DNGfK Gesundheitswissen TO-GO

Gesunde Arbeitsplätze – Voraussetzungen für gesundes Arbeiten

™ Naomi Kamlage, M. Sc. Marit Derenthal, B.A. Anna Stecher, Dipl. Med. Olaf Haberecht

Wie werden gesunde Arbeitsplätze definiert?

Die WHO beschreibt einen gesunden Arbeitsplatz als einen Ort, an dem Beschäftigte und Führungskräfte gemeinsam daran arbeiten, Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden zu schützen und zu fördern. Dabei berücksichtigt sie nicht nur die physische Arbeitsumgebung, sondern auch psychosoziale Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation, Unternehmenskultur und persönliche Gesundheitsressourcen (WHO, 2010, S.16).



Ein gesunder Arbeitsplatz umfasst damit mehr als Arbeitsschutz oder Ergonomie. Auch Faktoren wie Arbeitsbelastung, Pausen, soziale Unterstützung und Führung spielen eine wichtige Rolle (WHO, 2010, S. 16).

Wie wichtig gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen sind, zeigt auch der TK-Stressreport 2025. Unter den erwerbstätigen Befragten zählen zu viel Arbeit (68%), Unterbrechungen und Störungen (58%), Informationsflut (50%) sowie ungünstige Arbeitsplatzbedingungen wie Lärm, Kälte, Hitze oder schlechte Beleuchtung (30%) zu den häufigsten Belastungen am Arbeitsplatz (TK, 2025, S. 42-43).



Fünf Bausteine eines gesunden Arbeitsalltags

Bewegung und Belastungswechsel

Einseitige oder lang andauernde Körperhaltungen können den Körper belasten. Die BAuA empfiehlt daher, Arbeitsabläufe so zu gestalten, dass Körperhaltung und Belastung regelmäßig gewechselt werden können. Bei

überwiegend sitzender Arbeit können regelmäßiges Aufstehen und Positionswechsel dazu beitragen, einseitige muskuläre Belastungen zu reduzieren und helfen Muskel-Skelett Erkrankungen vorzubeugen durch die abwechselnde dynamische Beanspruchung der Muskeln (BAuA,o.J. -a).

Bei Tätigkeiten, die regelmäßiges Heben, Halten oder Tragen beinhalten, sollen wiederholende gleichartige Lastenhandhabungen möglichst vermieden werden. Tätigkeitswechsel, Hebehilfen und Transportvorrichtungen sollten eingesetzt werden sowie ein Wechsel zwischen be- und entlastenden Tätigkeiten und ausreichende Erholungszeiten ermöglicht werden (BAuA, o.J. -b).

Pausen

Pausen unterstützen die Erholung während des Arbeitsalltags und können dazu beitragen, Ermüdung zu reduzieren (Albulescu et al., 2022, S. 2, 13). Sogenannte Micro-Breaks sind kurze Arbeitsunterbrechungen von maximal zehn Minuten und können die Vitalität erhöhen sowie Ermüdung reduzieren (Albulescu et al., 2022, S. 2, 13).



Auch Mittagspausen bieten wichtige Möglichkeiten sich zu erholen, In einer Tagebuchstudie mit 109 Beschäftigten waren insbesondere Entspannung, soziale Verbundenheit und die Möglichkeit, die eigene Pause selbst zu gestalten, mit geringerer Erschöpfung und höherem Arbeitsengagement am Nachmittag verbunden (Bosch et al., 2018, S. 134).

Die Gestaltung der Mittagspause ist ebenfalls relevant in Bezug auf die Erholung des Arbeitsalltags. 15-minütige Spaziergänge und Entspannungsübungen während der Mittagspause sind mit geringerer Ermüdung, Anspannung und besserer Konzentration verbunden (Sianoja et al., 2018, S. 428).



Psychische Gesundheit mitdenken

Psychisch gesundes Arbeiten hängt wesentlich davon ab, wie Arbeit organisiert und wie miteinander umgegangen wird. Die WHO zählt unter anderem eine hohe Arbeitsbelastung, Zeitdruck, geringe Handlungsspielräume, unklare Aufgaben und Rollen, mangelnde Unterstützung sowie problematisches Führungsverhalten zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz (WHO, 2022, S. 3).

Empfohlen werden deshalb nicht nur individuelle Maßnahmen zur Stressbewältigung, sondern vor allem Veränderungen der Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation. Dazu gehören beispielsweise realistische Arbeitsmengen, klare Aufgaben und Zuständigkeiten, ausreichende Handlungsspielräume und verlässliche Arbeits- und Erholungszeiten.

Ebenso wichtig sind offene Kommunikation, soziale Unterstützung und ein wertschätzender Umgang im Team (WHO, 2022, S. 12–13).

Auch Führungskräfte spielen eine wichtige Rolle. Die WHO empfiehlt gezielte Schulungen, damit Führungskräfte psychische Belastungen besser erkennen,



angemessen darauf reagieren, Beschäftigte unterstützen und offen über psychische Gesundheit kommunizieren können (WHO, 2022, S. 26–27).

Ergonomie: Arbeitsplatz und Umgebung passend gestalten

Ein ergonomischer Arbeitsplatz sollte an die jeweilige Person und Tätigkeit angepasst sein. Bei Büroarbeit sollte ein nicht höhenverstellbarer Schreibtisch etwa 74 cm hoch sein, besser sind höhenverstellbare Tische. Auch der Bürostuhl sollte sich individuell einstellen lassen, sodass eine aufrechte, entspannte Sitzhaltung möglich ist (AOK, 2020).



Über den QR-Code gelangen Sie zu einer kurzen VBG-Anleitung, mit der Sie Schritt für Schritt prüfen können, ob Ihr Arbeitsplatz ergonomisch eingestellt ist.

Auch Licht und Raumklima spielen eine Rolle. Für Bildschirm- und Schreibarbeit werden mindestens 500 Lux empfohlen. 500 Lux bedeutet vereinfacht: Der Schreibtisch sollte so hell beleuchtet sein, dass Texte und Unterlagen ohne Anstrengung gut erkennbar sind. Tageslicht ist dabei ideal, sollte aber nicht direkt auf den Bildschirm fallen oder blenden. (AOK, 2020).

Für frische Luft sollte regelmäßig stoßgelüftet werden – im Büro etwa alle 60 Minuten, in Besprechungsräumen häufiger. Als Orientierung gelten ungefähr 3 Minuten im Winter, 5 Minuten im Frühjahr und Herbst und 10 Minuten im Sommer (Ehrlich, 2026).

Pflanzen können die Arbeitsumgebung zusätzlich angenehmer gestalten. Sie ersetzen jedoch keine



ausreichende Lüftung. Eine Feldstudie zeigte außerdem positive Effekte beispielsweise auf die wahrgenommene Attraktivität und Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz (de Vries et. al, 2023, S.1).

Ruhe am Arbeitsplatz



Lärm kann nicht nur durch Maschinen oder Baustellen entstehen, sondern auch durch Gespräche, technische Geräte oder eine ungünstige Raumakustik. Je nach Tätigkeit können bereits niedrige Schallpegel Konzentration, Leistung und Ge-

sundheit beeinträchtigen. Die DGUV empfiehlt daher, Lärm möglichst zu vermeiden beziehungsweise so weit wie möglich zu reduzieren (DGUV, 2025, S. 18–19).

Die DGUV empfiehlt unter anderem, leise Arbeitsmittel auszuwählen und störende Geräte wie häufig genutzte Drucker möglichst räumlich vom Arbeitsplatz zu trennen. Schallabsorbierende Decken oder Wandelemente können zusätzlich die Raumakustik verbessern. Bei Telefonaten können leise Klingeltöne und geeignete Headsets hilfreich sein. Teppichboden reduziert insbesondere Trittschall (DGUV, 2021, S. 8–9).

Ein kleiner Selbstcheck: Wie gesund ist mein Arbeitsplatz?

Fragen Sie sich einmal:

- Kann ich meine Körperhaltung und Belastung regelmäßig wechseln?
- Kann ich meine Pausen zur Erholung?
- Kann ich Überlastung oder Probleme offen ansprechen?
- Sind Arbeitsplatz, Licht und Raumklima an meine Tätigkeit angepasst?
- Gibt es ausreichend Ruhe und Möglichkeiten für konzentriertes Arbeiten?

Und wichtig: Nicht alle Belastungen lassen sich individuell lösen. Arbeitsbedingungen, Arbeitsorganisation und Führung sind gemeinsame Gestaltungsaufgaben. Wenn etwas dauerhaft belastet, sollte es angesprochen und gemeinsam nach Lösungen gesucht werden.

Bleiben Sie informiert und begleiten Sie uns auf LinkedIn und Instagram – wir freuen uns auf Sie!



Literaturverzeichnis

AOK. (2020). *Gesunder Arbeitsplatz im Büro – so gestalten Sie Ihren Arbeitsplatz optimal*. Abgerufen von https://www.aok.de/pk/magazin/wohlbefinden/gesund-im-job/mein-gesunder-arbeitsplatz-im-buero-so-gestalten-sie-ihren-arbeitsplatz-optimal/

Albulescu, P., Macsinga, I., Rusu, A., Sulea, C., Bodnaru, A. & Tulbure, B. T. (2022). "Give me a break!" A systematic review and meta-analysis on the efficacy of micro-breaks for increasing well-being and performance. *PLOS ONE*, *17*(8), e0272460. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272460

Bosch, C., Sonnentag, S. & Pinck, A. S. (2018). What makes for a good break? A diary study on recovery experiences during lunch break. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *91*(1), 134–157. https://doi.org/10.1111/joop.12195

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). (o. J.-a). *Körperzwangshaltung*. Abgerufen von https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Gefaehrdungsbeurteilung/Handbuch-Gefaehrdungsbeurteilung/Expertenwissen/Physische-Belastung/Zwangshaltung/Zwangshaltung_dossier?pos=3

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). (o. J.-b). *Manuelles Heben, Halten und Tragen von Lasten*. Abgerufen von https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung/Gefaehrdungsbeurteilung/Handbuch-Gefaehrdungsbeurteilung/Expertenwissen/Physische-Belastung/Heben-Halten-Tragen/Heben-Halten-Tragen_dossier?pos=3

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). (2021). *Akustik im Büro – Hilfen für die akustische Gestaltung von Büros* (DGUV Information 215-443). https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/2950

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). (2025). *Mensch und Arbeitsplatz – Wegweiser ergonomische Arbeitsgestaltung* (DGUV Information 209-098). https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/5025

de Vries, S., Hermans, T. & Langers, F. (2023). Effects of indoor plants on office workers: A field study in multiple Dutch organizations. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1196106. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1196106

Ehrlich, I. (2026). *Gesundes Büroklima: Darauf kommt es beim Lüften an*. Arbeit & Gesundheit. Abgerufen von https://aug.dguv.de/recht/klima-im-buro-richtig-lueften/

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), Arbeitsprogramm Psyche. (2022). *Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung: Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis* (4., vollständig überarbeitete Aufl.). https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Psychische-Belastung-Gefaehrdungsbeurteilung-4-Auflage.html

Sianoja, M., Syrek, C. J., de Bloom, J., Korpela, K. & Kinnunen, U. (2018). Enhancing daily well-being at work through lunchtime park walks and relaxation exercises: Recovery experiences as mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, *23*(3), 428–442. https://doi.org/10.1037/ocp0000083

Techniker Krankenkasse (TK). (2025). *Stressreport 2025*. https://www.tk.de/resource/blob/2208780/ba51a41989daff8fee95544c46761f1b/tk-stressreport-2025-data.pdf

World Health Organization (WHO). (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. World Health Organization. https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/6152a556-6893-4c4e-9ed8-094478bb25eb/content

World Health Organization (WHO). (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*. World Health Organization. Abgerufen von https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/70cf9aff-6a33-4897-9328-f96d0ece89f1/content