

POSITIONSPAPIER

Novellierung der Arbeitsstätten Regulatorik

**Moderner Rechtsrahmen für zukunftsweisende
Büroimmobilien und Arbeitswelten**

Inhalt

Einleitung	2
Kernforderungen	4
1. Zeitgemäße Anpassung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)	5
2. Zukunftsweisende Anpassung der Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)	6
3. Eigenverantwortung und Rechtssicherheit bei multilokaler Arbeit	9
4. Ständiger Sitz der Immobilienwirtschaft im ASTA	10

Einleitung

Büroimmobilien waren immer schon Orte von Innovation und Wertschöpfung. Sie prägen nicht nur das Stadtbild, sondern stehen auch stellvertretend für die Lebensqualität in Quartieren und den Wohlstand von Regionen, Städten und Kommunen. Gegenwärtig erfährt der Büroimmobilienmarkt die stärkste Veränderung seit Bestehen der Lohnarbeit. Beschaffenheit und Organisation von Arbeitswelten unterliegen einem kontinuierlichen Wandel und sind zentrale Determinanten für die Leistungsfähigkeit ganzer Volkswirtschaften. Sie erfordern einen schlanken, zeitgemäßen und flexiblen Rechtsrahmen, der für die Bereitsteller von Büroimmobilien, den Nutzern und den involvierten Sozialpartnern eindeutig und verbindlich ist.

Gegenwärtig gehen rund 14,8 Millionen Menschen in Deutschland einer Bürotätigkeit nach – das sind mehr als 36% aller Erwerbstätigen. Getriggert durch die Schutzmaßnahmen der Bundesregierung im Zuge der Corona-Pandemie geschieht dies vermehrt von Zuhause. Auch wenn sich dieser Trend bereits vor der Ausbreitung des Corona-Virus stetig verfestigen konnte, so hat die Pandemie einen nachweislich verstärkenden und ggf. langfristigen Effekt auf den Anteil multilokaler Arbeit sowie auf den Zukunftsgrad der Arbeitswelten. Dieser Wandel lässt sich jedoch nicht in dem bestehenden regulatorischen Rahmen wiederfinden, denn die Maßgaben der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und technischen Regeln (ASR) für Büroflächen und darin gestaltete Arbeitsplätze sind veraltet und verursachen volkswirtschaftliche Ineffizienzen. Der Gesetzgeber sollte daher dringend die bestehenden Vorgaben zur physischen Organisation des Arbeitsplatzes – entweder auf der Bürofläche des Arbeitgebers, der Wohnung des Beschäftigten, an möglichen dritten Arbeitsorten oder in einer multilokalen Konstellation aus den zuvor genannten Varianten – sinnvoll aufgliedern und anpassen. Hierfür bietet sich die simple Unterteilung in Büro- und (freiwillige) Fernarbeit an.

ArbStättV und ASR stellen in ihrer gegenwärtigen Verfasstheit eklatante Hürden für eine gelungene immobilienwirtschaftliche Transformation in den Arbeits- und Produktionswelten dar. Allein im Segment der Unternehmensimmobilien sehen sich deutsche Unternehmen mit Transformationskosten von mehr als 880 Mrd. Euro in den nächsten zehn Jahren konfrontiert, um ihren Bestand zukunftsfähig zu gestalten. Als regulatorischer Bezugspunkt für Arbeitnehmervertretung, Betriebsräte oder aber Change Manager in betroffenen Unternehmen bilden sie allerdings maßgeblich den Rahmen für die physische Beschaffenheit von Arbeitswelten und -modalitäten – in einem viel zu engen Korsett. Aber auch entlang des immobilienwirtschaftlichen Lebenszyklus hinterlassen ArbStättV und ASR Spuren volkswirtschaftlichen Mehraufwands durch veraltete Annahmen und Vorgaben. Denn weder helfen sie unter Bezugnahme auf Datenschutz, (Unfall-)Versicherungs- oder aber Haftungsfragen bei der Bewältigung rechtlicher Hürden bei multilokaler Arbeit, noch ermöglichen sie flexible Lösungen im Zuge ansteigender Dezentralisierung des Arbeitsortes, technologischer Lösungen für Behaglichkeitsstandards bei der Büroarbeit oder der Entwicklung zukunftsweisender Büro- und Wirtschaftsimmobilien.

Die enge Einbindung der Immobilienwirtschaft in die Anpassung des Rechtsrahmens würde der Langlebig- und Nachhaltigkeit von Büroimmobilien Rechnung tragen. Denn die strategische und langfristige Begleitung des Ausschusses für Arbeitsstätten durch die Immobilienwirtschaft birgt die Chance eines zeitgemäßen Rechtsrahmens. Auf diese Weise werden bedarfsgerechter Bau und Betrieb zukunftsweisender Büroimmobilien ermöglicht, der über Generationen flexible Anpassungen der Arbeitswelten ermöglicht. Der internationale

Vergleich zeigt viele Möglichkeiten auf, wie der Gesetzgeber auf die Transformationsbedarfe reagieren kann. Denn zunehmende Agilität in Organisationsstrukturen und neuartige Kollaborationsmodelle steigern den Bedarf nach Flexibilität zunehmend.

Kernforderungen

Der zukunftsgeradte Reifegrad von Büroimmobilien ist zentrale Determinante für die Leistungsfähigkeit ganzer Volkswirtschaften, unterliegt jedoch in Deutschland veralteten Vorgaben durch die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und deren Technischen Regeln (ASR). Ganz im Sinne des Strukturwandels und zunehmender Multilokalität der Arbeit sowie einer Revitalisierung unserer Innenstädte müssen ArbStättV und ASR dereguliert und konkretisiert werden, um die Standortattraktivität der hiesigen Volkswirtschaft perspektivisch zu stärken.

Der ZIA fordert daher

1. Die **zeitgemäße Anpassung der ArbStättV** durch ...
 - eine grundlegende Anpassung des Rechtsrahmens für Vorgaben zu den Gegebenheiten für die Arbeit von Zuhause, aus dem Büro des Arbeitgebers und weiteren Möglichkeiten jenseits dieser Flächen (sog. Third Places).
 - eine Vereinfachung der Kriterien von Flächennutzung und Abstandsvorgaben.
 - die Abkehr vom verpflichtenden Tageslichtzugang, um verminderten Raumtiefen vorzubeugen.
 - die Orientierung an Nutzungskapazitäten für die Errechnung benötigter Sanitarräume.
 - eine Aufhebung der verpflichtenden Geschlechtertrennung zur Erhöhung der Flächeneffizienz.
 - die Bereitstellung des aktuellen Gesetzestextes in englischer Sprache.
2. Die **zukunftsweisende Anpassung der ASR** durch ...
 - eine zeitgemäße Erweiterung der Begriffsbestimmungen und Bürotypologien.
 - die Unterscheidung zwischen statischer und multilokaler Arbeitsweise.
 - eine Minimierung der vorgegebenen Flächenvorgaben für reguläre Arbeitsplätze.
 - die Überlagerung von Sicherheitsabstand, Funktions- und Bewegungsflächen.
 - die Einführung einer einheitlichen Mindestangabe für lichte Raumhöhen.
 - die Kombinierbarkeit von Behelfsräumlichkeiten.
3. Mehr **Eigenverantwortung und Rechtssicherheit bei multilokaler Arbeit** durch ...
 - ein Erörterungsrecht des Arbeitnehmers zur Gewährung oder Ablehnung dieser Arbeitsform,
 - die Ungültigkeit der Vorgaben für Büro- bzw. Telearbeitsplätze bei der Fernarbeit.
 - die Anpassung mit der Heimarbeit einhergehender Gesetzesquellen hinsichtlich Haftungs-, Versicherungs- oder aber Datenschutzfragen.
4. Einen **ständigen Sitz der Immobilienwirtschaft im Ausschuss für Arbeitsstätten** der dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales untergeordneten Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit (BAuA), um den Wandel der Arbeitswelten mit der Branchenexpertise zu begleiten.

1. Zeitgemäße Anpassung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Die Arbeitsstättenverordnung bestimmt gemeinsam mit den ASR A die physische Beschaffenheit von Büroarbeitsplätzen, -flächen und -weisen. Ferner fokussieren sie den Arbeits- und Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern für den Betrieb von Arbeitsstätten. Tatsächlich sind die hieraus resultierenden Vorgaben teilweise nicht mehr zeitgemäß und zu generellen Charakters. Zu stark ist die Orientierung an veralteten Bürotypologien und analogen Arbeitsformen als Rahmenbedingung für gesunde Büroarbeit. Moderne Arbeitswelten können über die niedergeschriebenen Vorgaben nur im geringen Maße kostensparend und effizient ausgelegt werden. Die durch die Rückständigkeit der ArbStättV entstehenden volkswirtschaftlichen Ineffizienzen werden nachfolgend umschrieben.

1.1. Begrifflichkeiten und Modalitäten neuer Arbeit (§§ 2, 3, 4, 6 ArbStättV)

Die Begrifflichkeiten und Modalitäten zur Büro- und Fernarbeit sind irreführend und veraltet (§2 ArbStättV). Des Weiteren kommen mit neuen Arbeitsformen, die als Begrifflichkeiten nicht ohne weiteres einzuordnen sind, viele Fragen zur Regulierung und Haftung auf. Letztlich ist auch das Konzept der mobilen Arbeit nicht dazu gedacht, eine auf Dauer und Regelmäßigkeit angelegte dezentrale Arbeitsumgebung zu regeln. Vielmehr geht es hier um spontane und kurzfristige Arbeitssituationen im Café, dem Zug oder Flieger.

Zielführend und in Anlehnung an den Soziologen Ray Oldenburg wäre eine einfache Aufgliederung der physischen Arbeitswelt in drei Bereiche, die der Wirklichkeit von Wissensarbeit nun tatsächlich entsprechen. Regulatorisch relevant ist daher die Trias aus

- I. der Arbeit von Zuhause des Arbeitnehmers (First Place),
- II. der Arbeit vom Arbeitsplatz auf der Bürofläche des Arbeitgebers (Second Place) und
- III. der Arbeit an allen anderen möglichen Orten außerhalb der vorherigen First bzw. Second Places.

Wir sprechen uns in diesem Zusammenhang für die simple Unterscheidung von Büroarbeit (inkl. Formen der dezentralen Büro- oder Tlearbeit) und freiwilliger Fernarbeit (z.B. Arbeit von Zuhause) aus. Während bei den Formen der Büroarbeit sicherlich die Regelmäßigkeit und Dauer einer Tätigkeit die Geltung der ArbStättV erfordert, gilt diese nicht bei der Gewährung der Fernarbeit. Dies ist unter anderem in der arbeitsvertraglichen Regelung hinsichtlich des Arbeitsortes zu begründen, zu denen der Arbeitgeber nicht nur uneingeschränkten Zugang hat, sondern auch die Gegebenheiten eine unproblematische Anwendung der ArbStättV gewähren. Dies ist weder bei der mobilen Arbeit noch bei der Fernarbeit der Fall. Wohnungsspezifische Gegebenheiten ermöglichen teilweise nicht die strengen Anforderungen an einen ArbStättV-konformen Arbeitsplatz im Rahmen der Heimarbeit. Vordergründig soll die Heimarbeit dem Arbeitnehmer Flexibilität in der Erbringung seiner Arbeitsleistung zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Lebenswelten bieten. Somit beruht diese Form der Wissensarbeit auf Freiwilligkeit beider Seiten und sollte daher regulatorisch sehr geringe Anforderung aufweisen. Immerhin würden zu hohe Anforderungen im Kontext wohnungsspezifischer Gegebenheiten vielen Arbeitnehmern die Wahrnehmung von Heimarbeit verwehren. Dies kann zwar in Anlehnung an und basierend auf Erkenntnissen des Konzeptes der mobilen Arbeit geschehen. Vollumfänglich bildet dieses Konzept die

regelmäßige und dauerhafte Arbeit von Zuhause jedoch nicht ab. Eine Unterweisungspflicht zu gesundem Arbeiten bei der Heimarbeit durch den Arbeitgeber ist hierbei zu begrüßen, während eine ausführliche Gefährdungsbeurteilung (i.S.d. §§3 und 6 ArbStättV) praktisch nicht durchsetzbar ist und die Verantwortung einseitig beim Arbeitgeber verortet. Jenseits der Bereitstellung der Informations- und Kommunikationstechnologie durch den Arbeitgeber, fällt die Arbeitsplatzeinrichtung und -ausstattung bei der freiwilligen Fernarbeit gänzlich in den Verantwortungsbereich des Mitarbeiters. Unter §4 ArbStättV ist ferner anzuführen, dass die Inbetriebnahme des Arbeitsplatzes während der Fernarbeit in der Verantwortung des Mitarbeiters liegt. Dieser hat letztendlich dafür Sorge zu tragen, dass keine Krankheit oder (körperlichen) Folgeschäden zu Lasten des Arbeitgebers auftreten.

1.2. Beleuchtung (Anhang 3.4 nach §3 (1) ArbStättV)

Die Anforderungen an Belichtung und Raumhöhen sind überholt. Die Notwendigkeit der Anbindung des Arbeitsplatzes an natürliche Belichtungsquellen verkennt nicht nur bessere und gesündere Belichtungsmöglichkeiten des Arbeitsplatzes durch künstliche Lichtquellen, die Tageslicht imitieren, sondern ist auch ein Faktor für die Gebäudetiefen bei Büroimmobilien.

1.3. Sanitäranlagen (Anhang 4.1 nach §3 (1) ArbStättV)

Um dem Zeitgeist besser gerecht zu werden, wäre eine Anpassung der Anzahl, Anordnung und Ausstattung von Sanitärräumen vorzunehmen.

Mit Blick auf Sanitärräume sollte sich deren Anzahl nicht an der Anzahl der Mitarbeiter, sondern an der tatsächlichen Nutzungskapazität orientieren. Auch das dritte Geschlecht sollte der Gesetzgeber nicht unbeachtet lassen und die Aufhebung der verpflichtenden Geschlechtertrennung in Betracht ziehen. Zumal hieraus eine effizientere Flächennutzung und -gestaltung resultieren würde.

1.4. Internationalität

Für global tätige Unternehmen ist es bis dato umständlich, sich über die hiesigen Gesetze und Gegebenheiten zur Gestaltung von Arbeitsplätzen und Büroflächen zu informieren, zumal gegenwärtig nicht einmal englische Übersetzungen der ArbStättV sowie der ASR existieren. Es wäre daher ratsam, diese im Rahmen einer Überarbeitung mit zu entwickeln, um die Standortattraktivität bei der Neuansiedlung internationaler Unternehmen mittel- und langfristig zu erleichtern.

2. Zukunftsweisende Anpassung der Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)

Die Vorgaben der ASR definieren maßgeblich die Zukunftsgewandtheit von Arbeitswelten – im Bestand sowie in der Neuentwicklung. Büroimmobilien überdauern nach Errichtung mehrere Generationen, was zur nachhaltigen Wertschöpfung nur über einen flexiblen und technologieaffinen Rechtsrahmen gewährt werden kann. Im globalen Kontext spielen diese

Vorgaben weiterhin für die Standortattraktivität eine wichtige Rolle. Denn die Ansiedlungsintensität internationaler Unternehmen in Deutschland wird auch durch die geltenden Bestimmungen zur Einrichtung von Arbeitsplätzen und Entwicklung von Büroimmobilien bedingt.

2.1. Raumabmessungen und Bewegungsflächen (ASR A 1.2)

Begriffsbestimmungen (Ziffer 3)

Die Erweiterung der Begriffsbestimmungen und Bürotypologien um flexible und modulare Bürostrukturen ist überfällig. Sie muss an die gegenwärtigen Bedingungen der Arbeitswelten und Büroimmobilien angepasst werden. Dabei sollten auch die Grundzüge multilokaler Arbeit berücksichtigt werden, die nicht mehr einen fest zugewiesenen Arbeitsplatz voraussetzt. Vielmehr findet derzeit ein Aufteilen der Arbeitszeit auf unterschiedliche Bereiche und Orte statt. Hierzu gehören die Arbeit z.B. im Büro an flexiblen Arbeitsplätzen (Desk-Sharing), in Kollaborationsbereichen, Projekträumen, Bibliotheken und außerhalb z.B. in gemieteten Arbeitsplätzen oder von Zuhause. Des Weiteren sollte eine genauere Definition des Standardarbeitsplatzes erfolgen, die als Vorlage für Flächenplanungen gilt.

Allgemeines (Ziffer 4)

Es ist erforderlich, dass eine rechtliche Unterscheidung hinsichtlich der (physischen) Vorgaben zur Arbeit in Büro- und Fertigungsstätten vorgenommen wird. Denn heutzutage werden in der Büroarbeit, bedingt durch zunehmende Digital- und Technologisierung und eine „PaperlessArbeitsweise“, weniger Platz benötigt und in Fertigungsstätten stärker auf ergonomische und arbeitserleichternde Aspekte geachtet. Beide Arbeitsweisen sollten auch getrennt behandelt werden.

Grundflächen von Arbeitsräumen (Ziffer 5)

Die Überlappung von Bewegungs- und Funktionsflächen sollte ermöglicht werden, um die dadurch zusätzlich zur Verfügung stehende Fläche zu Gunsten von flexibleren Konzepten einzusetzen. Multifunktionsräume können dadurch modernere Anforderungen erfüllen:

- Zu beachten sind auch hier die unterschiedlichen Anforderungen bei Büroarbeit und der Arbeit in Fertigungsstätten (siehe ASR A 1.2 (4) Allgemeines).
- Die Mindestbreite von 0,5 m des Wartungsgangs entlang der Fassade sollte zu einer Empfehlung im Bedarfsfall geändert werden, da Arbeitsplätze immer flexibler ausgestattet werden und somit bei Bedarf verrückt werden können.
- Die Mindestmaße und -flächen sollten unter Berücksichtigung von dauerhaften und temporären Arbeitsplätzen individuell und modular anpassbar gestalten werden

Insbesondere die Überlagerung von Sicherheitsabstand, Funktions- und Bewegungsflächen birgt große Effizienzpotentiale, z.B. für eine flexible Möblierung.

Unter Berücksichtigung der Verkehrswege und Bewegungsflächen empfiehlt der ZIA eine Minimierung der Flächenvorgaben bei Büroarbeitsräumen auf 6 m² pro Arbeitsplatz. Dies ist meist ausreichend, da durch die verschiedenen Ausweichmöglichkeiten zum Besprechen und

Kollaborieren kein zusätzlicher Flächenbedarf notwendig ist. Zudem entspricht dies internationalen Mittelwerten. So gibt der Rechtsrahmen im Vereinigten Königreich 5m² pro Arbeitsplatz vor, während in den Niederlanden unter Berücksichtigung sämtlicher Flächenmodule 7m² vom Gesetzgeber ausreichend sind. Spanien, Polen und Frankreich geben darüber hinaus gar keinen Mindestwert an, sondern weisen Orientierungen entweder in Referenzwerten (z.B. Kubikmeter) aus oder geben pragmatische Vorgaben für Abstände und Sicherheitswege an.

„Gefangene Räume“, also im Büroraum liegende Raum-in-Raum-Systeme, Besprechungsräume, Cubicals oder aber Lounges, sollten in die Gesamtfläche eingerechnet werden, da sie eine entlastende Wirkung für den umgebenden Büroraum haben (z.B. Rückzug für spontane Besprechungen). Demnach sind sie nicht als weitere Nutzungsfläche, sondern als integraler Bestandteil der Arbeitsplatzfläche zu sehen.

Lichte Höhen und Arbeitsräume (Ziffer 6)

Die Einführung einer einheitlichen Mindestvorgabe bei der lichten Raumhöhe, auch bei größeren Gruppen-, Großraum- und Kombibüros, ist wünschenswert. Das Großraumbüro als solches entspricht nicht den Standards der neuen Arbeitswelt. Große Flächen werden durch Kollaborationszonen, Meeting-Bereiche und Think Tanks unterbrochen.

Luftraum (Ziffer 7)

Die Überlagerung der Lufträume in Büroräumen sollte ermöglicht werden, wenn Mindestflächen pro Arbeitsplatz eingehalten werden (6m²x H2,5m(2,75m) =15m³, (16,5m³)), da dadurch bereits ein mittleres Mindestmaß für Lufträume erreicht und die Vorgabe hierdurch vereinfacht wird.

Anhang 2

Die überholte Bebilderung sollte grundlegend und mit aktuellen Beispiele überarbeitet bzw. ergänzt werden. Tischformen und -anordnungen sind überwiegend nicht mehr gängig und sollten auf moderne Standards angepasst werden. Es sollten einfach verständliche, moderne Bürokonzepte dargestellt werden, die durch den ASTA regelmäßig auf Zeitgemäßheit überprüft werden. Eine moderne und zeitgemäße Bebilderung kann dabei helfen, die Transformation in Arbeitswelten zu katalysieren.

2.2. Beleuchtung (ASR A 3.4)

Beleuchtung mit Tageslicht (Ziffer 4)

Die Aufhebung des verpflichtenden Tageslichtzugangs an allen Arbeitsplätzen in Arbeitsstätten muss forciert werden. Die Option der Verwendung von Tageslicht imitierender Beleuchtung muss eingeräumt werden. Human-Centric-Light-Systeme, die für eine

ausgewogene Beleuchtung sorgen, sind wirkungsvoller als Dachoberlichter oder innenliegende Fenster mit minimalem Tageslichteinlass. Eine gleichmäßige Arbeitsplatzbeleuchtung ist durch künstliche Beleuchtung eher zu erzielen und muss meistens zusätzlich zum Tageslicht geboten werden (siehe ASR A 5.1).

2.3. Sanitärräume (ASR A 4.1)

Allgemeines (Ziffer 4)

Die verpflichtende Geschlechtertrennung in Sanitärräumen sollte aufgehoben werden. In solchen Fällen wäre lediglich ein separater Raum für Urinale getrennt einzurichten. Vor allem mit Blick auf das dritte Geschlecht ist die Regelung veraltet und diskriminierend. Des Weiteren wirkt sich eine getrennte Aufteilung negativ auf den Flächenbedarf und zu Lasten einer flexiblen Bürogestaltung aus.

2.4. Erste-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe (ASR A 4.3)

Anwendungsbereich (Ziffer 2)

Um eine effizientere Nutzung dieser Flächen zu ermöglichen, sollte eine Kombinierbarkeit von „Behelfsräumlichkeiten“ in der Nutzung zulässig werden (1.Hilfe/Mutter-Kind/ Ruheraum).

3. Eigenverantwortung und Rechtssicherheit bei multilokaler Arbeit

In den letzten Monaten hat das Konzept der mobilen Arbeit unweigerlich eine romantisierte Renaissance erlebt. Doch mit Blick auf die zunehmende Multilokalität ist es der falsche Rahmen, um moderne Arbeitsweisen rechtlich abzuleiten. In Anlehnung an den Soziologen Ray Oldenburg entspricht die Trias aus First, Second und Third Places viel eher den gegenwärtigen Gegebenheiten, in denen Wissensarbeit verrichtet wird. In Anlehnung an diese Aufgliederung sind für die Erbringung der arbeitsvertraglich vereinbarten Leistung zwei physische Sphären zu eröffnen: Die Büroarbeit und die Fernarbeit. Jeder dieser Bereiche sollte für Arbeitgeber und Arbeitnehmer schlank, zeitgemäß und flexibel ausgestattet werden.

Multilokale Arbeit steht hier stellvertretend für die zunehmende Dezentralisierung der örtlichen Erbringung der vereinbarten Arbeitsleistung.

Wissens- bzw. Büroarbeit sollte nach Möglichkeit von überall dort verrichtet werden können, wo gewisse Behaglichkeitsstandards und Erreichbarkeiten gewährleistet sind. Während in der Vergangenheit noch große Vorbehalte gegenüber der Arbeit von Zuhause oder aber einem Third Place herrschten, hat sich während der Corona-Krise das Blatt augenscheinlich gewendet. Kurzfristig und zum pragmatischen Umgang mit der Pandemie wurde die Arbeit aus dem Homeoffice flächendeckend von Unternehmen umgesetzt. Es stellt sich demnach nicht mehr die Frage, ob Teile der eigenen Arbeit von Zuhause, dem Büroarbeitsplatz, einem beliebigen anderen Ort oder von einer Mischung der zuvor genannten Orte aus erledigt werden können. Hierfür braucht es keine umfangreichen staatlichen Eingriffe. Deutlich relevanter ist die Schaffung eines klaren Rechtsrahmens, der die vielen bestehenden Problemzonen der Arbeit vor allem in First und Third Places im Verhältnis zur und in Anlehnung an die Büroarbeit regelt. Dazu gehören Fragen der Haftung, der Versicherung, des Datenschutzes, der Vertraulichkeit, der steuerlichen Berücksichtigung und der unbürokratischen Umsetzung in den betroffenen Betriebsstätten ohne unverhältnismäßigen Mehraufwand für die hiesigen Unternehmen.

Der ZIA plädiert insbesondere bei Arbeit von Zuhause für einen pragmatischen und wirtschaftsfreundlichen Ansatz, der die Eigenverantwortung der Arbeitnehmer in den Vordergrund stellt. Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich darauf verständigen, dass ein Teil der vertraglich vereinbarten Arbeit aus dem Zuhause des Arbeitnehmers geschieht, dürfen Maßgaben der Arbeitsstättenverordnung keine Rolle spielen. Die Gewährleistung gesunden Lichteinfalls, Akustik, Luftqualität und Ergonomie am Arbeitsplatz dürfen demnach bei der Arbeit von Zuhause nicht vom Arbeitgeber eingefordert werden – letztlich widerspricht dies auch der tatsächlichen Kernannahmen der physischen Organisation der unterschiedlichen Arbeitswelten. Vor allem würde die freiwillige Arbeit von Zuhause somit zu massiven wirtschaftlichen Belastungen und teilweise grundgesetzrelevanten Hürden führen. Maßgaben des Arbeitsschutzes dürfen die Schwelle der Unterweisung durch den Arbeitgeber daher nicht überschreiten, um dem Arbeitnehmer eigenverantwortlich Wege für eine gesunde Arbeit aufzuzeigen. Gesunde Wissens- und Innovationsarbeit sind die Kerneigenschaften der Büroarbeit und zukunftsweisender Arbeitsplatzkonzepte. Trotzdem muss die Arbeit von Zuhause durch den Gesetzgeber versicherungs- und haftungstechnisch besser gefördert werden.

4. Ständiger Sitz der Immobilienwirtschaft im ASTA

Die möglichst praxisnahe Begleitung und Ausgestaltung des rechtlichen Gebildes der ArbStättV sowie der Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) ist bei dem [Ausschuss für Arbeitsstätten \(ASTA\)](#) angesiedelt. Dieser Ausschuss ist über die Zugehörigkeit zur Bundesanstalt für Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit (BAuA) dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales angegliedert und soll grundsätzlich alle Akteure abbilden, die eine zentrale Rolle bei der Ausgestaltung heutiger Bürowelten spielen: Wissenschaft, Gewerkschaften, Vertreter der Arbeitgeber, der Unfallversicherungen und sonstige fachkundige Personen. Ihm obliegt die Aufgabe, ArbStättV sowie ASR basierend auf dem neuesten Stand von Technik,

Arbeitsmedizin und Hygiene fortlaufend weiterzuentwickeln und Handlungsempfehlungen auszusprechen.

Die Immobilienwirtschaft verfügt über umfangreiche Expertise rund um den gesamten Lebenszyklus der Büroimmobilie und stellt diese bereit. Dies gilt in diesem Zusammenhang vor allem für Eigentümer- wie auch Nutzerbedarfe, zukunftsweisende Gebäudeausstattung, gesunde Bürokonzepte sowie smarte Büroimmobilien. Darüber hinaus ist dem ZIA und seinen Mitgliedern das Gelingen der immobilienwirtschaftlichen Transformation ein besonders wichtiges Anliegen. Nur auf diese Weise können nachhaltig bessere Lebens- und Arbeitswelten für alle entstehen. Das Mitwirken der Immobilienwirtschaft im ASTA zur Novellierung der ArbStättV und den ASR ist hierfür eine notwendige Voraussetzung. Aus diesem Grund setzen wir uns für einen ständigen Sitz des ZIA in diesem Gremium ein.

Der ZIA

Der Zentrale Immobilien Ausschuss e.V. (ZIA) ist der Spitzenverband der Immobilienwirtschaft. Er spricht durch seine Mitglieder, darunter 28 Verbände, für rund 37.000 Unternehmen der Branche entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Der ZIA gibt der Immobilienwirtschaft in ihrer ganzen Vielfalt eine umfassende und einheitliche Interessenvertretung, die ihrer Bedeutung für die Volkswirtschaft entspricht. Als Unternehmer- und Verbändeverband verleiht er der gesamten Immobilienwirtschaft eine Stimme auf nationaler und europäischer Ebene – und im Bundesverband der deutschen Industrie (BDI). Präsident des Verbandes ist Dr. Andreas Mattner.

Kontakt

Aygül Özkan
Geschäftsführerin

ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e.V.
Leipziger Platz 9
10117 Berlin
Tel.: 030 / 20 21 585 16
E-Mail: ayguel.oezkan@zia-deutschland.de
Internet: www.zia-deutschland.de

Stefan Weidelich
Stellv. Abteilungsleiter Wirtschaftsimmobilien

ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e.V.
Leipziger Platz 9
10117 Berlin
Tel.: 030 / 20 21 585 49
E-Mail: stefan.weidelich@zia-deutschland.de
Internet: www.zia-deutschland.de