



Mobiles Arbeiten im Coworking-Space

Die gute Nachricht

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und das Bundesarbeitsministerium engagieren sich für den Schutz von Beschäftigten vor kreberzeugenden Stoffen am Arbeitsplatz. Gemeinsam leiten sie etwa die europäische Initiative „Roadmap of Carcinogens“, die praxisnahe Informationen und Arbeitsschutzlösungen für Tätigkeiten mit solchen Gefahrstoffen bietet. Die Plattform fördert zugleich den Wissenstransfer zwischen Firmen, Arbeitsschutzorganisationen und den Mitgliedsstaaten. Zwölf Projekte der europäischen Partner konnten bislang initiiert werden.

> [Infos.](#)

Inhalt

Reallöhne stark gesunken: S.3

Beschäftigte haben durch die Inflation immer weniger Geld zur Verfügung. >

Social-Media-Aktivitäten im Blick: S.4

Firmen nehmen Bewerber unter die Lupe.>

Neue Form der Zusammenarbeit

Die Entwicklung neuer Arbeitsformen hat durch die Corona-Pandemie an Fahrt aufgenommen. Doch das Arbeiten im Homeoffice ist nicht jedermanns Sache. Als Alternative bieten sich Coworking-Spaces mit ihrer professionellen Infrastruktur und Möglichkeiten zum Austausch an.



waren es nur knapp über 300. Eine neue Erhebung soll in diesem Jahr erfolgen.

„Unternehmen haben ihre Arbeitsweise während der Pandemie umstrukturiert“, sagt Tobias Kollwe, Vorsitzender beim BVCS, zu AOK Original. Gesucht würden flexible Offices, kürzere Mietzeiten sowie gemeinsame Counter, Küchen oder Besprechungsräume. Der Vorteil: „Arbeitsplätze in Coworking-Spaces sind kostengünstiger als feste Büroarbeitsplätze“, so Kollwe. Bei wohnortnahen Spaces verkürzten sich zudem Pendelzeiten. Verlockend sei der mögliche Austausch mit anderen Unternehmen.

Im Zuge von Corona schätzen mittlerweile viele Beschäftigte das mobile Arbeiten. In zahlreichen Unternehmen haben Betriebsrat und Geschäftsführung neue Richtlinien für diese Arbeitsform vereinbart.

Remote-Arbeitende sind inzwischen nicht mehr nur am heimischen Schreibtisch, sondern auch in Coworking-Spaces tätig. Diese schießen seit einiger Zeit bundesweit wie Pilze aus dem Boden. So ermittelte eine Markterhebung des Bundesverbandes Coworking Spaces (BVCS) bereits im Mai 2020 eine Anzahl von 1.268 Coworking-Spaces und -flächen in Deutschland. Anfang 2018

Auch Katrin Weiden, Gründerin des 2020 in Berlin-Schöneberg eröffneten Coworking-Spaces „& Co“, unterstreicht den Netzwerkgedanken. In ihren Räumlichkeiten arbeiten auf 190 Quadratmetern Menschen aus verschiedenen Branchen zusammen, häufig an gemeinsamen Projekten. Eine von ihnen ist Ann Katrin Risse. Die Kommunikationsdesignerin schätzt es, dass sie im Coworking-Space „selbstständig, aber nicht alleine, sondern unter Gleichgesinnten aus unterschiedlichen Disziplinen arbeiten kann“. Dabei entstehe eine inspirierende Arbeitsatmosphäre und ein freundschaftliches Miteinander.

Die Zielgruppe von Coworking seien zwar in erster Linie Freelancerinnen und Freelancer sowie Selbstständige, die nicht zu Hause arbeiten können oder wollen, sagt Office-Managerin Weiden. Laut einer Umfrage des Marktforschungsinstituts GfK ist es aber auch für Festangestellte immer mehr eine Option, dort zu arbeiten. Das gaben im vergangenen Jahr 47,3 Prozent der befragten Büroangestellten an. „Coworking-Spaces sind eine wichtige Ergänzung von Homeoffice und festem Büroarbeitsplatz“, sagt Verbandschef Kollwe. „Mitarbeitende erwarten diese Möglichkeit inzwischen auch von ihren Arbeitgebern.“

Von Seiten der Politik wird diese Form des neuen Arbeitens besonders im ländlichen Raum gefördert, wie zum Beispiel das Modellprojekt „Dorf-Büros – Coworking Spaces in Rheinland-Pfalz“.

➤ **Trends beim Coworking.**

Webtip

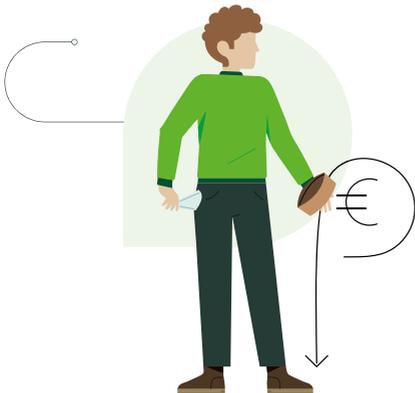
Auf dem Jahreskongress #zukunftcoworking geht es um Konzepte für neues Arbeiten.

➤ **Infos.**

Reallöhne im freien Fall

Mehr Geld auf dem Konto, aber immer weniger Kaufkraft: Laut dem Statistischen Bundesamt ist der Nominallohn im vergangenen Jahr um 3,4 Prozent im Vergleich zu 2021 gestiegen. Es handelte sich um den stärksten Anstieg seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 2008. Doch: Die Verbraucherpreise erhöhten sich 2022 gleichzeitig um 7,9 Prozent. Die Reallöhne sanken damit den Berechnungen zufolge im Schnitt um 4,1 Prozent. Schon in den Krisenjahren 2021 und 2020 waren sie rückläufig gewesen.

Von der jüngsten Anhebung des Mindestlohns auf zwölf Euro profitierten laut der Hans Böckler Stiftung derweil mehr als sechs Millionen Beschäftigte. Auch ihre monatlichen Gehälter seien im Schnitt deutlich gestiegen. Die Arbeitgeber hätten auf die Lohnerhöhung also überwiegend nicht mit Arbeitszeitreduzierungen reagiert. [Infos.](#)



Frauen in Chefetagen

Der Frauenanteil in Führungsetagen steigt, aber nur langsam. Laut dem „Managerinnen-Barometer“ des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) waren die Vorstände der 200 umsatzstärksten Unternehmen im vergangenen Jahr zu 16 Prozent mit Frauen besetzt, die Aufsichtsräte zu rund 31 Prozent. Im Vergleich zum Jahr davor war der Anstieg mit knapp einem beziehungsweise einem halben Prozentpunkt jedoch gering und in den Vorständen deutlich niedriger als 2021.

Nachdem die gesetzliche Mindestbeteiligung für Vorstände 2021 für ordentlich Schwung gesorgt habe, hätten viele Unternehmen in ihren Bemühungen offenbar wieder nachgelassen, so die DIW-Experten. Betrachte man in der Top-200-Gruppe nur die 60 Firmen, die sich an die Mindestbeteiligung halten müssen, lag der Anteil der Vorständinnen mit gut 19 Prozent etwas höher. [Infos.](#)

Rechtskolumne

§ Dienst-SMS

Beschäftigte müssen dienstliche SMS in ihrer Freizeit nicht lesen. Das entschied das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein. Geklagt hatte ein Notfallsanitäter, nachdem er eine Abmahnung wegen unentschuldigtem Fehlers erhalten hatte. Vorausgegangen waren zwei kurzfristige Bitten seines Arbeitgebers, frühmorgendliche Schichten zu übernehmen. Die Anfragen erreichten den Sanitäter jeweils in der Freizeit. Er reagierte darauf erst nach regulärem Dienstbeginn, sodass die angefragten Schichten bereits begonnen hatten. Daraufhin zog ihm der Betrieb die versäumten Stunden von seinem Arbeitszeitkonto ab. „Beim Lesen einer SMS, mit der der Arbeitgeber sein Direktionsrecht im Hinblick auf Zeit und Ort der Arbeitsausübung konkretisiert, handelt es sich um Arbeitszeit“, urteilte das Landesarbeitsgericht. In seiner Freizeit stehe dem Kläger ein Recht auf Unerreichbarkeit zu. Das gelte auch für Anrufe. Auf Grundlage des Urteils musste der Arbeitgeber die gestrichenen Stunden dem Arbeitszeitkonto wieder gutschreiben und die Abmahnung aus der Personalakte entfernen.

1 Sa 39 öD/22



Die Social-Media-Aktivitäten im Blick

Egal ob bei Xing, Facebook, Twitter oder LinkedIn: Der eigene Auftritt in sozialen Netzwerken kann der Türöffner zum Traumjob sein. Oder aber alle Chancen auf die erträumte Stelle zunichtemachen. Das zeigt eine repräsentative Umfrage des Digitalverbands Bitkom unter 854 Unternehmen.

Jede sechste Firma (16 Prozent) hat der Erhebung zufolge schon einmal Bewerbende wegen ihres Social-Media-Profiles eingestellt. Aber knapp jeder fünfte Betrieb (19 Prozent) hat auch schon mal Kandidatinnen und Kandidaten aufgrund ihres Auftritts in sozialen Netzwerken aussortiert. Unternehmen versuchten sich von ihren künftigen Mitarbeitenden ein möglichst umfassendes Bild zu machen, erläutert Bitkom-Hauptgeschäftsführer Dr. Bernhard Rohleder. „Dazu gehört heute für viele auch ein Blick auf die öffentlich zugänglichen Online-Profile.“ Der Auftritt in sozialen Netzwerken verrate häufig mehr über einen Menschen als Bewerbungsschreiben oder Zeugnisse.

Viele Firmen suchen Kandidatinnen und Kandidaten für offene Stellen inzwischen gezielt auf Social Media oder in Business-Netzwerken. Dieses sogenannte „Active Sourcing“ nutzt jedes fünfte Unternehmen (21 Prozent), ein Jahr zuvor waren es erst zwölf Prozent. Insbesondere bei den größeren Unternehmen gehört Active Sourcing inzwischen zum Standard. 40 Prozent der Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten suchen gezielt in sozialen Netzwerken, bei größeren Arbeitgebern ab 250 Mitarbeitenden sind es sogar fast drei Viertel (72 Prozent).

Fast alle Unternehmen (97 Prozent), die auf Active Sourcing setzen, sehen sich dabei auf beruflich ausgerichteten Netzwerken wie Xing oder LinkedIn um. Rund jeder zweite Betrieb (52 Prozent) schaut aber auch auf andere soziale Netzwerke wie Facebook, Twitter, Instagram oder Youtube.

Im Mittelpunkt des Interesses der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber stehen dabei die fachliche



Qualifikation (98 Prozent) sowie Äußerungen zum eigenen Unternehmen oder zu Wettbewerbern (94 Prozent). Zudem interessieren die Stationen im Lebenslauf (88 Prozent) und ganz allgemein Äußerungen zu Fachthemen (76 Prozent). Vier von zehn Unternehmen achten auf die Qualität der Kontakte (44 Prozent), während die Anzahl der Kontakte nur für 14 Prozent eine Rolle spielt. Jeweils rund ein Drittel schaut sich Hobbys und private Aktivitäten (37 Prozent) sowie Fotos (35 Prozent) an. Rund jedes vierte Unternehmen will sich so auch ein Bild über die politischen Ansichten der Bewerberinnen und Bewerber machen. [> Infos zu Active Sourcing.](#)

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 Roloff; Creative Director: Sybilla Weidinger; Fotos: S.1: iStock.com/PixelsEffect, S.2: iStock.com/Portra, S.3: AOK, AOK-Markenportal, AOK, S.4: iStock.com/B4lls; Informationen zum Datenschutz finden Sie hier: www.aok-original.de/datenschutz.html

Apps & Links

[> Neuer Leitfaden zu Remote-Work aus dem Ausland.](#)

[> Tipps für ein gesundes Frühstück.](#)