



12. Große Strafkammer des Landgerichts Bonn sorgt für Klarheit

Endlich: Cum-Ex-Aktiendeals sind strafbar!

Weitere Themen
in diesem Heft

Grundsteuerreform:
Welche Länder
ziehen die
Öffnungsoption?

Panama-Papers:
Bereits rund
2.000 Verfahren
eröffnet



Liebe Kollegin, lieber Kollege,

seit Wochen bestimmt das Corona-Virus unseren beruflichen Alltag, aber auch unser privates Leben. Gerade berufstätige Eltern, die schulpflichtige oder zu betreuende Kinder haben, sind in ganz besonderer Weise herausgefordert. Oft müssen „Homeoffice“ und „Home Schooling“ miteinander in Einklang gebracht werden. Und hinzu kommt immer auch die Angst, sich selbst oder andere anzustecken und sie damit in große Gefahr zu bringen. Vor diesem Hintergrund ist es bewundernswert, wie auch die Kolleginnen und Kollegen in der Finanzverwaltung im Moment ihr Bestes geben, um dem gesetzlichen Auftrag und dem Dienstesid so gut wie möglich nachzukommen. Dies verdient großen Dank, Respekt und Anerkennung!

Umso weniger Verständnis habe ich bei dieser Lage aber dafür, wenn sich der niedersächsische Bund der Steuerzahler im SPIEGEL darüber mokiert, dass sich der öffentliche Dienst im Moment angeblich ein bequemes Leben mache. Zu Hause, ohne zu arbeiten, bei voller Bezahlung, so wurde auf boshafte Weise suggeriert. Eine Unverschämtheit, die mit der Realität in unserer „systemrelevanten“ Verwaltung nichts zu tun hat. Wer bearbeitet denn die vielen Stundungsanträge, die Anpassungsanträge für Vorauszahlungen, die vielen Steuererklärungen, die im Moment eingehen, sowie die vielen Telefonanrufe und vieles andere mehr? Die Chance, wenigstens einmal im SPIEGEL aufzutauchen, war diesen Leuten offenbar zu verführerisch.

Allerdings mache ich mir auch Sorgen um die finanzielle Zukunft des Staates und der Kommunen. Ich befürchte schon in naher Zukunft ein so lautes finanzpolitisches Zähneklappern, dass wir es noch in ein paar Jahren hören werden. Nicht nur, dass beim Bund, in den Ländern und bei der Sozialversicherung „gebunkertes“ Geld von fast 200 Milliarden Euro über Nacht ausgegeben wurde. Rücklagen, also in der Vergangenheit gesammeltes Geld der Steuer- und Beitragszahler, wurden mit einem Schlage aufgebraucht. Zusätzlich wurden in einem Wahnsinnstempo auch die staatliche Neuverschuldung hochgefahren sowie milliardenschwere Kreditgarantien ausgesprochen. Und auf der anderen Seite stehen massive Einbrüche bei der Umsatzsteuer und der Lohnsteuer. Dazu gehen weitere Unterstützungswünsche der Wirtschaft im Stundentakt ein. Ich frage mich schon – vor allem mit Blick auf die kommende Generation: Wer soll das einmal bezahlen – und wann?

Hoffentlich vernebelt uns das Corona-Virus nicht den finanzpolitischen Verstand. Die Ersten, die vermutlich wieder klarer denken werden, sind die Haushaltspolitiker aller verantwortlichen Regierungsfractionen. Sie müssen künftige Haushalte aufstellen. Und sie werden krampfhaft nach Einsparungen suchen. Für mich steht schon heute fest: Falls sie solche Möglichkeiten bei den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes platzieren wollten, wird dies auf unseren erbitterten Widerstand stoßen. Wir holen nicht die Kohlen aus dem Feuer, um wenig später mit abgesetzten Hosen dazustehen!

Mit herzlichen kollegialen Grüßen

Ihr

Thomas Eigenthaler
Bundesvorsitzender

> DSTG

- ▶ Grundsteuerreform 2025: Welche Bundesländer ziehen die Öffnungsoption? 4
- ▶ 12. Große Strafkammer des Landgerichts Bonn sorgt endlich für Klarheit: Cum-Ex-Aktiendeals sind strafbar 6
- ▶ Geplante Neustrukturierung der Betriebsgrößenklassen: Bundesfinanzminister Olaf Scholz sichert der DSTG eine gewissenhafte Evaluierung zu 8
- ▶ Bereits 2.000 Verfahren bezüglich Panama-Papers: Beeindruckende Fleißarbeit der Steuerfahndungsstellen 9
- ▶ Erstmals eine unabhängige Interessenvertretung: Gründung der DSTG (Ost) vor 30 Jahren 9
- ▶ Übertoller Wahlerfolg für die DSTG bei den Personalratswahlen in Bremen: Die DSTG gewinnt in vier von fünf Dienststellen 10
- ▶ Wie sich die Arbeit der Personalräte in der Corona-Krise verändert: Eine derartige Situation gab es noch nie 12
- ▶ DSTG im Bundeszentralamt für Steuern bei Personalratswahlen erfolgreich: „Die Arbeit hat viele Gesichter“ 14
- ▶ Qualifizierung nach Paragraph 5 TV-L: Den Qualifizierungsbedarf einmal jährlich besprechen 15
- ▶ Tauschcke 16

> dbb

- ▶ Arbeiten in Zeiten der Pandemie: Unverzichtbare im Schatten 17
- ▶ dbb Umfrage: Staatliche Krisenvorsorge stärken 23
- ▶ Systemrelevante Berufe: Dringend gebraucht, gering geschätzt 24
- ▶ standpunkt
Qualitätsjournalismus ist systemrelevant: Mit Fakten gegen die Infodemie 27
- ▶ jugend
Öffentlicher Dienst: Hoffentlich hält die Wertschätzung an 28
- ▶ Auswirkungen der Corona-Krise: Auszubildende nicht vergessen 29
- ▶ arbeitnehmerrechte
Mobiles Arbeiten: Was geht, was geht nicht? 30
- ▶ Homeoffice:
Gesundes Arbeiten zu Hause 32
- ▶ nachgefragt bei ...
... der Gender-Ökonomin Aline Zucco zur Wertschätzung weiblicher Berufstätigkeit 34
- ▶ dbb akademie 38
- ▶ Corona-Apps: Mit Hightech gegen Infektionsketten 40
- ▶ mitgliedsgewerkschaften 42
- ▶ interview
Prof. Dr. jur. Steffen Augsberg, Deutscher Ethikrat 44

Grundsteuerreform 2025

Welche Länder ziehen die Öffnungsoption?

Erinnern wir uns: Bundestag und Bundesrat haben am 18. Oktober beziehungsweise am 8. November 2019 dem Gesetzespaket zur Grundsteuerreform zugestimmt, sodass der Erhebung der Grundsteuer ab dem Jahr 2025 aus verfassungsrechtlicher Sicht nichts mehr im Wege steht. Natürlich gibt es jede Menge praktische Probleme: Steht Personal zur Verfügung? Status der IT-Unterstützung? Organisation? Kommunikation mit den Eigentümern? Diese Fragen sind wichtig, aber sie stehen in diesem Beitrag nicht im Vordergrund.

Das Augenmerk der Analyse liegt vielmehr auf der mit dem Gesetzespaket eingeführten „Länderöffnungsklausel“. Hierzu wurde eigens – mit jeweils Zweidrittelmehrheit im Bundestag und Bundesrat – das Grundgesetz geändert und ein Art. 72 Abs. 3 Satz 1 Nr. 7 eingeführt. Danach kann jedes Land – abweichend von der Bundesregelung – ein völlig eigenes Bewertungsverfahren einführen und die Bemessungsgrundlage völlig autonom ermitteln. Selbstverständlich müssen die Vorgaben des Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 10. April 2018 beachtet werden.

■ Bundesmodell

Das Bundesmodell ist nicht mehr als ein Angebot an die Länder. Sie können auch etwas ganz anderes machen. Ein Novum in der Steuerrechtsgeschichte, die Abweichungen bislang nur beim Steuersatz für die Grunderwerbsteuer kennt; aber auch hier nur innerhalb eines Spreizungsrahmens von 3,5 Prozent bis zu 7 Prozent.

Das Bundesmodell bemisst sich im Bereich der Wohngebäude nach einem Ertragswertverfahren: Grund-

stückswert (Bodenwert plus Gebäudewert) x Steuermesszahl x Hebesatz. Im Grunde nichts Unbekanntes. Neu daran ist allerdings, dass der Gebäudewert anhand von statistischen, bundesländerweit geltenden Miettabellen sowie einer Mietstufeneinordnung der Gemeinde unter Einbeziehung des Baualters ermittelt wird – alle sieben Jahre aufs Neue.

Aus praktischer Sicht ist zu sagen, dass dieses Bewertungssystem zwar kompliziert ist, viele Schritte aber anhand von Tabellen und der IT erledigt werden können. Das Verfahren allerdings jemand in seinen Verästelungen zu erklären – was bei Rückfragen beziehungsweise Rechtsbehelfen unumgänglich werden wird – dürfte aber nur ausgewiesenen Spezialisten möglich sein. Wahrlich keine steuerliche Hausmannskost!

Wie sich das Bundesmodell auf die konkrete Steuerhöhe auswirkt, kann heute ehrlicherweise von niemand beantwortet werden. Dies gilt aber für alle Modelle. Die Höhe hängt auch ganz stark vom Hebesatzverhalten der Kommunen ab. Allen Beteuerungen, es komme



© nmann77 / Fotolia

zu keiner Steuererhöhung, sollte man mit großer Skepsis begegnen. Die Unsicherheit wird zumeist hinter der Formulierung versteckt, es gebe „Gewinner und Verlierer“. Na, dann viel Glück!

■ Ländermodelle

Für die Kommunen geht es um eine wichtige Einnahmequelle. 2018 betrug das Aufkommen der Grundsteuer bundesweit 14,2 Milliarden Euro. Der durchschnittliche Hebesatz bei der Grundsteuer B (Grundvermögen) betrug 472 Prozent. Den höchsten Wert hatte Berlin (810), den niedrigsten hatte Schleswig-Holstein (393). Eine gewaltige Spreizung!

Keines der Länder, die sich bisher für eine Länderöffnung aussprachen, hat sich bislang so richtig aus der Deckung gewagt. Die anfängliche Vollmundigkeit ist inzwischen einer gewissen Vorsicht gewichen. Im Hintergrund wird noch viel geprüft und diskutiert. Aber fertige, öffentlich diskutierbare Gesetzesentwürfe liegen bislang nicht vor. Corona dürfte sich auch hier als weiteres Handicap erweisen, sind doch die Länderfinanzminister und ihre Ministerien gerade an anderen Fronten stark gefordert. Trotzdem sollen der DSTG bekannte Vorentwürfe hier analysiert werden.

■ Bayern

Besonders Bayern hat sich im Gesetzgebungsverfahren für eine Ausstiegsoption für die Länder ausgesprochen. Es hatte schon früh sein sogenanntes Flächenmodell propagiert. Auch in diesem Fall liegt der DSTG noch kein veröffentlichter ausgearbeiteter Gesetzesentwurf vor. Aus Pressemit-

teilungen des Bayerischen Staatsministers der Finanzen ergibt sich jedoch, dass ein „wertunabhängiges Einfach-Grundsteuermodell“ eingeführt werden soll. Der Wert soll „ausschließlich nach physikalischen Größen, nämlich Grundstücksgröße und Wohn- und Nutzfläche“ ermittelt werden. Der Rechenvorgang ergibt sich anhand der tatsächlichen Größe und wird mit einem politisch festgelegten Betrag multipliziert. Tatsächliche Werte, Baujahr, Zustand oder auch zonale Differenzierungen innerhalb einer Kommune bleiben außen vor.

Die Befürworter dieses Verfahrens stellen auf das „Äquivalenzprinzip“ ab und betonen die besondere Einfachheit des Rechenvorganges. Kritikern geht diese Art der Gleichbehandlung allerdings zu weit. Sie verweisen darauf, dass das Bundesverfassungsgericht zwar einen großen Spielraum gewähre, dass es aber zu einer plausiblen „Relationengerechtigkeit“ kommen müsse. Es liege auch – so die Kritiker – ein Verstoß gegen das Leistungsfähigkeitsprinzip vor, weil die tatsächliche, das heißt die sich unterschiedlich in Immobilien widerspiegelnde Leistungskraft gleichbehandelt werde. Ungleiches dürfe aber ohne hinreichend sachlichen Grund nicht einfach gleichbehandelt werden. Es kann daher Stand heute nicht ausgeschlossen werden, dass ein so stark nivellierendes Modell alsbald einer verfassungsgerichtlichen Überprüfung unterzogen wird. Es ist zu erwarten, dass Bayern in einem förmlichen Gesetzgebungsverfahren auf diese Kritik reagieren wird.

Für die Bearbeiter im Finanzamt ist der Vollzugsaufwand

etwas geringer als beim Bundesmodell. Allerdings ist das bayerische Modell einem Eigentümer erheblich einfacher zu erklären. Der Vorteil des Bayern-Modells liegt auch darin, dass keine regelmäßigen Neufeststellungen notwendig sind.

■ Baden-Württemberg

Einen ganz anderen Weg – abseits des Bundesmodells und abseits anderer Ländermodelle – will Baden-Württemberg gehen. Dies wurde bereits bei einer Expertenanhörung Ende Januar 2020 im Stuttgarter Staatsministerium deutlich, bei dem neben drei Wissenschaftlern und einem früheren Richter am Bundesverfassungsgericht auch der DSTG-Bundesvorsitzende, Thomas Eigenthaler, als Experte geladen war. In dieser Runde von Sachverständigen gab es eine deutliche Tendenz für ein sogenanntes Bodenwertmodell, während das Bundesmodell wegen seiner komplizierten Vermittelbarkeit klar den Kürzeren zog.

Dieses Modell ist leicht erklärt: Es ist ein Wertmodell, das aber nur den Boden, nicht aber das aufstehende Gebäude in den Blick nimmt. Der Grundstückswert und damit der Ausgangswert für die Grundsteuer ist das rechnerische Produkt aus der Grundstücksgröße und dem vor Ort gültigen Boden-

richtwert. Nach Zeitungsberichten hat sich die grün-schwarze Koalition am 24. März in einer Kommission auf die grundsätzliche Einführung verständigt. Allerdings sollen weitere Einzelheiten geklärt werden. Die kommunalen Spitzenverbände haben Zustimmung signalisiert, kritisieren aber, dass Gewerbeimmobilien im Vergleich zu Wohnbauten günstiger wegstücken.

Aus Sicht des Finanzamts ist dieses Modell bislang das einfachste, da die Bewertung von Gebäuden gänzlich außen vor bleibt. Das Bodenwertmodell könnte zudem weitgehend IT-gestützt praktiziert werden. Sowohl die Flächen wie auch die Bodenrichtwerte liegen als Größen ja vor. Die unterschiedliche Nutzung könnte zum Beispiel durch differenzierende Messzahlen abgebildet werden. Das Modell verträgt sich sowohl mit dem Äquivalenzprinzip wie auch mit dem Leistungsfähigkeitsprinzip.

■ Niedersachsen

Auch die rot-schwarze Koalition in Niedersachsen prüft derzeit, ob die Optionskarte gezogen werden soll. Das Finanzministerium hat dazu intern ein sogenanntes „Flächen-Lage-Modell“ entwickelt. Es baut auf dem bayerischen Ansatz eines Flächenmodells auf, folgt also ebenfalls nicht dem Wertmodell des Bundes. Man

beruft sich in Hannover ebenfalls auf das Äquivalenzprinzip und sieht in der Fläche des Bodens und der Nutzfläche des Gebäudes den richtigen „Hauptanknüpfungspunkt“.

Niedersachsen hat jedoch erkannt, dass das bayerische Modell Gerechtigkeitsfragen aufwirft. Ein reines Flächenmodell differenziert nämlich in keiner Weise nach sehr guter, mittlerer oder ungünstiger Lage. Entscheidend ist beim Bayern-Modell nur die Fläche! Deshalb modifiziert Niedersachsen mit seinen Vorschlägen das reine Flächenmodell mit einem „Lagefaktor“. Mit diesem Faktor werden innerhalb einer Kommune unterschiedliche Lagen auch unterschiedlich gewichtet. Für jede Kommune soll es bis zu neun Lagefaktoren geben, je nachdem wie heterogen die durchschnittlichen Bodenrichtwerte in einer Kommune voneinander abweichen. Dies dürfte insbesondere in größeren Städten der Fall sein.

Mit diesem „intra-kommunalen“ Lösungsansatz wird die allzu pauschale Berechnung des reinen Flächenmodells vermieden. Das Niedersachsen-Modell möchte jedoch keine „interkommunalen“ Vergleichbarkeiten eröffnen. Dafür seien die Kommunen über die individuelle Ausgestaltung von Hebesätzen zuständig, sagte Niedersachsens Finanzminister in einem Gespräch mit dem

DSTG-Bundesvorsitzenden, Thomas Eigenthaler.

Das Niedersachsen-Modell ist vermutlich verfassungsrechtlich weniger anfällig als das reine Flächenmodell, wie es bis jetzt von Bayern vertreten wird und wie es auch der Bund der Steuerzahler propagiert. Hinsichtlich des Aufwandes für die Finanzämter ist der Arbeitsanfall für die Beschäftigten vermutlich nicht wesentlich höher als beim reinen Flächenmodell, weil die Lagen ja nur einmal und generell konzipiert werden. Der Aufwand ist jedoch höher als für das Bodenwertmodell Baden-Württemberg.

Vermutlich wird sich in den nächsten Wochen der Nebel lichten. Die Zeit drängt. Die Kolleginnen und Kollegen in diesen Ländern wollen wissen, was auf sie zukommt, wo Mehrarbeit droht, wo nicht vertretbare Personallücken klaffen. Und sie wollen wissen, wie verlässlich eine IT-Unterstützung wirken wird. Je länger man jetzt noch zuwartet, umso mehr Zweifel am Zeitplan tauchen auf. Zum Schaden der Kommunen. Die Optionsländer müssen jetzt endgültig die Zone des Ankündigungens verlassen und sollten konkrete Gesetzesentwürfe vorlegen. Und wer nicht rechtzeitig liefert, kann ja immer noch auf das Angebot des Bundes mit dem Scholz-Modell zurückgreifen. ■

> Für die Einführung der „Länderöffnungsklausel“ wurde jeweils mit Zweidrittelmehrheit im Bundestag – das Foto zeigt den Plenarsaal – und im Bundesrat eine Änderung des Grundgesetzes beschlossen.

12. Große Strafkammer des Landgerichts Bonn sorgt für Klarheit

Endlich: Cum-Ex-Aktiendeals sind strafbar

Der erste Strafprozess um Deutschlands riesigen Steuerskandal mit dem Namen „Cum-Ex“ ist Mitte März beendet worden. Vorläufig jedenfalls, denn die durch das Landgericht Bonn verhängten Strafen sind noch nicht rechtskräftig. Es wurde inzwischen Revision beim Bundesgerichtshof eingelegt. Das Wichtigste vorweg: Die 12. Große Strafkammer beim Landgericht Bonn hält Cum-Ex-Aktiendeals ohne Wenn und Aber für strafbare Steuerhinterziehung. Eine wegweisende Entscheidung nach fast 15-jähriger Diskussion zum Thema „Cum-Ex“.

Gottseidank hat das Corona-Virus dem Abschluss des Verfahrens keinen Strich durch die Rechnung gemacht. Ja, es ist fast ein Zeichen, dass das Urteil gerade zu Corona-Zeiten erging. Denn so konnte die Justiz auch in der Krise deutlich machen: Erstens, der Rechtsstaat funktioniert, und zweitens: Wer trickreich in die Staatskasse greift, sich auf verschlagene Art und Weise bereichert, der ist kein Finanzgenie, sondern er ist schlichtweg ein krimineller Betrüger, der sich am Gemeinwesen vergeift und nackten Egoismus auslebt. Deshalb ist das Urteil gerade in der aktuellen Krise, wo Solidarität und Zusammenhalt einen hohen Stellenwert haben, von ganz besonderer Bedeutung!

Worum ging es bei Cum-Ex-Geschäften? Es ging im Kern darum, dass durch einen zeitlich geschickt konstruierten Handel von Aktien mit (= cum) und ohne (= ex) Dividende eine nur einmal gezahlte Kapitalertragsteuer mehrfach wieder erstattet wurde. Betroffen waren die Jahre 2006 bis einschließlich 2011. Ab 2012 hat der Gesetzgeber reagiert und die Sache endlich abgestellt.

Die 12. Große Strafkammer beim Landgericht Bonn verhängte nach 44 Verhandlungstagen folgende Strafen: Einer der beiden Angeklagten wurde zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr und zehn Monaten sowie zu einer Geldzahlung von 14 Millionen Euro verurteilt, der Mitangeklagte zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr. Beide Freiheitsstrafen wurden zur Bewährung ausgesetzt.

Zu milde? Ja, das Strafmaß ist zugegebenermaßen nicht besonders hart. Die Angeklagten kamen relativ glimpflich davon, denn immerhin betrug der Steuerschaden laut Anklage in den beiden Fällen 400 Millionen Euro. Uli Hoeneß ging 2014 für weniger ins Gefängnis. Aber die beiden britischen Geschäftsleute, die sich bei dubiosen Cum-Ex-Aktiendeals mit vielen Millionen am Fiskus bereicherten, haben ausgepackt. Dies spiegelt sich in einem milden Urteil wider. Sie machten reinen Tisch und haben mitgeholfen, viele der Sauereien und deren kriminelle Strukturen aufzudecken. Die beiden Angeklagten waren ja keine fehlgeleiteten Einzeltäter. Sie waren Teil eines Systems, einer „Cum-Ex-Industrie“. Deren Zweck waren nicht solide Finanzge-

schäfte, sondern der Zweck richtete sich einzig und allein darauf, den Fiskus zu betrügen. Im Grunde wurden die Strukturen einer europaweiten „kriminellen Vereinigung“ deutlich. Und nicht nur Großbanken haben mitgemacht, nein, auch mittelständische Banken ließen sich in den Sumpf des perfiden Abzockens mit hineinziehen.

Die Schadenssumme ist milliarden schwer. Keiner weiß es so genau, aber die auf Deutschland bezogenen Schätzungen liegen bei etwa 10 bis 12 Milliarden Euro. Das klare Urteil und die Informationen der Angeklagten werden dazu führen, dass viele Millionen wieder zurückgefordert werden können. Wie zu hören ist, ist die Kooperationsbereitschaft zahlreicher beschuldigter Banken deutlich gestiegen. Das Urteil hat neben der Wirkung im Einzelfall also auch eine sehr wichtige Fernwirkung. Der Strafkammer ist Dank zu zollen, dass sie sich so tief in diesen Sumpf von Wirtschaftskriminalität eingearbeitet und für Klarheit gesorgt hat. Andere Wirtschaftsstrafsachen gingen leider allzu oft aus wie

das berühmte Hornberger Schießen!

Vergessen wir aber bei aller Genugtuung auch nicht: Es brauchte viele Jahre, bis die damalige Bundesregierung die Initiative ergriff und den Machenschaften einen Riegel vorschob. Die Betrüger konnten sich auf – aus heutiger Sicht – dubiose Gutachten und geschönte Fachvorträge beziehen. Und auch die Finanzrechtsprechung war leider nicht immer eindeutig genug. Was heute als offensichtlichere Missbrauch rechtlicher Gestaltungsmöglichkeit beurteilt wird, galt eine Zeit lang verharmlosend als „Gesetzeslücke“. Welch eine gravierende Fehleinschätzung!

Letztlich hat auch hier die Steuergerechtigkeit gesiegt. Und dies ist ein weiterer Erfolg der DSTG, denn auch wir hatten in all den Jahren immer den Finger in die Wunde gelegt. Aber natürlich ist es für uns nur ein Etappensieg. Denn schon warten die nächsten dubiosen Steuerkonstrukte nur darauf, zulasten der Allgemeinheit umgesetzt zu werden. ■



> Das Landgericht Bonn

Geplante Neustrukturierung der Betriebsgrößenklassen

Bundesfinanzminister Olaf Scholz sichert der DSTG eine gewissenhafte Evaluierung zu

Seit 2018 befasst sich eine gemeinsame Arbeitsgruppe der Referatsleiter Betriebsprüfung von Bund und Ländern mit der Frage einer Neustrukturierung der Betriebsgrößenklassen (§ 3 Betriebsprüfungsordnung, BpO). Im Herbst 2019 wurde bekannt, dass der favorisierte Vorschlag den Wegfall der Untergliederung bei den Großbetrieben sowie die Zusammenfassung von Klein- und Kleinstbetrieben zu „Sonstigen Betrieben“ vorsieht.

Bisherige Großbetriebe der Gruppe 3 sollen zu Mittelbetrieben und bisherige Mittelbetriebe zu Kleinbetrieben herabgestuft werden. Als eine offensichtliche Folge daraus würden die bisherigen Großbetriebe der Gruppe G3 nicht mehr der Anschlussprüfung unterliegen und die Prüfungen der bisherigen M-Betriebe künftig in noch größeren Zeitabständen stattfinden. Und das, obwohl die DSTG seit Jahren darauf hinweist, dass bei Betriebsprüfungen die Prüfungsintervalle im M- und K-Bereich viel zu groß seien.

Auch die umfangreichen Prüfungsintervalle bei sogenannten Einkommensmillionären haben wir immer wieder kriti-

siert. Während die durchschnittlichen Prüfungsintervalle bei Kleinbetrieben mehrere Jahrzehnte betragen und auch im M-Bereich noch bei rund 15 Jahren liegen, können selbst bei den G3-Großbetrieben die in der Betriebsprüfungsordnung vorgesehenen Anschlussprüfungen oftmals gar nicht durchgeführt werden. Wie auch, wenn landauf, landab das Personal fehlt? Seit Jahren sind in der Finanzverwaltung bundesweit 6.000 Stellen unbesetzt, was natürlich auch in der Betriebsprüfung deutliche Lücken hinterlässt.

Steckt hinter der Neustrukturierung also nur ein „Statistik-Trick“, um die Lücken in den Betriebsprüfungen der Län-

der zu kaschieren?, fragte sich der DSTG-Bundesvorstand auf seiner Herbstsitzung 2019 und beschloss eine Petition an den Bundesfinanzminister, um Klarheit zu schaffen und das ganze Vorhaben zu beerdigen.

Für die DSTG wertete ihr Bundesvorsitzender, Thomas Eigenthaler, das Vorhaben in seinem Schreiben an den Bundesminister der Finanzen und Vizekanzler Olaf Scholz als einen „Bären dienst“ für das Thema Steuergerechtigkeit, wenn die Betriebe künftig noch seltener geprüft würden, während Arbeitnehmer(innen) und Rentner(innen) einer oft feingliedrigen Steueraufsicht unterlägen. Mit der geplanten Neustrukturierung würde der Fiskus ein gefährliches Zeichen setzen. Steuergerechtigkeit erfordere eine „systematische, flächendeckende und regelmäßige Betriebsprüfung“, so die DSTG in ihrem Schreiben an den Minister.

In seiner Antwort beharrte der Bundesminister der Finanzen auf dem Vorhaben, nahm aber die Kritik der DSTG in seine Überlegungen auf. Minister Olaf Scholz zufolge soll die

Neustrukturierung „nach dem übereinstimmenden Verständnis der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder keine negativen Auswirkungen auf die Qualität und die Quantität haben“. Der Bundesminister dazu wörtlich:

„Ich darf Ihnen versichern, dass das BMF die Auswirkungen der Neustrukturierung der Größenklassen auf die Qualität und Quantität der Betriebsprüfungen der Länder intensiv begleiten und genau beobachten wird. Sollte sich auch nur im Geringsten abzeichnen, dass die Qualität und/oder Quantität [...] vermindert wird, wird das BMF dieser Entwicklung entschieden gegensteuern.“

Da das BMF und die Landesfinanzministerien offenbar einmütig hinter der Sache stehen, bleibt uns zunächst nur die Rolle des kritischen Beobachters. Diese Rolle werden wir gewissenhaft im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen, aber auch im Sinne des Gemeinwesens ausfüllen. Die Sache liegt daher bei uns auf „politischer Wiedervorlage“.

Der DSTG lag bis zum Redaktionsschluss noch kein finaler Entwurf über eine Änderung der Betriebsprüfungsordnung vor. Wenn es jedoch bei der praktischen Umsetzung einer neuen Betriebsgrößenklassenstruktur zu unerwünschten Fehlentwicklungen kommt, werden sich der Bundesfinanzminister, aber natürlich auch seine Länderkolleginnen und -kollegen an diesen Zusicherungen gegenüber der DSTG messen lassen müssen. ■

© BMF / Hendel (2)

➤ Das Detlev-Rohwedder-Haus in der Berliner Wilhelmstraße ist Sitz des Bundesfinanzministeriums.



Panama-Papers: Bereits 2.000 Verfahren

Beeindruckende Fleißarbeit der Steuerfahndungsstellen

Seit der Veröffentlichung der Panama-Papers im April 2016 sind in Deutschland rund 2.000 strafrechtliche Ermittlungsverfahren eröffnet worden. Das berichtete die Süddeutsche Zeitung (SZ) in ihrer Ausgabe vom 4. April und bezieht sich dabei auf eine Umfrage in den Steuerverwaltungen der Bundesländer. Mit 700 Verfahren befindet sich danach der Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen.

Ein internationales Journalistennetzwerk hatte vor vier Jahren in akribischer Recherche aufgedeckt, dass die panamesische Skandalkanzlei Mossack Fonseca weltweit Steuerhinterziehern half, Schwarzgeldkonten und Briefkastenfirmen zu unterhalten, um so den Fiskus vieler Staaten auf kriminelle Weise zu schädigen.

Durch diese intensiven Recherchen wurde bekannt, dass die inzwischen aufgelöste Kanzlei jahrzehntelang Kriminellen, prominenten Sportlern, Politikern und anderen Prominenten geholfen hatte,



ihr Schwarzgeld auf dubiose Weise in Steueroasen zu verborgen.

Auf öffentlich nicht bekannte Weise gelangte später auch das Bundeskriminalamt an die Mossack-Fonseca-Daten. In der Folge konnten in Zusammenarbeit mit den Steuerfahndungsstellen der Bundesländer die von der SZ genannten Ermittlungsverfahren eingeleitet werden. Zum ganz großen Teil handelt es sich um eine höchst

Auch künstliche Intelligenz kommt dem Vernehmen nach zum Einsatz. Nicht ohne Grund: Viele Informationen sind ineinander verweben, Strohmännchen-Konstrukte sind aufzudecken, und die Informationen liegen meist nur in englischer oder spanischer Sprache vor. Eine wahrliche Fleißarbeit auf hohem Niveau unserer damit befassten Kolleginnen und Kollegen! Dies verdient höchstes Lob!

Die mühevollte Auswertung der Panama-Papers durch die deutsche Steuerverwaltung hat sich schon jetzt gelohnt. Nach Recherchen der SZ konnten in Deutschland rund 150 Millionen Euro an Steuern und Zinsen eingetrieben werden. Weltweit sind es inzwischen sogar eine Milliarde Euro. Weitere Einnahmen aus den dunklen Geschäften sind zu erwarten. Ein schöner Erfolg im Kampf um Steuergerechtigkeit!

komplexe Auswertungsarbeit der Kolleginnen und Kollegen der Steuerfahndung.

> Erstmals eine unabhängige Interessenvertretung: Gründung der DSTG (Ost) vor 30 Jahren

Erinnerung an ein besonderes Ereignis: Am 21. April 1990 fand in Berlin im Roten Rathaus die Gründungskonferenz mit Gründung der DSTG auf DDR-Ebene statt.

Prominenter Gast war der seinerzeitige DSTG-Bundvorsitzende, Erhard Geyer. Noch in der Versammlung rief er die Kolleginnen und Kollegen dazu auf, DSTG-Bezirksverbände in den DDR-Bezirken zu gründen – mit großem Erfolg. In nur wenigen Wochen wurden 15 Bezirksverbände aus dem Boden gestampft, mit tatkräftiger Unterstützung der Bundesleitung und der DSTG-Mitgliedsverbände.

Die DSTG-Bezirksverbände in der DDR erklärten in der Sitzung des Bundeshauptvorstandes am 22. Mai 1990 in Saarbrücken ihren Beitritt zur DSTG. Sie fusionierten später zu den heutigen DSTG-Landesverbänden Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen; der Bezirksverband Ost-Berlin trat dem Landesverband Berlin bei.

Ein würdiger Festakt anlässlich des 25-jährigen Beitrittsjubiläums fand auf Einladung des DSTG-Landesverbandes Sachsen in Görlitz in Verbindung mit einer Sitzung des Bundeshauptvorstandes/Bundeshauptvorstandes statt.

Wir freuen uns sehr, dass sich die damals Verantwortlichen zu diesem Gründungsakt im Roten Rathaus entschlossen hatten, war er doch der Grundstein für den weiteren Erfolg. Die Erinnerung daran ist für die DSTG vor allem ein Tag des Dankes und der Würdigung für 30 Jahre Freundschaft und gutes Miteinander, des gegenseitigen Erfahrungsaustauschs und des gegenseitigen Respekts.



> Die Gründungsversammlung im Ost-Berliner Rathaus

Überragender Wahlerfolg für die DSTG bei den Personalratswahlen in Bremen Die DSTG gewinnt in vier von fünf Dienststellen



Im kleinsten Bundesland, der Freien Hansestadt Bremen, wurden neue Personalvertretungen gewählt. Im Zwei-Städte-Staat an der Weser waren die Beschäftigten der Finanzämter in Bremen und Bremerhaven am 18. März zu den Urnen gerufen worden. Die DSTG schnitt dabei hervorragend ab.

als Personalratsvorsitzende bestätigt und tritt nun ihre zweite Amtszeit an.

■ **Gesamtpersonalrat**

Der Gesamtpersonalrat folgt dem Prinzip der Listenwahl. Als Listenführerin des dbb wurde die DSTG-Landesvorsitzende, Jennifer Pannecke, direkt in den Gesamtpersonalrat gewählt. Gero Sieling ist erstes Ersatzmitglied (Beamte) und Anke Blank erstes Ersatzmitglied (Angestellte); beide verpassten den direkten Einzug nur um Haaresbreite.

Gemessen an den aktuellen Bedingungen, dass am Wahltag bei Weitem nicht mehr alle Kolleginnen und Kollegen in den Ämtern waren, sich einige der Anwesenden aus Sorge um ihre Gesundheit nicht in die Wahllokale trauten und nur wenige die Möglichkeit der Briefwahl nutzten, war die Wahlbeteiligung erfreulich hoch: Sie schwankte zwischen 76 Prozent im Finanzamt für Außenprüfung und 40 Prozent für den Gesamtpersonalrat.

Die ganze DSTG-Familie ist stolz auf den großen Erfolg ihrer Kolleginnen und Kollegen und dankt ihnen für ihren tollen Einsatz. ■

Wenn im kleinsten deutschen Bundesland – Bremen – mit seinen 680.000 Einwohnerinnen und Einwohnern Personalratswahlen stattfinden, ist vieles anders als in anderen Bundesländern: Die Finanzverwaltung des Zwei-Städte-Staates kennt keine Stufenvertretungen. Anstelle von Bezirks- und Hauptpersonalräten gibt es hier in allen fünf Dienststellen des Bremer Finanzressorts jeweils örtliche

allzuständige Personalräte. Überwiegend finden die Wahlen als Persönlichkeitswahlen, nicht wie anderenorts als Listenwahlen statt.

In vier von fünf Dienststellen hat ein DSTG-Mitglied die Wahl zum Personalratsvorsitzenden gewonnen – ein überragender Erfolg, der zweifelsohne den starken Persönlichkeiten der DSTG-Kandidatinnen und -Kandidaten zu verdanken ist.

■ **Die Wahlgewinnerinnen und Wahlgewinner**

In der größten Dienststelle des Bundeslandes, dem Finanzamt Bremen, wurde die DSTG-Landesvorsitzende zur Vorsitzenden des Personalrats gewählt: Jennifer Pannecke folgt damit dem ehemaligen DSTG-Landesvorsitzenden, Winfried Noske, nach, der heute Ehrenvorsitzender des Landesverbandes ist.

Bereits die dritte Amtszeit in Folge beginnt DSTG-Mitglied Gero Sieling im Finanzamt für Außenprüfung; er wurde mit sagenhaften 93,6 Prozent der Stimmen im Amt bestätigt.

Im Finanzamt Bremerhaven – in der zweiten Stadt des Zwei-Städte-Staates – gewann DSTG-Mitglied Arne Freers die Personalratswahl. Er tritt die Nachfolge von Ilona Krimphoff an, die aus Altersgründen nicht mehr antrat.

Anke Blank, ebenfalls DSTG-Mitglied, wurde in der Landeshauptkasse in ihrer Funktion



> Gemeinsamer Arbeitsplatz: Im „Haus des Reichs“ sind alle Bremer Dienststellen – bis auf das Finanzamt Bremerhaven – zumindest zum Teil untergebracht.

Wie sich die Arbeit der Personalräte in der Corona-Krise verändert

Eine derartige Situation gab es noch nie

Eigentlich wollte ich den Leserinnen und Lesern des DSTG MAGAZINS in der Mai-Ausgabe die Personalratsarbeit kurz vor den Personalratswahlen, die in diesem Frühjahr in zahlreichen Bundesländern und bei der Bundesverwaltung anstanden, darstellen. Doch durch Corona änderte sich meine Arbeit radikal!

Über die Liste der DSTG bin ich für die Tarifbeschäftigten 2016 erneut in den Hauptpersonalrat beim Ministerium der Finanzen in Nordrhein-Westfalen gewählt worden und dort für die tarif- und arbeitsrechtlichen Angelegenheiten zuständig.

Zu meinen Tätigkeiten zählen dort tägliche Gespräche mit den Kolleginnen und Kollegen zu Fragen der Eingruppierung, zur Höhergruppierung und zu den Fragen, wann und wie Tätigkeiten übertragen werden, die einer höher zu bewertenden Tätigkeit entsprechen; wann Stufenlaufzeiten verkürzt werden können, wie die Bestimmung der Fallgruppen innerhalb einer Entgeltgruppe bei den Neueinstellungen erfolgt und was bei Befristungen von Arbeitsverträgen sowie bei den wesentlichen Änderungen von Arbeitsinhalten zu beachten ist.

Die Aufgabengebiete in der Personalvertretung sind sehr vielfältig und umfangreich. Bis Anfang März 2020 waren unter

anderem diese Sachverhalte, die der Mitbestimmung und Mitwirkung unterliegen, wichtig. Aber dann kam Corona/ COVID-19!

➤ Gewohnte Abläufe verändern sich

Niemand konnte sich Anfang März 2020 vorstellen, was diese Krise für die Beschäftigten bedeutet. Die Corona-Pandemie bringt in allen Dienststellen so manches durcheinander. Gewohnte Abläufe verändern sich oder werden gar unmöglich. Die Vorbereitungen zu den Personalratswahlen 2020 in den Dienststellen des Bundes, der Länder und der Kommunen sind fast überall zum Erliegen gekommen. Die Wahlen sind offiziell ausgesetzt und müssen zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden.

Die aktuell bestehende Situation war so noch nie da; sie stellt alle Personalräte vor eine besondere Herausforderung. So lange sie andauert, bleibt Arbeitgebern und Personalräten gar nichts anderes übrig, als die



➤ Karl-Heinz Leverkus

gesetzlichen Regelungen im jeweils anwendbaren Personalvertretungsgesetz zugunsten der Arbeitnehmer weit auszulegen, um so auch den Weg für pragmatische Lösungen freizumachen. Das Corona-Virus hat auch die Welt der Personalvertretung fest im Griff.

Viele Kolleginnen und Kollegen arbeiten im Homeoffice, Besprechungen und Dienstreisen werden abgesagt. 70 Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Personalrätetagung, die Anfang März stattfand, wurden zwei Wochen lang vorsichtshalber in Quarantäne geschickt, und 25 erkrankten tatsächlich an COVID-19. Reguläre Personalratssitzungen sind plötzlich nicht mehr durchführbar, aber alle gesetzlichen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte gelten uneingeschränkt weiter. Ich muss mich mit meinen Kol-

leginnen und Kollegen darauf verständigen, wer welche Aufgaben erledigen soll.

Wirksame Beschlüsse konnten bisher nur in einer gemeinsamen Sitzung gefasst werden, weil das Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen die Möglichkeit von Umlaufverfahren (Beschlussfassung ohne Zusammenkunft) nicht zuließ. Diese Regelung wurde nun durch die Landesregierung nach Zustimmung der Gewerkschaften aufgehoben. Täglich versuchen wir, in Telefonkonferenzen die großen und kleinen alltäglichen Probleme zu lösen oder Lösungen dafür zu finden.

➤ Wie sind die Dienststellen von Corona betroffen?

Der Hauptpersonalrat kümmert sich unter anderem darum, wie die Dienststellen von der Corona-Seuche betroffen sind. Gibt es infizierte und in Quarantäne befindliche Kolleginnen und Kollegen – und wenn ja, wie viele? Wird das Verbot des Publikumsverkehrs eingehalten? Gibt es in den Dienststellen Risikogruppen wie Schwerbehinderte oder Kolleginnen und Kollegen mit geschwächtem Immunsystem? Wie verhalten sich vergleichbare Dienststellen? Wie können die Beschäftigten zur Kinderbetreuung freigestellt werden – und wie lange? Wie und

wann werden berufliche Qualifizierungsmaßnahmen fortgesetzt, die noch nicht abgeschlossen sind?

Um auch unter den erschwerten Bedingungen so viel Mitbestimmung wie möglich so zügig wie notwendig zu gewährleisten, sollten daher die bestehenden Möglichkeiten zur Auslegung der für die Personalratsarbeit geltenden Vorschriften in vollem Umfang – unter Umständen sogar bis in einen Graubereich hinein – ausgenutzt werden. Eine Absprache zwischen allen Beteiligten kann und sollte gewährleisten, dass eine auf diesem Weg gemeinsam gefundene Lösung Bestand hat, ohne einer rechtlichen Überprüfung ausgesetzt zu werden.

■ Viele berechnete Fragen

Jetzt stellen viele Personalrätinnen und -räte und Beschäftigte berechnete Fragen, die bis vor Kurzem so noch undenkbar waren:

- Besteht ein Anspruch auf Entgelt, wenn der Arbeitgeber mich wegen Corona von der Arbeit freistellt?
- Besteht der Entgeltanspruch auch, wenn ich aus Furcht vor einer Corona-Ansteckung zu Hause bleibe?
- Hat jeder Beschäftigte Anspruch auf Arbeit im Homeoffice?
- Gilt bei einer Erkrankung an COVID-19 der übliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung?
- Wie verhält es sich, wenn lediglich der Verdacht auf eine Ansteckung vorliegt?
- Besteht eine Arbeitspflicht während einer Quarantäne?
- Besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lediglich mittelbar wegen Corona ihrer Erwerbstätigkeit nicht nachgehen können (Schließung von Kitas und Schulen)?
- Muss der Arbeitgeber in Bezug auf Corona Vorsichtsmaßnahmen einleiten – und welche?
- Können öffentliche Arbeitgeber aufgrund von Corona Kurzarbeitergeld beantragen?
- Ich komme nicht zur Arbeit, weil Busse und Bahnen nicht fahren. Gibt es trotzdem Lohn?
- Muss der bereits genehmigte Osterurlaub genommen werden?
- Was muss man bei der Pflegezeit oder Familienpflegezeit zur Betreuung der Eltern beachten?

■ Eine starke Gewerkschaft ist unverzichtbar

Verständlicherweise beschäftigen in der aktuellen Situation diese und viele weitere Fragen unsere Kolleginnen und Kollegen. Auch für mich und meine Kolleginnen und Kollegen sind diese Fragen nicht alltäglich. Für jede Personalvertretung, die ihre Beschäftigten richtig und umfassend informieren will, ist es enorm wichtig, dass

sie auf eine starke Gewerkschaft und deren Rat zurückgreifen kann. Dieser Rückhalt ist durch die DSTG jederzeit gegeben.

In allen Fragen zu arbeits- und tarifrechtlichen sowie personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen stehen auch die Referenten unseres Dachverbandes, des dbb beamtenbund und tarifunion, mit Rat und Tat zur Verfügung.

Alle Beschäftigten möchte die DSTG auffordern, die vielfältigen Informationen ihrer Arbeitgeber tagesaktuell zu beachten und sich über allgemein zugängliche oder spezielle Informationsquellen zu unterrichten.

Gut durch die Corona-Krise werden die Beschäftigten dann kommen, wenn alle Fragen und Probleme gemeinsam gelöst werden – mit den Beschäftigten, den Personalvertretungen und den Dienststellen.

*Karl-Heinz Leverkus,
stellvertretender DSTG-Bundesvorsitzender, Vorsitzender der
Tarifkommission der DSTG*

Mitgliederwerbung 2020

Mitglieder werben Mitglieder

Wer in diesem Jahr mindestens fünf neue Mitglieder wirbt, hat die Chance auf eine von 60 Prämien à 100 Euro.

Im Frühjahr 2021 werden aus einer Lostrommel mit den Namen aller, die im Jahr 2020 mindestens fünf neue Mitglieder geworben haben, die 60 Gewinner gezogen.

Wir bedanken uns für Ihren Einsatz und wünschen Ihnen viel Erfolg!

DSTG
DEUTSCHE STEUER-GEWERKSCHAFT
Fachgewerkschaft der Finanzverwaltung

DSTG im Bundeszentralamt für Steuern bei Personalratswahlen erfolgreich „Die Arbeit hat viele Gesichter“

Unter dem Motto „Die Arbeit hat viele Gesichter“ traten die Kandidatinnen und Kandidaten der DSTG im Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) bei den Wahlen für den Personalrat (PR) und für die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) am 2. April an. Rund 2.100 Beschäftigte an den Standorten Bonn, Berlin, Saarlouis und Schwedt waren zu den Wahlen aufgerufen.

Die Corona-Pandemie sorgte für einen ungewöhnlichen Wahlkampf, nämlich einen ohne die sonst üblichen persönlichen Gespräche. „Es traf uns schmerzlich, dass wir diesmal nicht persönlich mit den Beschäftigten in einen Austausch darüber eintreten konnten, welche Zukunftsthemen wir als DSTG im BZSt in den nächsten vier Jahren voranbringen wollen“, berichtet zum Beispiel Karl-Peter Werres, Spitzenkandidat der Arbeitnehmergruppe für den PR.

Denn aufgrund der Corona-bedingten Einschränkung sozialer Kontakte standen persönliche Begegnungen nicht zur Debatte. „Ein wichtiger Aspekt hat uns gerade durch diese Krise gebracht und wird uns auch künftig weiterbringen“, glaubt Werres. „Die Wählerschaft im BZSt rechnete es uns hoch an, dass die Hausleitung des BZSt den von der DSTG in der letzten Wahlperiode initiierten Weg der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort mitgegangen ist.“ Mit ihrer absoluten Mehrheit im Personalrat hat sich die DSTG für flächendeckende mobile Arbeitsmöglichkeiten stark gemacht.

Da im BZSt schon seit Jahresbeginn rund 96 Prozent der Beschäftigten über die technische Ausstattung für mobile Arbeiten verfügten, ist

auch die Umstellung auf Corona-bedingte Heimarbeit bisher reibungslos verlaufen.

Die Beschäftigten im BZSt honorierten die sehr gute und kontinuierliche Arbeit der DSTG in allen Bereichen mit ihrer Stimme: Im 15 Personen umfassenden PR im BZSt konnte die DSTG die absolute Mehrheit erreichen. Die DSTG-Beamtengruppe hat nun sechs Mitglieder der DSTG im PR, die Arbeitnehmergruppe zwei. Da wollte die Jugend natürlich nicht nachstehen: Die DSTG stellt künftig fünf Mitglieder in der siebenköpfigen JAV im BZSt und hat damit ebenfalls die absolute Mehrheit.

► Erfolge auch bei der Wahl des HPR beim BMF

Auch auf der Ebene des Bundesfinanzministeriums (BMF) war die DSTG erfolgreich und konnte trotz zahlreicher konkurrierender Listen ihren HPR-Sitz erfolgreich verteidigen. BZSt-Kollege Andreas Sommerschuh, beschäftigt am Dienstsitz Schwedt, wurde in den Hauptpersonalrat (HPR) beim BMF gewählt. Der Erste Zollhauptwachmeister Sommerschuh führte die DSTG-Liste an; er genießt zusammen mit den anderen DSTG-Kandidatinnen und -Kandidaten offensichtlich großes Vertrauen. Mit einem überzeugenden Personal-

tableau konnte man das gute Ergebnis der DSTG von 2016 sogar noch toppen. Bei der HPR-Wahl konnte die DSTG auch mit zahlreichen Stimmen aus dem Bundesfinanzministerium punkten.

Die Wahlen fanden aufgrund der Pandemielage ausschließlich per Briefwahl statt; die Wahlbeteiligung war mit mehr als 50 Prozent trotzdem noch erfreulich hoch. Die komplette DSTG-Mannschaft im BZSt kann auf dieses Wahlergebnis stolz sein und freut sich, mit diesem enormen Rückenwind die kommenden Aufgaben anpacken zu können.

nen. Die DSTG-Familie gratuliert von Herzen und wünscht gutes Gelingen! ■



► Andreas Sommerschuh, Mitglied im HPR beim BMF und im PR des BZSt

© Personalrat BZSt (4)



► Markus Wetz, Spitzenkandidat der Beamtengruppe für den PR des BZSt



► Karl-Peter Werres, Spitzenkandidat der Arbeitnehmergruppe für den PR des BZSt



► JAV-Kandidaten des BZSt mit ihrer Spitzenkandidatin Eva Simon (Mitte)

Qualifizierung nach Paragraph 5 TV-L Den Qualifizierungsbedarf einmal jährlich besprechen

Berufliche Qualifikationen werden in der Finanzverwaltung immer wichtiger. Daher empfiehlt Karl-Heinz Leverkus, Vorsitzender der DSTG-Tarifkommission und auch stellvertretender DSTG-Bundvorsitzender, allen Tarifbeschäftigten, sich regelmäßig um ein Qualifizierungsgespräch mit dem Vorgesetzten zu bemühen. Das DSTG MAGAZIN befragte Leverkus, was es damit auf sich hat.



Herr Leverkus, für wen ist Qualifizierung besonders wichtig?

Leverkus: Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. Denn Qualifizierung dient dazu, die Effektivität und die Effizienz des öffentlichen Dienstes zu steigern, beschäftigungsbezogene Kompetenzen auszubauen und den Nachwuchs zu fördern. Daher verstehen die Tarifvertragsparteien Qualifizierung als Teil der Personalentwicklung.

Gibt es einen Anspruch auf Qualifizierung?

Leverkus: Qualifizierung nach Paragraph 5 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) stellt ein Angebot dar, aus dem für die Beschäftigten allerdings kein individueller Anspruch auf Fort- und Weiterbildung abgeleitet werden kann. Tarifvertraglich verankert ist jedoch der Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. In diesem Gespräch wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. Ist nichts anderes vereinbart, ist ein solches Gespräch einmal pro Jahr zu führen.

Bietet es sich an, ein solches Qualifizierungsgespräch beispielsweise mit dem Leistungsbeurteilungsgespräch zu verbinden?

Leverkus: Davon rate ich ab. Das Qualifizierungsgespräch ist ein Abgleich verschiedener Interessen und Entwicklungsmöglichkeiten, die zwischen den Beschäftigten und ihren Vorgesetzten gleichberechtigt diskutiert und festgehalten werden sollen. Daher ist es sinnvoll, das Qualifizierungsgespräch getrennt von den Leistungs-, Beurteilungs- und Zielvereinbarungsgesprächen zu führen.

Welche Ziele hat das Qualifizierungsgespräch?

Leverkus: Oberstes Ziel dieses Gesprächs ist es, dass die Beschäftigten mit ihren Vorgesetzten ihren Qualifizierungsbedarf und ihre Qualifizierungswünsche formulieren. Beide Seiten sollten dabei ihre Vorstellungen abgleichen und die entsprechenden Maßnahmen im Rahmen der dienstlichen Weiterbildungsplanung festlegen. Das Qualifizierungsgespräch hat also eine doppelte Funktion. Einerseits geht es darum, den Qualifizierungsbedarf jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters festzustellen; im Vordergrund steht dann die individuelle berufliche Weiterbildung. Andererseits schafft das Gespräch eine Grundlage für die Feststellung des dienstlichen Qualifizierungsbedarfs und der Personalentwicklung.

Worauf ist noch zu achten?

Leverkus: In einem Qualifizierungsgespräch können auch die bereits vorhandenen Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermittelt werden. Darauf aufbauend, sollten mehrere Fragen beantwortet werden: Welche Interessen und Bedürfnisse an Fort- und Weiterbildung bestehen? Welche Leistungen sind durch Fort- und Weiterbildung zu erreichen? Und welche Qualifikationen sind zukünftig machbar oder weiter zu verbessern?

Wer bezahlt die Qualifizierungsmaßnahmen?

Leverkus: Hinsichtlich der Übernahme der Kosten ist in Paragraph 5 TV-L geregelt, dass vom Arbeitgeber veranlasste Qualifizierungsmaßnahmen einschließlich Reisekosten grundsätzlich von ihm übernommen werden.

Welche Arten von Qualifizierungsmaßnahmen gibt es?

Leverkus: In Paragraph 5 werden vier Formen von Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne des Tarifvertrags unterschieden: erstens solche, „die der Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten dienen“ (Erhaltungsqualifizierung); zweitens jene, die geeignet

sind, „zusätzliche Qualifikationen“ zu erwerben (Fort- und Weiterbildung); drittens Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für andere Tätigkeiten; Umschulung) und schließlich Qualifizierungsmaßnahmen nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung). Beschäftigte in Teilzeitarbeit sollen gleichberechtigt teilnehmen können.

Welchen Stellenwert hat die Qualifizierung heutzutage?

Leverkus: Einen hohen! Die Fort- und Weiterbildung wird immer wichtiger – für die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Verbesserung des Einkommens und die berufliche Entwicklungsmöglichkeit, aber auch für die Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Gestaltung der täglichen Arbeitsbedingungen und natürlich für die persönliche Entwicklung.

Was raten Sie den Tarifbeschäftigten der Finanzverwaltung?

Leverkus: Die Beschäftigten sollten ihre jeweilige Führungskraft auffordern, mit ihnen ein solches Gespräch zu führen, und darauf bestehen, dass entsprechende Maßnahmen für sie umgesetzt werden. Denn nur wenn die beruflichen Vorstellungen bekannt sind, kann ein entsprechendes Fort- und Weiterbildungsangebot gemacht werden. ■

Tauschcke

Sie möchten Ihren Dienort wechseln und haben einen Antrag auf Versetzung in ein anderes Bundesland gestellt? Wenn Sie dazu eine Tauschpartnerin oder einen Tauschpartner suchen, unterstützt Sie Ihre DSTG gerne: Wir veröffentlichen eine Suchanzeige in der „Tauschcke“ des DSTG magazins. Dieser Service gilt für DSTG-Mitglieder und ist kostenlos. Bitte informieren Sie uns, wenn Sie erfolgreich waren, damit wir Ihre Anzeige wieder löschen können und die „Tauschcke“ aktuell bleibt!
E-Mail der Redaktion „Tauschcke“: stg-verlag@dstg.de

STAF (A 11) aus Hessen sucht aus familiären Gründen Tauschpartner(in) aus Baden-Württemberg oder Bayern. Tel.: 0178 1960697 o. beamtin-bw@outlook.de

StS (A 6) aus Hessen (FA Frankfurt V) sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt aus persönlichen bzw. familiären Gründen eine(n) Tauschpartner(in) aus NRW (bevorzugt FÄ Euskirchen, Bonn, Schleiden, Köln o. Bonn). Versetzungsantrag wurde gestellt. Tel.: 01512 5592430 o. Andy1891@t-online.de

Steuersekretär (A 6 m. D.) aus Sachsen (FA Leipzig II) sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt Tauschpartner(in) aus Sachsen-Anhalt (nur FA Wittenberg). Versetzungsantrag ist gestellt. Ringtausch möglich. Tel.: 0176 22544845

ARin (A 12) aus Hessen (FA Gießen) sucht Tauschpartner(in) aus Rheinland-Pfalz, bevorzugt FA Kaiserslautern oder Kusel-Landstuhl. Versetzungsantrag ist gestellt. Tel.: 0171 5230447

StI'in (A 9 g. D.) aus Hamburg sucht zeitnah Tauschpartner(in) aus Schleswig-Holstein (FA Neumünster, Bad Segeberg, Kiel). Tel.: 0172 9513962

StSin (A 6 m. D.) aus NRW (FA Bielefeld-Innenstadt) sucht dringend Tauschpartner(in) aus dem Raum HH, um in die Nähe ihres Verlobten zu ziehen. Versetzungsantrag ist noch nicht gestellt. Tel.: 0176 32015835

StI (A 10) aus Baden-Württemberg (FA Stuttgart) sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt Tauschpartner(in) aus Bayern (bevorzugt FA München). Versetzungsantrag ist gestellt. Tel.: 0176 98535217

StOS'in (A 7) aus NRW sucht aus persönlichen Gründen Tauschpartner(in) aus Bayern (FA München). Versetzungsantrag wurde gestellt. Tel.: 0171 6448695

StOl'in (A 10) aus Berlin sucht aus familiären Gründen zum nächstmöglichen Termin Tauschpartner(in) aus Brandenburg, bevorzugt Frankfurt (Oder). Versetzungsantrag ist gestellt, Ringtausch möglich. susannsachse@web.de

StS (A 6 m. D.) aus Thüringen (FA Jena) sucht dringend aus privaten und familiären Gründen Tauschpartner(in) aus NRW (Raum Köln). Versetzungsantrag wurde noch nicht gestellt. Tel.: 0174 7860705 o. sasha.oak@yahoo.com

StHs'in (A 8 m. D.) aus Hamburg sucht Tauschpartner(in) aus Niedersachsen (FÄ Cloppenburg, Vechta, Delmenhorst, Oldenburg, Quakenbrück). Versetzungsantrag wurde gestellt. cktine@web.de

StS'in (A 6 m. D.) aus dem Saarland sucht aus familiären Gründen Tauschpartner(in) aus Bayern (Raum Nürnberg). Versetzungsantrag ist gestellt. Tel.: 0176 32656232

STOS (A 7) aus Hamburg sucht schnellstmöglich Tauschpartner(in) aus Hessen. Tel.: 0172 5258512

StOI (A 10 g. D.) aus Niedersachsen sucht Tauschpartner(in) aus Nordrhein-Westfalen. Versetzungsantrag wurde bereits im Juni 2018 gestellt. VersetzungNRW@gmx.de

StI (A 9) aus NRW sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt Tauschpartner(in) aus Bayern (München u. Umgebung). Ringtausch ist möglich. Tel.: 0172 3947124

StS (A 6 m. D.) aus Hamburg sucht aus familiären Gründen Tauschpartner(in) aus Bremen u. Niedersachsen (bevorzugt FÄ Oldenburg, Delmenhorst, Westerstede, Cloppenburg, Wilhelmshaven). Versetzungsanträge sind gestellt. Tel.: 0157 85096014 o. rahul.kainth@outlook.de

StI (A 9 g. D.) aus Rheinland-Pfalz (FA Ludwigshafen) sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt Tauschpartner(in) aus Hessen. Versetzungsantrag ist gestellt. Ringtausch möglich. Tel. d.: 0621 561423537 o. Tel. p.: 0172 6490267 o. stefanie.knuth@web.de

Steuerinspektorin (A 9) aus Hamburg sucht aus familiären Gründen Tauschpartner(in) aus Schleswig-Holstein (bevorzugt FÄ Lübeck, Stormarn, Bad Segeberg). Tel.: 0176 62635370

StI (A 9 g. D.) aus NRW sucht Tauschpartner(in) aus Bayern (München u. Umgebung). Ringtausch möglich. Tel.: 0175 3620685

StI'in aus Baden-Württemberg (FA Ulm) sucht dringend aus familiären Gründen Tauschpartner(in) aus Bayern (Kempten, Immenstadt, Memmingen, Füssen, Kaufbeuren). Versetzungsantrag ist gestellt. Tel.: 0151 59841488

StI (A 9 g. D.) aus Baden-Württemberg sucht aus familiären Gründen Tauschpartner(in) aus Niedersachsen bzw. den angrenzenden Bundesländern. tauschartner-DSTG@gmx.de

StOS (A 7) aus HH sucht aus familiären Gründen dringend Tauschpartner(in) aus S-H. Bevorzugte FÄ: Plön, Oldenburg i. H., Lübeck. Versetzungsantrag ist gestellt. Tel.: 0173 7175452

StOl'in (A 10 g. D.) aus NRW (FA Gütersloh) sucht dringend aus persönlichen Gründen Tauschpartner(in) aus Sachsen-Anhalt (bevorzugt FÄ Stendal, Magdeburg). Versetzungsantrag ist gestellt, Ringtausch ggf. möglich. Tel.: 0172 9519642

StS'in (m. D.) aus Baden-Württemberg (FA Stuttgart) sucht dringend aus familiären Gründen Tauschpartner(in) aus Bayern (bevorzugt FÄ München). Versetzungsantrag ist gestellt. Tel.: 0176 62471915

StOl'in (A 10) aus Bremen sucht aus familiären Gründen dringend Tauschpartner(in) aus NRW (bevorzugt Raum Dortmund/Bochum). Versetzungsantrag ist bereits gestellt. Ringtausch möglich. Tel.: 01520 2015231 o. irinaeisele@gmail.com

StAI (A 9 m. D.) aus Hessen (FA Frankfurt IV) sucht aus familiären Gründen Tauschpartner(in) aus Berlin (bevorzugt FÄ Treptow-Köpenick, Friedrichshain-Kreuzberg) o. Brandenburg (bevorzugt FÄ Königs Wusterhausen, Potsdam). Versetzungsantrag ist gestellt. Tel.: 0176 47644636

StOS'in (A 7 m. D.) aus Niedersachsen (FA Hannover-Nord) sucht aus familiären Gründen dringend Tauschpartner(in) aus Sachsen-Anhalt (bevorzugt FA Halle/Saale). Versetzungsantrag ist gestellt. Ringtausch möglich. Tel.: 0151 24111170 o. nancyknetsch@gmx.de

Finanzanwärtin (m. D.) aus Baden-Württemberg (FA HN) sucht aus familiären Gründen dringend zum nächstmöglichen Zeitpunkt Tauschpartner(in) aus Niedersachsen (bevorzugt FÄ Delmenhorst, Oldenburg). Ringtausch möglich. Versetzungsantrag wird gestellt. Tel.: 0176 43933060 o. rahima1996@hotmail.de

StAF (A 11) aus Hessen (FA Frankfurt am Main) sucht Tauschpartner(in) aus Baden-Württemberg (bevorzugt FÄ Öhringen, Mosbach), Ringtausch möglich. Versetzungsantrag ist gestellt. Tel.: 0176 56707732

StHS (A 8 m. D.) aus Brandenburg sucht dringend aus familiären Gründen Tauschpartner(in) aus Thüringen (bevorzugt FÄ Altenburg, Gera, Jena). Versetzungsantrag ist gestellt. Ringtausch möglich. Tel.: 0162 9338332 o. sven.kasper76@web.de

StOS (A 7) aus Hamburg sucht aus familiären Gründen Tauschpartner(in) aus den Finanzämtern Elmshorn o. Pinneberg. franziska.kuehn87@web.de

StI (A 9 g. D.) aus Hessen (FA Frankfurt I) sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt Tauschpartner(in) aus Brandenburg o. Sachsen. Versetzungsantrag ist gestellt. Ringtausch möglich. Tel.: 0175 5924450

StOl'in (A 10) aus Hessen (FA Frankfurt) sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt Tauschpartner(in) aus Thüringen (bevorzugt FÄ Jena, Weimar, Erfurt), Sachsen (FA Leipzig) o. Sachsen-Anhalt (FÄ Naumburg, Merseburg). Versetzungsantrag ist gestellt. Tel.: 0176 61072921

StI'in (A 9) aus NRW (OFD Münster) sucht aus familiären Gründen Tauschpartner(in) aus Sachsen-Anhalt (bevorzugt FÄ Quedlinburg, Staßfurt, Eisleben). Versetzungsantrag ist gestellt. Tel.: 0151 55332570 o. sibi1ann1@web.de

StHS (A 8) aus Hessen (Rhein-Main-Gebiet) sucht dringend Tauschpartner(in) in Thüringen (bevorzugt FÄ Suhl, Sonneberg, Ilmenau, Erfurt) o. Bayern (bevorzugt FÄ Bad Neustadt, Schweinfurt, Bad Kissingen, Zeil, Ebern). Versetzungsanträge wurden gestellt. Ringtausch möglich. Tel.: 0177 5436686

SH (A 9 m. D.) aus Hessen (FA Hofheim) sucht aus familiären Gründen dringend Tauschpartner(in) aus Sachsen-Anhalt (bevorzugt FÄ Magdeburg, FA Halldensleben o. Umgebung) o. Niedersachsen (FA Braunschweig o. FA Helmstedt). Versetzungsantrag ist gestellt. Tel.: 0176 78575872

StHS'in (A 8) macht Nägel mit Köpfen u. sucht Tauschpartner(in) aus NRW (insbesondere FÄ St. Augustin, Siegburg, Bonn, Gummersbach) u. freut sich, wenn Ihr unter andreakrone@yahoo.de Kontakt aufnehmt.

StAF aus Hessen (OFD Frankfurt) sucht Tauschpartner(in) aus Schleswig-Holstein, Ringtausch möglich. Tel.: 0162 4681028

StHS'in (A 8) aus Hessen (FA Kassel 1) sucht aus familiären Gründen dringend Tauschpartner(in) aus Brandenburg (Cottbus, Calau) o. Niederbayern (Grafenau, Zwiesel, Deggendorf). Versetzungsanträge sind gestellt. Tel.: 0152 33914623

Impressum

Herausgeber: Deutsche Steuer-Gewerkschaft (DSTG), Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.206256-600. **Telefax:** 030.206256-601. **E-Mail:** dstg-bund@t-online.de. **Internet:** www.dstg.de. **V.i.S.d.P.:** Thomas Eigenthaler. **Redaktion:** Rafael Zender, Elke Brumm. **Verlag:** Steuer-Gewerkschaftsverlag, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.206256-650. **Telefax:** 030.206256-601. **E-Mail:** stg-verlag@dstg.de. **Titelfoto:** © Justiz NRW (Bearbeitung: Elke Brumm). **Anzeigenverwaltung DSTG MAGAZIN:** Steuer-Gewerkschaftsverlag, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.206256-650. **Telefax:** 030.206256-601. **E-Mail:** stg-verlag@dstg.de. **Anzeigenpreisliste 27** gültig ab 1. September 2019. Nachdruck honorarfrei gestattet. **Bezugsbedingungen:** Das DSTG MAGAZIN erscheint zehnmal jährlich. Der Bezugspreis ist für DSTG-Mitglieder durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Dem DSTG MAGAZIN regelmäßig beigelegt ist „Die Steuer-Warte“. Einem Teil der Ausgabe liegt neunmal im Jahr „Die Steuer-Gewerkschaft in Nordrhein-Westfalen“ bei. Namentlich gekennzeichnete Artikel stellen in jedem Fall nur die Meinung des Verfassers dar.

Herausgeber der dbb-seiten: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion – Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors –, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5598. **Internet:** www.dbb.de. **E-Mail:** magazin@dbb.de. **Leitende Redakteurin:** Christine Bonath (cri). **Redaktion:** Jan Brenner (br). **Redaktionschluss** am 10. jeden Monats. Namensbeiträge stellen in jedem Falle nur die Meinung des Verfassers dar. **Fotos:** © Friedhelm Windmüller. **Verlag:** DBB Verlag GmbH. **Verlagsort und Bestellschrift:** Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Anzeigen:** DBB Verlag GmbH, Mediacenter, Dechenstraße 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-9. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen, **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Christiane Polk. **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigen-disposition:** Britta Urbanski. **Telefon:** 02102.74023-712. **Preisliste 61** (dbb magazin), gültig ab 1.10.2019. **Druckauflage:** dbb magazin 567 704 Exemplare (IVW 1/2020). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** Dominik Allartz. Gedruckt auf Papier aus elementar-chlorfrei gebleichtem Zellstoff. **ISSN 0178-207X**

Arbeiten in Zeiten der Pandemie

Unverzichtbare im Schatten

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie belasten Staat und Gesellschaft erheblich. Alle sind gefordert, ihren Beitrag zu leisten, dass die Krise beherrschbar und das Gemeinwesen funktionsfähig bleibt. Aber nicht alle können dies tun, indem sie so wenig wie möglich Kontakt zu anderen haben. Viele müssen rausgehen. Das gilt nicht nur für die Beschäftigten im Gesundheitswesen, bei Polizei, Zoll oder den Ordnungsämtern. Das dbb magazin hat mit Unverzichtbaren gesprochen, die im Schatten stehen. Menschen, die auch täglich dazu beitragen, unser Land am Laufen zu halten, dafür aber weniger wahrgenommen werden.



Nicole Ehrhardt (43),
Zugchefin bei der DB Fernverkehr AG Hamburg:

„Mit einem Lächeln steckt man sich nicht an.“

genug voneinander entfernt zu setzen und nur die Fensterplätze zu nutzen. Dann haben auch wir die Möglichkeit, ausreichend Distanz zu unseren Kunden zu halten.

Die Kontrolle der Fahrausweise erfolgt im Augenblick ohne persönlichen Kontakt. Wir beschränken uns auf die Sichtung und verzichten auf den Zangenabdruck, Handytickets werden aus der Entfernung eingescannt und wir freuen uns über jeden Fahrgast, der via Handy den neuen DB-Comfort-Check-in nutzt, bei dem die Gültigkeit von Ticket und Reservierung direkt im Zugreservierungssystem gespeichert wird.

Der Umgang untereinander ist zu 90 Prozent super. Fahrscheine und Handys werden von den Fahrgästen zur kontaktlosen Kontrolle auf die Tische gelegt und die meisten halten auch Abstand, wenn sie eine Auskunft haben wollen. Ich quitiere das mit einem Lächeln – davon steckt man sich nicht an. Ich trage aber Einweghandschuhe. Das hilft mir, zusätzlich zu den vorgeschriebenen Hygiene- und Abstandsregeln, aufmerksam zu bleiben. Sobald ich die Handschuhe an habe, bin ich mir bewusst, dass ich mich jederzeit anstecken kann. Mit Handschuhen bewege ich mich anders im Zug, als ich das 20 Jahre lang getan habe. *cri*

Seit über als 20 Jahren arbeite ich als Zugbegleiterin im Fernverkehr der Deutschen Bahn, vor gut drei Jahren wurde ich Zugchefin. Der rote Streifen am Ärmel meiner Dienstbekleidung signalisiert, dass ich für alle Vorgänge und Abläufe verantwortlich bin, die sich im Zug ereignen. Ich mache die Durchsagen, unterstütze mein Team bei der Kontrolle der Fahrausweise, helfe, wenn nötig, beim Bordservice aus und übernehme in einem medizinischen Notfall die Regie der Fernrettung.

Ich bin von Hamburg aus deutschlandweit unterwegs und kenne natürlich die besonders frequentierten Verbindungen, etwa die ICs, die täglich Pendler nach Hamburg zur Arbeit bringen und zurück, oder die gefragtesten ICEs. Im voll besetzten ICE von Hamburg nach Stuttgart bin ich dann im Normalfall für rund 600 Fahrgäste verantwortlich.

Vom Normalfall sind wir im Augenblick aber weit entfernt. In der Woche vor Ostern hatten wir im ICE nach Stuttgart 30 Passagiere an Bord – ich habe sie gezählt. Und auch in den Zügen, die sonst zu Saisonbeginn Feriengäste aus dem Ruhrgebiet zu den Kreuzfahrtschiffen an die Küste bringen, herrscht wegen der Corona-bedingten Einschränkungen gespenstische Leere. Uns Zugbegleitern und auch den Fahrgästen, die ihre Reise ja nicht ohne triftigen Grund antreten, bietet dieser ungewohnte „Frei-Raum“ die Möglichkeit, die Abstandsregeln besser einzuhalten: Inzwischen bitte ich die Fahrgäste in meinen Durchsagen, sich weit

> In eigener Sache

Die „Corona-Protokolle“ wurden mithilfe einiger dbb Mitglieds-gewerkschaften realisiert, die den Kontakt zu den Gesprächspartnern vermittelt haben. Die Redaktion bedankt sich bei der Gewerkschaft Strafvollzug (BSBD), der Deutschen Justiz-Gewerkschaft (DJG), der Kommunikationsgewerkschaft DPV (DPVKOM), der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL), dem Fachverband Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung (FWSV), der kombi gewerkschaft, der Fachgewerkschaft der Straßen- und Verkehrsbeschäftigten VDStr. sowie der Mediengewerkschaft VRFF.

Die Gespräche wurden zwischen dem 15. und 17. April 2020 telefonisch geführt und beschreiben den zum Redaktionsschluss geltenden Stand der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie.



Michael Auriga (48), Justizwachtmeister Amtsgericht Gießen:

„Diese sichtbare Ungewissheit kann einen schon belasten.“

Absoluter Ausnahmezustand.“ Michael Auriga, Justizwachtmeister am Amtsgericht Gießen, ist seit 27 Jahren im Dienst und hat so etwas wie die Coronavirus-Krise auch noch nie erlebt – wie auch! Die Pandemie stellt auch die Justiz vor eine große Herausforderung: Trotz aller Einschränkungen, die die weitere Ausbreitung des Virus verringern sollen, „muss der Rechtsstaat weiter funktionieren. Also auch die Gerichtsbarkeit“, sagt Auriga. So ist der Publikumsverkehr am Amtsgericht in Gießen seit Mitte März zwar massiv eingeschränkt, der Zugang zum Gebäude auf ein absolut notwendiges Minimum reduziert. Sofern jedoch Gerichtsverhandlungen stattfinden, bleibt die Wahrung der Öffentlichkeit weiterhin garantiert. Und deswegen gilt für Michael Auriga und seine Kollegen im Justizwachtdienst des Amtsgerichts auch weiterhin volle Dienstpflicht vor Ort.

Grundsätzliches Betretungsverbot haben Personen, die sich in Risikogebieten aufgehalten haben oder Kontakt zu Infizierten/

Isolierten hatten und/oder unspezifische Allgemeinsymptome oder Atemwegsprobleme aufweisen, die auf eine Infektion mit dem Coronavirus hindeuten könnten. „Persönliche Vorsprache und Antragstellung im Gericht sind derzeit nicht erlaubt“, erläutert Auriga, alles ist telefonisch oder schriftlich zu erledigen. Auch die Anwaltskanzleien haben deutlich reduzierte Zutrittsrechte. All das sorgt natürlich für Konfliktpotenzial, denn entgegen der landläufigen Meinung, an Gerichten fänden nur Prozesse statt, ist die Gerichtsverwaltung für vielfältigste Angelegenheiten zuständig: Vormundschafts-, Sorgerechts- und Erbschaftsfälle, Beratungshilfen, Grundbuchauszüge, Zeugen- und Sachverständigenentschädigungen und vieles mehr. „Die meisten, die wir bei der Einlasskontrolle abweisen müssen, reagieren mit Verständnis. Aber es gibt natürlich auch Menschen, die aufgrund der allgemeinen Lage oder ihrer persönlichen rechtlichen Situation eine etwas kürzere Zündschnur haben. Da ist dann Fingerspitzengefühl und Überzeugungskraft gefragt“, berichtet der Justizwachtmeister und versichert augenzwinkernd: „Das können wir ja.“ Nur noch punktuell haben er und seine Kollegen mit Gefangenen zu tun, die sie sonst mehrmals täglich vor- und abführen, „momentan sind das vor allem Haftrichtertermine“. Auch sonst sei es still geworden im Amtsgericht: „Viele Richterinnen und Richter, Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger und Verwaltungskräfte arbeiten aus dem Homeoffice – wenn wir die Post und Akten verteilen, ist das streckenweise schon recht einsam“, sagt Auriga, „diese sichtbare Ungewissheit kann einen schon belasten.“ Doch gemeinsam werde auch das Team Justiz die Situation mit Zusammenhalt und Humor meistern, ist der 48-Jährige überzeugt. Für den Herbst rechnet er allerdings mit einem enormen „Schub“ an Arbeit: „Alles, was jetzt liegen bleibt, muss dann natürlich so schnell wie möglich aufgeholt werden. Da wird einiges auf uns zukommen.“ *iba*



NDR-Kameramann Björn von Mateffy (46):

„Mit Mundschutz beschlägt halt das Okular dauernd.“

Beim NDR in Hamburg fahren die Drehcrews jetzt häufig nur noch als „Einer-Teams“ raus, den Ton muss der Kameramann oder die Kamerafrau dann mitmachen. „Eigentlich sollte man das lieber ‚halbe Teams‘ nennen als ‚Einer-Teams‘. Einer alleine ist schließlich kein Team“, kommentiert Björn von Mateffy seine aktuelle Arbeitssituation.

Der Übergang zu „halben Teams“ läuft beim NDR schon seit einiger Zeit, wird aber durch die Corona-Krise beschleunigt. „Wir als Gewerkschafter sind von dieser Tendenz natürlich nicht begeistert, konnten aber Freiwilligkeit und eine gute Zulagenregelung für die betroffenen Kameraleute aushandeln.“

Seit 26 Jahren im Job, ist der erfahrene Kameramann durch die Corona-Krise nicht zu erschüttern. Am Telefon erzählt er aber von der besonderen Herausforderung, Nähe in kleinen Außenteams zu vermeiden. Der Autor oder Redakteur eines Beitrags ist ja meist auch noch dabei: „Der oder die sitzt dann schräg hinten im VW Bus, damit wir auch während der Fahrt möglichst großen Abstand halten können.“ Beim eigentlichen Dreh sei dann in der Regel genug Platz, Veranstaltungen mit großem Gedränge gebe es im Moment eh nicht und in der einfachen Interviewsituation könne man schon Distanz halten. Björn von Mateffy selbst trägt – wann immer möglich – die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Behelfs-Atemschutzmaske, ist sich aber nicht sicher, ob das die Mehrzahl seiner circa 70 Kolleginnen und Kollegen auch so hält. „Ich kann das allen nur dringend empfehlen“, betont der Personalrat. „Klar, für Kameraleute ist ein Mundschutz hinderlich, weil dann das Okular dauernd beschlägt. Man sollte ihn aber trotzdem konsequent tragen.“ Bisher gab es in von Mateffys direktem Arbeitsumfeld zum Glück nur zwei Corona-Verdachtsfälle, die sich als unbegründet herausgestellt haben. „Seit Beginn der Krise sollen wir die Namen aller Kontaktpersonen aufschrei-

ben, um im Falle einer Infektion Risikopersonen schnell identifizieren und überprüfen zu können.“

Für Björn von Mateffy steht die große Bewährungsprobe während der Corona-Krise aber in den nächsten Tagen und Wochen noch bevor: „Morgen kommt meine 78-jährige Mutter nach sechs

Wochen Krankenhaus nach Hause. Sie konnte in der Zeit keine Nachrichten sehen oder hören, weiß also von den Corona-Maßnahmen noch gar nichts, das wird nicht einfach. Einerseits muss und möchte ich mich um sie kümmern, andererseits muss ich natürlich noch viel vorsichtiger sein, was meine Hygiene sowohl auf der Arbeit als auch zu Hause angeht.“ zit



Thomas Bischoff (50) Paketzusteller bei der Deutschen Post AG Berlin:

„Ich lasse alle unterschreiben.“

In meiner Zustellbasis Reinickendorf im Norden von Berlin arbeiten 115 Beschäftigte, zehn im Innendienst, der Rest sind Zusteller, die sechs Tage die Woche in zwei Wellen ihre Fahrzeuge beladen. Wenn die erste Welle frühmorgens anfängt, wuseln in der Halle und auf dem Hof rund 50 Leute herum. Wir passen natürlich auf, dass wir die vorgeschriebenen 1,5 Meter Abstand voneinander halten, und das klappt inzwischen ziemlich gut. Beim Kontakt zu den Kunden ist es etwas schwieriger. Im Berliner Norden haben wir den Vorteil, dass es dort am Stadtrand verhältnismäßig viele Einfamilienhäuser gibt. Da ist es einfacher, Distanz zu halten als in den großen Mietshäusern der Innenstadt.

Zum Infektionsschutz hatte die Deutsche Post zudem gleich zu Beginn der Corona-bedingten Kontaktbeschränkungen verfügt,

dass die Unterschriftspflicht der Kunden bis auf Weiteres entfallen kann, wenn der Zusteller für sie unterschreibt. Man sollte aber wissen, dass die Post es uns überlässt, wie wir das handhaben. Ich habe mir deshalb meine eigenen Gedanken gemacht, wie es im Zusteller-Handbuch steht. Meiner Auffassung nach schließt erst die Unterschrift des Kunden den Kaufvertrag für die Ware ab. Nach Möglichkeit lasse ich alle unterschreiben, weil ich damit vermeide, wegen vermeintlich nicht zugestellter Sendungen regresspflichtig gemacht zu werden. Ich bin ganz allgemein besorgt, dass eine Welle von Regressforderungen auf die Zusteller zurollen könnte, sobald die Maßnahmen gelockert werden und wieder normalere Verhältnisse herrschen. Viele fahren wie ich jeden Tag eine andere Tour. Das heißt, wir kennen die Kunden nicht und sind somit auch dem bandenmäßig organisierten Paketbetrug, der auch in Berlin fleißig praktiziert wird, schutzlos ausgeliefert. Denn wenn ein Kunde behauptet, dass er ein Paket nicht erhalten hat, steht Wort gegen Wort. Häufen sich solche Vorfälle, wird erst nachgefragt und dann im schlimmsten Fall die Regresssumme direkt vom Lohn abgezogen.

Natürlich begleitet mich auf meinen Touren die Ansteckungsgefahr. Ich bin Vater eines fünfjährigen Sohnes, den ich mit meiner getrennt lebenden ehemaligen Partnerin aufziehe. Ich möchte weder mein Kind noch seine Mutter infizieren. Deshalb versuche ich mir die Hände zu waschen, so oft es geht. Viele Möglichkeiten dafür gibt es jetzt, wo alle Gaststätten geschlossen sind, allerdings nicht. Ab kommender Woche sollen wir Wasser und Seife auf die Wagen bekommen. Das wäre eine Erleichterung. Es gibt noch ein weiteres Problem, das mir in Kopfzerbrechen bereitet: Um als alleinerziehender Vater meinen Sohn zu betreuen, dessen Kita seit Wochen geschlossen ist, musste ich Urlaub nehmen. Ich brauche aber auch freie Tage für die Kita-Schließzeiten im Sommer, Herbst und über Weihnachten. Ich habe bei meinem Arbeitgeber nachgefragt, was passiert, wenn mein Urlaub aufgebraucht ist. Bisher kam keine Antwort. cri



Sebastian Lober (37), Straßenwärter bei der Autobahnmeisterei Dresden-Nickern:

„Wir können hier viel Arbeit nur im Team erledigen.“

Bei der Autobahnmeisterei gilt, bedingt durch das Coronavirus, bis auf Weiteres immer noch der Winterdienst-Schichtplan – mit speziellen Vorkehrungen, um eine mögliche Ausbreitung des Krankheitserregers auf die Belegschaft möglichst gut einzudämmen. „Wir halten derzeit einen Drei-Schicht-Betrieb aufrecht, den wir in der Spät- und Nachtschicht aus dem Bereitschaftsdienst heraus betreiben“, erklärt Sebastian Lober. „So haben wir nur noch acht statt der üblichen 30 Beschäftigten auf der Dienststelle.“ Die Leistungsfähigkeit der Dienststelle sei aber dadurch nicht betroffen, wie der 37-jährige Dresdner betont.

Weil seine Meisterei direkt an der Grenze zu Tschechien liegt, bekam Lober nach den Grenzschließungen in den vergangenen Wochen auch die ein oder andere kuriose Szene mit. „Für uns ist

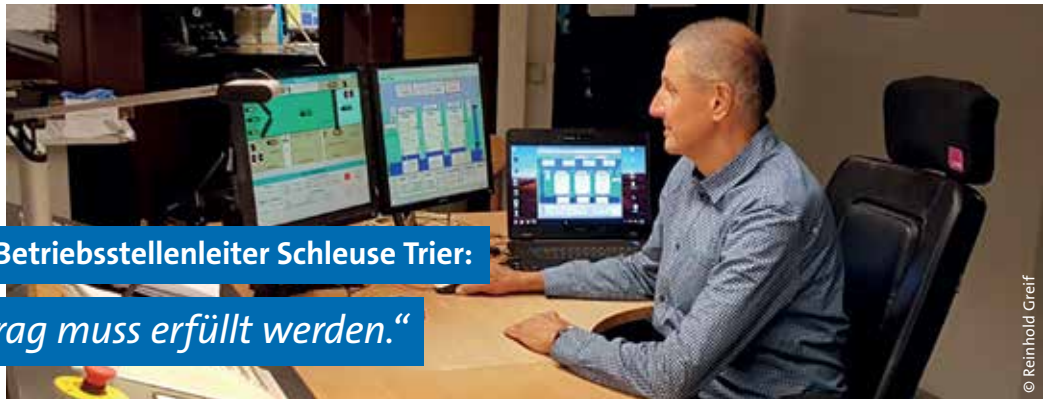
es eigentlich üblich, dass wir, wenn wir auf unserem Autobahnabschnitt unterwegs sind, bis hinter die Grenze fahren, um dort zu wenden und wieder zurückzufahren“, erzählt er. Jetzt würden sie regelmäßig vom tschechischen Militär kontrolliert, obwohl sie erkennbar mit einem Einsatzwagen unterwegs seien – und ihre Routinen auch jenseits der Grenze bekannt sind. „Kürzlich wurde ein Kollege sogar zweimal kontrolliert“, so Lober, „auf dem Hin- und Rückweg.“

Die großen Staus an der Grenze hingegen beeinträchtigen Lobers Arbeit nur mittelbar. „Die Rückstaus gibt es größtenteils nachts“, so der Vater einer 16-jährigen Tochter, „da müssen wir derzeit nicht so oft raus – wenn es nicht gerade eine Havarie gegeben hat.“ Allerdings hätten er und seine Kollegen aufgrund der Grenzschließung viele zusätzliche Hinweisschilder kurzfristig aufstellen müssen, und die Reinigung der Parkplätze und Toiletten sei nun aufwendiger. „Dazu kommt, dass wir nun natürlich gerade bei der Reinigung der Aborte die komplette Schutzausrüstung tragen

müssen, wegen des hohen Infektionsrisikos“, betont Lober. Dazu gehörten ein kompletter Körperschutz, eine FFP2-Atemschutzmaske und Helme mit durchsichtigen Visieren. „Da schwitzt man dann entsprechend bei den aktuellen Temperaturen.“

Doch diese Anstrengungen nehmen er und seine Kollegen gerne in Kauf, um sich möglichst nicht anzustecken. Denn Lober ist sich sicher: „Wenn sich hier jemand infiziert, überträgt sich das Virus ziemlich schnell auf die übrigen Beschäftigten. „Wir können hier viel Arbeit nur im Team erledigen“, erklärt er, „und da stehen wir teilweise sehr eng zusammen – manchmal sind wir nur 20 Zentimeter voneinander entfernt.“ Was passiert, wenn die Meisterei vorübergehend geschlossen werden müsste, will sich Lober daher auch gar nicht erst ausmalen. „Wir halten hier die Straßen instand: Wir reparieren die Fahrbahn und beseitigen Hindernisse wie etwa heruntergefallene Gegenstände – teilweise unter hohem Zeitdruck“, betont er. „Ohne uns wäre dieser Abschnitt dann ziemlich schnell nicht mehr befahrbar.“

dro



Anton Thul (57), komm. Betriebsstellenleiter Schleuse Trier:

„Hoheitlicher Auftrag muss erfüllt werden.“

Am 6. April wurde wegen der Corona-Pandemie der Schleusenbetrieb auf der Mosel eingeschränkt. Statt rund um die Uhr, können die Schiffe die Schleusen bis auf Weiteres nur in der Zeit von 6 bis 22 Uhr befahren. Mit dieser Maßnahme will die Wasserstraßen- und Schifffahrtsverwaltung sicherstellen, dass im Fall vieler erkrankter Schichtleiter genügend qualifizierte Beschäftigte verfügbar sind. Denn der Auftrag der Wasserstraßen- und Schifffahrtsämter, die Sicherheit und Leichtigkeit des Schiffsverkehrs zu gewährleisten, gilt als systemrelevant.

Ich bin Schichtleiter im Schleusenbetriebsdienst an der Schleuse Trier und arbeite diese Woche zum ersten Mal nachts mit den Einschränkungen der Betriebszeiten. Als ich am 14. April um 21.50 Uhr zur Schichtübergabe kam, konnte ich noch einen Bergfahrer schleusen. Das 110 Meter lange Motorschiff, das von der Eingangsschleuse Koblenz bis zur letzten Schleuse vor der luxemburgischen Grenze hier in Trier insgesamt zehn Stauetappen passiert hatte, kam aus dem holländischen Vlissingen und war flussaufwärts unterwegs nach Frouard in Frankreich. Es hatte 2000 Tonnen Zellulose für die dortige Papierindustrie geladen. Nach Ausfahrt des Schiffes nahm ich die Schleuse außer Betrieb. Die fünf Bergfahrer und zwei Talfahrer, die laut meines Verkehrserfassungssystems noch unterwegs waren, mussten an Schiffs- liegeplätzen in ihrem Streckenbereich bis 6 Uhr früh ausharren.

Dass es jetzt nachts ohne durchgehenden Schleusenbetrieb ruhiger ist, bedeutet aber nicht, dass wir Schichtleiter untätig sind. Zum hoheitlichen Auftrag, die Schifffahrt auf den Wasserstraßen

des Bundes aufrechtzuerhalten, gehört auch die Stauzielüberwachung im Interesse der Schifffahrt und der Anlieger. An jeder der zehn Stauetappen, die den Wasserstand der Mosel so regulieren, dass den Schiffen eine Abladetiefe von drei Metern garantiert werden kann, befinden sich Wehranlagen und Kraftwerke mit Turbinen privater Energieunternehmen. Bei den derzeitigen Wasserständen obliegt die Stauzielregulierung den Kraftwerksbetreibern. Wir überwachen die Einhaltung der Stauziele nach der Vorgabe einer Verwaltungsvorschrift. Wird ein Stauziel verletzt, zum Beispiel bei Ausfall einer Turbine, übernimmt der Schichtleiter die Wasserführung und leitet das anstehende Wasser über die Wehranlage ab. Auch befindet sich an der Schleuse Trier eine Notfallmeldestelle. Hier werden besondere Vorkommnisse und Gefahrenmeldungen entgegengenommen und entsprechend den vorliegenden Alarmplänen und Rufflisten weitergeleitet, um Hilfsmaßnahmen einzuleiten oder Regelungen zu treffen.

Jetzt fragen Sie sich, wie das mit der in unserem Pandemieplan vorgesehenen Schonung der Personalressourcen funktionieren soll, wenn wir Schichtleiter, die als Einzige qualifiziert sind, eine Schleuse zu betreiben, weiter im Tages- und Nachtdienst arbeiten müssen? Die Lösung: Während im Schleusenbetrieb immer ein Schichtleiter vor Ort sein muss, können die Wehre im Zuge der Anbindung an die Leitzentrale in Trier inzwischen fernüberwacht und gesteuert werden. Ich kann zum Beispiel die Wehranlage der 30 Kilometer entfernten Schleuse Detzem von Trier aus steuern. Dort entfällt die Nachtschicht, Kollegen können „in Reserve“ bleiben oder bei Ausfall einer Schicht an einer anderen Schleuse eingesetzt werden.

cri

„Den Bezugsfaden nicht abreißen lassen.“

Den notorischen Schwarzfahrer, den Betrüger, den Dieb, Einbrecher, Totschläger und Mörder – Lisa Koethe kennt sie alle. Die 31-jährige Sozialinspektorin ist Bewährungshelferin bei den Ambulanten Sozialen Diensten der Justiz Nordrhein-Westfalen, Landgericht Dortmund, Dienststelle Hamm. Ihre Aufgabe ist es, verurteilte Straftäter nach einer Straftat in ein möglichst strafreies Leben zu begleiten. Sie zu beraten, sie zu bestärken, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und aus eigener Kraft positiv zu gestalten. Eine Aufgabe, die eigentlich reine Beziehungs- und Kontaktarbeit, also Präsenzarbeit ist. In Zeiten von Corona aber genau das, was aktuell nicht möglich ist.

„Das Telefon ist jetzt mein wichtigstes Arbeitsinstrument“, sagt Lisa Koethe. Den letzten ihrer mehr als 50 Klienten sprach sie vor einigen Tagen noch persönlich – allerdings durchs Fenster ihrer Dienststelle. „Die Situation ist wirklich nicht leicht und für viele unserer Klientinnen und Klienten auch einfach nur schrecklich. Sie sind verunsichert, weil sie Bedenken haben, gegen ihre Auflagen zu verstoßen. Und wie alle anderen haben natürlich auch sie Existenzsorgen und Angst vor dem Virus“, berichtet die Bewährungshelferin. Dass man sich dann nicht wie gewohnt im persönlichen Gespräch, sondern nur über große Distanz als Ansprechpartner anbieten könne, mache ihr und ihren Kolleginnen und Kollegen schwer zu schaffen. „Es ist ja gerade in unserem Job wichtig, den Bezugsfaden nicht abreißen zu lassen. Für viele ist die regelmäßige Ansprache durch uns im Grunde das Gerüst, an dem sie sich in ein straffreies Leben hangeln.“

Wie überall mussten auch die Justizbediensteten in Lisa Koethes Team mehr oder weniger überstürzt die Arbeit in der Dienststelle beenden und ins Homeoffice wechseln, mit allen technischen und datenschutzrechtlichen Hürden. „Aber wir sind alle jederzeit ansprechbar und arbeitsfähig, und auch mit den Daten gehen wir



selbstverständlich sehr sorgfältig und den Vorschriften entsprechend um.“ Mittlerweile arbeitet die Bewährungshilfe in Hamm im Zwei-Team-System: Während Team 1 in der Dienststelle ist, ist Team 2 im Homeoffice, nach zwei Wochen wird jeweils gewechselt. „Das klappt so weit ganz gut“, zieht Lisa Koethe eine halbwegs positive Zwischenbilanz. Die Kontakte zu den Netzwerkpartnern der Bewährungshilfe – zum Beispiel Suchtberatung und Jobcenter – sind auch in der Krise stabil, und die Zusammenarbeit mit der Polizei, die insbesondere mit Blick auf die Klienten, die nach dem Vollzug unter Führungsaufsicht stehen, wichtig ist, läuft reibungslos weiter. Die Stimmung im Team sei trotz der erschwerten Arbeitsbedingungen gut, „alle verhalten sich sehr rücksichtsvoll, wir geben Acht aufeinander“, erzählt Koethe. Manchmal ergebe sich aus der neuen Situation Verunsicherung, „aber dann diskutieren wir das Vorgehen und treffen eine gemeinsame Entscheidung, zu der dann auch alle stehen“. Wünschen würde sich die junge Justizinspektorin, die auch Personalrätin ist, noch bessere Schutzmaßnahmen. „Desinfektionsmittel, Mund- und Nasenschutz – da ist hier noch Luft nach oben, vor allem wenn ich an die Zeit denke, in der die Kontaktsperren wieder runtergefahren werden sollen“, macht Koethe deutlich. *iba*

Ohne Theater Theater machen, heißt es seit März in der Domstadt Aachen: Schauspieler Philipp Manuel Rothkopf philosophiert und schwadroniert einsam im Corona-Party-Keller. Kollegin Petya Alabozova spült das Coronavirus mit Schiller'scher Verachtung das heimische Klo hinunter und Benedikt Voellmy singt in seiner Küche, neben bemalten Klopapierrollen, David Bowies „Where are we now?“ zum Weinen schön. Digitale Gruß-

botschaften wie diese aus den Reihen des Ensembles, von Orchester und Chor, aus den Werkstätten und einzelnen Abteilungen sind derzeit das Einzige, was das Publikum vom Theater Aachen zu sehen bekommt. Bis einschließlich 31. Mai 2020 wurden sämtliche Vorstellungen und auch die Proben abgesagt.

„Da musste man schon schlucken“, erinnert sich Ralf Maibaum, seit 14 Jahren Technischer Direktor des Hauses, an den Moment, in dem klar war, dass der Vorhang zum vorerst letzten Mal gefallen war. Nach einer ersten strikten Auszeit von zwei Wochen wurde, zumindest hinter den Kulissen, die Arbeit in den Kreativabteilungen wieder aufgenommen. „Und die Kolleginnen und Kollegen kamen mit den tollsten Ideen, wie wir uns in dieser schwierigen Lage nützlich machen könnten“, berichtet Maibaum. Man wollte die Kapazitäten des Theaters bestmöglich nutzen, um zu helfen. „Das ist eine Selbstverständlichkeit für uns“, ergänzt Ursula Schelhaas, Pressesprecherin des Theaters. „Auch als Theater haben wir einen gesellschaftlichen Auftrag, eine Verantwortung und wollen, wenn wir anderweitig verhindert sind, uns trotzdem im Sinne des Allgemeinwohls einbringen.“

Und so nähte die Kostümschneiderei fortan Mund- und Nasenschutzbedeckungen statt Haute Couture für die Bühne, entweder im Homeoffice oder in der Theaterwerkstatt. „Die selbst genähten Behelfsschutzte sind natürlich nicht genormt und kein medizinisches Produkt. Aber sie können helfen, die Verteilung von Tröpf-



Städtisches Theater Aachen:

„Die Kapazitäten bestmöglich nutzen, um zu helfen.“

chen in der Umgebung und auf Kontaktpersonen zu verhindern und so die Übertragungswege einer Corona-Infektion reduzieren“, erklärt Maibaum und berichtet von ungebrochener enthusiastischer Nachfrage – Kliniken, Praxen, Bürgerinnen und Bürger: „Da ist ein wahrer Tsunami über uns reingebrochen.“ Mittlerweile kümmert sich der Krisenstab der Stadtverwaltung um die Verteilung der Masken, rund 1.000 Stück liefert das Theater pro Woche, und auf der Homepage der Spielstätte gibt es eine Do-it-yourself-Anleitung zur Atemschutz-Herstellung in Eigenregie. Auch in den anderen Theaterwerkstätten entstehen mittlerweile Schutzausrüstungsgegenstände, die dringend benötigt und stark nachgefragt werden: Die Kaschierabteilung, normalerweise zuständig für ausdrucksstarke Bühnenbilder, baut Visiere aus Plexiglas, die ins-

besondere auf den Isolierstationen der Kliniken benötigt werden. Für Arztpraxen, Apotheken, Behörden und Verwaltung werden Abschirmwände aus transparentem Kunststoff hergestellt. Der Technische Direktor Maibaum schlägt sich nun mit bislang eher ungekannten Problemen wie Materialnachschub herum – der Schneiderei geht das Gummiband aus, bei den Schreibern wird das Plexiglas knapp – und verfolgt gebannt bis empört die Preisexplosionen für diese gefragten Posten am Markt: „Das ist schon bedenklich.“ Trotz aller Hürden ist aber für Maibaum und die Kolleginnen und Kollegen klar: „Das machen wir jetzt erst mal weiter. Die ruhigere Phase wird auch für Wartungen, Renovierungen und künftige Produktionen genutzt, sodass wir sofort startklar sind, wenn die Bühne wieder frei ist“, sagt Maibaum. *iba*



Marcel Schoberth (39), Obersekretär in der JVA Hamburg-Billwerder:

„Der Mindestabstand ist nicht aufrechtzuerhalten.“

Wie das gesamte Land waren auch wir anfangs auf einen solchen Ausnahmezustand wie die Corona-Krise nicht vorbereitet. Unmittelbar vor Ostern ist in der JVA Billwerder der erste Corona-Verdachtsfall aufgetreten, der sich Gott sei Dank nicht bestätigte. Selbstverständlich gibt es auch im Hamburger Justizvollzug Pandemiepläne. Weil das Ganze aber für uns eine völlig neue Situation war, lief alles etwas schleppend, und es herrschte eine große Verunsicherung. Ständig kamen neue Informationen und Anweisungen per E-Mail. Es war ziemlich anstrengend, bis sich die Prozesse eingespielt hatten. Durch das große Engagement unserer Kolleginnen und Kollegen und ein entsprechendes Krisenmanagement der Justizbehörde ist die Lage unter Kontrolle und die Sicherheit und Ordnung in der Anstalt gewährleistet. Trotzdem bleibt die Lage fragil.

Wir sind eine Anstalt des geschlossenen Vollzugs und müssen den Freiraum der Häftlinge jetzt noch stärker begrenzen. Hinzu kommt, dass wir ihnen keine Perspektiven aufzeigen können, wie lange dieser Zustand anhält. Das Sportangebot ist eingeschränkt. Einige haben durch die generellen Sicherheitsmaßnahmen zu Corona ihre Arbeit verloren. Die meisten gehen gerne zur Arbeit in unsere Werkbetriebe, die für Firmen außerhalb tätig sind, oder arbeiten in hauseigenen Betrieben innerhalb der Haftanstalt. Auch die Besuchsregelungen für die rund 750 Insassinnen und Insassen sind reglementiert und momentan extrem eingeschränkt. Jeder Häftling darf im Monat nur eine Stunde Besuch von maximal drei Personen bekommen, geschützt durch eine Glasscheibe. Ein direkter Kontakt ist nicht möglich. Besuchsausfälle werden momentan durch andere Maßnahmen wie stärkeren Telefonkontakt kompensiert. Unsere Anstalten sind vorbereitet. Zunächst musste allerdings Platz geschaffen werden. Wie hinlänglich bekannt ist, waren die Justizvollzugsanstalten zu Beginn der Krise brechend voll. Um Quarantänemöglichkeiten und eigens dafür vorgesehene Stationen zu schaffen, wurden Haftstrafen unter-

brochen und der Antritt von Haftstrafen zurückgestellt. Wenn ein neuer Corona-Verdachtsfall auftritt, wird das betreffende Hafthaus abgeschottet. Die JVA Billwerder verfügt über mehrere Hafthäuser, die jeweils drei Stationen mit bis zu 50 Insassen beherbergen. Die Station eines vermeintlich Infizierten wird sofort unter Quarantäne gestellt, bis sein Testergebnis vorliegt. In der Regel dauert dies etwa 48 Stunden. Solange bleiben alle in ihren Hafträumen unter Verschluss. Auch wenn die Insassen einzeln untergebracht sind, ist es nicht angenehm, auf acht Quadratmetern eingeschlossen zu sein. Die Isolierung ist für viele unserer Insassen schwer auszuhalten. Viele sind überhaupt nicht daran gewöhnt, sich an Regeln zu halten. Andere neigen zu gewalttätigen Ausbrüchen, sind psychisch labil oder als verurteilte Geflüchtete traumatisiert, weil sie aus Kriegsgebieten kommen. Gespräche mit den Bediensteten und der Informationserhalt über durchzuführende Maßnahmen sind für die Inhaftierten enorm wichtig.

Beim ersten Verdachtsfall in unserer JVA vor Ostern haben wir festgestellt, dass einige Insassen bereits nach 24 Stunden Einschlusszeit starke Aggressionen entwickeln. Hier ist es auch den Kollegen zu verdanken, dass derartige Situationen nicht eskalierten. Wenn das Virus trotz aller Vorkehrungen einen Weg in die JVA findet und wir unsere Pandemiestation in einem abseits gelegenen Bereich mit kurzem Weg zur medizinischen Abteilung in Betrieb nehmen müssen, ist es Aufgabe unserer Bediensteten, die Gewaltbereitschaft der in der Isolation befindlichen Insassen zu reduzieren und auch Selbstverletzungen oder Schlimmeres möglichst zu verhindern. Der allgemein vorgeschriebene Mindestabstand von 1,5 Metern ist in einer Haftanstalt im Umgang mit Insassen nicht aufrechtzuerhalten. Umso wichtiger sind die Einhaltung von Hygienemaßnahmen und der Eigenschutz durch entsprechende Ausrüstung und Desinfektionsmittel. Mit Konsequenz gewährleisten wir die Sicherheit der Bevölkerung, ohne dabei die Betreuung der Insassen zu vernachlässigen, und sind dabei selbst gefährdet. Wir sehen, wie das Gesundheitswesen durch Personalmangel strapaziert ist. Im Justizvollzug ist es nicht anders. In solchen Situationen wie der derzeitigen Corona-Krise wird jedem Bediensteten ganz besonders bewusst, welche außergewöhnliche Verantwortung man für andere trägt. Da wir hinter Mauern in geschlossenen Bereichen agieren, wird die Arbeit im Justizvollzug in der öffentlichen Wahrnehmung durch Politik und Gesellschaft leider allzu oft vergessen. Trotz allem liebe ich meinen Beruf, weil er eben nicht alltäglich ist. *cri*

dbb Umfrage

Staatliche Krisenvorsorge stärken

Der dbb fordert einen nationalen Investitions- und Innovationsplan für den Katastrophenschutz. Auch die Mehrheit der Menschen im Land ist für eine stärkere staatliche Krisenvorsorge.

Angesichts der Corona-Epidemie befürwortet laut einer forsa-Umfrage im Auftrag des dbb eine große Mehrheit der Bundesbürger eine stärkere staatliche Krisenvorsorge. Ausreichende Vorsorge etwa für Atemmasken und Schutzkleidung für Ärzte und Pflegepersonal finden 78 Prozent ganz besonders wichtig und 20 Prozent wichtig. Deutlich mehr Pflegekräfte halten 68 Prozent für besonders wichtig und 29 Prozent für wichtig. Etwa ebenso viele befürworten auch eine bessere Bezahlung der Pflegenden.

Der dbb fordert einen national abgestimmten Investitions- und Innovationsplan für den Katastrophenschutz. Die Corona-Krise lehre, dass Vorsorge alles sei, sagte dbb Chef Ulrich Silberbach der Deutschen Presse-Agentur am 16. April 2020. Deutschland könne und müsse hier noch besser werden.

„Als ersten konkreten Schritt fordern wir ein ständiges nationales Zentralregister der Intensivkapazitäten aller deutschen Krankenhäuser“, sagte Silberbach. „Es kann nicht sein,

dass das im Krisenfall immer wieder neu aufgesetzt werden muss.“ Außerdem brauche es eine beim Bund angesiedelte Epidemiereserve für Medikamente und medizinische Schutzausrüstung. Beides müsse von Anfang an mit einer europakompatiblen Schnittstelle versehen werden, damit auch auf dieser Ebene die Koordination schneller gehe. „In Zeiten der Digitalisierung sollte das alles eigentlich kein Problem mehr sein“, so Silberbach. Er unterstrich die Forderung nach deutlich bes-

serer Bezahlung für die Pflegekräfte in Krankenhäusern und Seniorenheimen.

Laut der Umfrage finden 64 Prozent der Befragten die Entwicklung verbindlicher gemeinsamer Notfallpläne für Epidemien von Bund, Ländern und Gemeinden besonders wichtig (wichtig: 31 Prozent). Dass Medikamente wieder überwiegend in Deutschland und Europa hergestellt werden, finden 63 Prozent besonders wichtig und 26 Prozent wichtig. ■

© Evgenii Bashta / Colourbox



Systemrelevante Berufe

Dringend gebraucht, gering geschätzt

In der Krise zeigt sich, welche Berufsgruppen unabdingbar für die Aufrechterhaltung des öffentlichen und sozialen Lebens sind. Als systemrelevant werden zum Beispiel das Gesundheitswesen, die innere Sicherheit, die Grund- und Lebensmittelversorgung, Kindernotbetreuung oder Bereiche der Verkehrs- und IT-Infrastruktur eingeordnet. Ausgerechnet die Beschäftigten in diesen Sparten sind es aber, die außerhalb von Krisenzeiten ein geringes gesellschaftliches Ansehen genießen und eine unterdurchschnittliche Bezahlung erhalten. Darüber hinaus arbeiten besonders oft Frauen in systemrelevanten Berufen. Zu diesen Ergebnissen kommt eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW).

Die Wissenschaftlerinnen Josefine Koebe, Claire Samtleben, Annetrin Schrenker und Aline Zucco kommen zu dem Ergebnis, dass die Diskrepanz zwischen gesellschaftlicher Unverzichtbarkeit und tatsächlicher Entlohnung – gemessen am Stundenlohn und beruflichen Prestige – in Krisenzeiten besonders offensichtlich wird: „Deshalb sollten auf kollektive Dankbarkeit

konkrete Maßnahmen folgen, beispielsweise eine höhere Entlohnung sowie breitere tarifvertragliche Absicherung. Das würde dazu beitragen, die Arbeitsbedingungen und Attraktivität der systemrelevanten Berufe erheblich zu verbessern.“ Gleichzeitig könne damit auch der Gender Pay Gap, also die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern, reduziert werden.

Das sei insbesondere wichtig, weil die systemrelevanten Berufe von schützenden Maßnahmen, die für andere Beschäftigte in der Corona-Krise gelten, ausgenommen seien. Das Spektrum der Berufe, die als unverzichtbar für den Erhalt kritischer Infrastruktur eingeordnet werden, gehe zudem weit über die häufig im Fokus stehenden Berufe im Gesundheitssektor hinaus und reiche von Erziehungs- über Reinigungsberufe bis hin zu Berufen im Polizei- und Justizbereich.

■ Geringe Wertschätzung

Die Autorinnen haben mittels der speziell für Deutschland entwickelten „Magnitude Prestige Skala“ (MPS) gemessen, dass das gesellschaftliche Ansehen der verschiedenen systemrelevanten Berufsgruppen außerhalb von Krisenzeiten überwiegend unterdurchschnittlich ist. Die Skala beruht auf repräsentativen Befragungen und misst, welches gesellschaftliche Ansehen Menschen in diesen Berufen genießen. Das Ergebnis: Zusammen betrachtet weisen die system-

relevanten Berufsgruppen ein um rund fünf Punkte geringeres Prestige auf als der Gesamtdurchschnitt aller Berufe, der bei 63 von 200 maximal möglichen Punkten liegt.

Besonders aufgefallen ist den Autorinnen das geringe Ansehen für Reinigungsberufe, aber auch für Berufe im Bereich Post und Zustellung sowie für Fahrzeugführer(innen) im Straßenverkehr. Überdurchschnittlich angesehen sind hingegen Human- und Zahnmediziner(innen), die mit 194 Prestigepunkten fast das Maximum der Skala erreichen. Ebenfalls ein überdurchschnittliches Prestige erfahren pharmazeutische Berufe und Berufe der IT-Infrastruktur sowie Berufe, die im technischen Betrieb des Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehrs angesiedelt sind. Dabei machen diese Untergruppen mit sehr hohem Ansehen aber einerseits nur einen sehr geringen Teil von weniger als fünf Prozent aller Personen in systemrelevanten Berufen aus. Andererseits fällt auf, dass sich das hohe Ansehen nicht ausschließlich mit dem jeweiligen

Tätigkeitsbereich erklären lässt, denn Arzt- und Praxis-hilfen sind nur unterdurchschnittlich angesehen, obwohl sie zum Gesundheitswesen gehören – ebenso wie zum Beispiel Reinigungskräfte, die mit ihrer Arbeit erst das hygienische Umfeld dafür schaffen, dass Ärztinnen und Ärzte arbeiten können.

Lohnniveau unterdurchschnittlich

Was die Entlohnung betrifft, wird ein Großteil der Beschäftigten in systemrelevanten Berufen unterdurchschnittlich bezahlt. Auch das ist ein Ergebnis der Studie. Während der durchschnittliche Bruttostundenlohn aller Berufe bei 19 Euro liegt, weisen systemrelevante Berufe zusammen genommen einen mittleren Stundenlohn von unter 18 Euro auf und liegen damit rund sieben Prozent unterhalb des Durchschnitts. Zudem sind die Löhne insbesondere in jenen Berufen unterdurchschnittlich, in denen ein hoher Anteil der systemrelevanten Arbeitnehmer(innen) tätig ist, also in Reinigungsberufen, Lagerwirtschafts-, Post- und



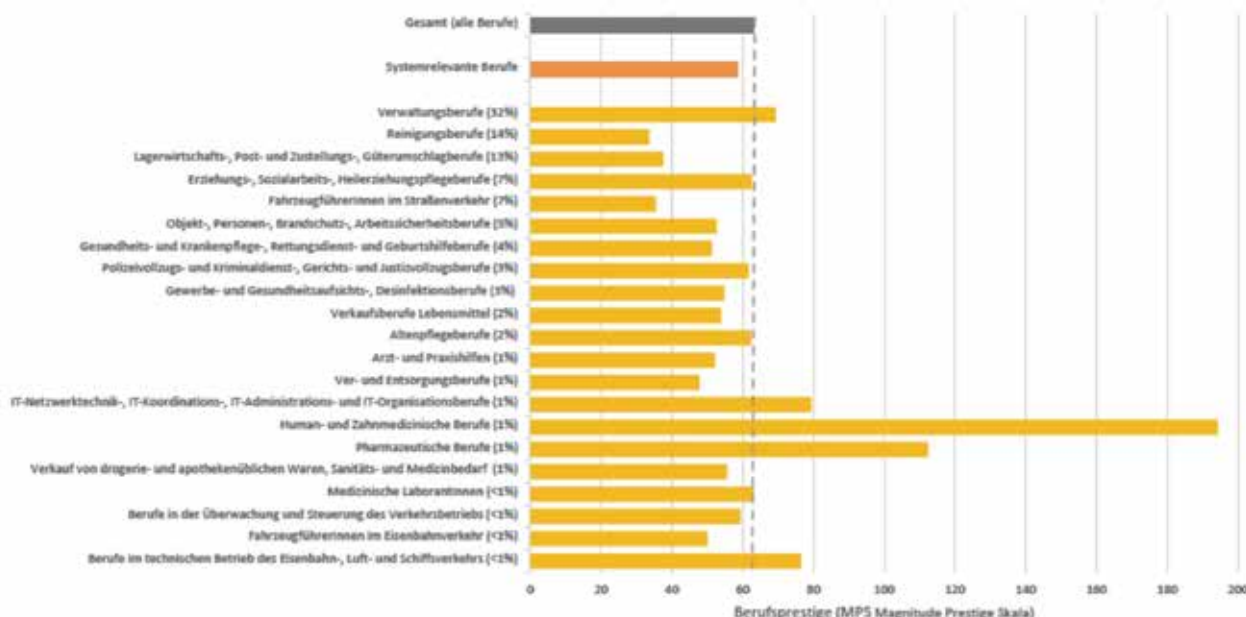
© Gerhard Seybert / Fotolia

Zustellungs-, Güterumschlagsberufen sowie in Erziehungs-, Sozialarbeits- und Heilerziehungsberufen. Etwas anders verhalte es sich aufgrund der hohen Heterogenität bei den Verwaltungsberufen, wo auch Beschäftigte arbeiteten, die nicht zur kritischen Infrastruktur gehören.

Auf der anderen Seite des Spektrums machten Berufsgruppen, die systemrelevant sind und überdurchschnittlich gut verdienen, nur einen kleinen Teil der Beschäftigten in systemrelevanten Berufen aus: Personen, die beispielsweise in der Überwachung und Steuerung des Verkehrsbetriebs ar-

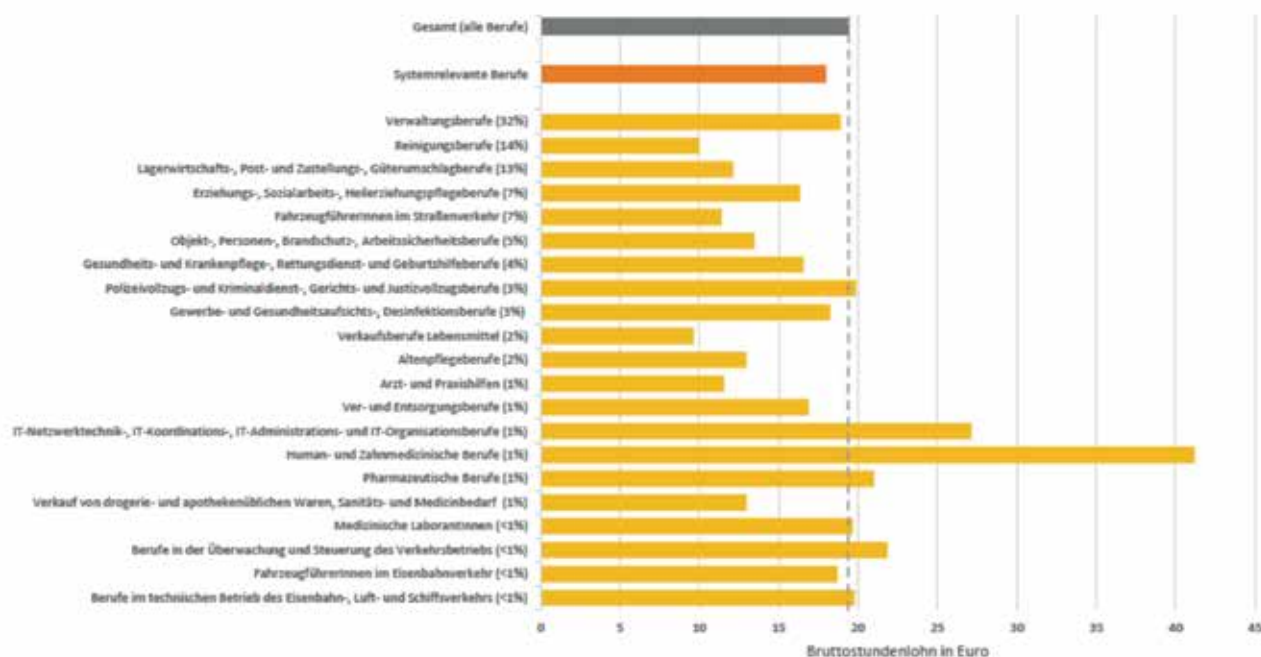
beiten, umfassen weniger als ein Prozent aller systemrelevanten Berufszugehörigen. Human- und Zahnmediziner(innen) sowie Personen in IT-Berufen, die deutlich überdurchschnittlich verdienen, machen ebenfalls nur jeweils ein Prozent aus. Insgesamt lässt sich feststellen, dass über

Abbildung 1: Berufsprestige in systemrelevanten Berufen (Skalenpunkte)



Quelle: SOEP 2013-2017; Eigene Berechnung auf Basis der Klassifikation der Berufe (K18I 2010). Die gestrichelte Linie entspricht dem Mittelwert der Berufsprestige aller Berufe. Die Prozentangaben beziehen sich auf die Anzahl der Beschäftigten in dem Beruf an allen systemrelevanten Berufen.

Abbildung 2: Lohnniveau in systemrelevanten Berufen (Bruttostundenlohn in Euro)



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung 2014; Eigene Berechnung auf Basis der Klassifikation der Berufe (KdD 2010). Die gestrichelte Linie entspricht dem Mittelwert des Bruttostundenlohns aller Berufe. Die Prozentangaben bezieht sich auf die Anzahl der Beschäftigten in dem Beruf an allen systemrelevanten Berufen.

90 Prozent der Beschäftigten in Berufen, die aktuell der kritischen Infrastruktur zugeordnet werden, nur einen unterdurchschnittlichen Lohn bekommen.

➤ Geringes Ansehen, niedrige Löhne

Ein weiteres Ergebnis der Erhebung ist, dass die geringe Wertschätzung systemrelevanter Berufe oft mit geringer Entlohnung einhergeht.

Während hoch angesehene Berufe wie Human- oder Zahnmedizin hoch bezahlt werden, erhalten zum Beispiel Altenpfleger(innen) ein deutlich unterdurchschnittliches Erwerbseinkommen, jedoch eine zumindest durchschnittliche Anerkennung. „Der Bereich der Steuerung und Überwachung des Verkehrs ist ein Beispiel für eine Berufsgruppe, bei der es umgekehrt ist: überdurchschnittlicher Stundenlohn, dafür weniger gesellschaftliche Anerkennung.

Für die Gruppe der Polizei-, Gerichts- und Justizvollzugsberufe lässt sich dieselbe Tendenz erkennen, wenn auch jeweils nur mit geringfügiger Abwei-

chung vom Durchschnitt“, heißt es in der Studie.

➤ Mehr Frauen als Männer

Für einen maßgeblichen Teil der systemrelevanten Berufe stellen die Autorinnen einen Frauenanteil von über 70 Prozent fest, während klassische „Männerberufe“ nur einen kleinen Teil der systemrelevanten Berufe ausmachen. Damit nicht genug, denn während die Herausforderungen der aktuellen Krisensituation zu einem großen Teil von Frauen getragen werden, leiden sie auch noch unter einem deutlichen Gender Pay Gap in Höhe von 16 Prozent. „Zwar ist die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern in diesen Bereichen kleiner als im Durchschnitt aller Berufe in Deutschland (20 Prozent). Dies liegt jedoch zum Teil daran, dass das Lohnniveau in diesen Berufsgruppen auch insgesamt geringer ist“, so das DIW.

➤ Dank allein genügt nicht

Wenn eine deutliche Mehrheit der systemrelevanten Beschäftigten gemessen am Einkom-

men und am sozialen Prestige nur eine unterdurchschnittliche Wertschätzung erfährt und wenn viele dieser Berufsgruppen zudem von akutem Personalmangel betroffen sind, kommen die Autorinnen der Studie zu dem Schluss, dass „neben einem verantwortungsvollen Umgang mit diesem Fachkräftemangel unter anderem eine bessere Entlohnung und tarifvertragliche Absicherung nötig“ seien. Die aktuelle Situation zeige deutlich, dass eine Debatte über die Rolle der Daseinsvorsorge in Deutschland überfällig ist: „Ebenso schnell wie Konsens darüber bestand, welche Berufsgruppen angesichts der Krise zu den unverzichtbaren Kräften des gesellschaftlichen (Über-)Lebens gehören, so schnell sollten sich diese konkreten Maßnahmen umsetzen lassen, um zu einer höheren Entlohnung, besseren Arbeitsbedingungen sowie einer allgemeinen Aufwertung bestimmter Berufe beizutragen.“

DIW-Chef Marcel Fratzscher kritisiert in diesem Zusammenhang, dass viele der systemrelevanten Berufe nicht durch Tarifverträge abgedeckt sind,

„sodass die Beschäftigten eine schwache Verhandlungsposition gegenüber ihren Unternehmen haben“. Die Politik könne einiges dafür tun, dass sich diese Wertschätzung in einer besseren Bezahlung und einer größeren Arbeitsplatzsicherheit niederschlägt. „Dazu wären mehr verbindliche Tarifverträge für viele der systemrelevanten Berufsgruppen genauso wichtig wie generell eine bessere Entlohnung dieser Berufe. Diese und andere aktive Maßnahmen, um gerade Frauen im Berufsleben besserzustellen und den Gender Pay Gap abzubauen, würden systemrelevante Berufsgruppen auch attraktiver machen und mehr Menschen in diese so wichtigen Bereiche bringen“, so Fratzscher. ■

➤ Info

Die Publikation „Systemrelevant und dennoch kaum anerkannt: Das Lohn- und Prestigeniveau unverzichtbarer Berufe in Zeiten von Corona“ ist in DIW aktuell 28/2020 erschienen und kann im Internet kostenlos als PDF heruntergeladen werden: www.diw.de.

Qualitätsjournalismus ist systemrelevant

Mit Fakten gegen die Infodemie

Eine beliebte Verschwörungstheorie zur Corona-Pandemie geht so: Das Virus verbreite sich über den neuen Mobilfunkstandard 5G. Weil China die Technologie in der Stadt Wuhan am weitesten ausgebaut hat, habe sich das Virus von dort ausgebreitet. Das ist nachweislich Unfug. Dennoch sind solche Behauptungen nur ein kleiner Teil der „Infodemie“, die parallel zur Pandemie in sozialen Netzwerken tobt. Auch von ihr geht eine Ansteckungsgefahr aus.

In Großbritannien kam es im April zu über 60 Brandschlägen auf Mobilfunkmasten. Die 5G-Technologie war zwar auch schon vor Corona Gegenstand von Verschwörungstheorien. Nun aber sahen deren Verbreiter offenbar die Gunst der Stunde gekommen, um sie noch mehr Menschen unter die Nase zu reiben. Denn in dieser Krise treffen zwei gesellschaftliche Faktoren zusammen: eine hohe Verunsicherung, denn es geht um Leben und Tod, und ein hohes Informationsbedürfnis, ob der dynamischen Entwicklung. Desinformationen gefährden in einer Pandemie Menschenleben. Wer glaubt, alles sei nur erfunden, um Grundrechte einzuschränken, wird zum Risikofaktor in Anbracht der Tatsache, dass wirklich jeder zur Verbreitung oder eben Eindämmung des Virus beiträgt.

Seriöser Journalismus ist in einer Pandemie daher systemrelevant. Und entgegen der oft gehörten These von der „Vertrauenskrise der Medien“ scheinen die Menschen derzeit zu wissen, wo sie am besten mit Informationen versorgt werden: Die öffentlich-rechtlichen Medien sind während der Pandemie gefragt wie lange nicht. Die tagesschau wurde an mehreren Tagen von jeweils über 17 Millionen Menschen geschaut, das entspricht einem Marktanteil von nahezu 50 Pro-

zent. Auch auf Social Media bestätigt sich dieser Trend: Die Interaktionen (Likes, Shares, Kommentare) mit „Postings“ der tagesschau-Digitalkanäle sind im März um 80 Prozent im Vergleich zum Vormonat gestiegen.

Die Universitäten Mainz und Münster untermauern diese Zahlen mit repräsentativen Umfragedaten: 66 Prozent der Deutschen informieren sich über die Corona-Pandemie täglich beim öffentlich-rechtlichen Rundfunk und seinen Digitalangeboten. Weitere 16 Prozent tun das zumindestens mehrmals pro Woche. Die Öffentlich-Rechtlichen sind damit die wichtigste Informationsquelle für die Deutschen zu Corona. An zweiter Stelle liegen Behörden und Forschungseinrichtungen. Bei ihnen informieren sich immerhin auch 57 Prozent täglich über die Pandemie. Das heißt: In dieser Krise wendet sich die Gesellschaft bei der Suche nach verlässlichen Informationen den etablierten Akteuren unserer Informationsgesellschaft zu.

Diese Orientierung „Pro Establishment“ steht im starken Widerspruch zur ideologischen Grundannahme der Populisten, dass die „Eliten“ dem Volk schaden würden. Folglich erlebt die AfD ihre ganz eigene „Corona-Krise“: Erstmals seit



© Dimitri Maruta / Colourbox

der Bundestagswahl 2017 liegt sie in mehreren Umfragen im einstelligen Bereich. Ein anderer wichtiger Indikator für diese Partei: Ihre Reichweite in sozialen Medien ist eingebrochen. Obwohl sie dort mehrere eigene Maßnahmenkataloge präsentierte.

Ein Teil der Anhängerschaft mag eher den wilden Verschwörungstheorien (siehe oben) zuneigt sein. Wichtiger aber scheint, dass die Mehrheit der AfD-Anhänger laut infratest dimap hinter den verhängten Kontaktbeschränkungen steht. Was ihnen die AfD zur Bewältigung der Krise anbietet, scheint sie weniger zu überzeugen. Das bestätigt die Vermutung, dass die Partei selbst von ihren eigenen Anhängern mehr als Problem benenner, aber weniger als Problemlöser geschätzt wird. Gerade zur Lösung einer globalen Pandemie haben nationalistische Kräfte offenbar wenig beizutragen.

Aus dem Zuspruch für die öffentlich-rechtlichen Medien und dem Einbruch der AfD lässt sich für die Zeit, wenn Corona nicht mehr die Schlagzeilen dominiert, mindestens zweierlei lernen: Erstens, die große Mehrheit vertraut dem Rundfunk (das zeigen auch viele Erhebungen vor Corona) und seine Nutzungszahlen steigen mit

erhöhtem Orientierungsbedürfnis. Das sind schwerwiegende Argumente für die regelmäßig aufkochende Debatte über den Rundfunkbeitrag, in der die Befürworter der Öffentlich-Rechtlichen oftmals erstaunlich defensiv agieren. Zweitens: Rechtspopulisten und -radikale sind Dagegenparteien, sie versammeln sich hinter gemeinsamen Feindbildern, aber spalten sich allzu oft, wenn sie eigene Konzepte entwickeln müssen. Schon bei ihrer Rentendiskussion war zu beobachten, wie schwer es der AfD fällt, in zentralen politischen Fragen eine gemeinsame Programmatik zu entwickeln. Verwehren die anderen Parteien der AfD durch gute Politik die Feindbilder, ist das ein probates Mittel gegen das Destruktive.

Johannes Hillje

> Der Autor ...

... ist selbstständiger Politik- und Kommunikationsberater in Berlin und Brüssel. Er berät Institutionen, Parteien, Politiker, Unternehmen und Verbände. Hillje ist zudem Policy Fellow bei der Denkfabrik Das Progressive Zentrum in Berlin. Im Dietz-Verlag erschienen seine Bücher „Propaganda 4.0. Wie rechte Populisten Politik machen.“ (2017) und „Plattform Europa“ (2019).

12. dbb bundesfrauenkongress 2020

Zurück in die Zukunft –
gestern, heute, morgen

+++ dbb bundesfrauenkongress – abgesagt +++
Potsdam, 24. – 25. April 2020



Für das Jahr 2020 hatten wir uns als dbb bundesfrauenvertretung viel vorgenommen. Aber so wichtig der persönliche Austausch bei Gremiensitzungen und gewerkschaftspolitischen Veranstaltungen ist, aktuell stehen wir gemeinsam vor einer Herausforderung, die völlig neu und in ihrer Dimension derzeit noch unüberschaubar ist. Gemeint sind die medizinischen und sozialen Auswirkungen der Corona-Krise. Nach langer Diskussion haben wir uns deshalb dafür entschieden, unkalkulierbare Risiken zu minimieren und bis Ende Mai 2020 unsere Gremiensitzungen und andere ähnlich gelagerte Veranstaltungen abzusagen. Dies gilt auch für den 12. dbb bundesfrauenkongress, der am 24. und 25. April 2020 stattfinden sollte.

Rund 500 engagierte Gewerkschafterinnen aus allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung sollten in Potsdam für zwei Tage zusammenkommen und eine neue Geschäftsführung wählen sowie durch das Beschließen über 300 Anträge den frauenpolitischen Kurs der dbb bundesfrauenvertretung und des dbb für die kommenden fünf Jahre festlegen. In einer öffentlichen Veranstaltung wollten wir mit Grußworten von Elke Büdenbender, der Frau des Bundespräsidenten, und Bundesfrauenministerin Franziska Giffey sowie in einer Diskussionsrunde mit Vertreterinnen der Parteien unsere gewerkschaftlichen Forderungen zur Gleichberechtigung von Frauen im öffentlichen Dienst in den politischen Fokus stellen. Schwerpunkt sollte der Aspekt der gesellschaftlichen Solidarität sein.

Corona fordert von uns allen jetzt eine ganz neue Dimension der Solidarität und setzt Prioritäten. Wir denken, dass die frühzeitige Absage aufgrund der Verantwortung, die wir für die Gesundheit, aber auch für die Arbeitsfähigkeit unserer dbb Familie haben, unumgänglich war. Selbstverständlich wird der 12. dbb bundesfrauenkongress nachgeholt. Angesichts der aktuellen Lage kann der neue Termin jedoch erst zu einem späteren Zeitpunkt festgelegt werden und wird sodann mitgeteilt. In einer Sitzung der Hauptversammlung, die zu gegebener Zeit einberufen wird, soll eine kommissarische Geschäftsführung nachgewählt werden. Bis dahin bleibt die derzeitige Geschäftsführung der dbb bundesfrauenvertretung im Amt.

Öffentlicher Dienst

Hoffentlich hält die Wertschätzung an

Es müsse endlich aufhören mit dem Schimpfen auf die „faulen Beamten“, fordert dbb jugend-Chefin Karoline Herrmann mit Blick auf die Höchstleistungen, die Deutschlands öffentlicher Dienst gerade jetzt in Sachen Bewältigung der Coronavirus-Krise erbringt.

„Ich hoffe, dass die Wertschätzung anhält“, sagte die Vorsitzende der dbb jugend, die auch Mitglied der dbb Bundesleitung ist, der Wochenzeitung „Die Zeit“ (Ausgabe vom 16. April 2020). Hierfür sei es wichtig, Lehren aus dieser aktuellen Zeit zu ziehen, etwa über die Ausstattung von Behörden. Das Personal müsse aufgestockt, mehr Teilzeit ermöglicht werden. „Und vielleicht kriegen wir es dann auch mit der Digitalisierung hin. Damit

Homeoffice nicht weiterhin bedeutet, einen halben Arbeitstag mit dem Versuch zu verbringen, sich im Videochat anzumelden.“

Herrmann betonte, dass die Coronavirus-Krise die Versäumnisse bei der Ausstattung des Staats offenbare: In den vergangenen Jahren sei zu viel gespart worden im öffentlichen Dienst, insbesondere im Gesundheitsbereich. An allen Ecken und Enden fehle nun

Personal. Die Verantwortung habe man auf immer weniger Schultern verteilt, das mache die Leute krank und kaputt, mahnte Herrmann.

Auch eine weitere Fehlentwicklung kritisierte die dbb jugend-Vorsitzende scharf: Auch in diesen Ausnahmetagen, wenn Mitarbeiter des Ordnungsamtes eine Bar schließen oder Polizisten picknicken – würden sie bespuckt, bepöbelt,



> Karoline Herrmann

angeschrien. „Sie werden zur Zielscheibe des Hasses und der Angst – und das sollte nicht passieren“, forderte Herrmann mit Nachdruck. ■

Auswirkungen der Coronavirus-Krise Auszubildende nicht vergessen

Die dbb jugend, mit 150 000 Mitgliedern einer der größten gewerkschaftlichen Jugendverbände in Deutschland, mahnt angesichts der Auswirkungen der Coronavirus-Krise auf den Arbeitsmarkt, die Auszubildenden nicht zu vergessen.

„Keine Auszubildende und kein Auszubildender darf aufgrund der Krise den Ausbildungsplatz verlieren oder schlechtere Ausgangsbedingungen für den Start in eine Ausbildung haben“, fordert dbb jugend-Chefin Karoline Herrmann.

„Dem in Auszügen bereits vorliegenden Berufsbildungsbericht 2020 zufolge ist der Anteil der ausbildenden Betriebe im vergangenen Jahr erneut gesunken und liegt nun bei 19,7 Prozent. Es bildet also nicht einmal mehr ein Fünftel der Unternehmen aus“, warnte Herrmann am 17. April 2020 in Berlin. Insgesamt gebe es knapp 430 000 Ausbildungsbetriebe in Deutschland, derzeit hätten mehr als 650 000 Unter-

nehmen Kurzarbeit angemeldet – „das wird also ganz schön eng für den Berufsnachwuchs, denn die Jüngsten sind leider in aller Regel immer die Ersten, die von Nichtübernahmen, Befristungen oder Kürzungen betroffen sind oder erst gar keine Chance bekommen, wenn der Betrieb in wirtschaftlich schwierigem Fahrwasser ist“, machte Herrmann deutlich.

„So wie Entscheidungen für die Abschlussjahrgänge in den Schulen getroffen wurden, müssen jetzt auch für die Auszubildenden konkrete Antworten auf die drängenden Fragen etwa mit Blick auf Praxisabschnitte, Berufsschule oder Prüfungen folgen. Auch öffentliche Hilfen für nachweislich aufgrund der



© Colourbox

Coronavirus-Krise in Not geratene Ausbildungsbetriebe zur Schaffung und zum Erhalt von Ausbildungsplätzen wären sinnvoll.“ Zudem dürften die Regelungen nach dem Berufsbildungsgesetz zur sechswöchigen Lohnfortzahlung nicht ausgereicht, die Ausbildungsvergütungen nicht gekürzt werden. „Nur so lässt sich Armut trotz Ausbildung in der Krise verhindern“, betonte Herrmann.

Die Ausbildungslage im öffentlichen Dienst sei derzeit „noch stabil, auch wenn wir nicht einschätzen können, wie sich geschlossene Berufsschulen und fehlende Ausbildungszeiten in den Verwaltungen, Behörden und Betrieben zum Beispiel auf die Bewertungen für die Zulassung zu Abschlussprüfungen auswirken“, so die dbb jugend-Vorsitzende.

dbb jugend magazin

online

„Die mit dem Spürgefühl“ braucht es in Krisenzeiten – und Deutschlands öffentlicher Dienst hat sie! Das dbb jugend magazin t@cker titelt nach vier weiteren Wochen Corona-Krise mit einer t@cker-story, die zuerst in DIE ZEIT erschienen ist. „Sie schildert eindrücklich, mit welchem Engagement und Einsatz die Beschäftigten in unzähligen Bereichen des öffentlichen Dienstes rund um die Uhr dafür kämpfen, dass Land und Leute gut durch diese epochale Krise kommen, die uns gesundheitlich, wirtschaftlich und gesellschaftlich bis ins Mark erschüttert“, schreibt dbb jugend-Chefin Karoline Herrmann im Editorial. Allerorten gebe es jetzt Dank, Anerkennung und Applaus für all die systemrelevanten Berufe. „Bleibt zu hoffen, dass diese Wertschätzung anhält und in entsprechende Maßnahmen mündet



– Applaus zahlt nämlich keine Miete“, so Herrmann. t@cker-fokus berichtet ausführlich über die aktuelle „Wert(e)-Diskussion“ zu den systemrelevanten Berufen, die t@cker-tips liefern Wissenswertes rund um den Einsatz von privaten Endgeräten im Job, denn „Bring your own device“ ist insbesondere in Homeoffice-Zeiten wie diesen das Motto der Stunde. Spannend ist auch der Beitrag der dbb jugend nrw, die erklärt, warum es zwischen dem Staat als Arbeitgeber und der Generation Z richtig funken könnte – und was dafür zu tun ist (t@cker-inside).

Das dbb jugend magazin t@cker: Einfach direkt reinsurfen unter www.tacker-online.de!

Mobiles Arbeiten

Was geht, was geht nicht?



© Unsplash.com / Chris Adamus

Mobil oder im „Homeoffice“ zu arbeiten, ist für viele Berufstätige eine große Erleichterung, gerade wenn es darum geht, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Was in vielen Bereichen bereits gelebter Alltag ist, ist für andere ein hart erkämpftes Privileg. Mit der Coronavirus-Krise hat sich das schlagartig geändert: So viele Beschäftigte wie noch nie sind derzeit darauf angewiesen, von zu Hause aus zu arbeiten. Positive Erfahrungen mit den mobilen Heimbüros könnten Arbeitgebende und Beschäftigte ermutigen, gelegentliche Arbeit in den eigenen vier Wänden zu erleichtern. Welche Rechte gelten fürs Arbeiten im Homeoffice und worauf sollten Beschäftigte beim mobilen Arbeiten achten?

Für Beamtinnen und Beamte in Bund, Ländern und Kommunen gelten die jeweils einschlägigen beamtenrechtlichen Vorschriften wie zum Beispiel die jeweiligen Arbeitszeitverordnungen auf Bundesebene und auf Ebene der Länder, die je nach Gebietskörperschaft unterschiedlich ausfallen können. Weitergehende Regelungen zur Ermöglichung und zur Ausgestaltung von Telearbeit, Heimarbeit und mobilem Arbeiten werden vielfach auf Dienststellen-

ebene im Rahmen von Dienstvereinbarungen getroffen.

▣ Gibt es ein Recht auf Heimarbeit?

Bisher gibt es keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice, auch dann nicht, wenn das Gesundheitsrisiko für Beschäftigte am Arbeitsplatz durch eine Pandemie steigt. In solchen Fällen ist Homeoffice jedoch im Sinne der Arbeitgeberfürsorge zum Schutz der Beschäftigten ein sinnvolles Mittel, etwa um

eine Infektion auszuschließen und den Betrieb „am Laufen“ zu halten. In diesen Fällen gelten die für Homeoffice und mobiles Arbeiten üblichen Rechtsgrundlagen.

Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht gegenüber seinen Beschäftigten darf der Dienstherr nach rechtlicher Einschätzung des dbb in der Corona-Krise Beamtinnen und Beamte anweisen, ihre Tätigkeit im Homeoffice auszuführen. Kommt eine Beamtin oder ein Beamter der

Aufforderung nicht nach, liegt ein unentschuldigtes Fehlen vor, das entweder durch Urlaub, Überstunden oder Kürzung der Besoldung ausgeglichen werden muss. Als letztes Mittel kann ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden, weil der Dienstleistungspflicht nicht nachgekommen wird.

▣ Wie verbreitet ist Homeoffice?

Vor der Corona-Krise arbeiteten rund fünf Millionen Arbeitnehmernde deutschlandweit von zu Hause. Noch viel mehr Beschäftigte hätten den Wunsch danach. Vor allem Eltern und Personen mit Pflegeverantwortung gehören zu dieser Beschäftigtengruppe. Bisher wird mobiles Arbeiten oder Homeoffice jedoch deutlich häufiger unter dem Aspekt der Flexibilisierung von Arbeitsaufgaben im Führungsbereich eingesetzt. Demnach

arbeiten derzeit Beschäftigte in höheren Positionen und damit mehr Männer als Frauen mobil. Tatsächlich können circa 40 Prozent der Tätigkeiten in den eigenen vier Wänden erledigt werden. Die Vorteile für viele Beschäftigte liegen auf der Hand: zeitliche und räumliche Flexibilität, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Zeiteinsparung durch wegfallende Fahrwege, was insgesamt zur Steigerung der Lebensqualität beitragen kann.

■ Wer bietet Homeoffice und mobiles Arbeiten an?

Trotz voranschreitender Digitalisierung bieten nicht alle Arbeitgebende mobiles Arbeiten oder Homeoffice an. Im öffentlichen Dienst ist das Angebot sehr unterschiedlich. Während beispielsweise im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mobiles Arbeiten grundsätzlich allen ermöglicht wird, so es die Tätigkeit zulässt, räumt das Bundesministerium des Innern seinen Beschäftigten eine festgelegte Anzahl an Tagen pro Jahr ein, um mobil von zu Hause aus zu arbeiten, sowie weitere Möglichkeiten, auf Antrag mobil oder im Homeoffice zu arbeiten. Bisher ausgenommen sind in der Regel Beschäftigte,

die in ihrer Tätigkeit an einen bestimmten Ort gebunden sind oder im persönlichen Kontakt mit zu betreuenden Personen stehen wie zum Beispiel Kitafachkräfte, Lehrende, Sicherheitspersonal oder Beschäftigte im Gesundheitswesen.

Dennoch gibt es auch öffentliche Arbeitgebende, die grundsätzlich zurückhaltend sind, mobile Arbeitsmodelle zuzulassen. Die Argumente sind meist ähnlich und gleichen denen der Unternehmen in der Wirtschaft: Es gebe inhaltliche und technische Hürden oder Homeoffice beziehungsweise mobiles Arbeiten widerspreche schlichtweg der Unternehmenskultur. Die Erfahrungen aus der Corona-Krise zeigen nun jedoch, mobiles Arbeiten im Homeoffice ist deutlich einfacher und unkomplizierter zu organisieren, als es die Arbeitgebenden bisher zugeben wollten.

■ Gibt es Gesundheitsrisiken?

Die Arbeitsform des Homeoffice beziehungsweise des mobilen Arbeitens birgt durchaus gesundheitliche Risiken. Mitarbeitende beklagen häufig die Erwartungshaltung einer

ständigen Erreichbarkeit und Leistungsüberwachung. Sie könnten im Homeoffice nicht abschalten und verspürten größeren Druck und Stress. Die AOK führte dazu eine Befragung ihrer Mitglieder durch. Im Ergebnis fühlten sich 73,4 Prozent derjenigen, die häufig im Homeoffice arbeiten, in den vergangenen zwölf Monaten erschöpft. Bei denjenigen, die ausschließlich im Büro tätig sind, waren es 66 Prozent. Außerdem weisen Beschäftigte im Homeoffice stärkere Tendenzen zu Wut und Verärgerung auf (69,8 Prozent gegenüber 58,6 Prozent im Büro), bei Nervosität und Reizbarkeit waren es 67,5 Prozent im Vergleich zu 52,7 Prozent. Befragt wurden insgesamt 2 000 Beschäftigte zwischen 16 und 65 Jahren. Die Folgen psychischer Belastungen durch Homeoffice sind demnach nicht zu unterschätzen. Neben dem verschlechterten Gesundheitszustand zeigten Mitarbeitende schwächere Leistungen und zögen sogar in Erwägung, den Beruf oder die Arbeitsstelle zu wechseln.

■ Gilt das Arbeitsschutzgesetz?

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) findet bei Homeoffice (Telearbeit) und mobi-

lem Arbeiten uneingeschränkt Anwendung. § 1 ArbSchG legt den Anwendungsbereich des Gesetzes dahingehend fest, dass es in allen Tätigkeitsbereichen gilt. Damit bestehen gemäß §§ 3, 4 ArbSchG in Verbindung mit der allgemeinen Pflicht zur gefahrfreien Gestaltung des Arbeitsplatzes nach § 618 BGB für Arbeitgeberinnen und -geber im Hinblick auf Homeoffice sowie auch im Rahmen von mobilem Arbeiten Schutzpflichten gegenüber ihren Beschäftigten. Sie haben hiernach die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Sie haben die Arbeit insbesondere so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. Der Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Gleichzeitig sind die Beschäftigten verpflichtet, nach ihren Möglich-



keiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebenden für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.

» Gilt das Arbeitszeitgesetz?

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gilt bei Homeoffice (Tearbeit) und mobilem Arbeiten. Gemäß § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (wobei

der Samstag ein normaler Werktag im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist).

Arbeitnehmende müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Dabei gilt allgemein als Ruhezeit der Zeitraum zwischen dem Ende der Arbeitszeit und dem Beginn der nächsten Arbeitszeit. Arbeitnehmende dürfen während dieser Ruhezeit zu keiner Arbeitsleistung herangezogen werden. Dies gilt auch für die Arbeit zu Hause.

Der Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin ist

verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die dargestellten gesetzlichen Regelungen eingehalten werden.

» Sind Wegeunfälle versichert?

Leider ist der Unfallschutz für Wegeunfälle außerhalb des Homeoffice derzeit nicht klar geregelt. Nach dem Gesetz ist grundsätzlich nur der unmittelbare Arbeitsweg bei Unfällen versichert. Nach der ständigen Rechtsprechung beginnt der, sobald das eigene Zuhause verlassen wird, um direkt zur Arbeit zu gelangen („Außentürprinzip“). 1971 hatte der Gesetzgeber jedoch eine Ausnahme festgelegt. Danach

standen Beschäftigte auch dann unter dem gesetzlichen Unfallschutz, wenn sie einen Umweg machten, um ihr Kind in den Kindergarten oder eine andere Betreuungsstelle zu bringen.

> dbb Spezial im Internet

Mehr Antworten zu Fragen rund um Arbeitsrecht, Arbeitsschutz und mobiles Arbeiten beziehungsweise Tearbeit finden Sie auf den Informationsseiten des dbb zur Corona-Pandemie im Internet: www.dbb.de/corona-informationen-fuer-den-oeffentlichen-dienst.html.

Homeoffice

Gesundes Arbeiten zu Hause

Eine Virus-Pandemie hat die halbe Bundesrepublik ins „Homeoffice“ geschickt. Wer kann, arbeitet von zu Hause aus, um die Infektionsgefahr für sich und andere zu minimieren. Dabei ist der Begriff „Homeoffice“ irreführend, denn fast alle in die eigenen vier Wände Verbannten arbeiten jetzt lediglich „mobil“ von zu Hause aus. Dennoch sollten Arbeitgeberinnen, Arbeitgeber und Beschäftigte jetzt darauf achten, die Arbeitsplätze ergonomisch so einzurichten, dass längeres Arbeiten ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen möglich ist.

Arbeitsrechtlich betrachtet ist „Homeoffice“ eigentlich eine Form der Tearbeit, die in der Arbeitsstättenverordnung definiert ist und bei der der Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten eingerichtet sowie eine verbindliche wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der

Einrichtung bestimmt hat. Darüber hinaus müssen die Rahmenbedingungen dafür arbeitsvertraglich geregelt sein und allen Anforderungen an die Datenschutz-Grundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz genügen. Außerdem stellt der Arbeitgeber das entsprechende Mobiliar und die Arbeitsmittel.

Bei der mobilen Arbeit, die aktuell ein Großteil der Beschäftigten von zu Hause aus erledigt, sind die rechtlichen Anforderungen nicht so hoch. Beschäftigte gehen dabei ihrer Arbeit zeitweise an beliebigen Orten nach, wobei mobiles Arbeiten nicht weiter gesetzlich definiert ist. Hier gilt die Arbeitsstättenverordnung

nicht, wohl aber das Arbeitsschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz, an die sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer halten müssen.

In diesem Zusammenhang sollten Beschäftigte und Arbeitgeber sowie Dienstherrn auf ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze achten. „Gerade

Homeoffice-Neulinge machen es sich oft zu einfach und setzen sich mit ihrem Laptop aufs Sofa. Dabei ist ein funktionaler und ergonomischer Arbeitsplatz der entscheidende Faktor, um Leistung, Motivation und Wohlbefinden im Homeoffice dauerhaft zu erhalten“, sagt André Siegl, Arbeitsschutzexperte beim TÜV-Verband (VdTÜV). Anders als bei der sogenannten Telearbeit bestehe beim mobilen Arbeiten zwar keine Pflicht des Arbeitgebers, einen festen Homeoffice-Arbeitsplatz einzurichten. „Arbeitgeber sollten in der aktuellen Situation aber alles tun, um ihren Beschäftigten die Arbeit im Homeoffice zu erleichtern“, betont Siegl. Neben der technischen Ausstattung gehörten dazu auch Verhaltensregeln und Unterstützung in Krisensituationen.

■ Gesunde Arbeitshaltung

Bei der Möblierung des heimischen Arbeitsplatzes sollten ergonomische Aspekte im Vordergrund stehen. Der richtige Stuhl stützt die Wirbelsäule und ermöglicht wechselnde Körperhaltungen. Im besten Fall sind Sitz und Armlehnen höhenverstellbar. Außerdem sollte die Rückenlehne dynamisch sein. Ist der perfekte Bürostuhl im Homeoffice nicht vorhanden, sollten Beschäftigte auf ihre Sitzposition achten: Sowohl die Ober- und Unterarme als auch die Ober- und Unterschenkel sollten in einem 90-Grad-Winkel zueinander stehen und die Füße beim Sitzen vollständig den Boden berühren. Ein Gymnastikball kann zeitweise als Stuhlersatz dienen und für Abwechslung sorgen. „Langes Sitzen führt – egal auf welchem Stuhl – zwangsläufig zu Rückenschmerzen. Darüber hinaus kann eine falsche Sitzposition die Blutversorgung in den Beinen einschränken“, warnt Siegl.

„Die nötige Bewegung gerät ins Hintertreffen, wenn die üblichen Wege zu Meetings,

Terminen oder in die Kaffeeküche entfallen.“ Zu einem gesunden Arbeitsalltag gehöre eine ausgewogene Balance zwischen Sitzen, Stehen und Bewegung. Als Faustregel empfehlen Orthopäden: 50 Prozent Sitzen, 25 Prozent Stehen und 25 Prozent Gehen. Im Homeoffice sollte man sich also auch immer wieder daran erinnern, in Bewegung zu kommen. Telefonate können im Schlendergang durch die Wohnung geführt und Lesearbeit im Stehen an einer Kommode erledigt werden.

■ Technische Ausstattung nachrüsten

Um effektiv zu arbeiten, ist die passende technische Ausstattung im Homeoffice ein Muss. Ein Laptop ist für wochenlanges Arbeiten in den eigenen vier Wänden nur bedingt geeignet: Die Einhaltung des idealen Abstands zum Bildschirm und eine ergonomische Handhaltung sind mit den fest verbundenen Werkzeugen Bildschirm, Tastatur und Touchpad nicht möglich. Hier lohnt es sich, die externe Tastatur und Maus sowie den LCD-Bildschirm aus dem Büro nach Hause zu holen oder anzuschaffen. So können der empfohlene Sehabstand von 50 bis 80 Zentimetern und die opti-



© Unsplash.com / Jan Baborák

TÜV-Empfehlungen zum mobilen Arbeiten

Raum und Zeit:

Mit einem permanenten Arbeitsplatz in einem Raum mit verschließbarer Tür schaffen es Arbeitnehmer leichter, in Ruhe und ohne Ablenkung zu arbeiten und die Trennung zwischen Beruf und Freizeit einzuhalten.

Technische Ausstattung:

Viele Beschäftigte sind mit Laptop ausgestattet und können flexibel ins Homeoffice starten. Um den Nacken, die Handgelenke und die Augen zu entlasten, lohnt sich die Anschaffung von externem Bildschirm, Tastatur und Maus. Ein Headset sorgt für gute Tonqualität bei den Videokonferenzen mit Kolleginnen und Kollegen.

Wohlfühlatmosphäre:

Lichtquellen, ohne zu blenden, und frische Sauerstoffzufuhr durch regelmäßiges Lüften erhalten Konzentrationsfähigkeit, Erinnerungsvermögen und ermöglichen ein gleichbleibend hohes Energielevel. Der Arbeitsplatz sollte parallel zum Fenster eingerichtet werden, damit das Licht von der Seite einfallen kann.

Im rechten Winkel:

Die Faustregel zur ergonomischen Körperhaltung: Die Füße stehen flach auf dem Boden, Ober- und Unterschenkel sowie Ober- und Unterarme stehen im rechten Winkel zueinander. Die Arme liegen auf der Stuhllehne und die Schultern sind an der Rückenlehne ausgerichtet.

Ergonomische Formel für einen gesunden Rücken:

Der richtige Stuhl ermöglicht die optimale Stützung der Wirbelsäule und erlaubt idealerweise Positionswechsel. Außerdem hilft eine regelmäßige Abwechslung zwischen Sitzen, Stehen und Gehen.

male Sehhöhe (oberste Zeile nicht über Augenhöhe) eingehalten werden. Dies wirkt einer Zwangshaltung des Kopfes entgegen und entlastet die Augen. Die Tastatur sollte möglichst flach und wenig oder gar nicht geneigt sein. Die Maus sollte der Handgröße und Händigkeit angepasst sein.

Die Höhe des Arbeitstisches ist so zu wählen, dass sie auf einer Linie mit den Ellenbogen oder knapp darunterliegt. Ein weiterer Anhaltspunkt für die optimale Arbeitshöhe ist der Abstand zwischen der Unterseite des Tisches und den Oberschenkeln: Eine Handbreit gilt hier als optimal. ■

➤ Mehr Informationen

Die TÜV-Organisationen bieten bundesweit arbeitsmedizinische Dienste an und unterstützen Unternehmen und andere Arbeitgeber in Fragen des betrieblichen Arbeitsschutzes, der Gesundheitsförderung sowie bei betriebspsychologischen Fragestellungen. Weitere wichtige Informationen rund um den mobilen Arbeitsplatz bietet das Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa) im Internet in Form der Broschüre „Checkliste zur Gestaltung mobiler Arbeit“ zum Download an: <https://bit.ly/2UTlwj>.

nachgefragt bei ...

... **Aline Zucco, Gender-Ökonomin beim DIW, zur Wertschätzung weiblicher Berufstätigkeit in Zeiten von Corona**

Klassische Frauenberufe werden gesellschaftlich oft weniger anerkannt

Die Corona-Krise zeigt: Wenn es ernst wird, stützen vor allem Frauen Wirtschaft und Gesellschaft. Sie stellen die Mehrzahl der Beschäftigten im Gesundheitswesen, in der Altenpflege, an Schulen und Kitas oder im Einzelhandel. Ihre Dienste werden jetzt dringend gebraucht oder schmerzlich vermisst wie etwa im Bereich der Kinderbetreuung. Die Gender-Ökonomin Aline Zucco bewertet die unverzichtbare Leistung von Frauen für die Gesellschaft – nicht nur in Krisenzeiten – und liefert Anregungen, wie sich der Wert systemrelevanter Dienstleistungen langfristig steigern lässt.



© DIW

> Aline Zucco

In einer aktuellen Studie des DIW Berlin haben Sie zusammen mit Wissenschaftlerinnen verschiedener Forschungsdisziplinen Berufsgruppen nach Ansehen und Bezahlung verglichen, die entscheidend für die Bewältigung der aktuellen Krise sind. Dabei haben Sie eine deutliche Diskrepanz zwischen gesellschaftlicher Unverzichtbarkeit und tatsächlicher Entlohnung festgestellt. Welche Berufsgruppen sind besonders betroffen? Was bedeutet das

für die Entlohnung der jeweiligen Beschäftigten?

Aline Zucco

In der Tat liegen die Stundenlöhne in den sogenannten systemrelevanten Berufen mit knapp 18 Euro unter dem Durchschnitt über alle Berufe, der bei gut 19 Euro liegt. Das klingt zunächst nach keiner sehr großen Abweichung vom Durchschnitt. Schaut man sich allerdings einzelne Berufsgruppen genauer an und insbeson-

dere diese, in der ein hoher Anteil aller systemrelevant Beschäftigten arbeitet, werden große Unterschiede deutlich: In Reinigungs- und Verkaufsberufen ist das Lohnniveau mit nicht mal 10 Euro pro Stunde besonders gering. Aber auch in Pflegeberufen wie zum Beispiel in der Gesundheits- und Krankenpflege liegt der Stundenlohn mit 16,50 Euro deutlich unter dem Durchschnitt. Interessanterweise zeigen unsere Ergebnisse außerdem einen starken

Zusammenhang zwischen der Bezahlung und der gesellschaftlichen Anerkennung in Zeiten außerhalb von Corona. So liegt auch das Berufsprestige in den systemrelevanten Berufen mit 58 von 200 maximal möglichen Punkten unterhalb des Durchschnitts von 63 Punkten. In der Gesundheits- und Krankenpflege zum Beispiel, wo auch die Löhne unterdurchschnittlich sind, liegt das Berufsprestige mit 51 Punkten deutlich unter dem Schnitt.

Warum messen wir diesen Berufen so wenig Ansehen bei? Woran liegt das?

Es lässt sich natürlich nicht pauschal beantworten, warum manche Berufe schlechter angesehen sind als andere. Aber es fällt auf, dass insbesondere Berufe, die größtenteils von Frauen ausgeübt werden, gesellschaftlich weniger anerkannt werden. In der Gesundheits- und Krankenpflege zum Beispiel sind mehr als 80 Prozent der Beschäftigten Frauen. Ähnlich verhält es sich zum Beispiel bei der Arzt- und Praxishilfe, deren gesellschaftliche Anerkennung auch weit unter dem Durchschnitt liegt und gleichzeitig mit einem Frauenanteil von 96 Prozent fast ausschließlich von Frauen ausgeübt wird. Aber natürlich gibt es auch Berufe, die einen hohen Frauenanteil haben und ein hohes Ansehen genießen wie zum Beispiel pharmazeutische Berufe.

Wie lässt sich die Korrelation von Systemrelevanz mit geringem Ansehen, niedrigen Löhnen und einem hohen Frauenanteil erklären?

Um diese Frage zu beantworten muss ich etwas weiter ausholen, denn die Antwort auf diese Frage liegt wahrscheinlich schon in der Erziehung: Viele Tätigkeiten, die in unserer Gesellschaft nach wie vor als klassische „Frauenaufgaben“ angesehen werden, wie sich um Angehörige kümmern, Putzen und den Haushalt schmeißen oder auch für Kinder sorgen, bekommen oft schon zu Hause wenig Anerkennung, da sie als „selbstverständlich“ angesehen werden. „Selbstverständlich“ lässt sich im Berufskontext gut mit „systemrelevant“ übersetzen, denn erst wenn etwas nicht funktioniert, wird uns wieder bewusst, wie sehr wir diese Berufe für unsere Gesellschaft brauchen.

Wie kann das Ansehen der systemrelevanten Berufe gesteigert werden? Welche Maßnahmen tragen ganz konkret zu einer echten Aufwertung systemrelevanter Berufe bei?

Einerseits beobachten wir ja bereits jetzt durch die Krise, dass die Gesellschaft auf bestimmte Berufe ganz besonders angewiesen ist. Ob dies langfristig auch zu einer höheren Anerkennung dieser Berufsgruppen führt, wird sich erst in einigen Jahren zeigen. Krisen bergen jedoch dieses Potenzial, so hat beispielsweise die Finanzkrise von 2008 auch dazu geführt, dass der bis dahin weit geachtete Beruf der Bankangestellten an gesellschaftlichem Ansehen eingebüßt hat. Nichtsdestotrotz muss auf die gesellschaftliche Aufwertung systemrelevanter Berufe aber eine finanzielle Aufwertung folgen. Ein mögliches Mittel wäre eine Ausweitung der Tarifbindung. So beobachten wir beispielsweise schon heute, dass innerhalb der Gruppe systemrelevanter Berufe diejenigen Berufsgruppen besser entlohnt werden, in denen es eine hohe Tarifbindung gibt. Dazu gehören beispielsweise Berufe im Polizeivollzug, aber auch in der öffentlichen Verwaltung. Traditionell sind dabei vor allem „Männerberufe“ gut tarifvertraglich abgesichert, da sich Gewerkschaften historisch im industriellen Sektor gebildet haben. Das heißt, dass es hier starke Gewerkschaften braucht, um allgemeinverbindliche Tarifverträge auch für weitere Berufsgruppen durchzusetzen. Corona könnte diesen Prozess verstärken: Die Twitter-Kanäle sind derzeit voll von Tweets systemrelevanter Beschäftigter, die einmalige Corona-Prämien ablehnen und – zu Recht – mehr fordern als geringe Adhoc-Bonuszahlungen. Denn letztlich schützt kein Danke und auch keine geringe Bonuszahlung vor Altersarmut.

Die Corona-Krise offenbart aber noch eine weitere Dimension der Problematik: Durch Schul- und Kitaschließungen entsteht ein Betreuungsvakuum. Auch hier sind es wieder die Frauen, von denen man erwartet, im Homeoffice Arbeit, Haushalt und Homeschooling zu vereinen. Warum nicht auch von den Männern? Brauchen wir eine neue Debatte über die Verteilung von Care-Arbeit?

Dass es häufig Frauen sind, die die Care-Arbeit übernehmen, wenn beide Elternteile im Homeoffice sind, ist leider nicht sehr überraschend. Meine Kollegin und Studien-Co-Autorin Claire Samtleben hat letztes Jahr in einer Studie gezeigt, dass Frauen auch an erwerbsfreien Tagen deutlich mehr Zeit mit Kinderbetreuung verbringen als Männer. Aber warum ist das so? Charlotte Roche hat einmal gesagt „die Gleichberechtigung endet mit dem Tag der Geburt des ersten Kindes“ und damit trifft sie den Nagel auf den Kopf. Denn nach der Geburt des ersten Kindes unterbricht die Mutter in den meisten Fällen für eine längere Zeit ihre Erwerbstätigkeit und arbeitet danach in Teilzeit weiter, während der Vater fast ohne Unterbrechung seine Vollzeitberufstätigkeit weiterführt. Das hat zur Folge, dass sich durch die Geburt des ersten Kindes oft eine traditionelle Rollenverteilung einschleicht, die dazu führt, dass es vor allem Frauen sind, die für die Sorgearbeit zuständig sind. Das führt im Übrigen auch dazu, dass die Löhne von Frauen nach der Geburt des ersten Kindes stagnieren, während die von Männern unverändert ansteigen, wie meine Kollegin Annetrin Schrenker und ich erst kürzlich gezeigt haben. Doch kann gegen diese Ungleichverteilung der Sorgearbeit etwas getan werden? Ja! Denn neue Untersuchungen zeigen, dass Männer, die mehr als zwei Monate Elternzeit genommen haben, und damit auch tagsüber alleine für das Kind verantwortlich waren, auch langfristig mehr Sorge-

arbeit übernehmen. Das bedeutet aber auch, dass jede und jeder etwas Verantwortung abgeben muss: Männer im Berufsleben und Frauen bei der Sorgearbeit.

Inwieweit trägt eine Aufwertung der Berufe zur Verringerung des Gender Pay Gaps bei?

Der Gender Pay Gap beträgt heute 20 Prozent und ein erheblicher Teil davon ist auf den Beruf zurückzuführen. Das bedeutet: Frauen haben im Schnitt ein geringeres Lohnniveau als Männer, weil sie häufig in Berufen mit geringeren Löhnen arbeiten. Würde man also systemrelevante Berufe mit einem hohen Frauenanteil und einem geringen Lohnniveau wie zum Beispiel Reinigungs- oder Gesundheits- und Krankenpflegeberufe aufwerten und substanziell besser bezahlen, wie das in vielen anderen europäischen Ländern auch praktiziert wird, könnte das den unbereinigten Gender Pay Gap erheblich reduzieren.

Welchen Wert hat bezahlte und unbezahlte reproduktive Arbeit für die wirtschaftliche Entwicklung mit Blick auf die Zeit nach der Krise?

Die Definition des Begriffs reproduktiver Arbeit kann diese Frage schon zu Teilen beantworten, denn in der Soziologie versteht man unter reproduktiver Arbeit diejenigen Tätigkeiten, die zum Erhalt der menschlichen Arbeitskraft notwendig sind. Das bedeutet, dass diese Tätigkeiten überhaupt ermöglichen, dass produktive Arbeit geleistet werden kann. Die Corona-Krise hat gezeigt, dass diese Beschäftigten – um es in den Worten von Angela Merkel zu sagen – „den Laden am Laufen halten“. Somit macht die Krise ganz deutlich, welchen Wert diese Tätigkeiten für unser gesellschaftliches Leben haben. Es ist zu hoffen, dass die Anerkennung dafür auch nach Corona erhalten bleibt. ■

Corona-Apps

Mit Hightech gegen Infektionsketten

Eine Virus-Pandemie trifft die Welt mitten im Digitalzeitalter. Bis ein wirksamer Impfstoff entwickelt, getestet und hergestellt ist, werden voraussichtlich noch viele Monate vergehen. Bis dahin gilt es, die Bevölkerung so gut wie möglich vor einer Infektion mit dem gefährlichen Coronavirus zu schützen. Nachdem die Kontaktverbote innerhalb der Bevölkerung nach und nach gelockert sein werden, sollen Smartphone-Daten dazu beitragen, das Infektionsrisiko zu minimieren und zu kontrollieren. Denn einen Lockdown über Monate halten weder Wirtschaft noch Gesellschaft aus. Wenn eine offizielle „Corona-App“ flächendeckend genutzt werden soll, muss sie hohe Anforderungen an den Datenschutz erfüllen.

© Pixabay.com

Das Robert Koch-Institut (RKI) hat bereits Anfang April 2020 eine App zur Verfügung gestellt, die ergänzende Informationen dazu liefern soll, wo und wie schnell sich das Coronavirus in Deutschland ausbreitet. Die App ist unter dem Namen „Corona-Datenspende“ für iOS- und Android-Geräte verfügbar und funktioniert in Kombination mit Fitnessarmbändern und Smartwatches verschiedener Hersteller. „Die Nutzung der App ist freiwillig und pseudonymisiert – das RKI hat zu keiner Zeit Kenntnis über persönliche Informationen wie Name oder Anschrift der App-Nutzer“, heißt es dazu auf den Internetseiten des RKI.

Die so gesammelten Daten sollen es den Wissenschaftlern des RKI ermöglichen, genauere Einblicke in die Verbreitung des Coronavirus zu erhalten. Die App dient dabei nicht nur der Nachverfolgung von Kontaktpersonen, sondern kann – ergänzend zu weiteren Datenquellen wie zum Beispiel offiziellen Meldedaten – dabei helfen, Infektionsschwerpunkte besser zu erkennen, um ein genaueres Bild über die Wirk-

samkeit der Maßnahmen zur Bekämpfung von COVID-19 zu gewinnen.

► Vitaldaten ...

Das funktioniert so: Viele Menschen in Deutschland zeichnen ihre Vitaldaten regelmäßig mit Smartwatches oder Fitnessarmbändern auf. Bei einer akuten Atemwegserkrankung ändern sich diese Vitalzeichen in den meisten Fällen deutlich. Daher können auch typische COVID-19-Symptome wie Fieber durch die App erkannt werden. Nutzerinnen und Nutzer stellen dem RKI diese Daten zusammen mit der Postleitzahl freiwillig zur Verfügung. Daraus können die Wissenschaftler eine Karte erstellen, die die regionale Verbreitung potenziell Infizierter zeigt.

„Wenn in einer ausreichend großen Stichprobe die Anzahl der symptomatischen Patienten erfasst werden kann, könnten uns das dabei helfen, früher Rückschlüsse auf Infektionsgeschehen, Verbreitung und auch auf die Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen zu ziehen“, sagt RKI-Präsident Prof. Lothar

H. Wieler. „Digitale Anwendungen können die bisherigen Maßnahmen zur Eindämmung von COVID-19 sinnvoll ergänzen. Wir wünschen uns, dass sich viele Menschen beteiligen. Denn je mehr Menschen ihre Daten für eine Auswertung zur Verfügung stellen, desto genauer werden unsere Erkenntnisse zur Verbreitung des Coronavirus.“

Neben dieser ersten App haben die Internetkonzerne Apple und Google auf der einen und das Fraunhofer-Institut mit einem europäischen Konsortium auf der anderen Seite jeweils eine Corona-Tracking-App vorgestellt. Das europäische PEPP-PT-System (Pan-European Privacy-Preserving Proximity Tracing) wurde von einem multinationalen europäischen Team unter Beteiligung verschiedener Fraunhofer-Institute entwickelt. Es handelt sich dabei um einen anonymen und die Privatsphäre schützenden digitalen Ansatz zur Kontaktverfolgung, der in voller Übereinstimmung mit der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) steht und auch bei Reisen zwischen Län-

dern über einen anonymen, länderübergreifenden Austauschmechanismus verwendet werden kann. Dabei werden keine persönlichen Daten und kein Standort der Nutzerin oder des Nutzers gespeichert oder übertragen. PEPP-PT ist so konzipiert, dass es als Kontaktverfolgungsfunktion in nationale Corona-Handy-Apps eingebunden werden kann und die Integration in die Prozesse der nationalen Gesundheitsdienste ermöglicht. Es wird angeboten, die Lösung offen mit jedem Land zu teilen, da man sich verpflichtet hat, Interoperabilität zu erreichen, sodass der anonyme Mehrländer-Austauschmechanismus funktionsfähig bleibt.

► ... und Kontaktverfolgung

Das Ziel der Apps ist, Infektionsketten zu identifizieren, um sie effektiver eindämmen zu können. Dazu greift die App auf das Bluetooth-Modul von Smartphones zurück: Die App erzeugt in regelmäßigen Abständen eine temporäre ID, um das Gerät zu anonymisieren. Sind zwei oder mehrere Smart-

phones länger als 15 Minuten weniger als zwei Meter voneinander entfernt, speichert das Telefon die anonymen IDs. Wird jemand später positiv auf Corona getestet, kann die oder der Betroffene die lokalen Daten vom Smartphone hochladen. Dann wird ausgewertet, mit welchen anderen IDs das Telefon in Kontakt war. Der Datenserver benachrichtigt daraufhin die entsprechenden Handys, damit sich ihre Nutzerinnen und Nutzer in Quarantäne begeben und sich beim Gesundheitsamt melden können.

Das Fraunhofer-Institut für Angewandte und Integrierte Sicherheit (AISEC) war maßgeblich an der Entwicklung des zugrunde liegenden Sicherheitskonzepts beteiligt. „Eine solche Lösung kann nur dann funktionieren, wenn die Privatsphäre der Nutzer geschützt ist“, sagt Prof. Dr. Claudia Eckert, Institutsleitung des Fraunhofer AISEC. „Der Fokus der Sicherheitsexperten am Fraunhofer AISEC lag bei der Entwicklung des Sicherheitskonzepts deswegen auf der Pseudonymisierung der erhobenen Daten unter den strengen Richtlinien der Datenschutz-Grundverordnung.

Nur dann wird die Lösung auch angenommen.“

„Die App verfolgt lediglich Kontakte zu Pseudonymen“, ergänzt der zuständige Abteilungsleiter am Fraunhofer AISEC. „Bei der Registrierung wird für jeden Nutzer eine pseudonyme ID erzeugt. Durch die symmetrische Verschlüsselung dieser ID entsteht für jeden Nutzer eine individuelle, temporäre ‚Ephemeral Bluetooth ID (EBID)‘. Temporär deshalb, weil sich der Schlüssel in einem Zeitintervall von einer Stunde regelmäßig ändert. Das bietet zusätzlichen Schutz.“

Ein zentraler Aspekt ist es laut Fraunhofer, dass keine Bewegungsdaten gespeichert werden und auch keine Bewegungsprofile der Nutzer erstellt werden können.

► **Datenschutz ausreichend?**

Zur „Datenspende-App“ des RKI hatte sich der Datenschutzbeauftragte des Bundes, Ulrich Kelber, am 7. April 2020 geäußert: „Die Bürgerinnen und Bürger müssen eindeutig und widerspruchsfrei informiert sein, welche Daten die App zu

welchem Zweck sammelt. Außerdem muss das RKI noch konkretisieren, wie lange die Daten gespeichert werden. Ich erwarte zusätzlich, dass regelmäßig evaluiert wird, ob die App ihren Zweck erfüllt. Tut sie das nicht, muss die Verarbeitung beendet werden. Ganz allgemein weise ich darauf hin, dass das Datenschutzniveau bei Fitness-Trackern und Smartwatches je nach Hersteller sehr unterschiedlich ist. Diese Schnittstelle ist wahrscheinlich das größte Problem aus Sicht des Datenschutzes.“

Bundesjustizministerin Christine Lambrecht äußerte sich gegenüber dem Redaktionsnetzwerk Deutschland (RND) zu Datenschutzbedenken bezüglich der PEPP-PT-Corona-App und unterstrich, dass deren Nutzung freiwillig erfolgen müsse, denn Freiwilligkeit bedeute Akzeptanz: „Die ist wiederum erforderlich, damit die App effektiv ist. Dafür müssen deutschlandweit hinreichend viele Menschen mitmachen. Es muss also klar sein, dass die Daten nur für diesen begrenzten Zweck genutzt werden, in welcher Frist Daten gelöscht werden und dass sie nicht personalisiert sein dürfen.“ Sie

setze auf die Einsicht der Menschen und darauf, dass sie auch ein eigenes Interesse daran hätten zu erfahren, ob sie durch Kontakte gefährdet sein könnten. Umfragen zeigten, dass eine hohe Akzeptanz für eine solche App bestehe. Keinesfalls dürften die erhobenen Daten später zu anderen Zwecken wie etwa zur Kriminalitätsbekämpfung genutzt werden. „Eine solche Zweckentfremdung würde das Recht auf informationelle Selbstbestimmung absolut verletzen“, so Lambrecht.

Datenschutzbedenken sind es auch, die das Erscheinen einer offiziellen Corona-App weiter verzögern. Zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe wurde bekannt, dass es noch dauern werde, bis alle Anforderungen an Datenschutz und Datensicherheit gewährleistet werden könnten. Darüber hinaus gibt es Unstimmigkeiten zwischen den Entwicklern bezüglich technischer und Datenschutzstandards. Nach Informationen des „Handelsblatt“ vom 20. April 2020 hat sich unter anderem das an der App-Entwicklung beteiligte Helmholtz Institut für Informationssicherheit (CISPA) aus dem europäischen Corona-App-Projekt PEPP-PT zurückgezogen, wie der Informatik-Professor Cas Cremers mitteilte. Grund ist der Streit darüber, ob die in der App gesammelten Daten dezentral auf dem Handy oder dezentral auf einem europäischen Server gespeichert werden sollen. Cremers befürwortet aus Datenschutzgründen eine dezentrale Speicherung: „CISPA hat sich aus dem Programm PEPP-PT zurückgezogen“, so Cremers auf „Twitter“. „Wir werden unsere Arbeit an DP-3T, einem dezentralisiertem, quelloffenen System für die Ermittlung von Kontaktpersonen auf der Grundlage von Privacy by Design, fortsetzen.“ Damit ist es wahrscheinlich, dass es am Ende der Entwicklung verschiedene „Corona-Apps“ geben könnte. *br*

> BBB

Führungswechsel in Ausnahmezeiten

Seit dem 25. März 2020 steht an der Spitze des Bayerischen Beamtenbundes (BBB) ein neuer Vorsitzender: Rainer Nachtigall, bisher stellvertretender Vorsitzender, übernimmt das Amt kommissarisch von Rolf Habermann, bis wieder ordentliche Wahlen möglich sind. Die Einschränkungen aufgrund der Corona-Krise hatten die angesetzten Wahlen unmöglich gemacht. Rolf Habermann war gemäß seiner langjährig geäußerten Überzeugung zurückgetreten, weil er im Februar in den Ruhestand gegangen war. Eine schlagkräftige Interessenvertretung brauche aber einen Vorsitzenden, der nah am Alltag der Beschäftigten ist – gerade in Zeiten, wie sie aktuell zu bewältigen seien.

Rainer Nachtigall übernimmt die Geschicke des BBB in einer unberechenbaren Zeit. „Diese Herausforderung nehme ich entschlossen an“, so der neue Vorsitzende. In Zusammenarbeit mit der Staatsregierung wolle er mit dem kompetenten und leistungsstarken öffentlichen Dienst den Freistaat Bayern durch die Krise führen. Der 55-jährige Nachtigall stammt ursprünglich aus Nürnberg, ist verheiratet und hat eine erwachsene Tochter. Sein bisheriges Amt als Vorsitzender der Deutschen Polizeigewerkschaft in Bayern, einer der größten Mitgliedsverbände des BBB, legte er nieder.



© Andreas Gebert / BBB

> BBB-Vize Rainer Nachtigall (links) hat Ende März von Rolf Habermann kommissarisch das Amt des Vorsitzenden übernommen. Habermann war wenige Wochen zuvor pensioniert worden. Er wurde zum BBB-Ehrenvorsitzenden gewählt.

Rolf Habermann, 1954 in Bayreuth geboren, verlässt den BBB mit einer beeindruckenden Bilanz. In seiner Amtszeit hat das bayerische Berufsbeamtentum grundlegende Neuerungen erfahren: Es wurde mit einer völlig neuen rechtlichen Grundlage versehen, der Leistungsgedanke und die Motivation wurden in den Vordergrund gerückt sowie die berufliche Flexibilität gestärkt. ■

> vbba

Kurzarbeitergeld erhöhen

> Waldemar Dombrowski, Bundesvorsitzender des vbba

Die in Arbeitsagenturen und Jobcentern engagierte Gewerkschaft Arbeit und Soziales (vbba) begrüßte am 31. März 2020 sowohl den erleichterten Zugang zur Kurzarbeit als auch dass die Betriebe durch die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge finanziell zusätzlich entlastet werden. Jedoch forderte der vbba Bundesvorsitzende Waldemar Dombrowski eine Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf 80 Prozent beziehungsweise auf 87 Prozent bei Betroffenen mit mindestens einem Kind. „Durch die vorübergehende Erhöhung

der Lohnersatzleistung würden wir in vielen Tausend Fällen die Abhängigkeit der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von ergänzender Grundsicherung vermeiden. Das wäre psychologisch sehr wichtig und man würde den Jobcentern den bürokratischen Mehraufwand ersparen.“

Dombrowski geht zudem davon aus, dass die Zahl der Bezieher von Kurzarbeitergeld weiter steigen wird: „Auch wenn die Zahlen derzeit nur qualifiziert geschätzt werden können, gehen wir nach stichprobenartigen Rückmeldungen aus der Fläche von einem Niveau aus, das die von der Bundesregierung genannten 2,35 Millionen Bezieher bei Weitem übersteigen wird.“ Zur nachhaltigen Sicherung der Lohnersatzleistungen und angesichts des schwer angeschlagenen Arbeitsmarktes fordert die Gewerkschaft zudem deutlich mehr Personal in Arbeitsagenturen und Jobcentern. Dauerhaft könne man andere Aufgabenbereiche, die derzeit aus nachvollziehbaren Gründen zugunsten der Sicherung der Lohnersatzleistungen zurückgefahren werden, wie etwa Be-

rufsberatung und Ausbildungsvermittlung für junge Menschen, nicht vernachlässigen. ■

> DSTG

Lob für Beschäftigte in der Finanzverwaltung

Dass auf die Beschäftigten der deutschen Finanzverwaltung auch in Corona-Krisenzeiten Verlass ist, erklärte Thomas Eigenthaler, Chef der Deutschen Steuer-Gewerkschaft (DSTG) und dbb Vize, mit Blick auf die angeordneten steuerlichen Hilfsmaßnahmen für Unternehmen bereits am 28. März 2020. Der Eingang von Steuerstundungsanträgen und von Anpassungsverlangen für Steuervorauszahlungen sei derzeit gewaltig und überflute die Finanzämter. Zudem erkundigten sich viele Steuerzahler telefonisch nach möglichen Sofortmaßnahmen.

Daneben müsse auch noch der normale Arbeitsanfall wie zum Beispiel die Bearbeitung von Steuerrückerstattungen für Arbeitnehmer erledigt werden. Die Beschäftigten in den



> Thomas Eigenthaler, Bundesvorsitzender der DSTG

Finanzbehörden hätten zwar ebenso wie der Rest der Bevölkerung Angst vor Ansteckung mit dem Coronavirus. „Trotzdem geben wir zurzeit alles, egal ob vor Ort in den Behörden oder aus Sicherheitsgründen im Homeoffice“, versicherte Eigenthaler.

Großes Lob verdienen auch die IT-Fachleute in der Finanzverwaltung, die mit Hochdruck daran arbeiteten, dass Heimarbeitsplätze überhaupt erst möglich würden. „Wir nehmen unseren Auftrag und unseren Dienst auch in Krisenzeiten sehr ernst und werden ihn umsichtig umsetzen. Denn der Staat muss funktionieren, sonst erleben wir ein Waterloo.“ ■

Prof. Dr. jur. Steffen Augsberg, Deutscher Ethikrat

Das föderale Modell hat sich in der Krise durchaus bewährt

dbb magazin

72 Prozent der Deutschen sind mit dem Corona-Krisenmanagement der Bundesregierung zufrieden. Doch werden auch Stimmen lauter, die unseren demokratischen Rechtsstaat in akuter Gefahr sehen, weil die Verbote und Regelungen zur Eindämmung der Pandemie ohne Beteiligung der gesetzgebenden Parlamente verfügt wurden. Haben die einen zu viel, die anderen zu wenig Vertrauen in die Politik?

Prof. Steffen Augsberg

Das ist zunächst sicher Folge einer entsprechenden medialen Aufbereitung; ausgewogene Positionen der Mitte machen keine Auflage. Zudem haben ja in gewisser Weise beide Seiten recht: Zum einen sind ganz sicher Fehler in der Vorbereitung wie in der unmittelbaren Reaktion auf die Pandemie gemacht worden. Das werden die dafür Verantwortlichen beizeiten zu erklären haben. Mit Blick auf die aktuellen Beschränkungsmaßnahmen kann man zudem nicht nur den zeitlichen Ablauf kritisieren, sondern manches wirkt in der Tat auch unverhältnismäßig. Um ein banales Beispiel zu nehmen: Was es mit sinnvollem Infektionsschutz zu tun hat, wenn Sie in Hamburg nicht mehr ein Fischbrötchen an der frischen Luft essen dürfen, erschließt sich jedenfalls mir nicht. Aber viel schlimmer sind natürlich die enormen wirtschaftlichen Schäden und die damit verbundenen dramatischen persönlichen Schicksale. Insoweit brauchen wir dringend eine Diskussion darüber, unter welchen Bedingungen die Beschränkungsmaßnahmen wieder zurückgefahren werden können. Die gängige



> Prof. Dr. jur. Steffen Augsberg

Fokussierung auf bestimmte Termine ist dabei wenig hilfreich; wir müssen schon jetzt über Kriterien und Elemente einer Renormalisierungsstrategie sprechen. Zum anderen ist es aber verfehlt, nun pauschal das Umschlagen in quasidiktatorische Verhältnisse zu beklagen. Ganz problematisch sind die teilweise gezogenen geschichtlichen Vergleiche. Es ist ahistorisch und geschmacklos, das ernsthafte Bemühen demokratisch gewählter und in entsprechenden Verantwortungszusammenhängen stehender Repräsentanten mit

dem Machtstreben der Nationalsozialisten zu parallelisieren. Berlin ist nicht Weimar; unsere gefestigte Demokratie hat mehr Vertrauen verdient. Dass das Parlament nicht beteiligt war, stimmt im Übrigen nicht. Der Bundestag hat etwa das Infektionsschutzgesetz geändert und er tat das ganz bewusst und in Kenntnis der exekutiv vorgenommenen Maßnahmen. Wie man diese Änderungen und insbesondere die damit verbundene Stärkung des Bundesgesundheitsministeriums bewertet, ist eine andere Frage.

Mit Blick auf das Krisenmanagement in Deutschland werden Forderungen nach mehr Zentralisierung lauter. Die Anordnungen der Behörden wären stringenter, die Beschaffung etwa von Schutzausrüstung effizienter, so die Hoffnung. Stimmt das oder bietet der föderale Aufbau unseres Landes bessere Bedingungen für die Bewältigung der Corona-Krise?

Jedenfalls finde ich, dass sich bislang das föderale Modell in der Krise durchaus bewährt hat. Manches wird eher zu einheitlich gehandhabt: Warum hat nicht ein Bundesland auf Basis eines pessimistischeren (wie wir jetzt wissen: realistischeren) Pandemieplans bessere Vorsorge betrieben und etwa frühzeitig hinreichend Schutzmasken und -kleidung erworben? Im Übrigen ist es doch sinnvoll, wenn zwar eine Abstimmung unter den Bundesländern erfolgt, aber regionale Besonderheiten berücksichtigt werden können. Hamburg, Bayern und Mecklenburg-Vorpommern haben nun einmal unterschiedliche sozioökonomische Bedingungen. Nicht zuletzt lässt sich hier auch die Idee des föderalen Wettbewerbs nutzen – beim Einstieg in die, gegebenenfalls aber auch beim Ausstieg aus den Beschränkungsmaßnahmen. Angesichts der nach wie vor bestehenden massiven Unsicherheiten bleiben so – fast unvermeidliche, zumindest aber mögliche – Fehlsteuerungseffekte auf einzelne Bundesländer beschränkt und es besteht die Möglichkeit, voneinander zu lernen.

Die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie werden

Folgen in bislang unvorhersehbarem Ausmaß nach sich ziehen. Wie sehen Ihrer Einschätzung nach unsere wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nach der Krise aus?

Wenn ich das wüsste ... Im Ernst: Selbst wenn es uns gelingen sollte, in Deutschland die Folgen einigermaßen erträglich zu gestalten, drohen aufgrund der Situation in anderen Ländern, auch in unserer Nachbarschaft, gewaltige und lang andauernde ökonomische Belastungen. Das reduziert unter anderem den Handlungsspielraum in anderen strittigen Feldern, etwa in der Flüchtlings-, Energie- und Klimaschutzpolitik. Hier hat bislang die gute Wirtschaftslage konfliktbeschwichtigend gewirkt. Das könnte sich jetzt ändern und deshalb ist es vorzeitig, aus der derzeitigen relativen Bedeutungslosigkeit der politischen Ränder auf ihre dauerhafte Schwächung zu schließen. In außenpolitischer Hinsicht wird es ferner spannend zu sehen, wie die Europäische Union, die sich (auch) in dieser Krise als weitgehend irrelevant erwiesen hat, hierauf reagiert. Der übliche Reflex – das Verlangen nach mehr Zentralisierung – ist schon jetzt zu erkennen. Es ist aber fraglich, ob das in der Zeit „nach Corona“ noch überzeugt. Gesellschaftlich schließlich ist zunächst auf das derzeit erkennbare erfreulich und erstaunlich hohe Maß an Solidarität hinzuweisen. Wir sind weniger eigensüchtig und stärker in Beziehungen eingebunden, als uns vielleicht selbst bewusst war. Wer sorgt sich nicht um die örtliche Buchhändlerin, den Kellner im Lieblingsrestaurant (und seine Familie in Italien), die Krankengymnastin? Dienstags- und freitagsabends stehen in unserer Straße die Menschen auf ihren Balkonen/am offenen Fenster und singen „We shall overcome“ – und das im angeblich so

kühlen Hamburg! Was ich damit sagen will: Wir entdecken in der Krise Gemeinsamkeiten und eine Empathie füreinander, die vielleicht immer vorhanden war, aber jetzt erst stärker hervortritt. Diesen gesellschaftlichen Zusammenhalt müssen wir konservieren, ihn gilt es zu nutzen, wenn die Situation sich – hoffentlich bald – wieder normalisiert hat.

Im Bereich der augenblicklich so eifrig mit Applaus bedachten „Care-Berufe“ arbeiten auch die Beschäftigten im Gesundheitswesen oft unter schlecht bezahlten Konditionen, die der Bedeutung ihrer Tätigkeit nicht angemessen sind. Wie erklären Sie diese Diskrepanz?

Die gesellschaftliche Bedeutung einer Tätigkeit ist naturgemäß schwer zu bestimmen; ihr Wert ist auch keineswegs nur pekuniär zu bemessen. Im marktwirtschaftlichen Sinn beruhen Löhne stark auf dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage. Vereinfacht ausgedrückt: Berufe, für die es viele geeignete Bewerber gibt, sind schlechter bezahlt als solche mit Qualifikationsanforderungen, die nur von einer kleineren Zahl von Personen erfüllt werden. Das Gesundheitssystem ist zwar kein freier Markt, sondern die zur Verfügung stehenden Mittel werden stark staatlich beeinflusst. Aber völlig aus der beschriebenen Marktlogik lösen kann (und sollte) es sich nicht. Gleichzeitig steht es – auch infolge ganz wünschenswerter Entwicklungen wie dem medizinischen Fortschritt – unter einem erheblichen Kostendruck. Ferner ist von Relevanz, dass die unterschiedlichen Beteiligten ihre Interessen unterschiedlich gut organisieren und durchsetzen. Insgesamt habe ich deshalb starke Zweifel, dass wir deutliche Gehaltssteigerungen sehen werden. Vielleicht trägt aber die Erfahrung der Krise mit dazu bei, den Respekt vor und die Dankbarkeit gegenüber den in diesen Berufsfel-

dern tätigen Personen dauerhaft zu erhöhen. Noch einmal ein Beispiel aus meiner Nachbarschaft: Hier hängen an einigen Häusern von Kindern gemalte Poster, auf denen Ärzten, „Müllmännern“ und Ähnlichen gedankt wird. Wenn wir alle das stärker verinnerlichen, mag sich das langfristig auch auf die Lohnstrukturen auswirken.

Das Homeoffice löst nicht nur Probleme, es schafft auch neue: die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit, die Gefahr von Selbstausbeutung und mangelhaftem Schutz von Privatsphäre und persönlichen Daten. Wie beurteilen Sie die Auswirkungen von Digitalisierung und mobilem Arbeiten vor diesem Hintergrund?

Als Wissenschaftler sind wir es seit jeher gewöhnt, Berufliches und Privates stärker zu vermischen, und die meisten von uns sind damit auch sehr

zufrieden. Wir sind indes natürlich in einer besonderen, privilegierten Position. Auch mit Blick auf die allgemeine Lage bin ich jedoch vorsichtig optimistisch und sehe eher die Vorteile. Das gilt schon hinsichtlich der umfassenden Erreichbarkeit durch Smartphone und Ähnlichem, es gilt auch mit Blick auf die Homeoffice-Option. Es ist doch erfrischend zu sehen, wie viele Besprechungen nun ganz unproblematisch virtuell durchgeführt werden können und wie viel Verständnis für die Kinderbetreuung auf einmal vorhanden ist. Allerdings müssen wir wachsam sein, weil auch an dieser Stelle die Auswirkungen nicht gleich verteilt sind. Das betrifft neben der familiären Situation etwa die konkreten beruflichen Aufgabenfelder, die Erwartungshaltungen der Arbeitgeber, aber eben auch die Frage, wie großzügig oder beengt die Wohnverhältnisse sind. ■

> Prof. Dr. jur. Steffen Augsberg ...



... ist seit 2013 Professor für Öffentliches Recht an der JLU Gießen. Er studierte Rechtswissenschaft an der Universität Trier und der LMU München und wurde in Heidelberg promoviert. Die Habilitation erfolgte an der Universität zu Köln. Seine Forschungsgebiete umfassen das nationale Verfassungs- und Verwaltungsrecht sowie das Recht der Europäischen Union und die Rechtstheorie. Seit 2016 ist er Mitglied des Deutschen Ethikrates; unter anderem war er dort Sprecher der Arbeitsgruppe „Big Data und Gesundheit“ und der Arbeitsgruppe „Tierwohlachtung“. An der Ende März veröffentlichten Ad-hoc-Empfehlung „Solidarität und Verantwortung in der Corona-Krise“ des Deutschen Ethikrats hat er federführend mitgearbeitet (<https://bit.ly/34JKjUz>).

Die UNVERZICHTBAREN



Eine Kampagne des
 **dbb**
beamtenbund
und **tarifunion**

„Wir nehmen es ganz genau. Damit sich alle auf Maße und Messgeräte verlassen können.“

Lisa Landgraf-Hoiß
Eichbeamtin

Weitere **150 Berufsprofile** im Öffentlichen Dienst und **Lisa**
im **Video-Interview** auf: www.die-unverzichtbaren.de

