



Bild: nenetus/stock.adobe.com

NEW WORK 2025

Arbeits- und Gesundheitschutz für zu Hause

Auch wenn es sich bei einigen Großkonzernen zuletzt vielleicht anders angehört hat: Das Homeoffice ist aus dem beruflichen Alltag bürogestützter Tätigkeiten nicht mehr wegzudenken. Und das wird laut aktuellen Studien auch so bleiben. Deshalb sollten der Arbeits- und Gesundheitsschutz auch beim mobilen Arbeiten stärker beachtet werden.

Mit 1,6 Tagen arbeiten deutsche Akademiker im weltweiten Vergleich überdurchschnittlich oft von zu Hause aus. Diese Zahl stammt aus einer aktuellen Auswertung des ifo Instituts unter Arbeitnehmern mit Hochschulabschluss in 40 Ländern. Spitzenreiter in der EU ist demnach Finnland mit 1,7 Tagen Homeoffice pro Woche. Global führend sind Kanada (1,9 Tage) und das Vereinigte Königreich (1,8 Tage). In den USA und

Indien arbeiten die Menschen ebenfalls an 1,6 Tagen von zu Hause. Am Ende der Tabelle befinden sich – wenig überraschend – asiatische Länder wie Südkorea (0,5 Tage) und China (0,6 Tage), aber auch Griechenland (je 0,6 Tage). Der globale Durchschnitt liegt bei 1,2 Tagen pro Woche für Vollzeit-Beschäftigte mit mindestens sechs Arbeitsstunden täglich. „Trotz prominenter Beispiele von Unternehmen, die ihre Beschäftigten zurück ins

Büro holen, zeigen unsere Ergebnisse, dass die Homeoffice-Quote seit 2023 international stabil ist“, sagt ifo-Forscher Mathias Dolls.

Männer und Frauen nehmen das Arbeiten von zu Hause gleichermaßen gerne in Anspruch. Das Statistische Bundesamt (Destatis) hat hier zuletzt einen Anteil von 24,1 Prozent bei den Männern ermittelt, gegenüber 23 Prozent bei den Frauen. In beinahe allen Ländern ist die Homeoffice-Rate laut ifo bei beiden Geschlechtern ähnlich hoch. Unterschiede seien jedoch in Abhängigkeit von der familiären Situation zu beobachten. So teilen Beschäftigte mit Kindern ihre Arbeitswoche häufiger zwischen dem Homeoffice und dem Standort des Arbeitgebers auf, während Beschäftigte ohne Kinder häufiger entweder vollständig remote oder vollständig vor Ort arbeiten. Dies kongruiert mit Zahlen von Destatis: Demnach nutzt die Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen mit 27,8 Prozent häufiger die Möglichkeit von zu Hause zu arbeiten, als die Erwerbstätigen insgesamt. Zudem ist der Wunsch, im Homeoffice zu arbeiten, bei Frauen mit Kindern stärker ausgeprägt als bei Frauen ohne Kinder.

Auch die Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft EY unterstreicht in ihrer letztjährigen Studie „Work Reimagined“

die Bedeutung des mobilen Arbeitens im Zeitalter des Fachkräftemangels. Für die Umfrage wurden mehr als 17.000 Menschen weltweit befragt, 1.000 davon in Deutschland. Demnach ist Homeoffice ein enorm wichtiger Faktor für die Angestellten, wenn es um die Wahl eines neuen Arbeitsplatzes geht. Bei den wichtigsten Gründen für einen geplanten Wechsel des Arbeitgebers rangiert die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, mit 50 Prozent noch vor besseren Karrierechancen, mehr Flexibilität und dem Verhalten beziehungsweise der Qualität der Führungskräfte (jeweils 49 Prozent) und auch vor Gehaltssteigerungen (47 Prozent). „Die Arbeit von zu Hause ist offensichtlich gekommen, um zu bleiben, wenn es nach den Angestellten geht“, resümiert Nelson Taapken, EY-Partner People Consulting.

Vom Benefit zum Hygienefaktor

Dieses Bild bestätigt die seit 2020 kontinuierlich laufende Konstanzer Homeoffice Studie in ihrem jüngsten „Ergebnisreport April 2025“. Während zu Beginn der Corona-Pandemie 2020 lediglich 54 Prozent der Befragten angaben, dass sie in Zukunft stark darauf achten würden, dass Homeoffice möglich ist, nahm dieser Wert im Laufe der Jahre zu und liegt 2025 bereits bei 71 Prozent aller

Präsenzpflcht zum Personalabbau?

Ein Ergebnis aus der Konstanzer Homeoffice Studie vom April 2025 lässt aufhorchen: In der Befragung habe sich gezeigt, dass eine verstärkte Präsenzpflcht eher dort stattfindet, wo Arbeitsplätze abgebaut werden: „Wenn Beschäftigte angeben, sich um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes zu sorgen, berichten 33 Prozent von einer erhöhten Präsenzpflcht – deutlich mehr als im Durchschnitt.“ Dies lege laut den Studienautoren die Vermutung nahe, dass manche Unternehmen eine striktere Präsenzpolitik gezielt als Instrument zur indirekten Personalreduktion nutzen. Mitarbeitende, die auf flexible Arbeitsbedingungen angewiesen sind, könnten dadurch zur Eigenkündigung bewegt werden – insbesondere, wenn ihnen alternative Angebote mit höherer Flexibilität offenstehen.



Bild: Andrey Popov/stock.adobe.com

**Ergonomie Fehl-
anzeige:** Beim
mobilen Arbeiten
kommen die Belange
des Arbeits- und
Gesundheitsschutzes
oft zu kurz.



Bild: rawpixel.com/stock.adobe.com

Teilnehmenden. Dies verdeutliche die Notwendigkeit für Organisationen, mobiles Arbeiten anzubieten. „Homeoffice ist demnach kein großer Benefit oder Motivationsfaktor, sondern eher ein Hygienefaktor, um Unzufriedenheit bei den Mitarbeitenden zu vermeiden“, heißt es im Report. Und Taapken mahnt, dass eine komplette Abkehr vom Homeoffice auch aus Recruiting-Sicht nicht ratsam sei: „Unternehmen schränken sich in Bezug auf den Pool an Talenten – der vielfach durch den Fachkräftemangel zusätzlich begrenzt ist – nur unnötig ein, wenn sie auf eine hundertprozentige Büropflicht bestehen.“

Kein Trend zur Präsenzpflcht

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass das Arbeiten zu Hause gesetzt bleibt, auch wenn im vergangenen Jahr die vermeintliche Rückkehr zur Präsenzpflcht anhand prominenter Beispiele wie SAP, Deutsche Bank oder Amazon mitunter öffentlichkeitswirksam diskutiert wurde. Die Autoren der Konstanzer

Homeoffice Studie stellen dazu fest: „Ein Blick in unsere Daten zeigt: Für die breite Masse der Unternehmen in Deutschland lässt sich dieser Trend nicht bestätigen. Lediglich 19 Prozent der Befragten berichten, dass in ihrem Unternehmen zuletzt eine verstärkte Präsenzpflcht eingeführt wurde – ein Rückgang gegenüber 2024, als dieser Wert noch bei 22 Prozent lag. Eine vollständige Präsenzpflcht, also eine Anwesenheitspflcht an allen fünf Arbeitstagen pro Woche, ist sogar nur in 8 Prozent der Unternehmen Realität.“

Bürozeiten erhöhen emotionale Erschöpfung

Auch für die langjährige Für-und-Wider-Diskussion rund um das Homeoffice liefern die Konstanzer Forscher neue Erkenntnisse mit Blick auf die subjektive Produktivität sowie die emotionale Erschöpfung der teilnehmenden Büroangestellten. Während sich im Vorjahr noch kaum Unterschiede bei der Produktivitätswahrnehmung zwischen Unternehmen mit verstärkter Präsenzpflcht und solchen mit



Ergonomie am Arbeitsplatz zählt unmittelbar auf die Mitarbeitergesundheit ein.

Bild: AGR

weiterhin flexiblen Modellen zeigten, berichten Beschäftigte aus Unternehmen mit flexiblen Arbeitsbedingungen 2025 nun ein Leistungsplus von durchschnittlich fünf Prozent. Gleichzeitig nehme die emotionale Erschöpfung mit erhöhter Präsenzpflcht signifikant zu, wenn auch etwas weniger ausgeprägt als noch im Vorjahr. Daraus leiten die Konstanzer Studienautoren zwei Erkenntnisse ab: „Eine Rückkehr zur vollständigen Büropräsenz führt nicht zu spürbaren Produktivitätsgewinnen, wohl aber zu einer steigenden psychischen Belastung der Mitarbeitenden.“ Starre Arbeitsmodelle können also negative Konsequenzen für Gesundheit und Bindung der Mitarbeitenden haben und sollten entsprechend mit Bedacht eingesetzt werden, mahnen sie.

Arbeits- und Gesundheitsschutz im Homeoffice

Das Thema Gesundheit im Homeoffice rückt auch der „Dekra Arbeitssicherheitsreport 2025“ in den Blickpunkt. Gemeinsam mit den Marktforschern von forsa hat

die Prüforganisation dazu bundesweit 1.500 Beschäftigte befragt und neben der fehlenden Abgrenzung von Privat- und Arbeitsleben auch „Graubereiche“ identifiziert. So geben zum Beispiel zwei Drittel der betroffenen Befragten an, „häufiger“ oder „hin und wieder“ trotz Krankheit oder Krankschreibung aus dem Homeoffice heraus zu arbeiten. Hinzu komme, dass 21 Prozent der Befragten aufgrund eines mangelhaften, nicht ergonomischen Arbeitsplatzes unter Verspannungen, Rücken- oder Kopfschmerzen leiden.

Besonders betroffen von Rückenschmerzen ist dabei der Schulter- und Nackenbereich der Beschäftigten, wie die Aktion Gesunder Rücken (AGR) e. V. in einer repräsentativen YouGov-Umfrage ermittelt hat. 73 Prozent der Befragten hatten in den letzten zwölf Monaten Schmerzen in dieser Körperregion, 22 Prozent davon sogar mehrmals pro Woche. Zwei Drittel berichten zudem von Schmerzen im unteren Rücken (68 Prozent). Die AGR fordert

Mobiles Arbeiten kann sich positiv auf die emotionale Erschöpfung auswirken, wie die Konstanzer Home-office Studie zeigt.



Bild: Halfpoint/stock.adobe.com

deshalb mehr Prävention: „Ein ergonomischer Arbeitsplatz erweist sich in der Umfrage als effektive Investition in die Gesundheit: 28 Prozent der Beschäftigten sind frei von Beschwerden, ohne eine rückenfreundliche Ausstattung sind es nur 5 Prozent.“ Das gilt in der Konsequenz auch im Homeoffice, wo aber laut AGR-Zahlen nur 17 Prozent der Arbeitnehmenden ergonomische Produkte besitzen. Darunter fallen berufsbezogene Produkte wie Aktiv-Stühle und höhenverstellbare Schreibtische für das Büro genauso wie ergonomische Betten für zu Hause oder rückenfreundliche Schuhe und Trainingsgeräte für die Freizeit. Die Dekra-Arbeitschutzexperten erinnern deshalb daran, dass der Arbeitgeber auch im mobilen Arbeiten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich ist. Für den Arbeitsplatz in den privaten Räumen sei eine Arbeitsschutzunterweisung wichtig, bei der auf eventuelle Gefährdungen hingewiesen wird.

Empfehlungen für gute hybride Bildschirmarbeit

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat in diesem Kontext bereits im

Juni 2024 die „BMAS-Empfehlungen für gute hybride Bildschirmarbeit“ vorgelegt. Sie sind zwar noch nicht verpflichtend als Gesetz oder Richtlinie umgesetzt, sollen aber dazu beitragen, jenseits der rechtlich klar definierten Telearbeit faire und sichere Lösungen für die Arbeitsgestaltung beim mobilen Arbeiten zu etablieren. So empfiehlt das BMAS beispielsweise, dass „die Kosten für erforderliche Arbeitsmittel (Grundausstattung) und Maßnahmen des Arbeitsschutzes (§ 3 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) unabhängig vom Arbeitsort vom Arbeitgeber zu tragen“ sein sollen. Auch bei hybriden Arbeitsmodellen solle die Gefährdungsbeurteilung die Grundlage für sichere, gesunde, motivierende und produktive Arbeitsbedingungen sein. Für Tätigkeiten außerhalb der Arbeitsstätte müsse eine Einbeziehung der Beschäftigten in ihre Umsetzung erfolgen. Empfehlenswert seien z. B. Checklisten für die Gefährdungsbeurteilung, die von den Beschäftigten u. a. zur Erfassung der Umgebungsbedingungen und der Arbeitsplatzausstattung genutzt werden können. Der Arbeitgeber solle anschließend auf dieser Basis die im Einzelfall erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen.

Beim mobilen Arbeiten sollten Arbeitgeber zudem die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen berücksichtigen, rät Dekra. Sie ist am festen Arbeitsplatz bereits seit vielen Jahren gesetzlich vorgeschrieben. In der Dekra/forsa-Umfrage geben aber nur 28 Prozent der Befragten an, dass in ihrem Betrieb eine psychische Gefährdungsbeurteilung stattfindet. 55 Prozent sagen, dass es keine Beurteilung psychischer Gefährdungen gibt (17 Prozent „keine Angabe“). Vom Homeoffice ist dabei gar nicht mal die Rede. Doch insbesondere dort können sich das Fehlen von Kontakten mit Kollegen oder eine fehlende Abgrenzung

von Arbeits- und Freizeit negativ auf die psychische Gesundheit auswirken und die Entstehung psychischer Erkrankungen fördern. So können beispielsweise Belastungsreaktionen durch Stress nach Angaben der Kaufmännischen Krankenkasse KKH die Vorstufe einer Depression sein. 2023 waren sie die häufigste psychische Diagnose bei Berufstätigen und der dritthäufigste Krankschreibungsgrund überhaupt – hinter Infektionen der oberen Atemwege und Rückenschmerzen.

Robert Altmannshofer ■

Weiterführende Literatur zum Download

ifo Institut – Working from Home in 2025: Five Key Facts

Für die Studie wurden von November 2024 bis Februar 2025 Personen im Alter von 20 bis 64 Jahren in 40 Ländern befragt. In Frankreich, Deutschland, Italien, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten umfasst die Gesamtstichprobe jeweils mehr als 2.500 Befragte, in allen anderen Ländern etwa 1.000.



Universität Konstanz – Konstanzer Homeoffice Studie

Die Konstanzer Homeoffice Studie ist ein seit 2020 laufendes Forschungsprojekt an der Universität Konstanz mit dem Ziel, die Veränderung der Arbeitswelt durch eine fortlaufende Befragung zu untersuchen. Der Ergebnis-Report vom April 2025 basiert auf der 18. Befragungswelle im März und fasst zentrale Trends, Entwicklungen und Einschätzungen zum mobilen Arbeiten zusammen.



BMAS-Empfehlungen für gute hybride Bildschirmarbeit

Die Empfehlungen der Politikwerkstatt „Mobile Arbeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sollen einen Rahmen für die Ausgestaltung hybrider Bildschirmarbeit schaffen und Handlungssicherheit für die betriebliche Praxis geben.



Die Links zum kostenlosen Download der Unterlagen finden Sie unter:
www.facility-manager.de/downloads

HYBRIDES ARBEITEN

Homeoffice as a Service

Eine Serviceplattform für Büroausstattung unterstützt Arbeitgeber dabei, Ergonomie auch ins Homeoffice zu bringen.



Bild: onyo (2)

„Wir ermöglichen es Unternehmen, ihre Mitarbeiter im mobilen Arbeiten durch Ausstattung, Compliance, Wohlbefinden und Koordination ganzheitlich und professionell zu begleiten“, sagt onyo-Geschäftsführer Jens Wöhrle.

Das mobile Arbeiten in hybriden Modellen ist zwar einerseits der neue Standard in der Büroarbeitswelt, bringt aber andererseits neue Herausforderungen mit sich: „Während der Arbeitsplatz im Büro von einer ganzen Industrie betreut wird und durch Flächen und Ausstattung rund 700 Euro Kosten pro Monat verursacht, ist die Situation im Homeoffice oft unprofessionell und ungesund. Wir alle erinnern uns an die Corona-Zeit mit dem Laptop am Küchentisch. Viele Mitarbeitende sind aber bis heute zu Hause auf sich allein gestellt, obwohl dort oft genug die Hälfte der Wertschöpfung ihrer Arbeit stattfindet. Es ist deshalb Zeit, das mobile Arbeiten zu professionalisieren. Die Talente erwarten ein besseres Arbeitserlebnis zu Hause und nicht nur Notebook und Smartphone“, erklärt Jens Wöhrle, Geschäftsführer des Start-ups onyo. Das Unternehmen hat sich

deshalb auf Homeoffice als Service spezialisiert und unterstützt seine Kunden bei der Ausstattung von Homeoffice-Arbeitsplätzen.

Komplettservice für Büroausstattung

Für rund 20 Prozent der zu Hause tätigen Bürokräfte greift im Rahmen der klar geregelten Telearbeit die volle Ausstattungspflicht des Heimarbeitsplatzes durch den Arbeitgeber. Die große Mehrheit arbeitet jedoch mobil – in der Grauzone jenseits der Arbeitsstättenrichtlinie. Hier setzt onyo an: Über eine Online-Plattform, die in das Intranet des Unternehmens integriert werden kann, können sich die Mitarbeitenden eine ergonomische Arbeitsplatzausstattung zusammenstellen und nach Hause bestellen – üblicherweise sind dies Bürostuhl und Schreibtisch, aber auch IT-Peripherie wie Monitore wird häufig nachgefragt. onyo übernimmt dann die individuelle Lieferung und Montage bei den Mitarbeitenden vor Ort und stellt deren Arbeitgeber dafür eine monatliche Rechnung. „Die Plattform ist kostenfrei. Beahlt wird nur, was gebucht ist“, sagt Wöhrle. Scheidet ein Mitarbeiter aus, kümmert sich onyo auch um die Rückabwicklung.

„Ein großer Mehrwert für unsere Kunden liegt in der kompletten Organisation und Logistik der sonst sehr aufwendigen Prozesse“, erklärt Wöhrle. Preislich liege das Mietmodell in etwa gleichauf mit der eigenen Beschaffung. Der monatliche Mietpreis für Bürostühle variiert je nach Modell zwischen 14 und 32 Euro, Schreibtische liegen zwischen 15 und 36 Euro und Monitore bei rund 6 Euro. Die



Die Nutzung der Plattform ist für die Kunden kostenlos. Monatlich bezahlt werden nur die gebuchten Arbeitsplatzausstattungen.

Zusammenarbeit mit einer Vielzahl von Herstellern garantiert eine große Auswahl an Ausstattungsmöglichkeiten. Als Preisfenster für die meisten Pakete, die die Kunden der Plattform buchen, nennt Wöhrle 30 bis 70 Euro und ergänzt: „Häufig nehmen Mitarbeiter aber auch nur einen ergonomischen Stuhl, weil sie selbst einen vernünftigen Schreibtisch zu Hause haben.“

Ergonomie und Mitarbeiterbindung

Den monatlichen Kosten stellt er die Einsparungen gegenüber, die durch mobiles Arbeiten bei den Bestandsflächen erzielt werden können. So berichtet er von Kunden, bei denen der Betriebsrat einer

Flächenreduktion aufgrund des Home-office-as-a-Service-Angebots problemlos zugestimmt habe. Hinzu kommen die positiven Wirkungen, die für eine ergonomische Arbeitsplatzausstattung generell gelten und die mit dem Service nun auch zu Hause voll wirksam werden können: **Durch Ergonomie und Vorsorge steigt die Produktivität und führt zu weniger Ausfalltagen.** Das Modell soll eine geringere Fluktuation und schnellere Besetzung von offenen Stellen durch ein gutes Corporate Health & Culture-Management unterstützen und **onyo gewährleistet zudem eine höhere Rechtssicherheit** durch die Übernahme der Gefährdungsbeurteilungen.

Robert Altmannshofer ■

Schlaue Füchse wissen mehr!



Der
Facility Manager

www.facility-manager.de/newsletter