



Gesund im Homeoffice – So schützen Sie Ihre Mitarbeitenden

Die Arbeit ist im Wandel, die Digitalisierung fördert neue Formen der Arbeit und verlagert Arbeit an neue Arbeitsorte. So werden Formen des Arbeitens von zu Hause immer präsenter und wichtiger.

Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben können sich auflösen, es entstehen neue Fragen der Leistungssteuerung und Arbeitsorganisation. Bei all dem gilt es, für Arbeitsfähigkeit und den Erfolg des Unternehmens die entscheidende Frage nach der Sicherheit und Gesundheit von Beschäftigten zu stellen und diese Frage zur stetigen Begleiterin in der Organisation eines Unternehmens zu machen. Arbeit muss sicher und gesund gestaltet sein, unabhängig vom Arbeitsort!

Ist das Arbeiten im Homeoffice gut oder schlecht für die Gesundheit der Beschäftigten?

Die Frage lässt sich ganz klar beantworten:

Es kommt darauf an! Entscheidend ist, wie die Arbeit im Homeoffice gestaltet wird.

Auf der einen Seite müssen die Arbeitsbedingungen gesundheitsförderlich gestaltet werden. Auf der anderen Seite sollten die Voraussetzungen und Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten gefördert und qualifiziert werden.

Homeoffice in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen

Arbeitgebende haben **Gefährdungen und Belastungen**, die sich aus der Tätigkeit ergeben, zu analysieren und passende Maßnahmen einzuleiten. Auf den Ort „Homeoffice“ sollte im Rahmen der regelmäßigen Gefährdungsbeurteilung besonderes Augenmerk gelegt werden.

... **Hinweis: Wir meinen mit Homeoffice hier alle Formen des Arbeitens von zu Hause. Auf der Webseite der Unfallkasse Rheinland-Pfalz finden Sie eine konkrete begriffliche Einordnung der verschiedenen Arbeitsorte.**





Physische Belastungen und Gefährdungen können sich bspw. aus ergonomischen Gesichtspunkten ergeben. Befragen Sie hier Ihre Beschäftigten, wie Ihr jeweiliger Arbeitsplatz zu Hause eingerichtet ist und bieten Sie ggf. Hilfestellungen an.



Unser Tipp:

- ▶ Stellen Sie **adäquate Arbeitsmittel** und **Tipps zur Nutzung** der Arbeitsmittel zur Verfügung.
- ▶ Geben Sie Hinweise zur **ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung**.
- ▶ Sorgen Sie für aufgabenangemessene und fehlerrobuste **Software**.
- ▶ Bieten Sie **technische Unterstützung** an – wie wäre es bspw. mit Technik-Mentorinnen oder -Mentoren?
- ▶ Schaffen Sie Motivation und Anlässe zu **Bewegungspausen**.

Eine große Bedeutung kommt im Rahmen des Homeoffice auch den **psychischen Belastungen** zu. Umso wichtiger ist es, auch diese zu erfassen und aktiv zu gestalten.

Neben der Arbeitsumgebung und den Arbeitsmitteln, die bereits beschrieben sind, gehören dazu auch die Bereiche

- ▶ **Arbeitsinhalte und Arbeitsaufgabe,**
- ▶ **Arbeitsorganisation (inkl. Arbeitszeit)** und
- ▶ **Soziale Beziehungen.**

Arbeitsinhalte und Arbeitsaufgabe

Die Digitalisierung verändert zunehmend auch die Anforderungen der Tätigkeiten. Betrachtet werden sollte hier insbesondere, wie Informationen und Regelungen der Organisation den Beschäftigten zur Verfügung stehen und welche Kompetenzen Beschäftigte benötigen, um auch auf Distanz erfolgreich und gesund zu arbeiten.

...❖ Folgende Informationen aus dem Homeoffice-Guide der Unfallkasse RLP können Sie dazu nutzen: „Ergonomie und Rückengesundheit“, „Bewegung auf Distanz“ und „BGF auf Distanz“.

...❖ Hinweis: Welche Belastungen sich durch die Digitalisierung ergeben, lesen Sie auf der Webseite der Unfallkasse Rheinland-Pfalz unter „Chancen und Belastungen“.



Analysieren Sie im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, wie **Informationen** im Homeoffice zur Verfügung stehen und wo es Nachbesserungsbedarf gibt.



Unser Tipp:

Etablieren Sie geeignete **Kommunikations- und Informationsstrukturen** mit Gewährleistung der nötigen Transparenz. Achten Sie dabei darauf, dass es weder zu einer Überflutung noch zu einem Mangel an Informationen kommt.

Unterstützen können hier spezielle Medienplattformen für bestimmte Informationen mit konkreten Verantwortlichkeiten.

In der Gefährdungsbeurteilung sollten Sie auch überprüfen, ob **fehlende** bzw. **unzureichende Kompetenzen** der Beschäftigten existieren. Hier können Sie dann genauer erfragen, wo Maßnahmen ergriffen werden sollten. Vielleicht können die Selbstorganisationsfähigkeiten gefördert oder Schulungen zu bestimmten Themen organisiert werden.

Arbeitsorganisation (inkl. Arbeitszeit)

Durch die hohe Flexibilisierung der Arbeit können sich weitere Belastungen ergeben. So sollten Sie ermitteln, wie die **Arbeitsintensität** ausgeprägt ist und ob es zu häufigen **Störungen und Unterbrechungen** der Arbeit kommt.

Beschäftigte können bei der Arbeit von zu Hause dazu neigen, häufiger Überstunden zu machen und sich unzureichend zu erholen. Schaffen Sie **klare Regelungen** zu Arbeitszeiten, Erreichbarkeiten und Arbeitspausen.

Weitere Belastungen können aus unzureichenden Möglichkeiten zum fachlichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzten resultieren. Schaffen Sie auch für Beschäftigte im Homeoffice **Möglichkeiten des Austauschs** und der **Unterstützung durch andere**. Bei der Gestaltung können Kommunikationswege und -methoden sowie Führungsfähigkeiten auf Distanz unterstützen.

...☞ Mehr zum Thema sowie Gestaltungsideen finden Sie im Homeoffice-Guide: [„Gut informiert in der Organisation“](#).

...☞ Schauen Sie sich hierzu auch im Homeoffice-Guide das Thema [„Gutes Selbstmanagement für mehr Gesundheit“](#) an.

...☞ Konkrete Tipps dazu finden Sie im Homeoffice-Guide mit den Themen: [„Arbeiten ohne Störungen und Unterbrechungen“](#), [„Arbeitszeiten im Blick!“](#), [„Wer fleißig ist, braucht Pausen“](#), ...

... [„Reibungslose Besprechungen“](#), [„Kommunikation und Zusammenarbeit“](#) und [„Führen auf Distanz“](#)



Arbeitsplatzcheck:

Arbeitgebende und Beschäftigte sollen das Arbeiten im Homeoffice sicher und gesund gestalten. Für einen allgemeinen Check des Arbeitsplatzes, der Arbeitsmittel, der Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation ist der „**CHECK-UP Homeoffice**“ des Instituts für Arbeit und Gesundheit (IAG) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zu empfehlen:

[CHECK-UP Homeoffice – Kurzversion](#)

Empfehlungen auf einen Blick

[CHECK-UP Homeoffice – Langversion](#)

Erläuterungen und weiterführende Links



Soziale Beziehungen

Wenngleich Videokonferenzen, Chats und Telefonate den Austausch untereinander fördern, kann es gerade im Homeoffice dazu kommen, dass die sozialen Beziehungen leiden. Insbesondere bei emotionalen Anforderungen der Arbeit ist der **Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen** jedoch essentiell.

Betrachten Sie in der Gefährdungsbeurteilung, wie die Kommunikation in den Teams sowie in der Organisation insgesamt gestaltet wird, und auch, welche informellen Möglichkeiten des Kontakts existieren. So können bspw. hybride Formate **Begegnungsmöglichkeiten** schaffen.

Führungskräfte zu sensibilisieren ist hier entscheidend. Qualifizieren Sie Ihre Führungskräfte und Teams und fördern Sie explizit auch den Austausch in Präsenz untereinander.

Die Gefährdungsbeurteilung angehen

Die Gefährdungsbeurteilung im Bereich des Homeoffice muss keine „eigene Gefährdungsbeurteilung“ sein, sie ist jedoch in Ihre vorhandene Gefährdungsbeurteilung zu integrieren. Richten Sie daher im Rahmen Ihrer regelmäßigen Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung auch ein Augenmerk auf die oben beschriebenen Aspekte.

...❖ Der Homeoffice-Guide widmet sich intensiv dem Thema „Führen auf Distanz“. Einen ersten Einstieg bieten die Blätter [„Führen auf Distanz – Kommunikation gemeinsam gestalten“](#) und [„Führen auf Distanz – mit mehr Vertrauen in neuer Rolle“](#).



Sie können je nach Methode Ihrer Gefährdungsbeurteilung das Homeoffice auch zu einem **Fokusthema** machen. Wenn Sie bspw. Beschäftigte befragen, können Sie Teile dieser Mitarbeiterbefragung mit Fragen zum Homeoffice gestalten. So enthalten bereits einige standardisierte Mitarbeiterbefragungen entsprechende Aspekte.

Wenn Sie Ihre Beschäftigten in **Workshops** zusammenbringen, um über arbeitsbedingte psychische Belastungen zu sprechen und Lösungsideen zu finden, so bauen Sie das Thema Homeoffice explizit ein. Auch der Arbeitsschutzausschuss (ASA) oder die Führungsrunde sollte sich dem Thema widmen und regelmäßig an einer gesunden Gestaltung arbeiten.



Orga-Check:

Darauf kommt es an, damit Ihre Mitarbeitenden im Homeoffice gesund bleiben:

- Gefährdungsbeurteilung durchführen**
Dadurch beugen Sie Gesundheitsrisiken vor!
- Informieren und unterweisen von Beschäftigten**
Dadurch schaffen Sie Transparenz und Anbindung auch auf Distanz!
- Arbeitsbedingungen beeinflussen und gestalten**
Dazu zählen vor allem klare Regeln und eine gesunde Führung – binden Sie die Beschäftigten dabei ein!
- Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung machen**
So fördern Sie die Gesundheitskompetenzen und das Betriebsklima
- BGM auch auf Distanz etablieren und eine Kultur der Prävention fördern**
Gesundheit ist damit stetig und überall ein Thema!



Unser Tipp zum Schluss:

Nutzen Sie den gesamten **Homeoffice-Guide** der Unfallkasse Rheinland-Pfalz zur Gestaltung gesunder Arbeitsbedingungen in Ihrem Betrieb!

Unter dem Motto **„Gesund und sicher zu Hause arbeiten“** werden Ihnen zahlreiche fundierte Tipps und Empfehlungen an die Hand gegeben, damit das Arbeiten außerhalb der eigentlichen Arbeitsstätte nicht zur Belastung wird.

Egal ob Beschäftigte, Führungskräfte oder Verantwortliche in der Organisation: Für jeden und jede ist etwas dabei!

Machen Sie sich mit dem Homeoffice-Guide auf die Reise in das sichere und gesunde Arbeiten von zu Hause!



Haben Sie fachliche Fragen?

••• Fachbereich „Gesundheit, Kultur und Arbeitsfähigkeit“

••• E-Mail: gesundheit-im-betrieb@ukrlp.de ••• Telefon: 0 26 32 / 9 60-16 30

