Onlinequelle 1

Archiv

Covid-19-Glossar

Die wichtigsten Begriffe zur Coronavirus-Pandemie

Verdoppelungszeit, FFP-Masken, Herdenimmunität. Im Zusammenhang mit der Berichterstattung über die Coronavirus-Krise werden von Experten eine Vielzahl von Fachbegriffen genannt. Wir erklären die wichtigsten.

15.04.2020

Coronavirus-Testauswertung (Archivbild) (dpa/Daniel Bockwoldt)

Antikörper

Dabei handelt es sich um vom Immunsystem gebildete Proteine, die zu den Immunglobulinen gehören und die Fähigkeit haben, spezifisch mit bestimmten Fremdsubstanzen zu reagieren und den Körper vor deren schädlichen Einflüssen zu schützen.

Behelfs-Mund-Nasen-Schutz

Das ist die offizielle Bezeichnung der zunehmend verbreiteten improvisierten Schutzmasken, die an Nähmaschinen oder in umgerüsteten Betrieben gefertigt werden. Es handelt sich dabei – anders als etwa bei den FFP-Masken – nicht um zertifizierte Medizinprodukte.

Coronaviren

Eine Familie von RNA-Viren, die unter anderem Erkältungssymptome verursachen. Zur Familie der Coronaviren gehören verschiedene Krankheitserreger. Sie infizieren Säugetiere, Nager und Vögel. Insgesamt haben sich vergleichsweise wenige Coronaviren an den Menschen angepasst.

Covid-19

Das ist die offizielle Bezeichnung der Erkrankung durch das neuartige Coronavirus Sars-CoV-2. Es handelt sich dabei um die Abkürzung des englischen Begriffs „Coronavirus Disease 2019".

Epidemie

Das Auftreten einer Erkrankung in einer bestimmten Region oder Gruppe in einer für diesen Ort und diesen Zeitraum unerwartet hohen Anzahl.

Exit-Strategie

Eine Exit- oder auch Ausstiegsstrategie legt fest, unter welchen Bedingungen eine Situation verlassen werden kann. Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie geht es also um den geplanten Ausstieg aus den verhängten Maßnahmen gegen die Ausbreitung der Krankheit. Unter welchen Bedingungen kann das Leben, Handeln und Wirtschaften in Deutschland (oder auch anderswo) wieder zum Normalzustand zurückkehren? Und wann? Eine solche Exit-Strategie hatte in der politischen Debatte hierzulande als Erster FDP-Chef Christian Lindner gefordert, und zwar bereits am 24. März, also zwei Tage nach Einführung des bundesweiten Kontaktverbots.

FFP-Maske

Die Abkürzung für „filtering face piece". Im Deutschen spricht man von einer partikelfiltrierenden Halbmaske, die vor dem Einatmen von kleinen und kleinsten Teilchen schützt, die gesundheitsschädlich sein können. Unterschieden wird in drei Schutzklassen.

Was man zu Atemschutzmasken wissen sollte.

Herdenimmunität

Begriff, der vor der Corona-Krise etwa auch immer wieder in der Debatte um verpflichtende Impfungen gegen Masern verwendet wurde. Wenn eine bestimmte Zahl von Menschen gegen einen Erreger immun ist, kann sich dieser nicht weiter ausbreiten. Das schützt auch die Personen, die nicht immun sind – weil sie eine Krankheit noch nicht hatten oder sich zum Beispiel nicht impfen lassen dürfen.

Was gegen die Ausbreitung hilft: Herdenimmunität oder Shutdown?

Inkubationszeit

Zeitraum vom Tag der Ansteckung bis zu dem Tag, an dem sich erste Symptome zeigen.

Wie eine Infektion mit dem neuartigen Coronavirus verläuft, haben wir hier zusammengefasst.

Latenzzeit

Zeitraum zwischen dem Tag, an dem die Person dem Virus ausgesetzt war und sich angesteckt hat bis zum Zeitpunkt, an dem der Angesteckte infektiös wird, also weitere Menschen anstecken könnte.

Lockdown

Als Lockdown bezeichnet man im Kampf gegen das Coronavirus staatlich verordnete Einschränkungen des öffentlichen Lebens und der Freiheitsrechte, wie Versammlungsverbote oder auch Ausgangssperren. Der Begriff wurde vor Ausbruch der Corona-Pandemie vor allem im Zusammenhang mit terroristischen Anschlägen oder Amokläufen benutzt. Hier ist eine vollständige Abriegelung eines Gebäudes oder Areals gemeint, um die Bevölkerung zu schützen. Abzugrenzen davon ist der Begriff des „Shutdown".

Mitigation

Als Mitigation bezeichnet man das Eindämmen der Ausbreitung des neuartigen Coronavirus mit dem Ziel, dass die Fallzahlen langsamer ansteigen. In den sozialen Medien macht dieses Vorgehen unter dem Hashtag #FlattentheCurve die Runde. Durch die Begrenzung von sozialen Kontakten soll die Verbreitungskette des Virus unterbrochen werden, so dass möglichst wenige Menschen gleichzeitig erkranken. Besonders gefährdete Personen wie Ältere oder Menschen mit Vorerkrankungen werden isoliert und somit geschützt. Für den Rest der Bevölkerung wird eine Infektion mit dem Virus durchaus in Kauf genommen, wenn auch so, dass das Gesundheitssystem nicht überfordert wird. (siehe auch „Herdenimmunität")

Pandemie

Der Begriff bedeutet, dass sich eine Epidemie in einem bestimmten Zeitraum über mehrere Länder und Kontinente ausbreitet.

Quarantäne

Maßnahme zur Verhütung der Verbreitung von epidemischen Infektionskrankheiten. Bezeichnet im engeren Sinn die Absonderung von möglicherweise mit Erregern exponierten Menschen oder Tieren, die eventuell eine Infektionskrankheit bekommen könnten. Im weiteren Sinn wird Quarantäne mit Isolierung gleichgesetzt, auch bei bereits erkrankten Personen.

Reproduktionszahl

Laut Robert Koch-Institut wird mit diesem Begriff die Anzahl der Personen bezeichnet, die im Durchschnitt von einem Fall angesteckt werden. Diese Zahl lasse sich nicht aus den Meldedaten ablesen, sondern nur schätzen. Immer wieder ist auch von der Basisreproduktionszahl, auch „R0" genannt, zu lesen. Sie beschreibt, wie ansteckend eine Krankheit ist, wenn noch niemand immun gegen den Erreger ist. Ein Wert größer eins bedeutet nach Brockhaus-Angaben, dass sich der Erreger immer stärker ausbreiten wird. Bei einem Wert von genau eins bleibe die Zahl Infizierter im Verlauf der Epidemie konstant. Bei R0 kleiner eins gehe die Ausbreitung zurück. Dem Robert Koch-Institut zufolge veröffentlichen verschiedene Studien die Zahl der Zweitinfektionen, die von einem Fall ausgehen, zwischen 2,4 und 3,3.

Risikogruppe

Gemeint sind ältere oder vorerkrankte Menschen, bei denen ein schwerer Infektionsverlauf besonders wahrscheinlich ist. Das Risiko steigt ab einem Alter von 50 bis 60 Jahren stetig an. Grunderkrankungen wie Diabetes oder Herz-Kreislauf-Leiden verstärken es ebenfalls.

Sars

Das ist die Abkürzung für „schweres akutes respiratorisches Syndrom" bzw. „schweres akutes Atemwegssyndrom". Es handelt sich dabei um eine hochansteckende Viruserkrankung der Lunge, die erstmals Ende 2002 beim Menschen auftrat.

Sars-CoV-2

Steht für „Severe acute respiratory syndrome-related Coronavirus 2" und ist die offizielle Bezeichnung für das im Dezember 2019 in der chinesischen Stadt Wuhan erstmals nachgewiesene, neuartige Coronavirus, das die Lungenkrankheit Covid-19 auslöst. Es wird teilweise auch nur Sars-2 genannt. Vorläufig war es auch als „2019nCoV" bezeichnet worden.

Schmierinfektion

Wird auch als Kontaktinfektion bezeichnet und beschreibt, dass Erreger über eine Kette von Berührungen weitergegeben werden. Werden beispielsweise Türgriffe gemeinsam genutzt, können Keime über die Hände aufgenommen und anschließend unbemerkt zum Mund geführt werden.

Shutdown

Bei einem Shutdown werden bestimmte Branchen oder Bereiche stillgelegt, beziehungsweise heruntergefahren. Geschäfte und Restaurants werden geschlossen und Produktionen gestoppt. Bei einem kompletten Shutdown würden aber auch die Verwaltungen nicht mehr arbeiten, Polizisten, die Müllabfuhr oder medizinisches Personal ihren Dienst nicht mehr verrichten.

Social Distancing

Der englische Begriff bedeutet auf deutsch „räumliche Distanzierung". Durch Abstand soll die Verbreitung von Krankheitserregern verringert werden.

Suppression

Bei der Suppression geht es darum, die Ausbreitung des Virus möglichst vollständig zu verhindern, die Pandemie also konsequent zu unterdrücken und das Virus sozusagen auszuhungern. Dazu sind sehr strikte Maßnahmen nötig.

Tracing

Ziel ist es, diejenigen zu finden, die mit Corona-Infizierten in Kontakt waren. Bisher läuft das weitgehend manuell ab: Positiv auf das neuartige Coronavirus getestete Person geben alle Menschen an, mit denen sie in den Tagen rund um die Infizierung in Berührung kamen. Das Gesundheitsamt spürt diese Menschen dann auf. Das Problem: Die Infizierten können nur Personen angeben, die sie kennen; Begegnungen zum Beispiel im öffentlichen Nahverkehr also nicht. Deshalb sollen Apps wie die europäische Entwicklung PEPP-PT helfen. Dabei wird per Bluetooth alle paar Minuten eine Identifikationsnummer erzeugt und an die nahe Umgebung gesandt, also zum Beispiel an ein anderes Smartphone. Anders als beim Tracking wird auch die Dauer des möglichen Kontakts miteinbezogen. Standortdaten sollen nicht erhoben werden.

Tracking

Per GPS-Daten können Bewegungen von Menschen nachverfolgt werden. Ziel ist es weniger, herauszufinden, welche Mobilfunknutzer miteinander in Kontakt standen, sondern eher, ob sich die Menschen weniger bewegen und damit politische Maßnahmen wie die Kontaktsperre wirken. In Polen überwacht die Polizei mittels Mobilfunkdaten, ob sich erkrankte Personen wie vorgeschrieben in Quarantäne befinden. Eine wichtige Rolle im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie spielen sogenannte Fitnesstracker, mit denen auch körpereigene Funktionen gemessen werden können, also etwa Puls oder Temperatur. Auf diese sogenannten Vitaldaten setzt die Datenspende-App des Robert Koch-Instituts. Sie gilt grundsätzlich als gute Idee, ist aber wegen möglicher Mängel beim Datenschutz in die Kritik geraten.

Triage

Das ist eine notfallmedizinische Methode, bei der Patienten mit Blick auf die Schwere von Erkrankungen oder Verletzungen sortiert werden. Im Fall der Überlastung von Gesundheitssystemen werden begrenzte medizinische Ressourcen auf jene Patienten mit den besten Überlebenschancen konzentriert.

Tröpfchenübertragung

Erreger werden etwa beim Niesen, Husten oder Sprechen durch sehr kleine Speichel-Tröpfchen ausgeschieden und von einem anderen Menschen aufgenommen.

Verdoppelungszeit / Verdopplungszahl

Ein Fachbegriff aus der Epidemiologie, der aussagt, wie schnell sich die Zahl der Infektionen im Zuge einer Epidemie verdoppelt. Er galt hierzulande lange als zentraler Maßstab bei der Bewertung der Lage in der Corona-Krise.

Aktuelle Entwicklungen in der Coronavirus-Pandemie lesen Sie in unserem Newsblog.

Deutschlandradio © 2023

Onlinequelle 2

„Hopes and Fears 2022“: Drei von zehn Beschäftigten weltweit fürchten, durch Technologie ersetzt zu werden

24 Mai, 2022

Internationale Studie des PwC-Netzwerks über Hoffnungen und Ängste in der globalen Arbeitswelt: Mehr als 52.000 Beschäftigte in 44 Ländern befragt / Perspektiven auf New Work, Fachkräftemangel, Technologie und mehr / Detaillierte Ergebnisse auch für Deutschland

Düsseldorf, 24. Mai 2022

Weltweit können 54 Prozent der angestellt Berufstätigen ortsunabhängig arbeiten. 29 Prozent sind der Ansicht, im eigenen Land bestehe ein Fachkräftemangel für den eigenen Beruf, und 30 Prozent befürchten, in den kommenden drei Jahren durch Technologie ersetzt zu werden. Das sind einige der Kernergebnisse der aktuellen weltweiten Arbeitsmarktstudie „Hopes and Fears 2022“, die die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PwC erstellt hat – nach 2019 und 2021 bereits zum dritten Mal.

Für die aktuelle Untersuchung hat PwC im März 2022 weltweit mehr als 52.000 Arbeitnehmer:innen aus 44 Ländern repräsentativ befragt. Es ist damit eine der größten Untersuchungen zur Arbeitsmarktentwicklung überhaupt. 2.138 der Befragten stammen aus Deutschland.

Nur 5 Prozent der Deutschen wollen täglich ins Büro zurückkehren

Die Beschäftigten in Deutschland können seltener auf Distanz arbeiten als die Beschäftigten weltweit im Durchschnitt: 44 Prozent der Beschäftigten hierzulande gaben an, dass ihr Job remote oder von zuhause aus erledigt werden kann (global: 54 Prozent).

Besteht die Möglichkeit dazu, arbeiten rund drei von zehn Beschäftigten weltweit vollständig remote (Deutschland: 42 Prozent), 19 Prozent überwiegend aus der Ferne (Deutschland: 22 Prozent), 19 Prozent zur Hälfte remote und in Präsenz (Deutschland: 21 Prozent) sowie 17 Prozent überwiegend (Deutschland: 9 Prozent) und 13 Prozent ausschließlich in Präsenz (Deutschland: 5 Prozent).

Das deckt sich weitgehend mit den Wünschen der Beschäftigten: Nach diesen befragt, sagten weltweit 26 Prozent, sie wollten vollständig remote arbeiten (Deutschland: 35 Prozent), 23 Prozent überwiegend remote (Deutschland: 23 Prozent). Nur 11 Prozent sagten, dass sie ausschließlich in Präsenz arbeiten wollen (Deutschland: 5 Prozent).

> „Die Arbeitswelt der Zukunft ist hybrid. Das wirft herausfordernde, aber spannende Fragen auf, gerade für uns Führungskräfte. Beispielsweise: Wie motivieren wir Mitarbeitende auch auf Distanz? Wie schaffen und erhalten wir tragfähige Beziehungen zu Kunden?“
>
> **Petra Justenhoven,** Assurance-Leaderin und ab 1. Juli 2022 Sprecherin der Geschäftsführung bei PwC Deutschland

Die Lösung liegt laut Petra Justenhoven in verantwortungs- und vertrauensvoller Führung: „Dazu gehören Verständnis für die Bedürfnisse des Teams, die Bereitschaft, kontinuierlich weiterzulernen – und vor allem, offen für neue Situationen zu bleiben!“

Deutsche Unternehmen setzen vergleichsweise selten Technologie ein, um den Fachkräftemangel zu reduzieren

Dass es für das eigene Berufsbild einen Fachkräftemangel im Heimatland gebe, sagen weltweit 29 Prozent der Befragten. In Deutschland sind es mit 31 Prozent fast genauso viele. Die Top-3-Gegenmaßnahmen weltweit sind Weiterbildung (40 Prozent; Deutschland: 39 Prozent), Gehaltssteigerungen (33 Prozent; Deutschland: 32 Prozent) und die Stärkung der körperlichen und mentalen Gesundheit (29 Prozent; Deutschland: 20 Prozent).

Um die Fachkräftelücke zu schließen, setzen Unternehmen hierzulande Technologie allerdings bisher noch unterdurchschnittlich häufig ein (18 ggü. 26 Prozent weltweit). Auch bei der Förderung von Diversität und Inklusion als Maßnahme gegen den Fachkräftemangel liegt Deutschland unter dem weltweit Durchschnitt: So sagen nur jeweils 17 Prozent der befragten Beschäftigten, dass ihre Arbeitgeber Personen aus dem Ausland einstellen bzw. solche, die wegen Elternschaft oder aus anderen Gründen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind (weltweit: 20 bzw. 25 Prozent).

> „Gerade beim Technologieeinsatz und bei der Förderung von Diversität und Inklusion liegt Deutschland deutlich unter dem weltweiten Durchschnitt. Hier schlummert noch viel ungehobenes Potenzial.“
>
> **Petra Raspels,** Head of People & Organisation bei PwC Deutschland und Europe

Ein Drittel fürchtet, nicht zukunftssicher weitergebildet zu werden

Befragt nach den größten Befürchtungen mit Blick auf Technologie sagen weltweit 40 Prozent, sie hätten zu wenig Gelegenheit, von technisch versierteren Kolleg:innen zu lernen (Deutschland: 29 Prozent). Dass ihr Arbeitgeber ihnen dringend benötigte Kenntnisse nicht vermittle, fürchten 39 Prozent (Deutschland: 32 Prozent). 37 Prozent der Beschäftigten weltweit sind besorgt, dass ihre Unternehmen nicht ausreichend in innovative Technologien investieren; in Deutschland sagen dies 29 Prozent. In den kommenden drei Jahren durch Technologie ersetzt zu werden, befürchten weltweit 30 Prozent der Befragten. In Deutschland äußern 20 Prozent diese Bedenken.

Petra Raspels von PwC sagt: „Dass hierzulande etwa ein Drittel der Beschäftigten fürchtet, ihr Arbeitgeber vermittle ihnen die künftig benötigten Fachkenntnisse nicht in ausreichender Weise, stimmt uns nachdenklich. Es verweist auf ein deutliches Potenzial für Upskilling. Hier sollten Unternehmen daher dringend weiter investieren – und transparent vermitteln, welchem Ziel welche Maßnahmen dienen.“

Methodik

Für diese Studie über Veränderungen in der modernen Arbeitswelt hat PwC im März 2022 mehr als 52.000 Personen in insgesamt 44 Ländern befragen lassen. Aus Deutschland haben 2.138 Personen teilgenommen. 79 Prozent arbeiten in Vollzeit, 21 Prozent in Teilzeit. 1.262 Befragte haben keine Führungsverantwortung (Non-Management), 307 arbeiten als Manager, 416 als leitende Angestellte (Senior Executive) und 152 als Geschäftsführer:innen (CEO).

Zum Download
Studienreport „Hopes and Fears 2022“ ›

Mehr erfahren
„Hopes and Fears 2022“ – die globalen Studienergebnisse ›

Über PwC

PwC betrachtet es als seine Aufgabe, gesellschaftliches Vertrauen aufzubauen und wichtige Probleme zu lösen. Mehr als 295.000 Mitarbeitende in 155 Ländern tragen hierzu mit hochwertigen, branchenspezifischen Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Unternehmensberatung bei.

*Die Bezeichnung PwC bezieht sich auf das PwC-Netzwerk und/oder eine oder mehrere der rechtlich selbstständigen Netzwerkgesellschaften. Weitere Details unter **www.pwc.com/structure**.*

Contact us

Nils Philipp
PwC Communications, PwC Germany
Tel.: +49 211 981-2128
E-Mail

Follow us

Wir sind Problemlösende, die mit Einfallsreichtum, Erfahrung und technologischer Innovation nachhaltige Ergebnisse erzielen und Vertrauen schaffen.

It all adds up to The New Equation.

The New Equation – hier mehr erfahren! →

© 2017 - 2023 PwC. All rights reserved. PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.

Wir erbringen hochwertige, branchenspezifische Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Unternehmensberatung.

Disclaimer Impressum Nutzungsbedingungen Datenschutzerklärung Cookie-Einstellungen

Onlinequelle 3

ARBEITSSCHUTZ

11. August 2020

Neue SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel gibt Beschäftigten, Unternehmen und Aufsicht mehr Sicherheit

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die neue SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel zur Bekanntmachung im Gemeinsamen Ministerialblatt (GmBl) freigegeben. Sie tritt im August 2020 in Kraft.

Die Arbeitsschutzregel konkretisiert für den Zeitraum der Corona-Pandemie (gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz) die zusätzlich erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen für den betrieblichen Infektionsschutz und die im SARS-CoV-2 Arbeitsschutzstandard bereits beschriebenen allgemeinen Maßnahmen. Andere spezifische Vorgaben, zum Beispiel aus der Biostoffverordnung oder aus dem Bereich des Infektionsschutzes, bleiben unberührt.

Die enthaltenen Maßnahmen der Arbeitsschutzregel richten sich an alle Bereiche des Wirtschaftslebens. Ziel ist es, das Infektionsrisiko für Beschäftigte zu senken und Neuinfektionen im betrieblichen Alltag zu verhindern. Abstand, Hygiene und Masken bleiben dafür auch weiterhin die wichtigsten Instrumente.

Betriebe, die die in der SARS-CoV-2-Regel vorgeschlagenen technischen, organisatorischen und personenbezogenen Schutzmaßnahmen umsetzen, können davon ausgehen, dass sie rechtssicher handeln. Zudem erhalten die Aufsichtsbehörden der Länder eine einheitliche Grundlage, um die Schutzmaßnahmen in den Betrieben zu beurteilen.

Die Regel wurde gemeinsam von den Arbeitsschutzausschüssen beim Bundesarbeitsministerium unter Koordination der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erstellt.

Weiterführende Links

ARBEITSSCHUTZ CORONA MELDUNG

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Arbeitsschutzausschüsse beim BMAS
ABAS • ABS • AfAMed • AGS • ASTA

GMBl 2020, S. 484-495 (Nr. 24/2020 v. 20.08.2020)
zuletzt geänd.: GMBl 2021 S. 1331-1332 (Nr. 61/2021 v. 24.11.2021)

SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Diese SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert für den gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz festgestellten Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite sowie für einen befristeten Zeitraum nach Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite (nachfolgend Epidemie) die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Hinblick auf SARS-CoV-2 unter Berücksichtigung des Impf-, Sero- und Teststatus der Beschäftigten. Diese Regel gilt bis zum Außerkrafttreten der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wird von den beratenden Arbeitsschutzausschüssen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ermittelt und gegebenenfalls angepasst und vom BMAS im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gegeben.

Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel enthält Konkretisierungen der Anforderungen der Verordnungen nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Bei Einhaltung dieser Konkretisierungen kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass die Anforderungen aus den Verordnungen erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen. Andere Lösungen können bei abweichenden Rechtsvorschriften der Länder zum Schutz der Beschäftigten vorrangig in Betracht kommen. Es wird empfohlen, dass als Grundlage für das Schutzniveau die Rechtsvorschriften sich an den Anforderungen dieser staatlichen Regel orientieren.

Darüber hinaus beschreibt die Regel den Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, die der Arbeitgeber bei den Maßnahmen des Arbeitsschutzes gemäß § 4 Nummer 3 ArbSchG während der Epidemie berücksichtigen muss. Die Ärztin oder der Arzt im Sinne des § 7 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) hat die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel als dem Stand der Arbeitsmedizin entsprechende Regel zu berücksichtigen (§ 6 Absatz 1 Satz 1 ArbMedVV).

Inhalt

1	Anwendungsbereich	4
2	Begriffsbestimmungen	4
3	Gefährdungsbeurteilung	7
4	Schutzmaßnahmen	8
5	Arbeitsmedizinische Prävention	19
Anhang 1:	Schutzmaßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie besondere betriebliche Einrichtungen	23
Anhang 2:	Einsetzbare Atemschutzmasken	27
Literaturhinweise		28

aufgehoben

Inhaltsverzeichnis

1	Anwendungsbereich	4
2	Begriffsbestimmungen	4
2.1	SARS-CoV-2	4
2.2	Homeoffice als Form mobiler Arbeit	5
2.3	Mund-Nase-Bedeckung	5
2.4	Mund-Nase-Schutz/Medizinische Gesichtsmasken	5
2.5	Atemschutzmasken	5
2.6	Gesichtsschutzschilde	6
2.7	Abstandsregel/Mindestabstand	6
2.8	Kurzzeitkontakte/Kurzzeitbegegnungen	6
2.9	Desinfektionsmittel	7
3	Gefährdungsbeurteilung	7
4	Schutzmaßnahmen	8
4.1	Grundlegende Maßnahmen	8
4.2	Weitergehende Schutzmaßnahmen	9
4.2.1	Arbeitsplatzgestaltung	9
4.2.2	Sanitärräume, Kantinen und Pausenräume	9
4.2.3	Lüftung	11
4.2.4	Homeoffice	13
4.2.5	Dienstreisen und Besprechungen	14
4.2.6	Sicherstellung ausreichender Schutzabstände	14
4.2.7	Arbeitsmittel/Werkzeuge	15
4.2.8	Arbeitszeit- und Pausengestaltung	15
4.2.9	Aufbewahrung von Arbeitskleidung und Persönlicher Schutzausrüstung	16
4.2.10	Zutritt betriebsfremder Personen zu Arbeitsstätten und Betriebsgelände	16
4.2.11	Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle	16
4.2.12	Berücksichtigung psychischer Belastungen	16
4.2.13	Mund-Nase-Schutz, Atemschutzmasken und Gesichtsschutzschilde	17
4.2.14	Unterweisung und aktive Kommunikation	18
5	Arbeitsmedizinische Prävention	19
5.1	Allgemeine Vorbemerkungen	19
5.2	Arbeitsmedizinische Vorsorge	19
5.2.1	Allgemeine Hinweise zur arbeitsmedizinischen Vorsorge	19
5.2.2	Arbeitsmedizinische Vorsorge wegen Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung durch SARS-CoV-2	20
5.2.3	Arbeitsmedizinische Vorsorge bei Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten erfordern	21

aufgehoben

5.2.4 Arbeitsmedizinische Vorsorge wegen mobilen Arbeitens aufgrund der Epidemie 21

5.3 Auswertung von SARS-CoV-2-Infektionen bei Beschäftigten 21

5.4 Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten 21

5.5 Rückkehr zur Arbeit nach einer SARS-CoV-2-Infektion oder COVID-19-Erkrankung 22

Anhang 1: Schutzmaßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie besondere betriebliche Einrichtungen 23

1 Baustellen 23

2 Landwirtschaft, Forstwirtschaft 24

3 Außen- und Lieferdienste, Transporte und Fahrten innerhalb des Betriebes, öffentlicher Verkehr 24

4 Unterkünfte 25

Anhang 2: Einsetzbare Atemschutzmasken 27

Literaturhinweise 28

1 Im Text referenziert 28

2 Weitere Literatur 29

3 Staatliche Arbeitsschutzregeln sowie Vorschriften und Regeln der Unfallversicherungsträger 30

aufgehoben

1 Anwendungsbereich

(1) Diese SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel konkretisiert auf der Grundlage des ArbSchG und der Verordnungen zum ArbSchG (Arbeitsschutzverordnungen) sowie unter Berücksichtigung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards des BMAS [1] die Anforderungen an den Arbeitsschutz in Hinblick auf SARS-CoV-2.

(2) Ziel dieser Regel ist es, die Gesundheit der Beschäftigten in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes wirkungsvoll zu schützen. Mit der Umsetzung dieser Maßnahmen in den Betrieben, Einrichtungen und Verwaltungen wird durch Unterbrechung von Infektionsketten zugleich ein Beitrag zum Bevölkerungsschutz geleistet.

(3) Der zeitliche Anwendungsbereich der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist befristet auf den gemäß § 5 Infektionsschutzgesetz festgestellten Zeitraum der epidemischen Lage von nationaler Tragweite einschließlich eines befristeten Zeitraums nach Aufhebung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite, der spätestens mit Außerkrafttreten der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung endet. Ergeben sich neue wissenschaftliche Erkenntnisse, die Einfluss auf die notwendigen Schutzmaßnahmen haben, wird die Regel angepasst.

(4) Diese Regel gilt auch für Tätigkeiten, die der Biostoffverordnung (BioStoffV) unterliegen, sofern dort keine gleichwertigen oder strengeren Regelungen (einschließlich Technischer Regeln für Biologische Arbeitsstoffe TRBA, Empfehlungen oder Beschlüsse) zum Schutz der Beschäftigten bestehen. Die Empfehlungen des ABAS im Zusammenhang mit dem Auftreten von SARS-CoV-2 sind weiterhin zu berücksichtigen [2].

2 Begriffsbestimmungen

2.1 SARS-CoV-2

(1) Das Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2) gehört zur Familie der Coronaviren. Eine Infektion mit SARS-CoV-2 kann die Atemwegserkrankung COVID-19 verursachen. Wegen seiner großen molekularbiologischen Ähnlichkeit und den bisherigen Daten zu Epidemiologie und Klinik der Infektion wurde SARS-CoV-2 wie bei SARS-CoV-1 und dem Middle East Respiratory Syndrome Coronavirus (MERS-CoV) durch den ABAS in die Risikogruppe 3 eingestuft [3]. Neben den seinerzeit fehlenden Möglichkeiten zu Impfprävention, Therapie und der effizienten Verbreitung in der Bevölkerung wurde bei der Einstufung ausdrücklich die Schwere des Krankheitsverlaufs berücksichtigt. So wurden schwere Verläufe der Erkrankung nicht bei allen Infizierten gefunden. Des Weiteren ist davon auszugehen, dass ein erheblicher Teil der SARS-CoV-2-Infizierten keine oder eine nur leichte, erkältungsähnliche Erkrankung entwickeln.

(2) SARS-CoV-2 wird vorrangig und mit hoher Ansteckungsrate über luftgetragene Tröpfchen (Aerosole) aus den Atemwegen Infizierter auf weitere Personen übertragen. Als Eintrittspforten gelten exponierte Schleimhäute der Empfänger (Mund, Nase, Augen). Die Übertragung findet vor allem bei räumlicher Nähe zu einem Virenausscheider statt, zum Beispiel beim Unterschreiten des Mindestabstands. Es zeigte sich, dass die Viren insbesondere in geschlossenen Räumen sehr effizient durch Tröpfchen und Aerosole von Mensch zu Mensch übertragen werden und sich in der Bevölkerung verbreiten. Die Übertragung über kontaminierte Oberflächen und Hände ist, wenn auch in geringerem Maße, ebenfalls möglich und in Betracht zu ziehen.

(3) Für die Übertragung kommen nicht nur COVID-19-Erkrankte, sondern auch infizierte symptomlose Personen in Betracht. Eine Übertragung des Virus kann bereits ein bis zwei Tage

aufgehoben

vor Symptombeginn erfolgen. Das Infektionsrisiko steigt mit der Anzahl, der Dauer und der Nähe der ungeschützten Kontakte mit SARS-CoV-2-Infizierten.

2.2 Homeoffice als Form mobiler Arbeit

(1) Mobiles Arbeiten ist eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich des Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (zum Beispiel beim Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden.

(2) Für die Verrichtung mobiler Arbeit werden elektronische oder nichtelektronische Arbeitsmittel eingesetzt.

(3) Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (zum Beispiel Notebooks) oder Datenträger, für den Arbeitgeber tätig zu sein.

(4) Regelungen zur Telearbeit bleiben unberührt.

2.3 Mund-Nase-Bedeckung

Mund-Nase-Bedeckungen (MNB) sind textile Bekleidungsgegenstände, die mindestens Nase und Mund bedecken und die geeignet sind, die Geschwindigkeit des Atemstroms oder des Speichel-/Schleim-/Tröpfchenauswurfs deutlich zu reduzieren. MNB dienen dem Fremdschutz. Sie sind weder Medizinprodukte noch Persönliche Schutzausrüstung (PSA).

Hinweis:
Eine MNB ist kein Ersatz für Mund-Nase-Schutz/medizinische Gesichtsmaske (MNS) oder eine Atemschutzmaske.

2.4 Mund-Nase-Schutz/Medizinische Gesichtsmasken

Mund-Nase-Schutz/medizinische Gesichtsmasken (MNS, zum Beispiel nach DIN EN 14683) sind Medizinprodukte und unterliegen damit dem Medizinprodukterecht. Sie bieten einen definierten Fremdschutz und schützen Dritte vor der Exposition gegenüber möglicherweise infektiösen Tröpfchen desjenigen, der den MNS trägt. MNS muss einem Zertifizierungsverfahren unterzogen worden sein.

2.5 Atemschutzmasken

(1) Atemschutzmasken sind filtrierende Halbmasken sowie Atemschutzmasken mit auswechselbarem Partikelfilter.

(2) Filtrierende Halbmasken (beispielweise FFP2 nach DIN EN 149, siehe Anhang 2) können mit und ohne Ausatemventil ausgestattet sein. Sie schützen bestimmungsgemäß als Persönliche Schutzausrüstung die Trägerin/den Träger vor Tröpfchen und gegen Aerosole (Eigenschutz). Filtrierende Halbmasken ohne Ausatemventil bieten darüber hinaus im Sinne des Infektionsschutzes auch einen gewissen Fremdschutz. Atemschutzmasken mit Ausatemventil schützen nur die Trägerin/den Träger. Filtrierende Halbmasken werden unter anderem durch

aufgehoben

die Filterleistung unterschieden, die mit steigender Filterleistung eine Einteilung in verschiedene Geräteklassen ermöglicht. Filtrierende Halbmasken müssen einem Zertifizierungsverfahren unterzogen worden sein.

(3) Atemschutzmasken mit auswechselbarem Partikelfilter (zum Beispiel nach DIN EN 140 und in Verbindung mit DIN EN 143, siehe Anhang 2) sind Persönliche Schutzausrüstung. Die Luft wird durch die Partikelfilter eingeatmet. Die Ausatemluft strömt durch Ausatemventile oder andere Vorrichtungen in die Umgebungsatmosphäre. Diese Atemschutzmasken bieten keinen Fremdschutz. Atemschutzmasken mit auswechselbarem Partikelfilter dienen zum Schutz der Trägerin/des Trägers vor Tröpfchen und gegen Aerosole. Atemschutzmasken mit auswechselbarem Partikelfilter müssen einem Zertifizierungsverfahren unterzogen worden sein.

Hinweis:
Die Zusammenfassung der Begriffe „Atemschutzgeräte“ und „filtrierende Halbmasken“ unter dem Begriff „Atemschutzmasken“ dient der besseren Lesbarkeit dieser Regel. Andere Definitionen bleiben hiervon unberührt.

2.6 Gesichtsschutzschilde

Bei Gesichtsschutzschilden, Gesichtsschilden/-visieren (zum Beispiel nach DIN EN 166) handelt es sich um Persönliche Schutzausrüstung. Sie bestehen üblicherweise aus einem geeigneten Kopfband, Stirnschutz, Helm/Kopfschutz, einer Schutzhaube oder einer anderen geeigneten Haltevorrichtung. Trägerinnen und Träger eines Gesichtsschutzschildes sollen gegen Gefahren von außen, wie zum Beispiel Tropfen und Spritzer, geschützt werden. Gesichtsschutzschilde müssen einem Zertifizierungsverfahren unterzogen worden sein.

2.7 Abstandsregel/Mindestabstand

Ein Abstand von mindestens 1,5 m zwischen Beschäftigten oder zwischen Beschäftigten und anderen Personen (zum Beispiel Kunden, Lieferanten, Beschäftigte anderer Arbeitgeber) vermindert das Risiko einer Übertragung von SARS-CoV-2. Bei bestimmten Tätigkeiten mit erhöhtem Aerosolausstoß, zum Beispiel beim professionellen Singen, können größere Abstände notwendig sein.

2.8 Kurzzeitkontakte/Kurzzeitbegegnungen

Entsprechend den Hinweisen des Robert Koch-Instituts (RKI) zur Kontaktpersonennachverfolgung bei Atemwegserkrankungen durch das SARS-CoV-2 haben Personen mit ungeschütztem Kontakt (ohne Schutzmaßnahmen) bei Unterschreitung des Mindestabstands von 1,5 m oder bei sonstigen Kontakten in Räumen mit hoher Aerosolkonzentration die jeweils länger als 10 Minuten andauern, ein erhöhtes Infektionsrisiko. Als Kurzzeitkontakt wird in dieser Regel daher die Summe aller entsprechenden Personenkontakte bezeichnet, die über den gesamten Tag 10 Minuten nicht übersteigt, zum Beispiel kurze Begegnungen auf dem Flur. Unabhängig von der Kontaktdauer handelt es sich bei der Unterschreitung des Mindestabstands von 1,5 m nicht um einen Kurzzeitkontakt, wenn dabei ohne Schutzmaßnahmen gesprochen wird.

aufgehoben

2.9 Desinfektionsmittel

SARS-CoV-2 zählt zu den behüllten Viren. Desinfektionsmittel im Sinne dieser Regel sind Mittel mit mindestens dem Wirkungsbereich „begrenzt viruzid“, also einer ausreichenden Wirksamkeit gegen behüllte Viren [4].

3 Gefährdungsbeurteilung

(1) Der Arbeitgeber hat vor dem Hintergrund der Epidemie, der Bekanntmachung des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards des BMAS und der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung gemäß §§ 5 und 6 ArbSchG die bestehende Gefährdungsbeurteilung und die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes hinsichtlich eventuell zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren. Hierzu geben die branchenspezifischen Konkretisierungen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger zum Schutz vor SARS-CoV-2 eine Hilfestellung [5].

(2) Der Arbeitgeber soll bei der Überprüfung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung und bei der Ableitung betriebsspezifischer Infektionsschutzmaßnahmen die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt einbeziehen. Zudem ist der Prozess beteiligungsorientiert unter Einbeziehung der Beschäftigtenvertretungen oder, falls diese nicht vorhanden sind, mit den Beschäftigten umzusetzen. Geeignete Gremien für den Austausch und die Abstimmung sind der Arbeitsschutzausschuss oder eingesetzte Epidemie- oder Krisenstäbe.

(3) Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung sind die Gestaltung der Arbeitsaufgaben, der Arbeitszeit und die Integration der in Homeoffice befindlichen Beschäftigten in betriebliche Abläufe sowie die aufgrund der epidemischen Lage zusätzlich zu betrachtenden psychischen Belastungsfaktoren zu berücksichtigen. Hierbei kommt den Führungskräften eine besondere Rolle zu.

(4) Beschäftigte sind nach § 15 ArbSchG zur Mitwirkung verpflichtet. Deren notwendiges Mitwirken bei der Umsetzung und Einhaltung der verhaltensbezogenen Maßnahmen macht es erforderlich, dass sie ein Sicherheitsbewusstsein entwickeln und dieses aufrechterhalten. Gleiches gilt für Beschäftigte von Fremdfirmen, für Leiharbeitnehmer und Beschäftigte, die im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen tätig sind.

(5) Werden Tätigkeiten mit besonderem SARS-CoV-2-Infektionsrisiko (zum Beispiel berufsbedingte Tätigkeiten mit unmittelbarem Personenkontakt zu infektionsverdächtigen Personen oder bekannt Infizierten, Tätigkeiten in Laboratorien) durchgeführt, gelten die einschlägigen Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung gemäß BioStoffV und den TRBA.

(6) Es ist zu prüfen, ob und inwieweit für besonders schutzbedürftige Beschäftigte zusätzlich zu kollektiven Maßnahmen individuelle Maßnahmen zum Schutz vor einer Ansteckung durch Beschäftigte oder Kunden zu treffen sind. Bezüglich des Schutzes für Schwangere wird auf § 10 des Mutterschutzgesetzes verwiesen, der die Berücksichtigung des Mutterschutzes im Rahmen der allgemeinen Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und die erneute individuelle Gefährdungsbeurteilung nach Mitteilung einer Schwangerschaft zum Inhalt hat [6].

(7) Wechselwirkungen mit anderen Arbeitsschutzmaßnahmen und gegebenenfalls bestehende Zielkonflikte müssen berücksichtigt werden (zum Beispiel Belastungen durch das Tragen von MNS oder Atemschutzmasken unter klimatisch ungünstigen Bedingungen oder Arbeitsschwere).

aufgehoben

4 Schutzmaßnahmen

4.1 Grundlegende Maßnahmen

(1) Die Rangfolge der Schutzmaßnahmen ergibt sich auch für Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes aus den Grundsätzen des § 4 ArbSchG. Demnach haben – dem TOP-Prinzip folgend – technische Maßnahmen Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen und diese wiederum Vorrang vor personenbezogenen Maßnahmen. Die verschiedenen Maßnahmen sind sachgerecht miteinander zu verknüpfen (§ 4 Absatz 4 ArbSchG). Welche dieser Maßnahmen in der konkreten betrieblichen Situation sinnvoll und angezeigt sind, ist abhängig von der Beurteilung der vor Ort bestehenden Gefährdungen.

(2) Der Arbeitgeber hat insbesondere Maßnahmen zu ergreifen, die die Anzahl ungeschützter Kontakte zwischen Personen (auch indirekter Kontakt über Oberflächen) sowie die Konzentration an luftgetragenen Viren in der Arbeitsumgebung soweit wie möglich verringern. Geeignete Maßnahmen hierfür sind beispielsweise die Einhaltung der Abstandsregel, Reduzierung der Raumbelegung, Arbeiten in festen Teams, die Trennung der Atembereiche durch technische Maßnahmen, die Nutzung von Fernkontakten, die verstärkte Lüftung, die Isolierung Erkrankter, eine intensivierte Oberflächenreinigung und zusätzliche Handhygiene.

(3) Soweit arbeitsbedingt die Abstandsregel nicht eingehalten werden kann und technische Maßnahmen wie Abtrennungen zwischen den Arbeitsplätzen oder geeignete organisatorische Maßnahmen nicht umsetzbar sind, müssen die Beschäftigten mindestens MNS zum gegenseitigen Schutz tragen. Ergibt die Gefährdungsbeurteilung, dass ein Schutz der Beschäftigten durch MNS nicht ausreichend ist und Masken mit der Funktion des Eigenschutzes notwendig sind, sind die in Anhang 2 bezeichneten Atemschutzmasken bereitzustellen. Dies gilt insbesondere, wenn

1. bei ausgeführten Tätigkeiten mit einer Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist (zum Beispiel lautes Sprechen oder Singen oder andere Tätigkeiten, die aufgrund der Arbeitsschwere zu einem deutlich erhöhten Atemvolumen führen) oder
2. bei betriebsbedingten Tätigkeiten mit Kontakt zu anderen Personen eine anwesende Person keine Maske tragen muss.

(4) Müssen MNS oder Atemschutzmasken getragen werden, sind diese vom Arbeitgeber in ausreichender Menge bereitzustellen. Die Beschäftigten haben diese zu tragen [7].

(5) Für die grundlegenden technischen, organisatorischen und personenbezogenen Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes sind insbesondere die folgenden Aspekte zu berücksichtigen:

1. Gestaltung der Arbeitsumgebung, zum Beispiel Anordnung der Arbeitsplätze zur Sicherstellung des Abstands, ausreichende Lüftung, Vorrichtungen wie Abtrennungen, Absperrungen und gegebenenfalls Festlegung innerbetrieblicher Verkehrswege,
2. Kontaktreduzierung durch zum Beispiel digitale Kommunikation, Festlegung von Mindestgrundflächen für die im Raum befindlichen Personen zur Reduktion der Personenbelegung, Bildung und Beibehaltung von Arbeitsgruppen, Arbeitszeitgestaltung, Homeoffice,
3. Hygiene und Reinigung, zum Beispiel Hände regelmäßig und gründlich waschen; wenn dies nicht möglich ist, Bereitstellung von geeigneten Handdesinfektionsmitteln und rückfettenden Hautpflegemitteln, Anpassung von Reinigungsintervallen,

aufgehoben

4. Allgemeine Verhaltensregeln, zum Beispiel Wahrung von Abstand; Verzicht auf Begrüßungsformen mit direktem Körperkontakt; Husten und Niesen in die Armbeuge oder in ein Papiertaschentuch; zu Hause bleiben bei Krankheitssymptomen.

4.2 Weitergehende Schutzmaßnahmen

4.2.1 Arbeitsplatzgestaltung

(1) An Arbeitsplätzen sind stets Bewegungsflächen gemäß Anhang Nummer 3.1 ArbStättV vorzusehen. Die Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) „Raumabmessungen und Bewegungsflächen“ A1.2 konkretisiert diese grundlegenden Anforderungen an Bewegungsflächen. Abweichend davon sollen zur Einhaltung der Abstandsregel Arbeitsplätze in Arbeitsstätten so angeordnet werden, dass zwischen den für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe anwesenden Beschäftigten ein Abstand von mindestens 1,5 m eingehalten werden kann. Hierzu können insbesondere die folgenden Maßnahmen umgesetzt werden:

1. Änderung des Mobiliars oder seiner Anordnung,
2. Nutzung weiterer für die Tätigkeit geeigneter Flächen und Räume.

(2) Kann die Abstandsregel zwischen den Arbeitsplätzen aus betriebstechnischen Gründen nicht eingehalten werden und sind zur Arbeitsausführung nicht nur einzelne Kurzzeitkontakte der an diesen Arbeitsplätzen Beschäftigten notwendig, sind als technische Maßnahme Abtrennungen zu installieren. Abtrennungen aus transparentem Material sind zu bevorzugen, um erforderlichen Sichtkontakt und ausreichende Beleuchtungsverhältnisse sicherzustellen. Durch die Abtrennungen darf es nicht zu zusätzlichen Gefährdungen kommen. Dazu sind beispielsweise eine ausreichende Stabilität zu gewährleisten und spitze Ecken oder scharfe Kanten zu vermeiden.

(3) Mit der Abtrennung wird eine Trennung der Atembereiche zwischen Beschäftigten oder zwischen Beschäftigten und Kunden (zum Beispiel an Kassenarbeitsplätzen, Bedientheken) erzielt. Der obere Rand der Abtrennung darf folgende Mindesthöhe über dem Fußboden nicht unterschreiten:

1. 1,50 m zwischen sitzenden Personen,
2. 1,80 m zwischen sitzenden und gegenüberstehenden Personen (zum Beispiel Kunden),
3. 2,00 m zwischen stehenden Personen.

(4) Bei der Bemessung der Breite der Abtrennung ist die Breite bzw. Tiefe der Bewegungsfläche der Beschäftigten zu berücksichtigen. Diese soll links und rechts um einen Sicherheitsaufschlag von 30 cm erweitert werden. Die Abtrennung kann – falls nötig – Öffnungen außerhalb des Atembereichs (zum Beispiel zum Bezahlen bzw. zum Bedienen des Kartenlesegerätes, gegebenenfalls auch zur Warenausgabe) aufweisen. Beide Seiten der Abtrennung sind arbeitstäglich mit einem handelsüblichen Reinigungsmittel zu reinigen.

4.2.2 Sanitärräume, Kantinen und Pausenräume

(1) Allgemeine Anforderungen zum Einrichten und Betreiben von Sanitärräumen und Pausenräumen in Arbeitsstätten enthalten Anhang Nummer 4.1 und 4.2 ArbStättV, diese werden in den ASR A4.1 „Sanitärräume“ und A4.2 „Pausen- und Bereitschaftsräume“ konkretisiert. Die in diesen ASR enthaltenen Regelungen reichen derzeitig nicht aus, um den Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion mit SARS-CoV-2 gemäß dem Stand der

aufgehoben

Arbeitsmedizin und der Hygiene zu beschreiben. Zusätzlich zu den dort genannten Anforderungen sind deshalb Maßnahmen zu ergreifen, die die Einhaltung der Abstandsregel bei Nutzung der Einrichtungen sicherstellen.

(2) Zur Umsetzung der Handhygiene sind leicht erreichbare Waschgelegenheiten mit fließendem Wasser, ausreichend hautschonender Flüssigseife und Einrichtungen zum hygienischen Trocknen der Hände (Einmalhandtücher aus Papier oder Textil) vorzuhalten. Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sind gegebenenfalls geeignete Hautschutz- und Hautpflegemittel bereitzustellen. Die Händewaschregeln sind auszuhängen. Wie beim Einsatz von Sekundärluftgeräten (siehe Abschnitt 4.2.3 Absatz 9) ist auch bei der Verwendung von Warmlufttrocknern die luftstromlenkende Wirkung dieser Geräte im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen und für eine verstärkte Lüftung gemäß ASR A4.1 „Sanitärräume“ zu sorgen.

(3) Auch an mobilen und abgelegenen Arbeitsplätzen ist für eine Möglichkeit der hygienischen Händereinigung und -trocknung zu sorgen, indem zum Beispiel Handwaschstationen oder Kanister mit Wasser, Flüssigseife sowie Einmalhandtücher oder geeignete Handdesinfektionsmittel zur Verfügung gestellt werden. Von mehreren Personen genutzte Handtücher sind entsprechend ASR A4.1 unzulässig und entsprechen nicht den hygienischen Anforderungen.

Sanitärräume

(4) In Umkleide- und Waschräumen ist durch technische und organisatorische Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass Beschäftigte, zum Beispiel durch Abstandsmarkierungen auf Fußböden, Begrenzung der Personenzahl oder zeitlich versetzte Nutzung, genügend Platz erhalten, um die Abstandsregel einhalten zu können.

(5) Sanitärräume sind arbeitstäglich mindestens einmal zu reinigen.

Pausenräume

(6) Die Einhaltung der Abstandsregel ist in Pausenräumen und -bereichen, Teeküchen und an Kochgelegenheiten sowie in Bereitschaftsräumen und -bereichen zu gewährleisten. Maßnahmen sind insbesondere die Anpassung der Bestuhlung, das Aufbringen von Bodenmarkierungen und die gestaffelte Organisation von Arbeits- und Pausenzeiten mit dem Ziel, die Belegungsdichte zu verringern.

(7) Vor Eintritt und Nutzung der Pausenräume und -bereiche sind Möglichkeiten zur Handhygiene bereitzustellen.

Kantinen

(8) Die Einhaltung der Abstandsregel ist durch eine entsprechende Anordnung oder Reduzierung der Anzahl der Tische und Sitzgelegenheiten sowie mit weiteren technischen Maßnahmen, zum Beispiel Abstandsmarkierungen auf dem Fußboden oder der Aufstellung von Absperrbändern an Essensausgabe, Geschirrrückgabe und an der Kasse, sowie mit organisatorischen Maßnahmen, zum Beispiel Begrenzung der Personenzahl oder Erweiterung der Kantinen- und Essensausgabezeiten zur Vermeidung von Warteschlangen oder eine einweisende Person zu gewährleisten. Besteck und Geschirr sollten durch das Kantinenpersonal übergeben werden.

(9) Vor Eintritt und Nutzung der Kantine sind Möglichkeiten zur Handhygiene bereitzustellen.

aufgehoben

4.2.3 Lüftung

(1) In Räumen von Arbeitsstätten muss gemäß Nummer 3.6 des Anhangs der ArbStättV ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft, in der Regel in Außenluftqualität, vorhanden sein. Die ASR A3.6 „Lüftung“ konkretisiert die grundlegenden Anforderungen an die Lüftung (sowohl für freie Lüftung als auch für raumlufttechnische Anlagen).

(2) Durch eine verstärkte Lüftung, d. h. Erneuerung der Raumluft durch direkte oder indirekte Zuführung von Außenluft, kann die Konzentration von möglicherweise in der Raumluft vorhandenen virenbelasteten Aerosolen reduziert werden. Verstärktes Lüften ist insbesondere durch eine Erhöhung der Lüftungshäufigkeit, durch eine Ausdehnung der Lüftungszeiten oder durch eine Erhöhung des Luftvolumenstroms möglich.

Hinweis:
Dem liegt die Annahme zugrunde, dass die Außenluft in Bezug auf SARS-CoV-2 kontaminationsfrei ist.

(3) Die Aerosolbelastung durch SARS-CoV-2 kann nicht durch direkt anzeigende Messgeräte bestimmt werden. Zur Beurteilung der Raumluftqualität kann die CO_2-Konzentration herangezogen werden. Hierfür reichen einfache Messgeräte (zum Beispiel CO_2-Ampeln) aus. Entsprechend ASR A3.6 ist eine CO_2-Konzentration bis zu 1.000 ppm noch akzeptabel. In der Zeit der Epidemie ist dieser Wert möglichst zu unterschreiten. Notwendige Lüftungsintervalle können auch auf der Basis von Berechnungen ermittelt werden, insbesondere unter Beachtung von Raumvolumen, Personenbelegung, körperlicher Aktivität und Luftwechsel. Hinweise zur Messung und Bewertung der CO_2-Konzentration enthält die ASR A3.6 Abschnitt 4.2 Absätze 3 und 4.

Hinweis:
Berechnungshilfen für notwendige Lüftungsintervalle sind zum Beispiel hier zu finden:

1. *BGN-Lüftungsrechner [8],*
2. *IFA-CO_2-App (Rechner und Timer) [9],*
3. *FBHM-114 Fachbereich AKTUELL des Sachgebiets Oberflächentechnik und Schweißen der DGUV „Möglichkeiten zur Bewertung der Lüftung anhand der CO_2-Konzentration“ [10].*

(4) Die einfachste Art der Lüftung ist die freie Lüftung, zumeist in Form der Fensterlüftung. Eine Fensterlüftung muss spätestens bei Tätigkeitsaufnahme in den Räumen und dann in regelmäßigen Abständen erfolgen. Die ASR A3.6 empfiehlt einen zeitlichen Abstand zum Lüften beispielsweise von Büroräumen nach 60 Minuten und von Besprechungsräumen nach 20 Minuten. Diese Lüftungshäufigkeit ist in der Zeit der Epidemie möglichst zu erhöhen. Am wirkungsvollsten ist dabei die sogenannte Stoßlüftung über die gesamte Öffnungsfläche der Fenster. Wenn möglich, soll diese als Querlüftung ausgeführt werden. Bei der Festlegung der Lüftungsdauer sind die Temperaturdifferenz zwischen innen und außen sowie der vorherrschende Winddruck zu berücksichtigen. Im Sommer sollen 10 Minuten und im Winter 3 Minuten Lüftungsdauer nicht unterschritten werden. Eine kontinuierliche Lüftung über gekippte Fenster kann als Ergänzung zur Stoßlüftung sinnvoll sein, um ein zu starkes Ansteigen einer möglichen Konzentration virenbelasteter Aerosole in der Raumluft zu vermeiden. Nähere Hinweise sind der ASR A3.6 zu entnehmen.

(5) Besprechungsräume sind vor der Benutzung zusätzlich gemäß Absatz 4 zu lüften.

aufgehoben

(6) Für raumlufttechnische Anlagen (RLT-Anlagen) ist das Übertragungsrisiko von SARS-CoV-2 als gering einzustufen, sofern diese Anlagen sachgerecht eingerichtet, betrieben und instandgehalten werden (Reinigung, Filterwechsel usw.) und

1. dem Raum einen ausreichend hohen Außenluftanteil zuführen, sodass die Anforderungen an die CO_2-Konzentration der Raumluft gemäß Absatz 3 eingehalten werden oder
2. anderenfalls über geeignete Filter oder andere Einrichtungen zur Verringerung einer möglichen Virenkonzentration aus der Umluft der RLT-Anlage verfügen.

Hinweis:
Geeignete Filter zur Abscheidung von Viren und virenbelasteten Aerosolen sind Schwebstofffilter der Klasse H13 oder H14 (HEPA-Filter) nach DIN EN 1822-1:2019 [11]. Zudem können auch Feinstaubfilter der Gruppe ISO ePM_1 > 70 % (vormals F8) oder ISO ePM_1 > 80 % (vormals F9) die Konzentration virenbelasteter Aerosole reduzieren.

(7) Der Umluftbetrieb von RLT-Anlagen, die nicht über geeignete Einrichtungen zur Verringerung einer möglichen Konzentration von virenbelasteten Aerosolen im Raum verfügen, ist zu vermeiden. Damit soll verhindert werden, dass virenbelastete Aerosole dem Raum wieder zugeführt werden. Der bei RLT-Anlagen mit Umluftbetrieb in der Regel vorhandene Außenluftanteil ist dementsprechend so weit wie technisch möglich zu erhöhen, um eine Reduktion des Umluftanteils zu erreichen. Kann der Umluftbetrieb aus technischen oder technologischen Gründen nicht vermieden und können die Anforderungen an die CO_2-Konzentration der Raumluft gemäß Absatz 3 nicht eingehalten werden, ist die Nachrüstung geeigneter Einrichtungen (zum Beispiel Filter) zur Reduktion der Konzentration von möglicherweise virenbelasteten Aerosolen erforderlich. Dabei ist zu beachten, dass sich die Anlagenparameter durch den Einbau von zusätzlichen Einrichtungen ändern können. Insbesondere kann sich der Luftvolumenstrom durch den erhöhten Druckverlust eines Filters verringern. Es ist darauf zu achten, dass nach dem Einbau ausreichend Zuluft zugeführt wird, um eine gesundheitlich zuträgliche Atemluft im Raum zu gewährleisten. Ist eine Umrüstung einer Anlage aus technischen oder technologischen Gründen nicht möglich, sind für die betroffenen Räume im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung alternative Schutzmaßnahmen zu treffen.

Hinweis:
Weitere Informationen können der Empfehlung der Bundesregierung „Infektionsschutzgerechtes Lüften“ [12], den Hinweisen und Maßnahmen zum infektionsschutzgerechten Lüften der BAuA [13] sowie FBVW-502 „SARS-CoV-2: Empfehlungen zum Lüftungsverhalten an Innenraumarbeitsplätzen“ des Sachgebiets Innenraumklima der DGUV [14] entnommen werden.

(8) RLT-Anlagen sollen während der Betriebs- oder Arbeitszeiten nicht abgeschaltet werden, da dies zu einer Erhöhung der Konzentration von virenbelasteten Aerosolen in der Raumluft und damit zur Erhöhung des Infektionsrisikos führen kann. Sofern RLT-Anlagen nicht dauerhaft betrieben werden, sind deren Betriebszeiten vor und nach der Nutzungszeit der Räume zu verlängern (zum Beispiel bei Büros um etwa zwei Stunden). RLT-Anlagen in Sanitärräumen sollen zu den Betriebszeiten der Arbeitsstätte dauerhaft betrieben werden.

(9) Auch beim Einsatz von Sekundärluftgeräten, die lediglich die Raumluft umwälzen und den Räumen keine Außenluft zur Absenkung von Aerosolkonzentrationen zuführen, muss ein ausreichender Luftaustausch mit Außenluft sichergestellt sein. Dies betrifft Geräte wie Ventilatoren (zum Beispiel Standventilatoren), Geräte zur persönlichen Kühlung (zum Beispiel mobile Klimageräte oder Klima-Splitgeräte) oder Geräte zur Erwärmung (zum Beispiel

aufgehoben

Heizlüfter). Da die luftstromlenkende Wirkung dieser Geräte virenbelastete Tröpfchen oder Aerosole unter Umständen zu anderen Personen leiten kann, ist vor Einsatz der Geräte in Räumen mit Mehrpersonenbelegung eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Dabei sind die spezifischen Randbedingungen, zum Beispiel Raumgeometrie, Arbeitsplatzanordnung, Gerätestandort und die Strömungsverhältnisse der Raumluft zu beachten. Weitere Anforderungen für den Einsatz von Sekundärluftgeräten leiten sich aus der ASR A3.6 „Lüftung“ (zum Beispiel Vermeidung von Zugluft), der ASR A3.7 „Lärm“ (zum Beispiel Vermeidung von Hintergrundgeräuschen) und der ASR A3.5 „Raumtemperatur“ (zum Beispiel Vermeidung der sommerlichen Überwärmung von Räumen) ab.

(10) Auch Sekundärluftgeräte mit geeigneten Einrichtungen zur Reduktion der Konzentration virenbelasteter Aerosole (zum Beispiel Luftreiniger) dürfen nur ergänzend zu den nach dieser Regel zu treffenden Lüftungsmaßnahmen eingesetzt werden, um das Infektionsrisiko durch Viren oder virenbelastete Aerosole in der Raumluft zu reduzieren. Dabei sind unter Berücksichtigung der Leistungsdaten und spezifischen Randbedingungen eine sachgerechte Aufstellung sowie ein sachgerechter Betrieb und eine sachgerechte Instandhaltung (Reinigung, Filterwechsel usw.) zu gewährleisten. Solche Geräte müssen mit geeigneten Filtern ausgerüstet sein und dürfen keine gesundheitsgefährdenden Stoffe oder Reaktionsprodukte freisetzen. Weitere Anforderungen für den Einsatz von Luftreinigern leiten sich aus der ASR A3.6 „Lüftung“ (zum Beispiel Vermeidung von Zugluft), der ASR A3.7 „Lärm“ (zum Beispiel Vermeidung von Hintergrundgeräuschen) und der ASR A3.5 „Raumtemperatur“ (zum Beispiel Vermeidung der sommerlichen Überwärmung von Räumen) ab.

Hinweis:
Nähere Informationen finden sich in

1. *„Fachbeitrag der DGUV zu mobilen Raumluftreinigern zum Schutz vor SARS-CoV-2“ (Stand: 27.10.2020) [15],*
2. *„Hinweise der DGUV zum ergänzenden Einsatz von Luftreinigern zum Infektionsschutz in der SARS-CoV-2-Epidemie“ (04.03.2021) [16],*
3. *baua: Fokus „Erweiterter Infektionsschutz durch mobile Raumluftreiniger? (März 2021) [17],*
4. *Stellungnahme der Kommission Innenraumlufthygiene (IRK) am Umweltbundesamt „Einsatz mobiler Luftreiniger als lüftungsunterstützende Maßnahme in Schulen während der SARS-CoV-2 Pandemie“ (16.11.2020) [18],*
5. *BMAS/BAuA-Broschüre „Mobile Luftreiniger - Hinweise zur Auswahl und zum Betrieb“ (März 2021) [18a].*

aufgehoben

4.2.4 Homeoffice

(1) Homeoffice als Form der mobilen Arbeit bietet eine Möglichkeit, die Zahl der gleichzeitig im Betrieb anwesenden Beschäftigten zu reduzieren und die Einhaltung von Abstandsregeln zu unterstützen. Dies gilt insbesondere, wenn Büroräume ansonsten von mehreren Beschäftigten bei Nichteinhaltung der Abstandsregel genutzt werden müssten.

(2) Auch für Arbeiten im Homeoffice gelten das ArbSchG und das Arbeitszeitgesetz. Regelungen zu Arbeitszeiten und Erreichbarkeit sollen getroffen werden. Beschäftigte sind im Hinblick auf einzuhaltende Arbeitszeiten, Arbeitspausen, darüber notwendige Dokumentation, die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Nutzung der Arbeitsmittel, zum Beispiel

korrekte Bildschirmposition, möglichst separate Tastatur und Maus, richtige und wechselnde Sitzhaltung und Bewegungspausen zu unterweisen.

(3) Der Arbeitgeber muss durch geeignete Arbeitsorganisation sicherstellen, dass Beschäftigte, denen entsprechende technische Möglichkeiten für das Homeoffice im Moment nicht zur Verfügung stehen, ihre Arbeitsaufgaben erfüllen können und ausreichend Zugang zu betrieblicher Kommunikation und Informationen unter Beachtung von Abschnitt 4.2.12 haben.

4.2.5 Dienstreisen und Besprechungen

(1) Die Zahl der Beschäftigten, die durch Dienstreisen oder Besprechungen einem zusätzlichen Infektionsrisiko ausgesetzt sind (zum Beispiel in Regionen mit hohen Infektionszahlen), ist auf das für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe notwendige Maß zu begrenzen. Dabei ist angesichts der epidemischen Lage vor Ort zu prüfen, inwieweit die Dienstreisen oder Besprechungen durch die Verwendung elektronischer Kommunikationsmittel ersetzt oder auch reduziert werden können.

(2) Auch bei der gemeinsamen Nutzung von Fahrzeugen bei Dienstreisen muss der Mindestabstand eingehalten werden. Die Personenzahl in Fahrzeugen ist dementsprechend zu begrenzen. Kann die Abstandsregel nicht umgesetzt werden, sind Abtrennungen zu installieren oder personenbezogene Schutzmaßnahmen (mindestens MNS) umzusetzen. Ist dies wegen rechtlicher Vorgaben zum Beispiel im Verkehrsrecht für den Kraftfahrer nicht möglich, sind von den die Abstandsregel nicht einhaltenden Mitfahrern Atemschutzmasken ohne Ausatemventil während der Fahrt zu tragen.

(3) Sofern eine Handhygiene mit Wasser und Seife während der Dienstreise nicht sichergestellt ist, sind alternative Maßnahmen bereitzustellen, beispielsweise geeignete Handdesinfektionsmittel.

(4) Bei Besprechungen ist die Einhaltung der Abstandsregel im Besprechungsraum zu gewährleisten. Dies kann zum Beispiel durch eine geringere Belegung erfolgen. Zur Lüftung siehe Abschnitt 4.2.3 Absatz 4 und 5.

4.2.6 Sicherstellung ausreichender Schutzabstände

(1) Die Nutzung von Verkehrswegen soll so angepasst werden, dass die Abstandsregel zwischen Beschäftigten sowie zwischen Beschäftigten und anderen Personen eingehalten werden kann, zum Beispiel durch Festlegen und Markieren von weiteren Verkehrswegen wie Einbahnstraßen bzw. Einrichtungswege (unter Maßgabe der allgemeinen Anforderungen der ASR A1.8 „Verkehrswege“), wenn Nutzungsfrequenz und Personendichte regelmäßige Begegnungen auf den Verkehrswegen erwarten lassen. Ersatzweise ist zum Schutz vor Tröpfcheninfektionen mindestens MNS bei der Nutzung der Verkehrswege zu tragen, sofern es sich nicht um Kurzzeitkontakte nach Abschnitt 2.8 handelt. Zusätzlich ist bei hoher Nutzungsfrequenz der Verkehrswege die Erforderlichkeit einer verstärkten Lüftung (siehe Abschnitt 4.2.3) zu prüfen, um hohe Aerosolkonzentrationen zu verhindern.

(2) Auf Warte- und Stehflächen (zum Beispiel zentrale Druck- und Kopierräume) und bei nicht vermeidbaren Personenansammlungen von Beschäftigten und anderen Personen (beispielsweise Kunden) ist die Abstandsregel einzuhalten. In den genannten Bereichen ist für eine ausreichende Lüftung zu sorgen.

aufgehoben

(3) Zur Einhaltung der Abstandsregel sollen Markierungen vorgenommen werden. Diese können zum Beispiel als Bodenmarkierung oder mit Absperrband ausgeführt werden.

(4) Die Verwendung von Aufzügen ist wegen der begrenzten Lüftungsmöglichkeiten hinsichtlich der Personenzahl unter Beachtung der Abstandsregel zu beschränken. Ist dies nicht möglich, ist mindestens MNS zu tragen.

4.2.7 Arbeitsmittel/Werkzeuge

(1) Durch eine entsprechende Arbeitsorganisation ist grundsätzlich zu gewährleisten, dass Arbeitsmittel nach Möglichkeit nur jeweils von einer Person verwendet werden, zum Beispiel durch Bereitstellung zusätzlicher Arbeitsmittel, um damit die Gefahr von Schmierinfektionen zu verringern.

(2) Ist die personenbezogene Nutzung von Arbeitsmitteln nicht möglich, sind diese vor dem Weiterreichen mit handelsüblichen (Haushalts-) Reinigern zu reinigen. Insbesondere Oberflächen, die in Kontakt mit den Beschäftigten gekommen sind, etwa durch Tröpfchenabgabe beim Sprechen, sind bei der Reinigung zu berücksichtigen. Solche Oberflächen sind beispielsweise Tischplatten, IT-Geräte, Telefonhörer, Lenkräder, Schalthebel sowie Werkzeuge. Bedienfelder von Arbeitsmitteln, die von unterschiedlichen Beschäftigten genutzt werden müssen, sind regelmäßig zu reinigen. Eine vorsorgliche Flächendesinfektion wird nicht als notwendig erachtet.

4.2.8 Arbeitszeit- und Pausengestaltung

(1) Vor dem Hintergrund der zusätzlichen Belastungen durch fehlende Infrastruktur zur Unterstützung des häuslichen Bereichs und der allgemeinen Verunsicherung und damit einhergehenden psychischen Belastungssituation vieler Beschäftigter kommt der Gestaltung der Arbeitszeit eine besondere Bedeutung zu.

(2) Bei Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Lage der Pausen ist durch geeignete organisatorische Maßnahmen nach Möglichkeit zu vermeiden, dass es zu einem engen Zusammentreffen mehrerer Beschäftigter (zum Beispiel in Pausenräumen, Kantinen, Umkleideräumen, Waschräumen und Duschen), einer erschwerten Umsetzung der Abstandsregel oder nicht unerheblichen Verzögerungen für die Beschäftigten kommt.

(3) Bei der Aufstellung von Schichtplänen und Arbeitsgruppen sollen zur weiteren Verringerung wechselnder innerbetrieblicher Personenkontakte möglichst dieselben Personen zu gemeinsamen Schichten bzw. Arbeitsgruppen eingeteilt werden. Die Zahl der Personen in einer Schicht bzw. Arbeitsgruppe soll auf das notwendige Maß reduziert werden.

(4) Bei allen Maßnahmen zur Entzerrung der Belegschaftsdichte ist eine zusätzliche Gefährdung durch eine Arbeitserschwernis aufgrund der Lage der Arbeitszeit (etwa Nachtarbeit) oder der Dauer der Arbeitszeit (zum Beispiel Verlängerung der Schichten oder auch Verkürzung von Ruhezeiten) bei der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Die Wirksamkeit bzw. die Folgen dieser Maßnahmen bezüglich der Gesundheit der Beschäftigten, des Auftretens von Unfällen oder Hygienefehlern ist zu überprüfen und die Gefährdungsbeurteilung erforderlichenfalls anzupassen.

aufgehoben

4.2.9 Aufbewahrung von Arbeitskleidung und Persönlicher Schutzausrüstung

(1) Die ausschließlich personenbezogene Benutzung von PSA und Arbeitskleidung ist sicherzustellen. PSA, die von mehreren Personen ohne eine Erhöhung des Infektionsrisikos genutzt werden kann, zum Beispiel Absturzsicherungen, kann hiervon ausgenommen werden. Dabei hat der Arbeitgeber den Beschäftigten die personenbezogene Aufbewahrung von Arbeitsbekleidung und PSA getrennt von Straßenkleidung zu ermöglichen, wenn die getrennte Aufbewahrung im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung als notwendige Schutzmaßnahme festgelegt wurde.

(2) Ist die personenbezogene Nutzung von Arbeitskleidung nicht möglich, sind diese vor dem Weiterreichen zu reinigen.

4.2.10 Zutritt betriebsfremder Personen zu Arbeitsstätten und Betriebsgelände

(1) Zur Reduzierung des Ansteckungsrisikos beim Zutritt betriebsfremder Personen in Arbeitsstätten sind die folgenden Maßnahmen zu ergreifen:

1. Nutzung von elektronischen Medien zur Kontaktaufnahme, wo dies zur Erfüllung der Arbeitsaufgabe möglich ist,
2. Einsatz von Abtrennungen, wenn die Abstandsregel zwischen Personen nicht eingehalten werden kann (zum Beispiel transparente Abtrennungen bei Publikumsverkehr),
3. Begrenzung der Zahl gleichzeitig anwesender betriebsfremder Personen so, dass die Abstandsregel zwischen Personen (auch zu Beschäftigten) eingehalten werden kann,
4. Verwendung von MNS, wenn die Abstandsregel nicht eingehalten werden kann und wirksame Abtrennungen zwischen Personen nicht durchgängig vorhanden sind.

(2) Soweit es sich nicht nur um Kurzzeitkontakte handelt, sind Betriebsfremde hinsichtlich besonderer Schutzmaßnahmen im Betrieb durch den Arbeitgeber vor Ort in geeigneter Weise zu informieren. Dabei müssen örtliche Gegebenheiten sowie Möglichkeiten zur Nutzung von Sanitäreinrichtungen und zur Handhygiene für Betriebsfremde gegebenenfalls berücksichtigt werden.

4.2.11 Handlungsanweisungen für Verdachtsfälle

Personen mit Symptomen einer Atemwegserkrankung mit Verdacht auf eine SARS-CoV-2-Infektion haben der Arbeitsstätte fernzubleiben. Besteht der Verdacht auf eine SARS-CoV-2-Infektion, welcher sich insbesondere durch Fieber, Husten und Atemnot ergeben kann, sind die betroffenen Personen durch den Arbeitgeber aufzufordern, die Arbeitsstätte unverzüglich zu verlassen und sich gegebenenfalls in ärztliche Behandlung zu begeben.

4.2.12 Berücksichtigung psychischer Belastungen

(1) Um Beschäftigte vor einer Infektion bei der Arbeit mit SARS-CoV-2 soweit als möglich zu schützen, sind in den Betrieben vielerorts Neu- und Umgestaltungen von Arbeitsplätzen und -abläufen erforderlich. Dies beinhaltet zum Teil tiefgreifende Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sowie der Art und Weise der Kommunikation und Kooperation bei der Arbeit, was wiederum zu psychischen Belastungen führen kann.

(2) Weitere zu berücksichtigende Aspekte der Arbeit mit Auswirkungen auf die psychische Belastung der Beschäftigten sind unter anderem mögliche konflikthafte

aufgehoben

Auseinandersetzungen mit Kunden, langandauernde hohe Arbeitsintensität in systemrelevanten Branchen sowie Auswirkungen der Kontaktbeschränkungen wie zum Beispiel soziale Isolation im Homeoffice.

(3) Diese zusätzlichen psychischen Belastungen sind bei der Bewertung der Belastungssituation der Beschäftigten zu berücksichtigen und darauf basierend geeignete Maßnahmen zu ergreifen [19].

(4) Akute Folgen der Zunahme der psychischen Belastungsfaktoren können ein nicht sicherheitsgerechtes Verhalten, eine steigende Unfallgefahr und ein steigendes Gesundheitsrisiko sein.

(5) Für eine fortlaufende Beobachtung der Auswirkungen der Arbeitsprozesse auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind insbesondere die Führungskräfte zu sensibilisieren. Bei Bedarf sind die Arbeitsschutzexperten, wie zum Beispiel Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte sowie andere fachkundige Personen, hinzuziehen.

4.2.13 Mund-Nase-Schutz, Atemschutzmasken und Gesichtsschutzschilde

(1) Sofern technische und organisatorische Schutzmaßnahmen die Gefährdung einer Infektion bei der Arbeit nicht minimieren können, sind individuelle Schutzmaßnahmen zu treffen. Diese sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festzulegen und können auch die Anwendung von MNS oder Atemschutzmasken sowie gegebenenfalls zusätzliche Gesichtsschutzschilde umfassen. Dabei sind die jeweiligen produktbezogenen Anweisungen zum richtigen Anlegen, Tragen und Ablegen sowie zur maximalen Verwendungshäufigkeit und sachgerechten Entsorgung zu beachten und umzusetzen sowie die betroffenen Personen zu unterweisen.

Hinweis:
Mund-Nase-Bedeckung, Klargesichtsmasken sowie Gesichtsschutzschilde sind kein Ersatz für Mund-Nase-Schutz oder Atemschutzmasken.

(2) Bei Tätigkeiten, bei denen sich das Tragen von MNS der beteiligten Personen nicht umsetzen lässt, sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gleichwertige alternative Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Hierzu sollen die branchenspezifischen Konkretisierungen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger herangezogen werden.

(3) Ist die regelmäßige Benutzung von Atemschutzmasken als Maßnahme des betrieblichen Infektionsschutzes unumgänglich, hat der Arbeitgeber zu ermitteln, ob Gefährdungen mit dem Tragen der Masken verbunden sind. Hierbei hat er neben der maskenspezifisch höheren Belastung (zum Beispiel höherer Atemwiderstand aufgrund des Filterwiderstandes der Filtermaterialien oder Wärmebelastung durch höhere Wärmeisolation der Masken) insbesondere folgende Einsatzbedingungen zu beachten:

1. die Art der zu verrichtenden Tätigkeit im Hinblick auf die Arbeitsdauer, die Körperhaltung und die Arbeitsschwere (leichte, mittlere oder schwere körperliche Belastung),
2. die Umgebungsbedingungen (insbesondere die Raumtemperatur, Hitze, Kälte, hohe oder niedrige Luftfeuchtigkeit, Verschmutzungen),
3. die Dauer der Arbeitsverrichtung im Rahmen einer Arbeitsschicht und die Möglichkeit einer zeitlichen Begrenzung,
4. zusätzliche Belastungen durch das Tragen weiterer persönlicher Schutzausrüstung,

aufgehoben

5. die arbeitsablaufbedingte Möglichkeit zur kurzfristigen Unterbrechung der Trageverpflichtung oder zur Ausübung einer anderen Tätigkeit ohne Trageverpflichtung für die Beschäftigten,
6. das Vorliegen von Vorerkrankungen (zum Beispiel Atemwegserkrankungen) oder individuellen Faktoren (zum Beispiel Schwangerschaft).

Sowohl bei der Ermittlung und Bewertung möglicher Gefährdungen für Beschäftigte durch das Tragen einer Maske als auch bei der Abschätzung von Tragezeitbegrenzungen kann die individuelle Disposition der Beschäftigten eine Rolle spielen. Auf die Ausführungen zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (Abschnitt 5.2) wird verwiesen.

Im Ergebnis sind Vorgaben für die Begrenzung von Tragezeiten, die die Belastung durch das Tragen von Atemschutzmasken auf ein gesundheitlich zuträgliches Maß beschränken, abzuleiten und praktisch umzusetzen. Hierzu sind die zu verrichtenden Tätigkeiten möglichst abwechslungsreich (zum Beispiel mit unterschiedlichen Niveaus der Belastung oder Infektionsgefährdung) und mit der Möglichkeit zur Unterbrechung der Tragezeit durch andere Tätigkeiten oder Tragezeitpausen zu gestalten.

Hinweise:

1. *Hinweise zu Tragezeitbegrenzungen finden sich in der Stellungnahme des AfAMed zur Benutzung von FFP2-Masken vom 24.03.2021 [20].*
2. *Auch MNS kann tätigkeitsabhängig den Atemwiderstand oder die Wärmebelastung erhöhen.*

(4) MNS und Atemschutzmasken sind zur Aufrechterhaltung ihrer Wirksamkeit spätestens dann zu wechseln, wenn sie durchfeuchtet sind.

(5) Aufgabe eines Gesichtsschutzschildes ist, den Träger/die Trägerin gegen Gefahren von außen zu schützen (Eigenschutz). Ein Nachweis des Schutzes für andere Personen (Fremdschutz) ist nicht Bestandteil des Zertifizierungsverfahrens. Eine Filterwirkung ist nicht gegeben. Gesichtsschutzschilde können aber bestimmungsgemäß als PSA zum Spritzschutz eingesetzt werden, insbesondere in Verbindung mit Atemschutzmasken (mindestens FFP2 oder vergleichbar) bei aerosolproduzierenden Tätigkeiten. Sie können so den persönlichen Schutz des Trägers/der Trägerin ergänzen.

4.2.14 Unterweisung und aktive Kommunikation

(1) Arbeitsschutzunterweisungen nach § 12 ArbSchG und den spezifischen Arbeitsschutzvorschriften müssen auch während einer Epidemie durchgeführt werden. Entsprechende allgemeine und spezielle Anforderungen an Unterweisungen gelten unverändert weiter (zum Beispiel zur Dokumentation). Die Durchführung der Unterweisung über elektronische Kommunikationsmittel ist in der Epidemiesituation möglich. Dabei ist darauf zu achten, dass eine Verständnisprüfung zwischen den Beschäftigten und dem Unterweisenden erfolgt und jederzeit Rückfragen möglich sind.

(2) Ergibt sich auf Grund der aktualisierten Gefährdungsbeurteilung, dass Infektionsgefährdungen am Arbeitsplatz durch die epidemische Lage bestehen und zusätzliche Maßnahmen zum Infektionsschutz umzusetzen sind, müssen die Beschäftigten in dieser Hinsicht vor Beginn der Tätigkeit und danach in regelmäßigen Abständen sowie bei wesentlichen Änderungen hierzu unterwiesen werden.

aufgehoben

(3) Bei der Vorbereitung der Unterweisung kann der Arbeitgeber sich durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder die Betriebsärztin bzw. den Betriebsarzt beraten lassen. Eine solche Beratung ist vor allem dann erforderlich, wenn aufgrund der SARS-CoV-2-Infektionsgefährdung besondere Vorkehrungen für besonders schutzbedürftige Beschäftigte in Betracht kommen (siehe Abschnitt 5.4). Um der Verunsicherung und Angst der Beschäftigten durch die Vielzahl an teilweise widersprüchlichen Informationen über die Gefährdung durch SARS-CoV-2 entgegenzuwirken, ist möglichst frühzeitig eine aktive Kommunikation zu den möglichen Gesundheitsrisiken und den getroffenen Schutzmaßnahmen erforderlich.

(4) Für die Gewährleistung des Schutzes vor arbeitsbedingten Gefährdungen durch SARS-CoV-2 ist es von Bedeutung, dass alle im Betrieb beschäftigten Personen konsequent zu den Übertragungsrisiken und -möglichkeiten unterwiesen werden und an der Umsetzung der Maßnahmen mitwirken. Für die Unterweisung von Leiharbeitnehmern ist der Entleiher unmittelbar verantwortlich. Die relevanten Inhalte der Unterweisung für Beschäftigte, die im Rahmen von Dienst- und Werkverträgen tätig sind, sind vom Arbeitgeber mit den Arbeitgebern der Fremdfirmen abzustimmen, und die Durchführung der Unterweisung durch die Fremdfirma ist sicher zu stellen.

(5) Schutzmaßnahmen sind zu erklären und durch Hinweise verständlich zu machen (zum Beispiel durch Hinweisschilder, Aushänge, Bodenmarkierungen). Die Unterweisung ist in verständlicher Form und Sprache durchzuführen.

(6) Bei Tätigkeiten gemäß BioStoffV ist im Rahmen der Unterweisung auch eine allgemeine arbeitsmedizinische Beratung durchzuführen. Die mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragte Ärztin oder der beauftragte Arzt (in der Regel die Betriebsärztin bzw. der Betriebsarzt) ist zu beteiligen.

(7) Bestandteil der Unterweisung sind Informationen zum aktuellen Wissensstand, zum Ansteckungsrisiko und dem Risiko einer Neuerkrankung bei Rückkehr genesener Beschäftigter, die an COVID-19 erkrankt waren (siehe auch Abschnitt 5.5 Absatz 5).

5 Arbeitsmedizinische Prävention

5.1 Allgemeine Vorbemerkungen

Während der Epidemie überschneiden sich im Betrieb und in den Einrichtungen Anforderungen des bevölkerungsbezogenen Infektionsschutzes mit Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Die Betriebsärztin/der Betriebsarzt berät den Arbeitgeber bei der Umsetzung seiner Verpflichtungen im Kontext der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit und unterstützt bei der Aufstellung entsprechender betrieblicher Handlungsanweisungen einschließlich der Zugangswege zu Tests auf SARS-CoV-2.

5.2 Arbeitsmedizinische Vorsorge

5.2.1 Allgemeine Hinweise zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

(1) In der Epidemiesituation gelten für die persönliche Aufklärung und Beratung der Beschäftigten zu individuellen arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren die Anforderungen der ArbMedVV weiterhin. Insbesondere bei der Nutzung von PSA (zum Beispiel Atemschutzmasken) ist die individuelle Anpassung von Bedeutung. Das Thema soll Gegenstand der arbeitsmedizinischen Vorsorge sein.

aufgehoben

(2) Neben den bestehenden betriebsärztlichen Aufgaben inklusive Angebotsvorsorge kommt der Wunschvorsorge eine wichtige Rolle zu. Sie ist bei allen Tätigkeiten zu ermöglichen, es sei denn aufgrund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen. Dort können beispielsweise thematisiert werden: Infektionsgefahren, Vorerkrankungen, individuelle Dispositionen zur Nutzung und ggf. Tragezeitdauer von Atemschutz sowie Ängste und psychische Belastungen.

(3) Die Fristen nach der Arbeitsmedizinischen Regel (AMR) 2.1 „Fristen für die Veranlassung/das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge“ behalten ihre Geltung. Vorsorgetermine, die aus persönlichen oder organisatorischen Gründen während einer SARS-CoV-2-Epidemie verschoben werden, müssen zeitnah nachgeholt und auf den bisherigen Rhythmus zurückgeführt werden. Ergibt die Gefährdungsbeurteilung mehrere Vorsorgeanlässe für Beschäftigte, soll die arbeitsmedizinische Vorsorge an einem Termin stattfinden.

(4) Arbeitsmedizinische Vorsorge kann als telefonische/telemedizinische Anamneseerhebung und Beratung durchgeführt werden. Zur Entlastung der betriebsärztlichen Praxistätigkeit und damit Vermeidung möglicher Infektionsketten wird empfohlen, sonstige ärztliche Konsultationen, die rechtlich nicht vorgeschrieben sind, möglichst telefonisch/telemedizinisch abzuwickeln oder zu verschieben.

(5) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragten Ärztin bzw. dem damit beauftragten Arzt die erforderlichen Auskünfte über die Arbeitsplatzverhältnisse zu geben. Dazu gehört bei Eintritt einer Epidemie auch der betriebliche oder einrichtungsbezogene Epidemieplan. Die Ärztin bzw. der Arzt berücksichtigt in der Arbeitsanamnese alle Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingten Gefährdungen.

(6) Die Betriebsärztin/der Betriebsarzt muss die arbeitsmedizinische Vorsorge in geeigneten Zeitabständen auswerten, um besondere Gefährdungsschwerpunkte zu identifizieren und gegebenenfalls Schutzmaßnahmen zu empfehlen.

(7) Die allgemeinen Vorgaben in Abschnitt 4 der AMR 3.2 „Arbeitsmedizinische Prävention“ sind zu berücksichtigen.

5.2.2 Arbeitsmedizinische Vorsorge wegen Tätigkeiten mit Infektionsgefährdung durch SARS-CoV-2

(1) Bei gezielten Tätigkeiten nach BioStoffV mit SARS-CoV-2 ist arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten. Bei nicht gezielten Tätigkeiten gilt dies, wenn die Tätigkeit der Schutzstufe 3 zuzuordnen ist. Bei einer Tätigkeit der Schutzstufe 2 ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu prüfen, ob trotz der getroffenen Schutzmaßnahmen eine Infektionsgefährdung besteht; bei Infektionsgefährdung ist arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten. Die Vorsorgeanlässe treffen vor allem für Beschäftigte mit Patientenkontakt im Gesundheitsdienst und in Pflegeeinrichtungen zu.

(2) Tätigkeiten, bei denen das Ansteckungsrisiko allein durch den tätigkeitsbedingten Kontakt zu anderen Beschäftigten oder zu Kunden entsteht, sind keine Tätigkeiten nach BioStoffV. Sie sind deshalb kein Anlass für Pflicht- oder Angebotsvorsorge nach Anhang Teil 2 ArbMedVV.

(3) Wunschvorsorge ist zu ermöglichen (siehe Abschnitt 5.2.1 Absatz 2).

aufgehoben

5.2.3 Arbeitsmedizinische Vorsorge bei Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten erfordern

Ist wegen der Infektionsgefährdung das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 1 (zum Beispiel von FFP2-Atemschutzmasken) erforderlich (Anhang Teil 4 Absatz 2 Nummer 2 ArbMedVV; AMR 14.2 „Einteilung von Atemschutzgeräten in Gruppen“) ist arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten, wenn diese länger als 30 Minuten pro Tag getragen werden. Bei Tätigkeiten, die das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppe 2 oder 3 erfordern, ist arbeitsmedizinische Vorsorge zu veranlassen. Die Infektionsgefährdung durch SARS-CoV-2 bei Tätigkeiten außerhalb der BioStoffV erfordert in der Regel nicht das Tragen von Atemschutzgeräten der Gruppen 2 oder 3.

5.2.4 Arbeitsmedizinische Vorsorge wegen mobilen Arbeitens aufgrund der Epidemie

(1) Mobiles Arbeiten im Kontext der Epidemie findet häufig unter erschwerten Bedingungen statt (zum Beispiel reduzierte soziale Kontakte, gleichzeitige familiäre Aufgaben etc.). Psychosoziale Belastungen durch Arbeiten im Homeoffice können eine tätigkeitsbedingte Gesundheitsgefahr darstellen und deshalb Anlass für Wunschvorsorge sein.

(2) Werden Tätigkeiten an Bildschirmgeräten durchgeführt, so hat der Arbeitgeber Angebotsvorsorge anzubieten (Anhang Teil 4 Absatz 2 Nummer 1 ArbMedVV).

5.3 Auswertung von SARS-CoV-2-Infektionen bei Beschäftigten

Die Betriebsärztin/der Betriebsarzt wertet die ihr/ihm bekannt gewordenen SARS-CoV-2-Infektionen bei Beschäftigten mit dem Ziel aus, Tätigkeitsbereiche zu identifizieren, die mit einer höheren Gefährdung assoziiert sein könnten, um daraus gegebenenfalls Maßnahmenempfehlungen abzuleiten.

5.4 Umgang mit besonders schutzbedürftigen Beschäftigten

(1) Das Vorgehen bei besonders schutzbedürftigen Beschäftigten erfolgt auf folgender Grundlage:

1. Überprüfung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung, dabei Berücksichtigung spezieller Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen (in Anlehnung an die Hinweise des RKI) und Einleiten angemessener Maßnahmen (siehe Abschnitt 3 Absatz 6),
2. Umsetzen des TOP-Prinzips,
3. Vorrang von Verhältnisprävention vor Verhaltensprävention,
4. Optimierter Arbeits- und Gesundheitsschutz zum Erhalt des Arbeitsplatzes,
5. Einbezug des individuellen Schutzbedarfes im Rahmen der Arbeitsmedizinischen Vorsorge [21].

(2) Die vorbereiteten individuellen Maßnahmen (Abschnitt 3 Absatz 6) werden abgerufen, wenn die auslösenden individuellen Gefährdungsmerkmale bekannt werden, zum Beispiel durch Vorlage eines ärztlichen Attestes. In unklaren Fällen sollte eine Konsultation der Betriebsärztin bzw. des Betriebsarztes angeboten werden.

aufgehoben

(3) Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge können sich Beschäftigte zu ihren individuellen Gefährdungen arbeitsmedizinisch beraten lassen. Sind individuelle Schutzmaßnahmen erforderlich, teilt die Ärztin bzw. der Arzt dies dem Arbeitgeber mit, ohne dass Diagnosen oder Befunde erwähnt werden. Entspricht die Empfehlung einem Tätigkeitswechsel, bedarf diese Mitteilung der Einwilligung durch die Beschäftigte bzw. den Beschäftigten.

(4) Auch bei Tätigkeiten mit sehr hohem Expositionsrisiko ist es nicht gerechtfertigt, dass der Arbeitgeber aus Gründen des Arbeitsschutzes Daten zu individuellen Gefährdungsmerkmalen bei seinen Beschäftigten erhebt, und es besteht im Rahmen des Arbeitsschutzes keine Pflicht der Beschäftigten zur Offenbarung von medizinischen Risiken.

5.5 Rückkehr zur Arbeit nach einer SARS-CoV-2-Infektion oder COVID-19-Erkrankung

(1) Beschäftigte, die nach einer COVID-19-Erkrankung zurück an den Arbeitsplatz kommen, haben aufgrund eines möglicherweise schweren Krankheitsverlaufs einen besonderen Unterstützungsbedarf zur Bewältigung von arbeitsbedingten physischen und psychischen Belastungen.

(2) Zurückkehrende müssen vor Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit Informationen darüber bekommen, welche Schutzmaßnahmen aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie im Betrieb bzw. der Einrichtung getroffen wurden.

(3) Bei einer Arbeitsunfähigkeitsdauer von mehr als sechs Wochen in den letzten 12 Monaten ist der Arbeitgeber zudem verpflichtet, den betroffenen Beschäftigten ein Betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX anzubieten.

(4) Grundsätzlich müssen Beschäftige gegenüber dem Arbeitgeber im Falle einer Erkrankung keine Diagnosen oder Krankheitssymptome offenbaren. Gegebenenfalls erforderliche Informationen des Arbeitgebers übernimmt das Gesundheitsamt im Rahmen der Quarantäneveranlassung. Erhält der Arbeitgeber Kenntnis über die Ansteckung einer/eines Beschäftigten, gilt es, deren/dessen Identität soweit es geht zu schützen, um einer Stigmatisierung von Betroffenen vorzubeugen.

(5) Sind konkrete Infektionen bekannt geworden, werden möglicherweise einzelne Beschäftigte unsicher sein im Umgang mit zurückkehrenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Ängste haben, sich am Arbeitsplatz zu infizieren. Informationen zum aktuellem Wissensstand, insbesondere zum Ansteckungsrisiko oder dem Risiko einer Neuerkrankung, können zum Abbau von Ängsten beitragen. Ansprechpartner für Fragen oder Sorgen der Beschäftigten bezüglich ihrer Gesundheit am Arbeitsplatz sind insbesondere Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder gegebenenfalls eine Mitarbeiterberatung.

aufgehoben

Anhang 1: Schutzmaßnahmen für besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie besondere betriebliche Einrichtungen

1 Baustellen

(1) Auf jeder Baustelle müssen Möglichkeiten zur Handhygiene vorhanden sein, dazu sind stets die Anforderungen nach ASR A4.1 umzusetzen. Handwaschgelegenheiten oder Waschgelegenheiten und Toiletten müssen in der Nähe von Arbeitsplätzen zur Verfügung stehen. Waschgelegenheiten und Handwaschgelegenheiten müssen entsprechend Abschnitt 3.11 bzw. Abschnitt 5.4 Absatz 2 ASR A4.1 mit fließendem Wasser, Flüssigseife und Einmalhandtüchern und einem geschlossenen Wasserabflusssystem (in Kanalisation oder in Tanks) ausgestattet sein, um es den Beschäftigten zu ermöglichen, sich den hygienischen Erfordernissen entsprechend zu reinigen. Ist eine Wasserversorgung aus dem Trinkwassernetz nicht möglich, ist Wasser in Trinkwasserqualität in dafür geeigneten Behältern (zum Beispiel Kanister, Tank) bereitzustellen. Sind geschlossene Wasserabflusssysteme nicht möglich, ist Abwasser anderweitig hygiene- und umweltgerecht zu entsorgen. Zusätzlich sollen geeignete Handdesinfektionsmittel zur Verfügung gestellt werden, um zum Beispiel bei einer eingeschränkten Verfügbarkeit von Waschgelegenheiten oder Handwaschgelegenheiten unmittelbar die erforderliche Handhygiene zu gewährleisten.

(2) Wegen der derzeitigen Infektionslage ist es erforderlich, mobile, anschlussfreie Toilettenkabinen mit mindestens einer Handwaschgelegenheit mit fließendem Wasser, Flüssigseife und Einmalhandtücher sowie gegebenenfalls mit Desinfektionsmitteln bereitzustellen. Ist dies nicht möglich, ist in unmittelbarer Nähe zu den Toiletten eine Handwaschgelegenheit nach Absatz 1 einzurichten.

(3) Auf Baustellen sind entsprechend Abschnitt 8.2 bis 8.4 ASR A4.1 Toilettenräume und Waschräume bereitzustellen, zum Beispiel in Containern. Werden auf Baustellen keine Waschräume zur Verfügung gestellt, sind Waschgelegenheiten entsprechend Abschnitt 6.1 Absatz 2 ASR A4.1 bereitzustellen. Werden entsprechend Abschnitt 8.2 Absatz 5 ASR A4.1 Einrichtungen außerhalb des Geländes einer Baustelle genutzt, ist sicherzustellen und nachzuweisen (etwa durch Nutzungsvereinbarungen), dass diese während der Arbeitszeit zur Verfügung stehen, entsprechend Absatz 2 ausgestattet sind und den hygienischen Erfordernissen entsprechend gereinigt werden.

(4) Es ist dafür zu sorgen, dass der Befüll- und Leerungsrhythmus der verwendeten Tanks den erhöhten Wasserverbräuchen angepasst wird.

(5) Im Anwendungsbereich der Baustellenverordnung (BaustellV) sollen auf Baustellen beim Tätigwerden von Beschäftigten mehrerer Arbeitgeber Sanitärräume und Sanitäreinrichtungen gegebenenfalls als gemeinsam genutzte Einrichtungen entsprechend den Regeln zum Arbeitsschutz auf Baustellen (RAB) „Geeigneter Koordinator“ (RAB 30) und „Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan – SiGePlan“ (RAB 31) koordiniert werden.

(6) Sanitärräume und -einrichtungen sind entsprechend den hygienischen Anforderungen zu reinigen, auf Baustellen abweichend von Abschnitt 8.1 Absatz 2 ASR A4.1 mindestens täglich, bei Bedarf mehrmals täglich.

(7) Bei der Koordination nach § 3 BaustellV sind Infektionsrisiken durch SARS-CoV-2 als gewerkübergreifende Gefährdungen nach Abschnitt 3.2 RAB 31 bzw. als betriebsübergreifende Gefährdungen zu berücksichtigen. Weitere Koordinationspflichten für Arbeitgeber ergeben sich aus § 8 ArbSchG sowie § 6 der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (DGUV Vorschrift 1).

aufgehoben

2 Landwirtschaft, Forstwirtschaft

Zusätzlich zum Geltungsbereich von § 1 Absatz 2 ArbStättV müssen auch außerhalb des Geländes eines Betriebes Möglichkeiten zur Handhygiene vorhanden sein. Sind wegen der Kurzzeitigkeit des Einsatzes Handwaschgelegenheiten oder Waschgelegenheiten nicht sinnvoll zur Verfügung zu stellen, müssen den Beschäftigten zur Gewährleistung der erforderlichen Handhygiene geeignete Mittel zur Handdesinfektion zur Verfügung gestellt werden. Bei Tätigkeiten mit Biostoffen finden die Regelungen der TRBA 230 „Schutzmaßnahmen bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen in der Land- und Forstwirtschaft und bei vergleichbaren Tätigkeiten“ Anwendung.

3 Außen- und Lieferdienste, Transporte und Fahrten innerhalb des Betriebes, öffentlicher Verkehr

(1) Beschäftigte im Außen- und Lieferdienst sowie im öffentlichen Verkehr sind aufgrund der für sie eingeschränkten Verfügbarkeit von Handwaschgelegenheiten bzw. Waschgelegenheiten mit geeigneten Mitteln zur Handdesinfektion auszustatten. Weiterhin ist eine zusätzliche Ausstattung der Betriebsfahrzeuge mit Utensilien zur Handhygiene und Desinfektion sowie mit Papiertüchern und verschließbaren Müllbeuteln vorzunehmen. Den Beschäftigten sind Möglichkeiten zur Nutzung von sanitären Einrichtungen zu gewähren. Dies ist bei der Tourenplanung zu berücksichtigen.

(2) Werden mobile, anschlussfreie Toilettenkabinen für Beschäftigte zur Verfügung gestellt, zum Beispiel im Bereich des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV), entsprechen Toilettenkabinen ohne Handwaschgelegenheit nicht dem Stand der hygienischen Erfordernisse. Eine Handwaschgelegenheit soll in der Toilettenkabine integriert sein. Entsprechend Abschnitt 5.4 Absatz 2 ASR A4.1 sind Handwaschgelegenheiten (Handwaschbecken mit fließendem Wasser und geschlossenem Abwassersystem) mit Flüssigseife und Einmalhandtücher auszustatten.

(3) Auch bei beruflichen (Kunden-) Kontakten außerhalb der Arbeitsstätte sind soweit möglich Mindestabstände einzuhalten. Wenn die Abstandsregel nicht eingehalten werden kann, ist mindestens MNS zu tragen. Die Arbeitsabläufe bei diesen Tätigkeiten sind dahingehend zu prüfen, ob vereinzeltes Arbeiten möglich ist. Dadurch dürfen keine zusätzlichen Gefährdungen entstehen.

(4) Soweit möglich sind Kunden und Auftraggeber über erforderliche Schutzmaßnahmen bei berufsbedingten (Kunden-) Kontakten zu informieren; bei Bedarf (beispielsweise, wenn sich am Arbeitsort Personen in angeordneter häuslicher Isolierung oder mit ungeklärten Symptomen einer Atemwegserkrankung mit Verdacht auf eine SARS-CoV-2-Infektion befinden) sind Schutzmaßnahmen mit Kunden, Auftraggebern sowie gegebenenfalls weiteren tätig werdenden Arbeitgebern abzustimmen.

(5) Bei betrieblich erforderlichen Fahrten ist die gleichzeitige Nutzung von Fahrzeugen durch mehrere Beschäftigte möglichst zu vermeiden. Darüber hinaus ist der Personenkreis, der ein Fahrzeug gemeinsam – gleichzeitig oder nacheinander – benutzt, möglichst zu beschränken, zum Beispiel indem einer festgelegten Gruppe ein Fahrzeug zugewiesen wird. Innenräume der betrieblich genutzten Fahrzeuge sind regelmäßig zu reinigen, insbesondere bei Nutzung durch mehrere Personen bei jedem Nutzerwechsel.

aufgehoben

4 Unterkünfte

(1) Anforderungen zum Einrichten und Betreiben von Unterkünften in Arbeitsstätten enthält Anhang Nummer 4.4 der ArbStättV, diese werden grundsätzlich in der ASR A4.4 „Unterkünfte“ konkretisiert. Das Einrichten und Betreiben der Sanitärräume und Sanitärreinrichtungen erfolgt gemäß ASR A4.1 in Verbindung mit Abschnitt 4.2.2.

(2) Die in der ASR A4.4 und in der ASR A4.1 enthaltenen Regelungen reichen derzeitig nicht aus, um in Bezug auf den Schutz der Beschäftigten vor einer Infektion mit SARS-CoV-2 den Stand der Arbeitsmedizin und der Hygiene zu beschreiben. Insbesondere beim Betreiben einer Unterkunft sind zusätzliche Maßnahmen umzusetzen.

(3) Vor Beginn der Tätigkeiten sind die Beschäftigten in feste Arbeitsgruppen von maximal vier Personen einzuteilen. Nur soweit eingesetzte Technologien (zum Beispiel Sortieranlagen, Erntemaschinen, Verwiege- und Verpackungsmaschinen, Schalungs- und Bewehrungsarbeiten, Tunnelbohranlagen) dies nachweislich erfordern, sind größere Gruppen bis zu 15 Personen zulässig.

(4) Es gilt das Grundprinzip „Zusammen Wohnen – Zusammen Arbeiten (ZWZA)“.

(5) Es ist eine für die gesamte Zeit des Aufenthalts verbindliche Zimmer-/Wohneinteilung in den Unterkünften vorzunehmen. Verschiedene Arbeitsgruppen sollen möglichst in getrennten Unterkünften, falls dies nicht möglich ist, mindestens in getrennten Bereichen einer Unterkunft untergebracht werden.

(6) Den Beschäftigten verschiedener Arbeitsgruppen in einer Unterkunft soll es möglich sein, untereinander den Mindestabstand einzuhalten (siehe Abschnitt 4.2.6). Um dies zu gewährleisten, sind eine Reduzierung der Normalbelegung und entsprechende Anordnungen oder Reduzierung des Mobiliars vorzunehmen.

(7) Es ist davon auszugehen, dass die Hygieneanforderungen erfüllt werden, wenn jedem Beschäftigten ein eigener Schlafraum zur Verfügung steht. Somit ist grundsätzlich eine Einzelbelegung von Schlafräumen vorzusehen.

(8) Wenn das Prinzip nach Absatz 4 nicht umgesetzt werden kann, ist bei der Belegung von Mehrbettzimmern der jeder Person nach der ASR A4.4 zur Verfügung zu stellende Flächenbedarf im Schlafbereich von 6 m² auf 12 m² zu verdoppeln. Hieraus resultiert, dass die nach ASR A4.4 ansonsten übliche Belegungsdichte halbiert wird. In einem Schlafbereich dürfen maximal vier Personen untergebracht werden, in einem Container maximal zwei. Ausnahmen bestehen für Partner bzw. Familienangehörige.

(9) Wo in einem Mehrbettzimmer Personen aus verschiedenen Teams untergebracht sind, sind die Betten so anzuordnen, dass sich die Abstandsregel einhalten lässt. Etagenbetten dürfen grundsätzlich nur einfach belegt werden. Ausnahmen bestehen für Partner bzw. enge Familienangehörige.

(10) Um den Sicherheitsabstand auch in Aufenthaltsbereichen (Abschnitt 5.4 Absatz 6 ASR A4.4) zu gewährleisten, ist die freie Bewegungsfläche gegebenenfalls zu vergrößern.

(11) Empfohlen wird, möglichst jeder Arbeitsgruppe die erforderlichen Sanitär- und Sozialanlagen zur separaten Nutzung zur Verfügung zu stellen. Falls das nicht möglich ist, darf die Nutzung durch verschiedene Arbeitsgruppen nicht zeitgleich erfolgen. Zwischen den Nutzungen sind die Einrichtungen zu reinigen und die Räume ausreichend zu lüften.

(12) Die Unterkünfte und ihre Einrichtungen sind täglich und nach Bedarf zu reinigen.

aufgehoben

(13) Es ist sicherzustellen, dass in Sanitär- und Küchenbereichen stets Flüssigseife und Einmalhandtücher aus Papier oder Textil zur Verfügung stehen.

(14) Es sind geeignete Desinfektionsmittel zur Händedesinfektion (siehe hierzu Abschnitt 2.9) in ausreichender Menge zur Verfügung zu stellen (mindestens ein Spender je Zimmer, Bad, Toilette, Küche).

(15) Zur Einhaltung und Kontrolle der regelmäßigen und gründlichen Reinigung ist ein Reinigungsplan anzubringen. Auf diesem ist jede durchgeführte Reinigung vom beauftragten Reinigungspersonal mit Unterschrift zu bestätigen.

(16) Um das Waschen der Wäsche und Spülen von Geschirr bei mindestens 60°C zu gewährleisten, sind Waschmaschinen und Geschirrspüler bereitzustellen.

(17) Es ist sicherzustellen, dass Arbeitskleidung und persönliche Kleidung regelmäßig gereinigt werden können und Räume zum Trocknen der Wäsche vorhanden sind bzw. Wäschetrockner bereitgestellt werden.

(18) Ersatzcontainer bzw. Ersatzunterkünfte für die Quarantäne von infektionsverdächtigen oder gegebenenfalls an COVID-19 erkrankten Beschäftigten sind in ausreichender Zahl bereitzustellen, und es ist dafür zu sorgen, dass diese mit einer Krankentrage leicht erreicht werden können sowie über gesonderte Sanitärbereiche verfügen. In diesem Raum sind Trinkwasser oder alkoholfreie Getränke zur Verfügung zu stellen. Der Standort dieser Einrichtungen ist den Beschäftigten bekannt zu geben.

(19) Vorsorglich sind für den Fall von Infektionen in der Unterkunft Planungen (zum Beispiel unter Verweis auf Epidemiepläne) vorzunehmen. Dabei sind insbesondere Vorkehrungen für die separate Unterbringung von erkrankten Personen (zum Beispiel bei Auftreten von Erkältungssymptomen) zu treffen (siehe Abschnitt 4.2.11). In den nach Abschnitt 4 Absatz 6 ASR A4.4 zu erstellenden Regelungen für die Benutzung der Unterkunft (zum Beispiel Reinigung, Verhalten im Brandfall, Alarmplan) sind zusätzlich Regelungen für das Verhalten bei Erkrankungen und das Eintreten einer epidemischen Lage aufzunehmen (insbesondere Abstandsregeln, Husten-/Niesetikette und Handhygiene, siehe Abschnitt 4.1) und die Beschäftigten in einer für sie verständlichen Art zu unterweisen.

aufgehoben

Anhang 2: Einsetzbare Atemschutzmasken

Folgenden Maskentypen können ausgewählt und benutzt werden:

Maskentyp	Standard (Teil der Kennzeichnung)	Weitere Kennzeichnungsmerkmale	Zielländer
FFP2 oder vergleichbar[1]	Verordnung (EU) 2016/425 DIN EN 149:2001+A1:2009 oder vergleichbar	CE-Kennzeichnung mit nachgestellter Kennnummer der notifizierten Stelle z. B. Schutzklasse FFP2 Gebrauchsdauer Herstellerangaben EU-Konformitätserklärung Anleitung und Information	EU
Vollmasken, gebläseunterstützte Masken, Hauben oder Helme mit auswechselbarem Partikelfilter [2]	Verordnung (EU) 2016/425 Vollmasken: EN 12942 oder vergleichbar; Gebläsefiltrierende Hauben: EN 12941 oder vergleichbar EN 136 oder vergleichbar Partikelfilter: EN 143 oder vergleichbar	CE-Kennzeichnung mit nachgestellter Kennnummer der notifizierten Stelle Herstellerangaben EU-Konformitätserklärung Anleitung und Information	EU
N95[1]	NIOSH-42CFR84	Modellnummer Lot-Nummer Maskentyp Herstellerangaben TC-Zulassungsnummer	USA und Kanada
P2[1]	AS/NZS 1716-2012	Identifizierungsnummer oder Logo der Konformitätsbewertungsstellen	Australien und Neuseeland
DS2[1]	JMHLW-Notification 214, 2018	https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/pdf/Kennzeichnung-Masken.pdf?__blob=publicationFile https://www.jaish.gr.jp/horei/hor1-y/hor1-y-13-11-3_1.pdf https://www.jaish.gr.jp/horei/hor1-y/hor1-y-13-11-3_2.pdf	Japan
CPA[1]	Prüfgrundsatz für Corona SARS-CoV-2 Pandemie Atemschutzmasken (CPA)	Bescheinigung der Marktüberwachungsbehörde nach § 9 Absatz 3 MedBVSV, die vor dem 1.10.2020 ausgestellt wurde.	Deutschland

aufgehoben

Hinweis:
Der Inhalt der voranstehenden Tabelle entspricht der Anlage zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 14.04.2021.

[1] Ohne Ausatemventil; Masken mit Ausatemventil dürfen nur getragen werden, wenn alle Kontaktpersonen ebenfalls eine Atemschutzmaske tragen. Corona SARS-CoV-2 Pandemie Atemschutzmasken (CPA) können zum Beispiel überprüfte KN95-Masken sein, die nach ZLS-Prüfgrundsatz getestet worden sind.

[2] Bei diesen Systemen besteht kein Fremdschutz. Sie können daher nur angewendet werden, wenn alle Kontaktpersonen eine Atemschutzmaske tragen.

Literaturhinweise

1 Im Text referenziert

[1] SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard des BMAS

[2] ABAS-Empfehlung organisatorischer Maßnahmen zum Arbeitsschutz im Zusammenhang mit dem Auftreten von SARS-CoV-2 sowie zum ressourcenschonenden Einsatz von Schutzausrüstung:
https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/pdf/Empfehlungen-organisatorische-Massnahmen.pdf?__blob=publicationFile

[3] Beschluss des ABAS zur vorläufigen Einstufung des Virus SARS-CoV-2 in Risikogruppe 3 und Empfehlungen zu nicht gezielten Tätigkeiten (Labordiagnostik) und gezielten Tätigkeiten mit SARS-CoV-2:
https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Geschaeftsfuehrung-von-Ausschuessen/ABAS/pdf/SARS-CoV-2.pdf

[4] Stellungnahme des Arbeitskreises Viruzidie beim Robert Koch-Institut (RKI), des Fachausschusses Virusdesinfektion der Deutschen Vereinigung zur Bekämpfung der Viruskrankheiten (DVV) e. V. und der Gesellschaft für Virologie (GfV) e. V. sowie der Desinfektionsmittelkommission des Verbundes für Angewandte Hygiene (VAH) e. V.: „Prüfung und Deklaration der Wirksamkeit von Desinfektionsmitteln gegen Viren zur Anwendung im human-medizinischen Bereich“; Bundesgesundheitsblatt 201760:353–363; DOI 10.1007/s00103-016-2509-2, *https://edoc.rki.de/handle/176904/183*

[5] DGUV-Übersichtsseite: *https://www.dguv.de/de/praevention/corona/informationen-fuer-beschaeftigte/index.jsp* – mit Tabelle zum Download

[6] Aktuelle Informationen zu Mutterschutz und SARS-CoV-2: *https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/informationen-zum-mutterschutz-des-bmfsfj -2* und
FAQs zu mutterschutzrechtlichen Bewertungen von Gefährdungen durch SARS-CoV-2:
https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/arbeitsergebnisse/faq-zu-mutterschutz-und-sars-cov-2

[7] Empfehlungen der BAuA zum Einsatz von Schutzmasken im Zusammenhang mit SARS-CoV-2:*https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Coronavirus/pdf/Schutzmasken.pdf*

[8] BGN-Lüftungsrechner - Berechnen Sie das richtige Lüftungsintervall: *https://www.bgn.de/lueftungsrechner/*

[9] CO_2-App (Rechner und Timer)*: https://www.dguv.de/ifa/praxishilfen/innenraumarbeitsplaetze/raumluftqualitaet/co2-app/index.jsp*

[10] FBHM-114 Fachbereich AKTUELL des Sachgebiets Oberflächentechnik und Schweißen des DGUV „Möglichkeiten zur Bewertung der Lüftung anhand der CO_2-Konzentration“ *https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3985*

[11] DIN EN 1822 Teil 1: Schwebstofffilter (EPA, HEPA und ULPA) – Teil 1: Klassifikation, Leistungsprüfung, Kennzeichnung; Deutsche Fassung EN 1822-1:2019

[12] Empfehlung der Bundesregierung „Infektionsschutzgerechtes Lüften“: *https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsschutz/infektionsschutzgerechtes-lueften.pdf*

aufgehoben

[13] S. Voß, A. Gritzki, K. Bux: Infektionsschutzgerechtes Lüften - Hinweise und Maßnahmen in Zeiten der SARS-CoV-2-Epidemie. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2020. (baua: Fokus) DOI: 10.21934/baua:fokus20200918

[14] Sachgebiet Innenraumklima der DGUV: Fachbereich AKTUELL FBVW-502: SARS-CoV-2: Empfehlungen zum Lüftungsverhalten an Innenraumarbeitsplätzen (Stand 12.10.2020): *https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3932*

[15] Fachbeitrag der DGUV zu mobilen Raumluftreinigern zum Schutz vor SARS-CoV-2 (Stand: 27.10.2020)
https://www.dguv.de/medien/inhalt/corona/fachbeitrag-raumluftreiniger.pdf

[16] Hinweise der DGUV zum ergänzenden Einsatz von Luftreinigern zum Infektionsschutz in der SARS-CoV-2-Epidemie” (04.03.2021).
https://dguv.de/medien/inhalt/mediencenter/pm/pressearchiv/2021/1_quartal/dguv_hinweise_einsatz_luftreiniger.pdf

[17] A. Gritzki, K. Bux, G. Brockt, E. Romanus, S. Voß: Erweiterter Infektionsschutz durch mobile Raumluftreiniger?. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2021. (baua: Fokus) DOI: 10.21934/baua:fokus20210223

[18] Stellungnahme der Kommission Innenraumlufthygiene (IRK) am Umweltbundesamt: Einsatz mobiler Luftreiniger als lüftungsunterstützende Maßnahme in Schulen während der SARS-CoV-2 Pandemie (16.11.2020).
https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/2546/dokumente/201116_irk_stellungnahme_luftreiniger.pdf

[18a] BMAS/BAuA-Broschüre: Mobile Luftreiniger - Hinweise zur Auswahl und zum Betrieb (März 2021).
https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/mobile-luftreiniger-hinweise-zur-auswahl-und-zum-betrieb.html

[19] GDA-Leitlinie – Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung:
https://www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publikationen/DE/broschuere-empfehlung-gefaehrdungsbeurteilung.html

[20] Stellungnahme des Ausschusses für Arbeitsmedizin (AfAMed) zu Tragezeitbegrenzungen für FFP2-Masken (24.03.2021).
https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Geschaeftsfuehrung-von-Ausschuessen/AfAMed/pdf/Stellungnahme-Tragezeit-FFP2-Masken.html

[21] AfAMed: Arbeitsmedizinische Empfehlung „Umgang mit aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie besonders schutzbedürftigen Beschäftigten“ (November 2020):
https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/arbeitsmedizinische-empfehlung-umgang-mit-schutzbeduerftigen.html

2 Weitere Literatur

- VDSI-SARS-CoV-2 (Coronavirus) – Auswirkungen auf den betrieblichen Alltag: *https://vdsi.de/corona* (VDSI-Hinweise zur Umsetzung des BMAS-SARS-CoC-2-Arbeitsschutzstandards: *https://vdsi.de/start/corona/vdsi-hinweise-zur-umsetzung-des-bmas-sars-cov-2-arbeitsschutzstandards/)*

aufgehoben

- INQA – Tipps zum Thema Organisation und Kommunikation im Home-Office: *https://inqa.de/DE/wissen/schwerpunkt-covid/home-office/organisation-kommunikation-home-office.html*
- Certo – Magazin für Sicherheit und Gesundheit der Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG): How to Homeoffice: *https://www.certo-portal.de/arbeit-gestalten/artikel/zuhause-arbeiten-how-to-homeoffice/*
- GDA-Portal Psychische Belastung: *https://www.gda-portal.de/DE/Betriebe/Psychische-Belastungen/Psychische-Belastungen_node.html*

3 Staatliche Arbeitsschutzregeln sowie Vorschriften und Regeln der Unfallversicherungsträger

- TRBA 500 Grundlegende Maßnahmen bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen
- ASR A1.2 Raumabmessungen und Bewegungsflächen
- ASR A1.8 Verkehrswege
- ASR A3.6 Lüftung
- ASR A4.1 Sanitärräume
- ASR A4.2 Pausen- und Bereitschaftsräume
- ASR A4.4 Unterkünfte
- ASR V3 Gefährdungsbeurteilung
- TRBS 1111 Gefährdungsbeurteilung
- RAB 30 Geeigneter Koordinator (Konkretisierung zu § 3 BaustellV)
- RAB 31 Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan – SiGePlan
- AMR 2.1 Fristen für die Veranlassung/das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge
- AMR 3.2 Arbeitsmedizinische Prävention
- AMR 14.2 Einteilung von Atemschutzgeräten in Gruppen
- DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“
- DGUV Regel 112-190 „Benutzung von Atemschutzgeräten“

Fundstellen: *www.baua.de/trba, www.baua.de/asr, www.baua.de/trbs, www.baua.de/rab, www.baua.de/amr, https://www.dguv.de/de/praevention/vorschriften_regeln/index.jsp*

aufgehoben

Onlinequelle 4

Mehr als nur ein geteiltes Büro: Was ist Coworking eigentlich?

Von Philipp Hartje, letzte Aktualisierung am: 07. Juli 2022

Das Zeitalter der Digitalisierung hat großen Einfluss auf unsere Arbeitswelten – und zwar im positiven Sinne. Denn Dank des mobilen Internets, moderner Konferenzlösungen und neuer technologischer Entwicklungen ist ortsunabhängiges und **flexibles Arbeiten** in vielen Berufssparten problemlos möglich. Durch die Entwicklungen in den letzten Jahren, wurde auch der Weg für **hybride Arbeitsmodelle** weiter geebnet.

Wenn du dich mit dem Thema „Neue Arbeitswelten" beschäftigt hast, dann ist dir mit großer Wahrscheinlichkeit auch schon mal der Begriff „Coworking" oder „Coworking Space" begegnet. Wir klären in diesem Blogartikel, was Coworking eigentlich ist, für wen es sich eignet und wie sich der Trend über die Jahre entwickelt hat. Außerdem erfährst du, für wen Coworking gut funktionieren kann und was dabei durchschnittlich an Kosten anfällt.

Inhalt:

1. **Die Definition von Coworking**
2. **Vorteile von Coworking Spaces auf einem Blick**
3. **Was kostet Coworking im Schnitt?**
4. **Welche Infrastruktur und Ausstattung sollte ein Coworking Space bieten?**
5. **Für welche Berufssparten und Branchen eignen sich Coworking Spaces?**
6. **Gemeinsame Veranstaltungen und Events**
7. **Coworking Spaces flexibel mieten so lange man will**
8. **Fix Desk vs. Flex Desk**

Die Definition von Coworking

Frei übersetzt bedeutet Coworking im Grunde nichts weiter als „zusammenarbeiten". Die ursprünglich im Silicon Valley in Kalifornien entstandene Arbeitsform bezeichnet einen **zeitlich flexiblen Arbeitsplatz**, den sich mehrere Menschen teilen. Kennzeichnend für Coworking Spaces sind große, offene Räume. Als Gebäudeserien für diese Art von Gemeinschaftsbüros eignen sich daher besonders große Bürohäume, ganze Etagen, Lofts, ehemalige Fabrikhallen und Großraumbüros.

Anders als bei einem **Business Center** sind Coworking Spaces „die soziale Arbeitsform". Auch mit den sogenannten „Jellies", einer frühenn Form der Coworking Spaces, haben die heutigen Communities wenig gemeinsam. Denn bei den Jellies traf man sich nur temporär an festgelegten Tagen zu einem „working event" – entweder bei dem Teilnehmer:innen zu Hause, im Büro oder in einem ausgewählten Café. Gleiches gilt auch für FabLabs und Hackerspaces, in denen sich Interessierte lediglich über neue Technologien austauschten.

Die Entwicklung der Coworking Spaces | Coworking - ein weltweiter Trend | Wodurch zeichnen sich Coworking Spaces aus?

Die ersten Coworking-Büros, auch Coworking Spaces genannt, entstanden Anfang der 2000er-Jahre in Kalifornien (USA), aber auch in Europa wurden diese Art der Shared Offices schon bald immer populärer. Insbesondere in Großstädten wie Barcelona, **Berlin** oder **München** schießen Coworking Spaces wie Pilze aus dem Boden.

Vorteile von Coworking Spaces auf einem Blick

- Coworking bietet zeitlich flexible Arbeitsplätze und Besprechungsräume
- Keine langen Kündigungsfristen oder feste Mietverträge für Coworking Spaces
- Feste Geschäftsadresse für Freiberufler:innen
- Mieten kann man die Arbeitsplätze stunden-, tage-, wochen- oder monatsweise
- Vor allem Startups nutzen Coworking Spaces aus Kostengründen
- Flexible Vergrößerung und Verkleinerung des Teams möglich
- Ökonomische Nutzung von Ressourcen und dadurch finanziell günstiger
- Coworking ist für Menschen jeden Alters geeignet
- Branchenvielfalt: Marketing, Design, IT, Programmierung, Text und PR
- Die komplette Infrastruktur zum Arbeiten ist bereits vorhanden
- Gebuldtes Wissen wird durch Networking, Events und Workshops geteilt
- Gemeinsam genutzte Flächen stärken das Wir-Gefühl in der Community
- Neue Kooperationspartnerinnen und Aufträge können gewonnen werden

Was kostet Coworking im Schnitt?

Die Kosten sind in erster Linie standortabhängig. So kostet beispielsweise ein Arbeitsplatz in München mehr als einer in **Köln**. Auf dem Land oder in einem Vorort wiederum sind die Preise für Coworking Spaces günstiger als in der Großstadt. Beispiel: Im Idea Kitchen in München kostet ein Fix Desk etwa 235 Euro im Monat, während ein Flex Desk mit 185 Euro monatlich zu Buche schlägt. Was der Unterschied zwischen einem Fix Desk und einem Flex Desk ist, erklären wir dir weiter unten.

Wer zum Beispiel ein Tagesticket mit freier Platzwahl im Idea Kitchen in München wählt, muss mit 20 Euro rechnen. Etwas günstiger ist der Startplatz in Köln. Hier bezahlen Coworker 150 Euro im Monat für einen flexiblen Arbeitsplatz.

Einen guten Überblick findest du übrigens auf unserer Plattform shareDnC. Wir bieten dir eine große Auswahl an bezahlbaren **Coworking Spaces** in vielen Städten und Regionen Deutschlands. Im Angebot haben wir neben den großen Coworking-Ketten auch viele kleinere und weniger bekannte Coworking Spaces sowie Business Center mit modernen Büroräumen.

Welche Infrastruktur und Ausstattung sollte ein Coworking Space bieten?

Offene Bereiche wechseln sich im Coworking Space mit abgetrennten Bereichen ab. So ist sowohl die Zusammenarbeit an gemeinsamen Projekten als auch die konzentrierte Alleinarbeit problemlos möglich. Ausgestattet sind die einzelnen Arbeitsplätze meistens mit einem Schreibtisch, Stuhl, Rollcontainer, Büroschrank, Regal, Flipcharts und Whiteboards.

Auch die notwendige **Infrastruktur** zum Arbeiten ist in der Regel vorhanden. Neben kostenlosem WLAN, Drucker, Scanner, Fax, Telefon und Beamer bekommen Coworker:innen zusätzlich noch ein persönliches Netzwerk frei Haus geliefert. Das ist auch einer der größten Vorteile der Coworking Spaces: Der Austausch mit Menschen aus ganz unterschiedlichen Berufssparten und Branchen.

Für welche Berufssparten und Branchen eignen sich Coworking Spaces?

Die Zielgruppe von Coworking Spaces ist bunt gemischt. Hier finden sich die verschiedensten Berufsgruppen wie zum Beispiel Freiberufler:innen (oft kreative Berufe), kleine Startups, Digitale Nomaden, Selbstständige, Berater:innen, Gründer:innen und noch viele mehr.
Aber auch etablierte Unternehmen entdecken das Konzept des Coworking immer mehr für sich. Sie entsenden Angestellte, die an bestimmten Projekten arbeiten, in Coworking Spaces, damit diese den temporären Ortswechsel dazu nutzen können, um intensiv an kreativen und neuen Ideen zu feilen.

Gemeinsame Veranstaltungen und Events

Durch die bunte Mischung der Coworker:innen ist die Arbeitsumgebung in einem Coworking Space ein idealer **Nährboden für neue Ideen und Geschäftsmodelle**. Die hier gewonnenen Kontakte können das eigene Business voranbringen oder zu neuen Aufträgen führen.
Hinzu kommen gemeinsame Veranstaltungen, die das **Wir-Gefühl** der Community stärken sollen. Aber auch Fortbildungen kommen in der Gemeinschaft nicht zu kurz: Regelmäßige Events wie beispielsweise Netzwerkveranstaltungen, Mentoring-Programme, Vorträge zum Lernen und Workshops sorgen dafür, dass das eigene Potenzial nachhaltig gefördert wird.

Diese Artikel könnten dich auch interessieren:

Networking im Coworking Space
10 min read
Für wen lohnt sich Coworking?
10 min read
Der große Vergleich: Coworking Space, Büro oder Shared Office?
10 min read

Coworking Spaces flexibel mieten so lange man will

Flexible Mieten machen Coworking Spaces besonders für **junge Unternehmen und Startups** äußerst attraktiv und bieten ihnen dadurch eine risikolose Alternative zum eigenen Büro. Die darin befindlichen Arbeitsplätze und Meetingräume kannst du **tage-, wochen- oder monatsweise mieten**, manchmal sogar auch stundenweise – je nachdem wie lange du sie tatsächlich benötigst. Lediglich die eigenen Arbeitsmaterialien musst du mitbringen, alles andere befindet sich bereits vor Ort.

Neben dem gemieteten Arbeitsplatz gibt es außerdem gemeinsam genutzte Flächen für den Austausch untereinander oder mit Geschäftspartnern. Dazu zählen beispielsweise: Küche, Besprechungsraum, Lounge-Area, Meetingräume, Seminarräume, Cafés und Dachterrassen.

Selbstverständlich darf man natürlich den (meistens) guten Kaffee im Coworking Space nicht vergessen. Auch er gehört zum Coworking dazu – als Wachmacher und auch für den Plausch zwischendurch. Erfrischungsgetränke, Kaffee, Snacks und Obst sind übrigens häufig schon im Mietpreis inkludiert.

Damit der Spaß nicht zu kurz kommt, bieten viele Coworking Spaces häufig auch eine Tischtennisplatte oder einen Kicker an. Einige Räumlichkeiten verfügen zudem über eine Kinderbetreuung und sind behindertengerecht ausgestattet. Ein deutliches Plus gegenüber klassischen Gemeinschaftsbüros oder dem Homeoffice.

Fix Desk vs. Flex Desk

Ein **Fix Desk** ist ein **eigener Schreibtisch**, der häufig mit einem abschließbaren Container ausgestattet ist. Alternativ steht den Nutzer:innen eine anteilige Schreibnutzung zur Verfügung. Dieser fest gemietete Arbeitsplatz wird ständig für seinen Besitzer in freigehalten und kann nicht von anderen Coworker:innen in Anspruch genommen werden.

Oft sind die **Fix Desks** in einem eigenen, ruhigeren Raum untergebracht. Wenn du einen Fix Desk mietet, bekommst du in der Regel auch einen **24/7-Zugang**, das heißt, du kannst jederzeit im Coworking Space arbeiten und bist nicht an dessen Öffnungszeiten gebunden.

Selbst wenn du beim **Flex Desk** aus, dann hier hast du keinen Anspruch auf einen bestimmten Schreibtisch. Jeder sucht sich unter den freien Arbeitsplätzen seinen Schreibtisch für den aktuellen Tag – und wer zuerst kommt, mahlt zuerst. Der Nachteil: Es kann sein, dass zu Stoßzeiten kein Schreibtisch mehr frei ist. Neben den tagesweisen Vermietung von Schreibtischen bieten immer mehr Coworking Spaces inzwischen auch abschließbare Büros an.

Fazit

Die Beliebtheit von Coworking erkennt man schon an der stark wachsenden Anzahl an Coworking Spaces in den letzten Jahren. Die Gründe liegen auf der Hand: Coworking als Arbeitsform spart nicht nur Kosten, sondern ist auch ein idealer Ort zum **Networking**. Besonders für junge Unternehmen und Startups sind Coworking Spaces durch ihre flexiblen Mieten sehr attraktiv. Viele gute Gründe also, warum das gemeinsame Office auch in Zukunft sehr gefragt sein wird.

Jetzt passendes Coworking Space finden

Philipp Hartje

Philipp ist Co-Founder & Geschäftsführer bei shareDnC, der führenden Plattform für die Vermittlung von flexiblen Büroräumen und Arbeitsplätzen. Er findet "Büroknappheit in Großstädten" muss nicht sein und möchte den Office Sharing Gedanken weiter vorantreiben. Bei Fragen rund ums Thema Office Sharing und Untervermietung von Büroräumen, wende dich gerne an service@sharednc.com.

[DISPLAY_ULTIMATE_SOCIAL_ICONS]

Weitere Blogposts, die dich interessieren könnten:

Networking im Coworking Space

Welche Vorteile Networking im Coworking Space mit sich bringt und wie man mit den eigenen Skills dabei punkten kann, wird...

Was kostet ein Büro?

Der Preis eines Büros bestimmt sich nicht allein durch die Miete. Welche anderen Faktoren noch eine Rolle spielen, erfährt ihr...

Welcher Coworking-Typ bist du?

Coworking Spaces sind ein Sammelbecken für die unterschiedlichsten Menschen. Grund genug, mal einen Blick auf die typischen Coworking-Typen zu werfen.

Copyright © shareDnC 2019

Onlinequelle 5

Sie benötigen fachkundige Rechtsberatung zum Arbeitsrecht?
In einfach gehe es auf JuraForum.de:
Frage stellen
Preis selbst bestimmen
Anwalt zum Anwalt
JETZT KOSTENLOS STELLEN
JuraForum

Öffentliche Verwaltung - Definition, Aufgaben & Aufbau in Deutschland

Artikel, zuletzt überarbeitet am: 01.03.2022 | Jetzt kommentieren

Inhaltsverzeichnis

- Öffentliche Verwaltung - Allgemeines
- Öffentliche Verwaltung hat Vorrang des Gesetzes einzuhalten
- Verwaltung im organisatorischen Sinne
- Verwaltung im materiellen Sinne
- Verwaltung im formellen Sinne
- Aufgaben der öffentlichen Verwaltung
- Bedeutung
- Aufbau und Zahlen
- Privatisierung
- Ausformung der öffentlichen Verwaltungen
- FAQ: Öffentliche Verwaltung
  - Was ist die öffentliche Verwaltung?
  - Welche Organe gehören zur öffentlichen Verwaltung?
  - Welche Rechtsgrundlagen gelten für die öffentliche Verwaltung?
  - Welche Aufgaben hat die öffentliche Verwaltung?
  - Welche Rechte und Pflichten haben Bürgerinnen und Bürger in Umgang mit der öffentlichen Verwaltung?
  - Wie kann man gegen Entscheidungen der öffentlichen Verwaltung vorgehen?
  - Welche Bedeutung hat die Zusammenarbeit von internationaler und öffentlicher Verwaltung?
  - Welche Bedeutung hat die Digitalisierung für die öffentliche Verwaltung?

Öffentliche Verwaltung - Allgemeines

Die **Vorhilfe für die in der Bundesrepublik** existierende öffentliche Verwaltung ist dem 7000 gesetzlichen Rechtsregel und Rahmenbedingungen Absatz 1 und 2 der Weise mit seiner Bundesbehörde aus seinem 901 positiven erschienenen Recht **Wirtschaft und Gesellschaft**? Gesetzes.

Was Weber stellte einige Merkmale der Bürokratie heraus:

- Hierarchiegründung
- Schriftlichkeit und Aktenhaftigkeit der Verwaltung
- Regelgebundenheit der Verwaltung
- Trennung von Amt und Person
- Regelgebundenheit
- „Unpersönlichkeit" Max Neuhaftet die Verwaltungsakte

Öffentliche Verwaltung hat Vorrang des Gesetzes einzuhalten

Nach dem Artikel 20 Absatz 3 GG des Grundgesetzes ist die Verwaltung an **Recht und Gesetz** festgebunden sein. Sie soll heißen, es ist der öffentlichen Verwaltung nicht erlaubt, Gesetze zu brechen oder sich darüber hinwegzusetzen. Sie ist **gesetzlich** Verwaltung.

Öffentliche Verwaltung in Deutschland, © Canva - Illustration

Die Verletzten sind in **hierarchischer Struktur** organisiert. Sie stehen Ebene bereit an den Spitzen der Verwaltung. Sie sind **Weisungsgebunden** und müssen Befehle ausführen.

Die Verwaltung ist **gesetzlich Ermächtigung** gegenüber **positiven Rechtsnorm** gegenüber Rechtsmacht allgemein verpflichtet. Es beschränkt sie **Bürgerrechte** gegenüber dem gewählten Gesetzgeber. Sie ist **Gesetzesvorbehalt** Verwaltung. Hier ist derzeitige Rechtsschutz für Verwaltungsakte.

Die öffentliche Verwaltung gründet sich in die **Verwaltung in organisatorischen Sinne**, die **Verwaltung in formellen Sinne** sowie **Verwaltung im materiellen Sinn**.

Verwaltung im organisatorischen Sinne

Anstalt sind die **organisatorischen Elemente der Verwaltung** gemeint, will heißen der Verwaltungsorganisation, die sich in **Verwaltungsorgane** und **Verwaltungsträger** einteilt in drei weiteren **hierarchischen Strukturen** gegliedert.

Die Verwaltungsträger sind die Institutionen, die Personal und Sachmittel verfügbar machen, auf diese Weise das Handeln der Behörde und Amtsträger.

- Bund
- Länder
- Kommunen

Die Behörden sind in **hierarchischer Struktur** organisiert. Sie stehen Ebene bereit an den Spitzen der Verwaltung. Sie sind **Weisungsgebunden** und müssen Befehle ausführen.

Die öffentliche Verwaltung ist **gesetzlich Ermächtigung** gegenüber **positiven Rechtsnorm** gegenüber Rechtsmacht allgemein verpflichtet. Es beschränkt sie **Bürgerrechte** gegenüber dem gewählten Gesetzgeber. Sie ist **Gesetzesvorbehalt** Verwaltung. Hier ist derzeitige Rechtsschutz für Verwaltungsakte.

Die Verwaltung gründet sich in die **Verwaltung in organisatorischen Sinne**, die **Verwaltung in formellen Sinne** sowie **Verwaltung im materiellen Sinn**.

Verwaltung im materiellen Sinne

Ein Beispiel sind die **Behörden der Verwaltung** und Gerichten.

Die Verwaltung ist **Gesetzesvorbehalt** Verwaltung. Hier ist derzeitige Rechtsschutz für Verwaltungsakte.

Die Verwaltung ist **gesetzlich Ermächtigung** gegenüber **positiven Rechtsnorm** gegenüber Rechtsmacht allgemein verpflichtet. Es beschränkt sie **Bürgerrechte** gegenüber dem gewählten Gesetzgeber. Sie ist **Gesetzesvorbehalt** Verwaltung. Hier ist derzeitige Rechtsschutz für Verwaltungsakte.

Die öffentliche Verwaltung gründet sich in die **Verwaltung in organisatorischen Sinne**, die **Verwaltung in formellen Sinne** sowie **Verwaltung im materiellen Sinn**.

Verwaltung im formellen Sinne

Steuerer verwirrt man jedoch Behörden, die von der Behörden ausgeübt wird. Dabei spielt es keine Rolle, welcher Art sie sind, jedoch eine **Rechtsentwicklung** oder **Verwaltungsakt**.

Rechtsentwicklung

Die Rechtsentwicklung ist ein Handeln staatlichen Organs gemeint, der erlaubtig verbindlichen Regelungen für **Haftpflicht, Gewerberecht** oder **Bürgerrecht** festgestellen kann.

Verwaltungsakt

Ein Verwaltungsakt ist ein Handeln staatlichen Organs gemeint, der erlaubtig verbindlichen Regelungen für **Haftpflicht, Gewerberecht** oder **Bürgerrecht** festgestellen kann.

Alle rechtlichen Normen, die den Aufbau, die Aufgaben und ebenso die Aufgaben der Verwaltungsorganisation regeln, sind Teil des **Verwaltungsrechts**. Es ist ein Teil des rechtlichen Grundlagen für **Haftpflicht, Gewerberecht** oder **Bürgerrecht** festgestellen kann.

Die Verwaltung ist **gesetzlich Ermächtigung** gegenüber **positiven Rechtsnorm** gegenüber Rechtsmacht allgemein verpflichtet. Es beschränkt sie **Bürgerrechte** gegenüber dem gewählten Gesetzgeber. Sie ist **Gesetzesvorbehalt** Verwaltung. Hier ist derzeitige Rechtsschutz für Verwaltungsakte.

Die öffentliche Verwaltung gründet sich in die **Verwaltung in organisatorischen Sinne**, die **Verwaltung in formellen Sinne** sowie **Verwaltung im materiellen Sinn**.

Aufgaben der öffentlichen Verwaltung

Die historisch begründete, vorwiegende **Aufgabe der öffentlichen Verwaltung** ist, sie gilt sich den Schutz des Rechtsstaates. **Zu ihr** historisch **gewonnenen Vorrechte in seiner Ausschluss** Verwaltung. Hier ist derzeitige Rechtsschutz für Verwaltungsakte. Sie ist **gesetzlich Ermächtigung** gegenüber **positiven Rechtsnorm** gegenüber Rechtsmacht allgemein verpflichtet. Es beschränkt sie **Bürgerrechte** gegenüber dem gewählten Gesetzgeber. Sie ist **Gesetzesvorbehalt** Verwaltung. Hier ist derzeitige Rechtsschutz für Verwaltungsakte.

Die öffentliche Verwaltung gründet sich in die **Verwaltung in organisatorischen Sinne**, die **Verwaltung in formellen Sinne** sowie **Verwaltung im materiellen Sinn**.

*„Es ist meinmöglichst, kontrolliert oder nur zweckbestimmte, eine moderne Kennzeichnetsinnes, nur Verwaltungsgesetzes und Verwaltungsakte und Verwaltungsakte und Verwaltungsakte

Onlinequelle 6

Geschichte

Von der Heimarbeit ins Homeoffice – eine Foto-Labour-Story

Homeoffice ist derzeit der politische Lösungsansatz, um die Ausbreitung von Covid-19 durch social-distance am Arbeitsplatz zu minimieren. Berufliche Biotope werden aufgelöst, um unkompliziert Distanz zu den Mitmenschen einzuhalten und um Eltern Sorgearbeit und Home-Schooling zu ermöglichen. Homeoffice ist für viele Arbeitnehmer_innen längst eingeübte Praxis, eine Studie aus 2019 ergab, dass bereits jeder achte Beschäftigte zumindest gelegentlich am heimischen Schreibtisch arbeitet, Experten schätzen, dass dies sogar bei vier von zehn Jobs möglich wäre.
Die „kleine Geschichte der Heimarbeit“, von denen unsere Archivexponate erzählen, kennt aber auch den Januskopf der ökonomische Vereinnahmung des Privaten. Sie erzählt uns vor allem von erwerbstätigen Frauen, die auf der Grundlage von ökonomischen Zwängen und tradierten Rollenbildern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ins Zentrum ihres Alltags stellen. Einerseits handelt sie von Armut und Mehrfachbelastung durch gleichzeitige Sorge-, Haus- und Erwerbsarbeit. Andererseits handelt sie aber auch von emanzipatorischer Freiheit, individueller Lebensplanung und von Karrieren mit Kindern.

An dieser Stelle wird ab 8. Juli 2020 wöchentlich in fünf Kapiteln die Geschichte der Heimarbeit durch eine Foto-Labour-Story erzählt. Ein Download der Ausstellung ist nach Veröffentlichung des letzten Kapitels möglich.

Onlinequelle 6

Kontakt

Inhalt

Kapitel 1: Begriffsgeschichte

Kapitel 2: Heimarbeit ist weiblich

Kapitel 3: Heimarbeit, Homeoffice und Arbeitszeit

Kapitel 4: Leben und Arbeiten im privaten Raum

Kapitel 5: Heimarbeit und die moderne Plattformökonomie

Einführende Literatur

Eine Ausstellung von Viktor Denninger, Jenny Schiemann und Ursula Bitzegeio

1. Begriffsgeschichte

In den 1980er-Jahren wurde eine Erwerbsform erfunden, die für die Einen das Heilmittel gegen den Verkehrsinfarkt der Großstädte und für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellte und für die Anderen den Weg in die Vereinsamung und Deregulierung ebnete. Die Idee war dabei so einfach wie revolutionär: Wie wäre es, wenn Arbeitsplatz und Eigenheim eine Einheit bilden? Wenn man von Zuhause aus arbeitet? Wenn die Wertschöpfung von Unternehmen nicht mehr zentral an einem Ort, sondern dezentral in den Haushalten der Arbeitnehmer_innen erfolgt?

Diese Überlegungen für breite Bereiche bezahlter Arbeit schienen damals so innovativ, dass man dafür einen Begriff prägte: „Telearbeit“. Mittlerweile wird seit 40 Jahren darüber gestritten. Heute ist die Kontroverse unter dem Namen „Homeoffice“ so aktuell wie selten zuvor. Die Corona-Pandemie zwingt viele Arbeitnehmer_innen den angestammten Arbeitsplatz mit dem heimischen Büro, oder was dem am nächsten kommt, zu tauschen. Die seitdem gemachten Erfahrungen erscheinen neu, sind aber eigentlich nur ungewohnt. Denn das Prinzip der Heimarbeit – ob Telearbeit, Homeoffice, Hausindustrie oder Heimgewerbe genannt – ist älter als die konventionelle Trennung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Viele positive und negative Erfahrungen von Homeoffice sind seit 200 Jahren bekannt, wurden aber im Laufe der Zeit vergessen. Ein Grund ist der relativ häufige Wechsel der Bezeichnungen für Heimarbeit, der die Traditionslinie des Begriffs verwischt. „Jeder Epoche und Technologie ein neuer Begriff“ scheint eine Art Gesetzmäßigkeit dieser Erwerbsform zu sein. Deshalb fangen wir mit unserer Ausstellung hier an: bei den Begriffen.

Onlinequelle 6

Am Anfang unserer kleinen Begriffsgeschichte steht: **nichts**.

Denn die Einheit von Haus und Gewerbe war der Normalfall. Spezielle Bezeichnungen für diese Bereiche einzuführen, war nicht notwendig, da es im Alltag der Menschen eine Unterscheidung zwischen Heim- und Arbeitsstätte nicht gab.
Das ist ein typisches Beispiel für Kategorien, die für uns heute selbstverständlich erscheinen, aber erst durch die industrielle Produktionsweise eingeführt wurden. Weitere Beispiele werden in den kommenden Kapiteln vorgestellt. Eine Wiederkehr der Verbindung zwischen Heim und Gewerbe heißt daher auch die Infragestellung zentraler moderner Gewissheiten in der Arbeitswelt.

Onlinequelle 6

Bild: Familie mit Kindern bei der Herstellung von Spielzeug, Radierung, um 1900 von Gemeinfrei/ AdsD

Onlinequelle 6

Seit 1800 verwendete man im Deutschen vermehrt den Begriff „Industrie“. Damit wurde jedoch nicht das Aufkommen eines neuen zentralisierten Produktionsstandorts bezeichnet, sondern eine besondere Form der Heimarbeit. Das entscheidende neue Kriterium für diese Produktionsform war die Massenproduktion für einen überregionalen Markt. Dabei war es irrelevant, ob zentral in einer Fabrik oder dezentral zuhause gearbeitet wurde. Damit unterschied sich diese Produktionsform in erster Linie vom traditionellen Handwerk und Kleingewerbe. Der Begriff „**Hausindustrie**“ ist das Resultat dieses Verständnisses: Als dezentralisierte Form der Industrie in Abgrenzung zu weiteren „klassischen“ Formen der Heimarbeit.

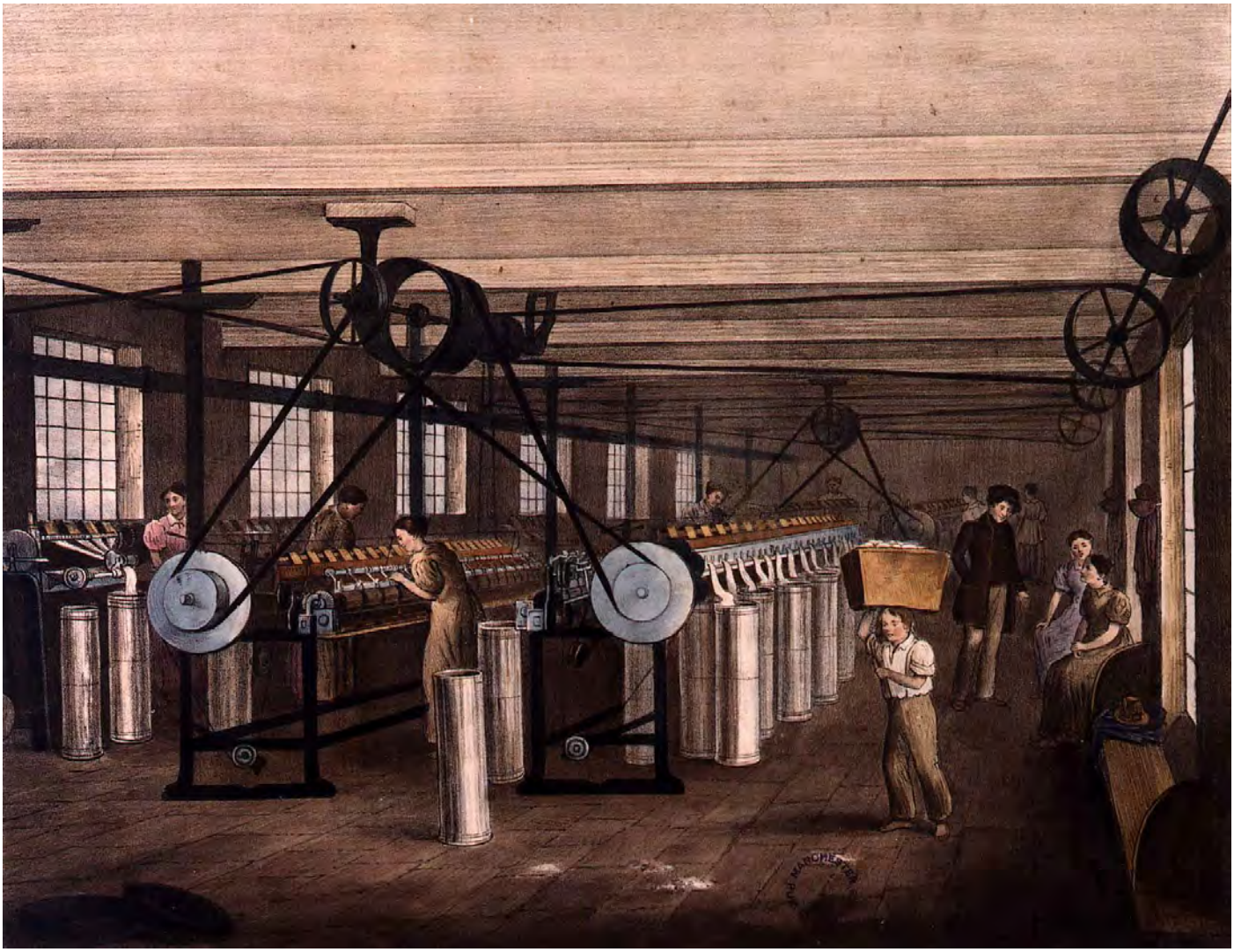


Bild: Kinder und Frauen an Maschinen; Kinderarbeit in der Baumwollfabrikation des frühen 19. Jahrhunderts, ca. 1840 von Gemeinfrei/ AdsD

Zu Beginn des deutschen Fabrik- und Manufakturwesens der ersten Hälfte des 19. Jahrhunderts beschäftigte ein Unternehmer in der Regel Arbeiter_innen nicht ausschließlich in der Heimarbeit oder in Fertigungshallen. Oft bestand die Produktion aus einer Mischform von Hausindustrie und zentralisierter Produktion. Beispielsweise konnten bei der Weberei Teilarbeitsschritte wie das Färben oder die Appretur schneller mechanisiert werden als andere, die daher weiterhin in Heimarbeit erledigt wurden. Dies ist auch der Grund, weshalb Karl Marx in seinen

Onlinequelle 6

frühen Schriften die Heimarbeit noch als dezentralisierte Variante der Manufaktur begriff und in dem Aufstand der schlesischen Weberinnen und Weber 1844 ein Indiz für die Existenz eines deutschen Proletariats sah. Diese Heimarbeiter_innen galten als Fabrikarbeiter_innen.

Bild: Innenaufnahme in einer Wohn- und Arbeitsstube; Frauen und Kinder bei der Arbeit, 1910 von Gemeinfrei/ AdsD

Enge Mischformen aus zentralisierter und dezentralisierter Fabrikarbeit waren vor allem in stadtnahen Gebieten üblich. Folglich bildete sich dort das frühe Proletariat. Allerdings handelte es sich bei der Heimarbeit zum großen Teil um ein ländliches Phänomen, welches sich dort bis zum Anfang des 20. Jahrhunderts hielt. Bei der Massenproduktion für den überlokalen Markt ergaben sich hier jedoch logistische Probleme: Wie sollte eine Weberin in Schlesien an einen Rohstoff wie Baumwolle gelangen, der in Übersee hergestellt worden war? Und wie sollten ihre Endprodukte zum Kunden in einer anderen Provinz transportiert werden? Die Lösung lag im sogenannten **Verlagssystem**.

Onlinequelle 6

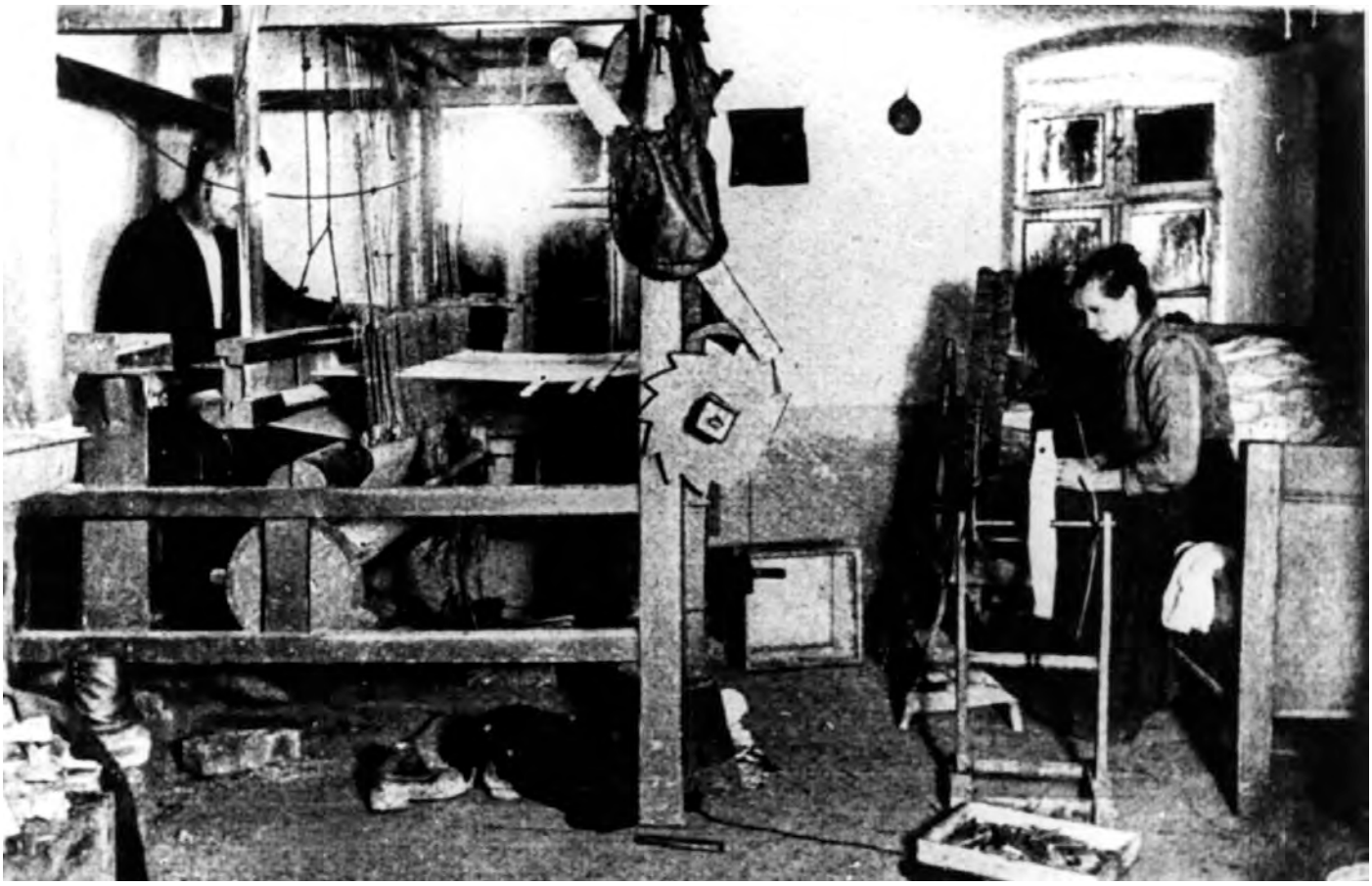
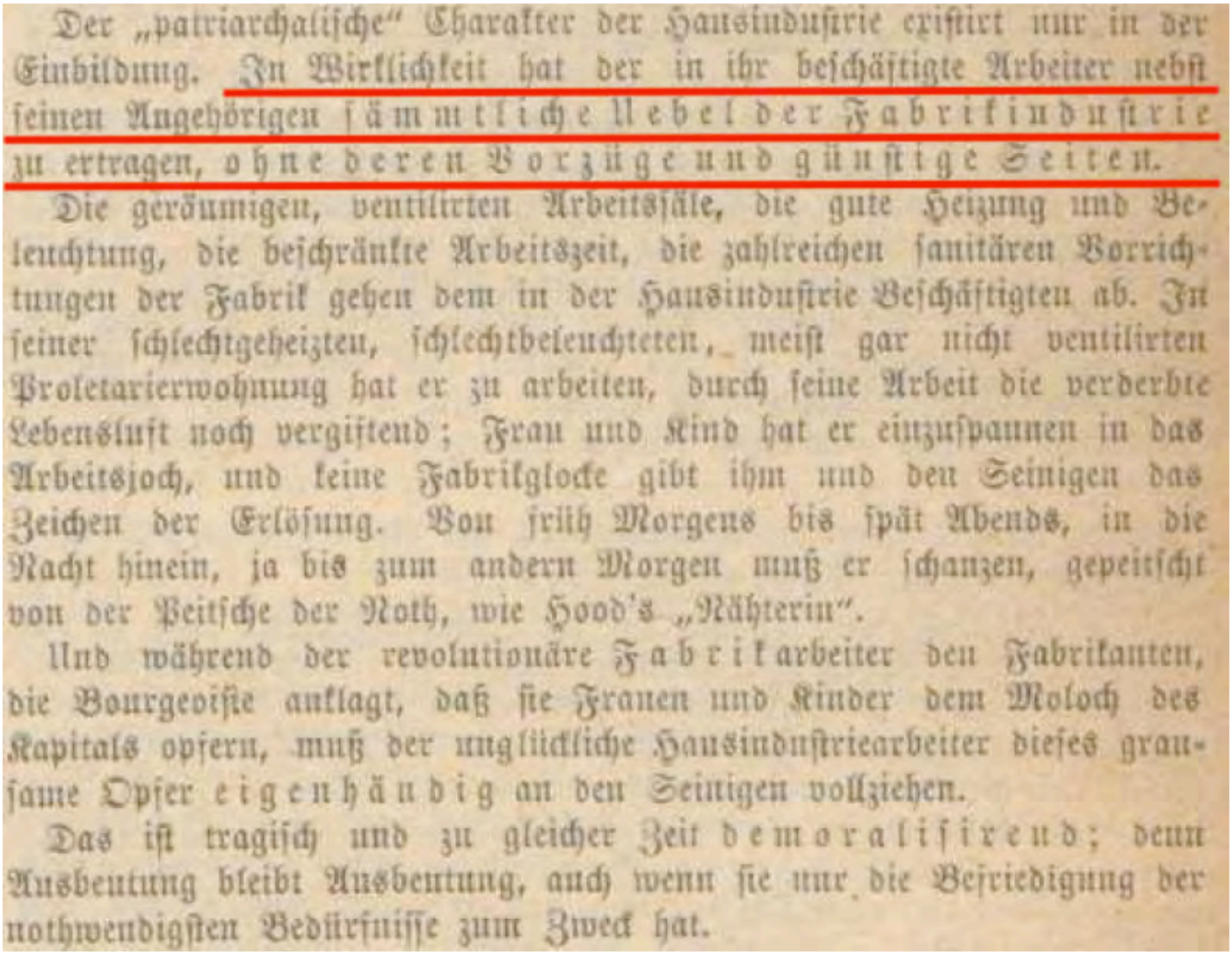


Bild: Ein Hausweberehepaar verdiente 9–10 Mark pro Woche, um 1900 von Gemeinfrei / AdsD

Heimarbeiter_innen produzierten nicht für den freien Markt, sondern für einen speziellen Auftraggeber: den Verleger. Dafür sorgte dieser für den Transport zum Endabnehmer und stellte auch die Rohstoffe zur Verfügung, indem er sie den Heimarbeiter_innen „vorlegte“ (daher der Name). Im Gegensatz zu einem selbstständigen Handwerker war eine Weberin damit auf einen Auftraggeber beschränkt. Allerdings waren viele Heimarbeiter_innen im Besitz von Produktionsmitteln wie etwa Webstuhl oder Hammer. In der zeitgenössischen Analyse fiel beispielsweise Marxist_innen eine klare Einordnung der Heimarbeiter_innen als „Arbeiter“ schwer, obwohl die Heimarbeit massiv von kapitalistischen Dynamiken betroffen war. Denn die Doppelfunktion des Verlegers als Zulieferer und Abnehmer führte dazu, dass sich die **Lohnarbeit** zunehmend durchsetzte. Heimarbeiter_innen verkauften so de facto keine Waren mehr, sondern ihre Arbeitskraft. Sie waren vom Verleger ähnlich abhängig wie Arbeiter_innen in der Fabrik vom Fabrikanten.

Onlinequelle 6



Der „patriarchalische“ Charakter der Hausindustrie existirt nur in der Einbildung. In Wirklichkeit hat der in ihr beschäftigte Arbeiter nebst seinen Angehörigen sämmtliche Uebel der Fabrikindustrie zu ertragen, ohne deren Vorzüge und günstige Seiten.

Die geräumigen, ventilirten Arbeitssäle, die gute Heizung und Beleuchtung, die beschränkte Arbeitszeit, die zahlreichen sanitären Vorrichtungen der Fabrik gehen dem in der Hausindustrie Beschäftigten ab. In seiner schlechtgeheizten, schlechtbeleuchteten, meist gar nicht ventilirten Proletarierwohnung hat er zu arbeiten, durch seine Arbeit die verderbte Lebensluft noch vergiftend; Frau und Kind hat er einzuspannen in das Arbeitsjoch, und keine Fabrikglocke gibt ihm und den Seinigen das Zeichen der Erlösung. Von früh Morgens bis spät Abends, in die Nacht hinein, ja bis zum andern Morgen muß er schanzen, gepeitscht von der Peitsche der Noth, wie Hood's „Nähterin“.

Und während der revolutionäre Fabrikarbeiter den Fabrikanten, die Bourgeoisie anklagt, daß sie Frauen und Kinder dem Moloch des Kapitals opfern, muß der unglückliche Hausindustriearbeiter dieses grausame Opfer eigenhändig an den Seinigen vollziehen.

Das ist tragisch und zu gleicher Zeit demoralisirend; denn Ausbeutung bleibt Ausbeutung, auch wenn sie nur die Befriedigung der nothwendigsten Bedürfnisse zum Zweck hat.

Bild: Ausschnitt aus "Der Sozialdemokrat" vom 18.05.1882 von AdsD

Häufig wird in der Heimarbeit eine Art Vorläufer der Industriearbeit gesehen. Dabei bildeten sich mit der Heim- und Industriearbeit teilweise ergänzende, aber größtenteils parallel verlaufende Arbeitswelten heraus. Die mangelnde Unterscheidung zwischen den beiden Erwerbsformen hatte bis in die 1860er-Jahre ganz konkrete Folgen: Die Heimarbeit wurde von der allmählichen Regulierung der Fabrikarbeit nicht erfasst. Auch deshalb wurde ab dieser Zeit die Heimarbeit in deutlicher Abgrenzung zum Handwerk und zur Fabrikarbeit zunehmend in unserem heutigen Sinne verstanden.

Worin unterscheidet sich Heimarbeit von der Fabrikarbeit? „Der Sozialdemokrat“ gibt folgende Antwort:

> „In Wirklichkeit hat der in [Heimarbeit] beschäftigte Arbeiter nebst seinen Angehörigen sämmtliche Uebel der Fabrikindustrie zu ertragen, ohne deren Vorzüge und günstige Seiten.“

Onlinequelle 6

Bild: Hausfrau beim Bügeln, 18.06.1964 von AdsD

Onlinequelle 6

In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts begann schrittweise der Niedergang der Heimarbeit. Waren 1850 noch zehn Prozent aller Beschäftigten in der Heimarbeit tätig, viel ihr Anteil 1900 auf 2,7 Prozent. Die Entwicklung führte zu einer Umdeutung des Begriffs: Nicht mehr bezahlte, sondern unbezahlte Arbeit wurde unter Heimarbeit bzw. **Hausarbeit** verstanden. Dieses Arbeitsverständnis wurde durch die Hausfrau personifiziert.

Onlinequelle 6

Bild: Computer-Heimarbeiterin an ihrem Arbeitsplatz in der Küche mit Kindern, Simmern/Hunsrück, 29.5.1990 von J.H. Darchinger/ Friedrich-Ebert-Stiftung

In den 1980er-Jahren wurde das Heim als Stätte bezahlter Arbeit wiederentdeckt. In der Heimarbeit sah man die Lösung der Energieproblematik im Zuge der vorangegangenen Ölkrisen, die die Debatten um Einsparungen im Rohstoffverbrauch verschärften. Dabei wurden vor allem Mütter als potentielle Zielgruppe dieser Erwerbsform bestimmt, um Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können. Die Wiederentdeckung der Heimarbeit wurde maßgeblich durch die Verbreitung des Computers ermöglicht. Daher musste auch ein neuer Name gefunden werden: **Telearbeit**. Die wortwörtliche Übersetzung des ersten Begriffsteils von „Telearbeit“ weist auch auf den spezifischen Umstand hin: *tēle* ist Altgriechisch und bedeutet „fern“. Die Heimarbeit als Fernarbeit: Treffender lässt sich der Wandel der Arbeitswelt seit der Industrialisierung wohl kaum ausdrücken.

Onlinequelle 6

Bild: Homeoffice während des Corona-Shutdowns im Mai 2020 von Leonie Rümenapp

Im Zuge der Corona-Pandemie ist vor allem von **Homeoffice** die Rede. Hierbei handelt es sich in erster Linie erneut um eine räumliche Beschreibung: das häusliche Arbeitszimmer. Im Unterschied dazu wird bei *Heimarbeit* der Fokus auf die zuhause ausgeführte Tätigkeit gelegt. Diese unterschiedliche Akzentsetzung beschreibt eine zentrale Veränderung: Wurde früher eine physische Tätigkeit zuhause ausgeübt, sind heute höherqualifizierte Tätigkeiten gemeint, die in den Wohnungen der Arbeitnehmer_innen stattfinden sollen. Aber statt von der „Telearbeit zu Hause“ hat sich der Begriff Homeoffice etabliert.

2. Heimarbeit ist weiblich

Ende des 19. Jahrhunderts waren lediglich 20 % der Erwerbstätigen weiblich. Sie machten aber 45 % der in Heimarbeit Beschäftigten aus. Zur Jahrhundertwende sollte die Zahl der Frauen in Heimarbeit nochmals ansteigen. Dennoch brachte die fortschreitende Industrieproduktion eine Verdrängung der Manufakturen und damit heimischer Produktionen mit sich. Mit der zunehmenden Ausweitung des globalen Handels und mit der Professionalisierung der Industrieverwaltungen im 20. Jahrhundert entstanden neue Berufe, die nun vermehrt auch Frauen offenstanden. Klassiker, wie Telefonistin, Stenotypistin oder Sekretärin boten Frauen aus dem Arbeitermilieu Chancen, sich aus prekärer Heimarbeit zu befreien. Der Großteil erwerbstätiger Frauen gab allerdings nach einer Eheschließung den Beruf wieder auf und widmete sich allein der Haus- und Sorgearbeit. Einem geringen Prozentsatz der Frauen wurde sogar ein Universitätsstudium möglich.
In Deutschland blieb das Familienmodell des männlichen Alleinernährers und der Hausfrau bis weit in die 1970er-Jahre maßgeblich und wirkt bis heute in den deutschen Sozialversicherungen nach.
Heute sind Heimwerkstätten und Heimarbeit in westlichen Industriegesellschaften kaum noch zu finden, sehr wohl aber in Ländern der ärmsten Gesellschaften des globalen Südens. Der Großteil der Beschäftigten hier sind Frauen.

Onlinequelle 6

Bild: Aus der Bibliothek des AdsD: August Bebel "Die Frau und der Sozialismus", 10. Auflage, Stuttgart 1891

Der Aufstand der Weber von 1844 schockierte die preußische Obrigkeit und warf für die breite Öffentlichkeit das erste Mal ein Licht auf die miserablen Lebensverhältnisse der Heimarbeitenden. Ein Großteil der im Textilbereich Arbeitenden waren Frauen. Sie bildeten die soziale Trägerschicht des Protests, sodass eigentlich von einem Weberinnenaufstand gesprochen werden muss. Der Weberaufstand war in Wahrheit ein Weberinnenaufstand. So wendete sich August Bebel in seinem Buch *Die Frau und der Sozialismus* auch im Besonderen den Textilarbeiterinnen zu, analysierte ihre Situation und entwickelte daraus seine politischen Ideen weiter:

> „Die volle und ganze Lösung der Frauenfrage – worunter zu verstehen ist, daß die Frau dem Mann gegenüber nicht nur von Gesetzes wegen gleich steht, sondern auch ökonomisch frei und unabhängig von ihm und in geistiger Ausbildung ihm möglichst ebenbürtig sei – ist aber unter den gegenwärtigen gesellschaftlichen und politischen Einrichtungen ebenso unmöglich wie die Lösung der Arbeiterfrage, und so wird der Weg für die Lösung der Frauenfrage auch der Weg für die Lösung der Arbeiterfrage sein.“ (August Bebel: *Die Frau und der Sozialismus*, 10. Auflage, Stuttgart 1891, S. 5)

Onlinequelle 6

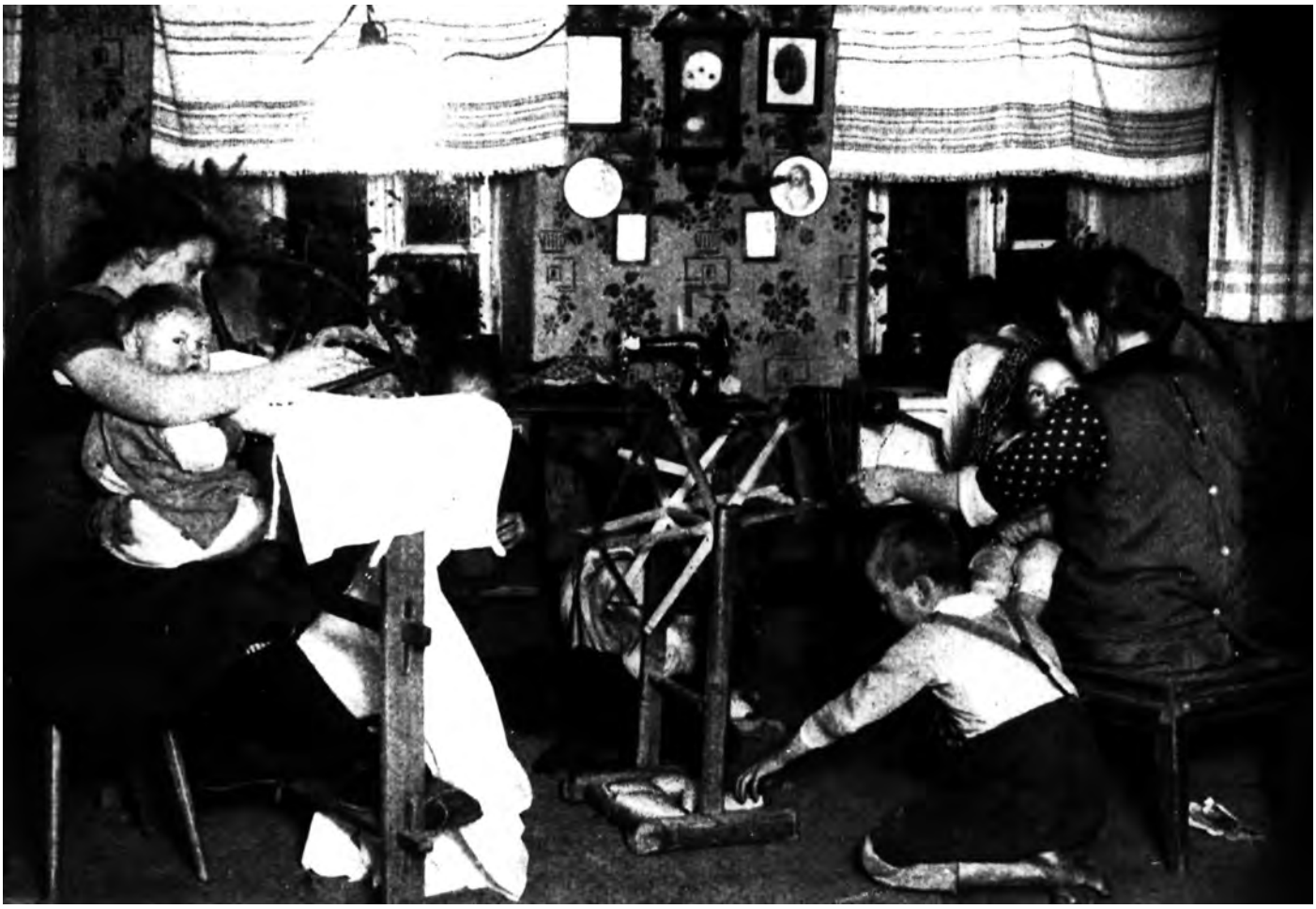


Bild: Frauen (z.T. mit Kleinkindern auf dem Schoß) in der Küche, die zugleich Arbeitsraum ist (Handstickerinnen in Meierhof), um 1920. von Rechteinhaber nicht ermittelbar

Der Erste Weltkrieg und die Inflation von 1923 erbrachten erneut erhebliche Armut. Ein zusätzliches Arbeitseinkommen von Frauen war notwendig, um das Überleben der Familie zu sichern. Da die Frauen mit der Erziehung der Kinder betraut waren, gingen viele der Heimarbeit nach. Heimarbeit, Hausarbeit und Sorgearbeit waren untrennbar miteinander verbunden.

Onlinequelle 6

Bild: SPD-Mitgliederwerbung: Heimarbeiterin werde Sozialistin! (1926) von SPD / AdsD

Die weibliche Erwerbsarbeit war gesellschaftlich höchst umstritten. Da Frauen für die gleiche Arbeit schlechter als Männer entlohnt wurden, warf man insbesondere Heimarbeiterinnen Lohndrückerei vor. Das allgemein diskutierte Verbot von Frauenarbeit wurde mit der Befreiung von der Doppelbelastung Familie und Arbeit begründet. Sozialistischen Aktivistinnen, die das emanzipatorische Potential der Erwerbsarbeit von Frauen erkannten, wurde sogar seitens der eigenen Genossen Spaltungstendenzen in der Arbeiterbewegung unterstellt. Clara Zetkin formulierte bereits 1889:

> „Die Thätigkeit der Frau ward von einer ersparenden zu einer erwerbenden, die Frau selbst erhielt damit aber die Fähigkeit, auch ohne den Mann zu leben, sie gab der Frau zum ersten Male die Fähigkeit eines vollständig selbstständigen Lebens“. (Clara Zetkin: *Die Arbeiterinnen- und Frauenfrage der Gegenwart*, Berlin 1889, S. 9)

Onlinequelle 6

Bild: Hebammenlehranstalt in Berlin-Neukölln; Sterilisierraum, um 1940 von AdsD

Kranken- und Säuglingspflege zählten ebenfalls zu den klassischen Frauenberufen. Weil oft Geld für längere Aufenthalte in Hospitälern fehlte, war der Hausbesuch der Hebamme oder der Krankenschwester stetiger Teil der häuslichen Umgebung. Im Nationalsozialismus wurde die Krankenpflege ideologisch aufgeladen. Die aufopferungsvolle Schwester und Mutter entsprach dem nationalsozialistischen Frauenbild. Ihnen wurden die bürgerlichen Eigenschaften des Dienens, der Emotionalität und des Gehorsams zugeschrieben. Gleichzeitig dominierten Biologismus und Rassismus die medizinischen Lehren.

Onlinequelle 6

Bild: Käte Strobel in der Küche ihres Hauses in Nürnberg, 31.05.1961. von AdsD

Onlinequelle 6

Nach dem Zweiten Weltkrieg leisteten Frauen erhebliche Aufbauarbeit, auch in klassischen Männerdomänen. Ab 1950 sank dann sukzessive die Erwerbstätigkeit von Frauen wieder. Der Staat förderte ein konservatives Ehe- und Familienmodell. Durch Ehegattensplitting, Kindergeld, Mutterschutz und erweitertes Scheidungsrecht wurde die sogenannte Hausfrauenehe gesellschaftlich und rechtlich gestärkt. Frauen durften zwar ab 1958 auch ohne die Zustimmung des Mannes erwerbstätig sein, allerdings nur, wenn dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war.

Das Bild zeigt die SPD-Bundestagsabgeordnete und Gesundheitsministerin der großen Koalition (1966-1969) Käte Strobel in ihrer privaten Küche. Zum Zwecke der Eigenwerbung begab sich selbst eine Bundesministerin in die Rolle der Hausfrau.

Onlinequelle 6

Bild: Alles zum Wohle des Volkes - das schaffen wir! Plakat zum X. Parteitag der SED, 11.04.1981 von Rechteinhaber unbekannt

In der DDR knüpfte man zumindest formal an die feministische Tradition des Sozialismus an und propagierte die Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt. Das Frauenbild der tüchtigen und vor allem arbeitenden Genossin wurde hochgehalten. Der Anteil berufstätiger Frauen in der DDR war einer der höchsten der Welt. 1986 waren 91,3 % der Frauen berufstätig. Dennoch arbeiteten sie in der Regel in frauentypischen Berufen und nur selten in Männerdomänen. Haushalt und Erziehung lagen weitgehend in den Händen der Frau. So blieb die Gleichberechtigung auf bestimmte Bereiche beschränkt. Um Müttern die Berufstätigkeit im Sozialismus der DDR zu ermöglichen, gab es eine gut ausgebaute Kinderbetreuung.

Onlinequelle 6

Bild: Junge Sekretärin hinter einer Schreibmaschine von J.H. Darchinger / Friedrich-Ebert-Stiftung

Die progressiven Sozial- und Rechtsreformen der 1960er- und 1970er-Jahre erbrachten in Westdeutschland für Frauen wichtige Wegmarken der Gleichberechtigung. Der Bildungsboom und der Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft eröffneten den Frauen ein weites Feld neuer beruflicher Perspektiven. Zwischen 1970 und 1989 stieg der Anteil der Frauen im Dienstleistungsbereich, in Handel, Banken, Versicherungen und im öffentlichen Dienst um ca. 30 %. Auch wurden Teilzeitmodelle entwickelt und erste Telearbeitsplätze eingerichtet, um insbesondere Müttern die Berufstätigkeit zu erleichtern. In der Sozialwissenschaft werden Teilzeitmodelle mittlerweile kritisch hinterfragt. Mit diesen Angeboten würde lediglich eine „Modernisierung des männlichen Versorgermodells

vorgenommen“. Die Hauptlast der Haus- und Sorgearbeit liegt weiterhin bei den Frauen. In Bezug auf die Karriere- und Verdienstchancen und die soziale Absicherung im Alter bleiben Arbeitnehmerinnen in Teilzeit weiterhin stark benachteiligt.

Bild: Weberin in Nigeria, 09.03.1988 von J.H. Darchinger / Friedrich-Ebert-Stiftung

Während in westlichen Ländern die Produktion seit dem Ende des 20. Jahrhunderts in der Regel kaum noch in Heimarbeit stattfindet, wird sie noch immer in vielen Ländern des Globalen Südens praktiziert. Allein auf den Philippinen gab es in der ersten Hälfte der 1990er-Jahre zwei Millionen Heimarbeitende, darunter auch Kinder. Heimarbeit ist hier ähnlich prekär wie in vorindustriellen Zeiten des Westens und nicht mit sozialer Absicherung verbunden. Die Heimarbeit des Globalen Südens ist weiblich. So beträgt beispielsweise auf den Philippinen der Frauenanteil unter den zwei Millionen Heimarbeitenden 79 %.

Onlinequelle 6

Onlinequelle 6

Bild: Postkarte zur Bundestagswahl 2013 - Zum Thema Flexibilisierung der Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf von SPD

Telearbeit und Homeoffice gelten seit den 1990er-Jahren immer noch bei vielen berufstätigen Frauen als eine gute Möglichkeit, Beruf und Sorgearbeit zu verbinden. Einige kulturelle Vorzeichen haben sich jedoch verändert: das männliche Alleinverdienermodell gilt gesellschaftlich als überholt und viele Eltern möchten sich im Idealfall Haus-, Sorge- und Erwerbsarbeit paritätisch aufteilen. Nicht allein die Covid-19-Pandemie, sondern auch der gesellschaftliche Diskurs um die Herstellung beruflicher Gehalts- und Chancengleichheit in allen Branchen und Tätigkeitsfeldern wird mit einem kritischen Blick auf tradierte Familien- und Rollenbilder verbunden. Die Diskussionen zielen auf einen weiteren Modernisierungsschub: die Vereinbarkeit von Karriere und Familie bei unbedingter Gleichbehandlung aller Geschlechter in der Arbeitswelt – auch in der heimischen.

3. Heimarbeit, Homeoffice und Arbeitszeit

Mit Beginn der Industrialisierung setzte sich ein kapitalistisches Zeitverständnis durch, das von Effizienz und Produktivität bestimmt war. In der Industrieproduktion verkauften die Belegschaften den Unternehmern ihre Arbeitskraft für eine gewisse Stundenzahl pro Tag. Die Kontrolle über die Zeit und ihre Erfassung behielten sich die Fabrikanten vor. So war den Beschäftigten Ende des 19. Jahrhunderts das Tragen von Uhren in der Fabrik verboten. Nur die zentrale Uhr in der Fertigungshalle sollte als Richtschnur gelten. Nicht selten wurde durch Manipulation des Zeitmessers den Arbeiterinnen und Arbeitern unbezahlte Mehrarbeit abverlangt. Die sozialen Proteste und großen Streiks der Arbeiterbewegung des 19. und 20. Jahrhunderts drehten sich nicht nur vornehmlich um die Entlohnung, sondern auch um die Arbeitszeitverkürzung. Der britische Sozialreformer Robert Owen prägte bereits 1810 den Slogan: „Acht Stunden Arbeiten, acht Stunden schlafen und acht Stunden Freizeit und Erholung“.
Diese Arbeitskämpfe erfassten jedoch nicht die Heimarbeit. Die Zeiteinteilung erfolgte nach den Regeln einer scheinbaren Selbstständigkeit: eigenverantwortlich, aber auch ohne Schutz durch Betriebsvereinbarungen, gewerkschaftliche Vertretungen oder gar die Rechtsprechung.
Auch heute warnen die Gewerkschaften vor den Folgen einer deregulierten Arbeitszeit im Homeoffice. Betriebliche Maßnahmen zur Einhaltung der Arbeitszeiten – auch gewährleistet durch Dienstpläne, Maschinenzeiten, Öffnungszeiten etc. – drohen am heimischen Schreibtisch zu verschwinden.
Das folgende Kapitel erzählt deshalb von dem speziellen Verhältnis der Heimarbeit zur Arbeitszeit.

Onlinequelle 6

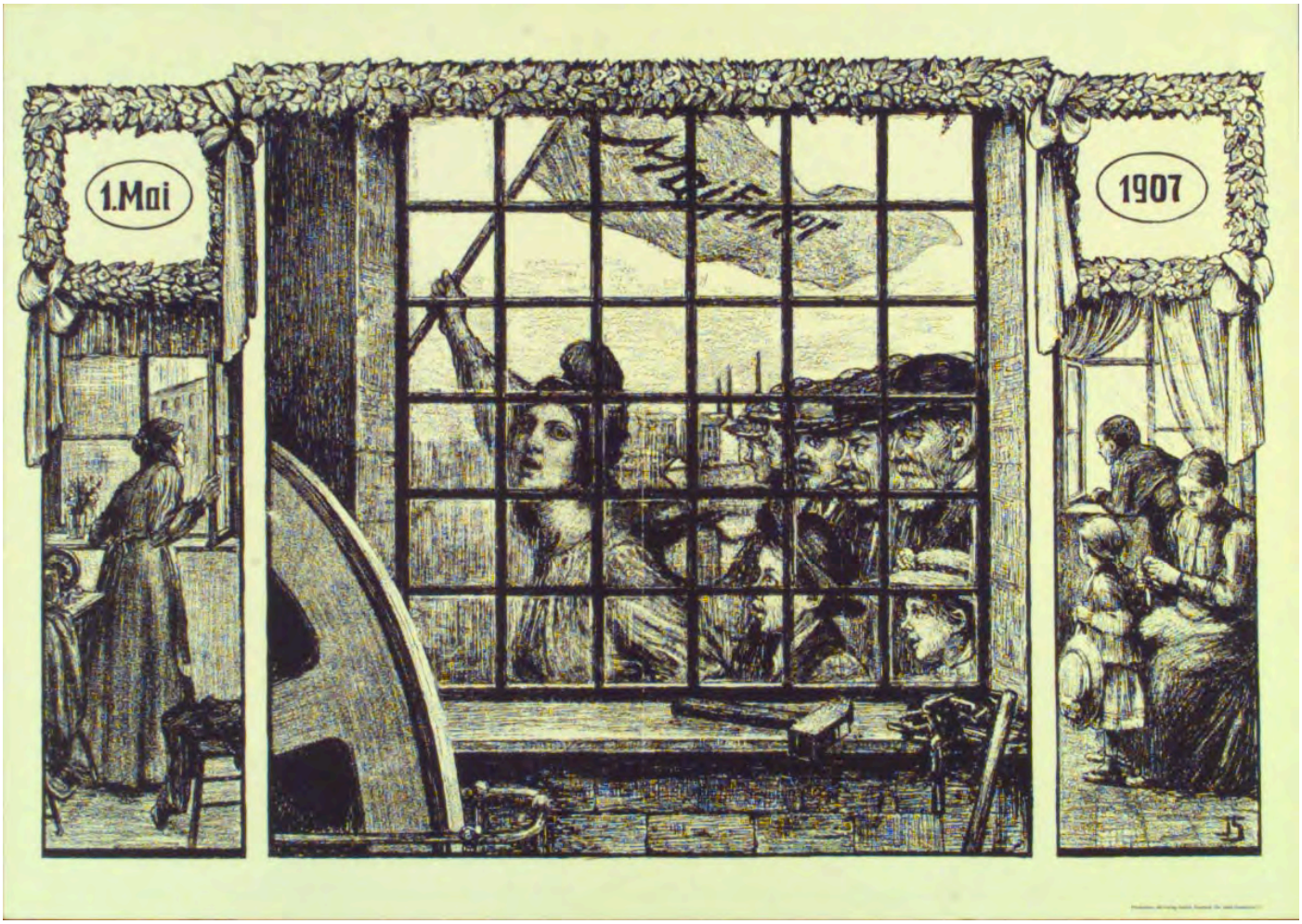


Bild: Die Heimarbeiterinnen und ihre Kinder schauen der Demonstration zum 1. Mai nur zu, anstatt selbst teilzunehmen. 1. Mai 1907 (Nachdruck um 1970) von Rechteinhaber unbekannt

Heimarbeitende waren gar nicht oder nur dezentral organisiert, auch zu anderen Heimarbeitenden bestand nur ein eingeschränkter Kontakt. Bereits Karl Marx beobachtete eine „Zersplitterung“ dieser Proletariergruppe. Durch die fehlende Organisierung in Gewerk- und Gesellenvereinen, später dann in schlagkräftigen Gewerkschaften, verbesserten sich die Arbeitsbedingungen in der Heimarbeit auch mit dem Übergang ins 20. Jahrhundert nicht. So wird berichtet, dass in der hausindustriellen sächsischen Handweberei ein 14-15-stündiger Arbeitstag vorherrschte, während in den Fabriken desselben Gewerbes elf bis zwölf Stunden, mit einstündiger Mittagspause und Bezahlung bei Überstunden, die Regel waren.

Onlinequelle 6

Bild: In Deutschland ist unter der Federführung Friedrich Eberts der 8-Stunden-Tag bei vollem

Onlinequelle 6

Lohnausgleich erstmals gesetzlich festgeschrieben worden. Plakat zum Maifest 1900 von Gemeinfrei / AdsD

Die Industrialisierung hatte für die meisten Berufe eine Trennung des Arbeitsplatzes von der Wohnstätte zur Folge. Da die Industrieunternehmen als Organisationsform auf zeitlich abgestimmte bzw. zeitgleiche Arbeit der Beschäftigten angewiesen war, wurde kulturell, begrifflich und rechtlich auch die Arbeitszeit von der Freizeit klar abgegrenzt. Die Verankerung des „8-Stunden-Tags“ bei vollem Lohnausgleich und inklusive Arbeitspausen gilt als eine der großen politischen Errungenschaften der Gewerkschaften und ist heute in den Tarifverträgen fast aller Wirtschaftszweige festgeschrieben. Für die klassische „Heimarbeit“ gilt dies bis heute nicht. Im § 11 des bundesdeutschen Heimarbeitsgesetzes wird der Auftraggeber lediglich angehalten: „Die Arbeitsmenge ist so zu bemessen, dass sie durch eine vollwertige Arbeitskraft ohne Hilfskräfte in der für vergleichbare Betriebsarbeiter üblichen Arbeitszeit bewältigt werden kann“.

Onlinequelle 6

Bild: Stechuhr zur Erfassung der Arbeitszeit bei VAW Leichtmetall, 04.03.1969 von J.H. Darchinger / Friedrich-Ebert-Stiftung

Onlinequelle 6

Menschen in Heimarbeit hatten im Gegensatz zu den Fabrikbelegschaften die Verfügungsgewalt über die eigene Zeit. Dies hieß aber nicht, dass sie völlig frei arbeiten konnten. Wie in der Manufaktur üblich, wurde Heimarbeit in der Fertigung mit Stücklohn bezahlt. Da der Preis für die Waren oft variierte, mussten die Arbeitsstunden täglich der Höhe des Verdienstes angepasst werden. Die Qualitätsstandards der Produkte sowie das Auftragsvolumen wurden seitens der Verleger vorgegeben, ohne den Zeitfaktor der Leistung zu berücksichtigen. Durch maschinelle Konkurrenz sank der Stückpreis mitunter so stark, dass sich die Heimarbeitenden auf einen ruinösen Wettbewerb einlassen mussten. In der häuslichen Produktion arbeiteten viele Familien bis zur Erschöpfung, um das Auskommen zu sichern.

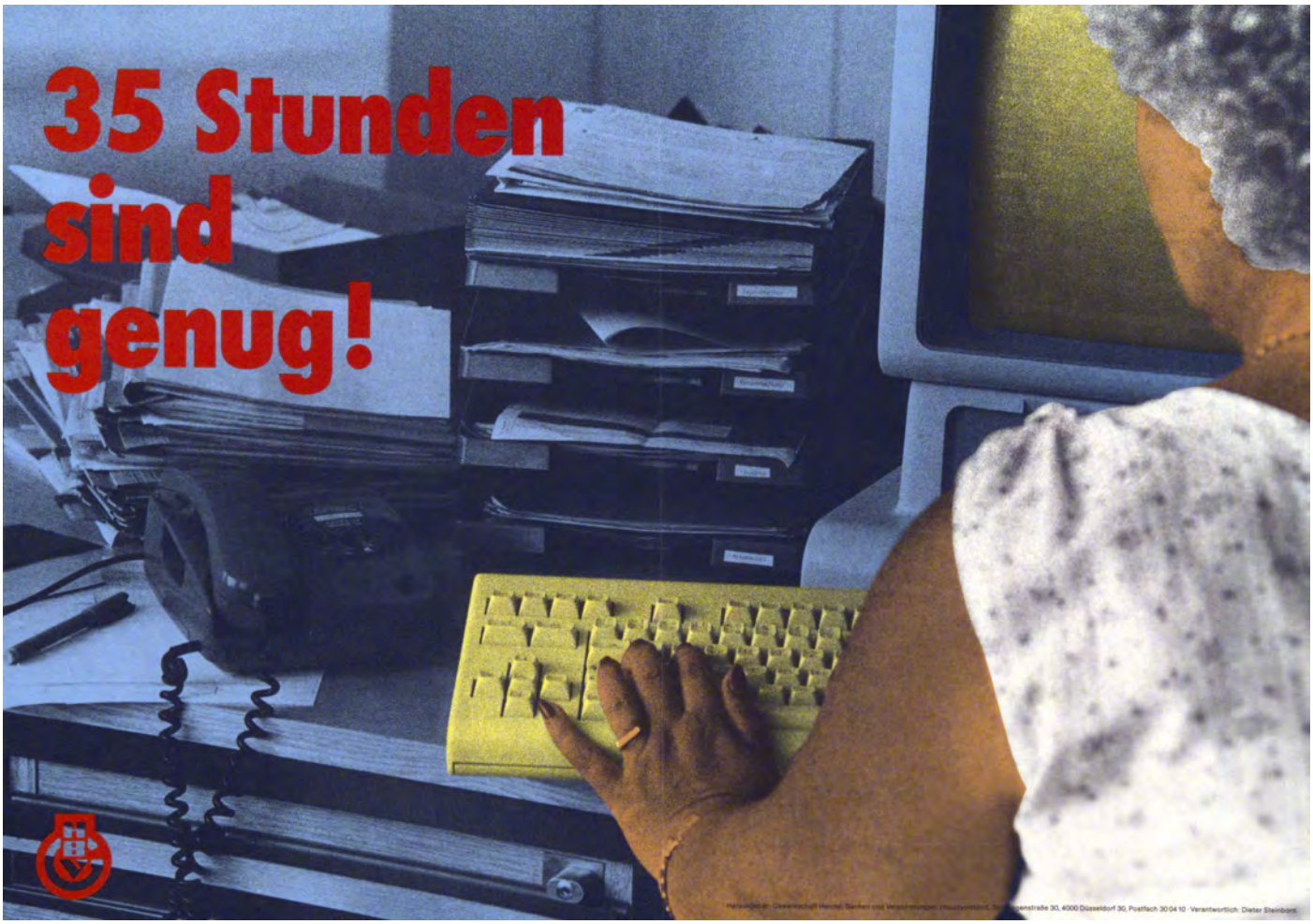


Bild: 35 Stunden sind genug! Kampf um die Arbeitszeitverkürzung der Gewerkschaft HBV, ca. 1984 von Rechteinhaber unbekannt

Obwohl mit dem technischen Fortschritt, der Robotik und der Computerisierung spätestens seit den 1970er-Jahren das Ende der Schwerstarbeit in der Industrieproduktion einherging und der Dienstleistungssektor eine erhebliche Ausweitung erfuhr, verschwand die politische Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit nicht.Die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) stellte 1984 auch für Computerarbeitsplätze fest: 35 Stunden sind genug! Erste Studien belegen, dass Homeoffice zu einer zeitlichen Entgrenzung der Arbeit führt. Laut einer Umfrage der Krankenkasse

Onlinequelle 6

AOK aus 2019 beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Homeoffice 40,8 Stunden. Im Unterschied dazu liegt die Wochenarbeitszeit der ausschließlich im Betrieb Arbeitenden bei 35,1 Stunden.

Bild: Die Gewerbeordnungsnovelle von 1891 legte für viele Branchen den Sonntag als Ruhetag fest. Die 5-Tage-Woche wird in den meisten Wirtschaftsbereichen in den 1960er-Jahren eingeführt. Flugschrift zur IG-Metall-Forderung nach der 5-Tage-Woche (1956) von Rechteinhaber unbekannt

Das Homeoffice während der Covid-19-Pandemie bedeutet für viele Menschen eine erhebliche Ausdehnung ihrer Autonomie in der Arbeit; besonders bezüglich der Zeitplanung. So hilft das Arbeiten von Zuhause bei der Koordinierung von Arbeits- und Privatleben. Einige Arbeitnehmer_innen erledigen im Homeoffice private Dinge, ohne starre Kernarbeitszeiten einhalten zu müssen. Sie suchen sich alternative Zeiträume für ungestörtes Arbeiten, auch in den Abendstunden und am Wochenende. Eine Folge dieser Autonomie ist aber auch, dass nicht mehr primär die Arbeitszeit, sondern die Arbeitsergebnisse für die Bewertung der Arbeitsleistung herangezogen werden können. „Gute Arbeit“ im Homeoffice kann nur entstehen, wenn Führungskräfte genau abwägen, ob die Arbeitsaufgaben auch in den betrieblich vereinbarten Arbeitszeiten zu leisten sind.

4. Leben und Arbeiten im privaten Raum

„Der Kapitalist zahlt den Wert [...] der Arbeitskraft und erhält im Austausch die Verfügung über die lebendige Arbeitskraft selbst.“ Mit dieser Aussage von Karl Marx kann man die Vorgänge innerhalb eines Betriebs beschreiben. Bei näherem Hinsehen merkt man jedoch, dass das Unternehmen viel mehr ist als bloßer Austausch von Arbeitskraft und Geld. Für viele Menschen ist der Betrieb ein sozialer und politischer Ort, der zudem das Arbeiten unter angemessenen Bedingungen garantiert. Diese

Onlinequelle 6

Errungenschaften sind eng mit der räumlichen Dimension von Arbeit verknüpft. Erst wenn man die Vorteile von Präsenzarbeit in den Unternehmen aufzeigt, kann man die Herausforderungen der Heimarbeit abschätzen.

Bild: Vorwärts-Reportage über Kaufhof in Bonn im Januar 1966 von J.H. Darchinger/Friedrich-Ebert-Stiftung

Der Betrieb ist ein sozialer Ort. Ob beim Mittagessen in der Betriebskantine, bei gemeinsamer Projektarbeit oder beim Betriebssport: Überall treffen Menschen aufeinander und gehen soziale Beziehungen ein. Die soziale Identifikation mit der Arbeit kann mitunter so stark sein, dass Arbeitnehmer_innen nach ihrem Renteneintritt in eine Krise stürzen. Auf der anderen Seite hat ein gutes „Betriebsklima“ großen Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg des Arbeitgebers. Für den

Onlinequelle 6

Betrieb ist die Präsenz der Arbeitnehmer_innen besonders wichtig. Das merken in erster Linie Menschen, die nicht daran partizipieren können. Informelle Runden wie das Kaffeetrinken in der Angestelltenküche wirken nachweisbar positiv. Heimarbeit steht dieser Kultur diametral entgegen.

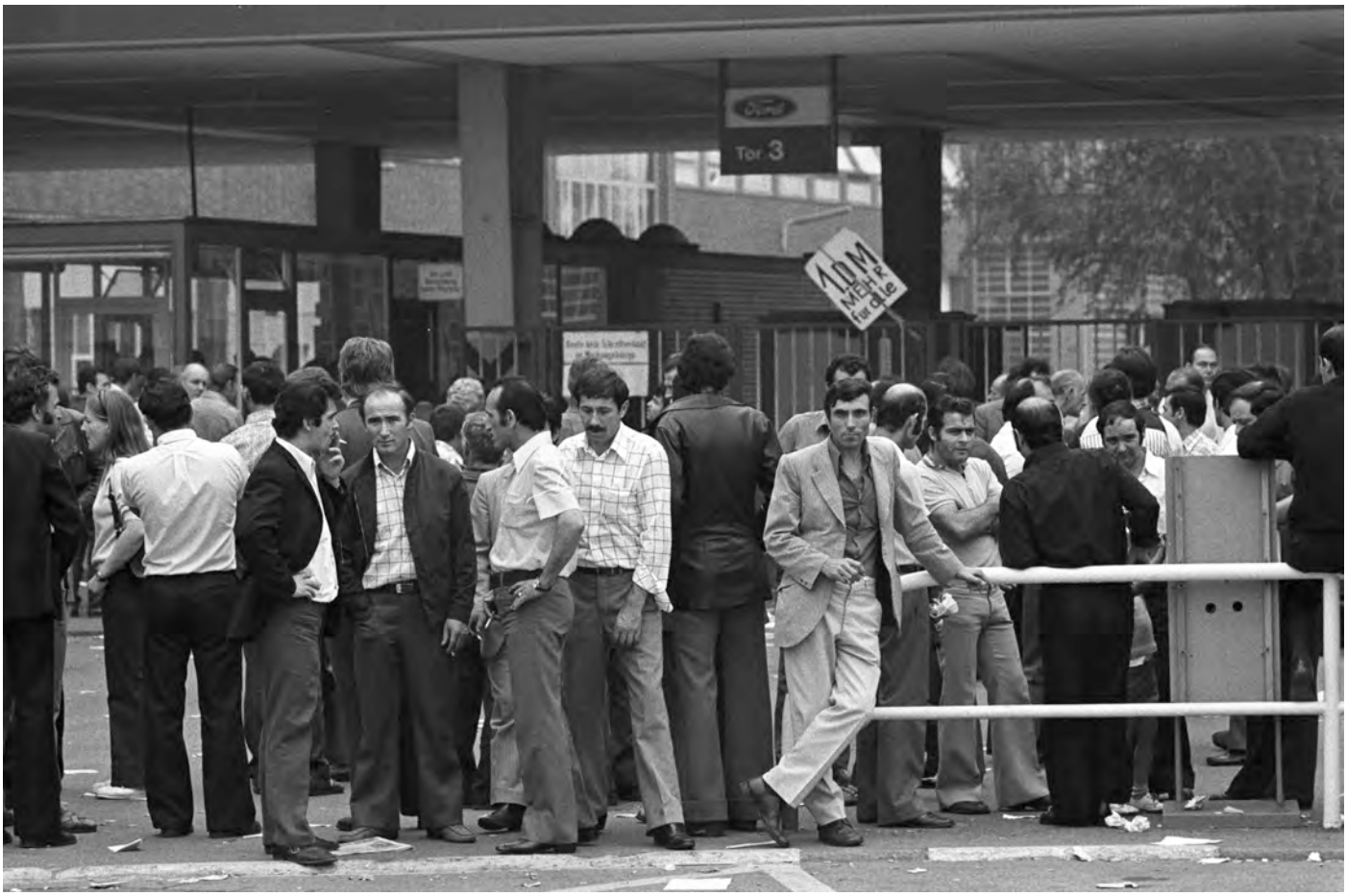


Bild: Streik bei Ford in Köln am 28.08.1973 von J.H. Darchinger/Friedrich-Ebert-Stiftung

Der Betrieb ist ein politischer Ort. Am deutlichsten wird das wohl bei Streiks, in denen Arbeiter_innen kollektiv ihre Tätigkeiten niederlegen. Die politische Dimension des Betriebs zeigt sich aber nicht nur in Tarifauseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen. Auch in den Unternehmen gibt es demokratische Mitbestimmungsstrukturen. So werden die Aufsichtsräte in Aktiengesellschaften mit über 2.000 Arbeitnehmer_innen jeweils zu Hälfte mit Arbeitnehmervertreter_innen besetzt. Viele Firmen haben einen Betriebsrat, der von Beschäftigten gewählt wird. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten wie Arbeitszeitfragen und Mitwirkungsrechte, wenn wirtschaftliche Entscheidungen wie der Abbau von Arbeitsplätzen getroffen werden. Für die Durchsetzung der eigenen Interessen benötigen die Arbeitnehmer_innen ein Gefühl der Solidarität. Die „Vereinzelung“ im Homeoffice kann sich negativ auf die Organisierung in Gewerkschaften und Betriebsräten auswirken.

Onlinequelle 6

Bild: Plakat „Humanisierung des Arbeitslebens: Der Mensch steht im Mittelpunkt" von 1976, herausgegeben von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung, Dortmund von Rechteinhaber unbekannt

Seit den 1960er-Jahren war in der Arbeiter_innenschaft ein Wertewandel zu beobachten. Vorausgegangen war die Erkenntnis, dass der technische Fortschritt – anders als gedacht – nicht automatisch zu menschenfreundlicheren Arbeitsbedingungen führte. Für die organisierten Arbeitnehmer_innen waren deshalb nicht mehr nur Lohnsteigerungen von Bedeutung, sondern auch Verbesserungen am Arbeitsplatz. Unter dem Stichwort „Humanisierung des Arbeitslebens" entwickelten sich in der Folge eine Reihe von Projekten und Initiativen, die unsere Anforderungen an die Arbeitsstätte bis heute prägen. So unterliegen beispielsweise Bildschirmarbeitsplätze genauen Vorschriften: von der Art der Beleuchtung bis hin zu Anforderungen an Bildschirmgeräte. Für die Sicherstellung der Arbeitsschutzstandards ist der Arbeitgeber verantwortlich – auch im Homeoffice. Dass dies oft nicht der Realität entspricht, haben viele Arbeitnehmer_innen während der Corona-Pandemie in der Heimarbeit erfahren.

Onlinequelle 6

von Gestaltung: Andrea Schmidt - typografie/im/Kontext

Bei Videokonferenzen erhalten wir oft einen Blick in persönliche und intime Bereiche unserer Kolleg_innen. Die Wohnstätte als privater Rückzugsraum resultiert aber erst aus der räumlichen Trennung von Arbeiten und Wohnen. Anfang des 20. Jahrhunderts wurde die Wohnung für viele allmählich zu einem expliziten Raum der Nicht-Erwerbsarbeit. Arbeitsgeräte verschwanden und die Wohnstätte wurde ganz auf private Bedürfnisse zugeschnitten. Die Wiederkehr der Heimarbeit bedeutet eine Aufhebung dieser strikten räumlichen Trennung mit weitreichenden Folgen: Wie wird sich das Familienleben ändern, wenn Heimarbeit eine größere Bedeutung bekommt? Welche Auswirkungen auf die Eigenheime wird der Bedarf an Arbeitsräumen haben? Wird sich eine neue Auffassung von Privatheit durchsetzen? Unter anderem mit diesen Fragen beschäftigt sich der Blog: Corona & Care .

5. Heimarbeit und die moderne Plattformökonomie

Das Aufkommen des Homeoffice hat eine Renaissance der Heimarbeit ausgelöst. In den letzten Kapiteln wurden viele Parallelen zwischen dem modernen Homeoffice und der „klassischen“ Heimarbeit des 19. Jahrhunderts aufgezeigt. In einem zentralen Punkt unterscheiden sich allerdings die durch die Corona-Pandemie bedingten neuen Heimarbeiter_innen von denen der Industrialisierung: Während die alten Heimarbeiter_innen in der Regel einfachere oder handwerkliche Tätigkeiten ausübten, handelte es sich in den letzten Monaten um regulär angestellte und vielfach höher qualifizierte Beschäftigte, die (vorübergehend) ihren Arbeitsplatz in die eigene Wohnung verlegt haben. Aber auch das Zeitalter des „digitalen Kapitalismus“ schafft einfache Tätigkeiten, die keine

umfangreichen beruflichen Qualifikationen erfordern und die von Zuhause ausgeübt werden können. Cloud- oder auch Crowdworking, Clickworking und Plattformökonomie sind die Stichworte. Hinzu kommt der stetig wachsende Dienstleistungssektor. Diese neuen Erwerbsformen weisen große Analogien zu der Heimarbeit des 19. Jahrhunderts auf.

Bild: Karl Otto Mittelstenscheid, Vorstandsmitglied der Schering AG, setzt durch Knopfdruck den größten Computer in der Berliner Industrie in Gang, 1968 von AdsD

Die computergetriebene Automation seit den 1950er-Jahren bis hin zur Erfindung des Internets in den 1990er-Jahren hat den Arbeitsmarkt fundamental verändert. Und es entstanden vollkommen neue Wirtschaftszweige wie die Gig Economy, in der ortsungebundene Plattformen Dienstleistungen vermitteln. Bei Lieferdienstleistungen von Foodora oder Uber handelt es sich nicht um Heimarbeit im eigentlichen Sinne, aber die Fahrer_innen tragen die finanziellen Risiken bei Unfällen und müssen sich selber versichern. Sie sind „freie Unternehmer_innen“ und verdienen häufig weniger als den ortsüblichen Mindestlohn. Der Verdacht der Scheinselbstständigkeit ist hier offenkundig. Diese Form der Ausbeutung durch scheinselbständige Arbeit ist in den letzten Jahren stark gewachsen.

Onlinequelle 6

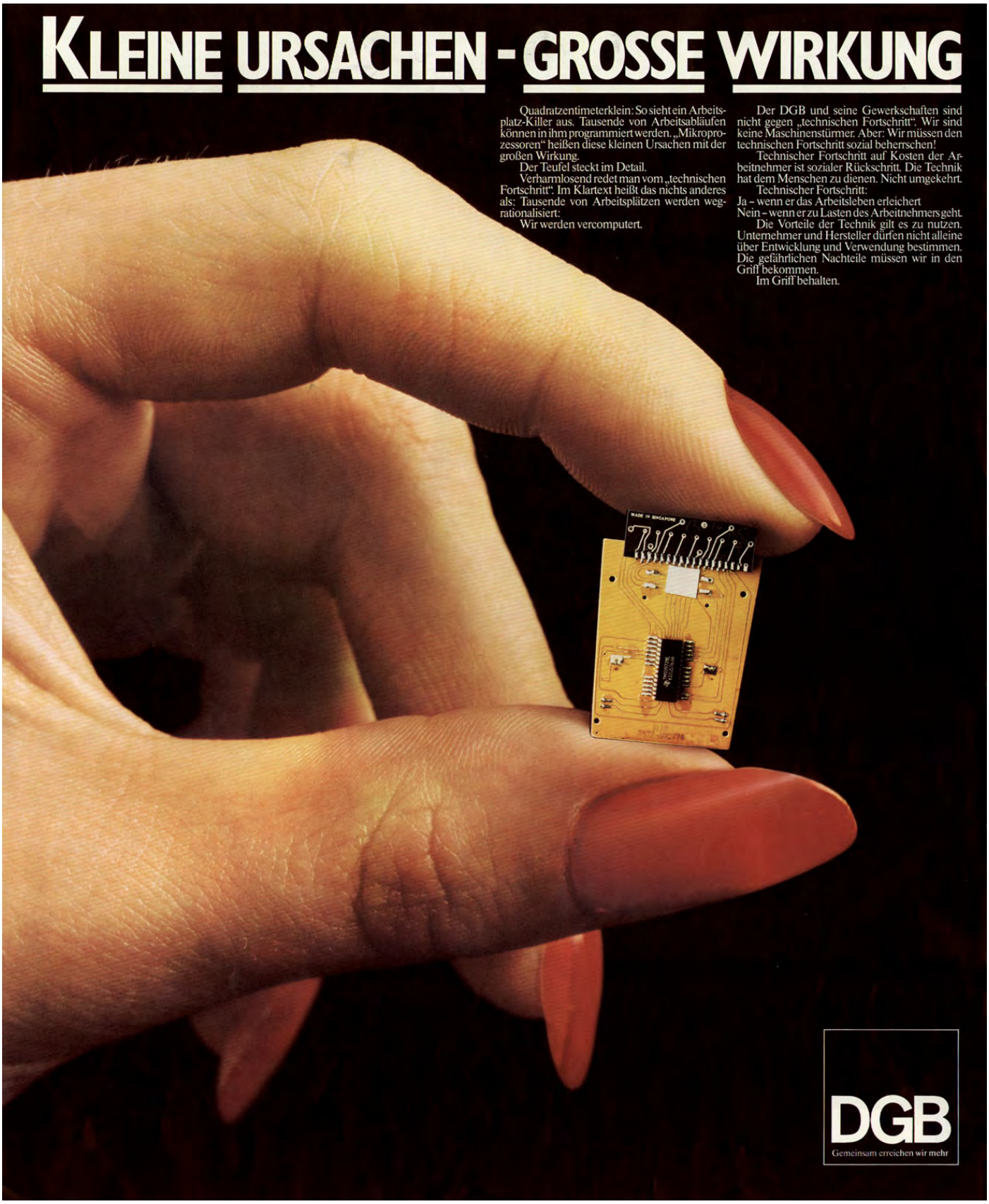
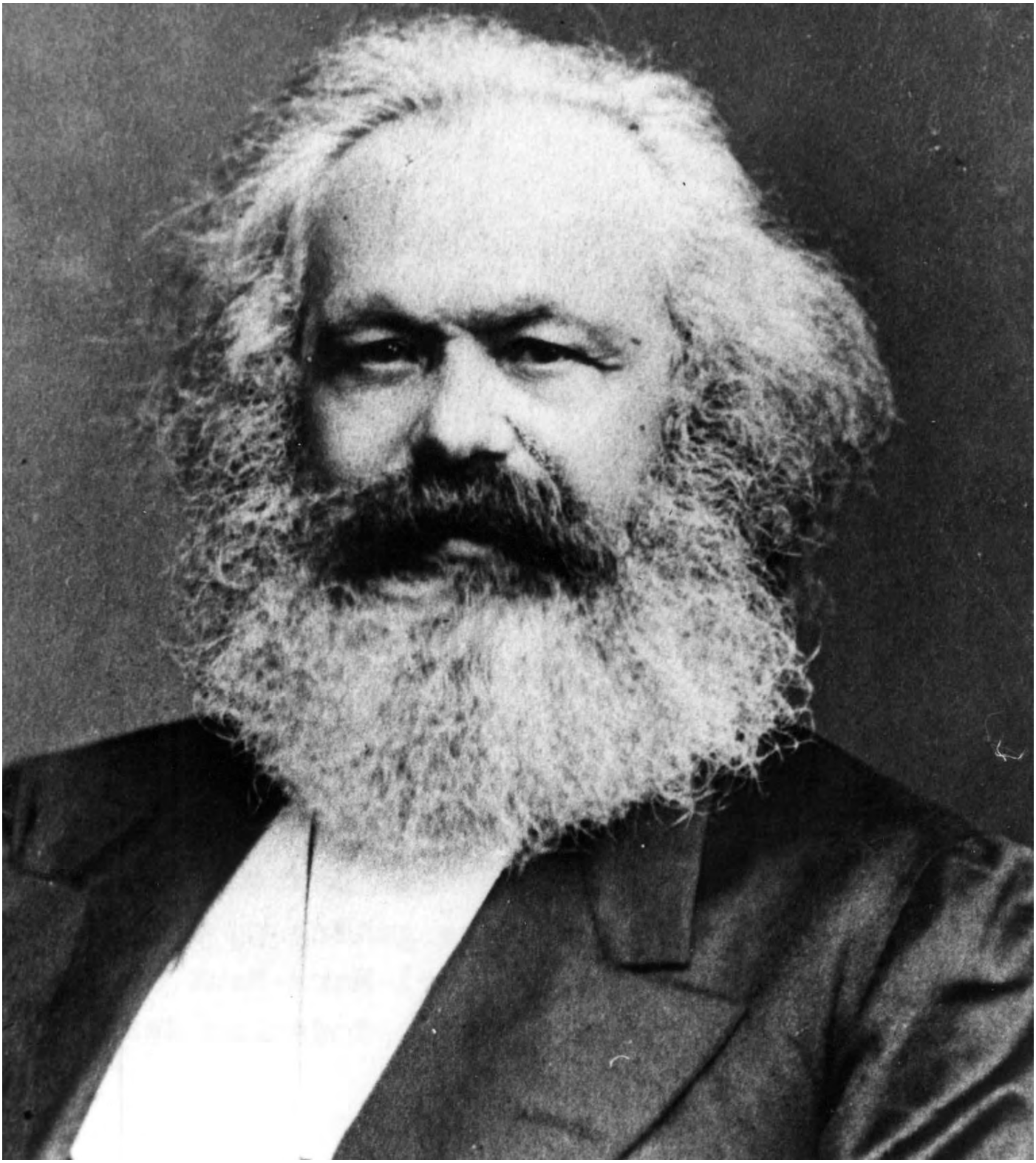


Bild: Plakat des DGB zum Thema Technisierung/Rationalisierung, 1979 von DGB

Cloudwork bildet die zweite große Gruppe der Plattformökonomie. Hier werden ortsunabhängige Dienstleistungen von Arbeiter_innen Zuhause am Computer erbracht. Neben qualifizierten und angemessen bezahlten Dienstleistungen werden von den Plattformen „Mikrotasks" vermittelt. Diese

Onlinequelle 6

sind Kleinstaufgaben wie Produktbeschreibungen oder Übersetzungen, die von der Crowd in Akkordarbeit erledigt werden. Die Tätigkeiten sind standardisiert und die Heimarbeiter_innen beliebig austauschbar. Plattformen wie Amazon Mechanical Turk stehen weltweit eine quasi unerschöpfliche Quelle von Arbeitenden zur Verfügung. Gewerkschaften warnen daher vor einem globalisierten Qualitäts- und Preiskampf. Die Plattformen ähneln zwar Betrieben, aber die Plattformarbeiter_innen können sich wegen ihrer weltweiten Verteilung nur schwer organisieren. Und für welche Mindeststandards sollen sie gemeinsam kämpfen? Für den deutschen Mindestlohn? Oder für chinesische Arbeitsschutzrichtlinien? Die Probleme der Globalisierung werden hier offenkundig.



Onlinequelle 6

Bild: Portrait von Karl Marx, 1875 von AdsD/Gemeinfrei

Das prekäre Clickworking von Zuhause weist einige Analogien zu Karl Marx' Beschreibung der Hausindustrie im 19. Jahrhundert auf. Die „moderne Hausindustrie", so Marx, sei nicht mehr handwerklich, sondern „das auswärtige Departement der Fabrik". Das Kapital kommandiere nicht nur die Fabrikarbeiter_innen, sondern koordiniere durch „unsichtbare Fäden" auch die Massen der zerstreuten Heimarbeiter_innen. Diese Koordinierung findet damals wie heute ohne konkrete Verfügungsgewalt über die Körper der Betroffenen statt. Amazon Mechanicle Turk („Menschen als Dienstleistungen") industrialisiert die Kopfarbeit und die Clickworker sind Teil einer Maschinerie. Marx' Analyse der Heimarbeit ist hochaktuell, wenn er warnt, dass „die Widerstandsfähigkeit der Arbeiter mit ihrer Zersplitterung abnimmt".

Onlinequelle 6

Bild: Plakat des DGB zum 1. Mai 2002 von DGB

Der Vergleich zwischen der modernen Plattformökonomie und der Hausindustrie des 19. Jahrhunderts zeigt, dass viele Phänomene nicht neu und die damit verbundenen Probleme lösbar sind. Es gibt erste Anzeichen einer organisierten „globalisierten Arbeiterklasse“. So wird beispielsweise durch die Schaffung von Parallelplattformen versucht, die Machtasymmetrie zwischen Auftraggeber_in und Arbeiter_in aufzubrechen. Auf diesen Seiten können Heimarbeitende ihre Auftraggeber_innen bewerten und sich gegebenenfalls vor diesen warnen, was auf den eigentlichen Plattformen nicht vorgesehen ist. Ein weiterer Ansatz ist die Bereitstellung von Information und Beratung wie auf der Internetseite FairCrowdWork.org der IG Metall. Vorbildcharakter hat die Plattformgenossenschaft Smart aus Belgien, die sich um Versicherungsangelegenheiten, Fortbildung und Mindestvergütung der Arbeiter_innen kümmert. Auch das deutsche Recht bietet durch seine Regulierung von Tele- und Heimarbeit Möglichkeiten, Tarifverträge abzuschließen und Betriebsräte zu wählen. Die Heimarbeiter_innen sind nicht hilflos. Die Schaffung von „Guter Arbeit“ in diesem Bereich bleibt dennoch eine große Herausforderung. Damit endet unsere Online-Ausstellung zum Thema Heimarbeit. Das Wiederaufkommen dieser Erwerbsform mit all ihren Vor- und Nachteilen zeigt, in welch einem Umbruch sich die Arbeitswelt befindet. Die Chancen und Herausforderungen der Heimarbeit werden uns, gerade in Zeiten von Corona, noch lange beschäftigen. Dazu empfehlen wir den Podcast zur Geschichte der Heimarbeit in Mecklenburg-Vorpommern aus dem Landesbüro Mecklenburg-Vorpommern.

Einführende Literatur

Jutta Allendinger et. al.: 50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft 24–25/2008.

Margarete Affenzeller: Ab ins Homeoffice! Eine kleine Geschichte der Heimarbeit. Der Standard, 13.3.2020. URL: https://www.derstandard.de/story/2000115677755/ab-ins-homeoffice-eine-kleine-geschichte-der-heimarbeit [Letzter Aufruf: 7.7.2020].

Knut Andresen (Hg.) et. al.: Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des 20. Jahrhunderts, Bonn 2015.

Onlinequelle 6

August Bebel: Die Frau und der Sozialismus, 62. Auflage, Berlin 1973, S. 243–267.

Ursula Bitzegeio: „Arbeitswelten 4.0“ im Spiegel euphorischer und skeptischer Implikationen. In: Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft, Heft 222.

DGB, eed, FES: 11 gute Gründe das IAO-Übereinkommen über Heimarbeit zu ratifizieren, 2005. URL: http://library.fes.de/pdf-files/iez/04307.pdf [Letzter Aufruf 7.7.2020].

Christine Gerber: Alte Herrschaft in digitalen Gewändern? Der Arbeitsprozess auf Crowdwork Plattformen. In: Marx und die Roboter, Berlin 2019.

Isabel Fannrich-Lautenschläger: Technik im Wandel. Deutschlandfunk, 5.3.2020. URL: https://www.deutschlandfunk.de/sozialgeschichte-technik-im-wandel.1148.de.html?dram:article_id=471839 [Letzter Aufruf: 7.7.2020].

Heinrich Koch: Die deutsche Hausindustrie, Mönchengladbach 1913.

Jürgen Kocka: Arbeitsverhältnisse und Arbeiterexistenzen. Grundlagen der Klassenbildung im 19. Jahrhundert, Bonn 1990.

Yvonne Lott: Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Report Nr. 47, März 2019.

Stefan Lücking: Arbeiten in der Plattformökonomie. Über digitale Tagelöhner, algorithmisches Management und die Folgen für die Arbeitswelt, Hans-Böckler-Stiftung 2019.

Gisela Notz: Warum der Weberaufstand kein Weberinnenaufstand war: Über die Nachhaltigkeit eines gewerkschaftlichen Vorurteils aus den 1840er-Jahren. In: Bitzegeio, Ursula / Kruke, Anja / Woyke, Meik (Hrsg.): Solidargemeinschaft und Erinnerungskultur im 20. Jahrhundert, Bonn 2009, S. 97–117.

Michael Opielka: Familie und Beruf. Eine deutsche Geschichte. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft 22/2002.

Manfred Ronzheimer: Die Geschichte der Telearbeit. Tagesspiegel Background, 13.3.2020. URL: https://background.tagesspiegel.de/digitalisierung/die-geschichte-der-telearbeit [Letzter Aufruf: 7.7.2020].

Florian A. Schmidt: Arbeitsmärkte in der Plattformökonomie. Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork, Bonn 2016.

Mario Seger: Alternierende Telearbeit – Flexible Grenzen. Charakter, Konditionen und Effekte eines modernisierenden Arbeitszeitmodells, Darmstadt 2005. URL: https://tuprints.ulb.tu-darmstadt.de/535/1/ATFG2005.pdf [Letzter Aufruf: 7.7.2020].

Wilhelm Stieda: Die deutsche Hausindustrie, Leipzig 1889.

Laf Überland: Geschichte der Heimarbeit. DeutschlandRadio Berlin. URL: https://www.deutschlandradio.de/archiv/dlr/sendungen/merkmal/258089/index.html [Letzter Aufruf 7.7.2020].

Onlinequelle 6

Andrea Waltersbacher, Maia Maisuradze, Helmut Schröder: Arbeitszeit und Arbeitsort – (wie viel) Flexibilität ist gesund? Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter Erwerbstätigen zu mobiler Arbeit und gesundheitlichen Beschwerden, in: Fehlzeiten-Report 2019, Wissenschaftliches Institut der AOK, Berlin Heidelberg 2019.

Clara Zetkin: Die Arbeiterinnen- und Frauenfrage der Gegenwart, Berlin 1889.

Onlinequelle 7

Sachstand

Telearbeit und Mobiles Arbeiten

Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen

© 2017 Deutscher Bundestag

Onlinequelle 7

Telearbeit und Mobiles Arbeiten
Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen

Aktenzeichen:	WD 6 - 3000 - 149/16
Abschluss der Arbeit:	10. Juli 2017
Fachbereich:	WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Onlinequelle 7

Inhaltsverzeichnis

1.	**Einleitung**	**4**
2.	**Begriffsbestimmung**	**4**
2.1.	Telearbeit	4
2.2.	Mobiles Arbeiten	5
2.3.	Arbeitsrechtlicher Status von Telearbeit und Mobilem Arbeiten	5
3.	**Rechtliche Rahmenbedingungen**	**6**
3.1.1.	Gesundheit und Arbeitsschutz	6
3.1.1.1.	Arbeitsschutzgesetz	6
3.1.1.1.1.	Arbeitsstättenverordnung	6
3.1.1.1.2.	Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge	9
3.1.1.2.	Rechtliche Bestimmungen zur Arbeitszeit	10
3.1.2.	Gesetzliche Unfallversicherung	11
3.1.3.	Datenschutz	13
3.1.3.1.	Schutz von personenbezogenen Daten	13
3.1.3.2.	Sicherung betrieblicher Daten vor dem unberechtigten Zugriff Dritter	14
3.1.4.	Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber	14
3.1.5.	Betriebsrisiko	15
3.1.6.	Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates	16
4.	**Umsetzung**	**18**
5.	**Synopse**	**19**

Onlinequelle 7

1. Einleitung

Mit der vorliegenden Arbeit sollen die Voraussetzungen, Merkmale und rechtlichen Rahmenbedingungen im Hinblick auf Telearbeit und Mobiles Arbeiten in Abgeordnetenbüros dargestellt werden. Dabei soll lediglich auf die Regelungen eingegangen werden, die spezifische Bestimmungen für Telearbeit bzw. Mobiles Arbeiten enthalten oder bei denen die Besonderheiten dieser Arbeitsformen von Relevanz sind.

2. Begriffsbestimmung

2.1. Telearbeit

Mit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) im November 2016 wurde der Begriff der Telearbeit erstmals legaldefiniert und damit auch von einer generellen Zulässigkeit ausgegangen. In § 2 Abs. 7 ArbStättV heißt es insoweit:

> „Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“

Telearbeit bezeichnet damit Arbeitsformen, bei denen Beschäftigte jedenfalls einen Teil ihrer Arbeit mithilfe eines vom Arbeitgeber fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatzes außerhalb des Betriebes erbringen.[1] Sie sind mit der Betriebsstätte des Arbeitgebers über Informations- und Kommunikationseinrichtungen verbunden.

Hierbei sind verschiedene Organisationsformen denkbar. Unterschieden wird etwa die Teleheimarbeit von der alternierenden Telearbeit. Bei der Teleheimarbeit befindet sich der Arbeitsplatz permanent im Privatbereich des Beschäftigten. Im Rahmen der alternierenden Telearbeit erfolgt ein Wechsel zwischen dem - fest installierten - Arbeitsplatz in der Betriebstätte und dem eingerichteten Arbeitsplatz in der privaten Wohnung.[2]

---

1 *Vogelsang* in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 16. Auflage 2015, § 164. Telearbeit, Rn. 2; *Walk* in Grobys/Panzer, StichwortKommentar Arbeitsrecht, 2. Auflage, Edition 8 2016, Rn. 1.

2 *Steffan,* Arbeitszeit(recht) auf dem Weg zu 4.0, NZA 2015, S. 1409, 1414; VBG, Telearbeit – Gesundheit, Gestaltung, Recht, Stand 1. Mai 2012, S. 2.

Onlinequelle 7

2.2. Mobiles Arbeiten

Die Arbeitsform des Mobilen Arbeitens (auch als mobile Telearbeit[3] oder Mobile Office[4] bezeichnet) ist bisher nicht legaldefiniert.

Das Mobile Arbeiten baut zwar - ebenso wie die Telearbeit - auf einer Verbindung zum Betrieb per Informations- und Kommunikationstechnik auf.[5] Diese Arbeitsform zeichnet sich jedoch dadurch aus, dass sie weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden ist. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können von beliebigen anderen Orten über das mobile Netz ihre Arbeit erledigen.[6] Dank leistungsfähiger moderner Geräte wie Laptop, Tablet und Smartphone kann die Arbeit unabhängig von festen Arbeitszeiten und festen Arbeitsplätzen verrichtet werden. Mobiles Arbeiten ist zwar weder gesetzlich noch in einer Verordnung ausdrücklich geregelt, allerdings spricht dies nicht gegen eine generelle Zulässigkeit von Mobilem Arbeiten.[7]

2.3. Arbeitsrechtlicher Status von Telearbeit und Mobilem Arbeiten

Telearbeitsplätze im Sinne des § 2 Abs. 7 ArbStättV sind in die bestehende Arbeitsorganisation des Betriebes eingebunden. „Telearbeiter“ sind in der Regel in einem normalen Arbeitsverhältnis als Voll- oder Teilzeitbeschäftigte tätig.[8] Das Mobile Arbeiten ist zunächst arbeitsrechtlich statusneutral, das heißt, Mobiles Arbeiten könnte in freier Mitarbeit oder im Arbeitsverhältnis geleistet werden.[9] Für die Abgrenzung von Arbeitnehmern und Selbstständigen gelten insoweit dieselben Kriterien, wie bei einem normalen Arbeitsverhältnis.[10] In der nachfolgenden Arbeit wird von Mobilem Arbeiten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ausgegangen.

---

3 *Walk* in Grobys/Panzer, StichwortKommentar Arbeitsrecht, 2. Auflage, Edition 8 2016, Rn. 1.

4 *Oberthür*, Die Arbeitssicherheit im Mobile Office, NZA 2013, S. 246.

5 *Wiebauer* in Landmann/Rohmer, Gewerbeordnung, 74. EL Dezember 2016, § 1 ArbSchG § 1, Rn. 47ff.; *Schulze/Ratzesberger*, Telearbeit: Fluch oder Segen? – Mitbestimmung des Betriebsrates bei mobiler Arbeit, ArbRAktuell 2016, S. 109.

6 *Steffan*, Arbeitszeit(recht) auf dem Weg zu 4.0, NZA 2015, S. 1409, 1414; *Oberthür*, Die Arbeitssicherheit im Mobile Office, NZA 2013, S. 246.

7 *Schulze/Ratzesberger*, Telearbeit: Fluch oder Segen? – Mitbestimmung des Betriebsrates bei mobiler Arbeit, ArbRAktuell 2016, S. 109, 110.

8 Bundesrats-Drs. 506/16, Entwurf einer Verordnung zur Änderung von Arbeitsschutzverordnungen vom 8. September 2016, S. 26; *Aligbe,* Wichtige Aspekte der novellierten Arbeitsstättenverordnung, ArRAktuell 2016, S. 596, 598 (Begriff des Beschäftigten im Sinne des § 2 Abs. 2 ArbSchG).

9 *Walk* in Grobys/Panzer, StichwortKommentar Arbeitsrecht, Telearbeit, 2. Auflage, Edition 8 2016, Rn. 1.

10 *Schulze/Ratzesberger*, Telearbeit: Fluch oder Segen? – Mitbestimmung des Betriebsrates bei mobiler Arbeit, ArbRAktuell 2016, S. 109, 110.

Onlinequelle 7

3. Rechtliche Rahmenbedingungen

3.1.1. Gesundheit und Arbeitsschutz

Auch bei Telearbeit und Mobilem Arbeiten gilt für den Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht und Verantwortung für die Sicherheit und die Gesundheit seiner Beschäftigten.

3.1.1.1. Arbeitsschutzgesetz

Das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) findet auch bei Telearbeit und Mobilem Arbeiten uneingeschränkt Anwendung.[11] § 1 ArbSchG legt den Anwendungsbereich des Gesetzes fest. In § 1 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG ist geregelt, dass das Gesetz in allen Tätigkeitsbereichen gilt. § 1 Abs. 2 ArbSchG definiert, dass das Gesetz für den Arbeitsschutz von Hausangestellten in privaten Haushalten, und für den Arbeitsschutz von Beschäftigten auf Seeschiffen und in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen, nicht gilt. Weitere Ausnahmen, insbesondere für Telearbeit oder Mobiles Arbeiten sieht die Regelung nicht vor. Damit bestehen gemäß §§ 3, 4 ArbSchG in Verbindung mit der allgemeinen Pflicht zur gefahrfreien Gestaltung des Arbeitsplatzes nach § 618 BGB für den Arbeitgeber im Hinblick auf Telearbeit, als auch im Rahmen von Mobilem Arbeiten Schutzpflichten gegenüber seinen Beschäftigten.[12] Er hat hiernach die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen, § 3 Abs. 1 ArbSchG. Er hat die Arbeit insbesondere so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird, § 4 Nr. 1 ArbSchG. Gemäß § 5 ArbSchG hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind; dies hat er nach § 6 ArbSchG zu dokumentieren. Gleichzeitig sind die Beschäftigten gemäß § 15 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen.

3.1.1.1.1. Arbeitsstättenverordnung

Für **Telearbeitsplätze** im Sinne des § 2 Abs. 7 ArbStättV gilt, wie oben bereits ausgeführt, zudem die Arbeitsstättenverordnung. Diese dient der Sicherheit und dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten, § 1 ArbStättV und konkretisiert das Arbeitsschutzgesetz.[13] Die bis zum 2. Dezember 2016 geltende Bildschirmarbeitsverordnung wurde in die neugefasste Arbeitsstättenverordnung integriert.

---

11 *Voigt*, Homeoffice - Segen oder Fluch?, Arbeitsrecht im Betrieb, 2017, Ausgabe 3, S. 16 ff.

12 *Oberthür*, Die Arbeitssicherheit im Mobile Office, NZA 2013, S. 246; *Wiebauer* in Landmann/Rohmer, Gewerbeordnung, 74. EL Dezember 2016, § 1 ArbSchG, Rn. 51.

13 *Voigt*, Homeoffice - Segen oder Fluch?, Arbeitsrecht im Betrieb, 2017, Ausgabe 3, S. 16 ff.

Onlinequelle 7

Da der Arbeitgeber nur begrenzte Rechte und Möglichkeiten hat, die Arbeitsumgebung im Privatbereich der Beschäftigten zu beeinflussen, ist der Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung in Bezug auf Telearbeitsplätze im Wesentlichen auf Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze beschränkt. Dabei steht die Einrichtung und Ausstattung des Bildschirmarbeitsplatzes mit Mobiliar, sonstigen Arbeitsmitteln und Kommunikationsgeräten im Vordergrund.[14] Nach § 1 Abs. 3 ArbStättV gelten für Telearbeitsplätze daher nur die Anforderungen des § 3 ArbStättV (Gefährdungsbeurteilung) bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes, § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 ArbStättV, § 6 ArbStättV und Nummer 6 des Anhangs der Verordnung (Maßnahmen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes), § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ArbStättV. Vor dem Hintergrund, dass die Arbeitsbedingungen am Bildschirmarbeitsplatz zuhause nicht genau den Bedingungen im Betrieb entsprechen müssen, darf der Arbeitgeber die Eigenart von Telearbeitsplätzen - Arbeiten in Privaträumen - berücksichtigen.[15] Die genannten Vorschriften gelten daher nach § 1 Abs. 3 Satz 2 ArbStättV, soweit Anforderungen unter Beachtung der Eigenart von Telearbeitsplätzen auf diese anwendbar sind.

Nach § 3 ArbStättV muss der Arbeitgeber eine sogenannte Gefährdungsbeurteilung bei der Einrichtung und Betreibung von Arbeitsplätzen vornehmen. Diese Norm konkretisiert die in § 5 ArbSchG geregelte Verpflichtung des Arbeitgebers. Dabei hat er festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten. Ist dies der Fall, so hat er alle möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten zu beurteilen und dabei die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte zu berücksichtigen. Er hat ferner die physischen und psychischen Belastungen sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen, § 3 Abs. 1 Satz 3 ArbStättV.[16] Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gemäß den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen, § 3 Abs. 1 Satz 4 ArbStättV. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind ebenfalls zu berücksichtigen, § 3 Abs. 1 Satz 5 ArbStättV. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Gefährdungsbeurteilung fachkundig durchgeführt wird, § 3 Abs. 2 ArbStättV.

Für Telearbeitsplätze nach der Arbeitsstättenverordnung gilt als Besonderheit, dass lediglich die erstmalige Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes einer Gefährdungsprognose zu unterziehen ist, § 1 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 ArbStättV. Zusätzlich hat der Arbeitgeber seine Telearbeitnehmer gemäß § 6 ArbStättV zu unterweisen. Dabei hat der Arbeitgeber den Beschäftigten insbesondere ausreichende und angemessene Informationen anhand der Gefährdungsbeurteilung über das bestimmungsgemäße Betreiben der Arbeitsstätte, über alle gesundheits- und sicherheitsrelevanten Fragen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit, über Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten durchgeführt werden

---

14 Bundesrats-Drs. 506/16, Entwurf einer Verordnung zur Änderung von Arbeitsschutzverordnungen vom 8. September 2016, S. 23.

15 Bundesrats-Drs. 506/16, Entwurf einer Verordnung zur Änderung von Arbeitsschutzverordnungen vom 8. September 2016, S. 23 f.

16 Vgl. auch *Oberthür*, Die Arbeitssicherheit im Mobile Office, NZA 2013, S. 246, 247 f.

Onlinequelle 7

müssen, und über arbeitsplatzspezifische Maßnahmen, insbesondere bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen und sie anhand der Informationen zu unterweisen, § 6 Abs. 1 ArbStättV. Ferner ist die Nummer 6 des Anhangs der Verordnung zu beachten (Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen). Hier sind die grundsätzlichen Anforderungen zur Gestaltung und Organisation von Bildschirmarbeitsplätzen festgelegt. Dabei ist die Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen so zu organisieren und zu gestalten, dass Belastungen der Beschäftigten an Bildschirmgeräten vermieden oder soweit wie möglich verringert werden.[17]

Die genannten Regelungen der Arbeitsstättenverordnung gelten nur, soweit der Arbeitsplatz von dem im Betrieb abweicht und soweit die Anforderungen unter Beachtung der Eigenart von Telearbeitsplätzen auf diese anwendbar sind.

Praktisch bedeutet dies, dass im Falle von Telearbeit der Arbeitgeber vor erstmaliger Einrichtung des häuslichen Arbeitsplatzes eine Gefährdungsbeurteilung erstellen muss. An die hierfür erforderlichen Informationen kann er entweder über eine Besichtigung des häuslichen Arbeitsplatzes, wenn der Arbeitnehmer zustimmt, oder über konkrete Erfragung der häuslichen Umstände beim Beschäftigten gelangen.[18] Die Beschäftigten trifft eine Pflicht zum Eigenschutz nach § 15 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG und eine Mitwirkungspflicht nach § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbSchG, sodass sie verpflichtet sind, die benötigten Informationen an den Arbeitgeber weiterzugeben.[19]

Im Anschluss an die Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen zu treffen.

Mobiles Arbeiten unterliegt nicht der Arbeitsstättenverordnung. Da hier die Arbeit ohne Bindung an einen fest eingerichteten Arbeitsplatz außerhalb des Betriebes erfolgt und auch nicht an sonstigen Arbeitsstätten, wie sie § 2 Abs. 2 und Abs. 3 ArbStättV auflisten, stattfindet, handelt es sich bei dem Mobilen Arbeiten nicht um Telearbeit im Sinne der ArbStättV.[20]

Gleichwohl gilt hier das Arbeitsschutzgesetz. Insbesondere sei hier nochmals auf die Regelungen des § 3 Abs. 1 ArbSchG und des § 5 ArbSchG hingewiesen. Nach § 3 Abs. 1 ArbSchG hat der Arbeitgeber die Pflicht, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Die allgemeine Pflicht aus § 5 ArbSchG erfordert eine Ermittlung von spezifischen Gefährdungen auch im Rahmen des Mobilen Arbeitens. Da jedoch im Rahmen des Mobilen Arbeitens eine Einrichtung fester Arbeitsplätze gerade nicht stattfindet und die Flexibilisierung der Arbeitsumstände das vorrangig angestrebte Ziel ist, liegt es in der Natur der Sache, dass auch

---

17 Bundesrats-Drs. 506/16, Entwurf einer Verordnung zur Änderung von Arbeitsschutzverordnungen vom 8. September 2016, S. 34.

18 *Wiebauer* in Landmann/Rohmer, Gewerbeordnung, 74. EL Dezember 2016, § 1 ArbSchG, Rn. 71.

19 *Wiebauer* in Landmann/Rohmer, Gewerbeordnung, 74. EL Dezember 2016, § 1 ArbSchG, Rn. 72.

20 Bundesrats-Drs. 506/16, Entwurf einer Verordnung zur Änderung von Arbeitsschutzverordnungen vom 8. September 2016, S. 24; *Voigt*, Homeoffice - Segen oder Fluch?, Arbeitsrecht im Betrieb, 2017, Ausgabe 3, S. 16 ff.

Onlinequelle 7

Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung einen anderen Fokus einnehmen müssen. Die Beschäftigten trifft eine erhöhte Verantwortung nach § 15 Abs. 1 ArbSchG, selbst auf die Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsvorschriften zu achten, da sie den überwiegenden Teil der Umstände ihrer Arbeit selbst bestimmen und die Arbeit außerhalb des arbeitgebereigenen „Herrschaftsbereichs“ verrichtet wird.[21]

Der Arbeitgeber muss jedoch seinen Schutzpflichten weiterhin dadurch gerecht werden, dass er organisatorische Maßnahmen trifft und seinen Beschäftigten klare Verhaltensanweisungen gibt.[22] Die Pflicht des Arbeitgebers nach § 12 Abs. 1 ArbSchG zur Unterweisung rückt stärker in den Vordergrund.[23] Die Pflichten des Arbeitgebers, seine Arbeitnehmer über den eigenverantwortlichen Umgang mit Risiken hinreichend zu informieren und diesbezüglich zu befähigen, erfahren eine stärkere Betonung.

Denkbare organisatorische Maßnahmen die der Arbeitgeber ergreifen kann, um dem Arbeitsschutz gleichwohl hinreichend Rechnung zu tragen, sind beispielsweise[24]:

- die Bereitstellung mobiler, ergonomisch gestalteter, sicherer Arbeitsgeräte durch den Arbeitgeber, die eine Gefährdung der Gesundheit möglichst reduzieren (z.B. die Ausstattung von Notebooks mit einem zusätzlichen Bildschirm, einer externen Tastatur und einem höhenverstellbarem Standfuß),

- die regelmäßige Unterrichtung und Unterweisung der Arbeitnehmer gemäß § 12 ArbSchG über mögliche Gefährdungspotenziale und die einzuhaltenden Schutzmaßnahmen (z.B. Unterweisung über die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, belastungsarme Bildschirmarbeit, vorzunehmende Tätigkeitswechsel und Arbeitspausen; hierbei kann der Anhang Nummer 6 zur ArbStättV eine Orientierungshilfe sein),

- die Verpflichtung der Arbeitnehmer, die erteilten Weisungen zu befolgen und bislang nicht erkannte Gefährdungsquellen unverzüglich mitzuteilen (vgl. §§ 15, 16 ArbSchG),

- ein Verbot der Arbeitsleistung unter für den Arbeitnehmer erkennbar gesundheitsgefährdenden Umständen.

3.1.1.1.2. Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Für Telearbeit wie auch für Mobiles Arbeiten gilt - wie allgemein - schließlich gleichermaßen, dass der Arbeitgeber im Geltungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes insbesondere dazu angehalten ist, gemäß § 5 Nr. 1 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) dem Arbeitnehmer vor Aufnahme der Tätigkeit Angebote zur arbeitsmedizinischen Vorsorge zu

---

21 Vgl. *Wiebauer* in Landmann/Rohmer, Gewerbeordnung, 74. EL Dezember 2016, § 1 ArbSchG, Rn. 52 f.

22 *Wiebauer* in Landmann/Rohmer, Gewerbeordnung, 74. EL Dezember 2016, § 1 ArbSchG § 1, Rn. 54.

23 Vgl. *Aligbe,* Arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen bei Telearbeitsplätzen, ArbRAktuell 2016, S. 132, 134.

24 Vgl. *Oberthür*, Die Arbeitssicherheit im Mobile Office, NZA 2013, S. 246, 248; *Wiebauer* in Landmann/Rohmer, Gewerbeordnung, 74. EL Dezember 2016, § 1 ArbSchG § 1, Rn. 84.

Onlinequelle 7

machen. Nach Teil 4 des Anhangs zur ArbMedVV enthält die Angebotsvorsorge bei Bildschirmarbeit das Angebot auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens. Erweist sich auf Grund der Angebotsvorsorge eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, so ist diese zu ermöglichen. Erhält der Arbeitgeber Kenntnis von einer Erkrankung, die im ursächlichen Zusammenhang mit der Tätigkeit der Beschäftigten stehen kann, so hat er ihnen unverzüglich eine Angebotsvorsorge anzubieten, § 5 Abs. 2 Satz 1 ArbMedVV. Dies gilt entsprechend für Sehbeschwerden, Teil 4 des Anhangs zur ArbMedVV.

3.1.1.2. Rechtliche Bestimmungen zur Arbeitszeit

Auch wenn die Attraktivität von Telearbeit und Mobilem Arbeiten unter anderem in der Flexibilisierung von Arbeitszeit begründet ist, ist zu beachten, dass das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) bei beiden Arbeitsformen vollumfänglich zur Anwendung gelangt.[25] Es gilt für alle Arbeitsverhältnisse innerhalb der Grenzen der Bundesrepublik Deutschland durch einen privaten oder öffentlichen Arbeitgeber, es sei denn, die Anwendung ist durch Bestimmungen zum persönlichen oder sachlichen Geltungsbereich ausgeschlossen.[26] Dies ist im Hinblick auf Telearbeit bzw. Mobiles Arbeiten nicht der Fall.

Gemäß § 3 Satz 1 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann nach § 3 Satz 2 ArbZG auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (wobei der Samstag ein normaler Werktag im Sinne des Arbeitszeitgesetzes ist). Weitere Ausnahmeregelungen normieren § 7 ArbZG (tarifvertragliche Regelungen) und §§ 14, 15 ArbZG (außergewöhnliche Fälle, Bewilligung durch Aufsichtsbehörde). Zu beachten ist, dass der Arbeitgeber gemäß § 16 Abs. 2 ArbZG verpflichtet ist, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 ArbZG hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 ArbZG eingewilligt haben. Diese Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren. Um dieser Pflicht nachzukommen, muss die abgeleistete Mehrarbeitszeit auch im Rahmen von Telearbeit und Mobilem Arbeiten erfasst werden. Dies dürfte dem Arbeitgeber bei Telearbeit und Mobilem Arbeiten häufig unmöglich sein. Daher dürfte es zulässig sein, die Aufzeichnungspflicht zu delegieren und den Arbeitnehmer zur Eigenaufzeichnung über den Umfang und die Lage der täglichen Arbeitszeit sowie dazu zu verpflichten, die Aufzeichnungen auf Verlangen der Aufsichtsbehörde vorzulegen.[27]

Gemäß § 4 ArbZG ist die Arbeit durch im Voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden insgesamt zu unterbrechen. Diese Ruhepausen

---

25 *Aligbe*, Arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen bei Telearbeitsplätzen, ArbRAktuell 2016, S. 132, 134.

26 *Viethen/Mußhoff* in Übersicht über das Arbeitsrecht und das Arbeitsschutzrecht, 10. Auflage 2016, Kapitel 6, Rn. 17.

27 *Walk* in Grobys/Panzer, StichwortKommentar Arbeitsrecht, Telearbeit, 2. Auflage, Edition 8 2016, Rn. 7; *Heenen* in Münchner Handbuch zum Arbeitsrecht, 3. Auflage 2009, Rn. 18; *Kamann*, Arbeitsvertragliche Gestaltung von Telearbeitsverhältnissen, ArbRAktuell 2016, S. 75, 77.

Onlinequelle 7

können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden hintereinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben, § 5 Abs. 1 ArbZG. Dabei gilt allgemein als Ruhezeit der Zeitraum zwischen dem Ende der Arbeitszeit und dem Beginn der nächsten Arbeitszeit. Der Arbeitnehmer darf während dieser Ruhezeit zu keiner Arbeitsleistung herangezogen werden. Dies gilt auch für die Arbeit zu Hause.[28]

Auch in diesem Bereich empfiehlt sich eine Unterrichtung und Sensibilisierung zur Eigenverantwortlichkeit der Arbeitnehmer nach § 12 ArbSchG.[29]

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die dargestellten gesetzlichen Regelungen eingehalten werden. Dafür dürfte die Erfassung der Arbeitszeit insgesamt eine Voraussetzung sein,[30] wobei dies, wie oben bereits erläutert, erforderlichenfalls durch Delegation der Aufgabe auf die Beschäftigten erfolgen kann.[31]

Auch die weiteren besonderen Regelungen im Hinblick auf die Arbeitszeit finden auf Telearbeit und Mobiles Arbeiten vollumfänglich Anwendung (z.B. Jugendarbeitsschutzgesetz), insofern gelten, wie auch beim Arbeitszeitgesetz, keine Besonderheiten.

3.1.2. Gesetzliche Unfallversicherung

Soweit Telearbeit oder Mobiles Arbeiten als abhängige Beschäftigung ausgeübt werden, besteht der allgemeine Schutz der Beschäftigten über die gesetzliche Unfallversicherung, § 2 Abs. 1 Nr. 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII).[32] Der Schutz bezieht sich auf Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, § 7 Abs. 1 SGB VII. Arbeitsunfälle sind nach § 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VII Unfälle von Versicherten infolge einer den Versicherungsschutz begründenden Tätigkeit. Allerdings können sich im Hinblick auf Telearbeit und Mobiles Arbeiten hier besondere Abgrenzungsfragen

---

28 *Viethen/Mußhoff* in Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht, 10. Auflage 2016, Kapitel 6, Rn. 58; *Wank*, in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Auflage 2017, § 5 ArbZG, Rn. 1 und 4.

29 *Aligbe*, Arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen bei Telearbeitsplätzen, ArbRAktuell 2016, S. 132, 134.

30 *Voigt*, Homeoffice - Segen oder Fluch?, Arbeitsrecht im Betrieb, 2017, Ausgabe 3, S. 16 ff.

31 *Oberthür*, Die Arbeitssicherheit im Mobile Office, NZA 2013, S. 246.

32 *Walk* in Grobys/Panzer, StichwortKommentar Arbeitsrecht, Telearbeit, 2. Auflage, Edition 8 2016, Rn. 14.

Onlinequelle 7

hinsichtlich unversicherter privater Verrichtung und versicherter betrieblicher Tätigkeit ergeben.[33] Hierbei ist im Einzelfall grundsätzlich entscheidend, ob ein innerer Zusammenhang zwischen dem zum Unfall führenden Geschehen und der betrieblichen Tätigkeit besteht.[34] Zur Beurteilung dieser Frage ist die objektivierte Handlungstendenz des Versicherten wesentlich, also die Frage, ob der Versicherte im konkreten Einzelfall eine dem Beschäftigungsunternehmen dienende Tätigkeit ausüben wollte und diese Handlungstendenz durch die objektiven Umstände des Einzelfalls bestätigt wird.[35]

Zu den Arbeitsunfällen im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB VII zählen auch so genannte Betriebs- oder Arbeitswege, also Wege, die in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt werden (z.B. Botengänge, Dienst- und Geschäftsreisen).[36] Ein solcher, im unmittelbaren Betriebsinteresse liegender Weg kommt grundsätzlich nur außerhalb des (privaten) Wohngebäudes in Betracht. Befinden sich die Wohnung und die Arbeitsstätte im selben Gebäude, ist ein Betriebsweg ausnahmsweise auch im häuslichen Bereich denkbar, wenn er in Ausführung der versicherten Tätigkeit zurückgelegt wird.[37]

Gemäß § 8 Abs. 2 SGB VII besteht auch bei Wegeunfällen grundsätzlich Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung. Danach ist versicherte Tätigkeit auch das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit im konkreten Einzelfall zusammenhängenden Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit. Allerdings beginnt und endet nach ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts der Weg zur oder von der Arbeit erst mit dem Durchschreiten der Außenhaustür des Hauses, in dem die Wohnung liegt. Die Wegeunfallversicherung erstreckt sich nach dem

---

33 Vgl. *Holtstraeter* in Knickrehm/Kreikebohm/Waltermann, Kommentar zum Sozialrecht, 4. Auflage 2015, § 8 SGB VII, Rn. 15.
In einer Entscheidung zum Bestehen von Unfallschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung kam das Bundessozialgericht (BSG) im konkreten Fall für einen Sturz im eigenen Haus auf dem Weg zum Wasserholen vom Telearbeitsplatz zur Küche zu dem Ergebnis, dass ein Betriebsweg im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB VII ausscheidet, wenn bei einer häuslichen Arbeitsstätte (Home-Office) ein Weg innerhalb des Wohngebäudes zurückgelegt wird, um einer eigenwirtschaftlichen Tätigkeit (hier: Trinken) nachzugehen. Die betrieblichen Interessen dienende Arbeit in der Wohnung eines Versicherten nehme dieser außerhalb des konkreten Arbeitszimmers oder –raums nicht den Charakter der häuslichen Lebenssphäre. Die der privaten Wohnung innewohnenden Risiken habe nicht der Arbeitgeber zu verantworten und vermag der Versicherte selbst am besten zu beherrschen. Für die mit dem Wohnraum einhergehenden Gefahren sei der Versicherte selbst verantwortlich. Es liege auch keine verfassungswidrige Ungleichbehandlung gegenüber Versicherten vor, die außerhalb des Wohngebäudes ihre Beschäftigung ausüben und auf dem Weg zur Nahrungsaufnahme oder zum Einkauf von Lebensmitteln für den alsbaldigen Verzehr am Arbeitsplatz geschützt sind (BSG, Urteil vom 5. Juli 2016, - B 2 U 5/15 R - , Leitsätze); vgl. auch BSG, Urteil vom 18. Juni 2013, - B 2 U 7/12 R - .

34 *Boemke/Ankersen*, Das Telearbeitsverhältnis - Arbeitsschutz, Datenschutz und Sozialversicherungsrecht, BB 2000, S. 1570, 1572; *Rolfs* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Auflage 2017, § 8 SGB VII, Rn. 2.

35 *Rolfs* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Auflage 2017, § 8 SGB VII, Rn. 2.

36 *Koch* in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 16. Auflage, § 61. Arbeitsunfall, Rn. 37a.

37 BSG, Urteil vom 5. Juli 2016 – B 2 U 5/51 R - , juris Rn. 19; siehe auch *Spellbrinck*, Unfallversicherungsschutz bei Tätigkeiten im Home Office und bei Rufbereitschaft, NZS 2016, S. 527, 529.

Onlinequelle 7

Bundessozialgericht damit nicht auf Unfälle innerhalb des Gebäudes, in dem sich die Wohnung (einschließlich Home-Office) des Verletzten befindet.[38]

3.1.3. Datenschutz

Im Rahmen von Telearbeit und Mobilem Arbeiten stellen sich Fragen des Datenschutzes in verschiedener Hinsicht. So geht es um den Schutz personenbezogener Daten, aber auch um die Sicherung betrieblicher Daten vor dem unberechtigten Zugriff Dritter.

3.1.3.1. Schutz von personenbezogenen Daten

Sofern im Rahmen von Telearbeit und Mobilem Arbeiten ein Umgang mit personenbezogenen Daten in Frage kommt, sind insbesondere die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) von Bedeutung.[39] Zweck dieses Gesetzes ist es, den Einzelnen davor zu schützen, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird, § 1 Abs. 1 BDSG.

Anknüpfungspunkt für datenschutzrechtliche Vorgaben in diesem Zusammenhang ist die Existenz personenbezogener Daten und nicht der Ort der Arbeitsleistung.[40] Daher gelten im Rahmen von Telearbeit und Mobilem Arbeiten insoweit keine Besonderheiten im Hinblick auf die Anforderungen an den Umgang mit personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers und Dritter und die dazu geregelten Grenzen.[41]

Tatsächliche Besonderheiten ergeben sich jedoch aus dem Aspekt, dass im Rahmen von Arbeit im außerbetrieblichen Bereich, wie bei Telearbeit und Mobilem Arbeiten, die Kontroll- und Einflussmöglichkeiten des Arbeitgebers erschwert und insbesondere die Einflussnahme- und Missbrauchsmöglichkeit durch Dritte deutlich erhöht sind. So ist etwa die Gefahr im außerbetrieblichen Bereich viel höher, dass Außenstehende unmittelbar personenbezogene Daten visuell wahrnehmen, Zugriff auf Datenträger mit personenbezogenen Dateien erlangen oder Informationen erhalten, wie sie sich den unmittelbaren Zugang zu den geschützten Daten verschaffen können.

---

38 BSG, Urteil vom 5. Juli 2016 – B 2 U 5/15 R –, juris Rn. 32; siehe auch *Spellbrinck*, Unfallversicherungsschutz bei Tätigkeiten im Home Office und bei Rufbereitschaft, NZS 2016, S. 527, 529.

39 Das Bundesdatenschutzgesetz gilt nach § 1 Abs. 3 BDSG subsidiär, das heißt, soweit andere bundesgesetzliche Regelungen auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, gehen diese den Vorschriften des BDSG vor.

40 *Boemke/Ankersen*, Das Telearbeitsverhältnis - Arbeitsschutz, Datenschutz und Sozialversicherungsrecht, BB 2000, S. 1570, 1571.

41 Vgl. *Boemke/Ankersen*, Das Telearbeitsverhältnis - Arbeitsschutz, Datenschutz und Sozialversicherungsrecht, BB 2000, S. 1570, 1571; *Franzen* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Auflage 2017, § 1 BDSG, Rn. 12.

Onlinequelle 7

Ferner können sich weitere Risiken hinsichtlich der Datensicherung ergeben, wenn diese im Rahmen von Telearbeit und Mobilem Arbeiten nicht durch zentrale betriebliche Systeme erfolgt, sondern allein in der Verantwortung der Beschäftigten liegt.[42]

Die Einhaltung der entsprechenden Vorgaben erfordert daher diesen Umständen angepasste technische und organisatorische Maßnahmen, die gegebenenfalls einer besonderen rechtlichen Ausgestaltung im Arbeitsvertrag bedürfen.[43] Der Arbeitgeber sollte in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der Art der zu verwendenden Daten und ihres Verwendungszusammenhangs sorgfältig und differenziert prüfen, ob die Wahrnehmung der jeweiligen Aufgaben oder Tätigkeiten in Telearbeit bzw. Mobilem Arbeiten datenschutzrechtlich vertretbar ist oder hiervon abzuraten ist. Die Entscheidung muss der Arbeitgeber eigenverantwortlich selbst treffen.[44]

3.1.3.2. Sicherung betrieblicher Daten vor dem unberechtigten Zugriff Dritter

Wenn es um die Sicherung sensibler betrieblicher Daten oder Geheimnisse geht, ist das Bundesdatenschutzgesetz nicht einschlägig. Die Risiken die diesen Daten im Rahmen von Telearbeit oder Mobilem Arbeiten drohen, sind jedoch dieselben wie oben genannt, sodass ihnen ebenfalls mit geeigneten technischen und organisatorischen Mitteln zu begegnen ist. Auch insoweit bedarf es gegebenenfalls einer besonderen arbeitsvertraglichen Regelung.[45]

3.1.4. Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber

Grundsätzlich haften Arbeitnehmer für jeden Schaden, den sie dem Arbeitgeber durch schuldhafte Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten zufügen. Allerdings ist im Arbeitsrecht seit langem anerkannt, dass eine volle Haftung der Arbeitnehmer insbesondere für fahrlässig verursachte Schäden im Rahmen einer betrieblich veranlassten Tätigkeit unangemessen wäre.[46] Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gilt daher abhängig vom Verschuldensgrad folgende Haftungsbeschränkung: Vorsätzlich verursachte Schäden hat der Arbeitnehmer in vollem Umfang zu tragen. Bei grober Fahrlässigkeit hat der Arbeitnehmer in aller Regel den gesamten Schaden zu tragen, wobei eine Haftungserleichterung von einer Abwägung im Einzelfall abhängig

---

42 Vgl. *Boemke/Ankersen*, Das Telearbeitsverhältnis - Arbeitsschutz, Datenschutz und Sozialversicherungsrecht, BB 2000, S. 1570, 1571.

43 Die konkret zu treffenden Maßnahmen müssten unter Berücksichtigung der konkreten Umstände festgelegt werden. Zu einzelnen möglichen Maßnahmen siehe auch Die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, Telearbeit - Ein Datenschutz-Wegweiser, April 2017, S.10 ff.

44 Vgl. Die Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit, Telearbeit - Ein Datenschutz-Wegweiser, April 2017, S. 5 f.

45 Ferner ist insbesondere zu gewährleisten, dass die Regelungen zur Geheimhaltung bei Verschlusssachen auch bei Telearbeit und Mobilem Arbeiten eingehalten werden (Geschäftsordnung des Deutschen Bundestages, Anlage 3 - Geheimschutzordnung des Deutschen Bundestages -).

46 *Viethen/Mußhoff* in Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht, 10. Auflage 2016, Kapitel 2, Rn. 135 ff.

Onlinequelle 7

ist. Bei leichtester Fahrlässigkeit haftet er dagegen nicht, während bei normaler Fahrlässigkeit der Schaden in aller Regel zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer quotal zu verteilen ist. Ob und gegebenenfalls in welchem Umfang der Arbeitnehmer an den Schadensfolgen zu beteiligen ist, richtet sich im Rahmen einer Abwägung der Gesamtumstände, insbesondere von Schadensanlass und Schadensfolgen, nach Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten.[47] Da es bei der Frage, ob eine Haftungserleichterung des Arbeitnehmers angenommen werden kann, lediglich darauf ankommt, ob eine betrieblich - und nicht privat - veranlasste Tätigkeit des Arbeitnehmers vorliegt, gelten die Grundsätze der Haftungsbegrenzung auch für Schäden, die Arbeitnehmer im Rahmen von Telearbeit und Mobilem Arbeiten gegenüber dem Arbeitgeber verursachen.[48]

Die Besonderheit im Rahmen von Telearbeit und Mobilem Arbeiten besteht in einem gesteigerten Risiko für eine Schadensverursachung durch Dritte. Steht der von Dritten verursachte Schaden in Zusammenhang mit Telearbeit oder Mobilem Arbeiten, könnte eine Haftungsbegrenzung nach den Prinzipien des Vertrages mit Schutzwirkung zugunsten Dritter eingreifen, wenn es sich bei den Dritten um Familienmitglieder oder Mitbewohner handelt.[49] Als Begründung dafür wird angeführt, dass der Arbeitgeber durch die Installation von Geräten und Anlagen in der Wohnung des Arbeitnehmers das allgemeine Schadensrisiko erhöht und daher eine Einbeziehung des Dritten in den Schutzbereich des Arbeitsvertrages gerechtfertigt sei.[50] Ob dies auch bei externen Besuchern greifen würde, ist allerdings fraglich.[51] Um rechtliche Unwägbarkeiten im Falle eines Schadenseintrittes zu entgehen, kann es sich empfehlen eine dezidierte, individuelle haftungsrechtliche Vereinbarung im Vorfeld zu treffen.

3.1.5. Betriebsrisiko

Eine weitere Besonderheit im Hinblick auf Telearbeit und Mobiles Arbeiten ist die Frage, wer das Gehaltsrisiko trägt, wenn Arbeit etwa aufgrund technischer Defekte oder Störungen in Netzen im häuslichen Büro nicht möglich ist. Ist in einer konventionelle Betriebsstätte etwa aufgrund technischer Störungen, wegen Materialmangels oder sonstiger vom Arbeitnehmer nicht zu vertretener Gründe das Arbeiten nicht möglich, trifft nach § 615 Satz 3 BGB, der an die von der Rechtspre-

---

47 Vgl. etwa Bundesarbeitsgericht (BAG), Beschluss vom 27. September 1994 - GS 1/89 (A) - , juris Rn. 16, BAG Urteil vom 18. Januar 2007 - 8 AZR 250/06 -, juris Rn. 30.

48 *Walk* in Grobys/Panzer, StichwortKommentar Arbeitsrecht, Telearbeit, 2. Auflage, Edition 8 2016, Rn. 4; *Vogelsang* in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 16. Auflage 2015, § 164. Telearbeit, Rn. 31; *Preis* in Hoeren/Sieber/Holznagel, Multimedia-Recht, 44. EL Januar 2017, Teil 22.2 Rechtsfragen der Telearbeit (22. EL Juni 2009), Rn. 128.

49 *Vogelsang* in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 16. Auflage, 2015, § 164. Telearbeit, Rn. 31; so im Ergebnis auch *Walk in* Grobys/Panzer, StichwortKommentar Arbeitsrecht, Telearbeit, 2. Auflage, Edition 8 2016, Rn. 5.

50 *Walk,* in Grobys/Panzer, StichwortKommentar Arbeitsrecht, Telearbeit, 2. Auflage, Edition 8 2016, Rn. 5.

51 *Kamann*, Arbeitsvertragliche Gestaltung von Telearbeitsverhältnissen, ArbRAktuell 2016, S. 75, 78.

Onlinequelle 7

chung entwickelten Grundsätzen der Betriebsrisikolehre anknüpft, das Betriebsrisiko im Allgemeinen den Arbeitgeber.[52] Dies gilt im Grundsatz wohl auch für Telearbeit und Mobiles Arbeiten.[53] Hier bietet es sich insbesondere an, die Konsequenzen für den Fall zu regeln, dass die Tätigkeit längerfristig oder sogar dauerhaft nicht ausgeführt werden kann (so etwa, ob und ab wann der Arbeitgeber als Folge die Rückkehr in den Betrieb verlangen kann).[54]

3.1.6. Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates

Der Vollständigkeit halber soll hier auf Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz im Hinblick auf Telearbeit und Mobiles Arbeiten hingewiesen werden. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) findet auf alle Betriebe privatrechtlicher Rechtsträger mit in der Regel mindestens fünf ständigen und für die Wahl des Betriebsrates wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, Anwendung. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz können in diesen Betrieben Betriebsräte gewählt werden. Als Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes gelten alle Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden, § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Insoweit knüpft die Regelung daran an, dass der Betriebsbegriff funktional und nicht allein räumlich zu verstehen ist. Die Eingliederung in den Betrieb muss nicht tatsächlich örtlich erfolgen.[55] Auch wenn die Beschäftigten bei Telearbeit und Mobilem Arbeiten räumlich außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte tätig sind, sind sie gleichwohl als betriebszugehörig anzusehen, soweit sie in die arbeitstechnische Organisation des Betriebes eingebunden sind und der Arbeitgeber mit ihrer Hilfe den arbeitstechnischen Zweck seines Betriebes verfolgt.[56] Sie zählen daher insbesondere bei der Frage der Betriebsratsfähigkeit eines Betriebes nach § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrVG mit. Die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehenen Beteiligungsrechte gelten insoweit uneingeschränkt. Abhängig von den konkreten Umständen des Einzelfalles kommen bei Telearbeit und Mobilem Arbeiten verschiedene Unterrichtungs- und Beratungsansprüche und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in Frage, sofern ein solcher besteht.[57]

---

52 *Waas/Palonka* in Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath, Arbeitsrecht, 3. Auflage, § 615 BGB Vergütung bei Annahmeverzug und bei Betriebsrisiko, Rn. 30; *Linck* in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 16. Auflage 2015, § 101. Betriebsrisiko, Rn. 5.

53 *Vogelsang* in Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 16. Auflage 2015, § 164. Telearbeit, Rn. 31.

54 Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), Telearbeit - Gesundheit, Gestaltung, Recht, Stand 1. Mai 2012, S. 4.

55 BT-Drucksache 14/6352, Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz) - nach dem Gesetzentwurf werden hier die alternierende Telearbeit, die mobile Telearbeit und die häusliche Telearbeit erfasst - , S. 35; *Koch* in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 17. Auflage 2017, § 5 BetrVG, Rn. 11.

56 Vgl. Richardi in Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 15. Auflage 2016, § 1 BetrVG, Rn. 37.

57 Im Einzelnen vgl. hierzu: *Schulze/Ratzesberger*, Telearbeit - Fluch oder Segen? - Mitbestimmung des Betriebsrats bei mobiler Arbeit, ArbRAktuell 2016, S. 109 ff.

Onlinequelle 7

Im Hinblick auf den Arbeitsschutz hat der Betriebsrat verschiedene Rechte. So besteht nach § 80 Abs. 2 BetrVG insbesondere ein Unterrichtungsanspruch im Hinblick auf die Durchführung der geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, wobei hier speziell an die gesetzlichen Regelungen und Verordnungen zum Arbeitsschutz zu denken ist. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat er bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften mitzubestimmen. Seine Unterrichtungs- und Beratungsrechte nach § 90 BetrVG und das Mitbestimmungsrecht nach § 91 BetrVG betreffen besonders auch Gesichtspunkte des Arbeitsschutzes und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit. Weitere Rechte des Betriebsrates bei der Durchführung des Arbeitsschutzes regelt § 89 BetrVG.

Weiterhin kommen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten in Betracht, so etwa ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb (An- und Abmeldung am und vom Arbeitsplatz oder Benutzung von Stechuhren[58]), nach Nr. 2 in Bezug auf Festlegungen zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage, nach Nr. 3 bei vorübergehender Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit, nach Nr. 6 bei der Einrichtung und Anwendung von technischen Kontrolleinrichtungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG).[59]

Ferner könnte ein Wechsel von einem betrieblichen Arbeitsplatz in Telearbeit bzw. Mobiles Arbeiten und umgekehrt als Versetzung im Sinne des § 95 BetrVG anzusehen sein, sodass insoweit der Betriebsrat zu beteiligen wäre.[60]

---

58 *Schelze/Shahatit* in Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht, 10. Auflage 2016, Kapitel 4, Rn. 311.

59 Die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 BetrVG bestehen nur, soweit es keine gesetzliche oder tarifliche Regelung gibt. Das Mitbestimmungsrecht besteht ferner grundsätzlich nur bei generellen Regelungen. Individualmaßnahmen des Arbeitgebers, die durch besondere Umstände des individuellen Arbeitsverhältnisses bedingt sind, unterliegen grundsätzlich nicht der Mitbestimmung, vgl. *Schelze/Shahatit* in Übersicht über das Arbeitsrecht/Arbeitsschutzrecht, 10. Auflage 2016, Kapitel 4, Rn. 304, 311.

60 Ein solches Zustimmungserfordernis gilt lediglich für Betriebe mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern, § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG; im Übrigen vgl. *Walk* in *Grobys*/*Panzer*, StichwortKommentar Arbeitsrecht, Telearbeit, 2. Auflage, Edition 8 2016, Rn. 9.

Onlinequelle 7

4. Umsetzung

Die Aufnahme von Telearbeit bzw. Mobilem Arbeiten erfordert – wie bereits unter verschiedenen Punkten erläutert - gegebenenfalls eine Anpassung oder Ergänzung der Arbeitsverträge der betreffenden Beschäftigten. Falls nicht von vornherein vertraglich die Möglichkeit der Telearbeit vorgesehen war, bedarf es hierfür einer späteren ausdrücklichen Vereinbarung.

Sowohl bei der Telearbeit, als auch bei dem Mobilen Arbeiten müssen die gesetzlichen Anforderungen insbesondere an Arbeits- und Datensicherheit und Gesundheitsschutz im Einzelfall eingehalten werden.

Sinnvoll wäre es, die rechtliche Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer so auszugestalten, dass die spezifischen Problemfelder soweit wie möglich antizipiert und adäquat geregelt werden.

Ergänzend zu den bereits oben erläuterten Punkten ist zu bedenken, im Hinblick auf die nach Art. 13 Abs. 1 GG gewährleistete Unverletzlichkeit der Wohnung bei Telearbeit eine Regelung zu treffen, die dem Arbeitgeber und den Personen, die den Arbeitgeber in Fragen der Arbeitssicherheit oder auch des Datenschutzes unterstützen (wie etwa Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte und betriebliche Datenschutzbeauftragte) ein Zutrittsrecht zur Wohnung des Telearbeitnehmers einräumt.[61]

Insbesondere beim Mobilen Arbeiten wäre es sinnvoll, zu regeln, ob Arbeitnehmer oder Arbeitgeber die entsprechenden technischen Geräte und Internetzugang (einschließlich Wartung und Reparatur) zur Verfügung stellen bzw. ob der Einsatz privater Hard- und Software durch den Arbeitnehmer zulässig ist.[62]

Im Rahmen der oben dargestellten Rechtslage zur Arbeitszeit können auch Vereinbarungen über eine Verteilung der Arbeitszeit getroffen werden, wie etwa die Ableistung eines bestimmten Anteils der Arbeitszeit am betrieblichen Arbeitsplatz. Auch Regelungen zur Erreichbarkeit des Beschäftigten während der Telearbeit bzw. des Mobilen Arbeitens sind möglich. Ferner kann geregelt werden, ob und unter welchen Bedingungen, der Arbeitgeber das Recht haben soll, bei Notwendigkeit die Anwesenheit der Beschäftigten im Betrieb anzuordnen.

---

61 VBG, Telearbeit - Gesundheit, Gestaltung, Recht, Stand 1. Mai 2012, S. 5; *Kamann*, Arbeitsvertragliche Gestaltung von Telearbeitsverhältnissen, ArbRAktuell 2016, S. 75, 78.

62 Nach § 670 BGB (bzw. analog) ist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zum Ersatz von Aufwendungen verpflichtet. Ein solcher Anspruch besteht dann, wenn der Arbeitnehmer im Interesse des Arbeitgebers Aufwendungen macht, die er ohne das Arbeitsverhältnis nicht machen würde, die Aufwendungen nicht ganz unerheblich sind und nicht bereits mit der Vergütung abgegolten werden (*Schaub*, Arbeitsrechts-Handbuch, 16. Auflage 2015, § 82. Ersatz von Auslagen, Rn. 1, 23; *Kamann*, Arbeitsvertragliche Gestaltung von Telearbeitsverhältnissen, ArbRAktuell 2016, S. 75, 77).

Onlinequelle 7

5. Synopse

<table>
<tr><th></th><th>Telearbeit</th><th>Mobiles Arbeiten</th></tr>
<tr><td>ArbschG</td><td colspan="2">ArbSchG

der Arbeitgeber hat insbesondere die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen, § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG, und die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird, § 4 Nr. 1 ArbSchG

der Arbeitnehmer hat Mitwirkungspflichten und die Pflicht zur Eigensicherung, § 15 ArbSchG</td></tr>
<tr><td>ArbstättV</td><td>§ 2 Abs. 3 ArbStättV Anhang (Nr. 6) zur ArbStättV - Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen</td><td>Unterfällt nicht der ArbStättV, denn der mobile Arbeitsplatz ist gerade kein fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz im Privatbereich der Beschäftigten, siehe § 2 Abs. 7 ArbStättV</td></tr>
<tr><td>ArbMedVV</td><td colspan="2">ArbMedVV:

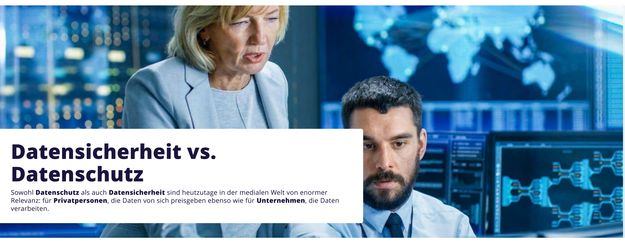
Arbeitgeber muss insbesondere Arbeitnehmer vor Aufnahme der Tätigkeit Angebotsvorsorge anbieten, § 5 Nr. 1 ArbMedVV</td></tr>
<tr><td>ArbZG</td><td colspan="2">ArbZG, insbesondere

○ §§ 3, 4 ArbZG (Arbeitszeit und Ruhepausen)
○ § 5 ArbZG (Ruhezeit)
○ § 16 Abs. 2 ArbZG (Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers; ggf. Delegation der Pflicht zur Aufzeichnung von Überstunden auf Arbeitnehmer)</td></tr>
</table>

Onlinequelle 7

	Telearbeit	Mobiles Arbeiten
SGB VII	**SGB VII** o § 7 Abs. 1 SGB VII bei Arbeitsunfällen o § 7 Abs. 2 SGB VII bei Wegeunfällen (siehe dazu BSG, Urteil vom 5. Juli 2016 – B 2 U 5/15 R, vgl. Punkt 3.1.2.)	
BDSG	o bezüglich des Schutzes von personenbezogenen Daten o **keine** Anwendung bezüglich des Schutzes von betrieblichen Daten	
BetrVG	**BetrVG** o Telearbeiter und Mobile Telearbeiter sind Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 BetrVG o Ggf. Beteiligung des Betriebsrates insbesondere im Hinblick auf Arbeitsschutz, soziale und personelle Angelegenheiten	

***



Datensicherheit vs. Datenschutz

Sowohl **Datenschutz** als auch **Datensicherheit** sind heutzutage in der medialen Welt von enormer Relevanz: für **Privatpersonen**, die Daten von sich preisgeben ebenso wie für **Unternehmen**, die Daten verarbeiten.

Fragen Sie noch heute ein unverbindliches Beratungsgespräch an

Vorname*

Nachname*

E-Mail (geschäftlich)*

Telefonnummer*

Unternehmen

Ich erteile meine jederzeit widerrufliche Einwilligung, per E-Mail sowie telefonisch ein Angebot zu den Dienstleistungen von datenschutzexperte.de zu erhalten. Bitte beachten Sie unsere Datenschutzerklärung.

ANGEBOT ANFORDERN

ANFRAGE

TELEFON

Was genau ist mit den Begriffen Datenschutz und Datensicherheit gemeint? Eines gleich vorweg: Sie verfolgen unterschiedliche Ziele und sollten daher **nicht synonym** gebraucht werden, obwohl dies im Alltag oft der Fall ist.

Inhalt Datensicherheit vs. Datenschutz

1. Was ist Datenschutz?
2. Was ist Datensicherheit?
3. Datenschutz und Datensicherheit im Unternehmen
4. Datenschutz vs. Datensicherheit – so gelingt die Unterscheidung
5. Mehr zu Datenschutz vs. Datensicherheit in unserem Video
6. Regeln zu Datenschutz und Datensicherheit
7. Datensicherheitsmaßnahmen
8. Datensicherheitsbeauftragter
9. Wir beantworten Ihre Fragen zu Datenschutz und Datensicherheit

Unsere Leistungen | Downloads & Tools | Wissenswertes | Partnerprogramm | Unternehmen

Newsletter

Was ist Datenschutz?

Datenschutz ist am einfachsten mit dieser kurzen Definition zu verstehen: Unter Datenschutz versteht man den Schutz von **personenbezogenen** Daten. Hierunter fallen alle Daten, die sich auf ein natürliche Person beziehen. Ziel des Datenschutzes ist der Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der betroffenen natürlichen Personen. Normen hierzu finden sich in der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Der Datenschutz dient somit dem Zweck natürliche Personen und ihre Grundrechte und Grundfreiheiten zu schützen.

Was ist Datensicherheit?

Datensicherheit beschäftigt sich hingegen generell mit der Sicherheit von Daten. Ziel der Datensicherheit ist der Schutz von Daten allgemein, nicht nur von personenbezogenen Daten. Hierunter fallen damit auch reine Unternehmensdaten, also Daten von juristischen Personen. Das oberste Ziel der Datensicherheit besteht in der Gewährleistung

- der Vertraulichkeit
- der Integrität und
- der Verfügbarkeit von Daten

Vereinfacht könnte man sagen, dass es sich hier um die praktischen Sicherheitsmaßnahmen oder Ansätze zum Schutz von Daten handelt (z.B. Maßnahmen zur Datensicherung, technischer Schutz vor Datenverlust usw.).

Datenschutz und Datensicherheit im Unternehmen

Obwohl Unternehmen beide Elemente - Datenschutz und Datensicherheit - beachten müssen, bleiben diese Themen in ihrem Geschäftsalltag aufgrund ihrer Komplexität oft hintenangestellt. Dabei sind Datenschutz und Datensicherheit überaus wichtig und Maßnahmen zu deren Umsetzung und Befolgung auch von nicht zu unterschätzender wirtschaftlichen Relevanz. Es besteht deshalb eines genauen Blicks auf die Unterscheidung von Datenschutz und Datensicherheit. Zumal können Verstöße gegen diese zu Abmahnungen, hohen Bußgeldern und sogar Imageverlusten führen.

Beim Datenschutz geht es vor allem darum, „wann" und „wie" Daten von natürlichen Personen verarbeitet werden dürfen. Mit dem Schutz dieser Daten befasst sich das Datenschutzrecht. Dieses ist seit Mai 2018 in der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) geregelt.

Eine genaue Definition des Begriffs „Datensicherheit" ist nicht möglich, da es zu ähnlichen Bereichen (wie IT-Sicherheit) an einer klaren Abgrenzung mangelt. Jedoch liefert die Anwort der Wortlaut selbst: es geht darum, Daten "sicher zu machen" und diese vor unbefugten Zugriffen zu schützen.

Datenschutz vs. Datensicherheit – so gelingt die Unterscheidung

Der Unterschied zwischen Datenschutz und Datensicherheit ist nicht immer ganz einfach zu verstehen. In der Praxis helfen in der Regel:

- **Datenschutz:** Darf ich bestimmte (personenbezogene) Daten zu einem bestimmten Zweck verarbeiten?
- **Datensicherheit:** Mit welchen Maßnahmen schütze ich die erhobenen Daten?

Als konkrete Hilfe ist ein Anschauungsbeispiel möglich: Anhand dieses Beispiels aus der Praxis lässt sich die Unterscheidung folgendermaßen veranschaulichen:

- **Datenschutzproblematik:** Darf ich über den Familienstand meiner Kunden Daten erheben?
- **Datensicherheitsproblematik:** Wie sorge ich dafür, dass nur berechtigte Mitarbeiter auf die Daten über den Familienstand der Kunden zugreifen können?

Regeln zu Datenschutz und Datensicherheit

Oft gehen Datenschutz und Datensicherheit Hand in Hand. Beispielsweise sind bei der Erstellung von Kundenkarteien nicht nur die Grundsätze des Datenschutzes zu beachten, sondern auch einige Sicherheitsfragen: Wer darf auf die Kundenkarteien zugreifen? Mit welchen konkreten Maßnahmen kann man diese (Kunden-)Daten vor unbefugten Zugriffen schützen? Deshalb haben wir die wichtigsten Regeln für Sie zusammengefasst:

Zum Datenschutz:	Zur Datensicherheit:
Verkürzen Sie die Zeit zur ausdrückliche Einwilligung zur Datenverarbeitung	Mitarbeiter*innen sich mit der richtigen Software und sorgen Sie für klare Regeln bei ihren
Erheben Sie nur die Daten, die Sie wirklich brauchen.	Besonders sensible Daten sollten besonders geschützt werden und ein Zugriff durch
Bleiben Sie transparent! Zeigen Sie dem Kunden, warum Sie die Daten	Sichern Sie Ihr Netzwerk mit einer Firewall und verschlüsseln Sie Ihren Datenverkehr.
Sorgen Sie für Rechtssicherheit für Ihre Compliance im	Vermeiden Sie Datenverlust durch Datensicherungen und klare Richtlinien
Datenschutz, Sicherheit ist wesentlich und die Sicherheit wird.	Regelmäßige Kontrollen sind unerlässlich!
Beachten Sie, dass ab 250 Mitarbeitenden eine Pflicht, einen	

Datensicherheitsmaßnahmen

Damit etwaige auftretende Sicherheitslücken nicht von Unbefugten ausgenutzt werden können, sollten Sie entsprechende Datensicherheitsmaßnahmen treffen. Diese betreffen bei der elektronischen Datenverarbeitung vor allem den Bereich IT. Darunter fallen unter anderem folgende Maßnahmen:

- Verschlüsselung von Daten
- Verwendung einer sicheren, zertifizierten Cloud
- Vermeidung von unsicherem Datenaustausch per E-Mail – wählen Sie dafür gesicherte Server (Nutzung eines verschlüsselten Kommunikationskanals)
- Kontinuierliche Auswertung der Logfiles und Monitoring Ihres Unternehmens-Servers
- Viren- und Firewallschutz (gilt auch für mobile Geräte)
- Bewertung gemeinsam benutzter Infrastrukturen (z.B. Server) mit Geschäftspartnern
- Bei einer Nutzung von privaten Geräten BYOD – Bring your own device: Einbindung in das IT-Sicherheitskonzept, zentrale Administration, Einsatz von Container-Lösungen.

Natürlich betrifft das auch die analoge Datenverarbeitung. Hier sind insbesondere folgende Datensicherheitsmaßnahmen zu verzeichnen:

Zutritts-, Zugangs-, Zugriffs-, Weitergabe-, Eingabe-, Auftrags-, Verfügbarkeits- Trennungskontrollen im Zuge der technischen und organisatorischen Maßnahmen, wie zum Beispiel eine sog. Clean-Desk-Policy oder die Verwendung von Aktenvernichter einer angemessenen Sicherheitsstufe – je höher die Schutzklasse betroffener Informationen, desto höher ist hier die zu wählende Schutzstufe (Orientierung kann hierbei die DIN 66399 geben). Natürlich schließen solche Maßnahmen auch regelmäßige Mitarbeiterschulungen mit ein, damit alle Arbeitnehmer bezüglich der Datensicherheit stets up-to-date bleiben.

Datensicherheitsbeauftragter

Gibt es für den Datenschutz im Unternehmen einen Datenschutzbeauftragten, dann ist es naheliegend, dass es für die Datensicherheit einen Datensicherheitsbeauftragten gibt, oder? Leider ist das ein Irrglaube, denn die Position eines Datensicherheitsbeauftragten gibt es per se nicht. Meist wird damit der IT-Sicherheitsbeauftragte gemeint, der sich auch um die Datensicherheitsmaßnahmen in einem Unternehmen kümmert. Denn wie bereits erwähnt, sind vor allem bei der elektronischen Datenverarbeitung die IT- und die Datensicherheit untrennbar miteinander verbunden. Zwar ist ein IT-Sicherheitsbeauftragter – in öffentlichen Einrichtungen ein Sicherheitsbeauftragter – nur in wenigen Unternehmen Pflicht, dennoch ist diese Stelle gerade in Unternehmen, die viele und / oder sensible personenbezogene Daten verarbeiten eine sehr sinnvolle Position. Und deckt quasi gleichzeitig die Stelle des Datensicherheitsbeauftragten ab.

Wir beantworten Ihre Fragen zu Datenschutz und Datensicherheit

Worum geht es beim Thema Datenschutz konkret?
Worum geht es bei der Datensicherheit konkret?
Gibt es konkrete Maßnahmen für die Sicherung des Datenschutzes innerhalb eines Unternehmens?
Gibt es für den Datensicherheitsbereich auch Experten?
Besitzen die Bereiche Datenschutz und Datensicherheit Überschneidungspunkte?
Datensicherheit Fax: Ist „datenschutzkonform" faxen möglich?
Wie sieht es mit der Datensicherheit bei Alexa aus?
Was sind wichtige Datensicherheitsmaßnahmen für Unternehmen?

Weitere Themen in der Kategorie Datenschutz Grundlagen

Personenbezogene Daten
Datenschutz im Unternehmen
Datenschutz FAQ
Datenschutz im Internet

Aktuelle Beiträge zum Thema "Datensicherheit vs. Datenschutz"

Onlinequelle 9

Telearbeit und Mobiles Arbeiten

Ein Datenschutz-Wegweiser

BfDI

Der Bundesbeauftragte
für den Datenschutz und
die Informationsfreiheit

Onlinequelle 9

Inhalt

1 Was ist Telearbeit? 5

2 Was ist Mobiles Arbeiten? 6

3 Sind Telearbeit und Mobiles Arbeiten mit dem Datenschutz vereinbar? 7

4 Vorsicht bei besonders schützenswerten Daten! 9

Onlinequelle 9

5 **Welche Daten sind besonders schützenswert?** **10**

Besondere Kategorien personenbezogener Daten 10

Beschäftigtendaten 11

Sozialdaten 11

Unterschiede auch bei besonders schützenswerten Daten 12

6 **Risiken bei Arbeitsabläufen** **13**

Onlinequelle 9

7 Datensicherheit beim IT-Einsatz 16

8 Sicherer Transport von Unterlagen und Datenträgern 19

9 Kontrollrechte und -pflichten 20

10 Weitere datenschutzrechtliche Empfehlungen 22

1 Onlinequelle 9

Was ist Telearbeit?

Bei der Telearbeit wird die Arbeit im Wechsel zwischen dem Arbeitsplatz im Büro und im häuslichen Bereich der Beschäftigten erbracht (Telearbeitsplatz). Der häusliche Arbeitsplatz ist dabei durch elektronische Informationsverarbeitungs- und Kommunikationsmittel mit der Dienststelle verbunden.

2 Onlinequelle 9

Was ist Mobiles Arbeiten?

Das „Mobile Arbeiten“ ermöglicht im Unterschied zur Telearbeit orts-unabhängiges Arbeiten. Mit Hilfe mobiler Informations- und Kommuni-kationstechnik wird ein Fern-zugriff auf die IT-Infrastruktur des Arbeitgebers/Dienstherrn hergestellt. Im Rahmen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses trägt der Arbeitgeber/Dienstherr die datenschutzrechtliche Verantwortung für die Datenverarbeitung bei Telearbeit und Mobilem Arbeiten.

3 Onlinequelle 9

Sind Telearbeit und Mobiles Arbeiten mit dem Datenschutz vereinbar?

Der Datenschutz schließt Telearbeit und Mobiles Arbeiten nicht grundsätzlich aus. Eine klare gesetzliche Regelung für die datenschutzrechtliche Zulässigkeit von Telearbeit und Mobilem Arbeiten gibt es nicht. Es sollte deshalb in jedem Einzelfall unter Berücksichtigung der Art der zu verarbeitenden Daten und ihres Verwendungszusammenhangs sorgfältig und differenziert geprüft werden, ob die Wahrnehmung der jeweiligen Aufgaben oder Tätigkeiten im Rahmen von Telearbeit

Onlinequelle 9

und Mobilem Arbeiten datenschutzrechtlich vertretbar ist. Die endgültige Entscheidung darüber muss der Arbeitgeber/Dienstherr treffen.

Wenn es beim Einsatz von Telearbeit oder Mobilem Arbeiten zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten kommt, kann dies zu Risiken für die Persönlichkeitsrechte der Personen, deren Daten verarbeitet werden, führen. Die Gefahr eines Datenmissbrauchs oder einer unzulässigen Einflussnahme durch Dritte ist bei der Telearbeit oder dem Mobilen Arbeiten höher, da der Arbeitgeber/Dienstherr nur eingeschränkte Kontroll- und Einflussmöglichkeiten hat.

4

Onlinequelle 9

Vorsicht bei besonders schützenswerten Daten!

Die Risiken bei Telearbeit und Mobilem Arbeiten lassen sich in der Praxis nicht gänzlich vermeiden. Sie sind bei besonders schützenswerten personenbezogenen Daten nur dann vertretbar, wenn deren Schutz durch angemessene technisch-organisatorische Maßnahmen und entsprechende Kontrollmöglichkeiten des Arbeitgebers/Dienstherrn gewährleistet ist.

5 Onlinequelle 9

Welche Daten sind besonders schützenswert?

Besondere Kategorien personenbezogener Daten

Zu den besonders schützenswerten personenbezogenen Daten gehören vor allem die in Art. 9 Abs. 1 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) genannten Angaben zur rassischen und ethnischen Herkunft, Gewerkschaftszugehörigkeit, zu politischen Meinungen, religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen sowie genetische Daten, biometrische Daten zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person, Gesundheitsdaten, Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung einer natürlichen Person. Die DSGVO verwendet hierfür den Begriff der besonderen Kategorie personenbezogener Daten. Eine Verarbeitung dieser Daten ist untersagt, wenn keine Ausnahmen gemäß Art. 9 Abs. 2 und 3 DSGVO bestehen.

Onlinequelle 9

Beschäftigtendaten

Arbeitgeber/Dienstherren sammeln im Laufe eines Berufslebens eine Fülle von persönlichen Daten über ihre Beschäftigten, die ein umfassendes Bild über die Betroffenen geben. Diese Daten bedürfen deshalb nach § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) – für Beamte sowie Beamtinnen und Tarifbeschäftigte in Verbindung mit §§ 106 ff. Bundesbeamtengesetz (BBG) – eines besonderen Schutzes und unterliegen oftmals dem Personalaktengeheimnis.

Sozialdaten

Als besonders schützenswert sind auch personenbezogene Daten anzusehen, welche die gesetzlichen Sozialversicherungsträger (dies sind beispielsweise Kranken- und Pflegekassen, Renten-, Unfallversicherungsträger, Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter) über ihre

Onlinequelle 9

Mitglieder bzw. Versicherten speichern. Diese Sozialdaten i. S. d. § 67 Abs. 2 Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB X) unterliegen dem Sozialgeheimnis nach § 35 Abs. 1 Erstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB I). Das Sozialgeheimnis verpflichtet Sozialversicherungsträger dafür Sorge zu tragen, dass Daten nur Befugten zugänglich sind. Es umfasst gleichzeitig den Anspruch der Betroffenen auf Unterlassen einer unbefugten Verarbeitung ihrer Sozialdaten.

Unterschiede auch bei besonders schützenswerten Daten

Bei der Entscheidung, ob und ggf. unter welchen Vorkehrungen sich bestimmte Aufgaben für Telearbeit und Mobiles Arbeiten eignen, gilt es jedoch hinsichtlich des Umgangs mit besonders schützenswerten Daten zu differenzieren.

Auch hier ist im Einzelfall zu entscheiden, ob das Risiko für einen Datenmissbrauch angemessen reduziert werden kann oder ob das unvermeidbare Restrisiko eine Datenverarbeitung im Rahmen von Telearbeit oder Mobilem Arbeiten ausschließt.

Grundsatz: Je sensibler und damit schützenswerter personenbezogene Daten sind, desto stärker sind sie zu schützen.

6 Onlinequelle 9

Risiken bei Arbeitsabläufen

Bei der Bewertung, ob und ggf. unter welchen Umständen für eine bestimmte Tätigkeit Telearbeit oder Mobiles Arbeiten in Betracht kommen, muss auch berücksichtigt werden, wie hoch das Risiko eines Missbrauchs oder unbefugten Zugriffs beim Umgang mit personenbezogenen Daten angesichts der gegebenen konkreten Arbeitsabläufe einzustufen ist.

Telearbeit und Mobiles Arbeiten sollten grundsätzlich als eine voll elektronische Datenverarbeitung ohne Medienbruch, also ohne Wechsel der Medien, ausgestaltet werden. Das heißt, die schriftliche Kommunikation mit dem Arbeitgeber/Dienstherrn, die Entgegennahme von Aufgaben, der Umgang mit personenbezogenen Daten und die Übermittlung der Arbeitsergebnisse sollten automatisiert mit Hilfe von IT-Einrichtungen und über

Onlinequelle 9

verschlüsselte elektronische Kommunikationswege stattfinden. Dadurch entfällt die Notwendigkeit Unterlagen zu transportieren, was ein hohes Risiko des Verlusts, der Beschädigung sowie der unbefugten Kenntnisnahme mit sich bringt.

Bei medienbruchfreier Gestaltung birgt Telearbeit ein geringeres Missbrauchsrisiko als das Mobile Arbeiten. Im Gegensatz zu Mobilem Arbeiten können der Arbeitsplatz bei der Telearbeit vom Arbeitgeber/von der Dienststelle kontrolliert und Risiken minimiert werden. Mobiles Arbeiten birgt hingegen immer das Risiko des Verlustes des mobilen Gerätes. Das hierdurch gegebene Risiko eines unbefugten Zugriffs auf personenbezogene Daten durch unbefugte Dritte kann allerdings reduziert werden, wenn die Daten auf dem mobilen Gerät verschlüsselt werden und der Transport des mobilen Gerätes nur im gesperrten Zustand erfolgt. Zur Authentifizierung eingesetzte, hardwarebasierte Vertrauensanker wie Sicherheitskarten sollten getrennt vom mobilen Gerät aufbewahrt werden.

Onlinequelle 9

Öffentliche Netzwerkzugänge (offene Internetzugänge z. B. im Flugzeug, Zug oder Hotel) dürfen über mobile Geräte nur genutzt werden, wenn ein Zugriff auf die firmen-/behörden-interne Infrastruktur über ein sogenanntes Virtual Private Network (VPN) erfolgt, das die Verbindung zum firmen-/behörden-internen Netz durch eine ausreichend starke Verschlüsselung schützt.

Beim Mobilen Arbeiten im öffentlichen Bereich (z. B. Zug, Flughafen, etc.) sollten mobil Arbeitende außerdem darauf achten, dass Bildschirm und Tastatur der genutzten mobilen Geräte durch Passanten und Videokameras nicht einzusehen sind. Dienstliche Telefonate mit Personenbezug sollten, wie vertrauliche dienstliche Gespräche, im öffentlichen Raum nur geführt werden, wenn ein Mithören ausgeschlossen werden kann. Im Zweifel sollte das Gespräch zu einem anderen Zeitpunkt geführt werden.

Bei einer Datenverarbeitung im Auftrag (Art. 28 DSGVO; § 80 SGB X) müssen Auftragnehmer sicherstellen, dass im Falle von Telearbeit und/oder Mobilem Arbeiten der Datenschutz gewahrt wird und die Kontrollrechte – auch für die Aufsichtsbehörde – gewährleistet sind.

7 Onlinequelle 9

Datensicherheit beim IT-Einsatz

Um Mobiles Arbeiten und Telearbeit – soweit dabei mobile Geräte genutzt werden – datensicher zu gestalten, empfiehlt der BfDI nur Geräte einzusetzen, die durch das Bundesamt für die Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) für das Mobile Arbeiten in der Bundesverwaltung zugelassen wurden. Dem Einsatz von durch den Arbeitgeber/Dienstherrn bereitgestellter IT-Ausstattung sollte der Vorzug vor der Nutzung privater Hard- und Software (Bring your own Device – BYOD) gegeben werden. Sollte es zu einer Verwendung privater Hard- und Software der Beschäftigten kommen, so sind Vereinbarungen

Onlinequelle 9

über die Kontrolle und Löschung beruflicher Daten sowie die deutliche Trennung von beruflichen und privaten Inhalten zu treffen. Neben dem Abschluss entsprechender Vereinbarungen ist die Trennung von beruflichen und privaten Inhalten auch technisch sicherzustellen. Darüber hinaus ist zu beachten, dass mit der dienstlichen Nutzung von für den privaten Gebrauch vorgesehener Software urheberrechtliche Fragestellungen verbunden sein können.

Das Risiko kann darüber hinaus minimiert werden, wenn durch den Arbeitgeber/Dienstherrn im Rahmen der erforderlichen technisch-organisatorischen Maßnahmen (Art. 32 DSGVO) zumindest die folgenden Vorgaben erfüllt sind:

- Zugang der Berechtigten zu den sensiblen personenbezogenen Daten nur mit PIN und hardwarebasiertem Vertrauensanker (Zwei-Faktor-Authentifizierung),
- Verbindung ausschließlich über ein sogenanntes Virtual Private Network (VPN),
- Verschlüsselung der Daten (Ende-zu-Ende) inkl. Ablageverschlüsselung auf dem mobilen Gerät,
- Sperrung von USB-Zugängen und anderen Anschlüssen,

Onlinequelle 9

- → Keine Anbindung von Druckern,
- → Keine private Nutzung der beruflich zur Verfügung gestellten IT-Ausstattung,
- → Regelmäßige Schulung/Fortbildung der Beschäftigten zum datensicheren und datenschutzgerechten Umgang mit mobilen Geräten,
- → Vermeidung des Einsatzes von Smart Home-Geräten wie zum Beispiel smarten Lautsprechern oder digitalen Assistenten in den Räumen, in denen Telearbeit oder Mobiles Arbeiten stattfindet,
- → hohe Sensibilität bei Telefonaten im privaten und öffentlichen Raum.

Weitere Hinweise zu datensicherem Mobilen Arbeiten finden sich in der Broschüre „Sicheres mobiles Arbeiten“ auf der Website des BSI, unter www.bsi.bund.de → Publikationen.

8

Onlinequelle 9

Sicherer Transport von Unterlagen und Datenträgern

Müssen bei Telearbeit oder Mobilem Arbeiten Unterlagen oder Datenträger (CDs, USB-Sticks etc.) von den Beschäftigten transportiert werden, so ist auch hierbei mit vielerlei Gefahren zu rechnen, die zu Verlust oder Beschädigung der Daten führen können. Deshalb sind bei diesem Transport folgende Mindestanforderungen zu gewährleisten:

- → Datenträger sind stets nur verschlüsselt und Papierunterlagen nur in verschlossenen Behältnissen zu transportieren,
- → Datenträger und Unterlagen dürfen nie unbeaufsichtigt gelassen werden.

9 Onlinequelle 9

Kontrollrechte und -pflichten

Da letztendlich die Arbeitgeber/Dienstherren die Verantwortung für die personenbezogenen Daten tragen, genügt es nicht, nur technisch-organisatorische Vorgaben zu treffen. Vielmehr hat der Arbeitgeber/Dienstherr nicht nur das Recht, sondern auch die Pflicht, vor und nach der Genehmigung von Telearbeit oder Mobilem Arbeiten routinemäßig und in regelmäßigen Abständen zu kontrollieren, ob die Vorgaben eingehalten werden.

Dies gilt insbesondere, wenn besonders schützenswerte Daten während der Nutzung von Telearbeit oder Mobilem Arbeiten verarbeitet werden sollen.

Es muss durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen sichergestellt werden, dass der Arbeitgeber/Dienstherr eine datenschutzwidrige Nutzung des mobilen Gerätes entdecken kann, z. B. durch Protokollierung. Der Einsatz eines Mobile Device Managements wird empfohlen.

Im Rahmen von Telearbeit muss der Arbeitgeber/Dienstherr darüber hinaus die Möglichkeit des Zugangs zur Wohnung der Beschäftigten haben. Art. 13 Grundgesetz (GG) garantiert jedoch die Unverletzlichkeit der Wohnung. Zwar gilt Art. 13 GG

Onlinequelle 9

zwischen Privaten nicht unmittelbar. Die Grundrechte beeinflussen aber als objektive Wertordnung auch das Privatrecht, so dass Art. 13 GG Beschäftigten jedenfalls mittelbar Schutz gewährt. Insoweit besteht hier ein Spannungsverhältnis. Dieses kann aufgrund der Bedeutung des Art. 13 GG nicht dadurch gelöst werden, in der Vereinbarung von Telearbeit eine stillschweigende Zustimmung zum Betreten der Wohnung zu sehen. Das notwendige Zutrittsrecht des Arbeitgebers/Dienstherrn muss daher vertraglich mit den in Telearbeit Beschäftigten vereinbart werden, wobei auch das Einverständnis der in häuslicher Gemeinschaft mit ihnen zusammenlebenden Personen umfasst sein muss. Die sonstigen Kontrollberechtigten, wie z. B. die jeweiligen Beauftragten für den Datenschutz, sollten in das Zutrittsrecht einbezogen werden.

Onlinequelle 9

10 Weitere datenschutzrechtliche Empfehlungen

- Verantwortlichkeiten im Umgang mit personenbezogenen Daten sind umfassend vertraglich festzulegen.
- Grundsätzlich ist der Einsatz privater Hard- und Software für Telearbeit und das Mobile Arbeiten zu vermeiden. Erfolgt dennoch ein Einsatz privater Hard- und Software, so sind die vorstehenden Ausführungen zu BYOD und einem Mobile Device Management zu beachten.
- Berufliche E-Mails dürfen nicht auf private Postfächer der mobil Arbeitenden umgeleitet werden.
- Bei der Telearbeit müssen, wenn diese nicht ausschließlich medienbruchfrei erfolgt, geeignete häusliche Räumlichkeiten und Arbeitsmittel zur sicheren Aufbewahrung und vertraulichen Behandlung von Unterlagen und Datenträgern mit personenbezogenen Daten vorhanden sein. Auch die mit Telearbeitenden in häuslicher Gemeinschaft lebenden Personen dürfen keinen Zugriff auf betriebliche/dienstliche Unterlagen haben. Die hierfür erforderlichen Sachmittel

Onlinequelle 9

sind vom Arbeitgeber/Dienstherrn zur Verfügung zu stellen, wenn sie nicht bereits vorhanden sind.

- Die Datenschutzgrundsätze für Telearbeit und Mobiles Arbeiten sind in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung festzuschreiben.
- Bei der Entscheidung, ob sich Tätigkeiten für Telearbeit und/oder Mobiles Arbeiten eignen, ist der/die jeweilige betriebliche oder behördliche Datenschutzbeauftragte rechtzeitig zu beteiligen.
- Bei der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes soll der/die jeweilige betriebliche oder behördliche Datenschutzbeauftragte eingebunden werden. Er/Sie kann allgemeine oder konkrete Vorgaben machen. Dem/Der Datenschutzbeauftragten sind die erforderlichen Kontrollrechte einzurichten.
- Während des Mobilen Arbeitens sind Sichtschutzfolien auf Displays zur Vermeidung unbefugter Kenntnisnahme von personenbezogenen Daten zu verwenden.

Informationen rund um das Thema
„Arbeit und Bildung“
finden Sie auf www.bfdi.bund.de.

Onlinequelle 9

Herausgegeben von

Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz
und die Informationsfreiheit

Postfach 14 68
53004 Bonn
Tel. +49 (0) 228 99 77 99-0
Fax +49 (0) 228 99 77 99-5550
E-Mail: poststelle@bfdi.bund.de
Internet: www.bfdi.bund.de

Realisation: Appel & Klinger Druck und Medien GmbH

Bildnachweis: Getty Images International

Stand: Juli 2020

Dieser Flyer ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des BfDI.
Er wird kostenlos abgegeben und ist nicht für den Verkauf bestimmt.

Onlinequelle 10

Jahressteuergesetz 2022

NEWS 20.12.2022 Bundesrat

Haufe Online Redaktion

Bild: Haufe Online Redaktion

Der Bundesrat hat am 16.12.2022 dem Jahressteuergesetz 2022 zugestimmt. Im Folgenden geben wir einen Überblick über die wichtigsten Änderungen im Einkommensteuergesetz, Umsatzsteuergesetz und weiteren Steuergesetzen.

Der Gesetzgebungsbedarf wird insbesondere mit Anpassungen zur weiteren Digitalisierung, zur Verfahrensvereinfachung, zur Rechtssicherheit und Steuergerechtigkeit sowie zur Umsetzung des Koalitionsvertrages begründet.

Notwendig seien auch Anpassungen an EU-Recht und EuGH-Rechtsprechung sowie Reaktionen auf Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des BFH. Darüber hinaus bestehe unvermeidlicher redaktioneller und technischer Regelungsbedarf. Hierzu gehören Verfahrens- und Zuständigkeitsfragen, Folgeänderungen, Anpassungen auf Grund von vorangegangenen Gesetzesänderungen und Fehlerkorrekturen.

Die Zustimmung im Bundesrat galt bis zuletzt nicht als sicher, da im Vorfeld eine unionsgeführte Bundesländer bereit gewesen sein sollen, für die Anrufung des Vermittlungsausschusses zu plädieren.

Jahressteuergesetz 2022

Onlinequelle 10

28.7.2022	BMF Referentenentwurf
14.9.2022	Kabinettsbeschluss Regierungsentwurf
2.12.2022	Verabschiedung Bundestag
16.12.2022	Zustimmung Bundesrat
20.12.2022	Verkündung

Wichtige Änderungen im Einkommensteuergesetz

- Sonderleistungen für Pflegekräfte, § 3 Nr. 11b Satz 5 EStG

Nach § 150c SGB XI erhalten Beschäftigte in voll- und teilstationären Pflegeeinrichtungen und in stationären Hospizen für ihre Aufgaben eine monatliche Sonderzulage/Sonderleistung von bis zu 1.000 EUR, gestaffelt nach der Einrichtungsgröße.

Um die Steuerbefreiung dem Grunde nach auch auf die für den Monat April 2023 im Mai 2023 gezahlten Leistungen zu erstrecken, wird der Begünstigungszeitraum in Bezug auf diese Leistungen entsprechend erweitert.

Diese Regelung war im **Regierungsentwurf noch nicht** enthalten.

Gilt ab dem Tag nach der Verkündung

- Grundrentenzuschlag, § 3 Nr. 14a EStG

Der Betrag der Rente, der auf Grund des Grundrentenzuschlags geleistet wird, wird steuerfrei gestellt. Dadurch soll der Grundrentenzuschlag steuerlich unbelastet in voller Höhe zur Verfügung stehen und ungeschmälert zur Sicherung des Lebensunterhaltes beitragen.

Gilt rückwirkend ab 1.1.2021

- Ertragsteuerbefreiung für bestimmte Photovoltaikanlagen (ab 1.1.2022!), § 3 Nr. 72 EStG

Es wird eine Ertragsteuerbefreiung für Einnahmen aus dem Betrieb von Photovoltaikanlagen bis zu einer Bruttonennleistung (lt. Marktstammdatenregister) von 30 kW auf Einfamilienhäusern und Gewerbeimmobilien bzw. 15 kW je Wohn- und Gewerbeeinheit bei übrigen Gebäuden (z.B. Mehrfamilienhäuser, gemischt genutzte Immobilien) eingeführt (s. hierzu auch die **News " Steuerliche Entlastung für kleinere Photovoltaikanlagen ab 2023"**). Durch **die Streichung der Angabe "überwiegend zu Wohnzwecken genutzten" aus dem Regierungsentwurf** werden auch Photovoltaikanlagen auf überwiegend zu betrieblichen Zwecken genutzten Gebäuden bis zu 15 kW je Wohn-/Geschäftseinheit begünstigt. Damit wird der entsprechenden Prüfbitte des Bundesrats entsprochen.

Die Steuerbefreiung gilt für den Betrieb einer einzelnen Anlage oder mehrerer Anlagen bis max. 100 kW (peak). Die 100-kW (peak)-Grenze ist dabei pro Steuerpflichtigem bzw. Mitunternehmerschaft zu prüfen. Die Steuerbefreiung ist unabhängig von der Verwendung des erzeugten Stroms.

Werden in einem Betrieb nur steuerfreie Einnahmen aus dem Betrieb von begünstigten Photovoltaikanlagen erzielt, soll hierfür kein Gewinn mehr ermittelt werden müssen. Bei vermögensverwaltenden Personengesellschaften (z. B. Vermietungs-GbR) soll der Betrieb von Photovoltaikanlagen, die die begünstigten Anlagengrößen nicht überschreiten, nicht zu einer gewerblichen Infektion der Vermietungseinkünfte führen.

Hinweis: Zum Nullsteuersatz bei Umsatzsteuer ab 1.1.2023 s. unten.

*Gilt **rückwirkend ab 1.1.2022** (im Regierungsentwurf war die Geltung ab dem 1.1.2023 vorgesehen)*

- Häusliches Arbeitszimmer, § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b EStG

Die Vorschrift lässt den Abzug in den Fällen zu, in denen ein dem Typusbegriff entsprechendes Arbeitszimmer genutzt wird, so dass eine eindeutige Trennung von privat und betrieblich oder beruflich veranlasstem Aufwand möglich ist. In diesem Fall konnte der Aufwand bisher abgezogen werden, wenn der Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung im häuslichen Arbeitszimmer liegt (Abzug in voller Höhe) oder wenn kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht (Abzug bis zu 1.250 EUR im Wirtschafts- oder Kalenderjahr). Dies gilt über § 9 Abs. 5 Satz 1 EStG auch für den Werbungskostenabzug.

Bildet das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit, können die Aufwendungen weiterhin in voller Höhe als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abgezogen werden. Die Aufwendungen sind in diesen Mittelpunktfällen - **abweichend vom Regierungsentwurf** - auch dann abziehbar, wenn ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Anstelle des Abzugs der tatsächlichen Aufwendungen ist nun auch ein pauschaler Abzug in Höhe von 1.260 EUR (Jahrespauschale) möglich (Regierungsentwurf: 1.250 EUR). Diese Jahrespauschale ist monats- und personenbezogen zu berücksichtigen.

Muss die Tätigkeit nur tageweise in der häuslichen Wohnung ausgeübt werden, weil den Steuerpflichtigen an den übrigen Arbeitstagen ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, kommt ein Abzug der Aufwendungen nur über die Homeoffice-Pauschale (§ 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6c EStG, s. unten) in Betracht.

Gilt für nach dem 31.12.2022 in der häuslichen Wohnung ausgeübte Tätigkeiten

- Homeoffice-Pauschale, § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6c EStG

Die sog. Homeoffice-Pauschale wird - **abweichend vom Regierungsentwurf** - auf 6 EUR pro Tag angehoben. Außerdem wird sie dauerhaft entfristet und der maximale Abzugsbetrag von 600 EUR wird auf 1.260 EUR pro Jahr erhöht (Regierungsentwurf: 1.000 EUR). Der Höchstbetrag wird erreicht, wenn die Steuerpflichtigen die betriebliche oder berufliche Tätigkeit an 210 Tagen im Jahr am häuslichen Arbeitsplatz ausüben.

Üben Steuerpflichtige verschiedene betriebliche oder berufliche Tätigkeiten aus, sind sowohl die Tagespauschale als auch der Höchstbetrag auf die verschiedenen Betätigungen aufzuteilen; die Beträge sind nicht tätigkeitsbezogen zu vervielfachen.

Der Abzug der Tagespauschale ist neben dem Abzug von Fahrtkosten für die Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte oder regelmäßiger Arbeitsstätte nur zulässig, wenn für die betriebliche oder berufliche Betätigung dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Ein Abzug ist außerdem zulässig, wenn zusätzlich zu einer Auswärtstätigkeit die überwiegende Arbeitszeit in der häuslichen Wohnung verrichtet wird.

Die Homeoffice-Pauschale wird in die Werbungskostenpauschale eingerechnet und nicht zusätzlich gewährt. Nicht von der Homeoffice-Pauschale abgegolten sind Aufwendungen für Arbeitsmittel.

Gilt für nach dem 31.12.2022 in der häuslichen Wohnung ausgeübte Tätigkeiten

- Aktive und passive Rechnungsabgrenzungsposten (RAP), § 5 Abs. 5 Satz 2 EStG

Die Neuregelung stellt klar, dass der Ansatz eines RAP unterbleiben kann, wenn die jeweilige Ausgabe oder Einnahme den Betrag des § 6 Abs. 2 Satz 1 EStG (derzeit 800 EUR) nicht übersteigt. Das Wahlrecht ist einheitlich auszuüben. Das soll erheblichem Bürokratieaufwand bei nahezu allen bilanzierenden Unternehmen und damit auch bei den steuerlichen Beratern und auf Seiten der Finanzverwaltung vermeiden.

Diese Regelung war im **Regierungsentwurf noch nicht** enthalten.

Gilt erstmals für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2021 enden

- Gebäude-AfA, § 7 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 EStG

Der lineare AfA-Satz für neue Wohngebäude wird von 2 Prozent auf 3 Prozent angehoben. Die aus dem Ansatz des höheren pauschalen AfA-Satzes resultierende kürzere Abschreibungsdauer von 33 Jahren hat aber keinen Einfluss auf die Beurteilung der tatsächlichen Nutzungsdauer von Wohngebäuden. Diese wird regelmäßig auch mehr als 50 Jahre betragen.

Hinweis: Die im **Regierungsentwurf** beabsichtigte Streichung der Ausnahmeregelung zum Ansatz einer kürzeren Nutzungsdauer für Gebäudeabschreibung (§ 7 Abs. 4 Satz 2 EStG) wurde nicht umgesetzt.

*Gilt ab VZ 2023 für nach dem **31.12.2022** (Regierungsentwurf: 30.6.2023) erstellte Wohngebäude*

- Sonderabschreibung für die Herstellung neuer Mietwohnungen, § 7b EStG

Für die Inanspruchnahme der Sonderabschreibung werden die Voraussetzungen an die Wohnung zukünftig an bestimmte Effizienzvorgaben gekoppelt. Zudem werden die einzuhaltende Baukostenobergrenze und die maximal förderfähige Bemessungsgrundlage verändert. So ist die Inanspruchnahme der Sonderabschreibung zukünftig daran gekoppelt, dass das Gebäude, in dem die neue Wohnung hergestellt wird, die Kriterien für ein "Effizienzhaus 40" mit Nachhaltigkeitsklasse/Effizienzgebäude-Stufe 40 erfüllt.

Diese Regelung war im **Regierungsentwurf noch nicht** enthalten.

Gilt für Wohnungen, die hergestellt werden aufgrund eines Bauantrags oder einer entsprechenden Bauanzeige in den Jahren 2023 bis 2026

- Arbeitnehmer-Pauschbetrag, § 9a Satz 1 Nr. 1 Buchst. a EStG

Onlinequelle 10
Der Arbeitnehmer-Pauschbetrag wird von bisher 1.200 EUR auf 1.230 EUR erhöht.

Das BMF wird geänderte Programmablaufpläne für den Lohnsteuerabzug in 2023 aufstellen und bekannt machen. Das BMF wird mitteilen, ab wann die geänderten Programmablaufpläne anzuwenden sind.

Gilt ab VZ 2023

- Altersvorsorgeaufwendungen, § 10 Abs. 3 Satz 6 EStG

Der vollständige Abzug von Altersvorsorgeaufwendungen i. S. d. § 10 Abs. 1 Nr. 2 EStG als Sonderausgaben wird bereits ab dem Jahr 2023 (statt erstmals im Jahr 2025) möglich sein.

Die Änderung sei vor dem Hintergrund der BFH-Urteile v. 19.5.2021 (X R 20/19 und X R 33/19) erforderlich, da mit dieser Maßnahme in einem ersten Schritt dazu beigetragen werde, auf langfristige Sicht eine "doppelte Besteuerung" von Renten aus der Basisversorgung zu vermeiden.

Die Umsetzung im Lohnsteuerabzugsverfahren erfolgt über die Aufhebung von § 39b Abs. 4 EStG.

Gilt erstmals für den VZ bzw. Lohnsteuerabzug 2023

- Riester-Verfahren, § 10a Abs. 1a EStG

Eine Neuregelung soll das Riester-Verfahren bei Personen, die wegen der Anrechnung von Kindererziehungszeiten bei inländischen gesetzlichen Rentenversicherungsträgern dem förderberechtigten Personenkreis angehören, vereinfachen. Danach werden Steuerpflichtige, die Kindererziehungszeiten nach § 56 SGB VI in der inländischen gesetzlichen Rentenversicherung nur auf Grund eines fehlenden oder eines noch nicht beschiedenen Antrags bislang nicht angerechnet bekommen haben, unter bestimmten Voraussetzungen einem Pflichtversicherten zunächst gleichgestellt.

Gilt ab 1.1.2023

- Energiepreispauschale für Renten- und Versorgungsbeziehende, §§ 19 Abs. 3, 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. c EStG

Die Energiepreispauschale (EPP) für Renten- und Versorgungsbeziehende wird als steuerpflichtige Einnahmen vollständig der Besteuerung unterliegen.

Eine gesonderte Bescheinigung der ausgezahlten EPP für Versorgungsbeziehende in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung mittels eines Großbuchstabens ist nicht erforderlich. Unabhängig davon ist eine versteuerte EPP für Versorgungsbeziehende in der Lohnsteuerbescheinigung im zu bescheinigenden Bruttoarbeitslohn mit 300 EUR enthalten; dies gilt entsprechend für darauf entfallenden Lohnsteuerabzugsbeträge (Lohnsteuer und ggf. Zuschlagsteuern).

Diese Regelung war im **Regierungsentwurf noch nicht** enthalten.

Gilt ab dem Tag nach der Verkündung

- Verluste bei Kapitaleinkünften, § 20 Abs. 6 Satz 3 EStG

Onlinequelle 10
Die Vorschrift erlaubt derzeit keinen ehegattenübergreifenden Ausgleich nicht ausgeglichener Verluste des einen Ehegatten mit positiven Kapitalerträgen des anderen Ehegatten im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung.

Der BFH hat entschieden (**Urteil v. 23.11.2021, VIII R 22/18**), dass nicht ausgeglichene Verluste eines Ehegatten aus Kapitalvermögen im Rahmen einer Veranlagung der Kapitalerträge zum gesonderten Tarif im Sinne des § 32d Absatz 1 EStG mangels Rechtsgrundlage nicht ehegatten-übergreifend mit positiven Kapitalerträgen des anderen Ehegatten verrechnet werden können.

Eine ehegattenübergreifende Verlustverrechnung in der Veranlagung wird nun gesetzlich ermöglicht.

Gilt ab VZ 2022

- Sparer-Pauschbetrag, § 20 Abs 9 EStG

Der Sparerpauschbetrag wird - wie im Koalitionsvertrag vereinbart - von 801 EUR bzw. 1.602 EUR bei Zusammenveranlagung auf 1.000 EUR bzw. 2.000 EUR ansteigen. Um die technische Umsetzung einfach zu gestalten, werden bereits erteilte Freistellungaufträge prozentual erhöht.

Gilt ab 1.1.2023

- Entlastungsbetrag für Alleinerziehende, § 24b Abs. 2 Satz 1 EStG

Der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende wird um 252 EUR auf 4.260 EUR angehoben. Arbeitgeber haben den erhöhten Entlastungsbetrag für Alleinerziehende bei den Lohn-, Gehalts- und Bezügeabrechnungen ab Januar 2023 zu berücksichtigen, ggf. rückwirkend. Das BMF wird diesbezüglich geänderte Programmablaufpläne für den Lohnsteuerabzug in 2023 aufstellen und bekannt machen. Das BMF wird mitteilen, ab wann die geänderten Programm-ablaufpläne anzuwenden sind.

Diese Regelung war im **Regierungsentwurf noch nicht** enthalten.

Gilt ab 1.1.2023

- Tarifbegrenzung bei Gewinneinkünften im VZ 2007, §§ 32b Abs. 2 Satz 2 und 3, 32c EStG

Das BVerfG hat entschieden (Beschluss v. 8.12.2021, 2 BvL 1/13), dass die Tarifbegrenzung bei Gewinneinkünften in der jeweils für das Jahr 2007 geltenden Fassung nicht mit dem allge-meinen Gleichheitssatz vereinbar ist. Das BVerfG hat den Gesetzgeber mit seinem Beschluss angewiesen, spätestens bis zum 31.12. rückwirkend für den VZ 2007 eine Neuregelung zu treffen.

Ab 2007 wurde für Einkünfte über 250.000 EUR (bei der Einzelveranlagung) beziehungsweise 500.000 EUR (bei der Zusammenveranlagung von Ehegatten) der Spitzensteuersatz von 42 Prozent auf 45 Prozent erhöht ("Reichensteuer"). Hiervon wurden nur für den VZ 2007 Gewinneinkünfte durch eine Tarifbegrenzung gemäß § 32c EStG ausgenommen. Zugleich wurde sichergestellt, dass auch beim Progressionsvorbehalt gemäß § 32b Absatz 2 Satz 2 und 3 EStG der Steuersatz für Gewinneinkünfte auf 42 Prozent beschränkt blieb.

Zur Umsetzung des Beschlusses des BVerfG werden die Regelungen des § 32c EStG sowie des § 32b Absatz 2 Satz 2 und 3 EStG rückwirkend für 2007 außer Kraft gesetzt.

Onlinequelle 10

Gilt für noch offene Veranlagungsfälle im VZ 2007

- Ausbildungsfreibetrag, § 33a Abs. 2 Satz 1 EStG

Der Ausbildungsfreibetrag wird von 924 EUR auf 1.200 EUR angehoben. Diese Maßnahme wurde im Koalitionsvertrag vereinbart. Dieser Betrag kann zur Abgeltung eines Sonderbedarfs eines sich in Berufsausbildung befindenden, auswärtig untergebrachten, volljährigen Kindes, für das Anspruch auf Kindergeld besteht, vom Gesamtbetrag der Einkünfte abgezogen werden.

Gilt ab VZ 2023

- Pauschalversteuerungsoption, § 40a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EStG

Die Arbeitslohngrenze bei kurzfristiger Beschäftigung wird von 120 auf 150 EUR je Arbeitstag angehoben, damit die Pauschalversteuerungsoption ihre bisherige praktische Bedeutung auch in Zukunft behält.

Gilt für den Lohnsteuerabzug ab 2023

- Kapitalerträge bei "Crowdlending", § 43 Abs. 1 Satz 1 Nr. 8a EStG

Für die von den Anlegern erzielten Kapitalerträge bei "Crowdlending"-Krediten über Internet-Dienstleistungsplattformen besteht eine Kapitalertragsteuerpflicht. Durch die Neuregelung soll sichergestellt werden, dass in allen Fällen der Einbehalt der Kapitalertragsteuer erfolgt.

Gilt ab 1.1.2023

- Bausteuerabzug, § 48a Abs. 1 Satz 1 und 2 EStG

Der Leistungsempfänger einer Bauleistung wird verpflichtet, die Steueranmeldung elektronisch abzugeben. Damit der Verwaltungsaufwand auf Seiten der Leistungsempfänger von Bauleistungen und auf Seiten der Verwaltung deutlich reduziert werden.

Gilt ab 1.1.2025

- Registerfälle, § 49 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. f Satz 1 und 2 EStG

Abweichend vom Regierungsentwurf soll die Registerfallbesteuerung nicht vollständig für die Zukunft aus dem Einkommensteuergesetz in das Steueroasen-Abwehrgesetz überführt werden. Über die in § 10 Steueroasen-Abwehrgesetz vorgesehene umfassende Steuerpflicht der Einkünfte aus der Vermietung und Verpachtung oder Veräußerung von Rechten, die in ein inländisches öffentliches Buch oder Register eingetragen sind und bei denen der Vergütungsgläubiger seinen Sitz in einem nicht kooperativen Steuerhoheitsgebiet nach § 2 Steueroasen-Abwehrgesetz hat, hinaus, wird die Besteuerung dieser Vorgänge zwischen nahestehenden Personen nunmehr weiterhin von § 49 Abs. 1 Nr. 2 Buchst. f erfasst.

Im bisher geltenden Recht besteht eine beschränkte Steuerpflicht auch dann, wenn nach einem DBA nicht Deutschland, sondern dem jeweiligen anderen Vertragsstaat zugewiesen ist. In Zukunft soll die Registeranknüpfung bei sonstigen Rechten dann nicht mehr zu inländischen Einkünften führen, wenn der Besteuerung die Vorschriften eines DBA und die die Anwendung der DBA regelnden Vorschriften des Einkommensteuergesetzes entgegenstehen.

Gilt in allen offenen Fällen bzw. für Veräußerungen und Vergütungen nach dem 31.12.2022

- Besteuerung der Gas-/Wärmepreisbremse, § 123 ff. EStG

Alle im Erdgas-Wärme-Soforthilfegesetz (EWSG) benannten Entlastungen unterliegen der Besteuerung. Sofern sie nicht schon direkt einer Einkunftsart zuzuordnen sind, wird die Zugehörigkeit zu den sonstigen Leistungen gesetzlich angeordnet. Die Freigrenze von 256 EUR gilt nicht.

Die Entlastungen, die nach den allgemeinen steuerlichen Regelungen zu den Einkunftsarten des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 6 EStG gehören, werden nach diesen allgemeinen Regelungen versteuert. Nach § 123 Abs. 2 EStG sind nur die Entlastungen, die Personen in ihrem Privatbereich erhalten haben und die deswegen den sonstigen Einkünften gesetzlich zugeordnet werden, nach besonderen Regelungen zu versteuern, die den sozialen Ausgleich sicherstellen sollen.

Die Entlastungen sind daher erst dann anteiliger oder vollständiger Teil des zu versteuernden Einkommens, wenn die in § 124 EStG definierten Grenzen erreicht sind. Deswegen müssen die Entlastungen zunächst bei der Berechnung des zu versteuernden Einkommens unberücksichtigt bleiben und sind erst anschließend ab der in § 124 EStG bestimmten Grenze dem zu versteuernden Einkommen hinzuzurechnen. Diese Grenze orientiert sich am Einstieg zur Pflicht einen Solidaritätszuschlag. Eine Milderungszone vermeidet Belastungssprünge im Einstiegsbereich der Besteuerung.

So wären bei einem zu versteuernden Einkommen von 80.000 EUR (vor Zurechnung Entlastung) 35,275 % der Entlastung in Höhe von 400 EUR zu versteuern: 35,275 % x 400 EUR = 141,10 EUR.

Für Zusammenveranlagte verdoppeln sich die Ein- und Ausstiegsgrenzen der Milderungszone.

Diese Regelung war im **Regierungsentwurf noch nicht** enthalten.

Gilt ab dem Tag nach der Verkündung

Neues EU-Energiekrisenbeitragsgesetz

- EU-Energiekrisenbeitrag (Übergewinnsteuer), EU-EnergieKBG

Für bestimmte Unternehmen, die im Erdöl-, Erdgas-, Kohle- und Raffineriebereich tätig sind, wird eine Übergewinnsteuer eingeführt. Betroffen sind Unternehmen, die 75 Prozent ihres Umsatzes durch die in der Verordnung (EG) Nr. 1893/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates genannten Wirtschaftstätigkeiten in den Bereichen Extraktion, Bergbau, Erdölraffination oder Herstellung von Kokereierzeugnissen erzielen.

Die Übergewinnsteuer wird für die Jahre 2022 und 2023 erhoben und beträgt 33 % des Teils des Gewinns, der um mehr als 20 % oberhalb des durchschnittlichen Gewinns der Jahre 2018 – 2021 liegt.

Diese Regelung war im **Regierungsentwurf noch nicht** enthalten.

Gilt ab dem Tag nach der Verkündung

Onlinequelle 10

Wichtige Änderungen im Umsatzsteuergesetz

- Unternehmereigenschaft, § 2 Abs. 1 Satz 1 UStG

Die Regelung stellt klar, dass die Unternehmereigenschaft im Sinne des Umsatzsteuerrechts unabhängig davon bestehen kann, ob der Handelnde nach anderen Vorschriften rechtsfähig ist. Unternehmer können daher auch nicht rechtsfähige Personengemeinschaften, wie z. B. Bruchteilsgemeinschaften sein.

Diese Regelung war im **Regierungsentwurf noch nicht** enthalten.

Gilt ab 1.1.2023

- Zusammenfassende Meldung, § 4 Nr. 1 Buchst. b Satz 2 UStG

Durch die Streichung der Vorschrift soll klargestellt werden, dass die Voraussetzungen für das Vorliegen einer steuerfreien innergemeinschaftlichen Lieferung unabhängig von der in § 18a Abs. 10 UStG enthaltenen Frist gelten. Diese sei allein für Zwecke der Durchführung eines ordnungsgemäßen innergemeinschaftlichen Kontrollverfahrens sowie eines etwaigen Bußgeldverfahrens (§ 26a Abs. 1 Nr. 5 UStG) maßgebend. Die Verpflichtung zur Abgabe einer richtigen und vollständigen Zusammenfassenden Meldung als Voraussetzung für die Gewährung der Steuerbefreiung für die ausgeführten innergemeinschaftlichen Lieferungen bestehe hingegen auch über die in
§ 18a Abs. 10 UStG genannte Frist hinaus.

Gilt ab 1.1.2023

- Steuervergütung bei Hilfsleistungen, § 4a Abs 1 Satz 2 UStG

Der Antrag auf Steuervergütung für Leistungsbezüge zur Verwendung zu humanitären, karitativen oder erzieherischen Zwecken im Drittlandsgebiet nach § 4a UStG soll auch in elektronischer Form möglich sein.

Gilt ab 1.1.2023

- Lieferung und Installation von Photovoltaikanlagen , § 12 Abs. 3 UStG

Die Neuregelung sieht vor, dass auf die Lieferung, die Einfuhr und den innergemeinschaftlichen Erwerb sowie die Installation von Photovoltaikanlagen einschließlich der Stromspeicher ein Nullsteuersatz anzuwenden ist. Der Vorsteuerabzug als Grund für einen Verzicht auf die Kleinunternehmerregelung soll damit entfallen, weil die Lieferung von Photovoltaikanlagen ohnehin nicht mehr mit Umsatzsteuer belastet ist.

Voraussetzung ist, dass die Photovoltaikanlage auf und in der Nähe von Privatwohnungen, Wohnungen sowie öffentlichen oder anderen Gebäuden, die für dem Gemeinwohl dienende Tätigkeiten genutzt werden, installiert wird. Davon soll ausgegangen werden können, wenn installierte Bruttoleistung der Photovoltaikanlage nicht mehr als 30 kW (peak) beträgt.

Gilt ab 1.1.2023

- Fahrzeugeinzelbesteuerung, § 18 Abs. 5a UStG

Onlinequelle 10
Dem Fahrzeugerwerber wird die Möglichkeit eröffnet, die Steuererklärung zur Fahrzeugeinzelbesteuerung (§ 16 Abs. 5a UStG) elektronisch zu übermitteln.

Gilt erstmals für Besteuerungszeiträume, die nach dem 31.12.2022 enden

- Vorsteuer-Vergütungsverfahren, § 18 Abs 9 Satz 3 UStG

Die Neuregelung soll eine unionsrechtliche Vorgabe umsetzen. Dadurch soll insbesondere sichergestellt werden, dass in Rechnungen über innergemeinschaftliche Lieferungen gesondert in Rechnung gestellte Steuerbeträge nicht im Vorsteuer-Vergütungsverfahren vergütet werden, wenn der Abnehmer die ihm von einem anderen Mitgliedstaat erteilte gültige Umsatzsteuer-Identifikationsnummer nach § 6a Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 UStG nicht angegeben hat, die übrigen Voraussetzungen für die Steuerbefreiung aber objektiv vorliegen.

Da in diesen Fällen entsprechende Lieferungen steuerfrei behandelt werden könnten, wenn der Abnehmer nachträglich seine USt-IdNr. angibt, sei eine Erstattung im Vorsteuer-Vergütungsverfahren nicht angezeigt und werde somit durch die Regelung verhindert.

Gilt ab dem Tag der Verkündung

- Ist-Besteuerung von juristischen Personen des öffentlichen Rechts (jPöR), § 20 Satz 1 Nr. 3 und Nr. 4 UStG

Ab dem 1.1.2025 (s. unten) sind die Neuregelungen zur Umsatzbesteuerung der öffentlichen Hand für alle jPöR) anzuwenden. Einige jPöR – insbesondere kirchliche jPöR sowie überwiegend Bund und Länder – praktizieren eine kamerale, auf dem Zufluss und Abflussprinzip basierende Buchführung. Diese entspricht nicht dem grundsätzlich für die Umsatzbesteuerung geltenden Sollprinzip, sondern dem Istprinzip.

Erfolgt bei einer jPöR keine kaufmännische Buchführung und ist diese hierzu auch nicht gesetzlich verpflichtet, können diese aber gemäß der Neuregelung nach dem Istprinzip besteuert werden.

Diese Regelung war im **Regierungsentwurf noch nicht** enthalten.

Gilt ab 1.1.2023

- Umsatzbesteuerung der öffentlichen Hand, § 27 Abs. 22a UStG

Die Übergangsfrist für die zwingende Anwendung der Neuregelung der Umsatzbesteuerung der öffentlichen Hand, wird erneut um zwei Jahre verlängert. Juristische Personen des öffentlichen Rechts (jPöR), die bislang hiervon keinen Gebrauch gemacht haben, können mit Wirkung zum Beginn des nächsten Kalenderjahres aber für die Anwendung des neuen Besteuerungsregimes optieren.

Diese Regelung war im **Regierungsentwurf noch nicht** enthalten.

Gilt ab 1.1.2023

- Zahlungsdienstleister, § 22g UStG

Um Unionsrecht umzusetzen, werden mit der neuen Vorschrift Zahlungsdienstleister verpflichtet, über bestimmte grenzüberschreitende Zahlungen zu informieren.

Onlinequelle 10

Gilt ab 1.1.2024

- Steuerbegünstigte Körperschaften, § 23a Abs. 2 UStG

Die Betragsgrenze zur Steuererleichterung von steuerbegünstigten Körperschaften nach § 5 Abs. 1 Nr. 9 KStG wird 35.000 EUR auf 45.000 EUR angehoben.

Gilt ab 1.1.2023

Tipp der Redaktion: Kostenlose Mandanteninformationen zum Jahreswechsel

Diese Mandanteninformation wurde von der Haufe Steuer Office Fachredaktion zur direkten Weitergabe an Ihre Mandanten vorbereitet. Im kostenlosen Download erhalten Sie ein verständlich und kompakt aufbereitetes Mandanten-Informationsschreiben zum Jahreswechsel.

Mandanteninformation jetzt kostenlos downloaden

Wichtige Änderungen in der Abgabenordnung

- Steuergeheimnis, § 31a Abs. 1 Satz 2 AO

Im Zusammenhang mit auf Grund der Covid19-Pandemie zu Unrecht erlangten Leistungen aus öffentlichen Mitteln ist umstritten, ob die Finanzbehörden nach § 30 AO geschützte Daten nur den Bewilligungsstellen als Verwaltungsbehörden zwecks Rückforderung mitteilen dürfen oder auch den für die Durchführung eines Straf- oder Bußgeldverfahrens zuständigen Stellen.

Es wird ausdrücklich geregelt, dass die Finanzbehörden solche Daten in den Fällen von § 31a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. b Doppelbuchst. bb oder Nr. 2 AO auch für die Durchführung eines Strafverfahrens (aber nicht Bußgeldverfahren) wegen einer zu Unrecht erlangten Leistung aus öffentlichen Mitteln offenbaren dürfen.

Gilt ab dem Tag nach der Verkündung

- Öffentliche Zustellung, § 122 Abs. 5 Satz 2 und Satz 4 AO

Es wird klargestellt, dass die Finanzbehörden Steuerverwaltungsakte auch durch Bekanntmachung einer Benachrichtigung auf einer Internetseite der Finanzverwaltung oder in ihrem elektronischen Portal öffentlich zustellen können.

Gilt ab dem Tag nach der Verkündung

- Direkter Zahlungsweg für öffentliche Leistungen, § 139b AO

Es wird eine Rechtsgrundlage zum Aufbau eines direkten Auszahlungsweges für öffentliche Leistungen unter Nutzung der steuerlichen Identifikationsnummer geschaffen. Hierdurch soll eine bürokratiearme und zugleich betrugssichere Möglichkeit entstehen, künftige öffentliche Leistungen (wie z.B. das Klimageld) auf Grundlage der in der IdNr-Datenbank enthaltenen Daten direkt auszuzahlen. Die in der IdNr-Datenbank gespeicherte IBAN soll dabei einer engen Zweckbindung unterliegen.

Gilt nach Bekanntgabe der technischen Umsetzung

Onlinequelle 10

- Zahlungsverjährung, §§ 229, 230 AO

Es wird eindeutig bestimmt, dass die Zahlungsverjährungsfrist des gesamten Anspruchs aus dem Steuerschuldverhältnis im Fall der Aufhebung, Änderung oder Berichtigung der Festsetzung oder Anmeldung des Anspruchs erst mit Ablauf des Kalenderjahrs beginnt, in dem die Aufhebung, Änderung oder Berichtigung wirksam geworden ist.

Ist ein Haftungsbescheid ohne Zahlungsaufforderung ergangen, so wird die Verjährung mit Ablauf des Kalenderjahrs, in dem die Zahlungsaufforderung ergangen ist (bisher "Haftungsbescheid wirksam geworden ist") beginnen. Die Verjährung beginnt dann spätestens 5 Jahre, nachdem der Haftungsbescheid wirksam geworden ist.

Die Zahlungsverjährung ist zukünftig gehemmt, solange die Festsetzungsfrist des Anspruchs aus dem Steuerschuldverhältnis noch nicht abgelaufen ist. § 171 Abs. 14 AO ist dabei nicht anzuwenden.

Gilt für alle am Tag der Verkündung noch nicht abgelaufenen Verjährungsfristen

Wichtige Änderungen im Umwandlungssteuergesetz

- Einbringungsgeborene Anteile, § 27 Abs. 3 Nr 3 UmwStG

Auf Grund der Einführung der sog. One-Fits-All-Lösung in § 6 AStG durch das ATADUmsG ab 1.1.2022 werden die für die einbringungsgeborenen Anteile enthaltenen Regelungen zur Stundung der Einkommensteuer angepasst.

In Fällen des Ausschlusses des Besteuerungsrechts nach § 21 Abs. 2 Nr. 2 UmwStG a. F. nach dem 31.12.2021 soll auf Antrag des Steuerpflichtigen die Anwendung der One-Fits-All-Lösung betreffend die Stundung und den Entfall der Steuer nach § 6 Abs. 3 und 4 AStG in der ab 1.1.2021 geltenden Fassung bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen ermöglicht werden.

Gilt ab 1.1.2022

Wichtige Änderungen im Bewertungsgesetz

- Ertrags- und Sachwertverfahren, BewG

Im Bewertungsgesetz werden insbesondere das Ertrags- und Sachwertverfahren zur Bewertung bebauter Grundstücke sowie die Verfahren zur Bewertung in Erbbaurechtsfällen und Fällen mit Gebäuden auf fremdem Grund und Boden an die geänderte Immobilienwertermittlungsverordnung (ImmoWertV) vom 14. Juli 2021 (BGBl. I S. 2805) angepasst.

Dabei soll sichergestellt werden, dass die von den Gutachterausschüssen für Grundstückswerte auf der Grundlage der ImmoWertV ermittelten, sonstigen für die Wertermittlung erforderlichen Daten unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Modellkonformität weiterhin bei der Grundbesitzbewertung für Zwecke der Erbschaft- und Schenkungsteuer sowie Grunderwerbsteuer sachgerecht angewendet werden können.

Onlinequelle 10

Insbesondere werden dabei die Liegenschaftszinssätze (§ 188 Abs. 2 Satz 2 BewG) und die Wertzahlen für das Sachwertverfahren (§ 191 Satz 2 BewG i.V.m. Anlage 25 zum BewG) an das aktuelle Marktniveau angepasst. Die Anpassungen können insbesondere bei Übertragungen von Ein- und Zweifamilienhäusern sowie Eigentumswohnungen zum Anstieg der Schenkung- und Erbschaftsteuer führen, soweit im Einzelfall das Sachwertverfahren einschlägig ist. Betroffen sind auch Mehrfamilienhäuser, bei denen regelmäßig der Ertragswert herangezogen wird.

Vorrangig ist hier jedoch immer das Vergleichswertverfahren anzuwenden, das im Wesentlichen auf Vergleichsfaktoren oder Vergleichspreisen der örtlich zuständigen Gutachterausschüsse basiert. Nur wenn keine Vergleichswerte vorliegen, ist nach § 182 Abs. 4 Nr. 1 BewG das Sachwertverfahren einschlägig.

Gilt für Bewertungsstichtage nach dem 31.12.2022

Wichtige Änderungen im Steuerberatungsgesetz

- Beratungsbefugnis von Lohnsteuerhilfevereinen bei Photovoltaikanlagen, § 4 Nr. 11 Buchst. b StBerG

Lohnsteuerhilfevereine können zukünftig ihren Mitgliedern Hilfe bei der Einkommensteuer und ihren Zuschlagsteuern leisten, wenn diese eine Photovoltaikanlage mit einer installierten Leistung von bis zu 30 kW (peak) betreiben. Für solche Photovoltaikanlagen, soll nach dem JStG 2022 ab 2022 kein Gewinn zu ermitteln und in der Einkommensteuererklärung anzugeben.

Gilt ab dem Tag nach der Verkündung

Weitere Gesetzesänderungen

Diverse weitere Änderungen, auf die in diesem Beitrag nicht eingegangen werden kann, werden in folgenden Gesetzen vorgenommen:

- Körperschaftsteuergesetz,
- Gewerbesteuergesetz,
- Außensteuergesetz,
- Investmentsteuergesetz,
- Umsatzsteuer-Durchführungsverordnung,
- Grundsteuergesetz,
- Grunderwerbsteuergesetz,
- Steueroasen-Abwehrgesetz,
- Einführungsgesetz zur Abgabenordnung,
- Finanzverwaltungsgesetz,
- Gesetz über Steuerstatistiken,
- Bundeskindergeldgesetz,
- Wohngeldgesetz,
- Gesetz über steuerrechtliche Maßnahmen bei Erhöhung des Nennkapitals aus Gesellschaftsmitteln,
- Biersteuergesetz,

Onlinequelle 10

- Altersvorsorge-Durchführungsverordnung,
- BVA-Bundesfamilienkassenverordnung.

Jahressteuergesetz 2022 (vom Bundestag verabschiedete Beschlussempfehlung des Finanzausschusses)

Onlinequelle 11

Das häusliche Arbeitszimmer – Neue Regelungen ab 2023

Neue Regelungen ab 2023

Das häusliche Arbeitszimmer.

Neue Regelungen ab 2023

Viele Arbeitnehmer und Selbständige haben sich zu Hause ein Arbeitszimmer eingerichtet, um nicht jeden Tag zur Arbeit fahren zu müssen. Die Kosten für diesen Arbeitsplatz können nach dem Grundsatz, der in § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6 b EStG geregelt ist, nicht als Werbungskosten oder Betriebsausgaben abgezogen werden (für Werbungskosten ergibt sich dies aus dem Verweis in § 9 Abs. 5 EStG). Nur in bestimmten Ausnahmen, die in den Sätzen 2 und 3 der Vorschrift geregelt sind, dürfen die Kosten steuermindernd abgezogen werden.

Häusliches Arbeitszimmer

Unter die Beschränkung fallen jedoch nur Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer. Dabei versteht man unter einem Arbeitszimmer nur einen büromäßig eingerichteten Raum. Nicht unter die Einschränkung für Arbeitszimmer fallen dagegen Räume, die einer Betriebsstätte ähnein, wie etwa Werkstatt-, Lagen- und Ausstellungsräume oder Praxisräume von Ärzten. Außerdem gilt die Einschränkung nur für Arbeitsräume, die „häuslich" sind und sich räumlich als Teil der Wohnung darstellen. Bei einem Einfamilienhaus gilt dies für sämtliche Räume in dem Gebäude, auch wenn sie außerhalb der Wohnung liegen.

I. Abzugsfähigkeit der Kosten für ein Arbeitszimmer

Voraussetzung für die Abzugsfähigkeit der Kosten ist zunächst, dass es sich bei dem Arbeitszimmer um einen selbständigen Raum handelt – und nicht bloß um eine Arbeitsecke. Dieser Raum muss ausschließlich oder so gut wie ausschließlich für berufliche Zwecke genutzt wird. Ein private Mitbenutzung zu mehr als 10 Prozent ist schädlich.

Die bisherige Regelung

Wenn für die betreffende Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung stand, konnten die Aufwendungen bisher bis zu einem Höchstbetrag von 1.250 Euro als Werbungskosten oder Betriebsausgaben abgezogen werden.

Stellte das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit dar, konnten die Kosten in vollem Umfang abgezogen werden. Als Kosten können bei einer Mietwohnung die anteilige Miete und Betriebskosten abgezogen werden, bei einer Eigentumswohnung oder einem eigenen Haus auch die anteilige Gebäude AfA, Schuldzinsen und Instandhaltungskosten.

Bis 2022

Häusliches Arbeitszimmer	Kein Abzug	Höchstbetrag 1.250	Abzug der gesamten Kosten
Prinzip	x		
Dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung		x	
Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit			x

Ab 2023

Durch das Jahressteuergesetz 2022 ist § 4 Abs. 5 Nr. Satz 1 Nr. 6 b EStG wie folgt geändert worden:

„Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sowie die Kosten der Ausstattung. Dies gilt nicht, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung bildet. Anstelle der Aufwendungen kann pauschal ein Betrag von 1.260 Euro (Jahrespauschale) für das Wirtschafts- oder Kalenderjahr abgezogen werden. Für jeden vollen Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen nach Satz 2 nicht vorliegen, ermäßigt sich der Betrag von 1.260 Euro um ein Zwölftel."

Nach dem Regierungsentwurf für das Jahressteuergesetz 2022 sollte die Abzugsfähigkeit der Kosten für ein Arbeitszimmer eingeschränkt werden. Auch wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit darstellt, sollten die Kosten nur dann abzugsfähig sein, wenn kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Auf den Vorschlag des Finanzausschusses des Bundestages hin ist die Regelung jedoch verbessert worden: Bildet das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit, können die Aufwendungen – wie bisher – in voller Höhe als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abgezogen werden. Dies gilt auch dann, wenn ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Anstelle der tatsächlichen Aufwendungen kann der Steuerpflichtige jedoch auch einen pauschalen Betrag in Höhe des Höchstbetrages der Tagespauschale nach der Nr. 6 c in Höhe von 1.260 Euro geltend machen. Die Kosten müssen daher nicht mehr nachgewiesen werden. Bei dieser sog. Jahrespauschale handelt es sich um einen personenbezogenen Betrag, weil er sich an dem Höchstbetrag der Tagespauschale nach Nr. 6 c orientiert und Steuerpflichtige mit einem häuslichen Arbeitszimmer nicht schlechter gestellt sein sollen als solche, die nur die Tagespauschale abziehen können. Für Fälle, in denen das Arbeitszimmer nicht den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit bildet, aber kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, ist die Regelung dagegen eingeschränkt worden. Wenn der Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit nicht im dem Arbeitszimmer liegt, kann die Jahrespauschale – abweichend von dem Regierungsentwurf – auch dann nicht in Anspruch genommen werden, wenn kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. In diesen Fällen kommt ein Abzug der Aufwendungen nur im Rahmen der Home-Office Pauschale nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6 c EStG in Betracht.

Liegen die Voraussetzungen für den Abzug der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer nicht im gesamten Jahr vor, wird die Jahrespauschale nach dem neuen Satz 4 entsprechend gekürzt. Für diesen Kürzungszeitraum kann die Tagespauschale zu gewähren sein.

Häusliches Arbeitszimmer	Kein Abzug	Abzug der gesamten nachgewiesenen Kosten	Oder Jahrespauschale 1.260 €
Prinzip	x		
Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit		x	x

Jahrespauschale

Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit

Der volle Abzug der Aufwendungen für das Arbeitszimmer oder die Jahrespauschale können nur dann geltend gemacht werden, wenn das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Betätigung bildet.

Für die Frage, ob das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit darstellt, ist nicht auf die Arbeitszeit abzustellen, die in dem Arbeitszimmer aufgewendet wird, sondern auf inhaltliche Gesichtspunkte. In dem Arbeitszimmer muss diejenige Tätigkeit ausgeübt werden, die für die betreffende berufliche Tätigkeit wesentlich und prägend ist (BMF-Schreiben vom 6.10.2017, BStBl. I 2017, S. 1320, Tz. 9). Bei einem Maler wird die prägende Tätigkeit beispielsweise nicht im Büro ausgeübt, sondern bei dem Besuch des Kunden und der Besichtigung des Objekts. Auch bei einem Sachverständigen dürfte die prägende Tätigkeit in der Besichtigung des Objekts bestehen.

I. **Home-Office-Pauschale (Tagespauschale)**

Durch das Jahressteuergesetz 2022 ist in § 4 Abs. 5 Satz 1 folgende Nr. 6 c t EStG eingefügt worden:

„Für jeden Kalendertag, an dem die betriebliche oder berufliche Tätigkeit überwiegend in der häuslichen Wohnung ausgeübt und keine außerhalb der häuslichen Wohnung belegene erste Tätigkeitsstätte aufgesucht wird, kann für die gesamte betriebliche und berufliche Betätigung ein Betrag von 6 Euro (Tagespauschale), höchstens 1.260 Euro im Wirtschafts- oder Kalenderjahr, abgezogen werden. Steht für die betriebliche oder berufliche Tätigkeit dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, ist ein Abzug der Tagespauschale zulässig, auch wenn die Tätigkeit am selben Kalendertag auswärts oder an der ersten Tätigkeitsstätte ausgeübt wird. Der Abzug der Tagespauschale ist nicht zulässig, soweit für die Wohnung Unterkunftskosten im Rahmen der Nummer 6a oder des § 9 Absatz 1 Satz 3 Nummer 5 abgezogen werden können oder soweit ein Abzug nach Nummer 6b vorgenommen wird."

Da es sich bei dem Arbeitszimmer um einen gesonderten Raum handeln muss, konnten alle, die nur eine kleine Wohnung haben und sich deshalb nur eine „Arbeitsecke" einrichten konnten, von der Abzugsmöglichkeit keinen Gebrauch machen. Um auch den Menschen zu helfen, die wegen der Corona-Pandemie zu Hause arbeiten mussten, ist mit dem Jahressteuergesetz 2020 die sog. Homeoffice-Pauschale eingeführt worden (§ 4 Abs. 5 Nr. 6 b Satz 4 EStG). In den Steuererklärungen für die Jahre **2020, 2021 und 2022** konnte man für jeden Kalendertag, an dem man ausschließlich zu Hause gearbeitet hat, einen pauschalen Betrag von **5 Euro** in der Steuererklärung als Werbungskosten oder Betriebsausgaben ansetzen. Die Pauschale war auf maximal 120 Arbeitstage im Home-Office begrenzt, sodass im Jahr höchstens **600 Euro** geltend gemacht werden konnten.

Diese Möglichkeit ist durch das JStG 2022 in einer neuen Nummer 6 c des § 4 Abs. 5 Satz 1 EStG gesondert geregelt worden. Dabei sind einige Verbesserungen und der gesetzliche Begriff der Tagespauschale eingeführt worden.

Die Home-Office-Pauschale wird auf 6 Euro je Tag angehoben. Außerdem wird sie dauerhaft entfristet und der Höchstbetrag von 600 Euro auf 1.260 Euro angehoben (210 Tage x 6 Euro). Dadurch sollen die Steuerpflichtigen begünstigt werden, die nach dem Regierungsentwurf die Jahrespauschale von 1.250 Euro hätten in Anspruch nehmen können, weil das Arbeitszimmer zwar nicht den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit bildet, ihnen aber kein andrer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Dies Steuerpflichtigen sind jetzt auf die Tagespauschale verwiesen.

Bisher war erforderlich, dass man an den betreffenden Tagen ausschließlich zu Hause gearbeitet hat. Nach der Neuregelung genügt es, wenn die berufliche Tätigkeit an dem betreffenden Tag überwiegend in der Wohnung ausgeübt wird und keine außerhalb der Wohnung belegene erste Tätigkeitsstätte aufgesucht wird. Unschädlich ist es, wenn dem Steuerpflichtigen ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Steht für die berufliche Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, ist ein Abzug der Tagespauschale auch dann zulässig, wenn die Tätigkeit am gleichen Kalendertag auch auswärts oder an der ersten Tätigkeitsstätte ausgeübt wird. In diesen Fällen kann sowohl die Entfernungspauschale als auch die Tagespauschale geltend gemacht werden.

Steht dem Steuerpflichtigen für die berufliche Tätigkeit ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, ist der Abzug der Tagespauschale für die Kalendertage ausgeschlossen, an denen die Voraussetzungen für den Abzug der Entfernungspauschale gem. § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG erfüllt sind, weil neben der Tätigkeit in der Wohnung die erste Tätigkeitsstätte aufgesucht wurde.

Beispiel:

Ein angestellter Bauingenieur fährt an einem Tag erst auf die Baustelle. Anschließend erledigt er die Büroarbeiten nicht am Arbeitsplatz seines Arbeitgebers (erste Tätigkeitsstätte), sondern in seiner Wohnung.

Für diesen Tag kann der Steuerpflichtige sowohl Reisekosten für die Fahrt zur Baustelle als auch die Tagespauschale abziehen, wenn die Arbeit überwiegend in der häuslichen Wohnung ausgeübt wurde, d.h. wenn mehr als die Hälfte der gesamten Arbeitszeit dieses Tages in der Wohnung aufgewendet wurde.

Ein Abzug der Tagespauschale ist nicht zulässig, soweit für die berufliche Tätigkeit in der Wohnung Unterkunftskosten im Rahmen des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6 a EStG oder des § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 EStG (doppelte Haushaltsführung) abgezogen werden können. Bisher bestand dagegen die Möglichkeit, die Home-Office-Pauschale für Tage, an denen die berufliche Tätigkeit ausschließlich in der Wohnung am Beschäftigungsort (Zweitwohnung) ausgeübt wurde, zusätzlich zu den Kosten für die Zweitwohnung anzusetzen. Für Tage, an denen die berufliche Tätigkeit ausschließlich in der Hauptwohnung am Erstwohnsitz ausgeübt wurde, konnte die Home-Office-Pauschale geltend gemacht werden, ohne dass die Kosten für die Zweitwohnung gekürzt wurden.

Ein Abzug der Tagespauschale ist nicht zulässig, wenn die Kosten für das Arbeitszimmer nach Nr. 6 b abgezogen werden, also entweder in Höhe der vollen Kosten oder mit der Jahrespauschale von 1.260 Euro. Sind sowohl die Voraussetzungen der Nr. 6 b für den Abzug der Jahrespauschale (oder der vollen Kosten) als auch diejenigen für den Abzug der Tagespauschale nach der Nr. 6 c erfüllt, hat der Steuerpflichtige – wie bisher – ein Wahlrecht zwischen beiden Möglichkeiten.

Mit der Home-Office- Pauschale sind sämtliche Raumkosten abgegolten. Nicht abgegolten sind jedoch Aufwendungen für Arbeitsmittel.

Wie bisher wird die Home-Office-Pauschale in den Arbeitnehmer-Pauschbetrag mit eingerechnet und nicht zusätzlich gewährt. Danach zieht das Finanzamt bei jedem Arbeitnehmer eine Werbungskostenpauschale ab. Seit 2011 betrug diese Pauschale 1.000 Euro pro Kalenderjahr. Durch das Steuerentlastungsgesetz 2022 ist der Pauschbetrag rückwirkend zum 1.1.2022 auf 1.200 Euro erhöht worden und ist durch das JStG 2022 zum auf 1.230 Euro angehoben worden. Wenn die Home-Office-Pauschale zusammen mit den übrigen Werbungskosten nicht mehr als 1.230 Euro betragen, wirkt sich die Home-Office Pauschale somit nicht aus.

VRFG a.D. Hans-Joachim Beck

Rechtsberater Referat Steuern

Telefon: 0 30 / 27 57 26 0
E-Mail: beck@ivd.net

Die Besteuerung von Photovoltaikanlagen

Änderungen durch das Jahressteuergesetz 2022 Einkommensteuer Durch das Jahressteuergesetz 2022 ist eine neue Steuerbefreiung,...

Weiterlesen

Einkommensteuer - Einkünfte aus Gewerbebetrieb

Der Betrieb von Elektro-Ladestationen stellt eine gewerbliche Tätigkeit dar. Die erzielten Einkünfte gehören zu den,...

Weiterlesen

Bauabzugsteuer

von Hans-Joachim Beck Die Finanzverwaltung hat am 19. Juli 2022 ein neues Schreiben zu der Bauabzugsteuer veröffentlicht,...

Weiterlesen

Abgesenkter Umsatzsteuersatz in 2020

Abrechnung der Versorgungsunternehmen mit dem falschen Umsatzsteuersatz von Hans- Joachim Beck Versorgungsunternehmen dürfen,...

Weiterlesen

Konjunkturpaket: Anwendung des neuen Umsatzsteuersatzes

Der Koalitionsausschuss hat am 3. Juni das Konjunkturpaket "Corona-Folgen bekämpfen, Wohlstand sichern, Zukunftsfähigkeit,...

Weiterlesen

SPENDEN

Onlinequelle 12

Telearbeit

1 Telearbeit Definition
2 Formen der Telearbeit
3 Abgrenzung: Telearbeit, Homeoffice & mobile Arbeit
4 Telearbeit und Gesetz
5 Was sind die Vor- und Nachteile?

Telearbeit Definition

Der Begriff Telearbeit beschreibt die **Arbeit an einem fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz im häuslichen Umfeld** und wird deshalb **auch Heimarbeit genannt**.

Der Arbeitgeber vereinbart mit dem Beschäftigten eine **wöchentliche Arbeitszeit** und legt die **Dauer der Einrichtung** fest. **Für die Ausstattung** mit Mobiliar und Technik **ist der Arbeitgeber verantwortlich**, erläutert die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA.

Grundlage für diese Arbeitsform sind die Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV).

Arbeitsstättenverordnung

Nach § 2 Abs. 7 ArbStättV ist ein Telearbeitsplatz vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, "wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung – durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist".

Im § 3a ArbStättV zum „Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten" schreibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vor: Der Arbeitgeber hat für jede Arbeitsstätte Maßnahmen nach § 3 Absatz 1 durchzuführen. Für den Telearbeitsplatz gelten insbesondere die im Anhang der ArbStättV unter Punkt 6 festgehaltenen Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze, Bildschirmgeräte und Bildschirme.

Telearbeit Beispiele

Best Practice Telekom

Bei der Telekom unterscheidet man zwischen der schriftlich vereinbarten Telearbeit und dem flexiblen Arbeiten von Zuhause oder unterwegs in Absprache mit Vorgesetzten. Bei der alternierenden Telearbeit sind ein Teil der beruflichen Tätigkeit an den häuslichen Arbeitsplatz verlagert. Die Anzahl der Bürotage wird vertraglich geregelt. Bei der mobilen Telearbeit arbeiten die Telekom Mitarbeiter an wechselnden Einsatzstellen, zum Beispiel bei Kunden oder im Home Office. Für beide Arbeitsformen ist die Grundlage eine geeignete Arbeitsumgebung. Wie diese aussehen hat und alle weiteren Punkte regelt der Tarifvertrag Telearbeit bzw. die KBV- Telearbeit AT.

Beispiel Medgate

Ein außergewöhnliches Projekt für mehr Flexibilität im Gesundheitswesen ist die Medgate Tele Clinic. Medgate betreibt das größte ärztliche telemedizinische Zentrum Europas. Das Team, bestehend aus 85 Mitarbeitern am Patientenempfang, 22 telemedizinischen Assistentinnen sowie über 100 Ärztinnen und Ärzten, betreut und behandelt Patienten bei gesundheitlichen Anliegen rund um die Uhr per App, Telefon, Video und auch vom Telearbeitsplatz aus. Die Mitarbeiter am Patientenempfang können in Eigenverantwortung Arbeitszeiten mit Kolleginnen und Kollegen tauschen. Das Workforce Management System prüft automatisch, ob beim Tausch die wenigen definierten Rahmenbedingungen wie Mindestbesetzungen oder maximale Arbeitszeit von fünf Arbeitstagen am Stück eingehalten werden.

Formen Telearbeit

Alternierende Telearbeit

Es handelt sich hierbei um eine **Mischung aus Arbeiten am Telearbeitsplatz und im Büro**. Der Arbeitnehmer hat jederzeit die Möglichkeit, der betriebliche Arbeitsplatz bleibt jedoch erhalten. **Arbeitnehmer und Arbeitgeber treffen eine Vereinbarung**, wann Remote Work und wann Büroarbeit stattfindet.

Teleheimarbeit

Der Arbeitnehmer **arbeitet immer am Telearbeitsplatz** im Homeoffice. Er ist in einem normalen Arbeitsverhältnis beschäftigt oder als Freelancer tätig.

Telearbeitszentren und Televillages

Hier arbeiten die Arbeitnehmer in eigens **angemieteten Satellitenbüros, Coworking Spaces oder Schulen und Verwaltungsgebäuden.**

Mobile Telearbeit

Diese Arbeitsform ist typisch für **Außendienstler**. Beispiele hierfür sind Vertriebsmitarbeiter, Journalisten oder Berater, die **von ihrem jeweiligen Einsatzort** oder vom Hotel aus **über mobile Endgeräte arbeiten**. Auch die Arbeit im Zug oder Flugzeug zählt dazu.[1]

Die unterschiedlichen Formen der Telearbeit, Quelle: Karrierebibel.de

Unterschied zwischen Telearbeit, Home Office & Mobile Arbeit

Unterschied Home Office Telearbeit

Im Gegensatz zum Begriff Home Office geht es bei **Telearbeit um ein regelmäßiges Arbeiten von zu Hause**. Der Telearbeitsplatz wird vom Arbeitgeber eingerichtet und unterliegt den **ergonomischen Anforderungen eines Bildschirmarbeitsplatzes**.

Ein weiterer Unterschied liegt darin, dass im Gegensatz zum Home Office **bei Telearbeit die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) gilt**.

Unterschied Telearbeit und Mobiles Arbeiten

Im Gegensatz zur Telearbeit **findet bei Mobilem Arbeiten die ArbStättV keine Anwendung**. Home Office ist eine Form des Mobilen Arbeitens.

Telearbeit Gesetz

In Deutschland besteht **kein Rechtsanspruch auf Telearbeit**. Es gibt auch **kein entsprechendes Gesetz**. Weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber können ohne Zustimmung der anderen Partei darauf bestehen. Es bedarf eines **regelmäßigen Einvernehmens zwischen Unternehmen und Mitarbeiter.**

Wird eine **regelmäßige Tätigkeit** an einem **definierten Arbeitsplatz im Privatbereich** vereinbart, sollten Arbeitgeber und Beschäftigte die **Bedingungen im Arbeitsvertrag oder im Rahmen einer Vereinbarung** festlegen.

Die gesetzliche Grundlage bildet die **Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)**.

Arbeitsschutz am Telearbeitsplatz

Arbeitsschutz muss an allen Arbeitsplätzen des Unternehmens stattfinden, dazu zählen auch Telearbeitsplätze.

Für den Arbeitsplatz im Home Office gibt § 3 Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsstättenverordnung. Dieser Paragraph legt die Anforderungen bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes fest:

"Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Ist dies der Fall, hat er alle möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten zu beurteilen und dabei die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte zu berücksichtigen."

Eine Gefährdungsbeurteilung entsprechend § 3 ArbStättV ist dann erforderlich, **wenn der Arbeitsplatz von dem im Betrieb abweicht**. Der Arbeitgeber darf hierbei die Eigenart von Telearbeitsplätzen berücksichtigen.

Telearbeit Vor und Nachteile

Die Vor und Nachteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind vielfältig. Hier ein Überblick:

Vorteile Telearbeit

Vorteile Arbeitgeber Telearbeit

Die Vorteile, von denen Arbeitgeber bei Mobilarbeit oder Home Office profitieren, gelten grundsätzlich auch für Telearbeit. Dazu gehören:

- Produktivität ist höher, da gearbeitet werden kann, wenn Arbeit anfällt
- Weniger Arbeitsausfälle, beispielsweise in dem Fall, dass Beschäftigte tagsweise zu Hause sein müssen
- Beschäftigte können durch diese Möglichkeit an das Unternehmen gebunden werden
- Arbeitsergebnisse sind besser, weil Beschäftigte konzentrierter arbeiten können
- Kostenersparnis, da weniger Büroflächen und Bildschirmarbeitsplätze vorgehalten werden müssen.

Nachteile Arbeitgeber

Bei Heimarbeit muss der Arbeitgeber die **Arbeitsstättenverordnung einhalten** sowie dem **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)** gerecht werden. Die Vorgaben für eine private Arbeitsstätte sind also genauso schwer zu erfüllen wie am Büroarbeitsplatz. Dadurch ist der **Koordinations- und Organisationsaufwand für den Arbeitgeber** direkt **hoch.**

In der Praxis hat sich vor allem die **technische Ausstattung und Infrastruktur am Telearbeitsplatz als Herausforderung** erwiesen. Auch der **gesetzeskonforme Schutz von persönlichen Daten und Unternehmensinformationen** gestaltet sich beim mobilen Arbeiten **schwierig**. So fehlt im häuslichen Arbeitsumfeld oft eine leistungsstarke Internetverbindung. Im Jahr der Homeoffice-Welle während Corona hat sich deshalb die **mobile Anbindung an das Unternehmensnetzwerk**, zum Beispiel über VPN, als hilfreich erwiesen.

Weitere Nachteile für Arbeitgeber:

- **Arbeitsform ist nur für Bürotätigkeiten geeignet**
- Beschäftigte sind für Absprachen und Gespräche seltener im Betrieb
- Der **Austausch mit Kollegen und das Betriebsklima können leiden**
- Es ist **nicht jede/r beschäftigte für Remote Work geeignet**
- Der Führungsstil muss sich ändern zu **weniger Kontrolle und mehr Selbstverantwortung**

Mit Hilfe einer mobilen Zeiterfassung **und Dienstplanung** sowie intuitiven Self Services rund um die Arbeitszeit **werden Arbeitgeber den Anforderungen an den Datenschutz und relevante Gesetze auch im Homeoffice gerecht.**

Erfassen Sie Arbeitszeiten schon jetzt EuGH-konform. Wie, das erfahren Sie in unserer EuGH Checkliste.

Jetzt herunterladen

Vor- und Nachteile Arbeitnehmer

Die Heimarbeit bietet auch dem **Arbeitnehmer Vorteile**. So erzielt er **mehr Flexibilität im Tagesablauf** und vermeidet lange Fahrten ins Büro. Die **Work-Life-Balance** ist auf diese Weise **besser**, private Verpflichtungen innerhalb der Arbeitszeit werden erleichtert.

Telearbeiter haben jedoch auch **Nachteile**. Es bestehen die **gleichen Gefahren wie beim mobilen Arbeiten im Homeoffice**. In der häuslichen Arbeitsstätte ist die **Trennung von Privatleben und Beruf schwierig**. Durch das so genannte Work-Life-Blending fällt es vielen Mitarbeitern schwer, zeitliche Grenzen zu ziehen. Durch mobile Endgeräte und mobile Unternehmenssoftware ist es möglich, jederzeit, auch am Wochenende und in der Freizeit, zu arbeiten.

Geringere Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten können dazu führen, dass die **Arbeitsleistung weniger sichtbar** ist. **Werden die gearbeiteten Stunden** im Home Office **nicht dokumentiert**, beispielsweise mit Hilfe einer App für Arbeitszeiterfassung, **führt das häufig zu Überstunden.**

Quellen:
1 Studie | Arbeitsschutz am Homeoffice Arbeitsplatz
2 Unterschied zu Homeoffice, Rechte, Vor- und Nachteile | Karrierebibel
Arbeitsstättenverordnung ↗

Disclaimer:
Die Inhalte unserer Internetseite – und somit auch die Inhalte dieses Artikels – wecherchieren wir mit großer Sorgfalt. Dennoch können wir keine Haftung für Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der bereit gestellten Informationen übernehmen. Die Informationen sind insbesondere auch allgemeiner Art und stellen keinerlei Rechtsberatung im Einzelfall dar. Zur Lösung von konkreten Rechtsfällen konsultieren Sie bitte unbedingt einen Rechtsanwalt bzw. Ihren Steuerberater.

Das könnte Sie auch interessieren

Workforce Wiki
Workforce Wiki
Workforce Wiki

Onlinequelle 13

Telearbeit

Definition: Was versteht man unter Telearbeit?

Unter Telearbeit versteht man Arbeitsleistungen, welche regelmäßig außerhalb des Betriebsgebäudes verrichtet werden. Dabei kann es sich um verschiedenste Orte handeln, wie z.B. das eigene Zuhause oder andere Betriebe, wie es bei Außendienstmitarbeitern der Fall ist. Meist wird die Kommunikation mit Kollegen durch Informationstechnologien aufrechterhalten. Bei Telearbeit wurde eine erhöhte Verbundenheit zum Arbeitgeber als auch Motivation seitens der Arbeitnehmer beobachtet.

Inhaltsverzeichnis

→ Welche Formen der Telearbeit gibt es?
→ Was sind die Vor- und Nachteile von Telearbeit aus Sicht der Arbeitnehmer?
→ Welche Vor- und Nachteile der Telearbeit betreffen Arbeitgeber?
→ Wie kann Telearbeit beantragt werden?
→ Wie können Telearbeiter verwaltet werden?

Welche Formen der Telearbeit gibt es?

- **Teleheimarbeit (auch Home Office genannt):** Hierbei verrichtet der Arbeitnehmer die Arbeit von Zuhause aus. Für diese gibt es meist keinen Arbeitsplatz im Betrieb.
- **Alternierende Telearbeit:** Dies ist die häufigste Variante. Dabei wird abwechselnd von Zuhause aus und im Unternehmensgebäude gearbeitet. Die Arbeitsplätze dieser Mitarbeiter werden somit mit anderen Teleworkern geteilt.
- **Mobile Telearbeit:** Hierbei handelt es sich hauptsächlich um Vertriebs- bzw. Außenmitarbeiter, welche den Arbeitsstandort häufig ändern.
- **Televillages:** Unter Televillages versteht man Wohnsiedlungen, in welchen Telearbeitsplätze konzentriert vorzufinden sind.
- **Nachbarschaftsbüro:** In solch einem Büro arbeiten zeitgleich Arbeitnehmer verschiedenster Betriebe. Die einzelnen Arbeitgeber teilen sich hierbei die Kosten der Büros als auch der Ausstattung.

Was sind die Vor- und Nachteile von Telearbeit aus Sicht der Arbeitnehmer?

Vorteile:

- Kein Arbeitsweg/Pendeln
- Höhere Motivation
- Zeit- und Kostenersparnis (durch bspw. Benzin, Öffi-Ticket)
- Flexibilität
- Bessere Konzentration
- Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf

Nachteile:

- Desozialisierung
- Erschwerte Absprache mit Kollegen
- Keine (oder nur virtuelle) Teilnahme an Meetings
- Verschwimmende Grenzen zwischen privat und beruflich

Welche Vor- und Nachteile der Telearbeit betreffen Arbeitgeber?

Vorteile:

- Kostenersparnis durch Dezentralisierung
- Mitarbeiterbindung durch höhere Zufriedenheit

Nachteile:

- Höhere Anfälligkeit für Missverständnisse (bzgl. Zielen, anstehende Aufgaben…)
- Kein Wir-Gefühl
- Datenschutzrechtliche Bestimmungen müssen eingehalten werden (bzgl. Firmendokumente)

Wie kann Telearbeit beantragt werden?

Der Wunsch, einen Telearbeitsplatz zugesprochen zu bekommen, muss in Österreich, Deutschland und der Schweiz mit dem Arbeitgeber besprochen werden. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Teleworking. Stimmt der Arbeitgeber zu, müssen zusätzliche Details, wie der Ausmaß der Telearbeit, vereinbart werden.

Ein Antrag auf Telearbeit sollte grundsätzlich folgende Punkte enthalten: Name und Antrag des Beschäftigten, Stellungnahme des Vorgesetzten und des Arbeitgebers, Entscheidung der Firmenleitung und eventuell eine Stellungnahme des Betriebsrats, sofern ein solcher existiert.

Wie können Telearbeiter verwaltet werden?

Auch Telearbeiter unterliegen in den meisten Fällen der Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten, damit auch deren Überstunden etc. erfasst und abgegolten werden können. Eine webbasierte Zeiterfassungssoftware würde die Arbeitszeiterfassung vereinfachen. Der Grund dafür liegt darin, dass Arbeitszeiten orts- und zeitunabhängig erfasst werden können und die Daten zeitgleich in der Software eingespielt werden. Demnach wird ein Echtzeit-Überblick über alle Arbeitnehmer gewährleistet, ob im Unternehmen anwesend oder nicht.

Quellen:

- https://de.wikipedia.org/wiki/Telearbeit
- https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Telearbeit.html
- https://karrierebibel.de/telearbeit/#Telearbeit-Was-sind-die-Vor-und-Nachteile

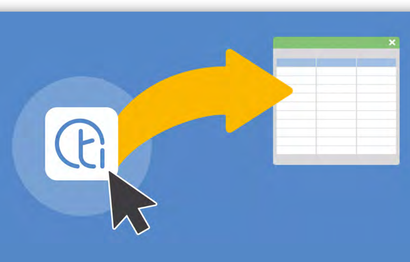
Nützliche Tipps aus unserem Blog zur Online-Zeiterfassung

Mit TimeTac verwalten Sie mühelos flexible Arbeitszeitmodelle

Mehr lesen

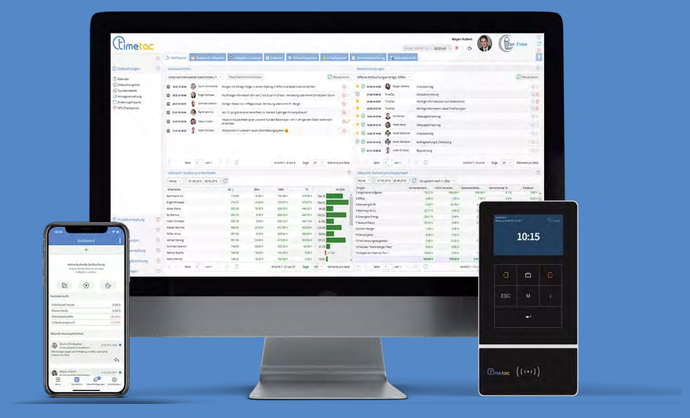
5 smarte Tools für Ihren Workflow in der Gemeinschaftspraxis

Mehr lesen



Stundenabrechnungen noch leichter exportieren

Mehr lesen



Jetzt testen!

Probieren Sie TimeTac kostenlos aus

So einfach und unkompliziert kann Zeiterfassung und Urlaubsverwaltung sein. Testen Sie TimeTac jetzt 30 Tage unverbindlich und überzeugen Sie sich von den Vorteilen der modernen TimeTac Online-Zeiterfassung. Keine Kreditkarte notwendig! Der Testaccount endet automatisch.

30 Tage kostenlos testen

Interessante Links
Elektronische Zeiterfassung
Mitarbeiter Zeiterfassung
Personalzeiterfassung
Zeiterfassungssoftware
Zeiterfassung Deutschland
Zeiterfassung Schweiz
Zeiterfassung Österreich

Zeiterfassung nach Geräten
Zeiterfassung Mac
Zeiterfassung PC
NFC-Zeiterfassung

Folge uns
Facebook
Twitter
Linkedin
Instagram

Kontakt und Apps
0800 - 240 40 50
0800 - 240 40 50
0800 - 240 40 5
Laden im App Store
JETZT BEI Google Play

Copyright ©2023 TimeTac GmbH - Impressum | Privacy Policy | AGB | Cookie Einstellungen

Pressemitteilung

Zufriedenheit im Homeoffice nimmt weiter zu

Die zunehmende Nutzung von Homeoffice im Zuge der Coronakrise hält an. Das zeigt eine Folgebefragung des Bayerischen Forschungsinstituts für Digitale Transformation (bidt) zur Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland.

8. September 2020

- Publikation *Digitalisierung durch Corona?* des bidt veröffentlicht
- Homeoffice wird weiterhin häufiger und intensiver genutzt als vor der Krise
- Zufriedenheit der Berufstätigen im Homeoffice ist weiter gestiegen
- Wunsch nach mehr Homeoffice auch nach der Coronakrise ist stark ausgeprägt

Bereits im März hatte das bidt in einer Studie gezeigt, wie sehr sich das Arbeiten von zu Hause aus verbreitet hat.

Auch Monate nach dem Beginn der Coronakrise ist die Verbreitung von Homeoffice deutlich höher als zuvor. Das Bayerische Forschungsinstitut für Digitale Transformation (bidt) führte im März und Juni repräsentative Kurzbefragungen unter erwachsenen Internetnutzerinnen und -nutzern in Deutschland unter Nutzung von Google Surveys durch.

Die Analyse der Befragungen zeigt:

- Die Nutzung von Homeoffice ist in der Coronakrise nachhaltig gestiegen. Derzeit arbeiten 39 % der erwachsenen berufstätigen Internetnutzerinnen und -nutzer in Deutschland zumindest ab und zu im Homeoffice. Im März waren es 43 %, während es vor der Krise 35 % der Befragten waren.
- Die Intensität der Nutzung von Homeoffice ist deutlich gestiegen. Im Juni befanden sich rund 32 % der Befragten mindestens mehrmals pro Woche im Homeoffice. Vor der Krise war dies nur bei 23 % der Befragten der Fall.
- Die Zufriedenheit mit dem Homeoffice ist hoch. 85 % der Homeoffice-Nutzerinnen und -Nutzer geben an, mit ihrer Situation zufrieden zu sein.
- Die Nutzung der im Homeoffice eingesetzten Technik macht der Mehrheit keine Schwierigkeiten. Nur 12 % der Befragten geben an, Probleme damit zu haben.
- 69 % der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die dies bei ihrer Tätigkeit grundsätzlich für möglich halten, wünschen sich auch nach der Coronakrise mehr Homeoffice als zuvor.
- Die Befürchtung, dass Arbeitgeber nach der Krise die Homeoffice-Möglichkeiten wieder beschränken, ist weitverbreitet. 55 % der Befragten gehen davon aus.
- Der Großteil der deutschen Erwerbstätigen ist jedoch nach wie vor nicht im Homeoffice. 61 % arbeiten nicht von zu Hause. Der Großteil von ihnen gibt an, dass dies bei ihrer Tätigkeit generell nicht möglich sei.

„Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sollten die coronabedingte Forcierung von Homeoffice als Chance sehen. Nun gilt es über den langfristigen Einsatz flexibler Arbeitsformen zu verhandeln", sagt Dr. Roland Stürz, einer der Autoren der Studie. Dabei gelte es die Vorzüge von Homeoffice mit den Vorteilen der Präsenzarbeit zu verknüpfen.

> Arbeiten wird flexibler werden.
>
>
>
> Prof. Dr. Dietmar Harhoff Ph.D.
> Zum Profil

„Arbeiten wird flexibler werden", sagt bidt-Direktor Professor Dietmar Harhoff und betont den damit verbundenen Innovationsschub in Unternehmen: „Flexible Arbeitsmodelle werden nun zu einer verstärkten Digitalisierung von Prozessen, zur Verbesserung der Effizienz und damit zu Produktivitätssteigerungen führen."

INFOGRAFIK

Verbreitung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland (PDF)

STUDIE

Digitalisierung durch Corona?

AnsprechpartnerInnen

Pressekontakt

Dr. Margret Hornsteiner

Abteilungsleiterin Dialog, bidt

Zum Profil

Anfragen zur Studie

Dr. Roland A. Stürz

Abteilungsleiter Think Tank, bidt

Zum Profil

Gabelsbergerstr. 4
80333 München

+49 89 540 235 640
info@bidt.digital

Kontakt

Das Bayerische Forschungsinstitut für Digitale Transformation ist ein Institut der Bayerischen Akademie der Wissenschaften. Gefördert vom Bayerischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst.

Onlinequelle 16

© Andrey Popov - stock.adobe.com

25.03.2021

Heimweh nach dem Büro – Führungskräfte wollen raus aus dem Homeoffice

Die Arbeit im Homeoffice führt nicht zu einem Verlust an Produktivität und auch die Unternehmenskultur ist in Zeiten von Corona stabil geblieben. So sehen das die Führungskräfte in Unternehmen in Deutschland. Aber am Horizont ziehen dunkle Wolken auf: Wenn Homeoffice zur Dauereinrichtung wird, befürchten die Führungskräfte, dass der Austausch mit den Mitarbeiter:innen mehr und mehr verloren geht und die Unternehmenskultur leidet. Deswegen verlangt die Krise online wie offline einen neuen Führungsstil.

#Arbeitsproduktivität

Zusatzinformationen

Teilen

E-Mail

ANSPRECHPARTNER:IN

Martin Spilker

martin.spilker@liz-mohn-center.de
+49(5241)80-40283

Der aktuelle Führungskräfte-Radar unserer Stiftung und des Reinhard-Mohn-Instituts der Universität Witten/Herdecke zeigt, dass eine Mehrheit der befragten Führungskräfte durch das Arbeiten im Homeoffice keine geringere Produktivität bei den Mitarbeiter:innen feststellt. Damit sind oft derart geäußerte Befürchtungen nicht eingetreten. Nur ein Viertel der Führungskräfte im Homeoffice (124 von 496) ist sich nicht sicher, ob die Mitarbeiter:innen genauso produktiv arbeiten wie vor der Pandemie. Dagegen gibt es doppelt so viele Führungskräfte, insgesamt die Hälfte (49,8 Prozent), die dem nicht zustimmen. Diese Mehrheit sieht also keinen Produktivitätsverlust. Ganz ähnlich sieht es bei der Befürchtung aus, dass die Unternehmenskultur leiden könnte: Nur gut ein Viertel (27,1 Prozent) empfindet das so, 46,1 Prozent aber nicht. Die meisten Führungskräfte haben somit keine Einbrüche oder Enttäuschungen bei Produktivität und Unternehmenskultur erlebt. Vorbehalte gegenüber Homeoffice, die vor der Krise verbreitet waren, scheinen also nach den bisherigen Erfahrungen haltloser zu werden.

»Auch wenn im ersten Pandemie-Halbjahr Arbeitsprozesse funktioniert haben, Aufgaben erledigt werden konnten und die gemeinsamen Werte bisher halten, droht allerdings aus einer anderen Richtung Gefahr: In der Homeoffice-Zeit könnte der emotionale und soziale Kontakt zwischen Führung und Mitarbeitenden abreißen!«

Martin Spilker, Experte für Führung und Unternehmenskultur bei der Bertelsmann Stiftung

Führungskräfte sagen mehrheitlich, dass die Mitarbeiter:innen sich weniger austauschen können (44,3 Prozent) und man sie als Führungskraft auch nicht so unterstützen kann, wie man es gerne tun würde (45,7 Prozent).

Bertelsmann Stiftung
"Ich kann meine Mitarbeiter nicht so unterstützen, wie ich es gerne tun würde."

Langfristig im Homeoffice zu arbeiten, kann problematisch werden

Dauerhaft von zu Hause zu arbeiten, kann also zu weitreichenden Folgen führen, wenn dringend notwendige Abstimmungsprozesse unterbleiben oder die Identifikation mit der Organisation oder dem Team sinkt. Damit die Kontakte und Kooperation nicht verloren gehen, gilt es, sowohl aufgabenbezogene, als auch beziehungsorientierte Anlässe zu schaffen, um sich untereinander auszutauschen. Es ist nicht abwegig zu versuchen, die sonst im Büro ungeplanten Begegnungen oder informellen Anlässe geplant herbeizuführen. Das funktioniert zum Beispiel dann, wenn man sich online verabredet und auch mal ohne konkreten Anlass oder eine vorgegebene Agenda den Austausch sucht. Man also einmal offenlässt, worüber genau gesprochen werden soll, außer dass man einmal nicht über Dienstliches oder die Projekte spricht, die sonst Gegenstand der Meetings sind. In vielen Teams gibt es mittlerweile virtuelle Kaffee- oder Mittagspausen, an denen man freiwillig teilnimmt. Der Kaffeebecher in der Hand kann das Signal sein, dass gerade "Pause" und Zeit für Zwischenmenschliches ist.

Führungskräfte haben Heimweh nach dem Büro

Die Pandemie hat von Frühjahr bis in den Herbst 2020 dort, wo Homeoffice angesagt war, dazu geführt, dass eine unerwünschte Distanz entstanden ist. Man hofft, dass sich das ändert: 43,2 Prozent der Führungskräfte stimmen zu und nur gut halb so viele (24,3 Prozent) stimmen nicht zu, dass sie selbst und ihre Mitarbeiter:innen bald möglichst wieder primär im Büro arbeiten möchten.

Bertelsmann Stiftung
"Ich habe das Gefühl, dass wir alle baldmöglichst wieder primär im Büro arbeiten möchten."

Hierzu passen auch die frei formulierten Kommentare vieler Führungskräfte, die auf der einen Seite die Vorteile des Homeoffice darlegen, wie eine verbesserte Work-Life-Balance und geringere Wegzeiten. Auf der anderen Seite betonen die Führungskräfte technischen Probleme im Homeoffice und die fehlende soziale Nähe sowie den Verlust von Informationen. Bei der Frage, ob man weniger mitbekommt, woran gearbeitet wird, teilt es sich in 36,9 Prozent Zustimmung und 38,8 Prozent Nicht-Zustimmung auf.

"Zurück ins Büro" ist daher der Wunsch, den viele Führungskräfte bei sich selbst und ihren Mitarbeiter:innen spüren. Dieser Wunsch wird sich jedoch wohl eine ganze Zeitlang noch für viele nicht erfüllen. Und auch über die Pandemie hinaus wird Homeoffice dazugehören. Deshalb müssen Führungskräfte zusammen mit ihren Mitarbeiter:innen daran arbeiten, die soziale und kollegiale Entkopplung im Homeoffice zu verhindern oder abzubauen.

Neue Führungsrolle: Vermitteln statt ansagen

Im Gegensatz zu dem oft in Krisen vermuteten heroischen Führungsstil in der Vergangenheit ruft Corona nicht die "Macher:innen" früherer Zeiten hervor, sondern die vermittelnde Führungskraft. "Nicht "Sagen, wo's langgeht", sondern den gemeinsamen Weg zu finden, war der Kern des Führens in den ersten Wellen der Corona-Pandemie", sagt Guido Möllering vom Reinhard-Mohn-Institut.

»Das lässt für die weiteren Wellen hoffen, dass auch sie kooperativ und konstruktiv gemeistert werden können. Dies hängt jedoch davon ab, ob die interne, aber auch externe Unterstützung der Führungskräfte aufrechterhalten werden kann.«

Guido Möllering, Direktor des Reinhard-Mohn-Instituts für Unternehmensführung

Vermittelnde, kooperative Führung bedeutet hier, nicht einfach Vorgaben zu machen, sondern die Mitarbeiter:innen auf die Homeoffice-Situation anzusprechen. In der Gruppe oder in Einzelgesprächen gilt es herauszufinden, was gut funktioniert und was nicht. Auch im virtuellen Raum der Homeoffice-Zusammenarbeit gibt es Regeln, die jede Gruppe für sich finden muss. In Lernprozessen, bei Neuanfängen oder Veränderungen ist es oft nötig, Dinge explizit zu machen, die später selbstverständlich und implizit werden. Wenn nun das Homeoffice noch länger nötig bleibt und mehr oder weniger normal werden wird, dann sollten Führungskräfte Anlässe schaffen, die neue Arbeitsweise gemeinsam zu gestalten, um Produktivität und Kollegialität zu erhalten.

Aber man darf auch die Politik und die Sozialpartner bei der Konfiguration gesetzlicher Rahmenbedingungen für die Arbeitswelt von Morgen in die Verantwortung nehmen, um mittelfristig negative Folgen auf Unternehmenskultur und Performance zu vermeiden. Gleichzeitig werden HR und Personalentwicklung neue Wege beschreiten müssen. Viele Maßnahmen aus der analogen Welt werden nicht eins zu eins auf eine digitale oder hybride Arbeitswelt übertragbar sein: Das gilt sowohl für die Mitarbeiterbeurteilungen bei mobiler Arbeit als auch für die Bewertung von Arbeitszeiten bis hin zur Schaffung von Begegnungsräumen, um einer Spaltung der Belegschaften vorzubeugen.

Policy Paper | Grafiken | Weblinks | Pressemitteilung | Infos

Homeoffice – Fluch und Segen im Corona-Krisenmanagement →

DAK-Studie: Homeoffice-Potenzial ist fast ausgeschöpft

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten arbeitet regelmäßig im Homeoffice – bei hoher Zufriedenheit und Produktivität

Beitrag teilen:

Hamburg, 20. April 2021. Homeoffice hat sich in der deutschen Arbeitswelt etabliert. Doch ein gewisses Homeoffice-Potenzial bleibt ungenutzt: Fast die Hälfte aller Beschäftigten könnte – von der Tätigkeit her – ganz oder zu einem großen Teil von zu Hause aus arbeiten. Tatsächlich ist aber nur jeder und jede Dritte regelmäßig im Homeoffice aktiv. Einer kleinen Minderheit fehlt die Erlaubnis ihrer Firma und neun Prozent entscheiden sich selbst bewusst dagegen. Gleichzeitig sind Arbeitszufriedenheit und Produktivität im Homeoffice hoch und in den vergangenen Monaten noch gestiegen. Das zeigt die Homeoffice-Studie der DAK-Gesundheit. Die Krankenkasse hat jetzt ein Update zu ihrer Sonderanalyse „Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise" erstellt und dazu ergänzend auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nach ihrer Einschätzung befragt.

Mit dem Update liegt eine einmalige Längsschnittstudie zu Digitalisierung und Homeoffice vor, die den Stand vor Corona, während der ersten sowie vor der dritten Welle miteinander vergleicht. Befragt wurde im Februar 2021 eine für Deutschland repräsentative Stichprobe von über 7.000 Beschäftigten, von denen knapp 5.000 bereits bei den Erhebungen im April/Mai 2020 und im Dezember 2019 dabei waren. Damit sind die Ergebnisse der DAK-Studie in hohem Maße repräsentativ. Sie zeigen auf, dass für die Mehrheit der Beschäftigten die positiven Aspekte des Homeoffice überwiegen. Die durch die Pandemie bedingte Sondersituation, etwa die gleichzeitige Betreuung von Kindern während der Arbeit zu Hause, wird als belastend empfunden, aber als Auswirkung der Krise nicht dem Homeoffice selbst angelastet. Allerdings verfügt eine Minderheit der Befragten über keine besonderen Strategien, um im Homeoffice gut arbeiten zu können. Das Risiko von Überforderung und Überlastung ist hier gegeben.

„Homeoffice hat sich in der Arbeitswelt etabliert"

Vor der Pandemie waren nur zehn Prozent fast täglich oder zumindest mehrmals pro Woche im Homeoffice. Seit der Corona-Krise hat sich ihr Anteil mehr als verdreifacht: Im Februar 2021 sind 38 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßig von zu Hause aus tätig. Damit ist das Niveau vor der dritten Pandemie-Welle in etwa so hoch wie während der ersten. „Das Homeoffice hat sich in der Arbeitswelt etabliert und kann zu einer Erfolgsgeschichte werden", sagt Andreas Storm, Vorstandschef der DAK-Gesundheit. „Das funktioniert – wie wir sehen – auch ohne gesetzliche Verpflichtung."

Homeoffice-Potenzial ist fast ausgeschöpft

Von ihrem Tätigkeitsprofil her könnten 45 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach eigener Auskunft zumindest für einen großen Teil ihrer Arbeitszeit ins Homeoffice gehen. Neun Prozent entscheiden sich bewusst dagegen, drei Prozent berichten von einem Verbot ihrer Firma. Von denjenigen, die von sich aus lieber ins Büro gehen, berichten viele von zu viel Ablenkung zu Hause (28 Prozent), dem Unvermögen, sich abzugrenzen (24 Prozent) oder sich allein zu organisieren (17 Prozent). Ein Drittel hat auch mindestens ein Kind unter zwölf Jahren mit – in Corona-Zeiten – eingeschränkter Betreuung durch Kita oder Schule. „Menschen mit potenziell Homeoffice-geeigneten Jobs gehen ins Büro und verzichten aufs mobile Arbeiten, weil sie zu Hause zu wenig Platz haben und vertrauliche Unterlagen nicht einfach auf dem Sofa bearbeiten können", sagt Andreas Storm. „Keine politisch verordnete Homeoffice-Pflicht kann an der Tatsache etwas ändern, dass sich für einen gewissen Anteil der Beschäftigten das Büro nicht einfach so ins Wohnzimmer verlagern lässt!"

Tatsächlich gibt es nur eine sehr kleine Minderheit, die allein aus eher unbedeutenden Gründen weiter in die Firma fährt. Zu solchen Gründen gehören „gern mal rauskommen" und „Kollegen sehen" oder auch als kompliziert empfundene Firmenregeln fürs Homeoffice. „Potenzial für zukünftig noch mehr Arbeit von zu Hause aus sehen wir allein bei einer sehr kleinen Gruppe an Beschäftigten, die unter zwei Prozent in Deutschland ausmacht", fasst Hans-Dieter Nolting die Studienergebnisse seines IGES-Instituts zusammen.

Produktivität im Homeoffice ist hoch

Grundsätzlich leisten die Beschäftigten im Homeoffice viel. Der Anteil derer, die sich bei der Arbeit in den eigenen vier Wänden sogar als produktiver empfinden, ist im Verlauf der Corona-Krise noch gestiegen: Er lag im April/Mai 2020 bei 57 Prozent und im Februar 2021 bei 63 Prozent. Auch die Arbeitgeber halten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Hause im Großen und Ganzen für ebenso produktiv wie im Büro. In mittelständischen und großen Unternehmen ist Homeoffice deutlich verbreiteter als in Kleinbetrieben. Großbetriebe stellen ihren Beschäftigten auch mehrheitlich passende Arbeitsmittel wie Laptop, Monitor, Tastatur oder sogar Büromöbel ins Heim.

Arbeitszufriedenheit und Work-Life-Balance weiterhin hoch

Das Update der DAK-Studie zeigt, dass die Beschäftigten auch nach Monaten im Homeoffice weiterhin sehr zufrieden sind. Die Arbeitszufriedenheit ist im Februar 2021 sogar noch gestiegen. Die große Mehrheit (72 Prozent) kann zudem Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren. Im Verlauf der Corona-Krise hat auch hier der Anteil derjenigen, die Vorteile für sich wahrnehmen, zugenommen (plus sechs Prozentpunkte).

Risiko der Über- und Fehlbelastung durch das Homeoffice

Insgesamt haben die Menschen mittlerweile viel digitale Erfahrung gesammelt und besitzen nach eigener Einschätzung mehrheitlich eine gute Kompetenz für das Homeoffice. Sie verfügen über Strategien, die ihnen helfen, gut von zu Hause aus zu arbeiten: Sie geben ihrem Arbeitstag eine klare Zeitstruktur, legen Beginn und Arbeitsende klar fest, richten sich Pausen ein und halten virtuell persönlichen Kontakt mit ihrem Team. Allerdings zeigt die Studie auch, dass eine Minderheit von vier Prozent über keine einzige der genannten Strategien verfügt. Auch wenn parallel zur Homearbeit Kinder zu betreuen sind, ist es für die Betroffenen schwerer. 44 Prozent der Beschäftigten mit Kind unter zwölf Jahren sagen, sie seien häufig abgelenkt. Und die große Mehrheit bekommt von ihrer Firma nur einen Laptop und hat deshalb daheim eine ergonomisch unzureichende Ausstattung. „Wenn Beschäftigte im Homeoffice regelmäßig über ihre Grenzen gehen, besteht langfristig das Risiko einer Über- und Fehlbelastung. Es muss für Arbeitgeber ein Warnsignal sein, wenn sich zum Beispiel die Überstunden häufen", sagt Andreas Storm. „Hier sind auch die Arbeitgeber in der Fürsorgepflicht." Tatsächlich bietet bisher nur eine Minderheit der Firmen (13 Prozent) Schulungen zur Arbeit im Homeoffice an, bei denen auch gesundes Selbstmanagement Thema sein müsste.

Online-Angebot zum gesunden Arbeiten im Homeoffice

Unter dem Eindruck der Veränderungen hat die DAK-Gesundheit ihre Online-Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung erweitert. Sie bietet Firmen Online-Workshops und -Schulungen für ihre Mitarbeiter an, die gesundes Arbeiten im Homeoffice unterstützen. Ein Teil der Angebote ist für Versicherte aller Krankenkassen kostenfrei zugänglich. Weitere Informationen zum Homeoffice und zur aktuellen Studie veröffentlicht die Krankenkasse unter: www.dak.de/homeoffice

Die DAK-Gesundheit ist mit rund 5,6 Millionen Versicherten die drittgrößte gesetzliche Krankenkassen Deutschlands.

Jörg Bodanowitz
Chef-Pressesprecher

Tel.: 040 2364 855 9411
E-Mail: presse@dak.de

Texte zum Download

Pressemeldung
(PDF, 463 KB)

Studie
(PDF, 754 KB)

Folien
(PDF, 571 KB)

Bildergalerie

Mehr erfahren

Onlinequelle 18

Unternehmensbefragung

Arbeiten im Home-Office bringt Vereinbarkeit von Familie und Beruf voran

20.05.2016
Aktuelle Meldung

Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern
© Bildnachweis: Meike Gronau

In mobilen Arbeitsformen liegt ein großes Potenzial für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf - das aber noch nicht ausreichend genutzt wird. Dies ist eines der Ergebnisse der Expertise "Digitalisierung - Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf" sowie der Befragung "Zu Hause arbeiten. Chancen der Digitalisierung für Vereinbarkeit von Familie und Beruf", die das Bundesfamilienministerium im Dezember 2015 veröffentlicht hat.

So wird das Arbeiten im Home-Office von vielen Beschäftigten als substanzielle Verbesserung wahrgenommen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, Familienaufgaben und berufliche Pflichten partnerschaftlicher zwischen Müttern und Vätern aufzuteilen und Zeit für die Familie zu gewinnen:93 Prozent derjenigen Befragten, die ein Home-Office nutzen, bestätigen das. 30 Prozent der Eltern von minderjährigen Kindern können sich das Arbeiten von zu Hause aus vorstellen, aber nur sechs Prozentvon ihnennutzen diese Möglichkeit bereits.Auch, weil sich viele Unternehmen beim Ausbau von Home-Office-Angeboten nach wie vor zögerlich zeigen oder nicht ausreichend darüber informieren.

Arbeiten im Home-Office kommt der ganzen Familie zu Gute

Die Befragungen ergaben zudem, dass die Nutzerinnen und Nutzer von mobilen Arbeitsformen durchschnittlich bis zu 4,4 Stunden pro Woche sparen, die sie für mehr Familienzeit oder die Unterstützung ihres berufstätigen Partners oder ihrer berufstätigen Partnerin verwenden können. Eine Entgrenzung von Familien- und Berufsleben ist hingegen nur für einen geringen Anteil von 16 Prozent der Befragten ein negativer Grund gegen das Arbeiten im Home-Office.

Die Unternehmensbefragung wurde von der Roland Berger GmbH und die Beschäftigtenbefragung vom Institut für Demoskopie Allensbach erstellt.

Anlagen

- Expertise "Digitalisierung – Chancen und Herausforderung für die partnerschaftlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (nicht-barrierefreies PDF) (PDF: 5,6 MB)
- Expertise "Digitalisierung – Chancen und Herausforderung für die partnerschaftlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf" - Kurzfassung (nicht-barrierefreies PDF) (PDF: 350,7 kB)
- Befragung "Zu Hause arbeiten. Chancen der Digitalisierung für Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (nicht-barrierefreies PDF) (PDF: 496,3 kB)
- Befragung "Zu Hause arbeiten. Chancen der Digitalisierung für Vereinbarkeit von Familie und Beruf" - Schaubilder ifd (nicht-barrierefreies PDF) (PDF: 136,3 kB)

Weitere Informationen

- Ralf Kleindiek eröffnet Workshop "Gutes Familienleben in der digitalen Gesellschaft"

© 2023 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Presse

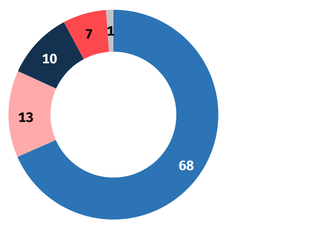
68 % der Erwerbstätigen fuhren 2020 mit dem Auto zur Arbeit

Seite teilen

Pressemitteilung Nr. N 054 vom 15. September 2021

- **Pkw werden auch auf kürzeren Arbeitswegen regelmäßig eingesetzt**
- **Zahl der Autos pro Haushalt nimmt zu**

Von Berufspendler/-innen genutzte Verkehrsmittel 2020
Anteil in %



Rundungsbedingte Abweichung möglich.
Quelle: Mikrozensus

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

WIESBADEN – Für Millionen Berufspendlerinnen und -pendler ist das Auto als Beförderungsmittel erste Wahl. Im Jahr 2020 gaben 68 % von ihnen an, normalerweise mit dem Pkw zur Arbeit zu fahren. Das teilt das Statistische Bundesamt (Destatis) mit. Die Nutzerinnen und -nutzer öffentlicher Verkehrsmittel wie Bus oder Bahn machten mit gut 13 % einen deutlich geringeren Anteil aus. Jede beziehungsweise jeder zehnte Erwerbstätige fuhr regelmäßig mit dem Fahrrad zur Arbeit.

Dabei wird das Auto offenbar auch auf kürzeren Arbeitswegen regelmäßig eingesetzt. Fast die Hälfte aller Erwerbstätigen (48 %) hat nach eigenen Angaben weniger als 10 Kilometer zum Arbeitsplatz zurückzulegen. Für 29 % ist der Weg zur Arbeit 10 bis unter 25 Kilometer lang, 14 % legen 25 bis unter 50 Kilometer zurück.

Zahl der zugelassenen Autos binnen zehn Jahren um 14 % gestiegen

Die ungebrochene Dominanz des Autos als Beförderungsmittel spiegelt sich auch in den aktuellen Zahlen zum Kraftfahrzeugbestand des Kraftfahrt-Bundesamtes wider. Zum Stichtag 1. Januar 2021 waren 48,2 Millionen Pkw in Deutschland zugelassen – das waren 14 % mehr als zehn Jahre zuvor (1. Januar 2011: 42,3 Millionen).

In den privaten Haushalten ging der Trend in den vergangenen zehn Jahren offenbar zum Zweit- oder Drittwagen. So war der Anteil der Haushalte, die mindestens ein Auto besitzen, im Jahr 2020 mit 77,4 % ähnlich hoch wie 2010 (77,6 %). Im selben Zeitraum nahm die Zahl der Pkw pro Haushalt jedoch zu: Kamen 2010 auf 100 Haushalte noch 102 Autos, so waren es zehn Jahre später schon 108.

84 % des motorisierten Personenverkehrs entfielen zuletzt auf Autos

Im EU-Vergleich liegt Deutschland im Hinblick auf die führende Rolle des Autos in etwa im Durchschnitt: 84 % des motorisierten Personenverkehrs entfielen 2018 hierzulande auf Pkw, 9 % auf Züge, 6 % auf Busse und 2 % auf Tram und U-Bahnen. Daran hat sich in den vergangenen zehn Jahren wenig geändert: 2010 lag der Anteil des Autos am motorisierten Personenverkehr in Deutschland bei 85 %. Im Durchschnitt aller EU-Mitgliedstaaten machten im Jahr 2018 Autos 81 % des motorisierten Personenverkehrs aus. Besonders intensiv wurde das Auto zuletzt in Litauen (90 %) und Portugal (87 %) genutzt, am wenigsten in Tschechien (67 %) sowie in Ungarn (69 %) und Österreich (72 %).

Methodische Hinweise:
Die Pendlerdaten stammen aus dem Mikrozensus. Der Mikrozensus wurde 2020 methodisch neugestaltet. Ausführliche Informationen zu den Änderungen sowie den Auswirkungen der Neugestaltung und der Corona-Krise auf den Mikrozensus 2020 sind auf einer eigens eingerichteten **Themenseite** verfügbar.
Die Daten zum Bestand von Kraftfahrzeugen stammen aus den Zählungen des Fahrzeugbestandes des Kraftfahrt-Bundesamts.
Die Daten zur Ausstattung von Haushalten mit Pkw stammen aus den Laufenden Wirtschaftsrechnungen (LWR). Ergebnisse für Haushalte, deren regelmäßiges monatliches Nettoeinkommen 18 000 Euro und mehr beträgt, bleiben in den LWR unberücksichtigt, da diese nicht beziehungsweise in viel zu geringer Zahl an der Erhebung teilnehmen. In die LWR werden nach den gesetzlichen Vorgaben Haushalte von Selbstständigen (Gewerbetreibende und selbstständige Landwirte und Landwirtinnen sowie freiberuflich Tätige) nicht einbezogen. Die Angaben zur Ausstattung mit Gebrauchsgütern beziehen sich auf den Stichtag 1. Januar des Erhebungsjahres.
Die Daten zur Verteilung des motorisierten Personenverkehrs im EU-Vergleich stammen von der **Europäischen Kommission**. In Bezug auf Deutschland liegen die Anteile der einzelnen Verkehrsmittel rundungsbedingt über 100 %.

Kontakt
für weitere Auskünfte

Pressestelle
ZUM KONTAKTFORMULAR

Zum Thema

Berufspendler

Personenverkehr

Straßenverkehr: Dominanz des Autos ungebrochen

Weiterführende Themen

Themen

Methoden

Hilfe und Service

Über uns

ZURÜCK ZU: STARTSEITE

Seite teilen

© Statistisches Bundesamt (Destatis) | 2023