



Empfehlungen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung mobiler Arbeit

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

01101
10110
11001

Bettina Lafrenz und Nils Backhaus

Fachgruppen Human Factors, Ergonomie bzw.

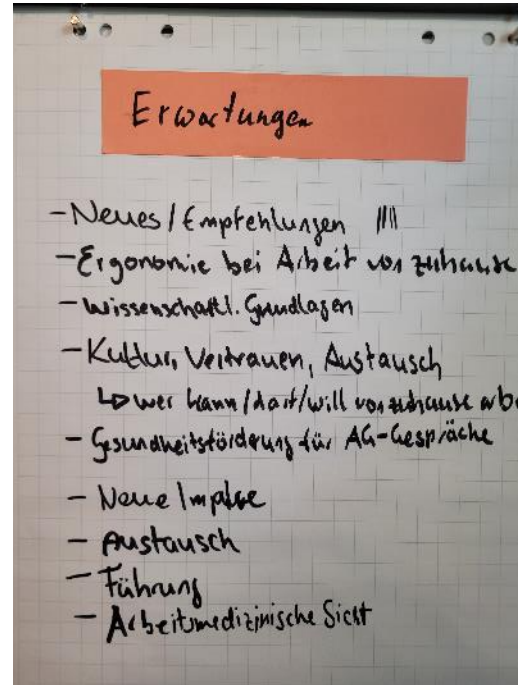
Arbeitszeit und Flexibilisierung

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Ablaufplan

- Begrüßung, Überblick, Vorstellungsrunde
- Impulsvortrag Mobiles Arbeiten
- Vorstellung / Demonstration der Empfehlungen
(www.baua.de/MobileArbeit)
- Diskussion zu offenen Fragen, Wissenslücken und zukünftigen Herausforderungen
- Abschluss

Erwartungen an den Workshop



Vorstellungsrunde

Kurze Vorstellungsrunde

- Namen, Institution
- Erwartung an den Workshop
- Mobiles Arbeiten im Betrieb (Regelungen, Definition, Begriffe)
- Mobiles Arbeiten bei mir persönlich (Ausmaß, Ausstattung, Herausforderungen)

Impuls: Mobiles Arbeiten

Was bedeutet Mobiles Arbeiten? Definitionen,
Rechtsgrundlagen, verschiedene Arbeitsorte



Ortsflexible Arbeit ...gekommen um zu bleiben?

- Mehrheitlich **positive Erfahrungen** mit der Arbeit von zuhause während der Pandemie^[1-3]
- Hohe **Bereitschaft und gestiegenes Interesse**, weiterhin von zuhause tätig werden zu können^[4]
- Geringere **Stigmatisierung** und **weniger Vorurteile bzw. Vorbehalte**^[3]
- **Abbau technischer und kultureller Barrieren** in vielen Betrieben^[3-5]
- Insbesondere **große Betriebe mit Vereinbarungen** wollen weiter ausbauen^[6]
- Arbeit von zuhause wird „selbstverständlich“ erwartet und ist entscheidend für die **Arbeitgeberattraktivität**^[6]

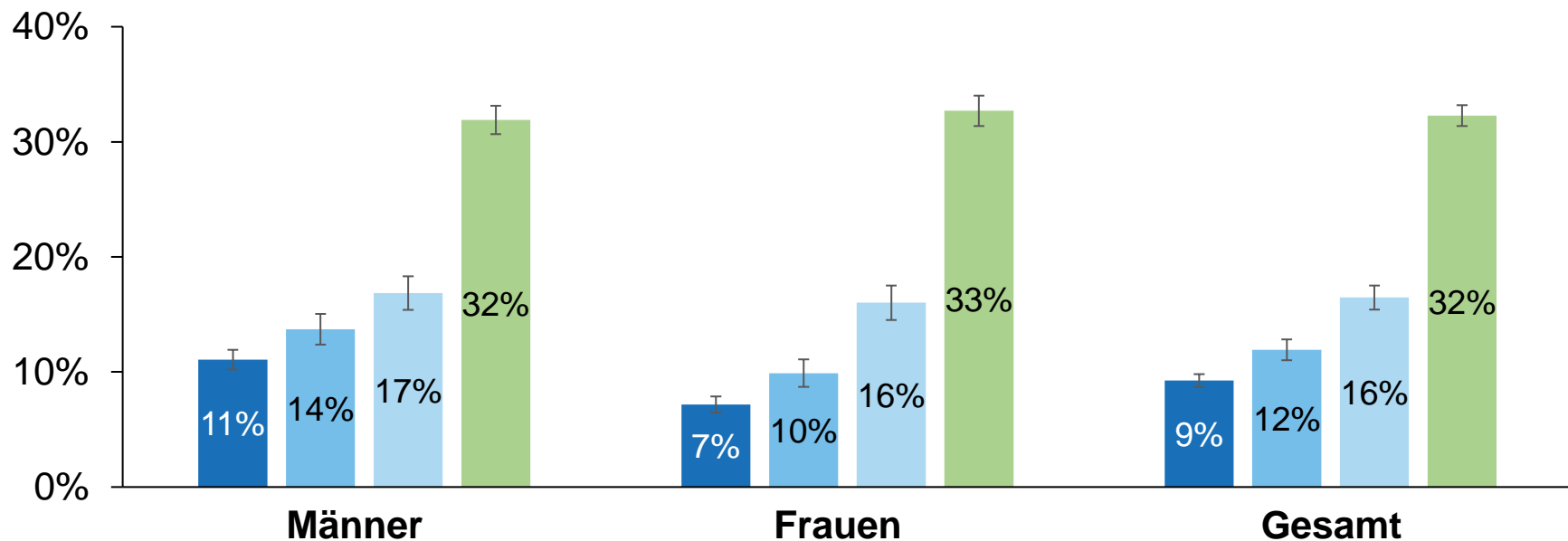
[1] DAK, 2020 ([Link](#)) [2] Kunze et al., 2020 ([Link](#)) [3] Bonin et al., 2020 ([Link](#)) [4] Barreo et al., 2020 ([Link](#)) [5] Spicer, 2020 ([Link](#)) [6] Backhaus et al., 2020 ([Link](#))



Ortsflexibilität: Arbeit von zuhause

% Vereinbarung Telearbeit / Homeoffice

■ 2015 ■ 2017 ■ 2019 ■ 2021



Backhaus et al. 2022 ([Link](#))



Ortsflexibilität: Begrifflichkeiten

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

01101
10110
11001

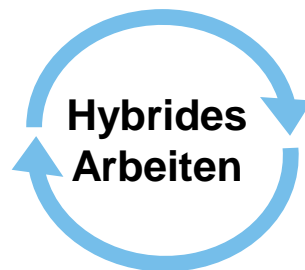
Arbeit von zuhause

Telearbeitsplatz

Homeoffice

Mobiles Arbeiten

unterschiedliche Arbeit
von verschiedenen
Orten



Arbeit im Betrieb (Präsenzarbeit)

Betrieblicher Bild-
schirmarbeitsplatz

Betriebliche orts-
flexible Arbeit mit
Bildschirmgeräten

Backhaus, 2022 ([Link](#))

Telearbeit, betriebliche ortsflexible und mobile Arbeit?

Rechtsbereiche

ArbStättV

Betriebseigene Beschäftigte

- Telearbeitsplatz
- Ortsfester (Bildschirm-) Arbeitsplatz z. B. Büro
- Co-Working-Spaces angemietet vom Arbeitgeber
- Ortsflexible (Bildschirm-) Arbeit im Betrieb

ArbStättV

Baustellen alle Beschäftigte

- (Büro-)Arbeitsplatz
- Ortsflexible Arbeit

Mobiles Arbeiten/Homeoffice

Außerhalb des eigenen Betriebes

- Homeoffice
- Fremdfirma: Meetings, Instandhaltung etc.
- Co-Working-Spaces angemietet von Beschäftigten
- Bibliothek
- Mobil unterwegs: Hotels, Cafés, Hallen, Bahn etc.

Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid?

Abgrenzung und Definition



Telearbeit^[1,2]

- **ArbStättV: Fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz**
 - im Privatbereich der Beschäftigten
- **Wöchentliche Arbeitszeit & Dauer der Einrichtung vertraglich/Vereinbarung festgelegt**
- **Benötigte Ausstattung durch Arbeitgeber oder beauftragte Person bereitgestellt/installiert**



Mobiles Arbeiten^[2]

- **Sporadische, nicht unbedingt ganztägige Arbeit mit PC oder tragbaren Bildschirmgeräten (z. B. Laptop, Tablet)**
 - Weder an Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden
- **Elektronische oder nichtelektronische Arbeitsmittel**



Homeoffice^[3]

- **Form des mobilen Arbeitens**
- **Zeitweilige Tätigkeit im Privatbereich des Beschäftigten**
 - Nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber
- **Z.B. unter Nutzung tragbarer IT-Systeme**



**Gesetzliche Vorschriften haben bei allen Formen Gültigkeit!
Insbes. ArbSchG, BetrSichV, ArbZG, SGB VII, ...**

[1] § 2 Abs. 7 [ArbStättV](#)

[2] Wiss. Dienst Bundestag, [Sachstand Telearbeit und Mobiles Arbeiten](#)

Vorstellung / Demonstration

www.baua.de/MobileArbeit

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

01101
10110
11001

Unser Projekt – unsere Empfehlungen



Projekt F 2519: Ortsflexibles Arbeiten – Sicherheit und Gesundheit ganzheitlich gestalten


SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

01101
10110
11001

- Projektstart: 01.01.2021, Projektende: 31.03.2022
- Beteiligte Fachgruppen: WL/1.0, 1.1, 1.4, 2.3
- **Ziel:** Konsolidierung ganzheitlicher **Empfehlungen** zur Gestaltung ortsflexibler Arbeit (insbesondere vor dem Hintergrund der Diskussion um ein „Recht auf Homeoffice“)
- Interdisziplinäre Weiterentwicklung der **Forschung zu ortsflexibler Arbeit** im Hinblick auf die neue Arbeits- und Forschungsprogrammperiode
- Weiterentwicklung und Evaluation agiler Arbeitsmethoden, Fachgruppen- und Fachbereichs-übergreifende Zusammenarbeit

Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? ...aktuelle Diskussionen um Mobiles Arbeiten

- Empfehlungen / Hinweise zur Gestaltung der BAuA
Arbeitsorganisation
Verschiedene Arbeitsorte – verschiedene Anforderungen
Digitale Arbeitsmittel
Personas

 Zum Thema

Mobiles Arbeiten: Arbeitsorganisation



Mobiles Arbeiten: digitale Arbeitsmittel



Selbststeuerung bei orts- und zeitflexibler Arbeit trainieren



Mobiles Arbeiten: Verschiedene Arbeitsorte - verschiedene Anforderungen



Mobiles Arbeiten: Personas



Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? ...aktuelle Diskussionen um Mobiles Arbeiten

– Empfehlungen / Hinweise zur Gestaltung der BAuA

Arbeitsorganisation

- Organisationaler Arbeits- und Gesundheitsschutz
- (Virtuelle) Führung, Kommunikation und Information
- Mobilitätsgestaltung
- Arbeitszeitgestaltung
- Selbstorganisation

- Verschiedene Arbeitsorte – verschiedene Anforderungen
- Digitale Arbeitsmittel
- Personas

Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? ...aktuelle Diskussionen um Mobiles Arbeiten

- Empfehlungen / Hinweise zur Gestaltung der BAuA
Arbeitsorganisation

Verschiedene Arbeitsorte – verschiedene Anforderungen

- Raumgröße / Beleuchtung / Lärm / Klima
- Arbeitstisch mit Arbeitsstuhl / Bildschirmgeräten an **gut gestaltbaren Orten**
- Ablage und Sitzgelegenheit an **mobilen Orten**
- Aufstellung bzw. Haltung von **tragbaren Bildschirmgeräten** (Notebooks, Tablet, Smartphones)
- Digitale Arbeitsmittel
- Personal

Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? ...aktuelle Diskussionen um Mobiles Arbeiten

- Empfehlungen / Hinweise zur Gestaltung der BAuA

Arbeitsorganisation

Verschiedene Arbeitsorte – verschiedene Anforderungen

Digitale Arbeitsmittel

- Software-Ergonomie
- Notebook/Laptop
- Smartphone und Tablet
- Kopfhörer mit/ohne Mikrofon

Personas

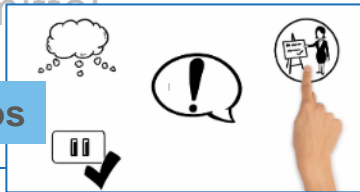
Telearbeit, Homeoffice, mobil oder hybrid? ...aktuelle Diskussionen um Mobiles Arbeiten

- Empfehlungen / Hinweise zur Gestaltung der BAuA
- Arbeitsorganisation
- Verschiedene Arbeitsorte – verschiedene Anforderungen
- Digitale Arbeitsmittel

Karolina: Digitale Nomadin



Videos



**Chancen und Risiken ortsflexibler Arbeit:
Empfehlungen anhand von fiktiven Personen**

PDFs

**Sofia – Arbeit und Privatleben
balancieren bei ständiger Erreichbarkeit**



Sofia ist eine fiktive Person, die im Homeoffice Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätte unter der Verwendung von mobilen Informations und Kommunikationstechnologien erbringt (www.baua.de/mobile-arbeit). Es handelt sich hier um eine von insgesamt fünf Personas mittels derer typische Arbeitssituationen zur Mobilen Arbeit dargestellt und die Anwendung der Empfehlungen zur Arbeitsorganisation, Arbeitsort und Arbeitsmitteln beispielhaft erläutert werden. Die nachfolgende Darstellung ist Teil der BAuA-Website „Mobile Arbeit“ und ergänzt die Videodarstellung „Sofia – Arbeit und Privatleben balancieren bei ständiger Erreichbarkeit“ (www.baua.de/personas-mobile-arbeit/).



Sofia (38) arbeitet in einem internationalen Konzern in der Softwareentwicklung im mittleren Management. Sie und ihr Lebensgefährte haben zwei Kinder. Sie lebt ihren Job und die Möglichkeit, selbstständig und kreisgrenzenlos zu arbeiten.

Sofia besitzt Handlungsspielraum, also Möglichkeiten zur Bewältigung ihrer Aufgaben. Dies kann eine wichtige Ressource darstellen. Es sollte gewährleistet sein, dass die Planung und Lenkung der Arbeit vorhersehbar und beeinflussbar ist, sowie Aufgabeninhalte und Erreichbarkeitsanforderungen von Führungskräften und Beschäftigten gemeinsam festgelegt und dabei realistische Ziele formuliert werden, die Handlungsspielraum nicht auch zu einem höheren Arbeitsdruck und nicht gesundheitsgefährdenden Verhaltensweisen führen kann.

Hinweis: Der Arbeitgeber hat auch bei mobiler Arbeit eine Gefährdungsbeurteilung auf der Grundlage einer umfassenden Beurteilung der Arbeitsbedingungen und Gefährdungen seiner Beschäftigten durchzuführen. Das betrifft z. B. die Gestaltung des Arbeitsortes, der Arbeitsabläufe, der Arbeitszeit sowie mögliche psychische Belastungen.

Die Arbeitszeit kann sie sich selbst einteilen und notfalls in Firmeninternen Portal

Die Arbeitszeit wird flexibel. Digitale Programme zur Zeitfassung sind sinnvoll und ermöglichen das Beschränken einer genauen Dokumentation der Arbeitszeit und das Nachhalten gesetzlicher Vorgaben. Zudem kann eine Arbeitszeiterfassung die zeitliche Entgrenzung reduzieren. Das Risiko von Überlastung und Mehrarbeit ist bei Beschränkung mit Arbeitszeiterfassungsmitteln durchführbar zu senken.

Sofia hat mit ihrer Führungskraft mündlich vereinbart, dass sie an zwei Tagen pro Woche, die sie selbst festlegt, von Zuhause aus arbeiten kann.

Die Arbeitszeit und der Arbeitsort lässt sich beeinflussen und planen.

Arbeitsort und -zeit sind nicht mehr starr festgelegt.

Die Arbeitszeit wird flexibel. Digitale Programme zur Zeitfassung sind sinnvoll und ermöglichen das Beschränken einer genauen Dokumentation der Arbeitszeit und das Nachhalten gesetzlicher Vorgaben. Zudem kann eine Arbeitszeiterfassung die zeitliche Entgrenzung reduzieren. Das Risiko von Überlastung und Mehrarbeit ist bei Beschränkung mit Arbeitszeiterfassungsmitteln durchführbar zu senken.

Sofia hat mit ihrer Führungskraft mündlich vereinbart, dass sie an zwei Tagen pro Woche, die sie selbst festlegt, von Zuhause aus arbeiten kann.

Die Arbeitszeit kann sie sich selbst einteilen und notfalls in Firmeninternen Portal

Die Arbeitszeit wird flexibel. Digitale Programme zur Zeitfassung sind sinnvoll und ermöglichen das Beschränken einer genauen Dokumentation der Arbeitszeit und das Nachhalten gesetzlicher Vorgaben. Zudem kann eine Arbeitszeiterfassung die zeitliche Entgrenzung reduzieren. Das Risiko von Überlastung und Mehrarbeit ist bei Beschränkung mit Arbeitszeiterfassungsmitteln durchführbar zu senken.

Sofia hat mit ihrer Führungskraft mündlich vereinbart, dass sie an zwei Tagen pro Woche, die sie selbst festlegt, von Zuhause aus arbeiten kann.

Die Arbeitszeit und der Arbeitsort lässt sich beeinflussen und planen.

Sofia hat mit ihrer Führungskraft mündlich vereinbart, dass sie an zwei Tagen pro Woche, die sie selbst festlegt, von Zuhause aus arbeiten kann.



Neues Forschungsprojekt: Hybrides, ortsflexibles, multi-lokales Arbeiten? Wissenschaft im Dialog

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

01101
10110
11001

- Diskurs über die in Projekt F 2519 erarbeiteten ganzheitlichen Empfehlungen zur Gestaltung ortsflexibler Arbeit
 - **fünf Fachgespräche** zu verschiedenen Kernthemen ortsflexiblen und multilokalen Arbeitens mit
 - interdisziplinär zusammengesetzten Gruppen **externer Expertinnen und Experten** aus der Wissenschaft
 - unter Einbezug jeweils **aktueller Projekte** und Erkenntnisse im jeweiligen Themenfeld sowie angrenzenden Themenfeldern
- Ableitung von **Implikationen für den Arbeitsschutz**
- Unterstützung der Weiterentwicklung des **Regel- und Vorschriftenwerkes** mit den gewonnenen Erkenntnissen



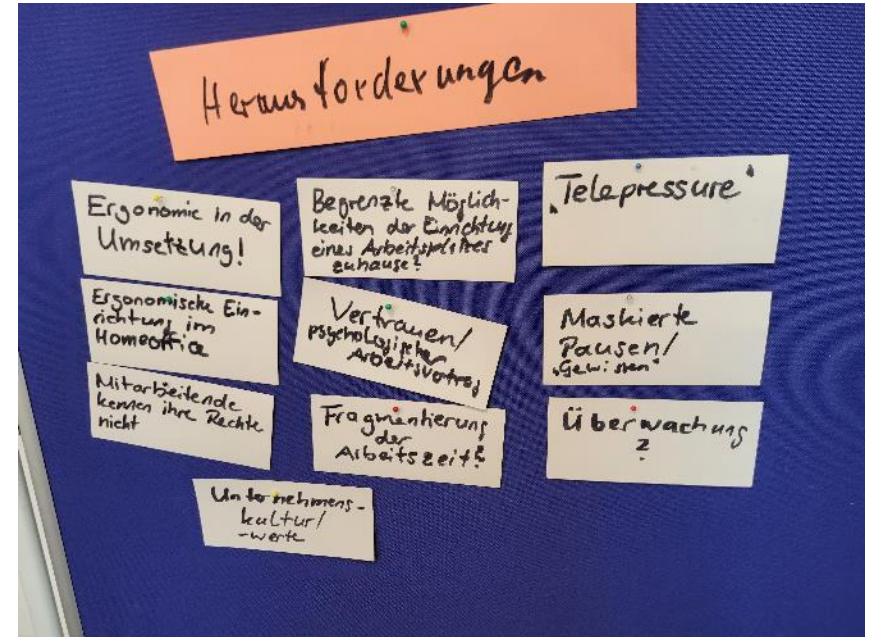
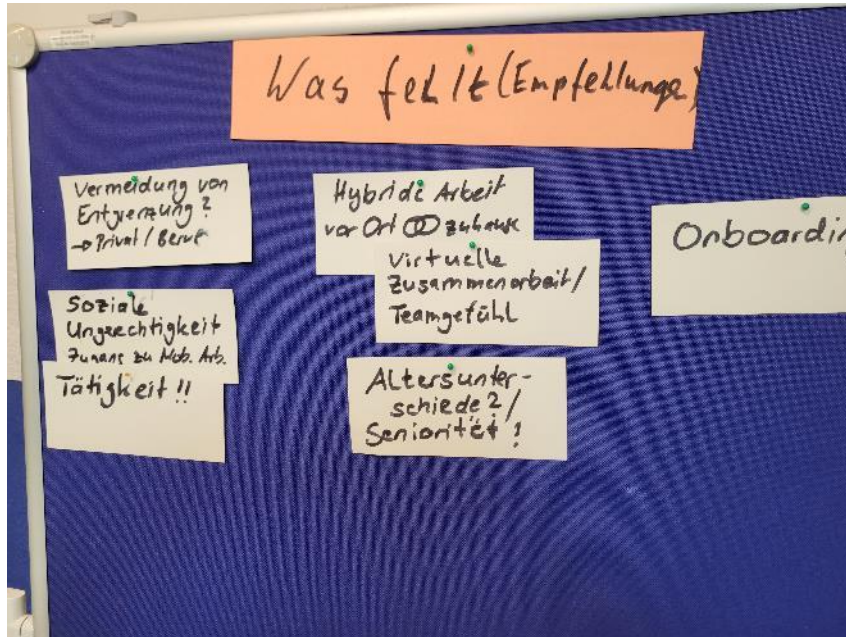
Diskussion

Ihre Meinung ist gefragt ...

Wissenslücken und Bedarfe

- Welche Informationen / Empfehlungen fehlen für die Gestaltung Mobiler Arbeit?
- Welche Herausforderungen bestehen in den Betrieben?

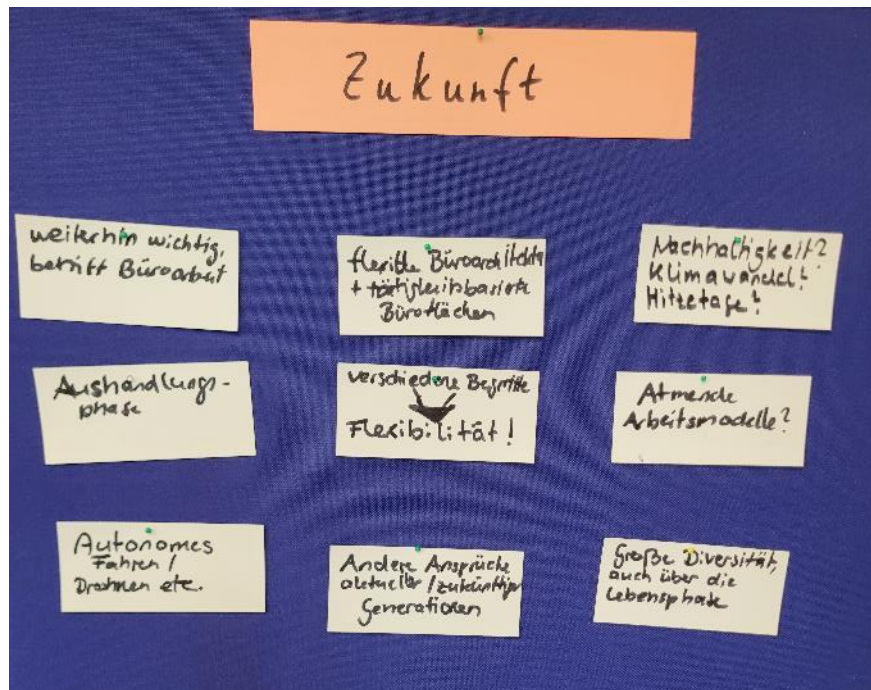
Wissenslücken und Bedarfe (Ergebnisse)



Zukunft des Mobilen Arbeitens

- Wie verändert sich Mobile Arbeit in Zukunft? Welche Arbeitsformen werden wichtiger (3. Orte, Coworking, etc.)?
- Was muss der Arbeitsschutz in Zukunft tun?

Zukunft des Mobilen Arbeitens (Ergebnisse)





Ausblick

Herausforderungen für die zukünftige Arbeitsgestaltung



Zusammenfassung und Ausblick

- Orts- (und zeit-)flexibles Arbeiten sind auch zukünftig zentrale Rahmenbedingungen des (über-)betrieblichen Arbeitsschutzes
- **Gestaltungsdimensionen** des Bildschirm-/Telearbeitsplatzes sind gut untersucht, dieser löst sich jedoch zunehmend auf (Ortsunabhängigkeit)
- **Dosis-/Wirkungsbeziehungen** sind noch unzureichend erforscht – insbesondere bei massiver Zunahme ist hier Forschung erforderlich
 - Arbeit von zuhause und (virtueller) Zusammenarbeit / soziale Unterstützung
 - Arbeit an verschiedenen außerbetrieblichen Arbeitsorten
 - Rolle des betrieblichen Arbeitsschutzes bzw. der Arbeitsschutzaufsicht

Ziele für die Zukunft

Belastungsoptimierung in allen Arbeitsformen und an allen Arbeitsorten

- Zusammenarbeit und sozialen Unterstützung
- Optimierung der Arbeitsbedingungen auch an schlecht gestaltbaren Arbeitsorten
- Zeitliche Begrenzung der Arbeit unter erhöhten Belastungsbedingungen
- Passgerechte Gestaltung zwischen Arbeitsaufgabe, Organisation, Arbeitsmittel und Arbeitsumgebung

Literatur der BAuA

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

01101
10110
11001

[1]

Laptop + Smartphone = ein mobiler Arbeitsplatz?

Ergonomie auch an Arbeitsplätzen unterwegs

MOBILITÄT IM ARBEITSBEREICH Digitalisierung mit neuen Technologien und Vernetzung ermöglichen mobiles Arbeiten an unterschiedlichsten Orten. Gerne wird dabei durch optische eine moderne, flexible und effiziente Arbeitsweise, zum Beispiel im Zug, im Café am See, suggeriert. Für die nicht weiter zurück zu dem Smartphone und ein Tablet. Dabei ist auch und gerade an diesen Arbeitsplätzen ein passgenaues Zusammenspiel von Aufgaben, Arbeitsinhalt und Arbeitsumgebung der Kern einer erfolgreichen Gestaltung und gesunder Arbeit. *Prof. Dr. Ines Entgelmeier, Leiterin des Lehrstuhls für Arbeitswissenschaft, Universität Bayreuth*

Desireline zum Arbeiten

Gehtelle oder Wählert? Klare Ziele und Strukturen sind die Voraussetzung für ein erfolgreiches mobiles Arbeiten. Die Arbeitsinhalte und die Arbeitsumgebung müssen sich an die Arbeitsplätze anpassen. Das bedeutet, dass die Arbeitsinhalte und die Arbeitsumgebung nicht nur an den Arbeitsplatz, sondern auch an die Person angepasst werden müssen. *Prof. Dr. Ines Entgelmeier, Leiterin des Lehrstuhls für Arbeitswissenschaft, Universität Bayreuth*

Der Digitalisierungsschub durch die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass mobile Arbeitsplätze eine wichtige Rolle spielen. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt verändert und neue Möglichkeiten geschaffen. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt verändert und neue Möglichkeiten geschaffen. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt verändert und neue Möglichkeiten geschaffen. *Prof. Dr. Ines Entgelmeier, Leiterin des Lehrstuhls für Arbeitswissenschaft, Universität Bayreuth*



Profil der Arbeitsinhalte und -umgebung

- Flexibel arbeiten ermöglicht, sich an die Arbeitsinhalte und -umgebung anzupassen.
- Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt verändert und neue Möglichkeiten geschaffen.
- Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt verändert und neue Möglichkeiten geschaffen.

BAuA, Arbeitswissenschaft

[2]

[3]

Arbeitszeitreport Deutschland – Arbeit von zuhause

baua: Bericht kompakt

Über die Hälfte der Beschäftigten hat während der Pandemie zumindest zeitweise von zuhause gearbeitet. Dieser Anteil ist im Vergleich mit anderen Ländern besonders hoch. Die Gründe dafür sind vielfältig. Ein wichtiger Faktor ist die Digitalisierung der Arbeitswelt. Ein weiterer Faktor ist die Flexibilität der Arbeitsinhalte. Ein dritter Faktor ist die Arbeitsumgebung. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt verändert und neue Möglichkeiten geschaffen. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt verändert und neue Möglichkeiten geschaffen. *BAuA, Arbeitswissenschaft*

Kein Problem für Arbeit, produktives und kreatives Arbeiten ist eine bessere Voraussetzung für den Erfolg. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt verändert und neue Möglichkeiten geschaffen. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt verändert und neue Möglichkeiten geschaffen. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt verändert und neue Möglichkeiten geschaffen. *BAuA, Arbeitswissenschaft*

BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 (Juli-September) hat über 100.000 Beschäftigte in Deutschland erfragt. Die Befragung zeigt, dass die Digitalisierung die Arbeitswelt verändert und neue Möglichkeiten geschaffen hat. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt verändert und neue Möglichkeiten geschaffen. Die Digitalisierung hat die Arbeitswelt verändert und neue Möglichkeiten geschaffen. *BAuA, Arbeitswissenschaft*



Orts- und zeitflexibel arbeiten

Freiräume nutzen, Überlastung vermeiden

baua: Praxis

[4]

[5]

DE GRUYTER ARBEIT 2023; 32(2): 111-132

Ines Entgelmeier, Sophie-Charlotte Meyer, Anita Tisch, Nils Backhaus Das Büro als sozialer Ort

Zusammenarbeit in hybriden Arbeitswelten

<https://doi.org/10.5555/arbeits.2023-0008>

Zusammenfassung: Viele Bürobeschäftigte haben seit der Covid-19-Pandemie die Möglichkeit, hybrid, also im Wechsel zu Hause und im Büro, zu arbeiten. Die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen wird dadurch vermehrt ins Virtuelle verlagert. Hierdurch kann sich nicht nur die inhaltliche Zusammenarbeit, sondern können sich auch soziale Beziehungen zwischen Beschäftigten verändern. Auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 und 2021 wird untersucht, ob es einen Zusammenhang zwischen dem Anteil des Arbeitens von zu Hause und der Bewertung der kollegialen Zusammenarbeit gibt. Hierbei unterscheiden wir zwischen formeller, inhaltlicher Zusammenarbeit und informeller, persönlicher Zusammenarbeit. Die Ergebnisse zeigen, dass Bürobeschäftigte mit zunehmendem Anteil der Arbeit von zu Hause sowohl die formelle als auch die informelle Zusammenarbeit schlechter bewerten. Dabei wird insbesondere die formelle Zusammenarbeit 2021 jedoch besser bewertet als noch 2019. Erfahrungen während der Covid-19-Pandemie haben hier möglicherweise zu Lerneffekten in der virtuellen Zusammenarbeit geführt.

Schlüsselwörter: Hybrides Arbeiten, Arbeiten von zu Hause, formelle und informelle Zusammenarbeit, Kolleginnen und Kollegen, Bürobeschäftigte

The office as social space

Cooperation in hybrid worlds of work

Abstract: Since the Covid-19 pandemic, many office workers have got the option of working hybrid, i.e. alternating between working at home and in the office. As

Ines Entgelmeier, Dr. Sophie-Charlotte Meyer, Prof. Dr. Anita Tisch, Dr. Nils Backhaus, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Friedrich-Heeske-Weg 1-75, 44449 Dortmund, Deutschland E-Mail: entgelmeier@baua.bund.de

© Open Access. © 2023 Autorinnen, publiziert von der Gruyter. Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namennennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 4.0 Lizenz.

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

27

- [1] Tegtmeier & Lafrenz, 2022 ([Link](#))
- [2] Entgelmeier & Tisch, 2023 ([Link](#))
- [3] BAuA, 2020 ([Link](#))
- [4] Wöhrmann et al., 2020 ([Link](#))
- [5] Entgelmeier et al., 2023 ([Link](#))

baua:

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

SCHWERPUNKT DIGITALE ARBEIT

01101
10110
11001