



Desk-Sharing: der neue Trend in den Betrieben

Die gute Nachricht

Pflegekräfte werden händeringend gesucht. Da ist es erfreulich, dass sich im vergangenen Jahr mehr Menschen für eine Ausbildung zur Pflegefachfrau beziehungsweise zum Pflegefachmann entschieden haben. Laut Statistischem Bundesamt wurden in diesem Bereich 53.900 Verträge unterzeichnet – ein Plus von drei Prozent (1.800) im Vergleich zu 2022.

[> Infos.](#)

Inhalt

Tiefstand bei Arbeitszeit: S. 3

Außer im Corona-Jahr 2020 war die Arbeitszeit noch nie so niedrig wie 2023. [>](#)

Gegen den Fachkräftemangel: S. 4

Neue Initiativen von Politik und Betrieben. [>](#)

Von einem Raum zum anderen

Desk-Sharing wird immer häufiger zum Standard in Betrieben. Dabei haben Beschäftigte keinen festen Arbeitsplatz mehr, sondern buchen täglich einen Schreibtisch. Wie das funktioniert und wo Fallstricke liegen, erläutern Experten gegenüber AOK Original.

Das regelmäßige Arbeiten im Homeoffice wird in Deutschland den Bedarf an Büroflächen bis 2030 um rund zwölf Prozent senken, so das Ergebnis einer aktuellen Studie des ifo Instituts und des Immobilienberaters Colliers. In dieses Bild passt die zunehmende Umsetzung des Desk-Sharings, bei dem sich Mitarbeitende Schreibtische teilen. „Desk-Sharing geht oft einher mit der Einführung von mobiler Arbeit“, bestätigt ver.di-Expertin Astrid Schmidt. Das habe schon vor der Corona-Pandemie begonnen.

Der Arbeitspsychologe Dr. Oliver Weigelt von der Universität Groningen erläutert das Konzept: „Bei einfachen Varianten arbeiten mehrere Personen abwechselnd am gleichen Schreibtisch, etwa weil sie in Teilzeit sind.“ Ein fortgeschrittenes Modell sei das „Hotdesking“ oder „Hoteling“. Dabei stünden universelle Arbeitsplätze für alle bereit. „Beim umfassendsten Ansatz, dem aktivitätsorientierten Arbeiten (activity-based working) wiederum gibt es

Räume, die unterschiedlich ausgestattet und gezielt auf die Bedürfnisse bestimmter Tätigkeiten zugeschnitten sind“, so der Experte. Hier gebe es zum Beispiel Bereiche für konzentriertes Arbeiten, Teamarbeit oder Kreativität.

Bei all diesen Möglichkeiten sei die Frage, „wie Desk-Sharing konkret ausgestaltet und geregelt wird“, so Schmidt. Denn damit es funktioniert, müsse nicht nur eine Quote für das Verhältnis von Beschäftigten und Arbeitsplätzen gebildet werden. Es brauche auch konkrete Rahmenbedingungen. So sei zum Beispiel zu berücksichtigen, dass bestimmte Tätigkeiten weiterhin einen festen Arbeitsplatz erforderten, etwa weil eine besondere Ausstattung nötig sei. Zudem sei darauf zu achten, dass gesetzliche Arbeitsschutzbestimmungen eingehalten würden und der gleiche Standard gelte wie an festen Tischen.

Für Weigelt ist bei der Umsetzung vor allem „eine gute Balance aus dem Wunsch der Arbeitgeberseite nach Agilität und Veränderung und dem Bedürfnis der Arbeitnehmerseite nach Individualität und Stabilität“ wichtig. Denn: „Das tägliche Wegräumen persönlicher Gegenstände (Clean Desk-Prinzip), wie beispielsweise



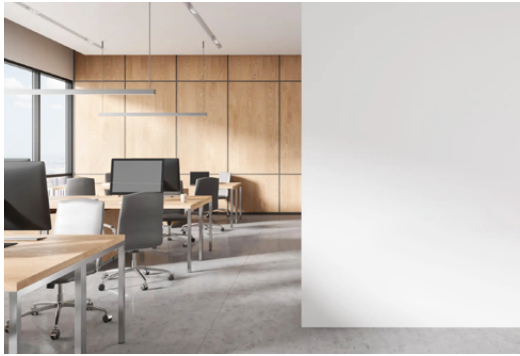
von Familienfotos, widerspricht dem Bedürfnis, ein Minimum an Privatsphäre zu haben.“

Bei der Definition der Rahmenbedingungen des Desk-Sharings spielt der Betriebsrat eine wichtige Rolle. Er könne kollektive Vereinbarungen vorantreiben, erläutert Schmidt. Zum Beispiel, dass der Arbeitsplatz die Anbindung ans Team sicherstellt. [Infos.](#)

Webtipp

Tipps für gesundes Sitzen am Arbeitsplatz.
[Infos.](#)





Weniger Arbeitszeit

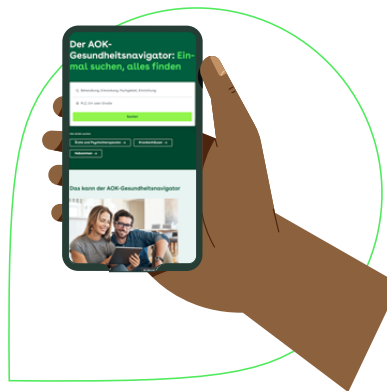
1.342 Stunden arbeitete jede erwerbstätige Person im Jahr 2023 im Durchschnitt. Mit dem höchsten Krankenstand, den wenigsten Überstunden und der meisten Teilzeit war die Arbeitszeit damit außer im Corona-Jahr 2020 noch nie so niedrig, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) errechnet hat. Die Arbeitszeit war 0,3 Prozent geringer als im Vorjahr und lag 2,2 Prozent unter dem Vor-Corona-Niveau.

Der Krankenstand lag 2023 mit einem erneuten Rekord von 6,11 Prozent über dem sehr hohen Niveau des Vorjahres mit 5,95 Prozent. Damit waren mit durchschnittlich 15,2 Arbeitstagen Beschäftigte so lange krankgeschrieben wie noch nie seit 1991. Die Teilzeitquote stieg im Vergleich zum Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte auf 39 Prozent. Die Zahl der Erwerbstätigen ist 2023 im Vorjahresvergleich um 340.000 Personen gestiegen. [> Infos.](#)

Kliniksuche optimiert

Nach einer schweren Operation wünschen sich Beschäftigte eine schnelle Genesung und eine rasche Rückkehr in den Job. Eine Studie der Technischen Universität Berlin hat gezeigt, dass es bei der Auswahl eines passenden Krankenhauses mithilfe von Qualitätsdaten zu einer deutlichen Senkung der Sterblichkeit, zu weniger Komplikationen, weniger OP-Wiederholungen und weniger Fehllagen von Implantaten kommt.

Wichtige Informationen zur Entscheidung für eine Klinik bietet der AOK-Gesundheitsnavigator. Er wurde jetzt aktualisiert und enthält Daten zu besonderen Zertifizierungen, zur Erfüllung von Mindest-Fallzahlen und zur Behandlungsqualität. So zeigt das Portal nach Eingabe der Indikation etwa die aktuell gültigen Zertifikate der Deutschen Krebsgesellschaft an. [> Zum Navigator.](#)



§ Rechtskolumne

Betriebsratsschulungen

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) verpflichtet Arbeitgeber, die Kosten für erforderliche Betriebsratsschulungen zu übernehmen. Das schließt auch Übernachtungs- und Verpflegungskosten bei Präsenzseminaren ein, selbst wenn ein äquivalentes Webinar angeboten wird. Im vorliegenden Fall weigerte sich eine Fluggesellschaft, für zwei Mitglieder der Personalvertretung beim Besuch einer mehrtägigen betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagenschulung die Übernachtungs- und Verpflegungskosten zu übernehmen. Die Begründung: Derselbe Schulungsanbieter habe ein inhaltsgleiches, mehrtägiges Webinar angeboten. Das Bundesarbeitsgericht gab der Personalvertretung Recht. Diese habe wie ein Betriebsrat „bei der Beurteilung, zu welchen Schulungen sie ihre Mitglieder entsendet, einen gewissen Spielraum. Dieser umfasst grundsätzlich auch das Schulungsformat“. Dem stehe nicht von vornherein entgegen, dass bei einem Präsenzseminar im Hinblick auf Übernachtung und Verpflegung regelmäßig höhere Kosten anfielen als bei einem Webinar.

7 ABR 8/23



Gegen den Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel in Deutschland ist ein bleibendes Problem. Die Bundesregierung hat daher neue Fördermöglichkeiten eingeführt, um Arbeitskräfte für die Arbeit von morgen fitzumachen. Auch Betriebe bieten viel, um Beschäftigte zu binden.

Zuletzt hat der Fachkräftemangel in Deutschland etwas abgenommen, wie eine ifo-Umfrage unter 9.000 Firmen vom März zeigte. Unter Engpässen an qualifizierten Arbeitskräften litten 36,3 Prozent der Firmen, nach 38,7 Prozent im Oktober. Vor einem Jahr waren es noch fast 44 Prozent. Doch das grundlegende Problem sei „gekommen, um zu bleiben“, sagt ifo-Experte Klaus Wohlrabe. Die schwächelnde Konjunktur verringere die Nachfrage nach Fachkräften kurzfristig. „Wenn die Konjunktur wieder anzieht, wird auch der Mangel wieder zunehmen.“ Auch werde der demografische Wandel das Problem in den nächsten Jahren verschärfen.

Die Bundesregierung hat daher ihren Maßnahmenkatalog erweitert, um Unternehmen, Beschäftigte und Auszubildende für die Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt fit zu machen. Mit dem Weiterbildungsgesetz ist berufliche Fortbildung seit April leichter

zugänglich. Die Angebote sind übersichtlicher und stehen – anders als bisher – allen Betrieben offen. Feste Fördersätze machen die Weiterbildungsförderung transparenter und erleichtern den Agenturen für Arbeit die Umsetzung.

Darüber hinaus wird ein Qualifizierungsgeld den Beschäftigten als Entgeltersatz während der Bildungsmaßnahme gezahlt. Voraussetzung ist, dass die Weiterbildung eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen sichert. Das Weiterbildungsgesetz umfasst auch eine Ausbildungsgarantie, zu der verschiedene Beratungs- und Unterstützungsangebote gehören. So kann die Bundesagentur für Arbeit (BA) für Kurzpraktika die Fahrt- und Unterkunftskosten übernehmen.

Die Betriebe selbst bieten einer Studie des Digitalverbands Bitkom zufolge immer mehr, um an Fachkräfte zu kommen und diese zu halten. Mehr als zwei Drittel (68 Prozent) haben Job-Fahrräder oder Job-Tickets eingeführt. 61 Prozent stellen die neuesten Gerätegenerationen von Computern, Smartphones oder Tablets zur Verfügung. Zusätzlich gestattet die Hälfte die private Nutzung der Geräte. Rund ein Viertel



bietet Teamevents (24 Prozent) sowie kostenlose oder stark subventionierte Verpflegung (22 Prozent). 17 Prozent haben Angebote für Sport und Gesundheit, wie die Mitgliedschaft im Fitnessstudio oder Massagen im Portfolio. Für die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ermöglicht ein Fünftel Job-Sharing-Modelle, elf Prozent gewähren berufliche Auszeiten wie Sabbaticals. Bei zwölf Prozent gibt es Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Auch traditionelle Benefits wie Zusatzleistungen zur Altersvorsorge (30 Prozent) oder Dienstwagen (elf Prozent) haben nicht ausgedient. [> Infos.](#)

Impressum

Herausgeber: AOK-Bundesverband GbR; Redaktion und Grafik: KomPart Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG 10178 Berlin, Rosenthaler Straße 31, www.kompart.de; Verantwortlich: Frank Schmidt; Redaktion: Thorsten Severin, Stefanie Rotoff; Design: Robinson Zuñiga; Fotos: S.1: AOK, S.2: AOK, S.3: iStock.com/Ismagilov, AOK, AOK, S.4: AOK; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: www.aok-original.de/datenschutz.html

Apps & Links

[> Familiencoach Krebs mit neuen Infos](#)

[> Tipps für gesunde Ernährung im Joballtag](#)