

Zeitschrift für die Praxis

input

Ausgabe 2021
6,50 Euro

ISSN 1433-2019
Verwaltung | Wirtschaft |
Immobilienwirtschaft

DIA

VWA

alumni immo
freiburg

DIE LEBENSZUFRIEDENHEIT IN DER CORONA-KRISE

**ÜBERBLICK ÜBER DIE ARBEITSRECHTLICHEN FRAGEN BEI HOME-OFFICE
AUGENSCHULE FÜR BILDSCHIRMTÄTIGKEIT DIE ZUKUNFT NACH DEM
KLIMAWANDEL SCHUTZ VON GESCHÄFTSGEHEIMNISSEN IM MITTELSTAND**

BERUFSBEGLEITEND WEITERBILDEN – FÜR EINEN TRAUMJOB MIT ZUKUNFT!

Fachstudiengang

Social Media Manager/in (VWA)

- Twittern, Posten, Liken – mit System und Erfolg
- Professionelle Kommunikation im Social Web
- Strategie-Entwicklung für soziale Netzwerke

5. März – 2. September 2021



Fachstudiengang

Datenschutz- beauftragte/r (VWA/DIA)

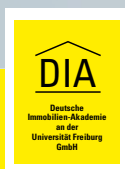
kommunal – betrieblich – immobilienwirtschaftlich

- rechtssicherer Umgang mit personenbezogenen Daten
- technisch-organisatorische Maßnahmen im Unternehmen
- 3 Fachrichtungen zur Wahl
- 2 kompakte Präsenzphasen

22. – 23. März & 26. – 28. April 2021



Jetzt informieren!



vwa-freiburg.de | dia.de

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

vieles hat sich in den letzten Wochen und Monaten verändert und mit mancher Neuerung haben wir uns zwischenzeitlich arrangiert. Vielleicht sind wir sogar dabei, manche neue Errungenschaft lieb zu gewinnen. Damit aber genug philosophiert: DIA und VWA haben alle Herausforderungen angenommen und bieten auf professionelle Weise Fort- und Weiterbildung nun auch online an.

Bereits noch im zurückliegenden Jahr wurde die Web Akademie eingerichtet. Hier haben wir für Sie weit über einhundert Seminare als online- oder Hybrid-Veranstaltungen konzipiert. Diese werden über das ganze Jahr angeboten und bilden so auch zukünftig neben den Präsenzseminaren einen neuen und wichtigen Bestandteil des Bildungsprogramms. Der Erfolg und die gute Nachfrage zeigen uns, dass wir die richtigen Wege gefunden haben, um Sie auch weiterhin gut zu informieren. Und sollten Sie Fragen haben: Nehmen Sie einfach Kontakt mit uns auf. Wir helfen weiter.



Es lohnt sich also, sich über unser Weiterbildungsprogramm zu informieren und dazu die Homepages der Akademien unter www.dia.de und www.vwa-freiburg.de zu besuchen.

Das vorliegende Magazin **input 2021** bietet Lektüre im Fokuscharakter. Mit unserem Leitthema greift Prof. Raffelhüschen das aktuellste aller Themen auf – Ein spannender Beitrag, um Ihnen die Möglichkeit zu verschaffen, auch über den Tellerrand hinaus zu sehen. Außerdem gibt es weitere Berichte und Informationen, die Sie in Ihrer täglichen Arbeit unterstützen.

Inhaltlich und technisch gut gerüstet sehen wir nun einem hoffentlich guten Jahr entgegen und wünschen Ihnen eine erfolgreiche Zeit.

Ihr Peter Graf
Geschäftsführer VWA und DIA

INHALT

Die Lebenszufriedenheit in der Corona-Krise	4
Das Wie ist stärker als das Was	12
Augenschule für Bildschirmtätigkeit	14
27. Freiburger Immobilientage	17
Überblick über die arbeitsrechtlichen Fragen bei Home-Office	20
Die Zukunft nach dem Klimawandel	22
Schutz von Geschäftsgeheimnissen im Mittelstand	26
Neues Lehrbuch der Betriebswirtschaftslehre verfügbar	30
Jetzt noch flexibler Betriebswirtschaft studieren	31
Absolventenportrait: Manfred Over	32
Weiterbildung zum/zur Datenschutzbeauftragte/n	34

Impressum

VWA Freiburg
Eisenbahnstraße 56
79098 Freiburg
Telefon: 0761 / 3 86 73-0
www.vwa-freiburg.de

ISSN 1433-2019
Herausgeber: Peter Graf
Redaktion: VWA Freiburg
Verantwortlich: Christian Heinrich
Bilder: Adobe Stock, iStock, Autoren

Produktion:
black2orange UG
Max-Immelmann-Allee 10
79427 Eschbach
www.black2orange.de

alumni immo
freiburg

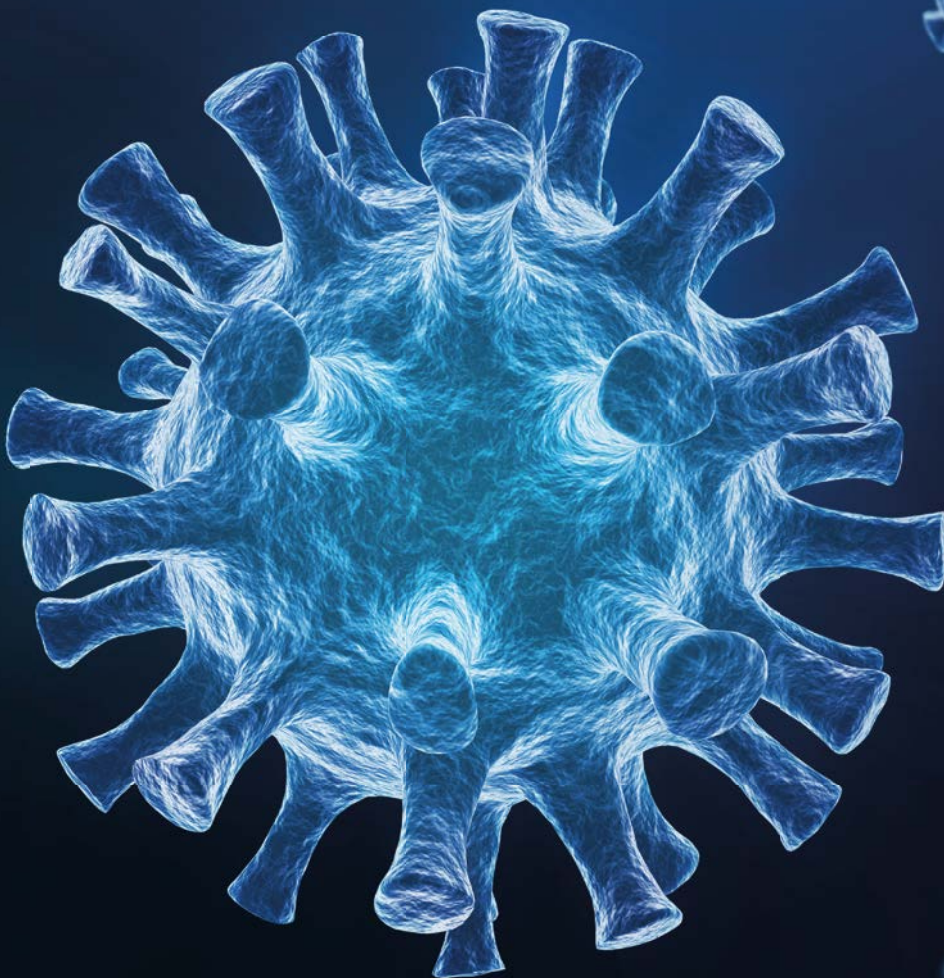
VWA

DIA

DIE LEBENSZUFRIEDENHEIT IN DER CORONA-KRISE

Von Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen und Timon Renz

In Deutschland ist die Lebenszufriedenheit während der Corona-Krise gesunken: Auf einer Skala von null bis zehn fiel die Zufriedenheit der Deutschen mit ihrem Leben von durchschnittlich 7,14 Punkten auf 6,74 Punkte. Allerdings leiden bestimmte Bevölkerungsgruppen unter den Eindämmungsmaßnahmen von SARS-CoV-2 besonders: Frauen, Großfamilien und eher höhere Einkommensbezieher haben deutlich größere „Glücksverluste“ als der Bevölkerungsdurchschnitt.

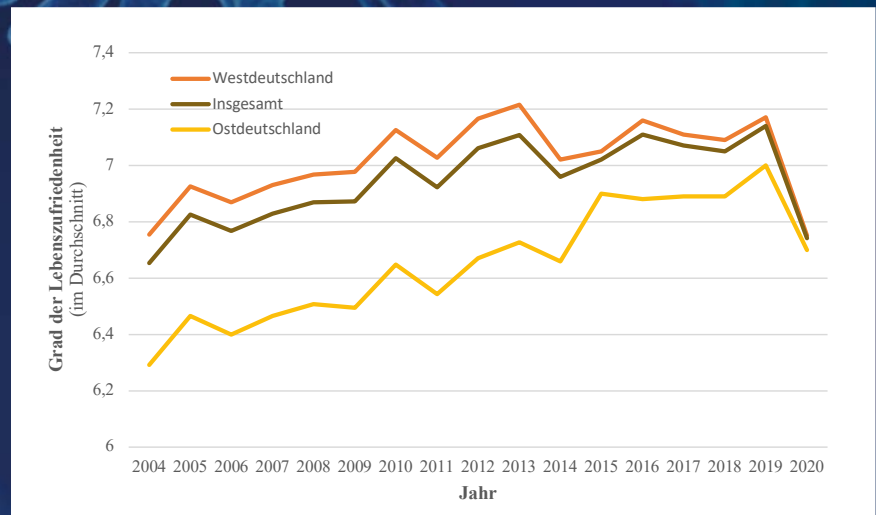


Die Corona-Pandemie hat der Lebenszufriedenheit der Deutschen einen schweren Schlag versetzt. Noch nie erlebte das Glücksniveau der Deutschen einen so großen Einbruch. Im Vergleich zu 2019 sinkt die Lebenszufriedenheit im Frühjahr 2020 von 7,14 auf 6,74 Punkte. Die Umfrage wurde mitten im ersten Lockdown durchgeführt und das Glücksniveau wurde anhand der Frage „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?“ gemessen. Antworten können die Befragten auf einer elfstufigen Skala von 0 („überhaupt nicht zufrieden“) bis 10 („völlig zufrieden“). Mehr als 4.600 Personen wurden dafür in einer repräsentativen Umfrage in ganz Deutschland durch das Institut für Demoskopie Allensbach (IfD Allensbach) zwischen März und Juni 2020 interviewt. Der Zufriedenheits-einbruch stellt einen Rekordverlust dar. Eine derart hohe Einbuße von 0,4 Punkten innerhalb so kurzer Zeit hat es seit Beginn der Erhebung von Zufriedenheitsdaten in Deutschland im Jahr 1984 nicht gegeben. Der bisher höchste Glücksverlust war im Jahr 2004 mit minus 0,2 Punkten im Vergleich zu 2003 zu verzeichnen. Mit 6,74 Punkten in diesem Jahr fällt Deutschland zudem auf das Niveau von 2006 zurück. Selbst in den Jahren 1984 (noch ohne die Neuen Bundesländer) bis 2003 (Gesamtdeutschland) war das Glücksniveau immer etwas höher als heute. Nur im Jahr 2004 (6,65 Punkte) war das Zufriedenheitsniveau niedriger – damals bedingt durch hohe Arbeitslosenzahlen und eine schlechte gesamtwirtschaftliche Lage. 2020 ist es die Corona-Pandemie und das damit verbundene einmalige Herunterfahren der Wirtschaft und großen Teilen des gesellschaftlichen Lebens.

Der Einbruch trifft West- und Ostdeutschland aber unterschiedlich hart. Die Westdeutschen verlieren 0,42 Punkte und fallen von 7,17 Punkten im Jahr 2019 auf 6,75 Punkte im Jahr 2020. Die Ostdeutschen verlieren deutlich weniger: Sie kommen auf 6,70

Lebenszufriedenheit im Zeitverlauf 2004 bis 2020

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) v35 (2004 bis 2013, ohne Berücksichtigung der Sonderstichproben) und IfD Allensbach (2014 bis 2020). Anmerkung: Verzerrende Einflüsse aufgrund unterschiedlicher Interviewmethoden sowie der Dauer der Panelzugehörigkeit im Rahmen der SOEP-Daten wurden kontrolliert.



Punkte und büßen im Vergleich zu 2019 (7,00 Punkte) 0,30 Punkte ein. Damit liegt die Differenz in der Lebenszufriedenheit zwischen den West- und Ostdeutschen 2020 bei nur noch 0,05 Punkten. Betrag der Abstand noch im vergangenen Jahr 0,17 Punkte, so trägt nun ausgerechnet die Corona-Krise dazu bei, dass sich dieser Abstand fast vollständig ausgleicht. Noch 2012 lag der Abstand bei 0,49 Punkten. Nach der Wende 1991 betrug der Glücksabstand gigantische 1,30 Punkte, danach setzte allerdings eine stetige Aufholjagd des Ostens ein.

Der Verlust der Lebenszufriedenheit ist in Westdeutschland besonders hoch. Mit 6,75 Punkten befinden sich die Westdeutschen

wieder nahe an den Tiefwerten von 2006, als ihre Lebenszufriedenheit durchschnittlich 6,77 Punkte betrug. Damals wurden die Folgen der Reformpolitik der Schröder'schen Agenda 2010 verdaut. Seit Ende der Finanzkrise 2009 konnten sich die Westdeutschen hingegen konstant über der Schwelle von 7 Punkten halten. 2013 erreichten sie sogar einen Wert von über 7,2 Punkten. Sämtliche Krisenereignisse der 2010er-Jahre taten ihrer Lebenszufriedenheit keinen Abbruch. Weder die Verwerfungen während der Euro-Schuldenkrise noch die Flüchtlingskrise 2015 (7,05 Punkte) konnten das persönliche Lebensglück spürbar trüben. Wirtschaftlich erlebten die Westdeutschen seit über 10 Jahren einen anhaltenden Boom. Deshalb trifft sie der Einbruch durch die Corona-Krise und die damit verbundenen Maßnahmen besonders stark. Sollte die Pandemie länger andauern und sich die wirtschaftlichen Probleme verfestigen, ist mit einem weiteren Abwärtstrend zu rechnen. Auch im zweiten Lockdown (ab dem 02. November 2020) dürfte sich der Abwärtstrend in der Lebenszufriedenheit fortsetzen.

Ein Grund für das bessere Abschneiden des Ostens liegt sicherlich daran, dass die

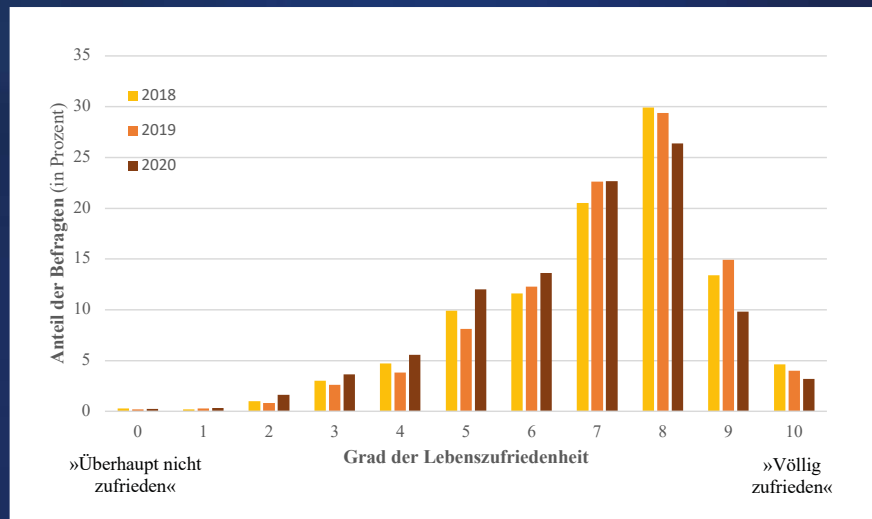


ostdeutschen Bundesländer von der Corona-Pandemie weit weniger stark betroffen sind. Dort kam es im Durchschnitt zu »nur« 5,13 Erkrankten pro 100.000 Einwohner, die bis Anfang Juli 2020 – also zum Zeitpunkt des Befragungsabschluss für die vorliegende Studie – in Verbindung mit der Krankheit Covid-19 starben (Höchster Wert: Thüringen 8,49 Tote/100.000 Einwohner; Niedrigster Wert: Mecklenburg-Vorpommern 1,24 Tote/100.000 Einwohner) (Eigene Berechnungen auf Basis der Zahlen des Robert-Koch-Instituts (COVID-19-Dashboard), Stand: 16.07.2020). In Westdeutschland liegen diese Zahlen doppelt so hoch wie im Osten und damit ist auch eine größere Betroffenheit der Bevölkerung anzunehmen, auch wenn die Höhe der Infizierten- und Sterbezahlen insgesamt weit von den Zahlen in Pandemiezentren etwa in Belgien oder Norditalien entfernt sind: Die Inzidenz lag im Westen Anfang Juli bei durchschnittlich 11,17 Toten pro 100.000 Einwohner (Höchster Wert: Bayern mit 19,98 Toten/100.000 Einwohner; Niedrigster Wert: Schleswig-Holstein mit 5,32 Toten pro 100.000 Einwohner). Nach einer Studie des Kieler Instituts für Weltwirtschaft auf Basis von Daten des Robert-Koch-Instituts hängt die Covid-19-Infektionsrate deutlich von der Nähe zu dem Skiort Ischgl in Tirol ab, das bis in den Mai hinein einer der Hauptrisikofaktoren war und auch im Laufe der Zeit nicht an Bedeutung verlor (Vgl. Felbermayr, G., Hinz, J. & Chowdhry, S. (2020): »Après-ski: The Spread of Coronavirus from Ischgl through Germany.« CEPR Press – Covid Economics, 22, S. 177ff.). Deutschland nimmt geografisch beim Infektionsgeschehen eine Bananenform an – von Nordrhein-Westfalen über Baden-Württemberg und Bayern sind die Zahlen deutlich höher als in den Bundesländern nordöstlich davon.

In Ostdeutschland sind zudem die Arbeitsmarktzahlen in Folge der Corona Krise etwas besser als in Westdeutschland. In den östlichen Bundesländern stieg die Zahl der Ar-

Verteilung der subjektiven Lebenszufriedenheit 2018 bis 2020

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (IfD-Umfragen 12017, 8233I+II, 8239 sowie 12018). Anmerkung: Der Wert 0 entspricht „überhaupt nicht zufrieden“, der Wert 10 „völlig zufrieden“.



beitslosen vom März bis Juni 2020 um 20,1 Prozent – in Westdeutschland kletterte dieser Wert um 22,8 Prozent (Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2020): Auswirkungen der Coronakrise auf den Arbeitsmarkt – Deutschland, West/Ost, Länder, Kreise und Agenturen für Arbeit (Monatszahlen) – Juni 2020). Die Zahl der »Unterbeschäftigten«, welche neben der Zahl der Arbeitslosen u. a. auch Kurzarbeiter erfasst, stieg überdies im Frühling/Sommer 2020 in Westdeutschland um 2,6 Prozentpunkte mehr als in Ostdeutschland. Auch der Bestand an gemeldeten Arbeitsstellen erlebte in Ostdeutschland einen schwächeren Verlust: Von Rostock bis Zwickau wurden innerhalb der Monate März bis Juni 2020 12,7 Prozent weniger Arbeitsstellen gemeldet – in Westdeutschland waren es minus 18,7 Prozent. Die heftigere Abschwächung des Arbeitsmarktes in Westdeutschland zeigt sich auch in der Arbeitszufriedenheit: Die Westdeutschen geben im Juni 2020 zu 33 Prozent an, dass sich ihre Arbeitszufriedenheit während des Lockdowns verschlechtert hat, in Ostdeutschland sind es 30 Prozent (In Auftrag gegebene Befragung durch Ipsos im Juni 2020, insgesamt 2.000 Befragte).

Wie sich die Corona-Krise auf die Lebenszufriedenheit konkret auswirkte, zeigt der Blick

auf die Verteilung der Werte von 0 bis 10. Der Mittelwert von 6,74 könnte sich ja sehr ungleich zusammensetzen: Wenn beispielsweise 67,4 Prozent den Wert 10 („ganz und gar zufrieden“) angeben und 32,6 Prozent den Wert 0 („völlig unzufrieden“), dann gäbe es beim Mittelwert 6,74 nur zwei Gruppen: Viele Hochzufriedene und wenige sehr Unzufriedene. Die Realität zeigt, wie die Abbildung illustriert, jedoch eine breitere Verteilung, wobei die Unterschiede zum Vorjahr auffällig sind und eine allgemeine Verschlechterung des Glücksniveaus dokumentieren. Corona hat auch beim Glück eine »flatten the curve«, eine Abflachung der Glücksverteilung, bewirkt. Der am meisten gewählte Zufriedenheitswert ist wie im Vorjahr zwar der Wert 8, die Anzahl der Personen, die diesen Wert angibt, geht allerdings stark zurück – von 29,4 Prozent (2019) auf 26,4 Prozent (2020). Die Top-Werte 10 und 9 geben jetzt nur noch 13,0 Prozent an (2019 waren es noch 18,9 Prozent). Dagegen gibt es bei den „Unglücklichen“, also den Werten 0 bis 5 insgesamt eine Zunahme von 7,7 Prozentpunkten (von 15,1 Prozent im Jahr 2019 auf 22,8 in 2020). Das bedeutet, dass sich vor allem die Zahl der sehr bis eher Unglücklichen durch Corona erhöht hat. Andererseits kann man aber immer noch konstatieren, dass drei Viertel

der Befragten (75,7 Prozent) sich über dem mittleren Wert von Fünf eingruppierten und damit zeigen, dass sie eher zufrieden als unzufrieden mit ihrem Leben sind.

Bei Betrachtung verschiedener soziodemographischer Kategorien zeigen sich Unterschiede – z. B. beim Geschlecht: Männer schneiden mit 6,84 Punkten besser ab als Frauen (6,65 Punkte). Frauen verlieren zudem im Vergleich zum letzten Jahr stärker an Lebenszufriedenheit als die Männer. Während schon die Männer mit minus 0,33 Punkten einiges an Lebensglück einbüßen, erfahren die Frauen mit minus 0,47 Punkten einen wahren Glücksabsturz – um 42 Prozent stärker als die Männer. Aufgrund des heftigeren Glücksabsturzes der Frauen im Vergleich zu den Männern steigt die Glücksdifferenz zwischen den Geschlechtern von 0,05 Punkten (2019) auf 0,19 Punkte. Diese Ergebnisse aus dem IfD Allensbach werden von einem neu aufgelegten Corona-Panel Projekt in Österreich bestätigt (Vgl. die Website des „Austrian Corona Panel Project“: Abgerufen am 09.08.2020 von <https://viacer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog16/>). Auch dort wurden die Menschen nach ihrer Lebenszufriedenheit auf einer Skala von 0 (= „äußerst unzufrieden“) bis 10 (= „äußerst zufrieden“) befragt. In unserem süd-östlichen Nachbar-



land verloren die Frauen wesentlich stärker als die Männer. In Österreich verlieren die Frauen sogar 1,61 Punkte und die Männer 1,04 Punkte – und somit um 54 Prozent stärker als die Männer.

Auch ein weiteres Ergebnis aus Österreich können wir bestätigen: Gerade die jüngere Generation der 16-29-Jährigen verliert im Vergleich zum Vorjahr an Lebenszufriedenheit (minus 0,50 Punkte), bleibt aber mit 7,00 Punkten weiterhin die glücklichste Altersklasse. Die Über-60-Jährigen hingegen büßen „nur“ 0,30 Punkte ein und fallen von 6,90

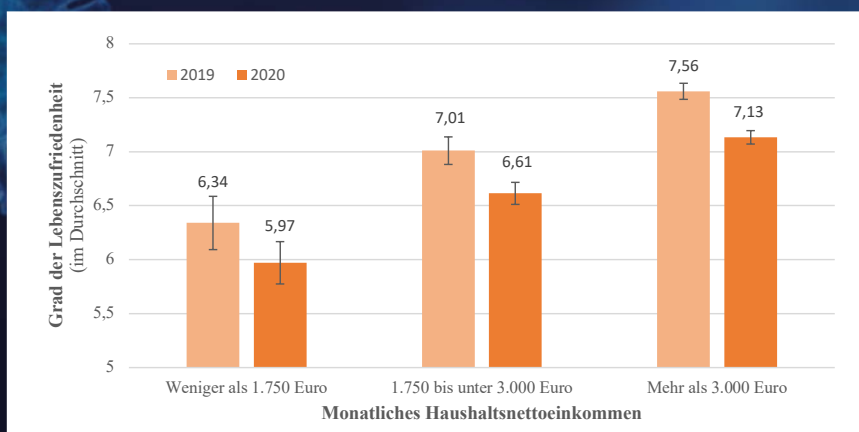
auf 6,60 Punkte. Die mittleren Jahrgänge liegen in ihrem Verlust zwischen den Jüngeren und Älteren. Die 30-44-Jährigen (2020: 6,82 Punkte) büßen 0,49 und die 45-59-Jährigen (2020: 6,71 Punkte) 0,37 Punkte im Vergleich zu 2019 ein. Interessanterweise verlieren im Verlauf des Lockdowns selbst, also während der Ausgangsbeschränkungen von März bis Mai, die 45-59-Jährigen am stärksten.

Das IfD Allensbach fragt jedes Jahr auch nach den Haushaltseinkommen der Personen und gruppiert die verschiedenen Einkommen in drei Klassen: weniger als 1.750 Euro, zwischen 1.750 und unter 3.000 Euro sowie über 3.000 Euro. Generell gilt: Je höher das Einkommen, desto höher die Lebenszufriedenheit. Das gilt auch 2020. Die Einkommensärmeren (unter 1.750 Euro pro Haushalt) geben im Durchschnitt 5,97 Punkte an, während die mittleren Einkommen auf 6,61 Punkte und die hohen Einkommen auf 7,13 Punkte kommen. Allerdings ist der Zufriedenheitseinbruch im Vergleich zu 2019 unterschiedlich stark. Insbesondere die Haushalte mit einem Einkommen über 3.000 Euro verlieren mit minus 0,43 stark an Lebensglück. Auch die mittleren Einkommen verlieren heftig (minus 0,4 Punkte). Die unteren Einkommen büßen zwar auch 0,37 Punkte im Vergleich zu 2019

Die Lebenszufriedenheit in den Einkommensgruppen

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (IfD-Umfragen 12017, 8233+II, 8239 sowie 12018).

Anmerkung: Die Konfidenzintervalle entsprechen dem 95-Prozent-Niveau. Sie geben Aufschluss über die Unsicherheit der Zufriedenheitsmessung.



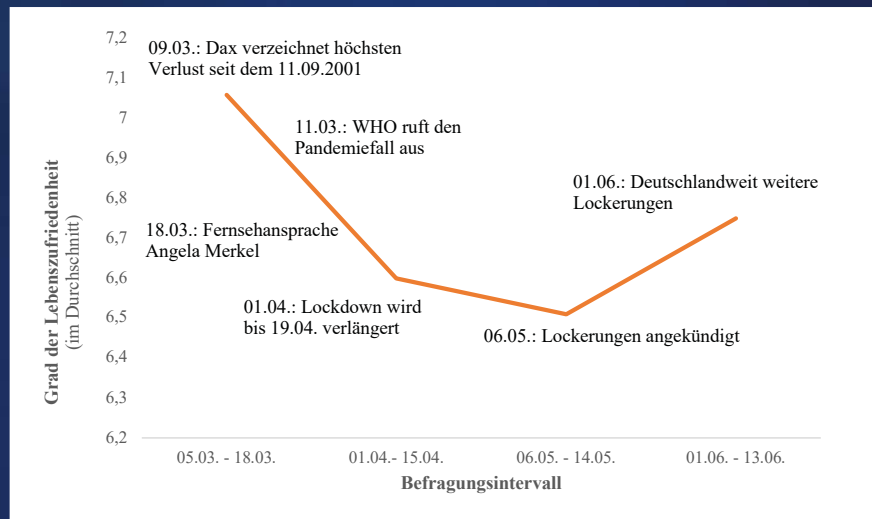
ein, allerdings ist hier die statistische Signifikanz nicht gegeben. Somit können wir nicht mit (95%-tiger) Sicherheit sagen, ob sich in Haushalten mit einem Einkommen unter 1.750 Euro die Lebenszufriedenheit deutschlandweit tatsächlich verändert haben.

Auch die im Juni erschienene SOEP-CoV-Studie ermittelt für die unteren Einkommen keine Abnahme der Lebenszufriedenheit (Vgl. Ent-ringer, T., Kröger, H., Schupp, J., Kühne, S., Lie-big, S., Goebel, J., Grabka, M.M., Grae-ber, D., Kroh, M., Schröder, C., Seebauer, J. & Zinn, S. (2020): »Psychische Krise durch Covid-19? Sorgen sinken, Einsamkeit steigt, Lebenszufriedenheit bleibt stabil.« SOEPpa-pers, 1087). Im Gegenteil: Laut ihrer Studie, für die im April 2020 etwa 3.600 Personen aus dem SOEP-Sample befragt wurden, steigt deren Lebensglück sogar leicht. So bestäti-get auch die SOEP-CoV-Studie die sinkende Differenz im Lebensglück zwischen Einkom-mensärmeren und -reicheren Menschen: Diese sank in unseren Daten von 1,22 Punk-ten auf 1,16 Punkte, in der SOEP-CoV-Studie überlappen sich sogar bereits die Konfidenz-intervalle, sodass nicht mehr von statistisch signifikanten Zufriedenheitsunterschieden gesprochen werden kann. Aber warum sind Einkommensärmere schwächer von der Krise betroffen? Die Autoren glauben, dass sich die Vergleichsgruppe bei der Lebenszufrieden-heitsbewertung verändert hat. Statt dass Ein-kommensärmere sich mit Einkommensreichen vergleichen wie das letztes Jahr der Fall gewesen wäre, vergleichen sie sich 2020 mit Menschen, denen es deutlich schlechter geht (z. B. Covid-19 Erkrankten). Dann falle die Zu-friedenheit mit dem eigenen Leben durch den Vergleich nach „unten“ deutlich positiver aus.

In der Abbildung wird der Zeitverlauf der Corona-Ereignisse vom März bis Juni 2020 gezeigt und zugleich der Verlauf der Lebens-zufriedenheit vom 05.03. bis 13.06.2020 verfolgt. Zu Beginn der Pandemie lag die Lebenszufriedenheit der Deutschen noch bei

Corona-Ereignisse und die Lebenszufriedenheit in Deutschland

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (IfD-Umfragen 12017, 8233I+II, 8239 sowie 12018).
Anmerkung: In den Befragungsintervallen wurden jeweils zwischen 1.000 und 1.300 Personen befragt.



7,06 Punkten – und damit nahe dem Niveau von 2019 (7,14 Punkte). In der Zeit vom 15.03. bis 15.04. fiel die Lebenszufriedenheit um 0,46 Punkte auf 6,6 Punkte. Mit Ankündigung der Verlängerung des Lockdowns sank das Glück sogar auf 6,51 Punkte. Mit dem Ende des Lockdowns und der Aufhebung der meisten (bzw. strengsten) Maßnahmen stieg die Lebenszufriedenheit wieder auf 6,75 Punkte. Dieser U-förmige Verlauf kann bei fast allen Kategorien beobachtet werden – er trifft auf alle Einkommensgruppen zu, auf Männer und Frauen, auf Jung und Alt – alle erlebten zu Beginn und auf dem Höhepunkt des Lock-downs einen Lebenszufriedenheitsverlust.

Dass sich ihre Zufriedenheit mit dem Leben allgemein während des Lockdowns vom Mit-te März bis Anfang Mai trotzdem verringert hat, geben die Deutschen auch in der Rück-schau an. Im Juni 2020 gaben die vom Ber-liner Umfrageinstitut Ipsos befragten 2.000 Personen an, wie sich die Zufriedenheit mit ihrem Leben während des Lockdowns ver-ändert hat. Dazu erhielten die Befragten eine Skala von -5 („auf jeden Fall zum Schlech-teren“) bis +5 („auf jeden Fall zum Besse-ren“). 34,8 Prozent gaben an, dass sich ihr Lebensglück eher verschlechtert hat, sogar 7,3 Prozent erklärten, dass sich ihre Lebens-

zufriedenheit auf jeden Fall zum Schlech-teren verändert hat. Lediglich bei 19,3 Prozent hat sie sich zum Besseren verändert. Bei 41,7 Prozent gab es keine Veränderung.

Vermutete Wirkungen des Lockdowns auf die Zufriedenheit

Erwerbsleben	negativ
Gesundheitszustand	negativ
Familienleben	neutral
Vertrauen in die Politik	positiv
Vertrauen in die Nachbarschaft	positiv
Vermehrte Nutzung digitaler Technik	neutral

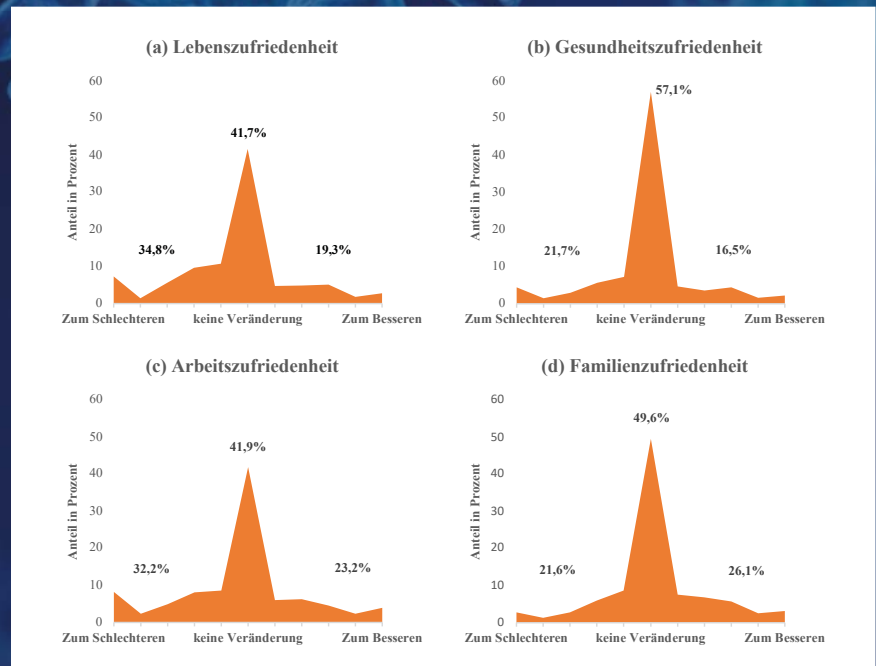
Die Tabelle gibt einen Überblick über die Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit der Menschen durch den Lockdown. Dabei sind die verschiedenen Lebensbereiche, die beim Lebensglück einen Unterschied ausmachen, unterschiedlich stark betroffen. Der Lock-down wirkt sich auf das Erwerbs- und Ar-beitsleben negativ aus, denn die Wirtschaft wird heruntergefahren, viele Unternehmen haben Kurzarbeit angemeldet. Im Juli 2020 gab es 2,91 Millionen Arbeitslose, 694.000 mehr als ein Jahr zuvor. Die Arbeitsplatzun-sicherheit hat ab März schlagartig zugenom-men. Der bisherige Lebensstandard wird in Frage gestellt und die Angst vor dem Verlust des in den letzten Jahren Erarbeiteten steigt.

Die zunehmenden ökonomischen Verwerfungen lassen die Lebens- und Arbeitszufriedenheit durch Einkommens- und Statusverluste somit voraussichtlich eher sinken. Ein erster Blick auf die Arbeitszufriedenheit der Deutschen im Juni 2020 bestätigt dies: 32,2 Prozent der Befragten geben dabei an, dass sich ihre Arbeitszufriedenheit während des Lockdowns eher zum Schlechteren oder auf jeden Fall zum Schlechteren verändert hat. Bei 41,9 Prozent gab es keine Veränderung und für nur 23,2 Prozent hat sich die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit eher verbessert. Durch automatische Stabilisatoren wie dem Kurzarbeitergeld sowie den Corona-Konjunkturpaketen der Bundesregierung wurden die schlimmsten Schädigungen auf den Arbeitsmärkten 2020 vorerst abgewehrt. Ob die Arbeits- und mit ihr die Lebenszufriedenheit aufgrund der Spannungen am Arbeitsmarkt und Einkommenseinbußen weiter sinken werden, wird sich erst im Laufe des nächsten Jahres zeigen.

Bei einer Krise, die durch eine Pandemie hervorgerufen wird, verwundert es zunächst, dass sich die Gesundheitszufriedenheit bei den meisten kaum verändert hat (57,1 Prozent) und nur 21,7 Prozent angeben, dass sich ihre Gesundheitszufriedenheit während des Lockdowns zum Schlechteren verändert habe. Sogar 16,5 Prozent sagen, dass sich ihre Zufriedenheit mit der Gesundheit wäh-

Die Bereichszufriedenheiten während der Corona-Krise

Quelle: Ipsos (Juni 2020). Anmerkung: Die Skala geht von -5 (= auf jeden Fall zum Schlechteren) bis +5 (= auf jeden Fall zum Besseren). Die fehlenden Prozente zu 100: keine Angabe. 2.000 Befragte.



rend des Lockdowns verbessert habe. Das kann mehrere Gründe haben. Zum einen waren zum Zeitpunkt der Befragung im Juni „erst“ etwa 200.000 Erkrankungen in Deutschland an die Gesundheitsämter gemeldet worden. Das entspricht 0,002 Prozent der Bevölkerung. Auch bei Hinzuziehung einer Dunkelziffer mit einem geschätzten Faktor von 4 (etwa 800.000 Fälle) wird der Anteil an der Gesamtbevölkerung nur unwesentlich höher. Eine direkte Auswirkung des Coronavirus auf die Gesundheitszufriedenheit der

Menschen ist im Juni 2020 kaum messbar. Zum anderen könnte die Gesundheitszufriedenheit mittelbar über den Lockdown betroffen sein. Insbesondere Ältere leiden im Lockdown unter zunehmender Einsamkeit, zudem trauten sich wohl viele aufgrund der Angst vor Ansteckung nicht in die Krankenhäuser und Arztpraxen, was zur Zustandsverschlechterung bestehender Krankheiten führt. Allerdings war der Lockdown im Frühling 2020 in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern wie Spanien oder Italien





nicht so restriktiv und mit sechs Wochen auch nicht besonders lange. So konnten die Einschränkungen bei Sport und Fitness nicht voll durchschlagen. Das kann sich ändern, sollte der zweite Lockdown deutlich länger werden.

Aber auch das Familienleben ist betroffen: Viele Menschen verbringen im Lockdown aufgrund von Kontaktbeschränkungen, der Schließung von Schulen und Kindergärten und der vermehrten Home-Office-Tätigkeiten viel Zeit zu Hause mit der eigenen Familie. Je nach Konstellation und Beziehungsstand wachsen so manche Familien eher zusammen, während in anderen latente Probleme aufbrechen. Die Abbildung zeigt allerdings, dass sich für viele die Familienzufriedenheit kaum verändert hat (49,6 Prozent). Bei 21,6 Prozent der Befragten hat sich ihre Zufriedenheit mit dem Familienleben eher verschlechtert, bei 26,1 Prozent sogar verbessert. Fazit: Obwohl die Belastung durch Home-Office einerseits und Schließung von Kindergärten und Schulen andererseits für die Familien besonders hoch war, hat sich die Familienzufriedenheit unterm Strich nicht verschlechtert, sondern sogar leicht verbessert. Allerdings verbergen sich hinter dieser Durchschnittszahl sehr unterschiedliche, teil-

weise auch sehr ernst zu nehmende Einzelschicksale. Laut einer ersten Befragung vom Ende April/Anfang Mai wurden zum Beispiel 3 Prozent der Frauen in der Zeit des Lockdowns Opfer von körperlicher Gewalt (Steinert, J. & Ebert, C. (2020): Gewalt an Frauen und Kindern in Deutschland während COVID-19-bedingten Ausgangsbeschränkungen: Zusammenfassung der Ergebnisse).

Die Lebenszufriedenheitsverläufe der unterschiedlichen Altersgruppen im Lockdown bekräftigen das Gesamtergebnis. Grundsätzlich bestätigt sich der klassische U-förmige Zusammenhang zwischen Alter und

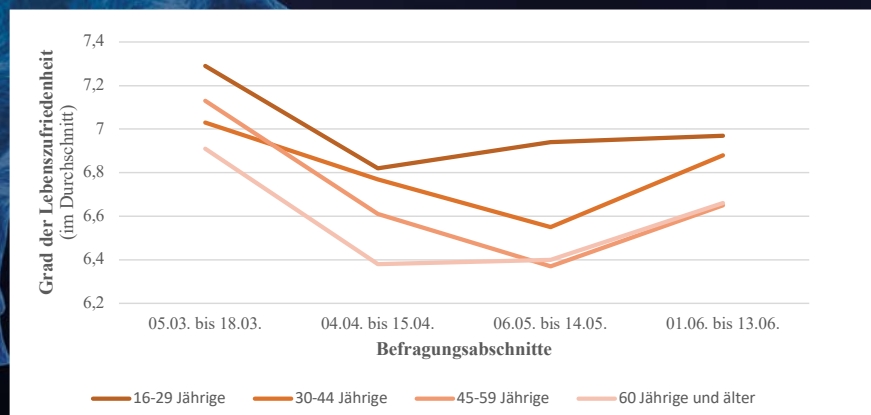
Lebenszufriedenheit (Vgl. Glücksatlas 2019). Die sehr Jungen (16-29-Jährige) gehören zu der glücklichsten Altersgruppe, während das Glück im mittleren Lebensabschnitt abfällt und im Alter ab Renteneintritt eher wieder zunimmt. Auch im Lockdown blieben die 16 bis 29-Jährigen weiterhin die zufriedensten – allerdings verlieren auch sie 0,32 Punkte und fallen von 7,29 auf 6,97 Punkte. Die 45 bis 59-Jährigen trifft es besonders hart: Ihre Lebenszufriedenheit fiel im Lockdown zeitweise von 7,13 auf 6,37 Punkte, erholte sich im Juni aber etwas und stieg auf 6,65 Punkte. Die 30 bis 44-Jährigen ähneln am ehesten dem Lebenszufriedenheitsverlauf des deutschen Durchschnitts. Sie verlieren im Lockdown mit 0,48 Punkte kräftig (von 7,03 auf 6,55 Punkte) und erholen sich mit den Lockerungen bis Juni wieder auf 6,88 Punkte. Die Rentnerinnen und Rentner in Deutschland beginnen mit 6,91 Punkten bereits vor dem Lockdown auf dem niedrigsten Niveau. Ihr Verlust ist auch während des Lockdowns mit minus 0,51 Punkten sehr hoch. Im Juni liegen sie aber wieder bei 6,66 Punkte und ziehen mit den 45 bis 59-Jährigen gleich.

Warum sind die 45 bis 59-Jährigen so stark vom Lebenszufriedenheitsverlust betroffen? Da können nur Vermutungen angestellt werden: Zum einen steht diese Altersgruppe am stärksten unter wirtschaftlichem Druck.

Die Corona-Krise und die Altersgruppen

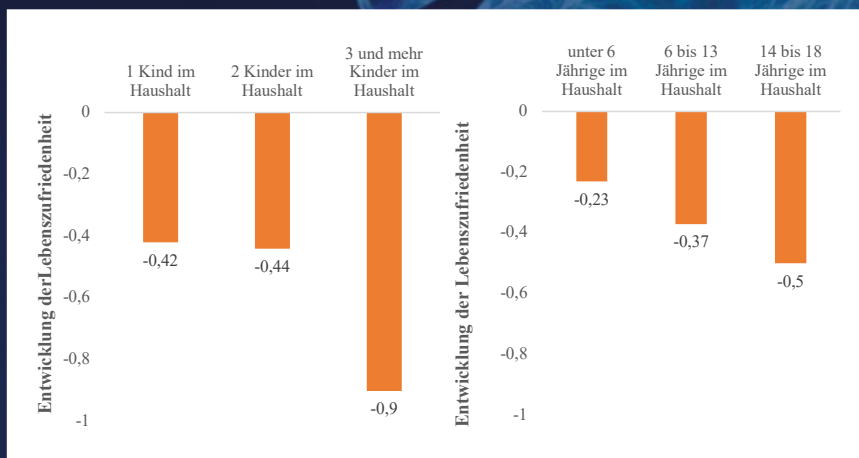
Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach 2020 (IfD-Umfragen 12017, 8233I-II, 8239 sowie 12018).

Anmerkung: Die Skala geht von 0 (= „völlig zufrieden“) bis 10 (= „überhaupt nicht unzufrieden“). 2.000 Befragte.



Die Zufriedenheit in Familien | Vergleich zwischen März und Juni 2020

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (IfD-Umfragen 12017, 8233+II, 8239 sowie 12018).



Kredite müssen abbezahlt, die (älteren) Kinder versorgt und der Lebensstandard für die Rente gesichert werden. Zum anderen kommen in diesem Alter oft Familienprobleme hinzu: das durchschnittliche Scheidungsalter lag in Deutschland 2019 bei 46,6 Jahren bei den Männern und bei 44,4 Jahren bei den Frauen (Statistisches Bundesamt (2020b): Maßzahlen zu Ehescheidungen 2000 bis 2019). Ein Lockdown kann bereits bestehende Ehe- oder Partnerschaftsprobleme in einigen Haushalten verschärfen.

Auch wenn die Entwicklung der Lebenszufriedenheit während des Lockdowns in Familien sehr unterschiedlich ausfällt, gibt es eine klare Tendenz: Familien mit vielen und eher älteren Kindern hatten es wohl am schwersten, durch die Krise zu kommen. So zeigt die obenstehende Abbildung, dass Befragte mit drei und mehr Kindern im Haushalt 0,9 Punkte an Lebenszufriedenheit einbüßten. In Haushalten mit nur ein oder zwei Kindern beträgt der Verlust „nur“ 0,42 bis 0,44 Punkte.

Auch Befragte mit älteren Kindern verlieren deutlich mehr an Lebenszufriedenheit als Befragte mit jüngeren Kindern im Haushalt. Wer mit Jugendlichen in einem Haushalt den Lockdown verbracht hat, zeigt einen Lebenszufriedenheitsverlust von 0,5 Punkten.

Jene, die den Lockdown mit 6 bis 13-Jährigen erlebten, geben hingegen nur einen Verlust von 0,37 Punkten an.

41,2 Prozent der Deutschen haben in der Corona-Krise verstärkt auf digitale Angebote wie Kommunikationsplattformen oder Remote-Anwendungen zurückgegriffen. Von denen, die die „Digitalisierung auf der Überholspur“ erlebt haben, empfanden 41,7 Prozent

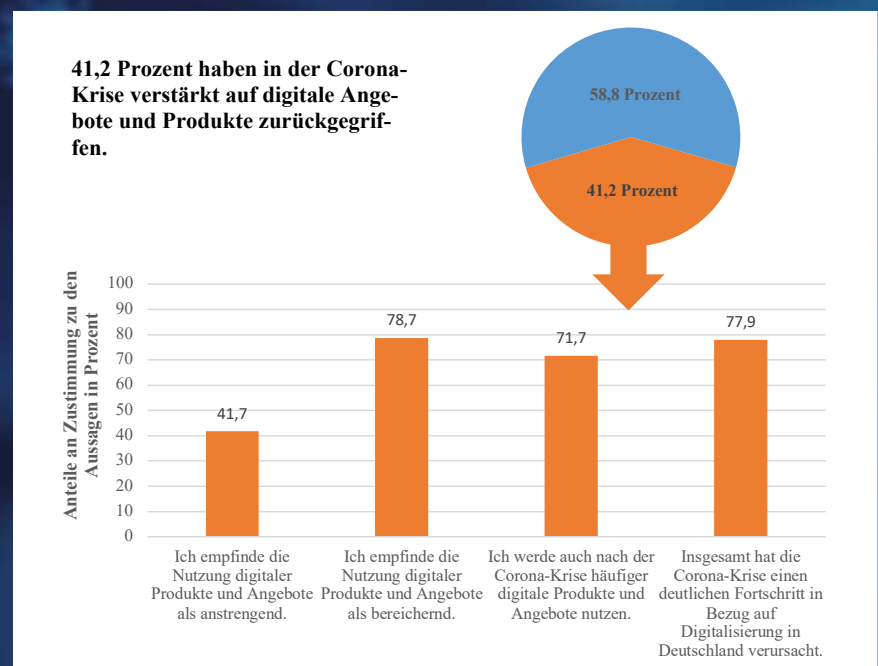
die gesteigerte Nutzung als anstrengend. Die Lebenszufriedenheit derer, die die Nutzung als anstrengend empfanden, unterscheidet sich von denen, die die Nutzung als bereichernd wahrgenommen haben, aber kaum. Der potentielle „Technikstress“, der durch das erzwungene Lernen verursacht werden könnte, wirkt sich somit nicht wirklich auf die Lebenszufriedenheit aus. Im Gegenteil: Sogar 78,7 Prozent empfanden die stärkere Nutzung digitaler Angebote als bereichernd. 71,7 Prozent wollen die Produkte auch nach der Corona-Krise weiter nutzen.

ZUM AUTOR

Prof. Dr. Bernd Raffelhüschen ist Professor für Finanzwissenschaft und Direktor des Forschungszentrums Generationenverträge an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und Prof. II an der Universität Bergen, Norwegen. Er ist zudem Gesamtstudienleiter der Deutschen Immobilien-Akademie (DIA) an der Universität Freiburg.

Technikstress in der Corona-Krise

Quelle: Ipsos (Juni 2020). Anmerkung: Zustimmung setzt sich zusammen aus „stimme der Aussage voll zu“ und „stimme zu“.





DAS WIE IST STÄRKER ALS DAS WAS

Wie jemand in den Wald hineinruft, so schallt es zurück. Man könnte diese Redewendung als „nicht schlecht“ bezeichnen. Besser wäre es aber Sie als „wertvoll oder treffend“ zu bezeichnen. Merken Sie den Unterschied?

Unsere Worte wie die Negation „nicht schlecht“ und der Ton, der sie begleitet und auch unsere Körpersignale bringen in unserem Gegenüber unterschiedliche Saiten zum Klingen. Sie wirken wie ein Echo und rufen positive oder negative Gefühle hervor. Sie können unser Gegenüber stärken oder schwächen, sie können uns glücklich machen oder Widerstände produzieren, uns trennen oder verbinden. Oftmals ist uns jedoch gar nicht bewusst, wie wir sprechen, welche Worte wir sagen und ob unsere Stimme eine wohlklingende einladende oder eine eher distanzierende unangenehme Wirkung hat. Ob wir also lebhaft, klangvoll, rau, abwechslungsreich, gleichgültig, bedrohlich oder unsicher wirken.

Kennen Sie die Wirkung ihrer Stimme? Ist Ihnen bewusst, welche Worte sie oft verwenden und welche Wirkung diese auf sie selbst und andere haben?

Gerade in Zeiten von Home-Office und virtuellen oder telefonischen Konferenzen ist die Arbeit an der eigenen Sprechstimme besonders wichtig. Die Stimme gewinnt in der digitalen Kommunikation an Bedeutung.

An der eigenen Stimme und Sprache zu arbeiten, ist mehr als Stimmtraining. Es ist Persönlichkeitsentwicklung, die uns hilft und mit anderen leichter in Beziehung bringt, um das Gegenüber für uns und unser Anliegen zu begeistern.

Doch oft konzentrieren wir uns zu sehr auf den Inhalt und vernachlässigen den Ton, also das **Wie** wir etwas sagen, die Beziehungsebene in der täglichen Kommunikation. Es ist also nicht nur wichtig, **was** Sie sagen, sondern **wie** Sie es sagen!

Der gute Ton hat Vorteile: In der täglichen Kommunikation mit Kollegen, Freunden, Vorgesetzten oder Kunden gelingt dadurch vieles leichter, wenn wir als Kommunikationsziel auch die Beziehungsebene pflegen.

Stimme und Wortwahl wirken auf unser Gehirn und damit auch auf unseren Körper. Fühle ich mich bei meinem Kommunikationspartner

wohl, so kann auch der Inhalt durchdringen. Mein Reptilienhirn, der älteste Teil meines Gehirns signalisiert mir dann „Hier lauert keine Gefahr“ und mein limbisches System versorgt mich mit positiven Gefühlen. Ich fühle mich körperlich entspannt und bin aufnahmebereit. Mein Großhirn erfasst und bewertet nun den Inhalt.

Bevor unsere Worte somit beim Kommunikationspartner landen, werden diese Wahrnehmungen in deren Gehirnregionen bearbeitet und auch verändert. Wie wir etwas sagen, unser Ton, unsere Körpersprache und auch unsere Wortwahl sind dabei Interpretationsquellen für das Gehirn unseres Gegenübers. Es färbt sie emotional ein, bewertet sie als gut oder schlecht, bedrohlich, neutral oder wohlwollend. Ganz subjektiv nach den jeweiligen Erfahrungen und der Lebensgeschichte eines Menschen. In der Folge entstehen gute oder unangenehme Empfindungen und körperliche Reaktionen, wie zum Beispiel eine erhöhte Muskelanspannung, die durch Hormone ausgelöst wird.

Wir stärken oder schwächen andere unmittelbar mit unserer Stimme, unseren Körpersignalen und unserer Sprache. Wir sorgen

für Wohlbefinden oder eben nicht. Wir setzen Ressourcen frei oder blockieren sie. Ganz nebenbei wandert dabei die Information von A nach B.

Kommunikation ist immer ein System zwischen zweien oder mehreren Menschen. Hier bilden sich die Muster von ganz alleine. Wenn ein Kommunikationspartner eine bestimmte Verhaltensweise bei seinem Gegenüber erlebt, steigt automatisch die Wahrscheinlichkeit eines entsprechenden Verhaltens bei ihm selbst. Kommunikation bezieht dabei den ganzen Körper mit ein und verfolgt dabei auch immer eine Absicht. Es gibt nicht richtig oder falsch, nur zwei Wirklichkeiten. Wir sind mitverantwortlich für eine gelingende und konstruktive Kommunikation mit unserem Kommunikationspartner.

Und doch entdecken die wenigstens ihre Stimme und ihre Sprache als Beziehungsträger im Studien-, Business-, Vertriebs- oder Führungsalltag. Ob wir in Gesprächen, beim Präsentieren, Diskutieren oder im Meeting unsere Ziele erreichen, hängt wesentlich auch von unserer Stimme ab. Die Stimme entscheidet in der Kommunikation innerhalb von Sekunden darüber, ob und wie wir bei anderen ankommen. Lange bevor sich unser Zuhörer mit dem Inhalt unserer Botschaft befasst, haben wir ihn allein durch das Wie unseres Sprechens beeinflusst. Über die Stimme begegnen wir uns. Nicht nur was wir sagen, sondern wie wir es sagen, ist für die zwischenmenschliche Beziehung von Bedeutung.

Es ist der Klang der Stimme, der den Inhalt der Worte zu Ihrem Kommunikationspartner trägt. Ihr Gegenüber schließt aus dem Klang ihrer Stimme auf ihren Charakter. Die Sensibilisierung und Wahrnehmung der eigenen Stimme, das Ohr für die eigene Stimme ist der erste Schritt in ein bewussteres Sprechen.

Aber nicht nur der Klang, auch unsere Sprechgeschwindigkeit, unser Sprechrhythmus, unsere Sprechmelodie wirken auf uns und unser Gegenüber. Machen wir Sprechpausen oder reden wir ohne Punkt und Komma durch? Sprechen wir in sinnzusammenhängenden Einheiten oder nicht? Haben wir eine melodische Stimme oder wirken wir monoton. Halten wir beim Reden den Zuhörerkontakt oder sind wir mit uns selbst beschäftigt? Sprechen wir deutlich oder undeutlich. Von Intonation, Betonung und Sprechmelodie hängt es ab, wie ein Inhalt beim Gegenüber nachhallt. Ob eine Rede z.B. eher sachlich, überzeugend, langweilig, lebendig oder mitreißend klingt.

Je nach Sprechsituation erreichen wir mit dynamischen Akzenten ganz unterschiedliche Wirkungen. Die Frage ist also, was ich in meiner Sprechsituation erreichen will und welche Stimmregler mir bei meinem Vorhaben helfen. Wenn ich beispielsweise meine Zuhörer begeistern oder emotional packen will, sollte ich vielseitige Betonungen wählen, die dem Zuhörer eine bildhafte Vorstellung erleichtert. Viele Betonungen in die Höhe führen zu einer emotionalen, lebendigen Sprechweise. Will ich jedoch Kompetenz und Souveränität ausdrücken, sollte ich eine sachliche Betonung wählen und am Ende meiner Aussage meine Stimme senken. Mit kleinen wirksamen Übungen zu unseren persönlichen Stimmentwicklungszielen erreichen wir mehr stimmliche Souveränität, Präsenz und Klarheit.

Dasselbe gilt für unsere Sprache. Unsere Sprache verrät uns. Sind wir eher verbindend oder distanzierend, nutzen wir diplomatische, einladende oder eher trennende, scharfe Worte? Zeigen wir *Ich*-Präsenz in unseren Sätzen oder verstecken wir uns gerne hinter einem *Wir* oder *Man*. Nutzen wir aktive, positive Formulierungen oder Konjunktive und Weichmacher? Haben wir

eine gehetzte Sprache oder nehmen wir uns auch in der Wortwahl Zeit für unsere Mitmenschen und für uns selbst?

Durch eine gezielte Änderung der Wortwahl erzielen wir auch hier eine nachhaltige Wirkung auf uns selbst und andere. Die Worte die wir oft gebrauchen, gehören zu unserem Wortrepertoire. Sie stärken oder schwächen, lösen Stress, Widerstand, Motivation oder Wohlgefühle aus. Wir haben sie von anderen im Laufe unseres Lebens übernommen. Sie sind ansteckend im positiven wie negativen.

Ein ehrlich gemeintes Kompliment wie „*Frau Müller, Ihre Präsentation hat unsere Kunden inspiriert und neugierig gemacht. Ich bin total begeistert, vielen herzlichen Dank für ihr Engagement!*“ ist nährend und bringt uns in eine engere gegenseitige Bindung. Ehrlich gemeinte Komplimente sind wie eine wohlige warme Mahlzeit. Sie tun einfach gut!

Es lohnt sich also außerordentlich, an unserem ganz persönlichen *Wie* zu feilen – an unserer Stimme, unserem Sprechen, an uns ganz persönlich. Und die gute Nachricht ist: Es macht sogar Spaß und bringt uns und andere in eine wohl-schwingende Resonanz und Lebendigkeit, in der es leichter gelingt, das Was ohne Interpretationsfehler zu übermitteln und andere von mir und meinen Themen zu überzeugen.

Lassen Sie es also resonanzreich, stärkend und lebendig in ihre Welt hineinschallen – das *Wie* macht den Unterschied!

ZUR AUTORIN

Kerstin Frey ist zertifizierte Kommunikations- und Stimmtrainerin, haltungszentrierte Coacherin und Beraterin. Sie bietet Kurse zur lebendigen Personal- und Persönlichkeitsentwicklung an und ist Expertin für Kommunikation, Selbstsicherheit, Auftritt und Stimme.

SEMINAR-TIPP:
Mit der Stimme und Sprache überzeugen: Das WIE ist stärker als das WAS!
24. – 25.11.2021

AUGENSCHULE FÜR BILDSCHIRMTÄTIGKEIT

Ein spannendes Thema, das im betrieblichen Gesundheitsmanagement immer mehr an Bedeutung gewinnt. Gerade im Zeitalter der Digitalisierung und Medienvielfalt stehen unsere Augen, neben unserem Gehirn, als entscheidende Leistungsträger ganz besonders im Fokus. Das Wissen um die Prozes-

se im Auge und die Zusammenhänge zu anderen Körperteilen sind aktuell bei vielen Menschen noch nicht im Bewusstsein, die Folgen der Überlastung durch Bildschirmtätigkeit jedoch vielfach spürbar. Augenschule ist ein ganzheitliches Gesundheitstraining, das sowohl aufklärt über die Faktoren,

die unser Sehen beeinflussen, als auch gesundes Sehen und allgemeine Entspannung zielgerichtet fördert. Hauptbestandteil des Trainings ist es, die Grundbedürfnisse der Augen mit all ihren Aspekten kennenzulernen und sie stark zu machen für die digitalen Herausforderungen unserer Zeit.

WIE SIEHT DIE REALITÄT HEUTE AUS?

Im Zeitalter der Digitalisierung ist per Mausklick fast alles möglich und unsere Augen sind rund um die Uhr im Einsatz, ob im Beruf oder in der Freizeit. Die visuelle Wahrnehmung ist heute so vielfältig wie nie zuvor und verlangt unseren Augen ein Höchstmaß an Leistungsfähigkeit ab und gerade das ist die Hauptursache von vielen Augenbeschwerden.

Viele nutzen fast mehr als 8 Stunden am Tag Bildschirme in jeglicher Form. Vom Smartphone, iPad, Laptop, Monitor bis hin zum Fernseher bewegen wir uns in einer digitalen Welt für die unsere Augen in dieser Form nicht geschaffen sind. Die Informationsflut, die wir dabei konsumieren, wird als visueller Input an unser Gehirn weitergeleitet und dort verarbeitet. Je nachdem wie gut die Quelle des visuellen Inputs funktioniert, hat dies auch immer Einfluss unsere Leistungsfähigkeit. Wir sollten deshalb nicht vergessen, dass natürliches Sehen auf der Grundlage von Blickwechseln Nah-Fern, Kontrasten von Hell-Dunkel, freier Beweglichkeit und Neugierde besteht. Im Alltag finden diese Grundbedürfnisse unserer Augen keinen Raum mehr, denn Starren auf Bildschirme hat sich als Normalität eingeschlichen. Das Starren führt jedoch zu einem eingeschränkten Blick, nachlassender Sehleistung, verminderter Flexibilität und weiterer körperlicher Einschränkungen, insbesondere im Nacken-Schulterbereich.

WAS SIND DIE FOLGEN?

Der Bildschirmdauermodus verstärkt vor allem die Myopie (Kurzsichtigkeit), insbesondere bei Kindern ist darauf zu achten, dass sie bis zum 12. Lebensjahr von zu viel Naharbeit verschont werden, da sich die Augen im Wachstum befinden und Überforderungen noch weniger kompensiert werden können als bei Erwachsenen. Aber auch bei Erwach-

senen ist durch die visuelle Informationsflut die Naharbeit ein Hauptproblem der immer weiter zunehmenden Kurzsichtigkeit. Gerade in bildungsstarken Ländern ist hier ein besonders hoher Zuwachs zu verzeichnen.

Auch die Presbyopie (Alterssichtigkeit) ist weiter auf dem Vormarsch. Medizinisch lässt die Elastizität der Augenlinse nach und der Ziliarmuskel erschlafft, die Anpassungsfähigkeit an verschiedene Distanzen lässt nach und die Sehleistung verschlechtert sich. Der Arm reicht dann oft nicht mehr aus, um den Lesestoff so weit weg zu halten, dass er noch scharf zu stellen ist.

Dazu kommen Fehlhaltungen beim Sitzen, visuelle Anspannung beim Lernen, flache Atmung und falscher Umgang mit Licht und Dunkelheit. Diese Aspekte wirken sich immer unmittelbar auf unsere Sehleistung aus. Weitere Folgen sind Ermüdungserscheinungen, trockene, gestresste Augen und Kopfschmerzen. Das allgemeine Wohlbefinden und die Lebensqualität sinken.

Inzwischen sind 60-70% aller Erwachsenen auf Sehhilfen angewiesen und wir können uns alle ausmalen, wie es bei den nachfolgenden Generationen aussehen wird, wenn wir es nicht schaffen unsere Sehgewohnheiten den neuen Herausforderungen anzupassen.

WAS KÖNNEN WIR TUN?

Es ist so einfach, die Herausforderung der digitalen Welt im Hinblick auf unsere Augen anzunehmen und durch entsprechende Aufmerksamkeit den hohen und einseitigen Belastungen entgegenzuwirken. Voraussetzung dafür ist das Wissen um die Grundbedürfnisse unserer Augen und die Prozesse, die sich im Auge tagtäglich abspielen. Auch das Zusammenspiel mit weiteren Körperteilen hat einen enormen Einfluss auf unser Sehverhalten.

Hervorzuheben ist hier vor allem unser Nacken. Der Zusammenhang von Starren Augen und steifem Nacken lässt sich ganz einfach in einer kleinen Übung testen:

Drehen Sie Ihren Kopf und Ihre Augen über Ihre rechte Schulter und merken Sie sich, wieweit diese Bewegung möglich war. Anschließend halten Sie Ihren Kopf gerade und drehen nur Ihre Augen zur rechten Seite, bitte diese Stellung 20 Sekunden halten, Anschließend drehen Sie Kopf und Augen noch einmal zusammen in diese Richtung. Die Bewegung ist jetzt leichter möglich als beim 1. Versuch und wird ein bisschen weiter gehen. Augen- und Nackenmuskulatur arbeiten hier zusammen.

Bringen wir also wieder mehr Beweglichkeit in unsere Augen, entspannt sich auch unser Nacken.

Augenmuskeltraining ist kein Krafttraining, sondern ein Lockerungstraining zur Stärkung der Feinbeweglichkeit der Augenmuskeln, das in der Folge zur Entspannung der Augen führt.

Weitere Trainingsbereiche der Augenschule sind die Stärkung des peripheren Sehens, das während der Bildschirmtätigkeit keine Einsatzmöglichkeit findet, da wir hier vorwiegend unseren zentralen Sehbereich nutzen. So erhält unser Gehirn vorwiegend visuelle Informationen aus dem Nahbereich und die Wahrnehmung in der Peripherie wird mit der Zeit vernachlässigt. Im Alltag kann es dazu führen, dass wir Gefahren im Seitenbereich nicht mehr rechtzeitig erkennen.

Auch das Distanzsehen findet während der Bildschirmtätigkeit faktisch nicht statt und muss daher aktiv eingebaut werden, zur Vorbeugung der Alterssichtigkeit ein unerlässlicher Faktor.

Zudem bietet das Wissen über unsere Augendominanz die Möglichkeit im Alltag Energie zu sparen. Im Klartext heißt das, das Sie Ihre Arbeitsaufgaben an dieses Wissen anpassen und die Aufstellung von mehreren Bildschirmen, insbesondere bei Nutzung von mehreren Bildschirmen, augengerecht ausrichten.

Weitere wichtige Trainingsaspekte finden sich in der Stärkung der Augen-Hand-Koordination. Neben dem visuellen System hat der Bereich unserer Hände im Gehirn einen besonders großen Raum und kann dadurch mit vielen Funktionen befüllt werden. Damit fällt der Augen-Hand-Koordination eine ganz entscheidende Rolle zur Erweiterung von sensomotorischen Bewegungen und Handlungskompetenzen zu.

Zu beachten ist auch die Situation der Lichtquellen, die uns tagtäglich umgeben. Wir leben heute in einer 24-Stunden-Lichtgesellschaft, wovon der überwiegende Teil von künstlichem Licht bestimmt ist, hier gilt es ganz besonders darauf zu achten, welche Lichtquellen wir wann und in welcher Kombination nutzen. Mit kleinen Anpassungen können wir hier zu einer enormen Entspannung unserer Augen beitragen.

Die Leistungsfähigkeit unserer Augen hängt entscheidend davon ab, inwieweit wir unseren Augen die Möglichkeit geben ihren natürlichen Grundbedürfnissen nachzukommen. Das Wissen um effektive Trainingsansätze ist daher besonders wertvoll und wirkt sich auf unser gesamtes Körpergefühl aus.

Die wichtigsten Grundbedürfnisse unserer Augen:

- Gesundes Licht
- Dunkelheit und Regeneration
- Sauerstoff und Flüssigkeit
- Bewegung
- Entspannung



SEMINAR-TIPP:

Augenschule für
Bildschirmtätigkeit
05.07.2021

Durch die permanente Nutzung von hinterleuchteten Flächen hat sich gerade im Grundbedürfnis Regeneration ein besonderes Defizit als Ursache von vielen Augenproblemen herauskristallisiert. Deshalb ist es wichtig diese Regeneration aktiv anzustoßen. In Kombination mit dem Grundbedürfnis Dunkelheit und Entspannung nutzen wir in der Augenschule für die Regeneration die Übung Palmieren. Probieren Sie es einfach mal aus:

Reiben Sie Ihre Hände bis sie warm sind, dann legen Sie Ihre Handinnenflächen auf Ihre geschlossenen Augen und genießen die Dunkelheit zur Regeneration der Sehzellen und Entspannung der Augen. Achten Sie auf eine entspannte Körperhaltung und einen ruhigen Atemrhythmus. Halten Sie die Stellung, bis es unter Ihren Handflächen komplett schwarz wird.

Sie können diese Übung auch als Übung zum Stressabbau nutzen, umso dunkler Sie die Übung erleben, umso entspannter ist Ihr Körper.

Wichtige Aspekte für den Alltag am Bildschirm zur Umsetzung:

- Machen Sie immer wieder kurze Augenpausen, im Idealfall alle 20 Minuten für 20 Sekunden
- Sorgen Sie für ausreichend Sauerstoff, bewegen Sie sich regelmäßig
- Bewegen Sie Ihre Augen in alle Richtungen zum Ausgleich des Starrens
- Palmieren Sie mehrmals am Tag

FAZIT

Augenschule ist daher heute ein wichtiger Bestandteil eines betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Stärkung der Leistungsfähigkeit und Gesunderhaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Über die Augenbeweglichkeit wird auch die emotionale Stabilität, die Flexibilität im Arbeitsalltag als auch die ganzheitliche Entspannung gestärkt.

Im Ergebnis sind neue visuelle Erfahrungen möglich, die sich positiv auf das gesamte Wohlbefinden auswirken.

Unsere Augen fit zu machen für die digitale Welt ist daher unerlässlich, denn unsere Augen sind Kontaktorgane, sie verbinden die Innenwelt mit der Außenwelt und leisten einen ganz besonderen Beitrag für unsere Gesundheit und unser Leben.

Geben Sie Ihren Augen wieder mehr Aufmerksamkeit und lernen Sie im Seminar die entscheidenden Übungen zur Umsetzung in Ihren Bildschirmalltag kennen. Gesundes Sehen ist möglich, entscheidend ist die Anwendung der richtigen Technik und Einhaltung der Regenerationszeiten als Voraussetzung für einen optimalen Erfolg.

Ich freue mich auf viele spannende Augenblicke mit Ihnen vor Ort.

ZUR AUTORIN

Christiane Stütz, Inhaberin von Bildungstützpunkt, Dozentin, Trainerin, Coach und Expertin für Augengesundheit. Ihre weiteren Schwerpunkte sind BrainFit- und Brainkintiktrainings, Regenerations-, Mental-, und Gesundheitstrainings. Zudem ist sie in der Personal- und Führungskräfteentwicklung tätig und Mitglied in der deutschen Gesellschaft für Schnelllesen.

27. FREIBURGER IMMOBILIENTAGE

der Deutschen Immobilien-Akademie (DIA) an der Universität Freiburg und des Vereins Alumni Immo Freiburg

Die Auswirkungen der Corona-Krise, die Vereinbarkeit von Urbanität und Mobilität und neue Formen der mobilen Arbeits- und Wohnwelten ebenso auf dem Programm der 27. Freiburger ImmoBientage von DIA und ihres Alumni Vereins Immo Freiburg wie Themen aus dem Bereich Wertermittlung. Corona-bedingt fand die Veranstaltung in hybrider Form statt. Neben den Teilnehmern der Präsenzveranstaltung konnten auch die per Livestreaming zugeschalteten Teilnehmer mit den Experten aus Wissenschaft und Praxis diskutieren.

CORONA – SCHULDEN OHNE ENDE



„Im vergangenen Jahr erzielte der staatliche Gesamthaushalt zum sechsten Mal in Folge einen Überschuss. Aufgrund der Corona-Pandemie gerät die deutsche Finanzpolitik erheblich unter Druck“, führte **Professor Bernd Raffelhüschen**, Direktor des Forschungszentrums Generationenverträge an der Universität Freiburg und DIA-Studienleiter, aus. Die Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen in Deutschland sei deutlich geschrumpft. Die entstehenden fiskalischen Lasten verteilen sich intergenerativ höchst unterschiedlich, die stärksten Belastungen kämen auf Kinder und Jugendliche sowie

nachfolgende Generationen zu. In diesem Zusammenhang stelle sich die Frage nach der Verhältnismäßigkeit der politisch verordneten Vollbremsung der deutschen Wirtschaft zur Eindämmung der Corona-Pandemie. „Keine Regierung der Welt ist imstande, Leben zu retten – wir können nur Leben verlängern oder verkürzen“, so Professor Raffelhüschen. Unter dem Strich koste der Wachstumseinbruch deutlich mehr Lebensjahre, als damit bewahrt werden konnten. Deshalb seien die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie unverhältnismäßig. Der Einbruch des Bruttoinlandsprodukts senke nicht nur das Wohlstandsniveau, sondern bremse auch den Anstieg der Lebenserwartung. Während einer Krise verliere neben dem technischen auch der medizinische Fortschritt an Fahrt. Breche das BIP um ein Prozent pro Jahr ein, koste das die Deutschen eine Lebenserwartung von 0,89 Monaten. Der Gesamtbevölkerung gingen damit mehr als 37 Millionen Lebensjahre verloren. Durch Lockdown und Kontaktverbote seien hingegen circa 60.000 Todesfälle verhindert worden, was unter Berücksichtigung des Durchschnittsalters der Verstorbenen maximal 557.000 Lebensjahren entspreche.

MOBILITÄT UND WOHNEN – NEUE PERSPEKTIVEN FÜR DIE STADTENTWICKLUNG



„Das stetige Bevölkerungswachstum in Großstädten führt zu einem Anstieg des Wohnungsbedarfs, der im Inneren der Städte zunehmend schwieriger zu decken ist“, führte **Dr. Christian Oberst**, Senior Economist für Wohnungspolitik und Immobilienökonomik am Kölner Institut der deutschen Wirtschaft, aus. Die steigenden Preise und Mieten in innerstädtischen Stadtvierteln führe zu einer Verlagerung der Bautätigkeit und der Wohnungsnachfrage an die Stadtränder und Speckgürtel der Großstädte. Der Erfolg dort geschaffener neuer Quartiere hänge jedoch stark von der Qualität einer zeitnahen Verfügbarkeit von bedürfnisgerechten Mobilitätsangeboten ab. Wohnstandortentscheidung privater Haushalte entstünden aus der Abwägung von Zentralitäts- und Mobilitätskosten.



„Die gute ÖPNV-Anbindung eines neuen Stadtquartiers am Ortsrand ist mit höheren Immobilienpreisen, aber geringen Mobilitätskosten verbunden“, so Oberst. Am Beispiel von Köln zeigte er auf, dass für die Lagen des städtischen Gebiets außerhalb des Zentrums und im Umland Preisabschläge von 1,0 bis 5,0 Prozent für zehn Minuten zusätzliche Reisezeit mit dem öffentlichen Verkehr zum Hauptbahnhof zu verzeichnen seien.

FLEXIBLE WORKSPACE – HYPE ODER NACHHALTIGES ANLAGEPRODUKT?



„Trotz steigender Nachfrage nach flexiblen Arbeitsplatzangeboten spielen entsprechende Bürokonzepte sowohl am deutschen Markt als auch global eine noch untergeordnete Rolle und machen weltweit weniger als zwei Prozent des gesamten Büroflächenbestandes aus“, berichtete **Holger Weber**, Leiter Research bei Art-Invest Real Estate Funds in Köln. Angesichts eines erwarteten Potenzials von 15 bis 30 Prozent Flexible-Workspace-Anteil am Bürobestand bis 2030 sei die Angebotslücke in diesem Segment jedoch groß. Eines der Hauptargumente für solche Arbeitsplatzlösungen sei neben der flexibleren Organisation innovativer, bereichsübergreifender und zeitlich befristeter Projektteams die Kostenersparnis. „Aktuell verhindert jedoch der derzeitige Angebotsengpass am Büromarkt eine zügigere Ausbreitung von Flexible Workspace. Ein nennenswertes Wachstum ist daher nur antizyklisch möglich“, erläuterte Weber. Gegenwärtig existierten in Deutschland knapp über eine Million Quadratmeter an Flexible Workspace. Für weitere fast 357.000 Quadratmeter seien bereits Mietverträge abgeschlossen worden. „Nach der Expansionsoffensive in den Hauptstädten, breiten sich Flexible Office Betreiber derzeit ungeachtet des WeWork-Effekts in

den Regionalzentren aus. Covid-19 dürfte zwar kurzfristig zu einer Nachfragedelle führen, wird den allgemeinen Trend aber mittel- bis langfristig nicht aufhalten können“, so Webers Prognose.

All-In-Mieten habe sich als Standard durchgesetzt. Diese lägen laut aktuellem Marktreport der Initiative Micro-Living im Mittel bei 542 Euro pro Monat, bewegten sich in einer sehr breiten Spanne von 250 bis 1.310 Euro



DER MARKT FÜR STUDENTENWOHNUNGEN UND MICRO-APARTMENTS



„Studentenwohnungen und Micro-Apartments haben sich zu einer eigenständigen Assetklasse entwickelt“, sagte **Felix Embacher**, Bereichsleiter für Masterplanungen und Sonderwohnformen bei bulwiengesa, in München. In diesem Segment ließen sich wohnungswirtschaftliche und gewerbliche Konzepte unterscheiden. Micro-Living sei bei weitem kein reines Studentenprodukt, auch wenn diese Nutzergruppe einen Anteil von 54 Prozent einnehme. Die übliche Aufenthaltsdauer in den vollmöblierten Einheiten reichten je nach Nutzergruppen von weniger als vier Wochen bis mehr als drei Jahren. Die Vermietung zu

und reflektierten damit die große Heterogenität der Apartmenthäuser hinsichtlich Objekt- und Lagequalitäten, der Apartmentgrößen sowie der jeweiligen Stadt und Mieterklientel. A- und B-Städte stellen mit 65 Prozent den größten Anteil an Apartmenthäusern. Das in den meisten Städten strukturelle Missverhältnis aus kleinteiligem Wohnungsangebot und -nachfrage beschere den Anbietern Auslastungsquoten von durchschnittlich 93 Prozent. Im Schnitt verfügten die Apartmenthäuser über 0,20 Pkw-Stellplätze je Wohnplatz, bei einer Auslastung von durchschnittlich 65 Prozent, wobei sich der Zusammenhang aus der Vermietungsquote von Kfz-Stellplätzen und der Stadtgröße deutlich erkennen lasse. Embacher empfahl, Stellplatzschlüssel standort- und zielgruppenadäquat anzusetzen und kreative Lösungen bei der Umsetzung von Mobilitätskonzepten zuzulassen.

ANWÄLTE UND IMMOBILIENBEWERTER VOR GERICHT



„Bei der mündlichen Gutachtererstattung vor Gericht sehen sich Immobilienbewerter immer wieder attackierenden Fragen ausgesetzt, die nicht selten einem Verhör gleichkommen.“, stellte Rechtsanwalt **Dr. Guido Eusani**, öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger für Immobilienbewertung, vom Solinger Büro Dr. Eusani & Francoise Rechtsanwälte, fest. Rechtsanwälte seien vor Gericht der Wahrnehmung von Parteiinteressen verpflichtet, Sachverständige dagegen obliege bei der mündlichen Verteidigung ihrer Gutachten die Pflicht zur Wahrung von Objektivität. Während die Rechtsprechung dem Rechtsanwalt in seinem Kampf für das Recht auch verbal weitreichende Freiräume zugestehe, setze sich der Sachverständige schnell dem Vorwurf der Befangenheit mit entsprechenden Haftungsfolgen aus. Kenntnisse der Immobilienbewertung könnten dem Rechtsanwalt und seinem Mandanten Zeit und Geld sparen. Eusani forderte, angesichts der zunehmenden Bedeutung von Immobilienwerten für die Rechtsprechung, die Grundlagen der Immobilienbewertung in das Curriculum von Fachanwaltsausbildungen aufzunehmen, oder diese zumindest als interdisziplinäre Fortbildungsinhalte für die Fachanwaltschaft anzubieten.

MODERNE DATEN VISUALISIERUNG UND STATISTIK IN DER IMMOBILIENBEWERTUNG



„Das Ziel von Datenanalysen ist nicht die Analyse selbst, sondern die Nutzung der Analyseergebnisse. Visualisierung kann die Interpretation und Akzeptanz analytischer Studien deutlich steigern“, stellte **Peter Ache**, Leiter der Geschäftsstelle Oberer Gutachterausschuss für

Grundstückswerte in Niedersachsen, fest. Mit Hilfe von Grafiken, Diagrammen, Kurven und interaktiven Karten könne das menschliche Auge Mengen, Verteilungen, Trends und Zusammenhänge auf einen Blick erfassen. Dies spiele auch in der Immobilienbewertung eine große Rolle. Allerdings gelte es dabei einige Grundregeln zu beachten, um der Visualisierung ein Höchstmaß an Aussagekraft und Verständlichkeit zu verleihen. Nach der Auswahl der Kernbotschaft, gelte es den passenden Diagrammtyp zu wählen, die Visualisierung nicht mit Informationen zu überfrachten, die Geschichte hinter den Daten zu erzählen und auf alle nicht notwendigen Linien, Farben, Zahlen und Bilder zu verzichten. Um die Belastbarkeit der Ergebnisse transparent nachvollziehen zu können, müssten die Datenbasis, die Analysemethoden und das zugrundeliegende Modell offengelegt werden.

IMMOBILIENRICHTWERTE – ABLEITUNG UND ANWENDUNG IN DER PRAXIS



„Immobilienrichtwerte lassen sich als georeferenzierte, auf einer Karte abgebildete durchschnittliche Lagewerte für Immobilien beschreiben, die sich auf ein für diese Lage typisches Normobjekt beziehen“, berichtete Diplom-Ingenieur **Wilfried Mann**, Sachverständiger für Immobilienbewertung. Sie dienen als Vergleichsfaktoren für bebaute Grundstücke im Sinne von Paragraph 13 Immobilienwertermittlungsverordnung (ImmoWertV) und böten somit eine Orientierungshilfe, die es ermöglichen solle, den Wert einer Immobilie unter Berücksichtigung von Art, Größe, Ausstattung, Beschaffenheit und Lage festzustellen. Die Anwendung von Immobilienrichtwerten entschärfe das Datenschutzproblem in Bezug auf eine korrekte Anonymisierung der Kauffälle. Für die kommunale Wertermittlung seien Immobilienrichtwerte ein optimales Mittel zur

schnellen Abschätzung und auch zur qualifizierten Bewertung von Immobilien. Für den nicht sachverständigen Bürger böten Immobilienrichtwerte bei Kaufentscheidungen eine geeignete Orientierungshilfe, da die Anwendung von Umrechnungskoeffizienten an den Richtwert auch für Laien möglich sei. Auch Investoren könnten sich damit schnell über das Preisgefüge einer Stadt informieren.

MIT EINFACHEN TOOLS DEN DIGITALEN AUFTRITT PROFESSIONELL GESTALTEN



„Die Mediennutzung ist passiv. Makler können eine gut optimierte Webseite haben und dennoch leer ausgehen, wenn die Webseite aufgrund der Inhalte nicht überzeugt oder die gewünschte Zielgruppe nicht die passenden Keywords in die Suchmaschine eingibt“, sagte **Jan Kricheldorf**, CEO der Berliner Wordliner Gesellschaft. Zudem gelte es das digitale Wettbewerbsumfeld zu kennen. Mit unterschiedlichen Tools beispielsweise von Sistrix lasse sich der Wettbewerb, die lokale Indexierung, die genutzten Keywords, die Sichtbarkeit der Webseite, die Flexibilität des Systems und die Erreichbarkeit der Webseite über die Anwendungsprogrammierschnittstelle (API) analysieren. Durch die API stiegen die Zugriffe von Benutzern von außen und damit die Verweildauern. Makler könnten ohne großen Aufwand auf ihren Webseiten Preisauskünfte, Marktdaten in Echtzeit und Informationen zu den Provisionen anbieten. Die Sichtbarkeit und das Interesse an der Webseite erhöhten sich mit dem Einbau dynamischer Inhalte. Diese ließen sich ebenso wie das E-Mail-Marketing, die Kontaktpflege und das Generieren von Referenzen mit digitalen Tools automatisieren.

FACHSEMINARE 2021:

52. Freiburger Immobilienfachseminar 16.04.2021
28. Freiburger Immobilientage 28./29.10.2021

ÜBERBLICK ÜBER DIE ARBEITSRECHTLICHEN FRAGEN BEI HOME-OFFICE

Seit Beginn der Coronapandemie und dem damit verbundenen ersten Lockdown im Frühjahr 2020 ist das Home-Office für viele Arbeitnehmer von der Ausnahme zur Normalität geworden. Zwischenzeitlich wurde sogar ein erster Gesetzentwurf vorgelegt, der unter anderem das Arbeiten im Home-Office regeln soll, denn bisher gibt es weder einen Anspruch noch eine Pflicht im Home-Office zu arbeiten.

Für den Arbeitgeber ist es wichtig, die arbeitsrechtlichen Vorgaben für das Home-Office zu kennen und ggfls. in einer Home-Office-Regelung umzusetzen. Der Arbeitgeber muss darauf achten, dass er die Vorschriften zum Arbeitsschutz, zu den Arbeitszeitregelungen und auch zum Datenschutz im Home-Office einhält, um Bußgelder zu vermeiden.

1. ABGRENZUNG HOME-OFFICE ZUM MOBILEN ARBEITEN

Ein Arbeitnehmer arbeitet im **Home-Office** wenn er seine Arbeitsleistung (teilweise) an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb des Betriebs, typischerweise „in den eigenen vier Wänden“, erbringt.

Ein Arbeitnehmer arbeitet **mobil**, wenn ihm durch die Zurverfügungstellung von mobilen Endgeräten die Möglichkeit eingeräumt wird, seine Arbeitsleistung an typischerweise wechselnden Orten außerhalb des Betriebs zu erbringen (z.B. im Zug, im Hotel oder auf dem heimischen Sofa). Der Arbeitnehmer muss nicht notwendig an einem fest eingerichteten Arbeitsplatz etwa von zuhause arbeiten. Er muss lediglich seine Erreichbarkeit sicherstellen.

2. ARBEITSSCHUTZVORSCHRIFTEN

Im Home-Office müssen grundsätzlich die gleichen Arbeitsschutzstandards wie sie auch am Büroarbeitsplatz gelten eingehalten werden. Der Arbeitgeber muss anhand der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Home-Office ermitteln, welche Arbeitsschutzmaßnahmen nötig sind und eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen. Dies beinhaltet zwar keine Kontrollpflicht des Home-Office-Arbeitsplatzes, erfordert aber eine genaue Befragung der Umstände sowie eine angemessene Unterweisung des Arbeitnehmers auch hinsichtlich der Vorgaben der Betriebssicherheitsverordnung für Arbeitsmittel. Auch die arbeitsmedizinische Vorsorge ist grundsätzlich vom Arbeitgeber einzuhalten.

3. ARBEITSZEIT

Die Arbeitszeit im Home-Office bleibt grundsätzlich für alle gleich. Der Arbeitgeber bleibt auch im Home-Office für die Einhaltung der Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) verantwortlich. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer auch im Home-Office die Regelungen zu Höchstarbeitszeit, Ruhepausen und Ruhezeiten sowie das Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit einhalten muss. Der Arbeitgeber sollte auf die Einhaltung dieser Vorschriften hinweisen und zudem ein Regelungsmodell für die Zeiterfassung finden, während die Arbeitnehmer nicht im Betrieb sind.

Das Verbot der Feiertagsarbeit hat im Übrigen zur Folge, dass für alle Arbeitnehmer, die im Home-Office arbeiten, grundsätzlich die regulären Feiertage am Home-Office-Arbeitsort bindend sind. Dies gilt auch dann, wenn sich die Feiertagsregelungen am Betriebssitz von denen am Arbeitsort unterscheiden. Laut Arbeitszeitgesetz (ArbZG) darf der Arbeitnehmer an einem Feiertag auch dann nicht am Home-Office-Arbeitsplatz arbeiten, wenn am Betriebssitz regulär gearbeitet wird.

4. DATENSCHUTZ

Gerade im Home-Office sind die Anforderungen an die Datensicherheit sehr hoch. Der Arbeitgeber hat hierbei für geeignete Schutzvorkehrungen zu sorgen. Er muss gewährleisten, dass vom Arbeitnehmer die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen während der Tätigkeit Zuhause eingehalten werden. Für den Arbeitnehmer bedeutet dies, dass er sicherstellen muss, dass ausschließlich er, d.h. weder Familienangehörige noch Dritte, Zugang zu PC und Mobiltelefon und damit zu vertraulichen Daten hat.

Die IT-Infrastruktur muss so ausgestaltet sein, dass die Datensicherheit für den Datentransfer – etwa über VPN-Verbindungen – gewährleistet ist. Ferner müssen die Daten sicher auf einem Server im Unternehmen/Betrieb gespeichert werden können.

5. ARBEITSUNFALL

Im Falle eines Arbeitsunfalls greift grundsätzlich die gesetzliche Krankenversicherung; d.h. die Berufsgenossenschaft springt ein. Im Home-Office ist die Abgrenzung zwischen dienstlicher und privater Tätigkeit aber häufig schwer zu treffen. In einem älteren Urteil des Bundes-

sozialgerichts wurde klargestellt, dass die der privaten Wohnung innewohnenden Risiken nicht der Arbeitgeber, sondern der Versicherte selbst zu verantworten hat. Fraglich ist daher, wann im Home-Office ein Arbeitsunfall vorliegt.

Passiert beim Telefonieren oder am Drucker etwas, wird von einem Arbeitsunfall ausgegangen und die Berufsgenossenschaft springt ein. Geht der Arbeitnehmer aber beispielsweise in die Küche, um sich einen Kaffee zu holen und stolpert hierbei, dann ist dies privat und kein Arbeitsunfall.

6. BEHÖRDLICH AUFERLEGTE QUARANTÄNE UND ARBEITSVERPFLICHTUNG

Wenn für den Arbeitnehmer von der zuständige Behörde Quarantäne angeordnet wird, ist er grundsätzlich nicht verpflichtet, zu arbeiten. Eine Ausnahme hiervon liegt jedoch vor, wenn Home-Office vereinbart wurde. Dann hat der Arbeitnehmer grundsätzlich die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, sofern er nicht arbeitsunfähig erkrankt ist.

Im Ergebnis bedeutet dies: Ist ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, muss er nicht im Home-Office arbeiten. Befindet er sich allerdings nur zum Schutz vor (möglicher) Ansteckung in Isolation, muss er arbeiten.

7. ARBEITSVERTRAGLICHE REGELUNGEN

Es wird empfohlen die Regelungen, die für den Home-Office Arbeitsplatz gelten sollen, arbeitsvertraglich festzulegen. Möglich sind hierbei Vereinbarungen zum zeitlichen Umfang der Arbeit im Home-Office, zur Erreichbarkeit am heimischen Arbeitsplatz und ggfls. auch zur Dokumentationspflicht durch den Arbeitnehmer.

Vereinbaren die Parteien beispielsweise eine Vertrauensarbeit im Home-Office, so dass der Arbeitnehmer seine Arbeitszeiten völlig frei gestalten kann, müsste geregelt werden, ob sog. Überstunden zu vergüten sind oder nicht.

Wünscht der Arbeitgeber aus arbeitsschutzrechtlichen Gründen nicht, dass der Arbeitnehmer private Arbeitsmittel nutzt, sollte auch das mit in die Vereinbarung aufgenommen werden.

Sofern ein Betriebsrat vorhanden ist, könnten die Regelungen zum Home-Office auch in einer Betriebsvereinbarung getroffen werden. In einer Betriebsvereinbarung werden dann sinnvollerweise die Rahmenbedingungen geregelt, die dann durch individuelle Regelungen mit dem Arbeitnehmer konkretisiert und ergänzt werden können.



SEMINAR-TIPP:
Arbeitsrechtliche
Fragestellungen bei
Home-Office
21.01.2021

ZUR AUTORIN

Petra Straub ist Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte sind außerdem das Handels- und Gesellschaftsrecht, Vertragsgestaltung und Wirtschaftsrecht, privates Baurecht sowie das Haftungs- und Versicherungsrecht.

DIE ZUKUNFT NACH DEM KLIMAWANDEL

Kritische Fragen zum aktuellen Prognosemodell, ökonomische Folgen und die Bedeutung in der Immobilienbewertung

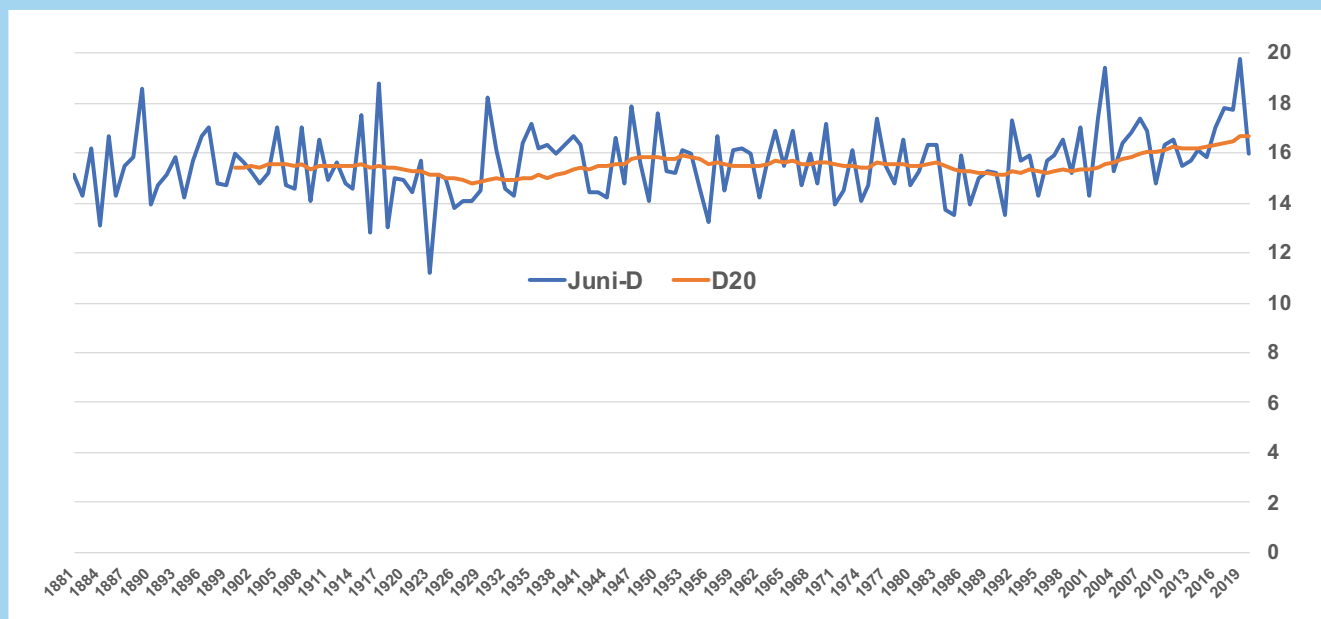
1. FAKTEN ZUR AUSGANGSLAGE

Es mutet fast schon ein wenig nach „Querdenken“ an, den Klimawandel in Frage zu stellen. Dennoch könnten kritische Fragen dabei helfen, das Ausmaß zu verstehen, zu dem regelmäßig in den Medien und von politischer Seite Stellung genommen wird. Die meisten diesbezüglichen Studien befassen sich mit Wetterdaten, ähnlich der folgenden Zusammenstellung auf Basis der Temperaturmessung des Deutschen Wetterdienstes.

Die blaue Linie zeigt die Mitteltemperatur im Monat Juni, der ab 1901 ein rollierender Durchschnitt der letzten 20 Jahre gegenübergestellt werden kann. Denn der Vergleich einzelner Jahre bringt in der Klimaforschung genauso wenig wie der Vergleich zweier einzelner Immobilien. Das Phänomen Wetter schwankt ebenso wie sich heterogene Immobilien unterscheiden. Mit anderen Worten muss der Maßstab hier über den Zeitraum gebildet werden und es zeigt sich in der Betrachtung der letzten Jahre ein Anstieg von 15,41 auf 16,65 Grad.

Durchschnittstemperatur Deutschland Juni

Quelle: Eigene Erstellung auf Basis des Deutschen Wetterdienstes.



Für aufmerksame Medienbeobachter dürften diese Informationen keine Neuigkeit sein, obgleich sie dann auf die Welt bezogen sind oder den Fokus auf den Anstieg im letzten Jahrzehnt legen. Denn wer genau hinsieht, dem wird auffallen, dass die Klimaerwärmung erst 2003 leicht und 2008 so richtig begonnen hat. Obgleich Gletscherschmelze und andere Starkwetterereignisse bereits zuvor zunahm, hat sich die Erwärmung seit jenen Jahren beschleunigt. Der Statistiker würde diese Beobachtung als signifikant bezeichnen. Denn gibt man die Werte in eine lineare Regression ein, so zeigt sich, dass die Durchschnittstemperaturen tatsächlich zugenommen haben. Seit 1881 betrug der durchschnittliche jährliche Anstieg 0,0077 Grad im Juni.

Auf den ersten Blick könnten sich dann die drei kommenden Generationen tiefenentspannt zurücklehnen und die 0,77 Grad in den nächsten Jahren als geringfügig abtun. Spätestens seit der Corona-Pandemie wissen aber die meisten Menschen, was man unter quadratischem (für konservative Rechnungen) und exponentiellem (dramatischer, aber richtiger) Wachstum versteht. Rechnet man die deutschen Wetterdaten im Juni einmal vorsichtig quadratisch steigt die Prognosequalität der Regression gleich auf das 1,6-fache. Dann zeigt sich auch, dass die 16 Grad im Juni 2020 eher unterdurchschnittlich ausgefallen sind und wir uns bereits 2021 auf Werte über 16,5 Grad einstellen dürfen, die dann 2030 mit 16,94 Grad bzw. 17,29 Grad und 17,67 Grad jeweils 10 Jahre später erreichen. Eigentlich möchte niemand wirklich wissen, was herauskommt, wenn die Prognosegüte im Modell nochmal erhöht wird und dann exponentiell und über die letzten 30 Jahre gerechnet wird.

Die Entwicklung wirkt natürlich nicht nur auf den Juni, sondern mehr oder minder stark auf alle anderen Monate, so dass ich mich jedenfalls nicht mehr frage, warum der Hersteller meiner Skistöcke seit ein paar Jahren auch Wanderstöcke produziert. Aus der Temperatursteigerung ergeben sich aber weitere Folgeerscheinungen im Klima. Unterschiede werden in Statistik mit der Standardabweichung normiert. Für die 20 Jahre vor der Jahrhundertwende 1990 betrug sie 1,26 Grad. Diesen Wert erreichte sie in den folgenden 100 Jahren fast nur in Kriegsphasen. Von 2003 bis 2010 wurde dieser Wert regelmäßig überschritten. 2020 liegt der Wert bei 1,37 Grad. Wer einen Garten hat oder in der Landwirtschaft arbeitet, kann die Wirkung dieses Phänomens gut beobachten. Starke Temperaturschwankungen mag so gut wie keine Erntepflanze; und diese Schwankungen haben bereits heute ungefähr 25% zugenommen.

Mit der Zunahme von Temperatur und deren Schwankung steigt offenkundig die Wahrscheinlichkeit extremer Wetterereignisse. Darauf hatte bereits 2006 Claudia Kemfert (Professorin an der HU Berlin

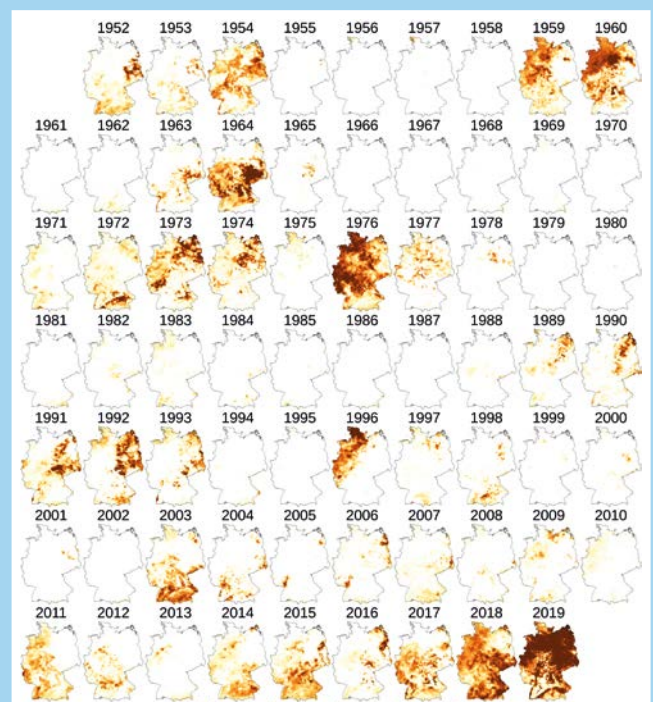
und am DIW) hingewiesen, die auf Basis von Daten der Münchner RE auf eine Verdreifachung der Ereignisse von 1975 bis 2005 schloss. Es bedarf wenig Phantasie die Entwicklungen der letzten 15 Jahre gedanklich zu ergänzen und mit eigenen Erlebnissen oder den Medien abzugleichen. Die Erkenntnisse der Versicherungen und der Wissenschaften gliedern die Ereignisse hierbei hauptsächlich nach Sturm, Hagel, Starkregen, Hochwasser, Hitze, Waldbrand, Schneefall und Schneelast.

Hierbei wird deutlich, dass sich folglich große regionale Unterschiede ergeben. Das Rheintal von Freiburg bis Karlsruhe wird sich in der Zukunft vor allem auf Starkregen im Wechsel mit hohen Temperaturen einstellen dürfen, während Hochwasser vor allem an flachen Flussufern und Küstenregionen zum Problem werden. Größere Waldbrände waren in den letzten Jahren vor allem in TV-Berichten aus den USA oder Australien zu sehen. In Deutschland dürfte hierfür Brandenburg in Zukunft leider bekannt werden.

Denn Hand in Hand mit diesem Phänomen geht eine Austrocknung der Böden, die ökonomische Auswirkungen auf die Fruchtbarkeit bewirtschafteter Flächen durch verstärkte Erosion haben wird. Das Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung fertigt hierüber eindrucksvolle Karten verschiedener Bodentiefen an. Die Abbildung zum Gesamtboden zeigt in den Jahresabbildungen eine deutliche Zunahme der „Farbe“ seit 2003.

Jährliche Dürrekarte von Deutschland

Quelle: © UFZ-Dürremonitor/ Helmholtz-Zentrum für Umweltforschung, Friedrich Boeing, <https://www.ufz.de/index.php?de=47252>



2. GESELLSCHAFTLICHE UND ÖKONOMISCHE WIRKUNGEN

In unterschiedlicher Variation dürften die obigen Fakten vielen bekannt sein. Schließlich bleibt es das Ziel, die weltweite Erwärmung gegenüber dem vorindustriellen Zeitalter auf 2 Grad zu begrenzen (von denen 1,5 Grade bereits erreicht sind). Insbesondere durch und mit den Fridays for Future sollte man doch meinen, dass nun endlich ein Umdenken stattgefunden habe und die UN-Klimagipfel deutliche Wirkungen zeigen werden. Hier lohnt sich ein Blick in die wissenschaftliche Forschung. Osberghaus und Koautoren am ZEW haben in mehreren Studium zum Thema Flut nachgewiesen, dass das Wissen über drohende Umweltereignisse kaum Wirkungen auf das Verhalten von Menschen hat. Mit vergleichenden Datensätzen aus Flutregionen wurde geprüft, ob Anwohner nach intensiver Informationspolitik materielle oder finanzielle Maßnahmen zur Prävention ergreifen. Die Forscher konnten jedoch keine signifikanten Wirkungen feststellen und schlussfolgerten, dass das Wissen trotz der teilweise schrecklichen Bedrohungen zu wenig Verhaltensanpassung führt. Man mag auf dieser Basis und im Lichte der Umsatzzahlen von Kreuzfahrten sowie Fluggesellschaften 2019 durchaus in Frage stellen, ob die regelmäßigen freitäglichen Versammlungen zu weitreichenden Veränderungen geführt haben.

Neben gesellschaftlicher Einstellung und gesellschaftlichem Verhalten lassen sich aber auch feste ökonomische Indikatoren finden. Geht man die Wirtschaftszweige in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung einmal durch, dürften außer Anbietern von Klimasystemen nur wenige Unternehmenstypen auffallen, deren Geschäftsmodelle temperaturautark sind. Dürre, Hitze und Temperaturwechsel sind problematisch in der Agrarproduktion wie in der Forstwirtschaft. Aber auch die Erzeugung und der Transport (Leitfähigkeit) von Elektrizität, Schlagader einer digitalen Welt, sind temperatursensibel. Gastronomie, Events und Touristik werden wenig Freude an Starkregen und schmelzendem Schnee im Winter haben.

Differenzierter sollten die Versicherungs- und die Immobilienwirtschaft betrachtet werden. So schwankten die Schadensregulierungen an Wohngebäuden, die mit dem Klimawandel in Verbindung gebracht werden können, seit 2013 jährlich zwischen 4 und 6 Mrd. €. Mit anderen Worten geben wir jährlich bereits heute 1,5% bis 2% unserer Wertschöpfung (BIP) in diesem Bereich aus und mögen Entwicklungen mutmaßen, die sich aus den zuvor genannten Eckdaten ergeben werden.

3. IMMOBILIENWIRTSCHAFT UND KLIMAWANDEL

Wie die Corona-Pandemie für Flächen im Bereich Office, Ladengeschäfte und Gastronomie auswirken kann, dürfte weit bekannt sein und ist eine gute Grundlage zur Untersuchung von Wirkungen des Klimawandels auf die Immobilienwirtschaft und insbesondere die Bewertung. Die Ende 2020 zu diesen immobilienwirtschaftlichen Assetklassen vorherrschende Stimmung würde ein Volkswirt als Myopia bezeichnen. 2017 erhielt Richard Thaler den Wirtschaftsnobelpreis für seine Forschung, die Ende der 1970er Jahre das Entscheidungsverhalten von Marktteilnehmern betrachtete. So zeigt sich vor allem gut nutzbar für Marketing-Strategien aber auch für das Verständnis von Preisen und Zahlungsbereitschaft insgesamt, dass Menschen ihre Entscheidungen üblicherweise auf Basis des Wissens aus der kurzfristigen Vergangenheit treffen.

Treffen also Risiken einmal ein, so führt dies in der Wahrnehmung von Marktteilnehmern zu erheblichen, aber nachhaltigen Korrekturen. Immobilienpreise in Regionen, die zuvor ein Extremwetterereignis durchlaufen haben, erleben folglich eine deutliche und nachhaltige Marktconsolidierung. Bei der Immobilienbewertung wären folglich zwei Perspektiven zu unterscheiden. Liegen Extremwetter-



ereignisse in einem Bewertungsfall tatsächlich nicht in einem bis 5 Jahre zurückgehenden Zeitraum, sollte bei Bewertungsobjekten mit über 30 Jahren Restnutzungsdauer nur über kleine merkantile Abschläge nachgedacht werden bzw. vice versa.

Ohne zurückliegendes Extremwetterergebnis bietet es sich zumindest bei der Stellungnahme und Bewertung von Makrofaktoren an, die zuvor genannten Wetterphänomene mit dem Standort des Wertermittlungsobjekts abzugleichen. Dann ließe sich bei der weiteren Betrachtung, wie in der Immobilienbewertung üblich, nach der günstigsten ökonomischen Alternative zum Umgang suchen, um einen möglichen Abschlag zu kalkulieren. Diese lehnen an den betriebswirtschaftlichen Normstrategien von Risiko an:

- Risikovermeidung
- Risikominimierung
- Risikoversicherung
- Risikoträgerschaft

Über die Risikovermeidung dürfte die Situation in Anbetracht der genannten Klimadaten bereits hinaus sein. Manche Bewertungssituationen erlauben aber gewisse Formen der Risikominimierung. In diese Kategorie zählen in jedem Falle Einrichtungen wie sie gegen Fluten existieren. Hier werden aber auch gegen die anderen Folgen des Klimawandels technische Lösungen deutlich bekannter werden. Denn Starkregen lässt sich nicht nur durch die Gebäudehülle selbst, sondern ergänzende mechanische Konstruktionen ableiten. Dürre kann in der Immobilienwirtschaft zu einem erheblichen Problem werden, wenn Erosion die Tragfähigkeit von Böden beeinträchtigt. Die damit verbundenen erheblichen Beseitigungskosten (Risikoträgerschaft) lassen sich ggf. minimieren, indem in besonders gefährdeten Regionen Böden so konstruiert und bepflanzt werden, dass möglichst viel Feuchtigkeit im Boden gehalten wird.

ZUM AUTOR

Prof. Dr. Marco Wölfle ist Professor für Finanz- und Immobilienwirtschaft, Wissenschaftlicher Leiter des CRES – Center for Real Estate Studies und der VVA Business School.

Zu Dachbegrünungen existiert bereits ein erheblicher Forschungsdatenpool, der darstellt, wie Oberflächen- und Umgebungstemperaturen von Gebäuden hierdurch beeinflusst werden. Besonders an Hitzetagen werden zwischen begrünten Dächern sowie Fassaden Temperaturdifferenzen von bis zu 50 Grad im Vergleich zu nichtbegrünten Flächen gemessen. Die langfristigen Wirkungen auf Oberflächenmaterialien bzw. Abplatzungen an Fassaden dürften in der Zukunft eine größere Rolle in der Immobilienbewertung, aber auch im Immobilienmanagement spielen.

Sind keine (bau)technischen Lösungen in Sicht, steht grundsätzlich immer noch die Alternative von Versicherungen zur Verfügung. Hier wird aber in der Zukunft mit deutlichen Kostensteigerungen zu rechnen sein, die sich in Höhe und Frequenz von Klimaschäden begründen. Diese Kosten sind in der Bewirtschaftung und der Bewertung von Immobilien in jedem Fall gut im Auge zu behalten und idealerweise bereits heute mit langen Verträgen abzusichern. Aus der Perspektive der Versicherer wird aber auch deutlich, dass sich hier ein neues Feld auftut, das einerseits neue Geschäftsmodelle mit Spezialversicherungen schafft. Schwer prognostizierbare Risiken werden womöglich aber in Zukunft nicht von jeder Versicherung angeboten, was letztlich leider zur letzten Alternative der Risikonormstrategien führt. Die Risikoträgerschaft ist insbesondere, wenn ein Risiko eintritt, die teuerste aller Lösungen.

Abschließend bietet es sich beim Klimawandel an, neben den vielen aner kennenswerten Versuchen zu dessen Bekämpfung, einzugestehen, dass wir uns mit so mancher Veränderungen arrangieren werden müssen. In der Immobilienwirtschaft wird dies zunächst viel Arbeit bedeuten. Positiv interpretiert lassen sich hieraus aber wieder neue Spezialisierungen und Aufgabenprofile ableiten. Denn die digitale Schnell-Online-Bewertung mag wohl kaum eine fundierte Klimanalyse zum Bewertungsobjekt parat haben.



SCHUTZ VON GESCHÄFTSGEHEIMNISSEN IM MITTELSTAND

Warum ist das wichtig?

1. VOM TECHNOLOGIESCHUTZ ZUM GEHEIMNISSCHUTZ

Große Teile der deutschen Industrie sind technologiegetrieben, und meist ist Technologiekompetenz entscheidend für die Stellung der betroffenen Unternehmen im Wettbewerb. Der DAX30 zeigt dies eindrucksvoll. Fast zwei Drittel aller dort gelisteten Werte behaupten sich im globalen Technologiewettbewerb. Für den deutschen Mittelstand gilt dasselbe. Seine Innovationskraft und Technologiekompetenz sind sprichwörtlich – gerade im Südwesten.

Zum Schutz ihres Technologievorsprungs unterhalten viele deutsche Unternehmen Patentabteilungen. Das ist richtig, denn im globalen Technologiewettbewerb ist Technologieschutz „*need to have*“. Andererseits liegt hier aber auch eine Gefahr, denn immer wieder setzen Unternehmen Technologieschutz und Patentierung gleich und meinen, schon mit dem Betrieb einer Patentabteilung sei man auf der sicheren Seite.¹

Dies ist ein Fehler, und die Praxis zeigt das. Geschäftsleitungen wollen nicht nur Erfindungen, sondern Technologien schützen. Und auch darüber gehen ihre Schutzbedürfnisse deutlich hinaus. Denn auch wenn das Geschäft vieler Unternehmen *informationsgetrieben* ist, ist es doch keineswegs immer auch *technologiegetrieben*. Anders gesagt: nicht alle Unternehmen beschäftigen sich mit Technik und verfügen damit über technische Geheimnisse. Sehr wohl verfügen aber alle Unternehmen über sog. Managerial Secrets, denn Unternehmen ohne Management gibt es nicht, Technologie hin oder her!

Das macht Geheimnisschutz wichtig, über den in Deutschland lange meist nur mit Blick auf die technischen „Betriebsgeheimnisse“ diskutiert wurde, das sog. Know-how.² Dabei müssen sogar in Deutschland mit seiner großen gewerblichen Wirtschaft, deutlich mehr Unternehmen nicht-technische Geheimnisse schützen als technische!

Technische Geheimnisse sind auch keineswegs wertvoller als nicht-technische. Das zeigte Anfang der 1990er Jahre der Wechsel von Opel-Chefeinkäufer Ignacio Lopez zu Volkswagen. Lopez hatte seinerzeit kistenweise geheime Einkaufspreislisten zu Volkswagen mitgenommen und damit Volkswagens Position im Einkaufswettbewerb weit grundlegender verbessert als inkrementelle technische Verbesserungen dies je gekonnt hätten. Wichtig war der Fall Lopez in mehrfacher Hinsicht: als Beleg für die Relevanz und Schlagkraft des (seinerzeit noch UWG-basierten) deutschen Geheimnisschutzrechts und als Beispiel für dessen Reichweite. Geheimnisschutz erfasst alle Arten von Informationen, auch nicht patentfähige, z. B. Preise (Einkauf/Verkauf) sowie Informationen zu Unternehmensstrategie. Auch ist Geheimnisschutz relativ kostengünstig. Man muss nur für Geheimhaltung sorgen und dies seit Inkrafttreten des neuen Geschäftsgeheimnisschutzgesetzes (GeschGehG) auch nachweisen.

2. UNTERNEHMEN SIND INFORMATIONSGESELLSCHAFTEN UND BRAUCHEN GEHEIMNISSCHUTZ

Dass moderne Unternehmen Informationsgesellschaften sind, zeigt schon der massive Wertzuwachs, den immaterielle Vermögenswerte, letztlich also Informationen, in den letzten 20 Jahren erfahren haben. Die Markenwerte der traditionell hardwarenahen deutschen Automobilhersteller zeigen dies. Allein für die Kernmarken der Firmen BMW AG, Daimler AG oder Volkswagen AG weist das im November 2020 erschienene Ranking „Top 100 Most Valuable Global Brands 2020“ (sog. „Brandz-Ranking“) zweistellige Milliardenwerte aus.³ Addiert man die Werte der entsprechenden Patentportfolios, bleibt die Frage, was dann denn noch Liegenschaften, Fabriken und Fahrzeuglager wert sein sollen. Belegt wird der Wertzuwachs von Information auch durch den Rückgang des Anteils gering qualifizierter Arbeitnehmer in der inländischen Wertschöpfungskette.⁴ Auch er zeigt den Bedeu-

¹ Vgl. *Ann*, Vom Patentschutz zum Technologieschutz – Braucht der deutsche Erfindungsschutz ein neues Konzept?, FS von Meibom, Köln 2010, S. 1 ff.

² *Ann* in *Ann/Loschelder/Grosch*, Praxishandbuch Know-how-Schutz, München 2012, Kap. 1, Rz. 5 und 13 ff. sowie *Loschelder*, ebenda, Rz. 68 ff.

³ Wortbildmarke BMW USD 20,52 Mrd. (bei im Dez 2020 ca. EUR 31 Mrd. Unternehmenswert), Wortbildmarke Mercedes USD 21,35 Mrd. (bei im Dez 2020 ca. EUR 48 Mrd. Unternehmenswert), Wortbildmarke VW 6,46 Mrd. (bei im Dez 2020 ca. EUR 58 Mrd. Unternehmenswert), vgl. https://www.brandz.com/admin/uploads/files/2020_BrandZ_Global_Top_100_Report.pdf (zuletzt aufgerufen: 26.12.2020).

⁴ *Schlitte*, Ein Nachteil für gering qualifizierte Beschäftigung (<http://www.hwwi.org/publikationen/insights/hwwi-insights-ausgabe-02-2010/ein-nachteil-fuer-gering-qualifizierte-beschaefigung.html>) (zuletzt aufgerufen: 29.12.2020).

tungsgewinn von Information, denn in wissensbasierten Unternehmen tun sich gering Qualifizierte immer schwerer.

Ein Blick auf die Struktur unternehmensrelevanter Information verdichtet das Bild: Die zunehmende Differenzierung und Individualisierung von Gütern und Dienstleistungen – „vom Produkt zur Solution!“⁵ – steigert Menge und Bedeutung unternehmensrelevanter Information; gleichzeitig verkürzt die IT deren Halbwertszeit.

Diese Erscheinungen geht quer durch alle Unternehmensfunktionen: vom kaufmännischen Berichtswesen (Forecasts und Reporting zu Auftragseingang, Umsatz, Headcount, Cash Flow etc.) über die zunehmend arbeitsteilige F&E und Fertigung bis zum Marketing, das wettbewerbsgetrieben ständig intensiviert werden muss.

Damit erhöht sich auch die Menge erfolgs- und bestandskritischer Information im Unternehmen. Anders als von manchen Ingenieuren vermutet, betrifft dies auch und gerade kaufmännische Informationen (Kunden, Kosten, Preise), weil jedes Unternehmen solche Informationen besitzt. Im Tech-Kontext gibt es darüber hinaus auch technische Informationen (Erfindungen, Know-how), die erfolgs- und bestandskritisch sein können.

Die ständig wachsende Menge dieser Information erfordert ein konsistentes Informationsmanagement auf Leitungsebene (General Management), was wiederum die Kategorisierung von Information voraussetzt, üblicherweise in drei Klassen (*Triage*):

Die erste Kategorie bilden Informationen, die herausgegeben werden *sollen*, z. B. Marketing, PR, Defensivpublikationen. Hier fragt sich, wie diese Informationen kommuniziert werden sollen.

Die zweite Kategorie bilden Informationen, die nur *geschützt herausgegeben werden dürfen*, z. B. Informationen über zur Patentierung vorgesehene Erfindungen. Hier fragt sich, ab wann die Kommunikation sicher ist.

Um die dritte Kategorie geht es hier. Sie umfasst alle Informationen, die außerhalb des Unternehmens möglichst nicht bekannt werden,

die also als *Geheimnisse* geschützt bleiben sollen. Dieser Schutz erfordert als ersten Schritt die Identifizierung dieser Informationen, deren Schutz für das Unternehmen bestands- oder doch zumindest erfolgskritisch sein kann.⁶

Leider bildet das Informationsmanagement gerade kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) den Schutz unternehmenskritischer Information oftmals nur in Form des Schutzrechtserwerbs durch Patentabteilungen ab. Davon war eingangs bereits die Rede. Andere Arbeitsbereiche sind nur unzureichend erfasst. Das zeigen folgende Beispiele aus eigener Anschauung:

- Mangel eines Schutzkonzepts wird deutlich, wenn ein KMU-Geschäftsführer zähneknirschend Defizite beim Schutz unternehmenskritischer Informationen einräumt, aber meint, für mehr fehle die Zeit.
- Schwacher Werkschutz wird erkennbar, wenn Besucher ohne nennenswerte Kontrolle und gar noch mit Smartphone (Kamera!) auch in sensible Unternehmensbereiche vordringen oder wenn Zugänge zu F&E-Bereichen, Labors oder Türen ins Freie stundenlang ohne Aufsicht offenstehen.
- Fehler in Personalabteilungen zeigen sich, wenn wichtige Sicherungsaufgaben vernachlässigt werden, z. B. ungeprüft Zeitarbeiter oder Diplomanden aus notorischen Pirateriestandorten in F&E-Abteilungen eingestellt werden oder wenn Mitarbeiter ungeschult in sozialen Netzwerken agieren, wo soziale Manipulation (*Social Engineering*)⁷ droht.⁸
- Lücken in der IT-Sicherheit werden offensichtlich, wenn unternehmens- und technologiekritische Daten „in die Cloud“ transferiert werden oder Angriffe gegen leitende Mitarbeiter unbemerkt bleiben.
- Gelegentlich fehlt es auch einfach an „Awareness“; wie kürzlich in der Münchener S-Bahn, wo eine Gruppe junger Ingenieure auf dem Rückweg vom Flughafen lauthals Interna eines ansässigen Automobilherstellers diskutierte.⁹

Jedes dieser Beispiele zeigt: 1) Informationsschutz ist *Kernaufgabe*, denn mit dem Bedeutungszuwachs von Information wird deren Schutz zum Nachhaltigkeitsthema. 2) Informationsschutz ist *Quer-*

⁵ Dazu *Wienen/Sichtmann*, Vom Produkt zur Solution bei Industriegütern (https://www.researchgate.net/publication/45136118_Vom_Produkt_zur_Solution_bei_Industriegueterm_Literaturuberblick_und_praktische_Ansatzpunkte) (zuletzt aufgerufen: 29.12.2020).

⁶ Zu dem in diesem Zusammenhang geläufigen Begriff „Kronjuwelen“ vgl. Strategien gegen Spione, Max Planck Forschung, 1/2018, 72 (https://www.mpg.de/12008528/W005_Kultur_Gesellschaft_072-077.pdf) (zuletzt aufgerufen: 29.12.2020) sowie *Müller*, Die Kronjuwelen der Firma wirksam schützen (<https://www.com-magazin.de/praxis/business-it/kronjuwelen-firma-wirksam-schuetzen-2424802.html>) (zuletzt aufgerufen: 29.12.2020).

⁷ *Ann* in: *Ann/Loschelder/Grosch*, Praxishandbuch Know-how-Schutz, Kap. 1 Rz. 31.

⁸ Etwas veraltet aber grds. weiterhin informativ: *Bayer. Landesamt für Verfassungsschutz und Hochschule Augsburg*, Soziale Netzwerke und ihre Auswirkungen auf die Unternehmenssicherheit, 2012 (https://www.verfassungsschutz.bayern.de/mam/spionageabwehr/content/brosch_resozialenetzwerkeneu_1_.pdf) (zuletzt aufgerufen: 29.12.2020).

⁹ Eben dazu *Budras*, Verrat in der U-Bahn, FAZ vom 7./8. September 2013, S. C2.

schnittsthema, denn Informationsverluste drohen in vielen Unternehmensbereichen. 3) Informationsschutz *muss mehr sein als Patenterwerb*, denn kaufmännische Geheimnisse (*Managerial Secrets*), über die jedes Unternehmen verfügt, sind nicht patentfähig.

3. WIE SIEHT RICHTIG AUFGESTELLTER INFORMATIONSSCHUTZ AUS?

Den Schutz technischer (und patentfähiger) Informationen müssen Patentanwälte übernehmen. Zwar brauchen auch zur Patentierung vorgesehene Informationen bis zur Anmeldung Geheimnisschutz, dann entspannt sich die Situation aber wieder, denn ein Hauptvorteil des Patenterwerbs ist ja, dass mit patentierter Information offen umgegangen werden kann!

Deutlich komplexer ist die Aufstellung effektiven Geheimnisschutzes im Unternehmen: Erstens ist die Vereitelung von Erkenntnisprozessen immer nur für die Zukunft möglich. Zweitens gibt es dafür nur einen Versuch, weil Erkenntnisprozesse irreversibel sind. Drittens ist Geheimnisschutz ein Querschnittsthema, weil Geschäftsgeheimnisse aus allen Richtungen bedroht sind.

Effektiver Geheimnisschutz erfordert also eine „Rundumverteidigung“, die ihrerseits am besten in drei Schritten ablaufen sollte:

Erster Schritt muss die Erkennung und Behandlung von Information als kritischer und zentraler Ressource sein. In KMU ist das oft nicht der Fall; etwa wenn kein hinreichender Überblick über die „Kronjuwelen“ des Unternehmens besteht. Ähnlich, wenn erkannte Schutzlücken nicht geschlossen werden (meist aus „Zeitmangel“), wenn Arbeitsverträge der beruflichen Entwicklung von Mitarbeitern nicht nachgeführt werden (dito), wenn Mitarbeiterzufriedenheit nicht als Sicherheitsthema erkannt wird, wenn Mitarbeiter zum Geheimnisschutz nicht hinreichend geschult werden, wenn Schlüsselthemen durch Leiharbeitnehmer oder Externe bearbeitet werden oder wenn *Cloud Computing* nur als Kostenthema und nicht auch als strategisches Geheimnisschutzthema gesehen wird.

Zweiter Schritt muss die Schaffung eines konsistenten Konzepts zum Informationsschutz sein.

Dritter Schritt ist dann die Bündelung von Zuständigkeiten, denn effektiver Geheimnisschutz gehört in eine Hand!

4. WOHER KOMMT KOMPETENTE BERATUNG ZUM GEHEIMNISSCHUTZ?

Betrachtet man die Umsetzung effektiven Geheimnisschutzes, vom sinnvollen Gebrauch des Hausrechts (Fotohandys und Besucher), über die Einstellungspolitik für Diplomanden, Werkstudenten und andere Externe¹⁰, bis hin zum Outsourcing oder zum Cloud-Computing, zeigt sich: Geheimnisschutz ist mehr als Patentwesen; eher Schutzrechtserwerb plus Geheimnisschutz. Geheimnisschutz muss in alle Richtungen wirken. Geheimnisschutz ist nur durch einen Vorkehrungsmix aus technisch-organisatorischen Ansätzen einerseits und juristischen andererseits lösbar. Angeboten wird dieser Mix derzeit überwiegend von Strategieberatungen, teils auch von Sicherheitsdienstleistern mit militärischem oder Polizeihintergrund. Das ist insofern plausibel, als einige Aspekte des Geheimnisschutzes sich mit gesundem Menschenverstand und etwas Erfahrung meistern lassen. Nur die Einhegung von HR-Risiken erfordert arbeitsrechtliche Expertise die (fast) nur Juristen liefern können; ähnlich die IT-Sicherheit, in der es ohne Computer- und Netzwerkerspezialisten nicht geht.

Nachfolgend drei Fallbeispiele, wie Geheimnisschutz konkret aussehen kann:

Erstes Beispiel: Umgang mit mächtigen Kunden. Ihnen gilt es auch im Geheimnisschutz standzuhalten. Hier fühlen sich KMU oft abhängig und sehen nicht, dass auch ein scheinbar übermächtiger OEM (Hersteller/Erstausrüster) gute Zulieferer braucht, die er nach Exzellenz auswählen muss. Diese Einsicht erleichtert den Geheimnisschutz auch bei asymmetrischer Machtverteilung: durch vorbeugende Schutzrechtsanmeldungen, durch Abschluss und Durchsetzung von Vertraulichkeitsvereinbarungen (NDAs),¹¹ durch die Offenlegung geheimer Informationen beim Pitching nur nach „*need to know*“,¹² durch die Herausgabe auch einmal nur einer 85%-Lösung mit dem Hinweis, mehr ginge aus Geheimnisschutzgründen derzeit nicht.¹³

Nun ließe sich einwenden, NDAs verhinderten als solche nicht die unbefugte Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen. Doch wirken NDAs immerhin schon einmal abschreckend, weil sie den Preis für die un-

¹⁰ Dazu *Ann* in: vbm/BayME (Hrsg.), KME-Forschungsbericht: Strategien zur Piraterieabwehr im Mittelstand, München 2011, S. 46.

¹¹ Dazu *Aiolfi*, Der verbotene Blick ins Firmennere (http://www.nzz.ch/aktuell/wirtschaft/nzz_equity/der-verbote-blick-ins-firmennere-1.18148890) (zuletzt aufgerufen: 29.12.2020).

¹² *BMI/Wirtschaftskammer Österreich (Hrsg.)*, Wirtschafts- und Industriespionage, Handbuch Know-How-Schutz für die österreichische Wirtschaft, S. 26 (https://www.bvt.gv.at/401/files/Handbuch_WIS.pdf) (zuletzt aufgerufen: 29.12.2020).

¹³ *Ann* in: vbm/BayME (Hrsg.), KME-Forschungsbericht: Strategien zur Piraterieabwehr im Mittelstand, München 2011, S. 33 f.

befugte Nutzung oder Weitergabe fremder Geheimnisse steigern. Und die saubere Abfassung eines vollstreckbaren NDA erfordert dann juristischen Sachverstand.

Zweites Beispiel: Umgang mit Externen, vor allem Outsourcingpartnern, Leiharbeitnehmern oder F&E-Kooperationspartnern. Ihr Einsatz ist effizient, schafft aber auch Risiken für Geschäftsgeheimnisse. Partner können ohne Information nicht effektiv zum Unternehmenserfolg beitragen, und Informationsabflüsse sind in Kooperationen praktisch unvermeidlich. Stets sind absehbaren (Kosten-)Vorteilen allen Risiken gegenüberzustellen, die der Einsatz Externer schafft. Wichtigste Maßnahmen sind die systematische Erfassung und Kategorisierung herausgegebener Informationen nach Sensibilität, die nachhaltige Auswahl von Partnern nach Kompetenz und Vertrauenswürdigkeit (nicht nur nach Preis!) sowie die Identifizierung von Schlüsselinformationen, die das Unternehmen nicht verlassen.¹⁴ Unabdingbare Voraussetzung für erfolgreiche Kooperationen sind belastbare Vertraulichkeitsvereinbarungen und Wettbewerbsverbote, die Strategieberatungen oder Sicherheitsdienstleister mit militärischem oder Polizeihintergrund nur selten bereitstellen können.

Drittes Beispiel – und hier zeigt sich am deutlichsten, dass (auch) präventiver Geheimnisschutz juristische Expertise erfordert – ist das Schlüsselrisiko „eigene Leute“. In der betrieblichen Praxis herrscht dazu vielfach das Missverständnis, vor allem „Außentäter“ bedrohten Geschäftsgeheimnisse. Richtig ist das genaue Gegenteil. Nach allen vorliegenden Informationen sind für 2/3 aller unfreiwilligen Geheimnisverluste eigene Leute verantwortlich, also „Innentäter“.¹⁵ Hauptrisiko für Geschäftsgeheimnisse sind also die eigene Leute, die Personen auf der „falschen Seite“ der Firewall.

Die Dimension dieser Bedrohung hat mehrere Gründe: Erstens ist es für Unternehmen schwer, die eigene Belegschaft dauerhaft für die Qualität und Relevanz der eigenen Geschäftsgeheimnisse zu sensibilisieren, mit denen sie jeden Tag umgeht und die im Unternehmensumfeld jeder kennt. Ich nenne dies das Problem der „Fallhöhe“. Zweitens schulen die meisten Unternehmen zu wenig, kommunizieren sie also nicht hinreichend, warum Geheimnisschutz wichtig ist. Drittens erodiert in einer mobilen Arbeitnehmerschaft, in der Flexibilität als zentraler Wert propagiert wird¹⁶, die Loyalität von Arbeitnehmern und steigt mit deren Fluktuation das Risiko von Geheimnisverlusten. Viertens schließlich erleichtern soziale Netzwerke soziale Manipulation (*Social Engineering*) und mithin auch die Erlangung fremder Geschäftsgeheimnisse!

Die Kontrolle des Risikos „eigene Leute“ erfolgt maßgeblich über das Arbeitsrecht. Angefangen bei der Einbindung der Personalabteilung in den Geheimnisschutz durch Mitarbeiterauswahl, über die Optimierung und Nachführung von Arbeitsverträgen (Stichworte: Verschwiegenheit, Wettbewerb, Informationszugang nach *need to know*) bis hin zur systematischen Erfassung und Beachtung der Mitarbeiterzufriedenheit als *Geheimnisschutzparameter* (und eben nicht bloßes „Sozialklimbim“, wie Besserwisser gelegentlich meinen). Auf eher technischer Ebene liegt der Schutz von Mitarbeiterdaten gegen Externe und liegt die geheimnisschutzoptimierte Abwicklung des Ausscheidens von Mitarbeitern. Standard ist hier bislang lediglich die Aufforderung zur Herausgabe von Unternehmenseigentum, das sich im Besitz des ausscheidenden Mitarbeiters befindet. Aber das reicht nicht!

5. ZUSAMMENFASSUNG

In jedem Unternehmen gibt es erfolgs- und bestandskritische Geschäftsgeheimnisse: *stets* kaufmännische (z. B. Kunden, Kalkulationen, Preise), *häufig* auch technische (z. B. Erfindungen, Know-how). Der Schutz dieser Informationen ist Kernaufgabe des Informationsmanagements im Unternehmen, und auch das neue Geschäftsgeheimnisgesetz (GeschGehG) fordert ihn. Bislang bildet die Unternehmenspraxis dies noch nicht hinreichend ab, und gerade KMU gehen den Geheimnisschutz häufig wenig konzeptionell an; ganz so, als sei dieser nur „nice to have“. Dabei ist Geheimnisschutz vor allem eins: klassisches Nachhaltigkeitsthema!



ZUM AUTOR

Prof. Dr. jur. Christoph Ann LL.M. (Duke Univ.)
 TU München/TUM School of Management
 Munich Intellectual Property Law Center (MIPLC)
 vormals Richter am Landgericht Mannheim

¹⁴ Vgl. dazu auch *Heinrich/Riedl/Stelzer*, Informationsmanagement, 11. Aufl., München 2014, S. 367 ff.

¹⁵ *Corporate Trust*, Future Report, München 2020, S. 84 (https://www.corporate-trust.de/wp-content/uploads/2017/11/Future_report_2017_DT_webv2.pdf) (zuletzt aufgerufen: 29.12.2020).

¹⁶ Vgl. nur die Diskussion um den seinerzeitigen Wechsel von Ex-Lufthansa CEO Franz aus einem laufenden Vertrag zum Schweizer Pharmariesen Roche.

NEUES LEHRBUCH DER BETRIEBS- WIRTSCHAFTSLEHRE VERFÜGBAR

Bei der Steinbeis-Edition ist im Dezember 2020 das Lehrbuch „Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre“ neu erschienen. Der Untertitel „Ein Lehrbuch der VWA Business School und der VWA Freiburg“ präzisiert die mit diesem Werk primär angesprochene Zielgruppe. Das von Prof. Dr. Heinz Rehkugler und Prof. Dr. Marco Wölfle, beides wissenschaftliche Leiter der VWA Business School und langjährige Dozenten der VWA für den Regierungsbezirk Freiburg, herausgegebene Sammelwerk vermittelt einen kompakten Überblick über die zentralen Inhalte der betriebswirtschaftlichen Lehrveranstaltungen im Studiengang zum Bachelor of Arts der VWA Business School der Steinbeis Hochschule sowie zum/zur Betriebswirt/in VWA Freiburg.

Die insgesamt neun Beiträge sind knapp gefasst und sollen das Basiswissen betriebswirtschaftlicher Denkweisen, Theorien, Methoden und Instrumente wiedergeben. Die Autorinnen und Autoren der Beiträge sind Dozenten der VWA Business School und unterschiedlicher Zweigakademien der VWA Freiburg. Roman Macha bietet in Teil I eine „Einführung in die allgemeine Betriebswirtschaftslehre“ mit Erläuterungen zum Prinzip des Wirtschaftens, Fragestellungen und Modellen der Entscheidungstheorie und ihrer Anwendung bei der Auswahl von Standorten und Rechtsformen. Olaf Rank, Nora Anders und Eva Kesternich skizzieren in Teil II „Strategische Unternehmensführung“ die Analyse der externen und internen Unternehmensumwelt sowie die Konzeptionen der Gesamtunternehmens-, Geschäftsbereichs- und funktionalen Strategien. In Teil III „Produktions- und Kostentheorie“ stellt Marco Wölfle das zielbezogene Zusammenwirken der Produktionsfaktoren im betrieblichen Leistungsprozess und die grundlegenden produktions- und kostentheoretischen Zusammenhänge in den Mittelpunkt. In Teil IV „Marketing“ spannt Regina Schwab einen großen Bogen von der Marktforschung zu den vier klassischen Instrumenten des Marketing-Mix, der Produkt- und Programmpolitik, der Preis- und Konditionenpoli-

tik, der Kommunikationspolitik und der Distributionspolitik. Teil V gilt der „Personalwirtschaft“. Julia Deimel erläutert den Zusammenhang von Bedürfnissen, Arbeit, Leistung und Führung sowie Lösungskonzepte zur Entgeltfindung, Personalbeschaffung und Personalentwicklung. Ilona Rau beschäftigt sich in Teil VI mit Gestaltungsoptionen der „Organisation“ und vertieft insbesondere den Bedarf an und Lösungsansätze von neuen, agilen Organisationsformen. Die „Betriebliche Finanzwirtschaft“ ist Gegenstand von Teil VII. Heinz Rehkugler diskutiert zum einen die Eignung diverser Verfahren zur Berechnung der Vorteilhaftigkeit von Investitionsentscheidungen bei monetärer und nicht-monetärer Zielsetzung unter Sicherheit und Unsicherheit. Zum andern erläutert er die Quellen der Kapitalbeschaffung über interne und externe Finanzierung sowie die Parameter des Unternehmens zu ihrer zielbezogenen Auswahl und Gestaltung. Rudolf Ringwald beleuchtet in Teil VIII den wichtigen Aspekt der „Steuern in Betrieb und Unternehmen“. Er skizziert die laufende Besteuerung von Unternehmen und zeigt die Wirkungen der Besteuerung auf Finanzierungs- und Investitionsentscheidungen auf. Den Sammelband beschließt Teil IX „Betriebliches Rechnungswesen“. Martin Ingold und Heinz Rehkugler widmen sich zum einen den klassischen Fragestellungen und Bausteinen der (internen) Kosten- und Leistungsrechnung, zum andern der durch rechtliche Regelungen geprägten externen Rechnungslegung nach dem HGB und ansatzweise auch den IFRS.

Damit eignen sich die Einzelbeiträge und das gesamte Werk hervorragend als Begleitlektüre zu den jeweiligen Lehrveranstaltungen und als Grundlage zur Vorbereitung auf studienbegleitende und Abschlussprüfungen. Aber selbstverständlich werden auch Studierende anderer betriebswirtschaftlicher Studiengänge das Buch mit Gewinn als systematische Lernunterstützung oder als Nachschlagewerk heranziehen können. Ebenso wird es Praktikern in Führungspositionen, vor allem in mittelständischen Unternehmen, bei der Vorbereitung und Analyse betriebswirtschaftlicher Entscheidungen von Nutzen sein können.

Jetzt noch flexibler Betriebswirtschaft studieren – berufsbegleitend und 50% online

Mit zwei Abendveranstaltungen unter der Woche ist das in der Wirtschaft anerkannte und geschätzte Studium zum/zur Betriebswirt/in (VWA) schon immer ideal mit dem Beruf vereinbar. Jetzt wird das VWA-Erfolgsmodell des berufsbegleitenden Studiums **noch** flexibler. Denn 50% der Lehrveranstaltungen werden ab September 2021 online übertragen. Das bedeutet, die Vorlesungen zum einen Themengebiet finden live und interaktiv im virtuellen Hörsaal am heimischen Computer, Laptop oder Smartphone statt. Andere Themen erarbeiten sich die Teilnehmenden gemeinsam mit den Dozent*innen und ihren Mitstudierenden vor Ort, wo sie sich persönlich austauschen, Kontakte knüpfen und Lerngruppen bilden können.

Das flexible Studiensystem, das jetzt noch um Online-Veranstaltungen erweitert wird, bietet den optimalen Rahmen um Studium, Beruf und Privates zu vereinbaren und motiviert bei der Sache zu bleiben. „Ein reines Fernstudium wäre nichts für mich gewesen. Der regelmäßige Austausch mit Dozenten, Kommilitonen und dem VWA-Team vor Ort hat nicht nur das Lernen erleichtert, sondern es sind Kontakte entstanden, die mich auch nach dem Studium noch weiter begleiten werden!“ betont Absolventin Patricia Renner.

Der nächste Studienstart zum Betriebswirt/in (VWA) ist im September 2021.



GEBALLTES WISSEN IN VWA-QUALITÄT



Statistik verstehen und anwenden
ISBN 978-3-95663-232-7
2020 | 253 S. | 25,00 €



Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre
ISBN 978-3-95663-237-2
2020 | 604 S. | 49,90 €



Grundlagen der Wirtschaftsmathematik
ISBN 978-3-95663-231-0
2020 | 196 S. | 23,00 €

NEUE AUFLAGEN 2020: Jetzt im Buchhandel erhältlich



MANFRED OVER

Director Immobilien Investment Beratung Aareal Bank AG

input: Heute stellen wir Ihnen Manfred Over in unserem Absolventenporträt vor. Er hat bei der VWA/DIA Freiburg das Studium der Immobilienwirtschaft sowie den Aufbaustudiengang Real Estate Asset Management erfolgreich absolviert. Vielen Dank Herr Over, dass Sie sich für unser Absolventenporträt zur Verfügung stellen. In welchem Unternehmen arbeiten Sie derzeit und in welcher Position?

Manfred Over: Als Director der Immobilien Investment Beratung bin ich für einen Teilbereich im Geschäftssegment Consulting/ Dienstleistungen Bank bei der Aareal Bank AG zuständig. Die Aareal Bank Gruppe sitzt in Wiesbaden und ist ein führender internationaler Spezialist für Immobilien, der Kunden mit smarten Finanzierungslösungen bei großvolumigen Investitionen in gewerbliche Immobilien begleitet, und als Digitalisierungspartner für die Wohnungs-, Immobilien- und Energiewirtschaft arbeitet.

input: Wie muss man sich den Verantwortungsbereich, den Sie innehaben, detailliert vorstellen?

Manfred Over: Die Immobilien Investment Beratung bietet im Kern keine Bankdienstleistungen, sondern agiert als Immobilienmakler. Wir begleiten Eigentümer im gesamten Verkaufs- und Vermarktungsprozess von Immobilien verschiedener Asset-Klassen, vom Büro- oder Kindergartengebäude bis zu Logistik- oder Gesundheits-

immobilien. Spezialisiert auf Objekte in A bis D-Lagen, machen wir uns ein umfassendes Bild von der Immobilie, den Anforderungen der Eigentümer und stellen mit strukturierten, transparenten Verfahrensabläufen sicher, dass das Potenzial der Immobilie erkannt wird. Das Spannende an meiner Tätigkeit ist der Umgang mit den vielen verschiedenen Menschen, denn mit den unterschiedlichen Asset-Klassen haben wir eine große Bandbreite an Gesprächspartnern. Von Private Equity über öffentliche Träger bis zu Pensionsfonds und Family Offices, um nur einige zu nennen. Hier ist Empathie gefragt, denn jeder unserer Mandanten ist verschieden und hat bestimmte Vorstellungen und Erwartungen. Vertrauen ist immens wichtig. Dieses mit Marktkenntnis einerseits und Gespür für den Menschen andererseits zu gewinnen, macht für mich viel von der Faszination für Immobilien aus und gerade die persönliche Beratung auf dieser Ebene kann durch keinen Digitalisierungsprozess ersetzt werden.

input: Was hat Sie dazu bewegt, die Studiengänge Immobilienwirtschaft und Real Estate Management anzugehen und vor allem, warum haben Sie die VWA/DIA gewählt?

Manfred Over: Nach einer klassischen Banklehre, ersten Erfahrungen am Bau und einem BWL-Studium in Köln war ich zunächst im Finanzierungsbereich bei Banken tätig. Mitte der 1990er Jahre kam ich erstmals mit der Vermarktung von Immobilienportfolien in Berührung.

Das Thema faszinierte mich sofort, aber um den Markt mit all seinen Spezifika noch besser zu verstehen, wollte ich mein Wissen mit einem immobilienwirtschaftlichen Studium noch vertiefen. Auch, um als „Banker“ von erfahrenen Real Estate Spezialisten wirklich akzeptiert zu werden, war der Aufbaustudiengang enorm wichtig. Für die DIA habe ich mich entschieden, da das Studienprogramm die entsprechende Breite für den praktischen Einsatz liefert und weil als Lehrkräfte namhafte Professoren und Praktiker zur Verfügung standen.

Vorteilhaft war für mich auch im Anschluss an das Studium ein breites Angebot an vertiefenden Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen zu können, wie das Aufbaustudium Real Estate Asset Manager, das ich ja auch wahrgenommen habe.

Aber bei der Wahl der DIA spielten auch persönliche Vorlieben eine Rolle. Freiburg war für mich nach der Großcampus-Atmosphäre der Universität Köln „Wohlfühlfaktor“ und damit beste Voraussetzung für ein positives Lernklima. Auch hat mich die Verwaltung von Anfang an sehr hilfsbereit und sympathisch bei all meinen Fragen unterstützt.

input: Wie haben Sie persönlich die Studiengänge empfunden, rein inhaltlich und natürlich auch im Hinblick auf „Beruf ausüben und parallel studieren“.

Manfred Over: Für mich war die DIA wohltuend nah, sowohl bezogen auf die Professoren und Lehrkräfte als auch unter den Studierenden. Das Grundgerüst lieferte die Theorie, deren reale Anwendung dann durch die Praktiker vermittelt wurde, was wiederum Anreize schaffte, das Gelernte auf die eigene praktische Arbeit zu übertragen. Zusammenhänge wurden so viel transparenter.

Persönlich habe ich den Blockunterricht als sehr positiv empfunden, da man sich vollständig auf das Lernen konzentrieren konnte und nicht zwischendurch immer wieder durch berufliche Anforderungen abgelenkt war. Sicher ist ein Studium neben dem Beruf auch eine Belastung, vor allem in zeitlicher Hinsicht vor den Prüfungsphasen. Aber das Interesse an der Sache sowie das ganze Studienambiente wogen das locker wieder auf.

input: Im Hinblick auf Ihre gesteckten Ziele in Verbindung mit den Studiengängen – haben sich Ihre beruflichen Möglichkeiten verändert? Eventuell auch die darauffolgenden beruflichen Schritte?

Manfred Over: Das gewonnene Wissen hat mir ermöglicht, immer selbständiger zu arbeiten und mehr Verantwortung nach Innen und Außen zu übernehmen. Dadurch eröffnete sich mir bei der Aareal Bank die Möglichkeit, nach und nach weiter aufzusteigen. So konnte

ich letztlich innerhalb der Bank die Immobilien Investment Beratung gründen. Ohne den Kompetenznachweis der DIA wäre der Aufbau einer Abteilung mit dem Leistungsprofil Immobilienvermarktung innerhalb der Bank sicher nicht möglich gewesen, da es sich nicht zwingend um eine allgemein innerhalb einer Bank erwartete Dienstleistung handelt.



Dabei unterstützt die Aareal Bank die Philosophie des lebenslangen Lernens, was mich persönlich noch zum Real Estate Asset Manager bei der DIA geführt hat.

input: Was würden Sie Menschen, die gerade im Entscheidungsprozess für einen Studiengang oder ein Seminar sind, mit auf den Weg geben?

Manfred Over: Ich kann nur empfehlen, angebotene Inhalte und Lehrkräfte intensiv zu vergleichen und sich am besten auch direkt mit Absolventen über deren Erfahrungen auszutauschen. Aus der Praxis kommend, halte ich einen ausgewogenen Mix aus Theorie und Praxis für den raschesten Weg, Wissen anwenden zu können. Hier bietet die DIA meiner Ansicht nach das optimale Verhältnis. Lohnenswert ist es auch, das Weiterbildungsangebot im Blick zu behalten. Ich habe noch mehrere Seminare bei der DIA im Fokus. Letztlich ist aber nicht nur das reine Lehrangebot entscheidend, sondern auch das Umfeld, in dem Wissen vermittelt wird. Hierfür lohnt es sich gegebenenfalls auch weitere Wege auf sich zu nehmen. Beispielsweise nach Freiburg.

input: Herr Over – Ihnen vielen Dank für Ihre Zeit und die Möglichkeit eines Einblicks in Ihren Werdegang. Weiterhin viel Erfolg auf Ihrem beruflichen wie privaten Weg! Bleiben Sie gesund.

NEU AB MÄRZ 2021: WEITERBILDUNG ZUM/ ZUR DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE/N

kommunal – betrieblich – immobilienwirtschaftlich



STUDIENSTART:

22. März 2021

Weitere Informationen unter:

vwa-freiburg.de/

datenschutzbeauftragter

Datenschutz ist heute wichtiger denn je. Mit der EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) vom 25. Mai 2018 hat der Datenschutz in der gesamten EU eine umfassende Neugestaltung und Verschärfung erfahren. Behörden und öffentliche Stellen sind meist per se zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten verpflichtet. Die neue berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahme der VWA Freiburg und der DIA richtet sich an Datenschutzbeauftragte in der (Immobilien)-Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung sowie an diejenigen, die diese Funktion künftig ausüben oder ihr Wissen rund um Datenschutz und -sicherheit auf den aktuellsten Stand bringen möchten.

Mit dem neuen Studiengang zum/zur **Datenschutzbeauftragten** (betrieblich oder kommunal) bieten die VWA Freiburg und die DIA ab Frühjahr 2021 eine fundierte Qualifikation an, die an fünf Unterrichtstagen grundlegendes Fachwissen vermittelt und anhand praktischer Beispiele veranschaulicht. Je nach beruflicher Tätigkeit können die Teilnehmenden den Schwerpunkt „öffentliche Verwaltung“, Wirtschaftsunternehmen allgemein“ oder „Immobilienwirtschaft“ wählen. Das letzte Modul widmet sich dann den datenschutzrechtlichen Besonderheiten des gewählten Bereichs.

FACHKOMPETENZ FÜR DATENSCHUTZ UND -SICHERHEIT

Die Teilnehmenden lernen den rechtssicheren Umgang mit personenbezogenen Daten, das organisatorische Umfeld sowie Aspekte der technisch-organisatorischen Maßnahmen des Datenschutzes kennen. Sie beschäftigen sich damit, Problemkreise im Unternehmen zu erkennen und Lösungen zu erarbeiten. Zusätzlich erhalten sie hilfreiche Hinweise, um im Spannungsfeld zwischen Geschäftsleitung, Mitarbeitenden und Aufsichtsbehörden souverän agieren zu können. Insgesamt soll allen Interessierten die erforderliche Fachkunde vermittelt werden, um die Funktion des/der Datenschutzbeauftragten sicher und kompetent ausüben zu können. Die Weiterbildung schließt mit einer Prüfung und dem Titel „Betriebliche/r Datenschutzbeauftragte/r (VWA)“, „Kommunale/r Datenschutzbeauftragte/r (VWA)“ oder „Datenschutzbeauftragte/r (DIA)“ ab.



... Interesse an einer Online Weiterbildung?

Web Seminare

Unsere Empfehlungen für Sie

📅 23.02.2021 **Effektives Arbeiten im Home-Office**

📅 09.03.2021 **Online-Moderation**

📅 03.05.2021 **Instagram erfolgreich einsetzen**

📅 17.06.2021 **Wohnungspolitik aktuell**

📅 05.10.2021 **ICH-Marketing & Kundengewinnung
für Immobilienmakler und
Sachverständige**

NEU: WEB AKADEMIE einfach. online. weiterbilden

- ✓ Zeit & Kosten sparen
- ✓ live & interaktiv dabei sein
- ✓ viele aktuelle Themen wählen
- ✓ Top Dozenten erleben
- ✓ vom Wissen der VWA profitieren

Weitere Web Seminare aus allen Themenbereichen finden
Sie auf vwa-freiburg.de/web-akademie/!

WEITER- BILDUNG

FÜR FACH- &
FÜHRUNGSKRÄFTE



NEU:
Programm
2021

STUDIENGÄNGE | SEMINARE | WEB AKADEMIE

- FÜHRUNG & PERSONALMANAGEMENT
- SOZIAL- & METHODENKOMPETENZEN
- MARKETING, PR & SOCIAL MEDIA
- OFFICE-MANAGEMENT
- BETRIEBSWIRTSCHAFT & CONTROLLING
- IMMOBILIENWIRTSCHAFT & LIEGENSCHAFTEN