

## **FAQ Homeoffice**

### **Was Arbeitgebende und Beschäftigte auch nach dem Ende der Homeofficepflicht beachten sollten**

Die Vorteile des Arbeitens von zuhause liegen auf der Hand: eine ausgewogene Work-Life-Balance, kurze Wege, mehr Ruhe in den eigenen vier Wänden und im Resultat oftmals zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. All das waren für viele Unternehmen und Einrichtungen schon vor der Pandemie gute Argumente, den Beschäftigten anzubieten, in den eigenen vier Wänden zu arbeiten. Mit der Pandemie wurde das Homeoffice als Form des mobilen Arbeitens für viele Beschäftigte zur Notwendigkeit und zeitweise durch geltendes Recht vorgeschrieben. Zum 20. März 2022 liefen die erweiterten Regelungen zum Homeoffice aus. Arbeitgebende können ihren Beschäftigten aber auch weiterhin die Arbeit im Homeoffice anbieten. Gesundheitliche Belastungen und andere Gefährdungen der Beschäftigten müssen sie dabei im Blick behalten und minimieren. Was Vorgesetzte und Beschäftigte berücksichtigen sollten, steht in diesen FAQ.

### **Telearbeit, Homeoffice und mobiles Arbeiten – wo liegt der Unterschied?**

Ob auf der Zugfahrt oder im Hotel – arbeiten Beschäftigte an einem Ort außerhalb ihrer Betriebsstätte, handelt es sich um mobile Arbeit. Eine Form davon ist laut [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) das Homeoffice. Demnach dürfen Beschäftigte in Abstimmung mit den Arbeitgebenden zeitweilig von zu Hause aus arbeiten. Die Arbeitsschutzregel ist an die Gültigkeitsdauer der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung gebunden und tritt nach aktuellem Stand mit dieser Ende Mai 2022 außer Kraft. Derzeit ist noch unklar, wie das zeitweilige Arbeiten in den eigenen vier Wänden geregelt sein soll.

Davon unberührt ist die Telearbeit. Bei dieser arbeiten Beschäftigte in ihrem privaten oder häuslichen Umfeld an einem fest eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz, für dessen Ausstattung der Arbeitgeber verantwortlich ist. Idealerweise unterscheidet sich der Bildschirmarbeitsplatz zu Hause nicht von jenem in der Arbeitsstätte. Im Fall der Telearbeit muss die Unternehmensleitung die Arbeit von daheim arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung regeln.

Wie alle für einen Arbeitgeber ausgeübten Tätigkeiten unterliegt auch die mobile Arbeit den Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes. Für einen Telearbeitsplatz ist genauso wie für die Arbeit in der Betriebsstätte außerdem die [Arbeitsstättenverordnung](#) heranzuziehen.

### **Auch für die Arbeit im Homeoffice muss eine Gefährdungsbeurteilung gemacht werden. Was ist dabei zu berücksichtigen?**

Auch im Homeoffice müssen Arbeitgebende die mit der Tätigkeit verbundenen Gefährdungen ermitteln und daraus Maßnahmen für den Schutz der Beschäftigten ableiten. Ziel ist, die Gefährdungen zu beseitigen oder zumindest im Rahmen der Möglichkeiten zu minimieren. Unter anderem gehören dabei Arbeitsmittel, -platz und -umgebung, aber auch Prozesse und Passgenauigkeit der Arbeitsaufgaben auf den Prüfstand.

Am besten ist es, die Beschäftigten bei der Ermittlung und Bewertung der Gefährdungen sowie bei der Auswahl und Umsetzung der Maßnahmen in geeigneter Weise zu beteiligen. Viele hilfreiche Informationen und Hinweise zum Homeoffice bietet die [Themenseite der VBG](#).

Wie die Arbeit im Homeoffice sicher und gesund gestaltet werden kann, steht auch in diesem [CHECK-UP Homeoffice](#) des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG).

### **Welche Punkte sollte eine Unterweisung von Beschäftigten im Homeoffice beinhalten?**

Im Wesentlichen sind diese Punkte wichtig:

- Regelungen zu Arbeitszeiten und Erreichbarkeit, mit Angaben zu einzuhaltenden Arbeitszeiten, Arbeits- und Ruhepausen, Ansprechpersonen (z. B. Fragen zur Arbeitssicherheit oder zu besonderen Situationen)
- Hinweise zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und Nutzung der bereitgestellten Arbeitsmittel (z. B. Positionierung von Bildschirm, Tastatur und Maus)
- Hinweise zur ergonomischen Sitzhaltung und zum dynamischen Sitzen
- Hinweise zur allgemeinen Gestaltung des Arbeitsbereiches (z. B. Beleuchtung und Lichtverhältnisse, Raumklima und Lärm, elektrische Einrichtungen)

Grundsätzlich können Beschäftigte in der Gruppe oder jeweils einzeln unterwiesen werden. Die Vorgehensweise sollte sich nach den Unterweisungsinhalten und -anlässen richten. Eine

Unterweisung muss regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich, stattfinden. Das Jugendarbeitsschutzgesetz sieht für Jugendliche sogar halbjährliche Unterweisungen vor.

### **Kann die Unterweisung auch aus der Ferne durchgeführt werden?**

Ja, die Unterweisung für die Arbeit im Homeoffice kann beispielsweise auch per Videokonferenz erfolgen. Voraussetzung ist allerdings, dass die Beschäftigten mündliche Rückfragen stellen können, sollten sie etwas nicht verstanden haben. Außerdem muss die gewählte Form der Unterweisung auch für den Unterweisungsinhalt geeignet sein, etwa, wenn eine Unterweisungsfolie oder eine Abbildung gezeigt werden sollen. Unterweisungen für Tätigkeiten, die nicht im Homeoffice verrichtet werden und für die eine Unterweisung vor Ort oder mit Praxisübungen erforderlich ist, können natürlich nicht aus der Ferne durchgeführt werden. Der Arbeitgeber oder die Führungskraft muss sich vergewissern, dass die Beschäftigten die Inhalte verinnerlicht haben, beispielsweise, indem während der Unterweisung oder im Rahmen von Mitarbeitergesprächen Verständnisfragen an die Beschäftigten gestellt werden. Folglich reicht es nicht aus, den Beschäftigten schriftliche oder elektronische Anweisungen und Informationen für die Arbeit im Homeoffice lediglich zum Selbststudium zur Verfügung zu stellen.

Was bei der Unterweisung im Homeoffice beachtet werden muss, steht in dieser [Fachbereich AKTUELL](#).

### **Was, wenn doch ein Unfall passiert? Stehen Beschäftigte im Homeoffice unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung?**

Bei mobiler Arbeit besteht im selben Umfang Versicherungsschutz, wie bei Ausübung der Tätigkeit an der Unternehmensstätte. Danach sind sowohl die eigentliche Arbeitstätigkeit als auch sogenannte Betriebswege versichert. Dazu zählen beispielsweise der Weg zum Drucker in einen anderen Raum und auch Wege, um sich ein Getränk oder etwas zu essen zu holen. Bringen Beschäftigte ihr Kind, das mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt lebt, aus dem Homeoffice zur Kita oder in die Schule, stehen sie auf dem direkten Hin- und Rückweg ebenfalls unter Versicherungsschutz.

### **Welche technischen Voraussetzungen und Arbeitsmittel sollten für die Arbeit im Homeoffice gegeben sein?**

Idealerweise haben die Beschäftigten neben einem Notebook auch eine separate Tastatur, Maus und einen extra Bildschirm. Dieser sollte reflexionsarm und seine Größe den jeweiligen Arbeitsaufgaben angepasst sein. Bestehen diese beispielsweise darin, umfangreiche Texte und Tabellen zu bearbeiten oder Präsentationen anzufertigen, sollte der zusätzliche Monitor mindestens 17 Zoll betragen. Der Blick zum Bildschirm sollte dabei leicht nach unten gerichtet und der Abstand zwischen 50 und 80 Zentimetern betragen. Die Maus sollte in entspannter Körper- und Armhaltung bedient werden können.

Ein schneller und leistungsfähiger Internetzugang sorgt für ein Arbeiten ohne Unterbrechungen und reibungslose Videokonferenzen. Der Arbeitgeber kann dabei durch eine gute Anbindung ans Firmennetzwerk unterstützen. Zumeist erfolgt dieser über einen verschlüsselten VPN-Zugang.

### **Wie sieht der optimale Arbeitsplatz im Homeoffice aus?**

Gelegentlich vom heimischen Sofa oder dem Gartenstuhl aus zu arbeiten, ist in Ordnung. Für die tägliche Vollzeitarbeit im Homeoffice jedoch sollte ein Arbeitsplatz so eingerichtet sein, dass er auch langfristig ein sicheres und gesundes Arbeiten ermöglicht. Ideal sind ein höhenverstellbarer Schreibtisch mit reflexionsarmer und großer Arbeitsfläche (160 cm x 80 cm) und ein Bürodrehstuhl mit Rollen, der dynamisches Sitzen ermöglicht. Raum für Bewegung ist wichtig, damit am Arbeitsplatz unterschiedliche Körperhaltungen eingenommen werden können und zwischen Sitzen und Stehen gewechselt werden kann. Stolperfallen wie Kabel müssen außerhalb des Bewegungsradius liegen.

Beispiele für eine minimale, funktionale und optimale Gestaltung des Arbeitsplatzes liefert diese [Fachbereich AKTUELL](#).

### **Wie sollte die Beleuchtung im Homeoffice beschaffen sein?**

Im Büro gibt es vorgeschriebene Beleuchtungswerte, die im Homeoffice nicht gleichermaßen durch die Beschäftigten selbst nachprüfbar sind. Im Zweifel gilt: Lieber ein bisschen heller als zu dunkel. Neben dem Tageslicht sollte es eine Allgemeinbeleuchtung geben. Eine Tischleuchte allein ermüdet die Augen. Das Tageslicht sollte von der Seite auf den Arbeitsplatz fallen. Haben die Beschäftigten stattdessen das Fenster im Rücken, spiegelt sich das Licht unangenehm im Bildschirm. Steht der Bildschirm vor dem Fenster, sind die Helligkeitsunterschiede zwischen Bildschirm und Hintergrund zu groß. Arbeiten Beschäftigte bis in den Abend hinein, sollte warmweißes Licht genutzt werden. Licht mit hohen Blauanteilen hält den

Körper wach und kann zu Schlafstörungen führen. Spätestens zwei Stunden vor dem Schlafengehen sollten Beschäftigte die Arbeit beenden.

Konkrete Gestaltungsempfehlungen für die Arbeit im Homeoffice sowie Tipps zur Trennung von Arbeits- und Privatleben erhalten Beschäftigte mit dem [CHECK-UP Homeoffice](#) des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG). Von Arbeitgebenden kann die Liste als Unterstützung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen genutzt werden. Eine [Kurzfom](#) der Liste präsentiert die Empfehlungen auf einen Blick.

### **Präsenzarbeit oder Homeoffice – wie verändert sich die Belastung je nach Form der Arbeit?**

Ist der Arbeitsplatz im Homeoffice ergonomisch gestaltet, wird oft nicht die mobile Arbeit selbst als belastend empfunden, sondern vielmehr der fehlende soziale Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen. Das ergab eine [Befragung im Auftrag der DGUV](#) unter 1.000 Beschäftigten im Homeoffice. Mehr als die Hälfte von ihnen gab demnach an, dass ihnen der Austausch fehle. Etwa jede dritte befragte Person empfindet den Bewegungsmangel am heimischen Schreibtisch als Problem. Mehr als die Hälfte (58,7 Prozent) empfinden die Belastung in Homeoffice oder in der Betriebsstätte als gleichbleibend.

### **Durch die Pandemie und damit einhergehend die verstärkte Arbeit im Homeoffice wurden Präsenzveranstaltungen durch Videokonferenzen mehr und mehr abgelöst. Auch zukünftig werden viele Meetings online stattfinden. Welche Gefährdungen sind damit verbunden und was kann man dagegen tun?**

Das Gefühl, beobachtet zu werden, der Bewegungsmangel vor der Kamera und die erschwerte Kommunikation bei Videokonferenzen können zu Konzentrationsstörungen und erhöhter Reizbarkeit bei Beschäftigten führen. Auch Kopf- und Rückenschmerzen sowie Augenbeschwerden können auftreten. Fühlen sich Beschäftigte durch lange und häufig durchgeführte Videokonferenzen müde und erschöpft, spricht man von Zoom-Fatigue. Kurz gehaltene Online-Meetings mit guter Moderation, klarer Tagesordnung sowie ausreichend Pausen zwischen den Meetings und währenddessen helfen, der Zoom-Fatigue vorzubeugen.

Eine [Praxishilfe](#) des Instituts für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG) gibt einen Überblick über Ursachen, Symptome und Maßnahmen gegen Zoom-Fatigue. Ergänzend dazu hat das IAG den [CHECK-UP Zoom-Fatigue](#) zur Selbstrefle-

xion entwickelt. Der Fragebogen fasst zehn Tipps zur Vorbeugung auf einen Blick zusammen und hilft Führungskräften und Beschäftigten bei der Einschätzung, wie hoch das eigene Risiko für die Online-Müdigkeit ist.