeitbeschäftigung. Hierbei handelt es sich jedoch um kurzfristige Übergangsphasen, die die öffentliche Verwaltung nicht nachhaltig beeinflussen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass zukünftige Mitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung einen attraktiven Beruf ergreifen, der zudem besonders krisensicher ist. ■

INTERVIEW

HOMEOFFICE IST KEIN ALLHEILMITTEL

DAS GESPRÄCH FÜHRTE LAURA LAUB UND JENNIFER NOCK



CHRISTIAN JÄGER,
HAUPTAMTSLEITER IN BIBERACH AN DER RISS

Die Stadtverwaltung von Biberach an der Riß hat schon vor Corona Heimarbeitsplätze angeboten. Seit 1. Januar 2020 gilt eine Dienstvereinbarung, die die Umsetzung der Maßnahmen erleichtert hat. Sie beinhaltet den Ausbau von Telearbeit für Mitarbeitende, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, und eine Quotenregelung für alle Arbeitnehmenden.

Wie haben sich die Ziele der Stadt Biberach im Bereich Homeoffice durch die Pandemie verändert und welche Ziele gibt es für die Zukunft?

Aufgrund der Pandemie haben viele Mitarbeitende vorübergehend Telearbeit beantragt. Die Zahl der Heimarbeitsplätze ist 2020 um 350 Prozent gewachsen, die Tendenz ist steigend. Viele unserer Arbeitnehmenden sehen hauptsächlich die Vorteile der Telearbeit und möchten diese auch nach der Pandemie behalten.

Dort, wo Homeoffice sinnvoll umgesetzt werden kann, möchte die Stadt dies künftig möglichst vielen Beschäftigten anbieten. Die Dienstvereinbarung sieht für alle im Homeoffice arbeitenden Mitarbeiter die Hälfte ihrer Arbeitszeit als Obergrenze vor. Es ist jedoch zu beachten, dass viele Arbeitsplätze Präsenz erfordern, zum Beispiel im Bürgerservice.

Welche Herausforderungen waren mit der schnellen Umsetzung der Homeoffice-Plätze verbunden?

Die Verbindung der Heimarbeitsplätze mit der Verwaltung muss den Datenschutz- und Sicherheitsvorschriften entsprechen. Als Leitlinien dienen die Vorschriften des Bundesamts für Sicherheit und Informationstechnik sowie die Datenschutzgrundverordnung. Die Hard- und Software mussten wir in hoher Stückzahl beschaffen. Eine Hürde für die Führungskräfte war die fehlende Vorbereitungszeit. Gerade sie gilt es frühzeitig mitzunehmen und einzubinden. Hinzu kamen ein erschwerter Zugriff auf Papierakten, fehlendes Feedback und Austausch zwischen den Kollegen, sowie Gewöh-

nung an neue Arbeitsbedingungen. Hierbei darf man nicht vergessen, dass ständige Erreichbarkeit und das Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben problematisch werden können.

Welche Ratschläge können Sie anderen Verwaltungen und Unternehmen zur Einrichtung der Arbeitsplätze geben?

Wir haben einen Newsletter eingeführt und das Intranet vermehrt zur Information genutzt. Vor allem für Führungskräfte und die ältere Generation ist es wichtig, Unterstützungsangebote wie Schulungen zu schaffen. Um das Vertrauen zwischen Beschäftigten und den leitenden Mitarbeitenden zu stärken, empfiehlt sich regelmäßiges Feedback und Austausch. Faire Regelungen für die Arbeitnehmer sind von hoher Relevanz. Es muss besprochen werden, wo ein Mehraufwand entstanden ist, um die Abläufe zu optimieren. In der Pandemie gesammelte Erfahrungen sollte man künftig nutzen.

Aktuelles Thema ist das „Mobile-Arbeit-Gesetz“. Der derzeitige Entwurf (Stand: Dezember 2020) sieht vor, dass Arbeitnehmern das Recht auf eine konkrete Absprache mit ihrem Arbeitgeber über die persönliche Gestaltung mobiler Arbeit zustehen soll. Wie ist Ihre Einstellung dazu?

Ich stehe dem grundsätzlich kritisch gegenüber und finde es wichtig, dass dieses Thema ausführlich diskutiert wird. Der Ausbau der Telearbeits-Plätze ist jedoch gut und sollte im Rahmen der Möglichkeiten der Arbeitgeber umgesetzt werden.

Generell möchten die Vorgesetzten im Sinne der Arbeitnehmer handeln. Zudem ist zu beachten, dass ausreichend Beschäftigte im Büro sind. Dies könnte sich durch gesetzliche Homeoffice-Ansprüche schwierig gestalten und darf nicht zulasten des Bürgerservices gehen. Diese Entscheidung sollte somit den Arbeitgebern, also den Verwaltungen und Unternehmen, überlassen werden. ■



DIGITALISIERUNG

HINDERNISSE IN DER VERWALTUNG

In einer Verwaltung benötigen die Mitarbeiter gute Kenntnisse im Umgang mit dem Computer und auch die Dienstleistungen für die Bürger werden vor allem während der Corona-Pandemie immer mehr online angeboten. Doch wie gut funktioniert die Digitalisierung?

VON ANNA-LENA FRIEDEL UND ANNIKA BINDER

FOTO: DPA/REUTERS/MORRIS MAC MATZEN

Unsere telefonische Befragung im November 2020 von elf Verwaltungsmitarbeitern aus verschiedenen Landkreisen mit circa 150 000 Einwohnern hat ergeben, dass es Unterschiede im Umgang mit dem PC gibt. Fünf Mitarbeiter, die bei der Umstellung von der Schreibmaschine zum PC dabei waren, fällt es schwerer, mit dem Computer umzugehen. Die anderen erarbeiteten sich die Grundlagen bereits in den weiterführenden Schulen oder auch später bei der Ausbildung. Zu den Programmen gehören Word, Excel und Power Point. Bezüglich der soeben aufgeführten Programme fallen die Aussagen aller Mitarbeiter zur Anwendung im Durchschnitt positiv aus. Alle Beschäftigten kommen in der Regel mehr oder weniger gut mit den einzelnen Programmen, die sie nicht täglich gebrauchen, zurecht.

Es zeigen sich Unterschiede bei Berührungspunkten mit neuen Aufgaben oder Problemen. Die sechs Mitarbeiter, die bereits den Umgang mit dem PC in der Schule lernten, versuchen, Probleme und neue Aufgaben durch „Learning by Doing“ zu lösen. Zur Problemlösung suchen sie im Internet nach einer Hilfestellung und erst am Ende fragen sie Kollegen oder auch die EDV der Verwaltung nach einer Lösung. Die weiteren fünf Befragten wenden sich vergleichsweise häufiger an Kollegen oder ebenfalls an die EDV einer Verwaltung. Nur ein Bruchteil macht sich mithilfe des Internets selbst auf die Suche der Problemlösung. Allerdings ist nicht bei jedem Programm Ausprobieren die beste Lösung. Nicht nur Mitarbeiter haben Probleme mit der Digitalisierung, sondern es entstehen auch Hindernisse innerhalb der Verwaltung. Diese wirken sich auf die digitalen Angebote für Bürger aus.

Digitale Angebote der Verwaltung

Der Online-Bürgerservice der Stadt Mannheim beispielsweise bietet eine beträchtliche Anzahl an Serviceleistungen an. Jedoch ist nur ein Bruchteil dieser Leistungen auch digital abrufbar. Die Gründe hierfür sind, dass ge-

setzliche Vorgaben (zum Beispiel ist ein persönliches Erscheinen vorgeschrieben) noch fehlen, die technischen Möglichkeiten sowie die Ressourcen zur Einführung digitaler Prozesse begrenzt sind.

Folglich können die wenigsten Serviceleistungen derzeit vollständig digitalisiert werden. Des Weiteren kritisieren viele Bürger den Bezahlvorgang, da dieser derzeit nur über PayDirekt, Kreditkarte oder GiroPay erfolgen kann. Deshalb werden die Anträge nicht digital abgeschlossen.

Nachfrage nach Online-Diensten deutlich gestiegen

Es lässt sich deutlich erkennen, dass eine Leistung prozentual von mehr Personen online genutzt wird als die analoge Form. Die Nachfrage nach Online-Bürgerdiensten ist durch die Corona-Pandemie deutlich gestiegen. Dies konnte die Stadt Mannheim etwa bei Erst- und Verlängerungsanträgen für Bewohnerparkausweise beobachten. Wird ein Antrag online gestellt, muss dieser vollständig und fehlerfrei ausgefüllt werden, sonst wird der Online-Prozess gar nicht abgeschlossen. Zur Hilfestellung ist hinter fast jedem Feld eine Plausibilitätsprüfung beziehungsweise eine Schnittstelle hinterlegt.

Fazit: Es gibt noch einige Probleme mit dem Angebot des Online-Services für die Bürger und der Umsetzung der Digitalisierung durch die Mitarbeiter. Andererseits ist zu erkennen, dass es immer mehr positive Entwicklungen und große Fortschritte im Bereich der Digitalisierung gibt. ■

Weitere Informationen
<https://mannheim.de>

Die Welt wird immer technologischer und digitaler. Die Verwaltungen in Deutschland passen sich dem Fortschritt an und bieten Serviceleistungen zunehmend auch digital an. Doch wie werden die Online-Dienste angenommen? Bürger berichten von sehr unterschiedlichen Erfahrungen damit.

STIMME ZUM THEMA



Annika Becker,
25 Jahre

Als neu zugezogene Bürgerin der Stadt Bayreuth erwies sich die Webseite www.bayreuth.de, ein Online-Dienst für Bürger-/innen, für mich als sehr hilfreich, da diese unter dem Reiter „Bürgerservice-Portal“ die Möglichkeit schafft, Anträge an die Verwaltung der Stadt online zu verfassen und gegebenenfalls an weitere Ämter weiterzuleiten. Für die Ausstellung meines Reisepasses konnte ich online über das Bürgerservice-Portal einen Termin vereinbaren. Später vor Ort wurde ich ohne Wartezeit pünktlich zu meinem Termin aufgerufen.

Einen weiteren Vorteil vor Ort bietet mir die App „Handy-Parken“, welche auf allen städtischen Parkplätzen nutzbar ist. Mit der App konnte ich mein Parkticket minutengenau und bequem mit dem Handy bezahlen. Zusammenfassend kann ich sagen, dass ich mich in der Stadt Bayreuth mit digitalen Angeboten gut umsorgt und im 21. Jahrhundert angekommen fühle.

STIMME ZUM THEMA



Sarfraz Ahmad,
33 Jahre

Vor sieben Jahren kam ich von Pakistan wegen Armut und Unterdrückung nach Deutschland, ohne die Sprache zu sprechen und jemals von einer Verwaltung und einem Rechtsstaat gehört zu haben. Meine erste Berührung mit einer Behörde hatte ich bei meiner Flucht, als mich Polizisten aufgriffen und mir nach tagelangem Hungern etwas zu essen gaben. Ich war überrascht, das hätte es in Pakistan nicht gegeben.

Die Gleichbehandlung hier gefällt mir, jedoch ist die Hilfsbereitschaft und Freundlichkeit bei den Behördenmitarbeitern nicht gleich. Manchmal kommt man sich wie eine Nummer vor. Durch die sprachliche Barriere ist die Bürokratie in Deutschland schwierig.

Eine gute Hilfe ist hier das ehrenamtlich geführte „Netzwerk Miteinander“. Die Mitarbeiter helfen einem auch bei Behördengängen oder beim Verstehen und Übersetzen von Formularen. Allein würden sich Flüchtlinge kaum zurechtfinden.

STIMME ZUM THEMA



Edeltraud Blessing,
92 Jahre

Für mich ist es sehr kompliziert, wenn ich etwas von einem Amt brauche. Ich bin deswegen immer auf Hilfe von anderen angewiesen, weil ich nicht mehr gut laufen und das Haus nicht mehr verlassen kann. Dadurch muss dann erst einer meiner Verwandten zu mir kommen und ich muss erklären, was ich benötige.

Während der Corona-Zeit war das Ganze noch schwieriger, weil ich weniger Besuch bekommen habe – aus Rücksicht darauf, mich nicht infizieren zu wollen. Meine Nichte hat versucht, mir zu erklären, wie man Anträge oder Ähnliches auch über den Computer machen könnte, aber davon versteh ich ja nichts. Das hört sich zwar sehr schnell und unkompliziert an, aber zu Hause habe ich gar keinen Computer und habe auch nicht vor, mir noch einen anzuschaffen. Deshalb bin ich froh, dass es weiterhin noch möglich ist, auf dem herkömmlichen Weg aufs Rathaus zu gehen, wenn man etwas benötigt.

STIMME ZUM THEMA



Alica Mauscherling,
18 Jahre

Einige Probleme hatte ich während der Corona-Zeit mit dem Internet, da ich auf dem Land lebe und unser W-Lan zu Hause nicht immer so ungestört funktioniert, gerade wenn es von mehreren Leuten zur gleichen Zeit genutzt wird und deshalb überlastet ist. Nichtsdestotrotz konnte ich online mit den Behörden Kontakt aufnehmen und wurde beispielsweise beim Erstellen des Hygienekonzepts für unseren Abiball im Sommer tatkräftig von der Stadtverwaltung unterstützt.

Außerdem wurde mir nach meinem achtzehnten Geburtstag ganz automatisch mein Führerschein per Post zugeschickt, da das Landratsamt zu diesem Zeitpunkt für den Publikumsverkehr geschlossen war. Normalerweise muss man den Führerschein dort persönlich abholen. Das war ein guter und sehr zuvorkommender Service, den ich in dieser Form zuvor auch nicht unbedingt erwartet hätte.

LAGEORIENTIERTES FÜHREN

UMGANG MIT KRISEN LERNEN

In einem Fachprojekt der Hochschule für öffentliche Verwaltung in Kehl beschäftigen sich elf Studentinnen und Studenten des Bachelorjahrgangs 2020 mit dem Thema „Lageorientiertes Führen: Verwaltungsführung in krisenhaften Lagen“ als Vertiefungsprojekt. Das Fachprojekt schließt nahtlos an drei vorhergehende Studienprojekte an.

VON LISA GIRARD

Dieses Fachprojekt ist das Vierte unter der Leitung von Thomas Berg, ehemaliger Generalsekretär der Führungsakademie Baden-Württemberg, und Herbert Zinell, ehemaliger Ministerialdirektor und Amtschef im Innenministerium, sowie früherer Oberbürgermeister von Schramberg.

Was ist überhaupt eine Krise und welche Kernkompetenzen sind besonders in der Führung notwendig? Mit diesen Fragen und Erfahrungen mit der Verwaltungsführung in den durch den Corona-Virus bedingten Krisenlagen beschäftigt sich eine Projektgruppe des Bachelorjahrgangs 2020.

„KRISE IST EIN PRODUKTIVER ZUSTAND, MAN MUSS IHR NUR DEN BEIGESCHMACK DER KATASTROPHE NEHMEN.“

MAX FRISCH, SCHWEIZER SCHRIFTSTELLER
UND ARCHITEKT

In Kooperation mit der Abteilung 6, Bevölkerungsschutz und Krisenmanagement des Innenministeriums Baden-Württemberg, dem baden-württembergischen Landkreis- und baden-württembergischen Städte- tag werden die bei den Stadt- und Landkreisen sowie ausgesuchten Städten in Baden-Württemberg vor-

handenen Voraussetzungen für eine lageorientierte Führung über einen Fragebogen erhoben. Durch die Auswertung des Fragebogens werden bedarfsorientierte, digitale Aus- und Fortbildungsangebote erarbeitet. Dies geschieht in Kooperation mit dem Karlsruher Institut.

In drei vorhergehenden Studienprojekten wurden Anwendungsfälle, Methoden und Instrumente recherchiert, erste (digitale) Lösungen und ein Aus- und Fortbildungskonzept in Zusammenarbeit mit der Landesfeuerweherschule Baden-Württemberg konzipiert. Außerdem wurden die besonderen Anforderungen an die Führungs- und Kommunikationskompetenzen beschrieben. Im Mittelpunkt der Projektarbeit stand bisher die

Ausarbeitung der Umfrage bei den Kreisen und Städten. Diese wurde von der aktuellen Krisenlage durch die Covid-19-Pandemie stark beeinflusst. Ihretwegen konnten die Befragten bei ihren Antworten auf aktuelle Erfahrungen mit dem Thema „Lageorientiertes Führen in Krisenlagen“ zurückgreifen.

Derzeit wird die Umfrage detailliert ausgewertet. Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass bei dem Thema „Führen in Krisenlagen“ der Bedarf an Fortbildungen groß ist. Als besonders wichtige Führungskompetenzen wurden dabei die Fähigkeiten zu ganzheitlichem Denken und zum Entscheiden angegeben. Dies stimmt mit dem Kompetenzprofil überein, das in Zusammenarbeit mit der Landesfeuerweherschule im vorangegangenen Fachprojekt entwickelt wurde.

Auffällig war außerdem, dass ein Großteil der Befragten angegeben hat, dass sie während der aktuellen Pandemie vermehrt auf technische Anwendungen zurückgreifen mussten, ohne darauf vorbereitet gewesen zu sein. So ist beispielsweise das Abhalten von Online-Konferenzen um durchschnittlich 70 Prozent gestiegen. Führung erfolgt inzwischen also maßgeblich über elektronische Medien.

Nach dem ersten Eindruck bilden die Ergebnisse daher eine sehr gute Grundlage für die jetzt anstehende Ausarbeitung einer bedarfsgerechten und praxisorientierten Online-Aus- und Fortbildung. Dabei können die Studentinnen und Studenten auch auf eigene Erfahrungen in der Online-Kollaboration zurückgreifen.

Abschließend lässt sich sagen, dass lageorientiertes Handeln in allen Ebenen der Verwaltung eine große Rolle spielt und der Bedarf an Aus- und Fortbildungen im Gesamten stetig steigt. ■

SEELISCHE BELASTUNG

PSYCHISCHE GESUNDHEIT IM HOMEOFFICE

Etwa drei Viertel der befragten Studierenden der öffentlichen Verwaltung in Baden-Württemberg fehlt der soziale Kontakt mit ihren Kommilitonen. Auch fühlt sich, laut einer Studie der TU Chemnitz in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse, jeder Vierte im Homeoffice durch die fließenden Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben belastet.

VON NADINE MERZ, SELINA MARGULL UND JULIA FISCHER

Im März 2020 wurden aufgrund der Corona-Pandemie mehrere Kontaktbeschränkungen beschlossen. Infolge dessen mussten auch die Hochschulen auf unbestimmte Zeit ihre Türen schließen und die Studierenden ins Home-Studium schicken. Ähnliche Bedingungen entstanden in der Arbeitswelt. Arbeitnehmer sollten seither nach Möglichkeit im Homeoffice arbeiten. Dies brachte viele neue Herausforderungen mit sich.

Zunächst zur Situation an den Hochschulen. Eine Umfrage der Studierenden der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg ergab, dass 78 Prozent der Befragten der soziale Kontakt zu ihren Kommilitonen fehlt. Unter normalen Umständen sind alle Studierenden an der Hochschule und können sich untereinander austauschen. Gerade auch der Kontakt außerhalb der Vorlesungen ist ein großer Bestandteil eines Studiums, der nun nicht mehr stattfinden kann. Fehlende soziale Kontakte können psychische Belastungen fördern und zu Unzufriedenheit führen.

Auswirkungen auf das Privatleben

Frauen sind von der Doppelbelastung durch den fließenden Übergang zwischen Privatleben und Berufsleben besonders betroffen. Bertolt Meyer, Studienleiter und Professor an der Technischen Universität Chemnitz, sagt: „Die Belastung nahm noch mal auffällig in den Phasen von besonders starken Corona-Einschränkungen zu, zum Beispiel als Schulen und Kitas geschlossen waren.“ Dieses Problem tritt sowohl bei berufstätigen Frauen wie bei Studierenden mit Kindern sehr häufig auf. Auf eine Unterstützung der Hochschulen kann allerdings nicht gehofft werden. Dies wirkt sich, nach der Einschätzung der Studierenden, auch auf die Konzentration in Online-Vorlesungen aus. 87 Prozent der Befragten fühlen sich weniger konzentriert, wegen der Ablenkung durch ihre Familienmitglieder. Um psychischen Be-

lastungen vorzubeugen, ist ein stetiger Ausgleich zum Arbeitsstress essenziell. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist eine klare Abgrenzung von Arbeit und Alltag. Hierfür bietet ein Artikel im E-Helios-Magazin fünf Tipps für jeden: Alltag definieren, aktiv bleiben, Bettzeiten einhalten, Kontakte erhalten und seriöse Quellen nutzen. Das Helios-Magazin, herausgegeben vom gleichnamigen Klinikunternehmen, ist eine Fachzeitschrift für Arbeitsmedizin, Arbeitsgesundheit und Arbeitssicherheit.

Nachrichtenkonsum begrenzen und über andere Themen sprechen

Einige Erläuterungen zu den fünf Tipps: Zuerst muss man sich darüber klar werden, was „Alltag“ in Corona-Zeiten bedeutet. Hierbei hilft ein Wochen- oder Tagesplan, der klar zwischen dem privaten und beruflichen Bereich unterscheidet. Außerdem ist es wichtig, aktiv zu bleiben und Spaziergänge oder Joggen als gute Ablenkung zu nutzen. Die normalen Bettzeiten einzuhalten, ist sinnvoll, da zu viel Schlaf zu Erschöpfung und Depressionen führen kann. Trotz Homeoffice oder Quarantäne müssen und sollen soziale Kontakte nicht völlig vermieden werden. Mithilfe der heutigen Technik kann man vermehrt telefonieren oder auch videochatten, um mit Freunden oder Familie in Kontakt zu bleiben. Dabei ist zu empfehlen, nicht ausschließlich über das Coronavirus zu sprechen, sondern sich auch über andere Themen auszutauschen. Besonders wichtig im Hinblick auf die vielen verschiedenen Medien ist es, seriöse Informationsquellen zu nutzen, da Fakten Sorgen und Angstgefühle mindern. Das Helios-Magazin empfiehlt „den Nachrichtenkonsum auf ein- bis zweimal täglich zu begrenzen“. ■

Weitere Informationen zu „Corona und Depression“ unter:
<https://www.helios-gesundheit.de>

INTERVIEW

DATENSCHUTZ IST EIN GRUNDRECHT

DAS GESPRÄCH FÜHRTEN LAURA LAUB UND OLIVER SCHMIDT



STEFAN BRINK,
LANDESDATENSCHUTZBEAUFTRAGTER

In Deutschland wird schon seit über 50 Jahren Datenschutz betrieben. Die Mitarbeiterzahl von Brinks Dienststelle stieg in den vergangenen drei Jahren um 50 Prozent auf 75 Arbeitnehmer. Das verdeutlicht die zunehmende Relevanz des Themas.

Das Onlinezugangsgesetz verpflichtet Bund, Länder und Kommunen ihre Dienstleistungen bis 2022 auch digital anzubieten. Ist die öffentliche Verwaltung in Bezug auf die Sicherheit der Bürgerdaten darauf vorbereitet?

Unsere Verwaltung in Baden-Württemberg ist grundsätzlich gut ausgestattet, was die Hardware, das Know-how und den Datenschutz betrifft. Wir sind allerdings noch nicht am Ziel. Als Datenschutzbeauftragter sehe ich mich in einer Bringschuld, an der Entwicklung bürgerfreundlicher und datenschutzkonformer Produkte mitzuwirken.

Aktuell spielt die Corona-Pandemie wegen der Besuchererfassung etwa in Restaurants oder öffentlichen Einrichtungen eine wichtige Rolle. Wie können sich Verwaltungen und Unternehmen gerade auch im Hinblick auf die aktuelle Lage im Bereich Datenschutz und vor Hackerangriffen schützen?

Als Erstes muss man sich ernsthaft mit dem Thema beschäftigen. Datenschutz und Datensicherheit müssen auch in Zeiten der Pandemie hochgehalten werden. Datenschutz ist keine „Schönwetterangelegenheit“.

Zweitens müssen sich die Stellen im öffentlichen und privaten Sektor Know-how zum Thema Datenschutz verschaffen. Hierfür muss unter anderem in Personal investiert werden. Qualifiziertes Personal im Bereich Datenschutz

ist eine gute und wichtige Investition. Und drittens, wenn die eigenen Mittel nicht weiterhelfen, dann die Unterstützung der Datenschutzbehörde in Anspruch nehmen. Wir bieten unter anderem Beratungshilfen, Mustererklärungen und Checklisten an. Also gerne auf uns zukommen und unsere Dienstleistungen nutzen.

Mit der Digitalisierung geht auch ein kultureller Wandel unserer Gesellschaft einher. Denken Sie, dass wir im Zuge dieses Kulturwandels ein Stück unserer Privatsphäre aufgeben müssen?

Es besteht offensichtlich die Gefahr, den technischen Fortschritt mit diesem Gedanken zu verbinden. Das ist allerdings ein Irrtum, denn Datenschutz ist ein Grundrecht. Unsere Freiheit hängt davon ab, wie wir unsere persönlichen Informationen steuern und beherrschen.

Informationelle Selbstbestimmung ist Teil unserer Verfassung. Der Weg in die digitale Zukunft wird nur sinnvoll begangen, wenn Digitalisierung und informationelle Selbstbestimmung verbunden werden. Wir wollen keine chinesischen Verhältnisse, bei denen es hundert Prozent Digitalisierung gibt und null Prozent Menschenrecht. Wir wollen aber auch nicht das amerikanische Modell, bei dem die Privatsphäre vor allem wirtschaftlich ausgebeutet wird.

Wir wollen unseren eigenen, den europäischen Weg gehen, bei dem Digitalisierung, Datenschutz und Datensicherheit verknüpft werden. Wir streben eine nachhaltige Digitalisierung an, bei der die Menschenrechte im Fokus stehen. ■

CHANCENGLEICHHEIT

VERBINDLICHE FRAUENQUOTE KANN HILFREICH SEIN

Chancengleichheit ist auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor ein wichtiges Thema. Um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf Führungsebenen Realität werden zu lassen, beschloss der Bundestag, die Gleichstellung durch eine verbindliche Frauenquote zu sichern. Doch funktioniert das auch?

VON LISA NAGEL UND IRINA SUCHONOS

Zu Führungspositionen zählen laut Statistischem Bundesamt die Geschäftsführung kleiner Unternehmen, die Bereichsleitung und Vorstände großer Unternehmen sowie leitende Positionen im Verwaltungsdienst, Handel, Produktion und in Dienstleistungen. Ein vom Bundestag im Jahr 2015 verabschiedetes Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst schreibt einen Mindestanteil von 30 Prozent an Frauen und Männern in Aufsichtsräten vor.

Blick in die Praxis

Die Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass 44 Prozent aller bundesweit Erwerbstätigen weiblich sind. Deutlich geringer ist jedoch der Anteil der Frauen auf erster Führungsebene mit 26 Prozent. In Deutschland war 2019 knapp jede dritte Führungskraft eine Frau. Aus den im Juni 2020 vorgelegten Berichten der Bundesfrauenministerin Franziska Giffey zur Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen geht hervor: Auf freiwilliger Basis tut sich wenig. Nur eine verbindliche Quote kann wohl helfen, die Gleichstellung von Frau und Mann in der Führungsebene zu erreichen.

In der Privatwirtschaft ist der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Unternehmen seit Festschreiben der Frauenquote gewachsen. Mit der Einführung des Gesetzes 2015 stieg der Anteil von 25 auf 35,2 Prozent im Jahr 2020. Anders sieht es in der Entwicklung in Vorständen deutscher Unternehmen aus, bei denen der Frauenanteil bei 7,7 Prozent im Jahr 2017 lag. Im öffentlichen Dienst schreitet die Entwicklung weiterhin voran. Dennoch sind Frauen in Führungspositionen in der Bundesverwaltung weiterhin unterrepräsentiert. Hier hat sich die Bundesregierung selbst eine höhere Geschlechterquote bei der Gremienbesetzung zum Ziel gesetzt. Sie verpflichtet sich seit dem 1. Januar 2018 zu einem Mindestanteil von 50 Prozent.

Das Forschungsprojekt „FiA – Frauen in der Arbeitsfalle“ der Wilhelms-Universität Münster, welches vom Bundesfrauenministerium in Auftrag gegeben wurde, zeigt, dass die Vorstände von Non-Profit-Organisationen mehrheitlich noch immer männlich besetzt sind und Frauenquoten für Leitungsgremien nur in Einzelfällen existieren.

Laut Ministerin Giffey wird in der Corona-Pandemie deutlich, dass Frauen insbesondere in sozialen Berufen in vorderster Reihe stehen, um die Krise zu bewältigen. „Die besten Entscheidungen treffen Führungsteams, in denen Männer und Frauen vertreten sind“, so Giffey. Staaten mit weiblicher Führung haben die Krise bisher durch schnellere Lockdowns und bessere Koordination eher bewältigt, zeigte eine Studie der Universität Liverpool. ■



MASSNAHMEN

Die Bundesregierung hat sich im November 2020 darauf geeinigt, das Gesetz von 2015 zu erweitern. Nun gilt eine verbindliche Frauenquote auch in Vorständen börsennotierter Unternehmen. Künftig muss demnach bei Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern eine Frau darunter sein. Damit folgt Deutschland anderen europäischen Staaten.

Norwegen hat im Jahr 2003 als erster Staat weltweit eine Frauenquote für

staatliche und kommunale Unternehmen, Genossenschaften und Verwaltungsräte beschlossen. Bei Nichtbefolgung droht eine Zwangsauflösung. Diese Maßnahme zeigt Wirkung, denn der Frauenanteil stieg in den Verwaltungsräten von 2003 bis 2014 um 32 Prozent. Von vielen Seiten wird gefordert, die Familienpolitik zu ändern. Auch Verwaltungen und Unternehmen sollten ihre Karrierekonzepte der Zeit anpassen.

GUT GEMACHT

BUNDESWEIT ERSTER CORONA-BÜRGERBEIRAT

Um die Bürger in der aktuellen Corona-Pandemie mehr einzubeziehen, hat die Stadt Augsburg den bundesweit ersten Corona-Bürgerbeirat gegründet. Durch diesen sollen die Bürger die Möglichkeit zur Mitgestaltung der Pandemie-Politik erhalten und ihre Vorschläge und Forderungen direkt gegenüber Verwaltung und Politik äußern können.

VON NADINE MERZ UND JENNIFER NOCK

Mitte November 2020 fand die erste monatliche Sitzung des Corona-Beirats in Augsburg statt. Dieser setzt sich neben zehn Bürgerinnen und Bürgern aus fünf Mitgliedern des Stadtrats, sechs Expertinnen und Experten aus der Stadtverwaltung und Oberbürgermeisterin Eva Weber (CSU) zusammen.

Die Bürgerinnen und Bürger sollen einen repräsentativen Querschnitt der Stadt im Beirat darstellen, also das Geschlechterverhältnis paritätisch abbilden und sämtliche Bildungsgrade sowie Altersgruppen vertreten. Sie können sich online für den Beirat bewerben und werden dann per Losverfahren ausgewählt. Nach drei Monaten wird der Beirat neu besetzt. Um sich bewerben zu können, müssen die Interessierten mindestens 14 Jahre alt sein und ihren Wohnsitz in Augsburg haben. Zudem muss ein konstruktiver Vorschlag zum Umgang mit der Pandemie eingereicht werden.

Ziel des Bürgerbeirats ist es, die Kommunikation unter den Bürgern zu fördern und diese stärker mit der Politik und der Verwaltung zu vernetzen. Die Bürger können in den Sitzungen gemeinsam mit den kommunalen Entscheidungsträgern Ideen erarbeiten und Handlungsimpulse direkt an diese weitergeben. Um noch mehr Menschen zu erreichen, werden die Sitzungen live auf der Webseite der Stadt übertragen. Die Zuschauer können über einen Chat selbst Kommentare abgeben und Fragen stellen.

Wie war die erste Sitzung?

Auf den Aufruf der Stadt Augsburg, sich für den Bürgerbeirat zu bewerben, sind 282 Bewerbungen eingegangen. In der ersten Sitzung wurde neben formalen Dingen viel über die Corona-Maßnahmen debattiert und diskutiert. Ein Teilnehmer äußerte die Kritik, dass zu wenige Menschen von den Informationen über die aktuellen Maßnahmen erreicht werden. Er nannte das Beispiel der Maskenpflicht auf Spielplätzen, die bisher aus Unwissenheit

kaum umgesetzt werde. Deshalb forderte er eine klarere Kommunikation der geltenden Regeln und mehr Kontrolle an öffentlichen Plätzen.

Ein weiterer Vorschlag war es, die Verbreitung des Virus auf emotionale Weise zu zeigen. Denn dies würde die Menschen mehr ansprechen als nüchterne Zahlen. Ein Beispiel dafür wären Erfahrungsberichte von Patienten, die eine Corona-Infektion überstanden haben. Viele Bürger und Bürgerinnen, die die Veranstaltung per Liveübertragung verfolgten, nutzten die Möglichkeit, über den Chat Fragen zu stellen. Insgesamt wurden mehr als 600 Fragen gestellt. Oberbürgermeisterin Weber zeigte sich zufrieden mit dem Ergebnis der ersten Sitzung. Ihr zufolge muss die Stadtverwaltung bei einigen Themen transparenter und emotionaler werden.

Ein Modell für andere Kommunen?

Gerade in einer solchen Krisensituation wird Bürgerbeteiligung immer wichtiger, da die Bürgerinnen und Bürger Betroffene der Maßnahmen sind, so der Vorstandssprecher des Vereins „Mehr Demokratie“, Ralf-Uwe Beck, gegenüber dem Magazin „Kommunal“. Des Weiteren findet er es richtig, dass die Stadt Augsburg bestimmte Voraussetzungen an die Bewerbung knüpft, sodass nur Bürger Teil des Beirats werden, die ernsthaftes Interesse daran haben, etwas zu bewegen.

Für Gemeinden ab 5000 Einwohnern sei das Modell besonders sinnvoll. Es gibt verschiedene Formen der Beteiligung; ausgewählt werden sollte diejenige, die am besten zur Situation passt. Grundsätzlich ist es wichtig, ein Forum zu schaffen, in dem Bürger und Bürgerinnen ihre Anliegen einbringen können. Beck empfiehlt den Gemeinden außerdem, sich stärker untereinander über Bürgerbeteiligung auszutauschen. Insbesondere darüber, welche Beteiligungsformen sich bisher in der Corona-Krise bewährt haben. ■

PRO & CONTRA

HOMEOFFICE FÜR DIE ZUKUNFT?

Im Mai 2020 arbeiteten etwa 35 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice. Im Jahr 2016 waren es nur 12,5 Prozent. Diese Entwicklung wurde durch die aktuelle Corona-Pandemie erheblich beschleunigt. Bundesarbeitsminister Heil (SPD) fordert, dass es in Deutschland ein Recht auf Homeoffice geben sollte.



PRO

MARTIN KUNZMANN,
VORSITZENDER DES DGB BADEN-
WÜRTTEMBERG

Die Zeiten einer sklavischen Anwesenheitskultur sind vorbei. Moderne Tarifverträge haben den Beschäftigten schon vor Corona Freiräume fürs mobile Arbeiten eröffnet. Die Pandemie hat dann nochmals einen kräftigen Schub gebracht. Damit wurden Standards geschaffen! Die Vorteile

liegen auf der Hand: Belastende Pendelzeiten fallen weg. Vielfach lassen sich Beruf, familiäre Verpflichtungen und Privatleben besser vereinbaren. Arbeitszeit und Arbeitsort können selbstbestimmter gewählt werden. Soweit die Pluspunkte.

Doch es gibt auch Schattenseiten. Acht Stunden am Küchentisch auf einem kleinen Notebook arbeitet niemand wirklich gut. Wann ist Arbeit? Wann Pause und Feierabend? Beruf und Freizeit lassen sich zu Hause schwieriger trennen, erst recht nicht, wenn abends noch Arbeitsaufträge reinkommen.

Grundsätzlich gilt: Mobiles Arbeiten und Homeoffice müssen immer freiwillig sein. Auch muss der Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleistet sein. Der Arbeitgeber muss die Kosten für die benötigten Arbeitsmittel übernehmen: zum Beispiel für Smartphone und Monitor. Wenn dauerhaft mobil gearbeitet wird, muss er sich auch um die Büroausstattung kümmern. Voraussetzung hierfür ist ein verlässlicher Gestaltungsrahmen fürs mobile Arbeiten und fürs Homeoffice! Der DGB plädiert für einen Rechtsanspruch für die Beschäftigten. Die Ausgestaltung sollten die Tarifvertrags- und Betriebsparteien regeln. Auch im Homeoffice muss die Arbeitszeit dokumentiert werden. Und ganz wichtig: Die Beschäftigten haben ein Recht auf Nicht-Erreichbarkeit. ■



CONTRA

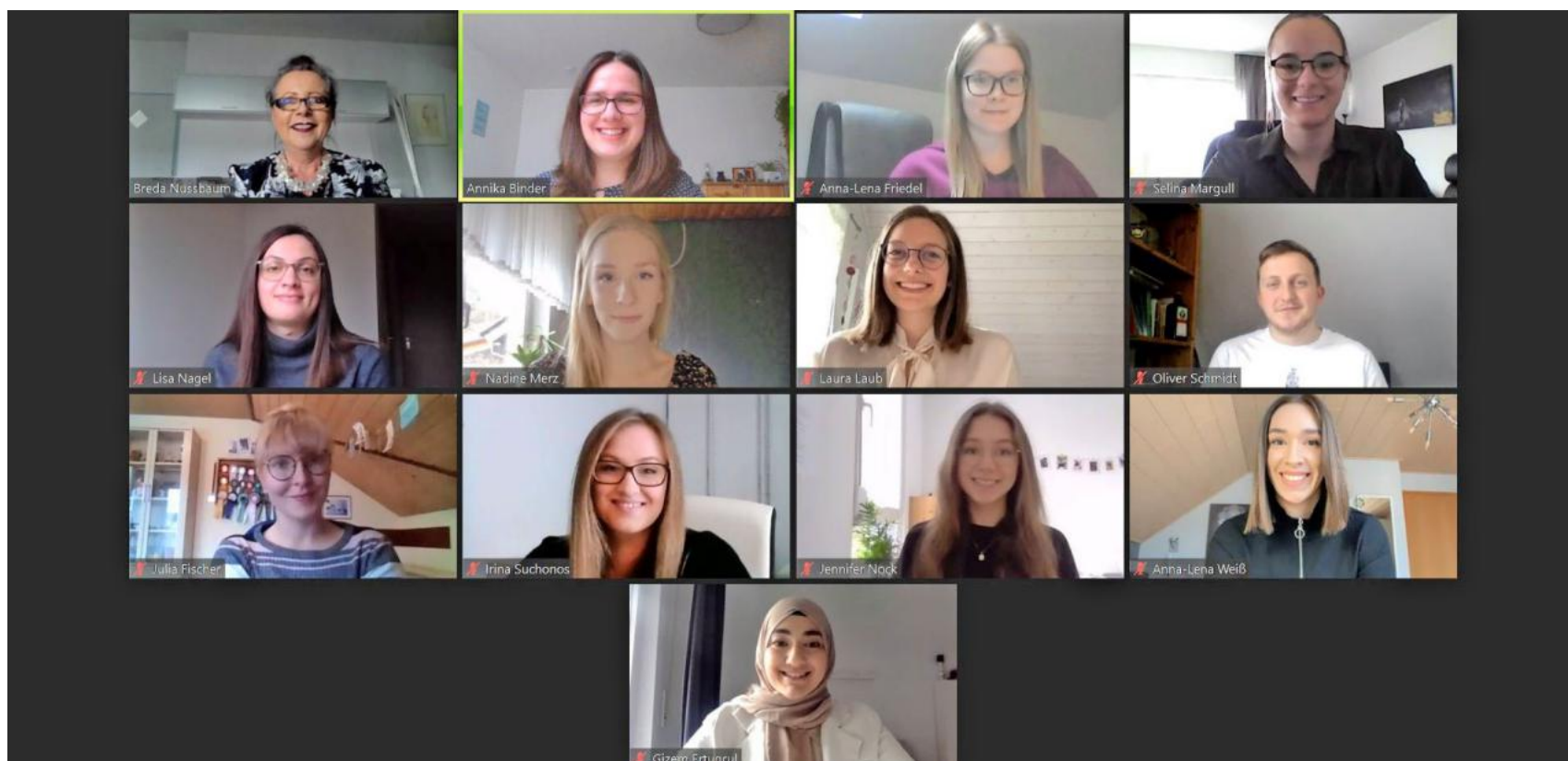
KAROLINE BAUER,
GESCHÄFTSFÜHRERIN ARBEITS-
RECHT BEIM ARBEITGEBERVER-
BAND SÜDWESTMETALL

Die Arbeitgeber Baden-Württemberg lehnen einen gesetzlichen Anspruch auf Homeoffice ab. Die Unternehmen dürfen nicht mit noch mehr Bürokratie belastet werden. Zumal es dafür überhaupt keinen Grund gibt. Denn schon heute wird mobiles Arbeiten überall dort einge-

gesetzt, wo es möglich und sinnvoll ist. Das belegen die Erfahrungen in der Corona-Krise eindrucksvoll. Rund drei von vier Unternehmen in Deutschland setzen verstärkt auf mobiles Arbeiten – und zwar ohne gesetzlichen Zwang und ohne Beschwerden der Arbeitnehmer. Es wird individuell entsprechend der Bedürfnisse und Erfordernisse abgestimmt.

In einer Umfrage des Ifo-Instituts gaben zwei Drittel der befragten Unternehmen an, auch nach Corona verstärkt auf Homeoffice setzen zu wollen. Viele Betriebe sehen dies als einen Vorteil im Wettbewerb um die besten Fachkräfte. Denn mobiles Arbeiten schafft ein hohes Maß an Flexibilität für Beschäftigte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Klar ist aber: Beim Einsatz von Homeoffice müssen stets auch betriebliche Belange eine zentrale Rolle spielen. Moderne flexible Arbeitsformen können nur passend zu den innerbetrieblichen Prozessen eingesetzt werden. Deshalb kann es für Arbeitnehmer kein pauschales Anrecht auf Homeoffice geben. Denn wenn zu viele Arbeitnehmer oder gar komplette Teams gleichzeitig im Homeoffice arbeiten, kann dies betriebliche Abläufe beeinträchtigen. Absprachen und Brainstormings würden erschwert und die sonst so hochgelobte informelle Kommunikation bliebe auf der Strecke. Kreativer Austausch lässt sich eben nicht vollständig ins Digitale verlagern. ■



STUDIEREN IM HOMEOFFICE

Annika Binder,
24 Jahre,
Studentin an der Hochschule Kehl,
wandert gerne und macht Musik

Durch meine WG habe ich den direkten Austausch zu anderen Studierenden, deshalb komme ich mit der jetzigen Situation gut zurecht. Im Beruf wäre es für mich keine Option, nur im Homeoffice zu arbeiten, da mir der persönliche Kontakt zu Kollegen sehr wichtig ist.

Anna-Lena Friedel,
25 Jahre,
Studentin an der Hochschule Kehl,
spielt gern Theater

Anfangs fand ich die derzeitige Situation schwierig, da ich einige Organisations- und Internetprobleme hatte. Nach und nach habe ich mich mit der Situation angefreundet. Für die Zukunft könnte ich mir Homeoffice vorstellen, allerdings nur für ein bis zwei Tage die Woche.

Selina Margull,
21 Jahre,
Studentin an der Hochschule Kehl
spielt gerne Handball

In der Zwischenzeit habe ich mich mit dem Studium zu Hause angefreundet. Schon im Vorfeld des Studiums konnte ich mir Homeoffice für mein Berufsleben vorstellen. Die aktuellen Erfahrungen zeigen mir, dass ein Arbeitsplatz mit Homeoffice das Richtige für mich wäre.

Lisa Nagel,
22 Jahre,
Studentin an der Hochschule Kehl
spielt gern Fußball

Mittlerweile habe ich den wenig abwechslungsreichen Studienalltag akzeptiert. Doch ganz daran gewöhnen möchte ich mich trotzdem nicht. In der aktuellen Situation ist es für mich sehr schade, dass alle Ausgleichsmöglichkeiten wie Fußball und Musikproben wegfallen.

Nadine Merz,
20 Jahre,
Studentin an der Hochschule Kehl,
spielt gerne Gitarre

Durch die Kontaktbeschränkungen fehlt mir neben dem Austausch mit meinen Kommilitonen auch das klassische Studentenleben, das für mich neben dem Studium für den Ausgleich sorgen sollte. Ohne diesen Ausgleich fällt es mir oft schwer, mich selbst zu motivieren.

Laura Laub,
22 Jahre,
Studentin an der Hochschule Kehl,
macht gerne Sport

Vorteil ist die Ortsunabhängigkeit, egal ob zu Hause im Kreis Biberach oder in der WG in Kehl, die Zeit hat mich gelehrt, selbstständiger zu werden und meinen Alltag zu organisieren. Gefehlt hat mir der Austausch mit anderen Studierenden und das Studentenleben.

Oliver Schmidt,
21 Jahre,
Student an der Hochschule Kehl
würde gern wieder ein Bier trinken

Für mich ist das Online-Studium eine wirkliche Herausforderung: der fehlende Austausch, das verlorene Studentenleben und die eingeschränkten sozialen Kontakte. Ich hoffe, dass spätestens im Vertiefungsstudium wieder ein bisschen mehr Normalität einkehrt.

Julia Fischer,
22 Jahre,
Studentin an der Hochschule Kehl,
reitet und musiziert gerne

Homestudium erfordert mehr Disziplin, da es zu Hause mehr Ablenkung gibt. Bringt man diese jedoch auf, kann man genauso viel lernen wie in Präsenz. Die Abgrenzung zwischen Arbeit und Alltag ist schwierig. Dauerhaftes Homeoffice im späteren Beruf sehe ich kritisch.

Irina Suchonos,
22 Jahre,
Studentin an der Hochschule Kehl
fährt gerne Mountainbike

Erst durch Corona habe ich verstanden, dass es ein großes Privileg ist, im physischen Sinne in eine Schule oder Universität gehen zu dürfen. Online-Vorlesungen können zwar sehr angenehm sein, dennoch schätze ich den persönlichen Austausch nun viel mehr.

Jennifer Nock,
20 Jahre,
Studentin an der Hochschule Kehl,
macht IGP Sport

Die plötzliche Umstellung auf Online-Vorlesungen war sehr herausfordernd, inzwischen habe ich aber Vorteile darin erkannt. Am wichtigsten ist es für mich, den Kontakt zu meinen Kommilitonen aufrechtzuerhalten. Im Beruf würde ich gerne einen Tag im Homeoffice arbeiten.

Anna-Lena Weiß,
23 Jahre,
Studentin an der Hochschule Kehl,
liebt die Natur und ist aktive Musikerin

Der Alltag im Onlinestudium bedarf viel Struktur und Disziplin. Nun konnte ich mir eine Meinung über die Vor- und Nachteile bilden. Im Beruf ist mir eine Balance zwischen Homeoffice und der Arbeit vor Ort wichtig. Auf persönlichen Austausch möchte ich nicht verzichten.

Gizem Ertugrul,
20 Jahre,
Studentin an der Hochschule Kehl,
reist und liest gerne

Ich empfinde die aktuelle Situation als Chance, das Verständnis von Arbeit in unserer Gesellschaft voranzubringen. Dennoch fehlen mir die sozialen Kontakte und auch ein geregelter Ablauf. Ich denke, dass die Erfahrungen für mein Berufsleben von Vorteil sein werden.