

Newsletter Januar 2022

Inhalt

1. Krankschreibung per Telefon auch 2022 möglich 1
2. Anderer U1-Umlagesatz: Wahlerklärung nicht vergessen 1
3. Künstlersozialabgabe 2022: Entgelte bis zum 31. März melden 2
4. Corona-Infektion im Urlaub: Müssen Arbeitgeber die Urlaubstage nachgewähren? 3
5. Befristete Teilzeit: Wie sehen die rechtlichen Regelungen aus? 4
6. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 5
7. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 5
8. Umfrage: Auch im Büro leiden viele unter Lärmbelastung 6

Sehr geehrte Damen und Herren,

manche können es schon nicht mehr hören, aber da dies der erste Newsletter 2022 ist, wünschen auch wir Ihnen noch einmal ein frohes, erfolgreiches und gesundes neues Jahr!

In diesem Newsletter: Die telefonische Krankschreibung wurde erneut verlängert. Wir erinnern an zwei Abgabetermine, die gern mal in Vergessenheit geraten, und informieren über ein Urteil zur Nachgewährung von Urlaubstagen bei einer Corona-Infektion.

Kommen Sie gut durch den Januar!

Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Krankschreibung per Telefon auch 2022 möglich

Wegen der Corona-Pandemie wurde eine Sonderregelung geschaffen: Ärzte können Patienten mit bestimmten Erkrankungen schon seit 2020 per Telefon krankschreiben. Diese Regelung wurde nun erneut verlängert.

Um Arztpraxen und Patienten zu entlasten, wurde zu Beginn der Corona-Pandemie eine Sonderregelung eingeführt:

Ärzte dürfen Patienten, die an leichten Erkrankungen der oberen Atemwege leiden, nach telefonischer Rücksprache für die Dauer von bis zu sieben Tagen krankschreiben. Die Arbeitsunfähigkeit kann einmalig um bis zu weitere sieben Kalendertage verlängert werden.

Diese Regelung gilt weiterhin – vorerst befristet bis zum 31. März 2022.

Telefonische AU seit 2020

Bereits im Frühjahr 2020 konnten Ärzte ihren Patienten auf diesem Weg eine Arbeitsunfähigkeit ausstellen. Die Regelung endete zunächst am 31. Mai 2020 und wurde am 19. Oktober 2020 wegen der steigenden Infektionszahlen wieder eingeführt. Anschließend wurde sie mehrfach verlängert.

Ausführliche Informationen zur telefonischen Krankschreibung finden Sie auf der Seite des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA) unter [g-ba.de](https://www.g-ba.de).

Quelle: G-BA

2. Anderer U1-Umlagesatz: Wahlerklärung nicht vergessen

Diese Frist kann in der Hektik des Alltags schnell einmal untergehen: Die Wahlerklärung zur Entgeltfortzahlungsversicherung U1 muss bis zur Fälligkeit des Januar-Beitrags bei der TK eingegangen sein.

Arbeitgeber können sich die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Sie nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz leisten, von der Krankenkasse erstatten lassen.

Grundsätzlich gilt dabei ein Erstattungssatz von 70 Prozent. Sofern Sie von Anfang an einen anderen Erstattungssatz – nämlich 50 Prozent oder 80 Prozent – wünschen, müssen Sie uns dies schriftlich mitteilen, spätestens mit der Erstellung Ihres ersten elektronischen Beitragsnachweises.

Änderung des Erstattungssatzes nur zum Jahreswechsel

Sie können auch später zu dem höheren oder niedrigeren Erstattungssatz wechseln, – dann allerdings immer nur zum Jahreswechsel: Bitte füllen Sie dafür die entsprechende Erklärung aus und senden sie uns zu: **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2036322**.

Wahlerklärung können wir für das Kalenderjahr nur berücksichtigen, wenn sie bei uns bis zur Fälligkeit des Januar-Beitrags eingegangen ist.

Ausnahme: Wiedereröffnung des Beitragskontos

Ist Ihr TK-Beitragskonto seit dem vergangenen Jahr oder länger geschlossen und wird nun wieder geöffnet, können Sie den U1-Satz zur Fälligkeit des ersten Beitrags (Wiedereröffnung) neu schriftlich wählen.

Sofern Sie Ihren bisher geltenden Erstattungssatz beibehalten wollen, brauchen Sie nichts weiter zu unternehmen. Wir berücksichtigen Ihren bisherigen Erstattungssatz automatisch weiter.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Ausnahmen von der Erstattung

Übrigens: Gewähren Sie darüber hinaus freiwillig oder aufgrund eines Tarifvertrags eine längere Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, können diese Beträge nicht erstattet werden. Die Entgeltfortzahlung wegen Erkrankung eines Kindes ist ebenfalls nicht erstattungsfähig.

Alles Wichtige in kompakter Form

Weitere ausführliche Informationen haben wir in unserem Beratungsblatt für Sie zusammengestellt unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2031718**.

Für Ihren Alltag: Umlagerechner und Arbeitshilfen

Mit unseren praktischen Umlagerechnern auf **tk-lex.tk.de** können Sie prüfen,

- ob Sie am U1-Umlageverfahren teilnehmen,
- welcher Ihr optimaler Erstattungssatz ist und
- wie hoch Ihr Beitrag in den Umlageversicherungen U1 und U2 sein wird.

Wir haben auf **firmenkunden.tk.de** außerdem weitere Arbeitshilfen für Sie erstellt:

- Berechnungsbogen zur Anzahl der anrechenbaren Mitarbeiter: **Suchnummer 2036324**
- Jahresübersicht der anrechenbaren Mitarbeiter: **Suchnummer 2036326**
- Informationen zu sv.net: **Suchnummer 2042546**
- Vordruck Nachweis Beschäftigungsverbot: **Suchnummer 2036328**
- Weitere Rechengrößen: **Suchnummer 2030152**

Quelle: TK

3. Künstlersozialabgabe 2022: Entgelte bis zum 31. März melden

Wenn ein Unternehmen künstlerische Leistungen in Anspruch nimmt, ist es in der Regel dazu verpflichtet, die Künstlersozialabgabe zu zahlen. Der Abgabesatz bleibt auch 2022 stabil. Nicht vergessen: Alle Entgelte, die an Künstler geleistet wurden, müssen bis zum 31. März gemeldet werden.

Fast alle Unternehmen, die künstlerische Leistungen abnehmen und bezahlen, sind zur Zahlung der Künstlersozialabgabe verpflichtet. Denn nicht die Vermarktung der künstlerischen Werke ist dafür maßgeblich, sondern deren Inanspruchnahme für Unternehmenszwecke. Die Abgabepflicht nach § 24 KSVG (Künstlersozialversicherungsgesetz) liegt vor, wenn zwei Voraussetzungen zutreffen:

- Der Betrieb gehört zum Kreis der abgabepflichtigen Unternehmen und
- das Honorar an die selbstständigen Künstler oder Publizisten wird tatsächlich gezahlt.

Zum Kreis der abgabepflichtigen Unternehmen zählen zum Beispiel Verlage, Presseagenturen, Bilderdienste, Theater, Orchester, Werbe- und PR-Agenturen oder Museen.

Aber auch Unternehmen, die – unabhängig vom eigentlichen Zweck des Auftrags – nicht nur gelegentlich Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen, fallen unter die Abgabepflicht.

Abgabesatz bleibt 2022 unverändert

Auch 2022 liegt der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung bei 4,2 Prozent. Dies sei durch den Einsatz zusätzlicher Bundesmittel (Entlastungszuschuss) möglich geworden, so das BMAS auf seiner Seite unter **bmas.de**.

Damit soll einer Belastung der Liquidität der abgabepflichtigen Unternehmen entgegengewirkt werden. So werde auch der schwierigen wirtschaftlichen Lage gerade für die Kultur- und Kreativbranche durch die Corona-Pandemie Rechnung getragen.

Bis 31. März: Unternehmen müssen sich selbst bei der KSK melden

Abgabepflichtige Unternehmen sind verpflichtet, sich selbst bei der Künstlersozialkasse (KSK) zu melden. Sämtliche an selbstständige Künstler oder Publizisten gezahlten Entgelte eines Jahres müssen spätestens bis zum 31. März des Folgejahres an die KSK gemeldet werden.

Dabei ist es unerheblich, ob der Künstler, der das Honorar bekommen hat, über die Künstlersozialkasse versichert ist oder nicht.

Meldepflichtiges Entgelt: mehr als nur das Honorar
Zum meldepflichtigen Entgelt gehört alles, was das abgabepflichtige Unternehmen aufwendet, um das Werk oder die Leistung zu erhalten oder zu nutzen. Das heißt, zum meldepflichtigen Entgelt gehört nicht nur das Honorar, sondern auch jeglicher Ersatz für die Aufwendungen und Nebenleistungen des Künstlers oder Publizisten wie zum Beispiel Telefonkosten, Frachtkosten, Werkzeichnungen, Material- oder Personalkosten.

Nicht zum meldepflichtigen Entgelt gehören zum Beispiel:

- Die Umsatzsteuer des selbstständigen Künstlers oder Publizisten
- Zahlungen an urheberrechtliche Verwertungsgesellschaften (zum Beispiel GEMA, VG Wort, VG Bild-Kunst)
- Zahlungen an eine KG und OHG
- Zahlungen an juristische Personen (zum Beispiel GmbH, AG, e.V.) sowie Zahlungen an eine GmbH & Co. KG, sofern diese im eigenen Namen handeln
- Gewinnzuweisungen an Gesellschafter
- Reise- und Bewirtungskosten im Rahmen der steuerlichen Grenzen
- Nachträgliche Vervielfältigungskosten, die nicht künstlerisch sind und erst nach Erstellung des künstlerischen Werkes anfallen und die für den Erhalt oder die Nutzung des Werkes nicht erforderlich sind
- Übungsleiterpauschalen

Das Entgelt geben Unternehmen anhand einer Jahresmeldung bei der KSK an. Auf diese Meldung hin erfolgt die Abrechnung der Künstlersozialabgabe des Vorjahres. Ergeben sich daraus Nachzahlungen, werden diese ebenfalls am 31. März des Abrechnungsjahres fällig.

Wer die Meldung vergisst, muss mit Konsequenzen rechnen

Wichtig: Unternehmer, die ihren Meldepflichten nicht rechtzeitig nachkommen, werden von der KSK eingeschätzt. Diese Schätzung kann nur durch die Abgabe der konkreten Entgeltmeldungen berichtigt werden. Die Verletzung der gesetzlichen Melde- und Aufzeichnungspflichten ist außerdem eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem Bußgeld geahndet werden kann.

Quelle: BMAS

4. Corona-Infektion im Urlaub: Müssen Arbeitgeber die Urlaubstage nachgewähren?

Eine ärgerliche, aber durchaus realistische Situation: Beschäftigte infizieren sich während ihres Urlaubs mit dem Coronavirus. Müssen Arbeitgeber die Urlaubstage dann nachgewähren? Nicht unbedingt, sagt das LAG Köln.

Wer während eines Urlaubs krank wird, kann diese Urlaubstage in der Regel nachholen. Denn der Urlaub soll der Erholung dienen. Dieses Recht gilt gemäß § 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) allerdings nur bei einer ärztlich nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit. Wie es bei einer Corona-Infektion aussieht, wurde im Landesarbeitsgericht (LAG) Köln verhandelt.

Corona im Urlaub: Arbeitnehmerin wollte Urlaubstage nachholen

In dem verhandelten Fall hatte sich eine Arbeitnehmerin mit dem Coronavirus infiziert und musste sich auf behördliche Anordnung hin für einige Tage in Quarantäne begeben. Diese Tage lagen mitten in einem vom Arbeitgeber gewährten Urlaub. Sie verlangte, dass der Arbeitgeber ihr diese Tage nachgewähre. Der weigerte sich aber, denn es lag keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor.

Die Arbeitnehmerin klagte vor dem Arbeitsgericht Bonn – ohne Erfolg. Die Berufung wurde anschließend vom LAG Köln ebenfalls zurückgewiesen: Das LAG entschied, dass die Voraussetzungen von § 9 BUrlG nicht erfüllt waren. Der Paragraph besagt, dass ärztlich nachgewiesene Arbeitsunfähigkeitstage während eines Urlaubs nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden.

Die Arbeitnehmerin habe ihre Arbeitsunfähigkeit nicht durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen, so das Gericht. Stattdessen lag eine behördliche Quarantäneanordnung vor. Diese steht einem ärztlichen Zeugnis über die Arbeitsunfähigkeit aber nicht gleich. § 9 BUrlG kann nach Auffassung des LAG nicht analog auf die Quarantäneanordnung angewandt werden.

Corona-Infektion führt nicht zwingend zur Arbeitsunfähigkeit

Das Gericht stellte fest, dass für eine analoge Anwendung nicht nur eine planwidrige Regelungslücke fehlen würde, sondern auch ein mit einer Arbeitsunfähigkeit vergleichbarer Sachverhalt.

Denn: Eine Erkrankung – hier die Infektion mit dem Coronavirus – führe nicht zwingend und unmittelbar zu einer Arbeitsunfähigkeit. Ein symptomloser Virusträger bleibe grundsätzlich arbeitsfähig, wenn es ihm nicht wegen der Quarantäneanordnung verboten wäre zu arbeiten.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts ist nicht rechtskräftig. Das Gericht hat in seinem Urteil die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Quelle: LAG Köln, Urteil vom 13.12.2021, Az. 2 Sa 488/21

5. Befristete Teilzeit: Wie sehen die rechtlichen Regelungen aus?

Arbeitgeber dürfen Anträge auf befristete Teilzeit ablehnen, wenn sie nicht innerhalb der vorgeschriebenen Dreimonatsfrist erfolgen. Einen Spielraum für Auslegung gibt es hier nicht, urteilte das BAG kürzlich. Wir nehmen das als Anlass für einen Überblick über die rechtlichen Voraussetzungen der Brückenteilzeit.

Seit 2019 ist die Brückenteilzeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gesetzlich verankert: Beschäftigte können bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen ihre Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum reduzieren, um anschließend wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren. Arbeitgeber müssen zwischen dem Anspruch auf befristete und unbefristete Teilzeit unterscheiden. Für den Antrag auf Brückenteilzeit nach § 9a TzBfG gelten einige Besonderheiten.

Rechtsanspruch befristete Teilzeit: Dauer

Der Rechtsanspruch sieht vor, dass Arbeitnehmer, die länger als sechs Monate in einem Unternehmen beschäftigt sind, ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens einem und höchstens fünf Jahre reduzieren können. Die zeitliche Begrenzung soll für Planungssicherheit sorgen.

Die Tarifvertragsparteien erhalten die Möglichkeit, hiervon abweichende Regelungen zu vereinbaren. Der Anspruch ist unabhängig von Gründen wie Kindererziehung oder Weiterbildung.

Einschränkungen bei Kleinbetrieben und Zumutbarkeitsgrenzen

Die Regelungen gelten für alle Teilzeit-Vereinbarungen, die ab dem 1. Januar 2019 abgeschlossen wurden. Sie beinhalten zudem eine Einschränkung des Rechtsanspruchs für kleinere Betriebe:

- Nur Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 45 Arbeitnehmern dürfen sich auf eine befristete Teilzeitphase berufen.
- Für Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten gibt es Zumutbarkeitsgrenzen. Sie können die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn von 15 Arbeitnehmern bereits

einer in befristeter Teilzeit arbeitet. Allerdings zählen für diese Quote nur diejenigen Beschäftigten, die einen Antrag auf Brückenteilzeit gestellt haben (also keine Arbeitnehmer, die wegen anderer Regelungen in Teilzeit arbeiten).

Der Arbeitgeber kann den Antrag auf befristete Teilzeit aus betrieblichen Gründen ablehnen. Er trägt dafür die Darlegungs- und Beweislast. Auch das Versäumen der Fristen darf zu einer Ablehnung des Antrags führen.

Antrag auf befristete Teilzeit

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Verfahren der Antragstellung für die befristete Teilzeit gemäß § 9a TzBfG entsprechen weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit:

Arbeitnehmer müssen den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit und den Zeitraum der Reduzierung mindestens drei Monate vorher in Textform stellen.

Bei Anträgen auf unbefristete Teilzeitarbeit sieht das Bundesarbeitsgericht (BAG) einen gewissen Spielraum: Wird die Frist nicht eingehalten, ist der Antrag nicht unwirksam. Stattdessen muss er auf den frühestmöglichen Termin hin ausgelegt werden.

Bei Anträgen auf befristete Teilzeit gebe es diese Möglichkeit nicht ohne Weiteres, urteilte das BAG kürzlich. Beschäftigte haben die Möglichkeit, den Betriebsrat hinzuziehen.

Arbeitgeber hat Erörterungspflicht bei befristeter Teilzeit

Neu ist dagegen, dass der Arbeitgeber vorab verpflichtet ist, den Teilzeitwunsch mit dem Arbeitnehmer zu erörtern. Das Ziel soll sein, zu einer Vereinbarung zu kommen. Diese hat dann auch grundsätzlich Bestand: Während der Brückenteilzeit besteht kein Anspruch auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit.

Abseits der Brückenteilzeit: Bei Verlängerung ändert sich Beweislast

Auch für unbefristet in Teilzeit beschäftigte Mitarbeiter haben sich durch die Einführung der Brückenteilzeit Änderungen ergeben. Möchte ein unbefristet in Teilzeit Beschäftigter seine Arbeitszeit erhöhen, ist der Arbeitgeber noch stärker in der Pflicht.

Bereits zuvor musste er darlegen und gegebenenfalls beweisen, dass der Arbeitszeiterhöhung dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeiterwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter entgegenstehen.

Nun muss der Arbeitgeber auch beweisen, dass ein freier Arbeitsplatz nicht dem bisherigen entspricht, nicht frei ist oder dass der Teilzeitbeschäftigte, der mehr arbeiten will, unzureichend geeignet ist.

Wann ein freier Arbeitsplatz im Unternehmen vorliegt, regelt das Gesetz folgendermaßen: "Ein freier zu besetzender Arbeitsplatz liegt vor, wenn der Arbeitgeber die Organisationsentscheidung getroffen hat, diesen zu schaffen oder einen unbesetzten Arbeitsplatz neu zu besetzen."

Nach BAG-Rechtsprechung muss anhand einer dreistufigen Prüfung festgestellt werden, ob dem Teilzeitverlangen genügend gewichtige betriebliche Gründe entgegenstehen.

Hintergrundwissen und Nachschlagewerk: TK-Lex

Weitere Informationen und rechtliche Hintergründe zu Teilzeitarbeit und Brückenteilzeit finden Sie bei TK-Lex, unserem Online-Lexikon zur Sozialversicherung unter tk-lex.tk.de.

Quelle: TK-Lex; BAG-Urteil v. 07.09.2021, Az. 9 AZR 595/20

6. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für Januar und Februar 2022 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Januar 2022

- 10. Januar: Lohnsteueranmeldung Dezember 2021
- 10. Januar: Lohnsteueranmeldung IV. Quartal 2021
- 25. Januar: SV-Beitragsnachweis Januar 2022
- 27. Januar: Fälligkeit der SV-Beiträge Januar 2022

Februar 2022

- 10. Februar: Lohnsteueranmeldung Januar 2022
- 22. Februar: SV-Beitragsnachweis Februar 2022
- 24. Februar: Fälligkeit der SV-Beiträge Februar 2022

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

Alle Termine finden Sie auch in unserem elektronischen Kalender unter "Termine" auf tk-lex.tk.de.

Quelle: TK

7. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an

Die TK-Webinare bieten Ihnen einen schnellen Überblick über wichtige arbeitgeberrelevante Themen. Melden Sie sich einfach zu einem der Termine an und verfolgen Sie das Webinar an Ihrem PC oder mobil – natürlich kostenfrei.

Webinar "Gesunde Führung für die hybride Arbeitswelt – wie HR und Führungskräfte die Belegschaft mitnehmen"

Wann? Am 27. Januar 2022 von 11 Uhr bis 12 Uhr

Inhalt

Homeoffice wird immer mehr zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskultur. Wie kann es jetzt gelingen, den Zusammenhalt in den Teams aufrechtzuerhalten? Wie fördern Führungskräfte ein stabiles und gesundes Arbeitsumfeld vor dem Hintergrund aktueller Unsicherheiten (Corona-Pandemie, VUCA)?

Mehr dazu erfahren Sie in unserem Webinar. Die Referenten liefern Hintergrundwissen und Studienergebnisse, zeigen Praxisbeispiele und geben vor allem handfeste Tipps.

Das Webinar findet in Kooperation mit der Zeitschrift Personalwirtschaft statt.

Webinar "Betriebliches Gesundheitsmanagement und die Rolle des Trinkens am Arbeitsplatz"

Wann? Sie haben zwei Termine zur Auswahl:

- am 8. Februar 2022 oder
- am 5. April 2022,

jeweils von 13 Uhr bis 14:30 Uhr.

Inhalt

In diesem Webinar geht der Verein a tip: tap e.V. zusammen mit dem BDEW und der Techniker Krankenkasse den Vorteilen und der Wichtigkeit des ausreichenden Trinkens am Arbeitsplatz auf den Grund.

Neben Themen wie Herkunft, Qualität und Sicherheit unseres Trinkwassers erhalten die Teilnehmer wertvolle Tipps fürs Büro und Best-Practice-Beispiele beleuchten.

Das Online-Seminar wird abgerundet durch einen Praxisteil aus der Video-Küche – mit leckeren Ideen zum Nachmachen.

Weitere Webinar-Termine und Themen

Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen und -termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die Anmelde links finden Sie auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos.

Quelle: TK

8. Umfrage: Auch im Büro leiden viele unter Lärmbelastung

Im Vergleich zur Baustelle mag das Büro als Ort der Ruhe gelten. Doch auch hier tritt Lärm auf, der Beschäftigte bei der Arbeit stören kann.

Eine Befragung des Online-Blogs "Office Roxx" unter seinen Lesern ergab, welcher Lärm den Beschäftigten im Büro am meisten zusetzt und was am Arbeitsplatz gegen Lärm unternommen wird.

Lärm im Büro ist eine (unterschätzte) Belastung

Immerhin: 18 Prozent der Befragten scheint Lärm nicht zu stören, sie fühlen sich durch Geräusche am Arbeitsplatz nicht abgelenkt. Doch 51 Prozent empfinden den Lärm, den sie bei der Arbeit wahrnehmen, als mittelmäßig störend. 31 Prozent sagen sogar, dass sie sich durch akustische Störungen bei der Arbeit behindert fühlen.

Bei den Befragten, die im Homeoffice arbeiten, fallen die Umfrageergebnisse etwas anders aus. Allerdings sagen auch unter ihnen 21 Prozent, dass die Arbeit von zuhause aus keine geräuscharme Alternative darstelle.

Gespräche und Telefonate erschweren konzentriertes Arbeiten besonders

Als sehr störende Lärmquellen nannten zwei Drittel der Befragten längere Besprechungen im gleichen Raum. Etwas mehr als die Hälfte (54 Prozent) fühlt sich durch die Telefonate anderer gestört. 39 Prozent nerven die Gespräche der Kollegen untereinander und knapp ein Drittel (30 Prozent bzw. 28 Prozent) ärgert sich über den Lärm durch Bürogeräte oder Tastaturklapper. Auch "andere menschliche Geräusche" sind bei vielen unerwünscht (22 Prozent), ebenso wie eine laute Lüftung (14 Prozent).

Eine schlechte Raumakustik wirkt sich auf die Gesundheit aus

Zu den Auswirkungen von zu viel Lärm am Büroarbeitsplatz wurden die Teilnehmer ebenfalls befragt. Gut die Hälfte (51 Prozent) klagt über Konzentrationsstörungen. Bei knapp einem Drittel löst der Lärm Kopfschmerzen (32 Prozent), Muskelverspannungen (29 Prozent) oder Nervosität (28 Prozent) aus.

Auch Schlafstörungen, hoher Blutdruck, Magen- und Darmprobleme oder Auswirkungen

auf Herz und Kreislauf wurden in der Befragung genannt.

Das hilft, wenn's im Büro zu laut ist

55 Prozent der befragten Beschäftigten werden selbst aktiv und greifen zum Kopfhörer, wenn sie Ruhe zum konzentrierten Arbeiten brauchen. Doch auch Arbeitgeber können einiges im Büro verbessern, zum Beispiel mit Hilfe von

- Ruhe zonen: 30 Prozent der Befragten haben die Möglichkeit, sich an ruhigere Einzelarbeitsplätze zurückzuziehen.
- Teppichboden: Bei 28 Prozent hatte der Arbeitgeber im Büro Teppich verlegt, um die Lärmbelastung zu senken.
- schallschluckenden Elementen: Bei 25 Prozent standen schallschluckende Trennwände zur Verfügung. Decken- und Wandabsorber, Vorhänge oder spezielle Möbeloberflächen waren nur bei wenigen Befragten vorhanden.

Arbeitsstätten-Regel "Lärm" kaum bekannt

Anforderungen an die Raumakustik von Büroräumen sind in der Arbeitsstätten-Regel ASR A3.7 "Lärm" beschrieben. 78 Prozent der Befragten kannten die Richtlinie nicht – lediglich 22 Prozent hatten schon einmal davon gehört.

Umfragen zum Lärm im Büro

Der Online Blog "Office Roxx" hat die Leserbefragung "Raumakustik 2021" durchgeführt: 428 Beschäftigte aus unterschiedlich großen Unternehmen in Deutschland haben daran teilgenommen, davon 82 Prozent Büroangestellte. Die Befragung bestand im Wesentlichen aus zehn Fragen zum Thema Lärm im Büro.

Auch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat eine Befragung zum Thema Lärm durchgeführt. Das Faktenblatt "Störende Geräusche am Arbeitsplatz: eine Belastung für Beschäftigte" bezieht sich auf die Erwerbstätigenbefragung von 2018. Die Auswertung der Fragen rund um Lärm am Arbeitsplatz kommt unter anderem zu dem Schluss, dass unerwünschte Geräusche vielleicht nicht immer das Gehör beeinträchtigen, aber trotzdem zu einem geringeren Wohlbefinden führen können. Das Faktenblatt ist abrufbar unter [baua.de](https://www.baua.de) in den Publikationen.

Quelle: Office Roxx; BAuA

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal unter firmenkunden.tk.de.

Vertiefte Informationen, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie in unserem Online-Lexikon zur Sozialversicherung TK-Lex zusammengestellt unter tk-lex.tk.de.