

Arbeitswelt im Wandel – Coworking Spaces als Büro der Zukunft?

B a c h e l o r a r b e i t

an der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum
zum Erwerb des Hochschulgrades
Bachelor of Laws (LL.B.)

Vorgelegt von
Julia Pusch
aus Dresden

Meißen, 31.03.2023

Vorbemerkung

In dieser Arbeit wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit das generische Maskulin verwendet. Weibliche und anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	II
Abbildungsverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis	V
1 Einleitung	1
1.1 Untersuchungsgegenstand.....	2
1.2 Methodik/Gang der Untersuchung	2
2 Wandel der Arbeitswelt.....	3
2.1 Tendenzieller Wandel zur Büroarbeit.....	3
2.2 Arbeit im Fordismus.....	5
2.3 Arbeit im Post-Fordismus	6
2.3.1 Entgrenzung der Arbeit.....	7
2.3.2 Subjektivierung der Arbeit.....	8
2.3.3 Digitalisierung der Arbeit	10
3 Entstehung, Begriffsabgrenzung und Typen von Coworking.....	11
3.1 Entstehung	11
3.2 Begriffsabgrenzung	14
3.3 Typen	19
3.3.1 Klassische Coworking Spaces.....	20
3.3.2 Kommerzielle Coworking Spaces	20
3.3.3 Coworking Spaces im ländlichen Raum.....	20
3.3.4 Pendlerhäfen	21
4 Vor- und Nachteile von Coworking	21
4.1 Vorteile	21
4.2 Nachteile	24
5 Vorstellung des Pilotprojektes HomeTownOffice	25
5.1 Vorgehen und Zielsetzung.....	25
5.2 Datenauswertung und Interpretation.....	28
5.2.1 Zufriedenheit im HomeTownOffice	29
5.2.2 Vorteile im HomeTownOffice	44
5.2.3 Nachteile im HomeTownOffice	47
6 Fazit und Ausblick	49
Kernsätze	51
Literaturverzeichnis.....	VI
Eidesstattliche Versicherung.....	IX

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Das Vier-"Sektoren"-Modell 1882 - 2010	4
Abb. 2: Anzahl der Coworking Spaces weltweit von 2006 bis 2017	13
Abb. 3: Altersverteilung der Teilnehmer.....	27
Abb. 4: Zustimmung zur Aussage „Das Projekt HTO zeigt, dass ich für einen modernen und innovativen Arbeitgeber tätig bin.“	28
Abb. 5: Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz im HomeTownOffice und in der Dienststelle	29
Abb. 6: Zufriedenheit mit der Arbeitsausstattung im HomeTownOffice	30
Abb. 7: Zufriedenheit mit dem Arbeitsort im HomeTownOffice allgemein.....	31
Abb. 8: Zufriedenheit mit dem Arbeitsweg zum HomeTownOffice und zur Dienststelle	32
Abb. 9: Zufriedenheit mit dem fachlichen Austausch mit Kollegen beim Arbeiten im HomeTownOffice.....	33
Abb. 10: Zufriedenheit mit dem fachlichen Austausch mit Kollegen beim Arbeiten in der Dienststelle.....	34
Abb. 11: Zufriedenheit mit dem informellen Austausch mit Kollegen beim Arbeiten im HomeTownOffice und in der Dienststelle.....	35
Abb. 12: Zufriedenheit mit der beruflichen Kommunikation mit anderen beim Arbeiten im HomeTownOffice.....	36
Abb. 13: Zufriedenheit mit dem Austausch mit anderen Coworkern.....	37
Abb. 14: Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit der Führungskraft beim Arbeiten im HomeTownOffice.....	38
Abb. 15: Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben beim Arbeiten im HomeTownOffice und in der Dienststelle.....	39
Abb. 16: Zufriedenheit mit der Trennung zwischen Berufs- und Privatleben beim Arbeiten im HomeTownOffice.....	40
Abb. 17: Zufriedenheit mit der persönlichen Arbeitsleistung beim Arbeiten im HomeTownOffice	41
Abb. 18: Zufriedenheit mit der persönlichen Arbeitsleistung beim Arbeiten in der Dienststelle	41
Abb. 19: Zufriedenheit mit der Arbeitssituation insgesamt	42
Abb. 20: Vorteile des HomeTownOffice für die Befragten.....	44
Abb. 21: Nachteile des HomeTownOffice für die Befragten	47

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erläuterung
DS	Dienststelle
FWG	Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e. V.
HTO	HomeTownOffice
MDPI	Multidisciplinary Digital Publishing Institute
SMR	Sächsisches Staatsministerium für Regionalentwicklung

1 Einleitung

„Nichts ist beständiger als der Wandel!“

Charles Darwin¹

Wandel. Er ist allgegenwärtig, ein ständiger Begleiter in jeglichen Bereichen unseres Lebens und unserer Gesellschaft. So unterliegt auch unsere Arbeitswelt seit jeher einem umfassenden Wandel, vor allem bedingt durch ökonomische, technologische, demographische und politische Veränderungen. Aufgrund dessen werden Arbeitnehmer, Arbeitgeber sowie der politische Bereich vor erhebliche, weitreichende Herausforderungen gestellt, was wiederum ein Anpassen an die veränderten Bedingungen erforderlich macht.² Es geht nicht mehr darum seine Arbeit zu einer festen Zeit an einem festen Ort auszuführen, wie es in der Vergangenheit der Fall war. Vielmehr stehen Kunden- und Mitarbeiterorientierung, Partizipation, und auch digitale Kompetenzen im Vordergrund. Die immer weiter voranschreitende Digitalisierung und Technisierung verändert die ursprünglichen Beschäftigungsformen dahingehend, dass man sich immer weiter von einer starren Arbeitsorganisation entfernt. Auch das gesteigerte Bedürfnis nach Selbstverwirklichung und Flexibilität, sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite, trägt maßgeblich zu neuen Arbeitsformen bei. Es besteht die Möglichkeit der zeitlichen und örtlichen Flexibilisierung von Arbeit, wovon auch vielfach Gebrauch gemacht wird. Das klassische Büro existiert zwar weiterhin, wird aber oft durch Homeoffice oder Coworking Spaces erweitert oder sogar ganz abgelöst.³

Vor allem Coworking Spaces als moderne Form der Arbeitsorganisation haben in den letzten Jahren stark an Bedeutsamkeit gewonnen und werden immer häufiger angeboten und genutzt⁴. So fand eine weltweite Coworking Befragung von Deskmag⁵ und dem Team von Coworking Europe heraus, dass „die Zahl der Coworker [...] in den zurückliegenden Jahren noch schneller gewachsen [sei] als die der Coworking Spaces“⁶. Generell ist seit 2006 ein starker Anstieg an Coworking Spaces zu verzeichnen, seitdem hat sich ihre Anzahl jedes Jahr verdoppelt⁷. Die elementare Aufgabe, die der Arbeitsumgebung bei der Effektivität sowie der Kreativität von Arbeit zukommt, wird zunehmend erkannt⁸.

¹ Darwin, o. J.

² Vgl. Schmähl/Rische: Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik, 1999, S. 7.

³ Vgl. Klingbeil-Döring: Technischer Fortschritt und Industrie 4.0, 2020.

⁴ Vgl. Bauer/Stiefel/Rief: Coworking – Innovationstreiber für Unternehmen, 2017, S. 15.

⁵ Bei Deskmag handelt es sich um ein Magazin, welches neue Arbeitsformen und ihre Räume untersucht.

⁶ Bauer/Stiefel/Rief: a. a. O., S. 15.

⁷ Vgl. Foertsch: Wie Coworking Spaces geboren werden, 2011.

⁸ Vgl. Davies/Tollervey: The style of coworking, 2013, S. 7.

Aber nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch in der öffentlichen Verwaltung gibt es mittlerweile Ansätze, um Coworking als neue Arbeitsform zu integrieren⁹.

1.1 Untersuchungsgegenstand

Die vorliegende Bachelorarbeit beschäftigt sich mit Coworking in der Arbeitswelt. Dabei soll bei der Evaluation speziell auf Coworking in der Verwaltung, explizit in der sächsischen Landesverwaltung, eingegangen werden. Dazu greift die Verfasserin auf eine Befragung in der sächsischen Staatsverwaltung, durchgeführt vom Sächsischen Staatsministerium für Regionalentwicklung (SMR), zurück. Das SMR ließ mehrere Mitarbeiter testweise in Coworking Spaces arbeiten und befragte diese dann zu ihrer Erfahrung mit dem Konzept. Die Befragung soll im Laufe der Bachelorarbeit ausgewertet werden. Zudem verfolgt die Autorin das Ziel, Coworking und dessen zugrundeliegendes Konzept zu erklären, Typen von Coworking Spaces zu differenzieren sowie damit verbundene Chancen und Risiken herauszustellen.

Die zentrale Forschungsfrage der wissenschaftlichen Arbeit lautet: *Eignen sich Coworking Spaces als Arbeitsplatzmodell der Zukunft in der sächsischen Landesverwaltung?*

Dabei sollen zunächst verschiedene Unterfragen geklärt werden, um die zentrale Forschungsfrage beantworten zu können und um eine thematische Annäherung zu erreichen:

1. Wie zufrieden sind die Teilnehmer des Projekts mit dem HomeTownOffice?
2. Welche Vorteile ergeben sich für die Teilnehmer im HomeTownOffice?
3. Welche Nachteile ergeben sich für die Teilnehmer im HomeTownOffice?

1.2 Methodik/Gang der Untersuchung

Zur Beantwortung der oben genannten Forschungsfrage, bedarf es einer übersichtlichen, nachvollziehbaren Gliederung und Strukturierung der Arbeit. Aufgrund dessen, wird nachfolgend kurz der Aufbau der Arbeit dargestellt:

Zu Beginn erfolgte eine kurze Hinleitung zum Thema, Zielstellung der Bachelorthesis sowie die Definition der zentralen Fragestellung. In Kapitel zwei geht die Autorin auf den generellen Wandel der Arbeitswelt ein und verschafft somit eine Vorstellung zur Entwicklung und Veränderung von Arbeitsorganisation. Im dritten Kapitel wird eine Begriffsabgrenzung vorgenommen und auf die Entstehung sowie Typen von Coworking Spaces

⁹ Vgl. Franziskus: Landesbeschäftigte in Coworking Spaces, 2021.

eingegangen, um einen groben Überblick zu verschaffen und auf das Thema hinzuführen. Im Anschluss werden die wichtigsten Vor- und Nachteile von Coworking im Kapitel vier erläutert und in Kapitel fünf wird das Pilotprojekt „HomeTownOffice“, initiiert vom SMR, vorgestellt und die Daten aus den Fragebögen ausgewertet. Nachfolgend sollen in Kapitel sechs die Methoden der Befragung kurz kritisch betrachtet, ein Fazit zu den gewonnenen Erkenntnissen gezogen und ein Ausblick für zukünftige Erhebungen gegeben werden. Abschließend werden Kernsätze zu den erlangten Ergebnissen formuliert. Zur Beantwortung der Forschungsfrage greift die Verfasserin zunächst auf eine umfassende Literaturrecherche zurück. Dabei ist zu beachten, dass Coworking eine relativ neue, moderne Entwicklung von Arbeitssystemen darstellt und deshalb öfter auf Internet-Quellen zurückgegriffen werden muss.

2 Wandel der Arbeitswelt

Unsere Arbeitswelt unterliegt einem ständigen Wandel. Das folgende Kapitel soll diese Veränderungen im Laufe der Zeit thematisieren und die Entwicklung der Arbeitsorganisation im historischen Kontext beleuchten. Dabei kann aufgrund des beschränkten Umfangs der Thesis nicht auf alle Faktoren, welche die Arbeitswelt beeinflusst haben, eingegangen werden. Nachfolgend wird lediglich die generelle Tendenz zur Büroarbeit sowie der tiefgreifende Umbruch von Fordismus zu Post-Fordismus und die daraus resultierenden Änderungen in der Arbeitswelt im Allgemeinen vorgestellt. Der Verwaltungsbereich unterliegt hier gleichermaßen dem beschriebenen Wandel und wird ausdrücklich mitgemeint.

2.1 Tendenzieller Wandel zur Büroarbeit

Zunächst einmal ist festzuhalten, wie sich die Arbeitsbereiche mit der Zeit im Allgemeinen geändert haben. Dafür ist der Blick in die Vergangenheit notwendig. Hierzu wird das Vier-„Sektoren“-Modell nach *Dostal*¹⁰ herangezogen, welches diese Entwicklung anhand eines Kurvendiagramms aufzeigt.

¹⁰ Vgl. Dostal: Szenarien der Arbeitsmarktentwicklung. In: Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (Hrsg.): Berichte und Abhandlungen, 1995, S. 249.

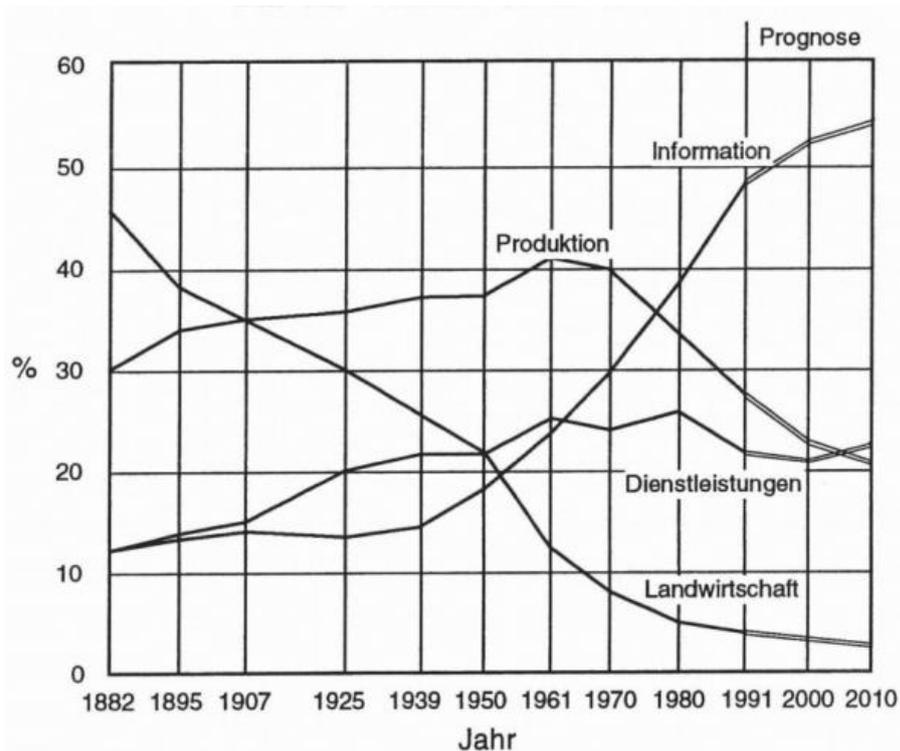


Abb. 1: Das Vier-"Sektoren"-Modell 1882 - 2010¹¹

Anhand der Abbildung wird klar ersichtlich, dass die Landwirtschaft schon lange nicht mehr vorherrschender „Sektor“ in der Arbeitswelt ist. Seit 1882 zeichnete sich ein deutlicher, konstanter Rückgang dieses Bereiches ab. Auch der Produktionssektor nahm seit den 1960er Jahren stetig ab. Erkennbar ist, dass während der primäre (Landwirtschaft) und sekundäre (Produktion) Sektor stark an Bedeutung verlor, der tertiäre Sektor (Dienstleistung) dafür jedoch an Zuwachs gewann. Allerdings hat sich der Dienstleistungssektor aus traditioneller Sicht, also „personenbezogene Dienstleistungen wie Frisöre, Haushaltshilfen, Wirte, Köche“¹² seit 1950 auch kaum erweitert. An Stelle dessen stellte sich ein anderer Bereich zunehmend heraus: der Informationssektor. Wir leben nicht mehr in einer Dienstleistungs-, sondern in einer Informations- bzw. Wissensgesellschaft.¹³ Folglich verlagerte sich auch der Arbeitsort immer mehr ins Büro. Schon seit 1991 arbeiten mehr als die Hälfte der Bevölkerung im Büro, demnach ist seit Jahren ein enormer Zuwachs an Büroarbeit zu verzeichnen. Diese Feststellung ist wichtig, da Coworking vor allem auf Grundlage von Büroarbeit stattfinden kann.

¹¹ Dostal: a. a. O., S. 249.

¹² Ebd.

¹³ Vgl. Klug/Henn/Schmiede: Büroarbeit im Wandel. In: Eisele/Staniek (Hrsg.): BürobauAtlas, 2005, S. 11.

2.2 Arbeit im Fordismus

Die vorindustrielle Zeit zeichnete sich durch ein Zusammenspiel aus Privatleben und Arbeit aus, da ein großer Teil der Menschen in Land- und Hauswirtschaft tätig waren. Somit erfolgte keine Separierung zwischen Leben und Arbeit. Erst die Industrialisierung, welche Deutschland erst in den 1840er Jahren erreichte, und der damit verbundene technologische Fortschritt, führten zu einer Veränderung.¹⁴ Nun galt: „Arbeit hat ihren festen Ort. Arbeit hat ihre feste Zeit. Arbeit hat ihre feste Organisation“¹⁵. Vor allem die ab der Mitte des 20. Jahrhunderts stattfindende sogenannte „fordistische Phase“, benannt nach dem US-amerikanischen Automobilkonzerngründer Henry Ford, war geprägt von einer strikten Trennung zwischen Arbeit und Leben. So spielte sich das alltägliche Leben zu Hause ab, während die Arbeit in klar abgetrennten Bereichen, wie Fabriken oder Büros, stattfand.¹⁶

Dabei unterschied man zwischen zwei Sphären: In der Sphäre „Arbeit“ wurden Güter und Dienstleistungen von Beschäftigten her- bzw. bereitgestellt, die Beschäftigten sicherten sich dadurch ihr Einkommen und somit auch ihre Existenz. Die Organisation war dabei streng hierarchisch aufgebaut. Außerdem waren vor allem Männer arbeitstätig. Sie wurden angewiesen monotone Arbeiten starr auszuführen. Dabei fehlte jedwede Form an Flexibilität im Arbeitsprozess. Die zweite Sphäre „Leben“, die jegliche andere Tätigkeiten als Arbeit umfasste, spiegelte somit den Privatbereich der Erwerbstätigen wider und bedeutete Erholung von der Arbeit, Erziehung von Kindern, Pflege von sozialen Kontakten sowie sonstige gesellschaftliche und individuelle Tätigkeiten und Verpflichtungen.^{17 18}

Maßgeblich für die Arbeit war in dieser Zeit das sogenannte Normalarbeitsverhältnis. Dieses wies folgende Merkmale auf:

- „eine unbefristete Anstellung in einer Vollzeitberufstätigkeit,
- ein Existenz sicherndes Einkommen mit kontinuierlichen tariflich vereinbarten Zuwächsen,
- kontinuierliche berufliche Aufstiege und lange Verweildauern bei einem Arbeitgeber sowie im erlernten Beruf,
- Normalarbeitszeiten, das heißt regelmäßige Arbeitszeiten, wenig Überstunden, keine Wochenend- und Nachtarbeit,

¹⁴ Vgl. Bräutigam: Coworking in Deutschland, 2015, S. 7.

¹⁵ Schröter: Wie wir morgen arbeiten werden, 2003, S. 15.

¹⁶ Vgl. Jürgens/Voß: Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person, 2007, S. 3.

¹⁷ Vgl. Jürgens/Voß: a. a. O., S. 4.

¹⁸ Vgl. Sauer: Die organisatorische Revolution, 2013, S. 13.

- weitgehender sozialpolitischer und kollektiver tariflicher Schutz sowie
- betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung¹⁹.

Diese festgefahrenen Strukturen blieben einige Jahre bestehen, bis ein erneuter Wandel grundlegende Veränderungen brachte. Jener Wandel vollzog sich in der Phase des Post-Fordismus.

2.3 Arbeit im Post-Fordismus

Ein erstmaliges Umdenken und Infragestellen dieser starren Arbeitsstrukturen und Arbeitsorganisationen fand in den 1970er Jahren statt. Das Prinzip der Massenproduktion funktionierte nicht mehr wie früher und die Wirtschaft erlebte nach dem wirtschaftlichen Aufschwung nach Ende des zweiten Weltkrieges wieder eine rezessive Phase, herbeigeführt z. B. durch die Ölkrise und weltweite Wirtschaftseinbrüche.²⁰

Auch die immer größer werdende wirtschaftliche Konkurrenz zwischen den Staaten erforderte eine Umstellung in Bezug auf betriebliche Abläufe und Arbeitsorganisation. Folglich entfernte man sich von dem Gedanken, dass die Sphären Arbeit und Leben strikt getrennt werden müssen. Vielmehr erfolgte eine Entgrenzung von Arbeit. Der Wille nach Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, insbesondere hinsichtlich Arbeitsort und Arbeitszeit, nahm stark zu.²¹ Zudem stellte man fest, dass individuelle Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigt werden müssen, um die Arbeitsleistung zu verbessern. Arbeit wurde so zunehmend auf das Subjekt bzw. den Beschäftigten ausgerichtet, die Subjektivierung von Arbeit rückte immer mehr in den Vordergrund.²² Hier wird ein klarer Kontrast zwischen Fordismus und Post-Fordismus sichtbar: Während im Fordismus eine starre Arbeitsorganisation vorherrschte, in der der Mensch als Individuum nicht gesehen wurde, entwickelten sich im Post-Fordismus völlig neu angepasste Strukturen.

In den nachfolgenden Unterkapiteln geht die Autorin auf die Entgrenzung, die Subjektivierung sowie die Digitalisierung von Arbeit ein, da es durch diese umfassenden Neuerungen in der Arbeitswelt überhaupt erst möglich war, dass sich moderne Arbeitsformen wie Coworking überhaupt entwickeln konnten.

¹⁹ Jurczyk et al.: Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie, 2009, S. 32.

²⁰ Vgl. Sauer: a. a. O., S. 12 ff.

²¹ Vgl. Jürgens/Voß: a. a. O., S. 5.

²² Vgl. Döring: Zusammen flexibel ist man weniger allein?, 2010, S. 6.

2.3.1 Entgrenzung der Arbeit

Die Entgrenzung von Arbeit wird als Prozess verstanden²³. Dieser Prozess „besteht [...] darin, dass Betriebe [sowie auch Verwaltungen] versuchen, bisherige Strukturen der Steuerung von Arbeit beweglicher zu gestalten, für kurzfristige Veränderungen zu öffnen, insgesamt zu reduzieren oder völlig abzubauen“²⁴. Wie in Punkt 2.2 bereits erwähnt, sollte somit ein Abwenden von starren fordistischen Strukturen hin zu einem Verschwimmen der noch bestehenden Grenzen zwischen Arbeit und Leben erreicht werden. *Jurczyk et al.* sehen als zentralen Faktor für die Entgrenzung von Arbeit die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses²⁵. Dieses verlor an seiner ursprünglichen Bedeutsamkeit, stellt allerdings kein Auslaufmodell dar²⁶. Primär gewannen jedoch Entgrenzungsmöglichkeiten an Zuspruch. Im Folgenden soll nur eine Auswahl von Entgrenzungsmöglichkeiten vorgestellt werden.

Die **zeitliche Entgrenzung** bezieht sich auf die Flexibilisierung der Arbeit, hinsichtlich der Arbeitszeit. Arbeit zu fest vorgeschriebenen Zeiten wurde von atypischen Arbeitszeiten abgelöst. Dazu zählen bspw. Nachtarbeit, Schichtarbeit oder Wochenendarbeit, aber auch Teilzeitarbeit, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten oder Vertrauensarbeitszeit.^{27 28}

Vor allem Teilzeit und Gleitzeit spielen auch in der öffentlichen Verwaltung eine große Rolle. Von Teilzeitarbeit wird gesprochen, wenn „die vertraglich vereinbarte Zeit tiefer liegt als die Normalarbeitszeit“²⁹ und „[d]ie Arbeitszeit [...] in Prozenten zum Vollzeitpensum definiert“³⁰ wird. Gleitzeitarbeit wiederum heißt, dass die Mitarbeiter in der Wahl ihres Arbeitsbeginns und Arbeitsendes weitestgehend frei sind. Allerdings gilt es, die vorgegebenen Kernarbeitszeiten der Organisation zu beachten, also die Zeit in der die Anwesenheit Pflicht ist.³¹

Zeitliche Entgrenzung von Arbeit kann allerdings auch zur Belastung für die Beschäftigten werden, da sie mit einigen Herausforderungen für den Einzelnen verbunden ist. Von den Beschäftigten wird verlangt, dass sie ihre Pausen, das Tempo, in welchem sie ihre Arbeit verrichten, sowie das Verhältnis von Leistung und Zeit selber planen bzw. individuell festlegen. So besteht die Möglichkeit, dass übermäßig viel gearbeitet wird und

²³ Vgl. Huchler/Voß/Wehrich: Soziale Mechanismen im Betrieb, 2007, S. 13.

²⁴ Ebd.

²⁵ Vgl. Jurczyk et. al: a. a. O., S. 32.

²⁶ Vgl. Spiegel.de: Das Normalarbeitsverhältnis verschwindet - stimmt's?, 2011.

²⁷ Vgl. Jürgens/Voß: a. a. O., S. 7.

²⁸ Vgl. Jurczyk et al.: a. a. O., S. 33.

²⁹ Egli/Geiger: Flexible Arbeitsmodelle zur steigenden Mitarbeitendenbindung. In: Schellinger/Tokarski/Kissling-Näf (Hrsg.): Resilienz durch Organisationsentwicklung, 2022, S. 296.

³⁰ Ebd.

³¹ Vgl. ebd., S. 295.

demnach auch weniger Zeit für Freizeit und Erholung für die Erwerbstätigen bleibt, was wiederum zu einer negativen Beeinträchtigung der Gesundheit führen könnte.³²

Bei der **räumlichen Entgrenzung** von Arbeit und Beschäftigung, worunter auch der innovative Ansatz des Coworkings fällt, entfernt man sich von dem Gedanken, dass es nur einen festen Arbeitsort gibt, an dem die Beschäftigten ihre Arbeit verrichten. Vielmehr kann von überall gearbeitet werden, unabhängig davon, wo die Organisation ihren Sitz hat, was große Flexibilität mit sich bringt.³³ *Jurczyk et al.* beschreiben, dass dieser Arbeitsortwechsel bereits „für viele Beschäftigte Alltag [sei]“³⁴.

Typische Beispiele für die räumliche Entgrenzung von Arbeit sind Teleheimarbeit, mobile Telearbeit oder alternierende Telearbeit. Arbeitet der Beschäftigte nur von zu Hause aus und nicht im Büro, spricht man von Teleheimarbeit. Bei der mobilen Telearbeit kann von überall bzw. von unterschiedlichsten Orten aus gearbeitet werden, bspw. in einem Café oder in den öffentlichen Verkehrsmitteln. Um alternierende Telearbeit handelt es sich, wenn sich die Tätigkeit zu Hause mit der Tätigkeit in der Organisation abwechselt, man also seinen Arbeitsplatz in der Organisation behält.³⁵ Telearbeit im Allgemeinen sorgt dafür, Arbeit und Privatleben der Beschäftigten leichter miteinander in Einklang zu bringen.³⁶

Die **technische Entgrenzung**, welche mittlerweile als völlige Normalität im Arbeitsalltag empfunden wird, beschreibt die Abhängigkeit der Arbeit von der Technik. Ein ständiges Anpassen an technische Neuerungen wird vorausgesetzt.³⁷

Schlussendlich kann auch eine **sozialorganisatorische Entgrenzung** beobachtet werden. Durch z. B. Projektorganisation, Gruppenarbeit oder aber auch einfachere Befristungsmöglichkeiten erfolgt eine schnellere Umstrukturierung der sozialen Beziehungen innerhalb der Organisation. Ein beständiges Kollegium sowie fortdauernde Arbeit in einer Organisationsabteilung werden immer mehr zur Seltenheit.³⁸

2.3.2 Subjektivierung der Arbeit

Noch in Zeiten des Fordismus wurde Arbeit „entsubjektiviert“. Der Mensch arbeitete eintönige Aufgaben und Prozesse, die vom Arbeitgeber angewiesen wurden, ab. Individuelle Eigenleistungen waren unerwünscht und wurden eher als störender Faktor anstatt

³² Vgl. Jürgens/Foß: a. a. O., S. 7.

³³ Vgl. Bräutigam: a. a. O., S. 10.

³⁴ *Jurczyk et al.*: a. a. O., S. 33.

³⁵ Vgl. Egli/Geiger: a. a. O., S. 296.

³⁶ Vgl. Schröter, a. a. O., S. 23.

³⁷ Vgl. Huchler/Voß/Wehrich: a. a. O., S. 36.

³⁸ Vgl. ebd.

als Bereicherung für die Arbeit und das Arbeitsergebnis angesehen. Aufgrund der neuen Möglichkeiten, die die oben beschriebenen Entgrenzungen den Beschäftigten boten, und infolge der Aufgabenübertragung von der Führungsposition an untere Ebenen rückte nun jedoch ein weiterer zentraler Punkt in den Vordergrund: die Subjektivierung von Arbeit. Diese war maßgeblich für die neue Arbeitsorganisation und den Umbruch der Arbeitswelt.³⁹

Kleemann, Matuschek und Voß definieren die Subjektivierung wie folgt: „eine Intensivierung von ‚individuellen‘, d. h. Subjektivität involvierenden Wechselverhältnissen zwischen Person und Betrieb bzw. betrieblich organisierten Arbeitsprozessen“⁴⁰. Den Mitarbeitern oblag nun mehr Verantwortung für die Arbeitsorganisation, die Arbeitsabläufe sowie für ihre Arbeitszeiten. Einerseits bedeutete das, dass die Individuen aktiv mehr Subjektivität in ihre Arbeit einbringen konnten, aber andererseits auch, dass die Arbeit stetig höhere Anforderungen an die Subjektivität der Individuen stellte.⁴¹

Ein geeignetes Beispiel für die Anwendung von Methoden zur Subjektivierung von Arbeit findet man in der indirekten Regulierung und Kontrolle von Arbeitsabläufen. Hierbei reduziert die Führungsebene teilweise ihren direkten Einfluss auf die Arbeitsausführung der Mitarbeiter, um die selbständige Organisation der Beschäftigten zu erhöhen und infolgedessen mehr Flexibilität, Kreativität und Produktivität zu erreichen. Anstelle der unmittelbaren Einwirkung auf den Arbeitsprozess, erfolgt eine outputorientierte Kontrolle (Zielvereinbarungen), was bedeutet, dass konkrete Ziele an die Mitarbeiter vorgegeben werden und die Zielerfüllung schlussendlich überprüft wird. Außerdem sollen dabei die Kosten überwacht werden.⁴² Praktisch anwenden lassen sich Zielvereinbarungen z. B. bei Projekten. Hier wird ein finanzieller Rahmen, der für das Projekt zur Verfügung steht, sowie das Projektziel festgelegt. Die Mitarbeiter sind dann weitestgehend frei bei der Planung und Durchführung des Projektes und es besteht ein hoher Grad an Selbstorganisation und Eigenverantwortung.⁴³

Allerdings bietet die Subjektivierung nicht nur Vorteile für die Beschäftigten der Organisation: gesteigerte Anforderungen an den Einzelnen, ein höheres Leistungspensum oder das Tragen von Verantwortung beim Scheitern von Arbeitsprozessen setzen das Individuum zunehmend unter Druck und erhöhen seine Belastung.⁴⁴

³⁹ Vgl. Böhle: Neue Anforderungen an die Arbeitswelt – neue Anforderungen an das Subjekt. In: Keupp/Dill (Hrsg.): Erschöpfende Arbeit, 2010, S. 77 ff.

⁴⁰ Kleemann/Matuschek/Voß: Subjektivierung von Arbeit. In: Moldaschl/Voß (Hrsg.): Subjektivierung von Arbeit, S. 57 f.

⁴¹ Vgl. ebd., S. 58.

⁴² Vgl. Huchler/Voß/Wehrich: a. a. O., S. 38.

⁴³ Vgl. Böhle: a. a. O., S. 86 f.

⁴⁴ Vgl. Jürgens/Voß: a. a. O., S. 6.

2.3.3 Digitalisierung der Arbeit

„Als die Computer in die Büros kamen, dachten wir, es handele sich um bessere Schreibmaschinen. Man konnte mit ihnen schneller arbeiten, konnte Schreibfehler korrigieren. Nach dem ersten Schrecken waren fast alle Personen in den Verwaltungen von den neuen ‚Schreibgeräten mit Gedächtnis‘ begeistert“⁴⁵. Damit verdeutlicht *Schröter*, dass die Digitalisierung einen immensen Effekt auf die Arbeit hatte und eine erhebliche Neugestaltung von Arbeitsprozessen mit sich brachte⁴⁶. Unter Digitalisierung versteht man grundsätzlich mehrere technische Entwicklungen: zum einen die Umwandlung und Speicherung von Informationen in maschinell lesbare Datensätze⁴⁷ und zum anderen alle Abläufe der „Datenverarbeitung, -übermittlung und -kombination“⁴⁸.

Durch die digitale Revolution vollzog sich eine Wandlung in der Arbeitswelt, und zwar in einer rasanten Schnelligkeit, wie es sie zuvor nie gegeben hatte. Die technische Arbeitswelt wurde von der elektronischen Arbeitswelt abgelöst.⁴⁹ Aus den ab den 1970er Jahren stattfindenden technischen Entwicklungen, resultierten die Erfindung des Computers sowie später auch des Internets. Infolgedessen wurde nicht nur der Berufsalltag jedes einzelnen Individuums umstrukturiert, sondern auch komplette Organisationen. Diese Umgestaltung erfolgte auf Prozess-, Inhalts- und Strukturebene von Arbeit, betraf demnach also viele Bereiche der Organisationen. Die Konsequenz daraus war außerdem, dass Tätigkeiten, welche zu Zeiten des Fordismus noch händisch erledigt werden mussten, durch maschinelle Prozesse ersetzt wurden. Heutzutage wird die zunehmende Vernetzung von Menschen, Technik und Prozessen sowie die Automatisierung von Abläufen und Leistungen mit dem Terminus „Industrie 4.0“ in Verbindung gebracht.⁵⁰

Die Digitalisierung sorgte auch für eine Änderung im Gebrauch von Arbeitsmitteln. Wurden vor dem technischen Wandel noch alle Daten und Informationen auf Papier festgehalten und dokumentiert, begann man diese nun zu digitalisieren. Der Einsatz mobiler Endgeräte wie Laptops oder Smartphones flexibilisierte die Arbeitsorganisation und ermöglichte das Arbeiten von verschiedenen Orten (siehe Punkt 2.3.1). Da nicht nur die Arbeitswelt immer vernetzter und digitaler wurde, sondern vor allem auch der private Bereich, konnte später problemlos von zu Hause gearbeitet werden. Für die Beschäftigten war es nun zudem möglich, virtuell mit ihren Kollegen oder Vorgesetzten in Verbindung zu bleiben und sich gegenseitig auszutauschen, auch wenn diese sich an einem

⁴⁵ Schröter: a. a. O., S. 20.

⁴⁶ Vgl. ebd.

⁴⁷ Vgl. Müller-Brehm/Otto/Puntschuh: Einführung und Überblick: Was bedeutet Digitalisierung?, 2020, S. 4 f.

⁴⁸ Ebd., S. 5.

⁴⁹ Vgl. Matt: Der arbeitnehmende Unternehmer – oder: Das Arbeitsleben nach der postindustriellen Revolution. In: Scholz-Reiter (Hrsg.): Technologiebetriebene Veränderungen der Arbeitswelt, 2008, S. 26 f.

⁵⁰ Vgl. Müller-Brehm/Otto/Puntschuh: a. a. O., S. 36.

anderen Ort befanden.⁵¹ Die Digitalisierung trieb somit die Entgrenzung der Arbeit, auf welche oben näher eingegangen wurde, voran.

3 Entstehung, Begriffsabgrenzung und Typen von Coworking

In Kapitel zwei ist ersichtlich geworden, dass sich die Arbeit und vor allem die Arbeitsorganisation grundlegend verändert haben. Die zunehmende Flexibilisierung und Digitalisierung von Arbeit bewirkte, dass das klassische Büro bzw. der klassische Arbeitsort innerhalb der Organisation abgelöst wurde und die Arbeit bspw. auch von zu Hause (Teleheimarbeit) oder unterwegs (mobiles Arbeiten) möglich war, was für die Beschäftigten mit vielen Möglichkeiten, aber auch Anforderungen verbunden war. Eine weitere Form die sich herausbildete, die Arbeitswelt veränderte und diese seit einigen Jahren prägt ist das Coworking. Folgend werden in Kapitel drei die Grundlagen zum Coworking erklärt. Es soll festgestellt werden, wie es überhaupt zur Entstehung von Coworking Spaces kam und wie der Begriff Coworking definiert werden kann. Dabei sollen vor allem andere Bereiche vom Coworking abgegrenzt und verschiedene Typen von Coworking Spaces erläutert werden.

Wie in der Einleitung der Thesis bereits erwähnt, wird im nachfolgenden Kapitel vorwiegend auf Online-Literatur zurückgegriffen, da es sich beim Coworking um eine noch relativ junge Entwicklung der Arbeitswelt handelt und somit noch nicht viele Monographien oder Sammelwerke dazu existieren.

3.1 Entstehung

Zunächst einmal ist zu klären, wie Coworking Spaces überhaupt entstanden sind. Die Entstehungsgeschichte von Coworking Spaces geht bis in die 1990er Jahre zurück. Im Jahr 1995 wurde in Berlin einer der ersten globalen Hackerspaces gegründet, welcher den Namen „C-base“ trug. Auch wenn sich die Entwicklung von Hackerspaces nicht abhängig von Coworking Spaces vollzog, spricht man dabei trotzdem von einem Vorstadium bzw. einer Vorform der Coworking Spaces.⁵² Der Grund dafür ist, dass es sich bei den Hackerspaces um „community-orientierte Orte [handelt], an denen Leute arbeiten und sich treffen können“⁵³, Merkmale die mit denen von Coworking Spaces übereinstimmen.⁵⁴

⁵¹ Vgl. Bauer/Hofmann: Arbeit, IT und Digitalisierung. In: Hofmann (Hrsg.): Arbeit 4.0 - Digitalisierung, IT und Arbeit, 2018, S. 3 ff.

⁵² Vgl. Foertsch/Cagnol: Es war einmal... Die Geschichte von Coworking in Zahlen, 2013.

⁵³ Foertsch/Cagnol: a. a. O.

⁵⁴ Vgl. ebd.

Vier Jahre später, 1999, wurde erstmalig der Begriff „Coworking“ in Zusammenhang mit dem Zusammenarbeiten von Menschen gebracht, welche sich an einem Ort mit unterschiedlichen Projekten beschäftigen. Es sollte ein Vorgehen entwickelt werden, um dem hierarchischen Aufbau von Organisationen und der damit verbundenen teilweise stattfindenden Isolation der Beschäftigten entgegenzuwirken und somit die Gleichberechtigung in der Zusammenarbeit zu fördern. Trotzdem blieb die Möglichkeit des Coworkings noch weitestgehend unentdeckt und ungenutzt.⁵⁵

Ebenfalls im Jahr 1999 weitete das Softwareentwicklungsunternehmen „Boyle Software“ aus den USA, ansässig in New York, seine vorhandenen Büroflächen aus. Damit ermöglichten sie Freelancern⁵⁶ oder anderen kleinen Unternehmen von dort aus ihrer Arbeit nachzugehen. Diese Erweiterung wurde „42 West 24“ bezeichnet, sie stellte flexible Arbeitstische, also Arbeitsplätze, die nicht an eine Person gebunden sind, für einen festgelegten Zeitraum für die Nutzer zur Verfügung.⁵⁷ Hierbei stellten sich schon einige Merkmale heraus, die im Interesse der Unternehmen lagen: „erstens die geringe, kurzfristige vertragliche Bindung, die bis heute ein wichtiges Merkmal von Coworking Spaces darstellt und zweitens die offenbar bewusst vom Unternehmen angestrebte Zusammenarbeit mit Freelancern“⁵⁸. Von einem Coworking Space war hierbei allerdings noch nicht die Rede⁵⁹.

2002 wurde dann die „Schraubenfabrik“ in Wien in Betrieb genommen, ein Ort, der zum Arbeiten, Spielen (z. B. an einem Tischkicker) und zur zwanglosen, freien Kommunikation (z. B. an Kaffeebars) diente⁶⁰. Damit war die Idee der Coworking Spaces auch in Europa angekommen. Trotzdem wurde der Begriff „Coworking“ hierfür noch immer nicht verwendet, vielmehr wurde die Fabrik als „Community center for entrepreneurs“, also als Gemeinschaftszentrum für Unternehmer, bezeichnet⁶¹. Mit dieser Bezeichnung wird auch der gemeinschaftliche Charakter von Coworking hervorgehoben, welcher grundlegend für das Konzept ist und dessen wesentlichen, leitenden Gedanken widerspiegelt. Aus diesem Grund argumentieren *Bauer et al.*, dass es sich bei der „Schraubenfabrik“ möglicherweise um den ersten Coworking Space in der Geschichte handeln könnte.⁶²

Anfang 2005 kamen verschiedenste Unternehmer als Gemeinschaft in der „Fabrik der Möglichkeiten“ in London zusammen. „The Hub“, welche diese Fabrik gründete, gilt

⁵⁵ Vgl. ebd.

⁵⁶ Unter dem Begriff „Freelancer“ versteht man freie Mitarbeiter, welche nicht an das Unternehmen gebunden sind, sondern nur vertraglich gebundene Tätigkeiten für das Unternehmen ausführen.

⁵⁷ Vgl. Foertsch/Cagnol: a. a. O.

⁵⁸ Bauer et al.: Faszination Coworking, 2014, S. 17.

⁵⁹ Vgl. ebd.

⁶⁰ Vgl. ebd., S. 17 f.

⁶¹ Vgl. Foertsch/Cagnol: a. a. O.

⁶² Vgl. Bauer et al.: a. a. O., S. 18.

heute als größtes Coworking-Netzwerk, mit Coworking Spaces auf der ganzen Welt.⁶³ Noch im selben Jahr, am 9. August, gründete Brad Neuberg, ein amerikanischer Programmierer, in San Francisco einen „Coworking Space“. Dieser trug erstmalig auch den Begriff „Coworking“ im Namen.⁶⁴ Neubergs Intention war es, im Gegensatz zu den „‘unsoziale[n]‘ Business-Centren“⁶⁵, mehr soziale Nähe zwischen den Nutzern von Coworking Spaces zu schaffen und Wert auf die Gemeinschaft zu legen.⁶⁶

2006 war Brad Neuberg ebenso an der Gründung der „Hat Factory“ in San Francisco beteiligt. Dieser Coworking Space stellte insofern eine weitere Besonderheit dar, weil man ihn täglich nutzen konnte, was bei dem am 9. August 2005 gegründeten Coworking Space noch nicht der Fall war. Bei diesem bestand lediglich die Möglichkeit zur Nutzung an zwei Tagen pro Woche.⁶⁷

Doch auch in Deutschland etablierte sich diese neue Form von Arbeitsorganisation im Laufe der Zeit: So eröffnete im Jahr 2009 mit dem „Betahaus“ in Berlin der erste deutsche Coworking Space. Dieser fand medial schnell große Beachtung und existiert bis heute in der deutschen Hauptstadt.⁶⁸

Seit den ersten Gründungen von Coworking Spaces stieg ihre Anzahl jährlich exponentiell an, wie die nachfolgende Abbildung verdeutlicht:

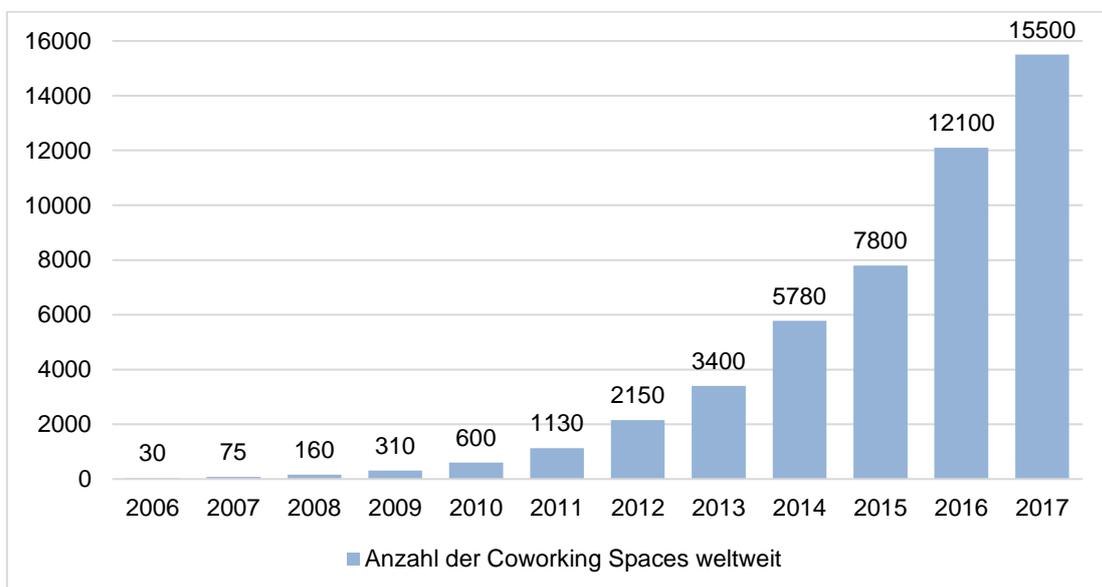


Abb. 2: Anzahl der Coworking Spaces weltweit von 2006 bis 2017⁶⁹

⁶³ Vgl. Foertsch/Cagnol: a. a. O.

⁶⁴ Vgl. ebd.

⁶⁵ Ebd.

⁶⁶ Vgl. ebd.

⁶⁷ Vgl. ebd.

⁶⁸ Vgl. ebd.

⁶⁹ Eigene Darstellung in Anlehnung an Bauer/Stiefel/Rief: a. a. O., S. 12.

Während 2006 noch 30 Coworking Spaces in Betrieb waren, existierten ein Jahr später bereits 75 und im Jahr 2017 15500. Dieser rasante Anstieg verdeutlicht, dass sich das moderne Arbeitskonzept verbreitete, an Beliebtheit zunahm und immer etablierter in der von New Work⁷⁰ geprägten Arbeitswelt wurde.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass bereits seit Jahren Ansätze von Coworking in der Arbeitswelt zu finden sind, auch wenn die Arbeitsform als solche erst später definiert wurde. Trotzdem blieb der Kerngedanke erhalten: die „Zusammenarbeit gleichgesinnter, aber voneinander unabhängiger Menschen, um hieraus auf unterschiedlichste Weise voneinander profitieren zu können“⁷¹. Dieses Grundkonzept von Coworking besteht bis heute und ist fester Bestandteil der Arbeitsform.

3.2 Begriffsabgrenzung

Es stellt sich die Frage, was man überhaupt unter dem Coworking-Begriff versteht. Diese Frage ist allerdings nicht eindeutig beantwortbar, da es keine einheitliche Definition gibt, sondern vielmehr unterschiedliche Verständnisse und Interpretationen des Begriffes existieren. Das liegt vor allem daran, dass sich Coworking und Coworking Spaces durch viele verschiedene Erscheinungsformen auszeichnen können und eine hohe Vielfältigkeit aufweisen: So kann bspw. die Lage des Coworking Spaces, die Nutzergruppen, Ansporn bzw. Motive der Betreiber o. Ä. variieren.^{72 73} Aus diesem Grund soll folgend, an Stelle einer allgemeingültigen Begriffsdefinition, eine Abgrenzung zu anderen Konzepten sowie ein grundsätzliches Verständnis und eine Erklärung für Coworking als neue Arbeitsform entwickelt werden.

Aus dem Englischen übersetzt bedeutet „Coworking“ zunächst erstmal so viel wie „zusammenarbeiten“ oder „gemeinsam arbeiten“, was auch den Kern der modernen Arbeitsform darstellt. *Bauer et al.* verstehen unter der Bezeichnung „das flexible Arbeiten weitgehend voneinander unabhängiger Wissensarbeiter an einem gemeinsamen, institutionalisierten Ort. Das hierarchiefreie soziale Netzwerk ermöglicht dabei für die Beteiligten vielfältige Kooperationsvorteile [ohne Hervorhebungen d. Verf.]“⁷⁴. Allerdings argumentieren *Werther et al.* hierzu, dass die alleinige Beschränkung der Erklärung von Coworking auf „Wissensarbeiter“ nicht mehr aktuell sei, da Coworking mittlerweile auch

⁷⁰ Unter dem Begriff „New Work“ werden moderne und flexible Arbeitsformen gefasst.

⁷¹ Bauer et al.: a. a. O., S. 20.

⁷² Vgl. Werther et al.: Einführung zu Coworking. In: Werther (Hrsg.): Coworking als Revolution der Arbeitswelt, 2021, S. 3.

⁷³ Vgl. Schürmann: Coworking Space, 2013, S. 33.

⁷⁴ Bauer et al.: a. a. O., S. 43.

andere Tätigkeitsbereiche, wie Handwerksarbeit (vor allem im ländlichen Bereich), umfasst⁷⁵. Dementsprechend fassen sie Coworking wie folgt zusammen:

„Coworking ist ein flexibilisiertes, temporäres, progressives Arbeitsmodell mit geteilten Ressourcen an einem gemeinsamen institutionalisierten Ort, durch den ein soziales Netzwerk mit anderen Personen entsteht und durch den Potenziale für Kooperationen über die eigene Arbeitstätigkeit hinaus entstehen“⁷⁶.

Dieser Ansatz soll für die weiteren Betrachtungen als maßgeblich angesehen werden.

Klar abzugrenzen sind Coworking Spaces von anderen Büroformen, wie Großraumbüros, Einzelbüros oder Teambüros. Diese Arten von Büros werden, ganz im Gegensatz zu Coworking Spaces, eher von Beschäftigten derselben Organisation genutzt, es ist keine flexible Mitgliedschaft möglich. Einzelbüros sind außerdem, wie der Name schon sagt, nur zur Nutzung durch eine Person ausgelegt. Sie bestehen aus lediglich einem Arbeitsplatz. In Coworking Spaces hingegen können viele Menschen arbeiten, wobei die Anzahl hier allerdings ebenso variiert.^{77 78}

Auch Business Centers, welche schon ausgestattete Büros zur Nutzung anbieten, sind nicht mit Coworking Spaces gleichzusetzen, da diese das Merkmal des „sozialen Netzwerks“ nicht aufweisen. Ein soziales Netzwerk wird definiert als „Geflecht [...] von Beziehungen“⁷⁹, worauf es bei einem Business Center, im Unterschied zum Coworking, jedoch nicht ankommt.⁸⁰

Obwohl zunächst auch sogenannte „Jellies“ Gemeinsamkeiten mit Coworking Spaces aufweisen, können diese hiervon ebenso klar differenziert werden. Bei den „Jellies“ handelt es sich um „coworking-ähnliche Gemeinschaften, die sich [...] nur in unregelmäßigen Abständen an unterschiedlichsten Orten treffen“⁸¹. Es existiert also kein gleichbleibender, fester Ort für das gemeinsame Arbeiten. Das Coworking-Merkmal „institutionalisierter Ort“ wird somit nicht erfüllt.⁸²

Nachdem geklärt wurde, wie Coworking Spaces von anderen Formen abgegrenzt werden können, soll nun ein Blick auf die Merkmale gerichtet werden, die alle Coworking Spaces gemeinsam haben. Obwohl es, wie bereits erwähnt, keine einheitliche Definition von Coworking gibt, bestehen durchaus gemeinsame Merkmale, welche auch als „Grundwerte“ von Coworking bezeichnet werden. Diese Werte sind stets gleichbleibend,

⁷⁵ Vgl. Werther et al.: a. a. O., S. 4.

⁷⁶ Ebd.

⁷⁷ Vgl. ebd., S. 9.

⁷⁸ Vgl. Bauer et al.: a. a. O., S. 43.

⁷⁹ Kopp/Steinbach: Grundbegriffe der Soziologie, 2016, S. 252.

⁸⁰ Vgl. Bauer et al.: a. a. O., S. 43.

⁸¹ Ebd.

⁸² Vgl. ebd.

unabhängig von der jeweiligen Ausprägung des Coworkings.⁸³ Man unterscheidet demnach fünf Grundwerte⁸⁴:

1. Collaboration (Zusammenarbeit)
2. Community (Gemeinschaft)
3. Sustainability (Nachhaltigkeit)
4. Openness (Offenheit)
5. Accessibility (Zugänglichkeit)

Jeder einzelne Grundwert beinhaltet dabei wichtige Merkmale, welche für das Zusammenarbeiten im Coworking Space bedeutungsvoll sind⁸⁵. Sie „sind sowohl ausschlaggebend für die Einrichtung eines Coworking Space als auch für jeden Coworker innerhalb bestehender Coworking Spaces“⁸⁶. Allerdings können auch diese Werte nicht unabhängig voneinander betrachtet werden, da sie eng miteinander verflochten sind und somit eine direkte Abgrenzung zwischen ihnen oftmals schwierig zu treffen ist. Aufgrund dessen ist es auch von großer Wichtigkeit, das Zusammenspiel der Werte zu verstehen und zu berücksichtigen.⁸⁷ Auf die genannten Grundwerte soll im Anschluss kurz eingegangen werden.

Unter **Collaboration** versteht man die Zusammenarbeit im Coworking Space. Es geht beim Coworking eben nicht darum, nur für sich alleine zu arbeiten, abgeschottet von anderen und ohne jegliche Kommunikation zwischen den Coworkern. Primär besteht der Wille zum Austausch untereinander. Dieser wird als notwendig angesehen, um produktiv arbeiten zu können.⁸⁸ Mit Problemen wird man nicht alleine gelassen, gegenseitige Unterstützung wird als Normalität angesehen und mit völliger Selbstverständlichkeit angeboten und entgegengenommen. Das Prinzip von Leistung und Gegenleistung wird beim Coworking ausgesetzt, eine Gegenleistung wird nicht erwartet. Dieser unterstützende Gedanke kommt letztendlich den Coworkern zugute, da diese ihr Wissen sowie ihre Fähigkeiten und Kompetenzen erweitern, vertiefen und besser vernetzen können, was wiederum einen positiven Effekt auf deren Arbeit hat. Man arbeitet in keinem Konkurrenz-Verhältnis zueinander, weil jeder Coworker einer anderen Tätigkeit bzw. einem anderen Projekt nachgeht. Somit distanziert man sich von ständigen Vergleichen zwischen den Coworkern, bei denen es im Endeffekt nur auf das Endergebnis der Arbeit ankommt. Hierbei zählt somit nicht das Ergebnis, sondern auf welche Weise man das

⁸³ Vgl. Schürmann: a. a. O., S. 32.

⁸⁴ Vgl. ebd.

⁸⁵ Vgl. Bauer et al.: a. a. O., S. 47.

⁸⁶ Werther: Coworking-Szene im Aufbruch, 2019, S. 229.

⁸⁷ Vgl. Bauer et al.: a. a. O., S. 47.

⁸⁸ Vgl. Werther: a. a. O., S. 229.

Ergebnis erreicht.⁸⁹

Zusammengefasst stehen „Kooperationen, Partnerschaften und gegenseitige Hilfestellung“⁹⁰ im Vordergrund. *Schürmann* bezeichnet den Grundwert Collaboration sogar als möglicherweise wichtigsten Wert beim Coworking⁹¹.

Ein weiterer für das Coworking bedeutender Grundsatz ist die **Community**, was heißt, dass sich zwischen den Coworkern eine Gemeinschaft entwickelt. Wie bereits oben erwähnt, kommt es auf die Zusammenarbeit an, welche in einer vertrauten Arbeitsumgebung bzw. innerhalb eines vertrauten Arbeitsklimas erfolgt. Dabei ist die Gemeinschaft ein zentraler Faktor für das Coworking, sie ist sowohl als Bedingung, als auch als Ergebnis für andere Grundwerte anzusehen.⁹²

Die Vorteile des Coworking-Konzepts können nur voll ausgeschöpft werden, wenn sich eine starke Gemeinschaft bildet. Dafür ist es wiederum notwendig, dass zwischen den Coworkern eine Art soziale Beziehung entsteht. Sie lernen sich untereinander kennen und entwickeln eine gegenseitige Wertschätzung zueinander. Zudem soll das Gemeinschaftsgefühl gestärkt und erhalten werden, indem man sich bei gemeinschaftlichen Ereignissen austauscht.⁹³ Jene Veranstaltungen können entweder auf beruflicher oder auf freizeithlicher Basis stattfinden. So werden auf der einen Seite bspw. Workshops mit beruflichen Hintergründen, auf der anderen Seite gemeinsame Unternehmungen wie Ausflüge, angeboten und organisiert. Dadurch fällt es leichter in ein gemeinsames Gespräch zu kommen und einen Wissensaustausch zwischen den Beteiligten anzuregen. Auch das Schaffen von Orten zum Austausch innerhalb des Coworking Spaces gilt als wichtiger Bestandteil zur Förderung der Community. Es geht darum, Wohlfühl-Orte mit einer gewissen Gemütlichkeit in entspannter Atmosphäre zu schaffen. Darunter zählen z. B. Couches im Coworking Space, oder auch Teeküchen, in denen Kaffee oder kleine Mahlzeiten zur Verfügung gestellt werden. Eben diese Treffpunkte tragen zur besseren Kommunikation und Kontaktpflege zwischen den Coworkern bei.^{94 95} Insgesamt betrachtet ist Community „ein Geben und Nehmen, das von gegenseitiger Akzeptanz und Unterstützung geprägt ist, und nicht lediglich eine einseitige Arbeitsbeziehung“⁹⁶.

Auch der Nachhaltigkeitsgedanke, der **Sustainability**-Grundwert, steht beim Coworking im Vordergrund. Nachhaltigkeit spielt heutzutage auf globaler Ebene eine große Rolle und stellt ein Kernthema in Hinblick auf die Zukunft dar.⁹⁷

⁸⁹ Vgl. Bauer et al.: a. a. O., S. 47 f.

⁹⁰ Werther: a. a. O., S. 229.

⁹¹ Vgl. Schürmann: a. a. O., S. 32.

⁹² Vgl. Werther: a. a. O., S. 229.

⁹³ Vgl. ebd.

⁹⁴ Vgl. Bauer et al.: a. a. O., S. 48 f.

⁹⁵ Vgl. Werther: a. a. O., S. 229.

⁹⁶ Ebd.

⁹⁷ Vgl. ebd.

Coworking Spaces können einen bedeutenden Teil zur Nachhaltigkeit beitragen, indem nachhaltige Prinzipien bei der Arbeitsorganisation umgesetzt und berücksichtigt werden. Man unterscheidet dabei zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsaspekten.⁹⁸

Bezogen auf den ökonomischen Teil meint die Nachhaltigkeit, „dass eine Gesellschaft nicht über ihre wirtschaftlichen Verhältnisse leben sollte, dass ihr Lebensstandard also nicht auf die Finanzierung durch nachfolgende Generationen angewiesen ist“⁹⁹. Durch das Coworking wird diesem Aspekt Folge geleistet. Man teilt sich verschiedene Ressourcen, wie das Gebäude in dem gearbeitet wird oder aber auch die gesamte Infrastruktur, wie Strom, Wasser, Internet usw. Somit wird auf einen sparsamen und effizienten Umgang mit Ressourcen abgezielt. Durch die gemeinsame Nutzung von Arbeitsmitteln erreicht man, dass im Endeffekt alle Coworker zur steigenden Nachhaltigkeit im wirtschaftlichen Sinne beitragen.^{100 101}

Der ökologische Aspekt hingegen wird nicht vollständig durch Coworking erfüllt. Grundsätzlich bedeutet ökologische Nachhaltigkeit, „dass Ressourcen nur in dem Maße verwendet werden, in dem ihr Verbrauch ihre Regenerationsquote nicht übersteigt“¹⁰². Zwar werden Arbeitsplätze, Arbeitsmittel usw. im Coworking Space geteilt, trotzdem führt das nicht automatisch dazu, dass der Ressourcenverbrauch in Bezug auf den Arbeitsplatz minimiert wird. Das liegt vor allem daran, weil die Coworker oftmals nicht nur an einem Ort, im Coworking Space, arbeiten, sondern eben auch einen zusätzlichen Arbeitsplatz an einem anderen Ort, vielmals zu Hause, besitzen. Des Weiteren kann der Weg zum Coworking Space einerseits natürlich kurz sein, so dass die Schadstoffbelastung grundsätzlich minimiert werden kann, allerdings liegen eine Vielzahl von Coworking Spaces auch nicht in unmittelbarer Nähe der Wohnung oder des Hauses, sondern erfordern das Zurücklegen einer längeren Strecke. Das trägt dann wiederum nicht zur ökologischen Nachhaltigkeit bei.¹⁰³

Der dritte, soziale Aspekt, bezieht sich auf die „Chancengleichheit und Partizipationsmöglichkeit“¹⁰⁴. Hierbei besteht die Nachhaltigkeit von Coworking darin, dass die Coworker nicht abgesondert voneinander arbeiten müssen, sondern ihnen die Möglichkeit eröffnet wird, Teil einer Gemeinschaft zu werden¹⁰⁵.

Openness stellt einen weiteren Kernwert des Coworkings dar. Dieser besagt sowohl, dass der Coworking Space prinzipiell für jeden offen steht, als auch, dass man

⁹⁸ Vgl. Bauer et al.: a. a. O., S. 49.

⁹⁹ Ebd.

¹⁰⁰ Vgl. ebd.

¹⁰¹ Vgl. Werther: a. a. O., S. 229.

¹⁰² Bauer et al.: a. a. O., S. 49.

¹⁰³ Vgl. ebd., S. 50.

¹⁰⁴ Ebd.

¹⁰⁵ Vgl. ebd.

gegenüber den anderen Coworkern in der Gemeinschaft aufgeschlossen sein soll. Diversität und Besonderheit stellen hierbei zentrale Werte dar, da diese das Zusammenarbeiten immens bereichern.¹⁰⁶ Offenheit gilt im Großen und Ganzen als Hauptbedingung, damit ein Funktionieren der Gemeinschaft überhaupt gewährleistet werden kann. Es kommt entscheidend darauf an, miteinander zu sprechen, sich gegenseitig über Ideen auszutauschen, sich zu achten und allgemein auf eine offene Art und Weise miteinander zu interagieren.¹⁰⁷

Bauer et al. fassen den Grundwert wie folgt zusammen: gemeint ist „das grundsätzliche Interesse an den anderen [...], der respektvolle Umgang mit den anderen Coworkern und die Bereitschaft, mit ihnen zu teilen“¹⁰⁸. Diese Offenheit ist stets mit der Erwartung verbunden, eine positive Veränderung zu bewirken¹⁰⁹.

Zuletzt soll noch ein kurzer Blick auf den **Accessibility**-Grundwert geworfen werden. Darunter ist zu verstehen, dass Coworking Spaces erreichbar sein müssen und die Möglichkeit des Zugangs zum Coworking Space stets gewährleistet sein sollte. Unterscheiden kann man dementsprechend nach preislicher und geografischer Erreichbarkeit bzw. Zugänglichkeit. Zum einen sollte die preisliche Ausgestaltung für den Platz im Coworking Space nicht zu hoch gesetzt werden, damit solch ein Arbeitsplatz auch für jeden finanziell tragbar ist und jeder die Chance hat am Coworking teilzunehmen. Niemand soll von Anfang an direkt ausgegrenzt werden, nur weil er in finanzieller Hinsicht über keine ausreichenden Mittel verfügt. Daneben kommt es auf eine geografische Erreichbarkeit des Coworking Spaces an. Im Hinblick auf die Lage des Arbeitsortes wird bei den Coworking Spaces auf Zentralität und eine unkomplizierte Erreichbarkeit durch die Coworker gesetzt. Ebenso soll sichergestellt werden, dass eine gute Anbindung mit dem öffentlichen Personennahverkehr besteht.^{110 111}

3.3 Typen

Differenzieren kann man Coworking Spaces in verschiedene Typen und zwar in klassische, kommerzielle und im ländlichen Raum befindliche Coworking Spaces sowie in Pendlerhäfen. Diese Ausprägungen richten sich jeweils an unterschiedliche Zielgruppen und Bedürfnisse.¹¹² Vier Typen sollen nachfolgend erläutert werden.

¹⁰⁶ Vgl. Werther: a. a. O., S. 229.

¹⁰⁷ Vgl. Bauer et al.: a. a. O., S. 51.

¹⁰⁸ Ebd.

¹⁰⁹ Vgl. ebd.

¹¹⁰ Vgl. ebd.

¹¹¹ Vgl. Werther: a. a. O., S. 229.

¹¹² Vgl. Bonin/Eichhorst/Krause-Pilatus: Bedeutung von Coworking Spaces als Dritter Arbeitsort in Deutschland, 2022, S. 20.

3.3.1 Klassische Coworking Spaces

Die klassischen Coworking Spaces sind eng mit den oben genannten Grundwerten des Coworkings verbunden. Diese bilden hierbei den Mittelpunkt, sie stellen eine hohe Priorität für den Coworking Space dar. Es geht somit weniger darum finanzielle Gewinne zu erzielen, als soziale Intentionen zu verfolgen.¹¹³ *Bonin, Eichhorst und Krause-Pilatus* führen aus, dass „die Betreiber Prinzipien des sozialen Unternehmertums [verfolgen], bei dem es darum geht, sich mit innovativen, pragmatischen und langfristig orientierten unternehmerischen Mitteln für einen wesentlichen Beitrag in einer Gemeinschaft einzusetzen“¹¹⁴. Dafür ist es zumindest wichtig die laufenden Kosten decken zu können. Betrieben werden klassische Coworking Spaces durch Vereine und Genossenschaften, wodurch sich der soziale Charakter dieses Typs ausdrückt. Die Betreiber bewirtschaften überwiegend nur einen Coworking Space, es kann allerdings auch vorkommen, dass sie zwei oder sogar mehr betreiben. Genutzt wird dieser Typ vor allem von einzelnen Coworkern oder Start-ups aus dem IT- oder Kreativbereich, wodurch diese Art von Coworking Spaces hauptsächlich in angesagten städtischen Gebieten ihren Standort haben.¹¹⁵

3.3.2 Kommerzielle Coworking Spaces

Abgesehen von den klassischen Coworking Spaces, existieren zudem mittlerweile kommerzielle Coworking Spaces. Im Gegensatz zum klassischen Typ steht bei der kommerziellen Form die Gewinnerzielung im Vordergrund, die Betreiber agieren profitorientiert. Anbieter sind hierbei eher größere Ketten, „deren primäres Geschäftsziel die möglichst profitable Bereitstellung von Büroflächen, professionell eingerichteten Büroarbeitsplätzen und Meeting-Räumen ist“¹¹⁶.

Die Zielgruppe für diesen Coworking-Typ sind vorwiegend mittlere bis große Unternehmen, welche für ihre Beschäftigten Büroarbeitsplätze mieten möchten. Den Unternehmen steht dabei auch ein Mitspracherecht zu, ihnen obliegt eine gewisse Entscheidungsfreiheit in Bezug auf die Einrichtung und Ausstattung der Arbeitsplätze.¹¹⁷

3.3.3 Coworking Spaces im ländlichen Raum

Coworking Spaces im ländlichen Raum sind klar von denen im urbanen Raum abzugrenzen, da der Bedarf auf dem Land anders ist als in der Stadt. Bei der Planung und bei dem Betrieb kommt neben privaten Betreibern vor allem der Wirtschaftsförderung

¹¹³ Vgl. *Bonin/Eichhorst/Krause-Pilatus*: a. a. O., S. 20.

¹¹⁴ Ebd.

¹¹⁵ Vgl. ebd., S. 20 f.

¹¹⁶ Ebd., S. 22.

¹¹⁷ Vgl. ebd.

der Kommunen eine maßgebliche Rolle zu. Die Kommune kann daran interessiert sein, Orte attraktiver zu machen und diese durch den gegründeten Coworking Space wiederzubeleben, die Daseinsvorsorge zu fördern, Engagement zu erhöhen oder auch letztendlich durch mögliche Gründungen von Unternehmen die Steuereinnahmen zu steigern.^{118 119} Größtenteils „handelt es sich [bei Coworking Spaces mit kommunalem Betreiber] [...] um multifunktionale Orte, die nicht nur zum Coworking genutzt werden“¹²⁰. In den Coworking-Standorten befinden sich stattdessen außerdem „öffentliche Dienstleistungen (wie Büros der Verwaltung), soziale Dienste (wie Repair-Cafés) oder Räumlichkeiten für Vereine oder Weiterbildungsträger“¹²¹.

3.3.4 Pendlerhäfen

Pendlerhäfen sind Coworking Spaces, die „entlang beliebter Pendelstrecken“¹²² liegen. Angesprochen werden dementsprechend vorwiegend Menschen, die auf dem Land wohnen und noch regelmäßig zwischen Arbeit in der Stadt und Zuhause auf dem Land pendeln. Allerdings ist es notwendig, den Standort so auszuwählen, dass er auch für die Coworker gut zugänglich ist und diese ihn unkompliziert erreichen können. Da es hierbei immer wieder zu Schwierigkeiten kommt und man genau prüfen muss, ob der Standort den Anforderungen gerecht wird, ist diese Form derzeit noch eher selten vorzufinden.^{123 124}

4 Vor- und Nachteile von Coworking

4.1 Vorteile

Coworking ist mit einigen Vorteilen und Potenzialen sowohl für die Coworker als auch für die jeweiligen Organisationen, welche die Coworker zum Teil beschäftigen, verbunden. Im folgenden Unterkapitel soll eine Übersicht über die wesentlichsten Vorteile von Coworking gegeben werden. Dafür soll auch teilweise auf zwei Studien, eine des *Multi-disciplinary Digital Publishing Institute* (MDPI) die andere des *Forschungsinstitutes für gesellschaftliche Weiterentwicklung e. V.* (FWG) zurückgegriffen werden, in der 112 Coworker bzw. 73 Beschäftigte in Deutschland zu ihren Erfahrungen im Coworking Space befragt wurden.

¹¹⁸ Vgl. Bonin/Eichhorst/Krause-Pilatus: a. a. O., S. 23 f.

¹¹⁹ Vgl. Bähr et al.: Coworking im ländlichen Raum, 2020, S. 66.

¹²⁰ Bonin/Eichhorst/Krause-Pilatus: a. a. O., S. 24.

¹²¹ Ebd.

¹²² Bähr et al.: a. a. O., S. 46.

¹²³ Vgl. ebd.

¹²⁴ Vgl. Bonin/Eichhorst/Krause-Pilatus: a. a. O., S. 25 f.

1. Flexibilität

Einer der größten Vorteile von Coworking Spaces ist die Flexibilität. Oftmals bieten Coworking Spaces flexible Mietverträge und Mitgliedschaften, welche selbst wählbar und für einen Tag, eine Woche, oder auch über längere Zeit buchbar sind. Dadurch wird den Nutzern ermöglicht, ihren Arbeitsraum und -platz (z. B. Stillarbeitsplätze, Gemeinschaftsbereiche usw.) individuell anzupassen und die jeweiligen Organisationen können bspw. erst einmal proben, ob das Konzept überhaupt für sie in Frage kommt. Auch die Anzahl der Arbeitsplätze kann flexibel an den Bedarf angepasst werden, wovon insbesondere kleinere Unternehmen und Start-ups, aber auch andere Arbeitgeber profitieren.^{125 126}

2. Kosteneffizienz

Coworking Spaces eröffnen auch Möglichkeiten für finanzielle Einsparungen, insb. für Freelancer oder Selbstständige. Anders als bei Beschäftigten, welche für eine Organisation tätig sind, müssen diese nämlich Arbeitsmittel sowie Arbeitsplatz selbst finanzieren. Bei der Nutzung von Coworking Spaces muss man sich nicht mehr selbst um die Beschaffung von Arbeitsmitteln und Arbeitsplatz kümmern, denn diese werden bei Abschluss einer Mitgliedschaft bzw. eines Mietvertrages bereitgestellt. Schreibtisch, Drucker, Kopierer, Zugang zum Internet o. Ä. stehen dem Nutzer zur Verfügung. Aber auch allgemein besteht ein günstiges Verhältnis von Kosten und Nutzen. Coworkern wird ein „professionelle[s] Umfeld mit moderner Büroinfrastruktur“¹²⁷ geboten und das zu einem relativ günstigen Preis. Die Fixkosten sind wesentlich geringer als bei eigenen Arbeitsstätten und auch die Nebenkosten sind vollumfänglich in der Mitgliedschaft eingeschlossen. Durch die gemeinsam genutzte Infrastruktur werden Kosten wie Strom und Miete reduziert.^{128 129} Außerdem gaben knapp 60% der teilnehmenden Beschäftigten der FGW-Studie an, Kosten beim Arbeiten im Coworking Space einzusparen (z. B. durch verkürzte Wege)¹³⁰.

3. Networking und soziale Interaktion

Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsfelder der Coworker und weil durch die flexiblen Mietverträge ein ständiger Wechsel der Nutzer herrscht, können vielzählige Kontakte zu verschiedensten Coworkern geknüpft werden. Durch das gemeinsame Arbeiten wird der Austausch untereinander angeregt, wodurch ein Netzwerk entsteht. Dieses bringt gegenseitige Unterstützung mit sich und fördert Kooperationen zwischen den Coworkern.

¹²⁵ Vgl. Werther et al.: a. a. O., S. 12 f.

¹²⁶ Vgl. Schürmann: a. a. O., S. 98 f.

¹²⁷ Ebd., S. 96.

¹²⁸ Vgl. ebd.

¹²⁹ Merkel/Oppen: Coworking Spaces: Die (Re-)Organisation kreativer Arbeit, 2013, S. 5.

¹³⁰ Vgl. Echterhoff et al.: Coworking in NRW, 2018, S. 46.

Des Weiteren werden bspw. Workshops oder Vorträge innerhalb der Coworking Spaces organisiert, wodurch das Netzwerk stets weiterwachsen, Wissen generiert werden kann und innovative Ideen entstehen können.^{131 132} In der MDPI-Studie gaben 92,2% der befragten Coworker an, dass sie eine größere soziale Interaktion bei der Arbeit wahrnehmen¹³³, was auch in der FWG-Studie bestätigt wurde (85%)¹³⁴.

4. Motivation

Das gemeinsame Arbeiten trägt zur Motivationsförderung bei. Durch die inspirierende, aktive Arbeitsumgebung sowie motivierte Coworker wird die Leistungsbereitschaft und Produktivität gesteigert, was wiederum zu besseren Arbeitsergebnissen beitragen kann.^{135 136} So gaben 89,1% der 112 Befragten in der MDPI-Studie an, produktiver im Coworking Space als im Homeoffice zu sein¹³⁷ und 74% der Befragten der FGW-Studie bestätigten, dass ihre Arbeitsmotivation gefördert worden sei¹³⁸.

5. Work-Life-Balance

Ein für die Nutzer wichtiger Vorteil von Coworking ist die gesteigerte Work-Life-Balance, die das Konzept mit sich bringt. Der Coworking Space „erleichtert einen nahtlosen und bedürfnisorientierten Übergang zwischen Arbeit und Freizeit“¹³⁹, wodurch auch eine Vereinbarkeit von Arbeit und Familie besser realisiert werden kann. Arbeit und Freizeit werden räumlich getrennt, wodurch ein höheres Gleichgewicht zwischen den zwei Bereichen geschaffen wird: im Coworking Space wird gearbeitet und das Zuhause dient der Freizeitgestaltung. Diese klare Trennung nannten auch 85,9% der Studienteilnehmer der MDPI-Studie¹⁴⁰ und 60% der Befragten der FWG-Studie¹⁴¹ als vorteilhaft. Zudem wird man im Coworking Space nicht so schnell abgelenkt, wie bei der Arbeit von Zuhause aus, was auch von rund 80% der Befragungsteilnehmer der Coworking-Studie des MDPI bestätigt wurde.^{142 143 144} Die kürzere Strecke zum Arbeitsort (z. B. bei Pendlerhäfen) führt zu einer Zeitersparnis, wodurch wiederum mehr Zeit für Familie oder sonstige Aktivitäten bleibt¹⁴⁵.

¹³¹ Vgl. Merkel/Oppen: a. a. O., S. 4 f.

¹³² Vgl. Schürmann: a. a. O., S. 96 f.

¹³³ Vgl. Robelski et al.: Coworking Spaces: The Better Home Office?, 2019, S. 13

¹³⁴ Vgl. Echterhoff et al.: a. a. O., S. 46.

¹³⁵ Vgl. Schürmann: a. a. O., S. 97 f.

¹³⁶ Vgl. Merkel/Oppen: a. a. O., S. 5.

¹³⁷ Vgl. Robelski et al.: a. a. O., S. 13.

¹³⁸ Vgl. Echterhoff et al.: a. a. O., S. 46.

¹³⁹ Schürmann: a. a. O., S. 98.

¹⁴⁰ Vgl. Robelski et al.: a. a. O., S. 13.

¹⁴¹ Vgl. Echterhoff et al.: a. a. O., S. 46.

¹⁴² Vgl. Robelski et al.: a. a. O., S. 13.

¹⁴³ Vgl. Merkel/Oppen: a. a. O., S. 5 f.

¹⁴⁴ Vgl. Bauer et al.: a. a. O., S. 61 f.

¹⁴⁵ Vgl. Bonin/Eichhorst/Krause-Pilatus: a. a. O., S. 13.

4.2 Nachteile

Trotz der zahlreichen positiven Effekte, bringen Coworking Spaces auch einige Herausforderungen und Konfliktpotenziale mit sich, die genauer betrachtet werden sollen.

1. Lärm

Die Nutzer eines Coworking Spaces haben das Bedürfnis ihrer Arbeit in Ruhe nachzugehen und ungestört ihre Arbeitsaufgaben zu erledigen. Besonders wenn der Coworking Space keinen Rückzugsort bietet und nur als offener Arbeitsraum fungiert, kann das zum Problem werden. Durch die entstehende Unruhe, z. B. durch in der Nähe stattfindende Telefonate oder Gespräche, kann es schnell passieren, dass man abgelenkt wird und sich nicht mehr gut auf seine Arbeit konzentrieren kann.¹⁴⁶ Dieser Nachteil wurde auch von 71% der Befragten in der FWG-Studie angegeben¹⁴⁷.

2. Datensicherheit

Da die Coworker sich, je nachdem welche Mitgliedschaft sie abgeschlossen haben, den Arbeitsplatz teilen oder in offenen Arbeitsbereichen sitzen, ist es möglich, dass sensible Daten nicht vollumfänglich geschützt sind und keine vertraulichen Gespräche geführt werden können, was ebenso von 17,2% der Befragten in der MDPI-Studie¹⁴⁸ und 64% der Teilnehmer der FWG-Studie¹⁴⁹ kritisiert wurde.¹⁵⁰ Es besteht die Gefahr, dass wichtige Informationen weitergegeben werden oder Betriebsgeheimnisse zu bspw. neuen Technologien, welche sich noch in der Entwicklung befinden, weitergetragen werden. Das ist allerdings nur in Coworking Spaces der Fall, in denen noch keine abschließbaren Arbeitsräume oder Telefonkabinen existieren.^{151 152}

3. Verschlechterung der Mitarbeiterbindung

Ein weiterer möglicher Nachteil kann die Verschlechterung der Mitarbeiterbindung zum Unternehmen sein. Wenn die Mitarbeiter mehr Zeit im Coworking Space als an ihrem Arbeitsplatz im Unternehmen bzw. in der Organisation verbringen, kann das durchaus dazu führen, dass diese sich nicht mehr hinreichend mit dem Unternehmen und dessen Zielen identifizieren können und sich die Kommunikation zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verschlechtert.¹⁵³ Auch die Einbindung ins Team am Unternehmensstandort kann durch die Arbeit im Coworking Space erschwert werden.¹⁵⁴

¹⁴⁶ Vgl. Werther et al.: a. a. O., S. 73.

¹⁴⁷ Vgl. Echterhoff et al.: a. a. O., S. 47.

¹⁴⁸ Vgl. Robelski et al.: a. a. O., S. 13.

¹⁴⁹ Vgl. Echterhoff et al.: a. a. O., S. 47.

¹⁵⁰ Vgl. Werther et al.: a. a. O., S. 73.

¹⁵¹ Vgl. ebd., S. 74.

¹⁵² Vgl. Pamann: Coworking Spaces als Chance für kleine und mittlere Unternehmen. In: Haag (Hrsg.): KMU- und Start-up-Management, 2021, S. 135.

¹⁵³ Vgl. Bauer/Stiefel/Rief: a. a. O., S. 56.

¹⁵⁴ Vgl. ebd., S. 57.

5 Vorstellung des Pilotprojektes HomeTownOffice

Obwohl Coworking Spaces vor allem zu Beginn ihrer Entstehung vorwiegend von Startups, Freelancern und privaten Unternehmen genutzt wurden, stellte sich in den letzten Jahren ein weiterer Nutzerzweig heraus, der von der modernen Arbeitsform profitieren könnte: die Verwaltung. In anderen Bundesländern wurden bereits einige Initiativen organisiert, um Coworking für die Beschäftigten in der Verwaltung zu testen. So gab es bspw. in Schleswig-Holstein, Bayern oder Berlin Projekte in der Landesverwaltung, bei denen die Arbeit in einem Coworking Space ermöglicht wurde¹⁵⁵. Auch die Landesverwaltung des Freistaats Sachsen startete im Jahr 2022 solch ein Projekt.

In dem folgenden Kapitel widmet sich die Autorin der Vorstellung und Auswertung des Pilotprojektes „HomeTownOffice“, initiiert und durchgeführt vom SMR, einer Behörde der sächsischen Landesverwaltung. Dafür werden zunächst das Vorgehen sowie Zielsetzung des Projektes näher betrachtet, um einen Überblick über das Projekt, seine Teilnehmer sowie dessen Intention zu erhalten. Im Anschluss daran erfolgt die Datenauswertung der Befragungen, welche im Verlauf des „HomeTownOffice“ durchgeführt wurden. Hierbei werden die Ergebnisse wiedergegeben und interpretiert.

5.1 Vorgehen und Zielsetzung

Bei dem Projekt HomeTownOffice handelt es sich um ein simul+InnovationHub-Projekt, in dem untersucht wird, „wie sich flexible Arbeitsformen zukünftig gestalten lassen und welche Chancen für sächsische Regionen damit verbunden sein können“¹⁵⁶. Im Projekt werden Coworking Spaces von verschiedenen Organisationen, wie Behörden oder offiziellen Coworking-Anbietern, zur Verfügung gestellt. Diese befinden sich dabei in Wohnortnähe der Nutzer bzw. Beschäftigten, damit u. a. ein kürzerer Anfahrtsweg für Pendler und eine schnellere Erreichbarkeit gewährleistet werden. Zur Vorbereitung fanden zunächst im Dezember 2020 drei Workshops in Zusammenarbeit mit dem Silicon Saxony e. V. statt, in denen über das Testen der Arbeitsform sowie über damit in Verbindung stehende Rahmenbedingungen und grundsätzliche Fragen diskutiert wurden. Dabei zeigten die Teilnehmer der Workshops reges Interesse an diesem Arbeitsmodell. Zwei Jahre später, im Juni 2022, begann eine Testphase zur Erprobung von Coworking, welche noch bis Ende 2023 weiterläuft. Im Rahmen des Projekts arbeiten Mitarbeiter des SMR und nachgeordneter Behörden, welche sich freiwillig bereiterklärten, an mehreren

¹⁵⁵ Vgl. Franziskus: a. a. O.

¹⁵⁶ Sächsisches Staatsministerium für Regionalentwicklung: HomeTownOffice, o. J.

Tagen pro Woche wohnortnah in offiziellen Coworking Spaces oder Shared Workspaces, also geteilten Arbeitsplätzen in einer Behörde oder Gemeindeverwaltung. Es soll untersucht werden, ob und wie das Arbeitssystem, auch mit Blick auf die Zukunft, realisierbar ist.¹⁵⁷ Das Projekt wird von der Hochschule Meißen (FH) und Fortbildungszentrum wissenschaftlich begleitet, es werden Befragungen sowie Workshop-Formate zur Evaluation durchgeführt.

Zum aktuellen Zeitpunkt wurden drei Befragungen durchgeführt: Die erste Befragung fand vor dem ersten Workshop kurz vor Beginn der Arbeit in den HomeTownOffices im Mai 2022 statt und dient als Baseline-Erhebung. Eine zweite Erhebung folgte im September 2022 und sollte die ersten Monate des Arbeitens im HomeTownOffice erfassen, und wurde wiederum durch einen Workshop begleitet. Eine ursprünglich nicht geplante, durch die Laufzeitverlängerung des Projektes möglich gewordene Befragung ohne zugehörigen Workshop wurde im Februar 2023 durchgeführt. Für die Zukunft ist geplant im Juni 2023 eine Abschlussbefragung und einen finalen Workshop anzubieten. Die Erhebungen sollen z. B. eruieren, welche Chancen und Herausforderungen mit der Arbeitsform verbunden sind, wie groß die Ersparnis der Wegezeiten für die Beschäftigten ist oder ob und wie sich die Zufriedenheit in Hinblick auf den neuen Arbeitsplatz verändert hat.

Zu Beginn des Projektes rechnete das SMR mit der Teilnahme von 25 Beschäftigten, allerdings meldeten sich nur acht Beschäftigte, welche das Konzept testen wollten. Da für zwei Personen allerdings kein Arbeitsplatz in einem Coworking Space oder Shared Workspace in Wohnortnähe ausfindig gemacht werden konnte, starteten nur sechs Mitarbeiter mit der Arbeit im HomeTownOffice. Zum dritten Messzeitpunkt betrug die Anzahl der Befragten lediglich noch vier Personen, weil sich ein Beschäftigter entschloss, nicht mehr am Projekt teilzunehmen und ein anderer Teilnehmer durch Elternzeit längere Zeit für die Tätigkeit im HomeTownOffice ausfiel, wodurch die Fragen der dritten Befragung dementsprechend auch nicht hinreichend beantwortet werden konnten. Zur Repräsentativität der Umfrage kann keine Aussage getroffen werden, da keine Vergleichsdaten aus der sächsischen Staatsverwaltung vorliegen. Auch aufgrund der geringen Teilnehmerzahl bzw. Beteiligungsquote am Projekt und somit an der Befragung können die Ergebnisse nicht als für die sächsische Staatsverwaltung allgemeingültig betrachtet werden. Dieser Fakt sollte bei der folgenden Datenauswertung und Interpretation der Ergebnisse beachtet und stets im Hinterkopf behalten werden. Die Befragungsergebnisse sind mit Vorsicht zu interpretieren.

¹⁵⁷ Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Regionalentwicklung: a. a. O.

Vor Durchführung der ersten Befragung, wurde zunächst ein Fragebogen zu allgemeinen Angaben erstellt, in dem die Teilnehmer zu ihrer Person sowie einigen Lebensumständen befragt wurden. So gaben 62,2% der Befragten an, sich dem männlichen Geschlecht zugehörig zu fühlen, 37,5% dem weiblichen und keiner der Teilnehmer dem diversen¹⁵⁸. Das Alter der Teilnehmer zum Zeitpunkt vor der ersten Befragung wird in folgender Abbildung dargestellt¹⁵⁹:

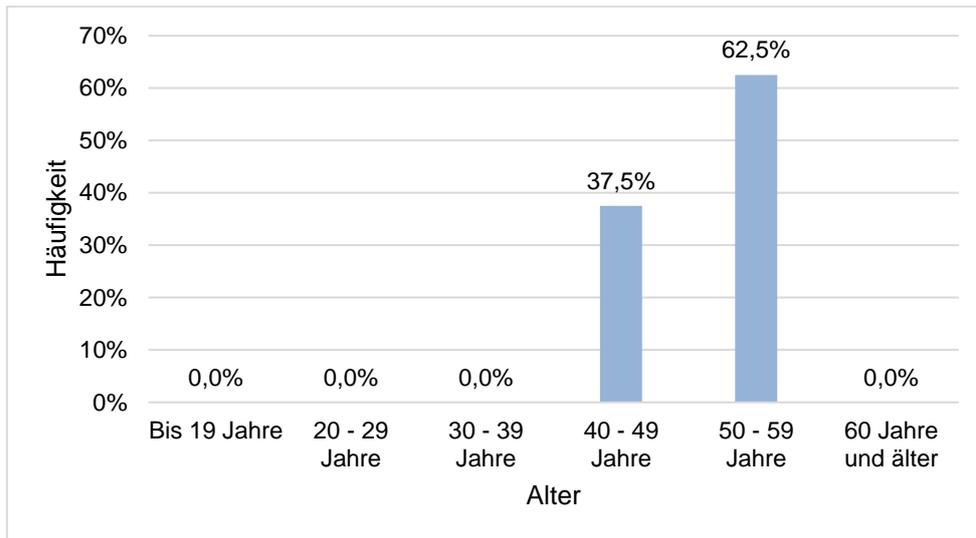


Abb. 3: Altersverteilung der Teilnehmer

Es wird ersichtlich, dass die Altersverteilung nicht sehr weitreichend ist, sondern lediglich Personen im Alter zwischen 40 und 59 Jahren am Projekt teilnahmen, wodurch das Teilnehmerspektrum eher eingeschränkt ist und somit wird auch hier wieder deutlich, dass keine generellen Aussagen über die Beschäftigten der sächsischen Landesverwaltung getroffen werden können.

Die Hälfte der Teilnehmer gab an, dass Kinder in ihrem Haushalt leben¹⁶⁰, davon wiederum befanden sich die Kinder von 87,5% der Teilnehmer zum Befragungszeitpunkt im betreuungsbedürftigen Alter¹⁶¹, waren somit unter 18 Jahre alt. Außerdem antworteten 12,5% der Befragten, dass in ihrem Haushalt erwachsene Personen mit Betreuungs-, Pflege- und/oder Unterstützungsbedarf leben¹⁶². Keiner der Teilnehmer war allerdings für die Betreuung der Kinder und/oder der Personen mit Betreuungs-, Pflege- und/oder Unterstützungsbedarf alleine verantwortlich¹⁶³. Des Weiteren wurde gefragt, ob die

¹⁵⁸ Frage: „Welchem Geschlecht fühlen Sie sich zugehörig?“

¹⁵⁹ Frage: „Wie alt sind Sie?“

¹⁶⁰ Frage: „Leben Kinder in Ihrem Haushalt?“

¹⁶¹ Frage: „Falls Ja: In welchen Altersgruppen?“

¹⁶² Frage: „Leben in Ihrem Haushalt erwachsene Personen mit Betreuungs-, Pflege und/oder Unterstützungsbedarf?“

¹⁶³ Frage: „Sind Sie allein für die Betreuung der Kinder und/oder Personen mit Pflege- und/oder Unterstützungsbedarf verantwortlich?“

Teilnehmer Führungsaufgaben wahrnehmen¹⁶⁴. Das traf auf ein Viertel (25%) der Befragten zu, der restliche Teil der Teilnehmer hatte keinerlei Führungsverantwortung.

Die Zustimmung der Teilnehmer bezüglich der Aussage, dass das Projekt HomeTown-Office zeigt, dass die Beschäftigten für einen modernen und innovativen Arbeitgeber tätig sind¹⁶⁵, soll in Abbildung 4 veranschaulicht werden:

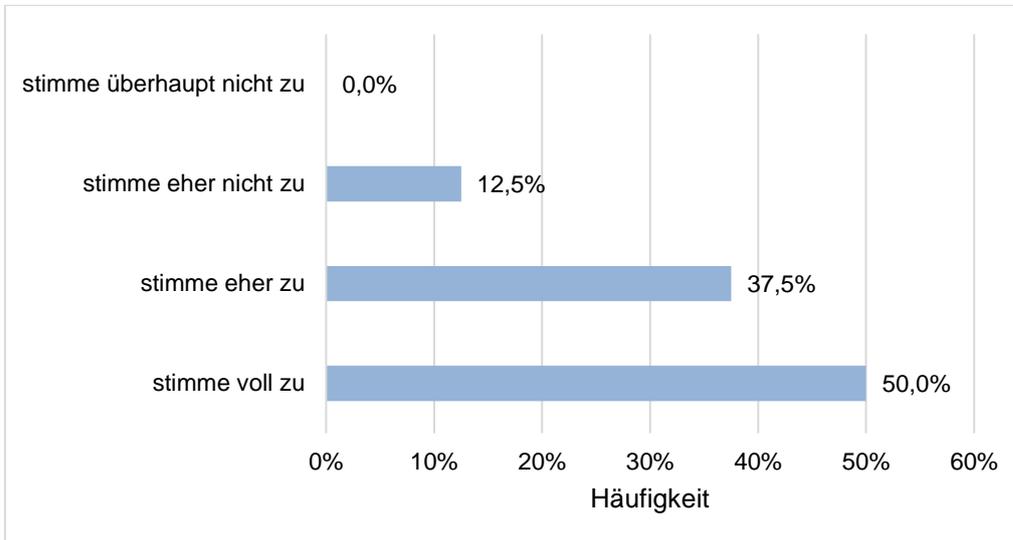


Abb. 4: Zustimmung zur Aussage „Das Projekt HTO zeigt, dass ich für einen modernen und innovativen Arbeitgeber tätig bin.“

Es zeigt sich deutlich, dass der Großteil der Teilnehmer der Aussage zustimmen, davon stimmen die Hälfte der Befragten voll und ca. 38% eher zu. Lediglich 12,5% stimmen eher nicht zu. Das zeigt, dass die Teilnehmer größtenteils der Meinung sind, dass sich das Projekt durchaus positiv auf das Ansehen der Beschäftigten in Bezug auf ihren Arbeitnehmer auswirkt.

5.2 Datenauswertung und Interpretation

Um die in der Einleitung festgelegten Unterfragen und letztendlich auch die Forschungsfrage beantworten zu können, werden anschließend von der Verfasserin ausgewählte Daten aus den drei Fragebögen herausgegriffen, daraufhin ausgewertet und interpretiert. Aufgrund des begrenzten Umfangs der Bachelorarbeit werden lediglich die für die Klärung der Forschungsfrage bedeutendsten Daten ausgewählt und unter Zuhilfenahme von Diagrammen dargestellt. Zu beachten ist, dass im Folgenden nicht zwischen Coworking Spaces und Shared Workspaces differenziert wird. Wird vom Coworking Space gesprochen sind Shared Workspaces ausdrücklich mitgemeint.

¹⁶⁴ Frage: „Haben Sie Führungsaufgaben?“

¹⁶⁵ Frage: „Inwieweit stimmen Sie der folgenden Aussage zu: Das Projekt HTO zeigt, dass ich für einen modernen und innovativen Arbeitgeber tätig bin.“

5.2.1 Zufriedenheit im HomeTownOffice

Zunächst soll betrachtet werden, wie zufrieden die Teilnehmer mit der Arbeit im HomeTownOffice waren. Dafür wurden die Teilnehmer zum zweiten und dritten Messzeitpunkt unter anderem nach verschiedenen Zufriedenheiten in Hinblick auf ihren neuen Arbeitsplatz im Coworking Space gefragt. Als Antwortmöglichkeiten konnten jeweils die Ziffern „0“ bis „10“, wobei „0“ die geringste Zufriedenheit und „10“ die höchste Zufriedenheit darstellte, ausgewählt werden. Aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit sowie wegen der unerwartet geringeren Teilnehmerzahl und den dementsprechend kleineren Datensätzen, entschied sich die Autorin teilweise dazu die benannten Ziffern in drei Kategorien zusammenzufassen. Die Antwortmöglichkeiten „0“, „1“, „2“ und „3“ werden in einigen der folgenden Auswertungen als Kategorie „geringe Zufriedenheit“, die Antworten „4“, „5“ und „6“ als „mittlere Zufriedenheit“ und die Antworten „7“, „8“, „9“ und „10“ als „hohe Zufriedenheit“ zusammengefasst.

Zu Beginn wird die Zufriedenheit der Befragten mit ihrem neuen Arbeitsplatz im HomeTownOffice¹⁶⁶ im Vergleich zur Zufriedenheit mit ihrem Arbeitsplatz in der Dienststelle¹⁶⁷ dargestellt:

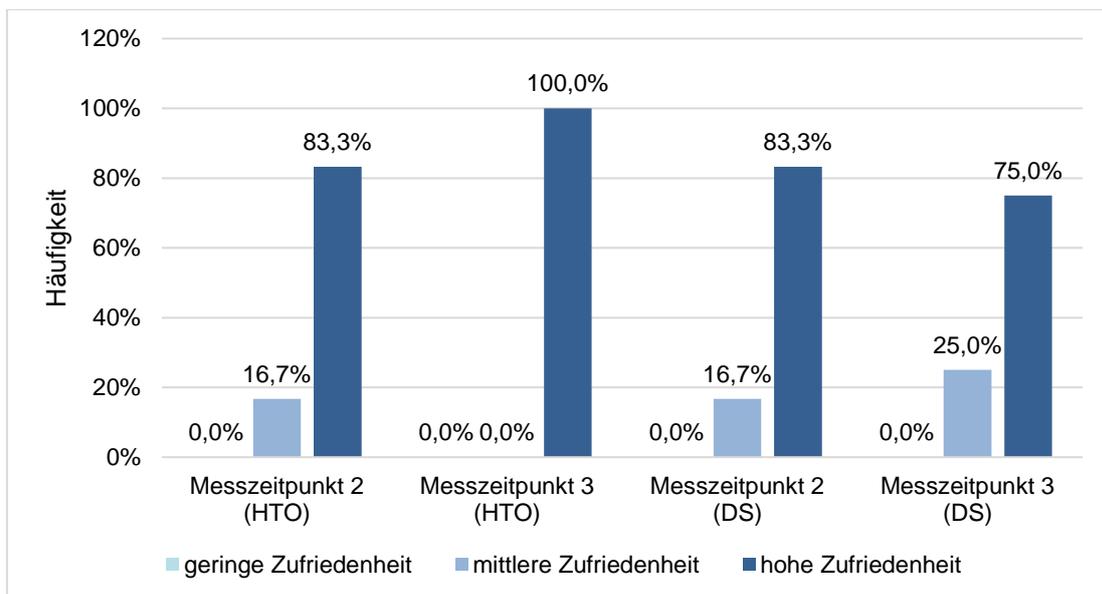


Abb. 5: Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz im HomeTownOffice und in der Dienststelle

Ersichtlich wird, dass niemand der Befragten zu keinem der Messzeitpunkte unzufrieden mit seinem Coworking-Arbeitsplatz war. In der zweiten Befragung gaben lediglich 16,7% der Teilnehmer eine mittlere Zufriedenheit in Bezug auf ihren Arbeitsplatz an, ganze 83,3% der Befragten waren sehr zufrieden. Die gleichen Angaben machten die

¹⁶⁶ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrem konkreten Arbeitsplatz im Hometownoffice?“

¹⁶⁷ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrem konkreten Arbeitsplatz in der Dienststelle?“

Teilnehmer in der zweiten Befragung auch zu ihrem Arbeitsplatz in der Dienststelle. Zum dritten Messzeitpunkt stieg die Zufriedenheit insgesamt sogar noch einmal an, alle Befragten antworteten, dass sie sehr zufrieden mit dem Arbeitsplatz im Coworking Space waren. Hingegen sank die Zufriedenheit mit dem Dienststellen-Arbeitsplatz, so verringerte sich der Anteil der Befragten, der eine hohe Zufriedenheit angab um 8,3%.

Daraus lässt sich ableiten, dass sich die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz in Abhängigkeit mit der Zeit insgesamt erhöhen kann. Das könnte daran liegen, weil die Teilnehmer sich zunächst an ihren neuen Arbeitsplatz außerhalb der Dienststelle gewöhnen mussten. Die sinkende Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz in der Dienststelle, deutet möglicherweise darauf hin, dass die Teilnehmer ihren Arbeitsplatz im Coworking Space im Vergleich zu dem in der Dienststelle präferieren.

Eine weitere Frage zielte auf die Arbeitsplatzausstattung, also Technik, Hardware, Software, Zugriffe, Geschwindigkeit, Internet und ggf. mobile Ausstattung der Beschäftigten im HomeTownOffice ab¹⁶⁸. Die Antworten der Beschäftigten lassen sich wie folgt darstellen:

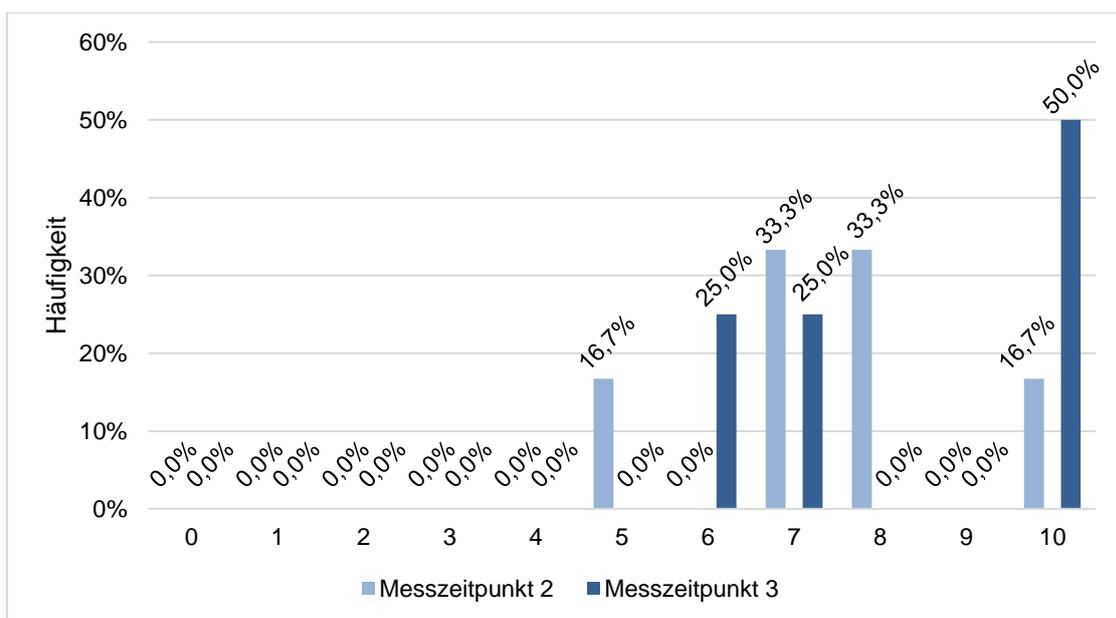


Abb. 6: Zufriedenheit mit der Arbeitsausstattung im HomeTownOffice

Erkennbar ist, dass zu keinem der beiden Messzeitpunkte eine Unzufriedenheit der befragten Beschäftigten mit der Arbeitsausstattung im HomeTownOffice herrschte. Tendenziell ist die Zufriedenheit in Bezug auf die Arbeitsausstattung gestiegen. Die Hälfte der Teilnehmer gab im dritten Messzeitpunkt an, stark zufrieden (Kategorie „10“) mit der Ausstattung zu sein, wobei es im zweiten Messzeitpunkt erst rund 17% der Befragten

¹⁶⁸ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrer Arbeitsplatzausstattung (Technik, Hardware, Software, Zugriffe, Geschwindigkeit, Internet und ggf. mobile Ausstattung) im Hometownoffice?“

waren. Trotzdem zeichnete sich bereits zu diesem früheren Zeitpunkt eine durchaus positive Resonanz zur Ausstattung im Coworking Space ab.

Die Steigerung der Zufriedenheit könnte wie folgt begründet werden: Möglicherweise waren zum zweiten Messzeitpunkt noch nicht alle Zugriffe eingerichtet oder die benötigte Software im Coworking Space installiert. Wenn man einen neuen Arbeitsplatz bezieht, kann es durchaus vorkommen, dass es eine Weile dauert, bis die vollständige Ausstattung zur Nutzung bereitsteht. Die generell hohe Zufriedenheit lässt auf eine schon zu Beginn des Projekts gut organisierte Ausstattung im Coworking Space schließen. Vor allem offizielle Coworking Spaces sind von vornherein gut ausgestattet und bieten einen modernen Arbeitsplatz.

Ebenso wie die Arbeitsplatzausstattung spielte auch die Zufriedenheit mit dem Arbeitsort im Coworking Space im Allgemeinen eine Rolle in der Befragung. Dabei ging es vor allem um die Atmosphäre, das Gebäude insgesamt, Einrichtung, Arbeits- und Besprechungsräume usw.¹⁶⁹

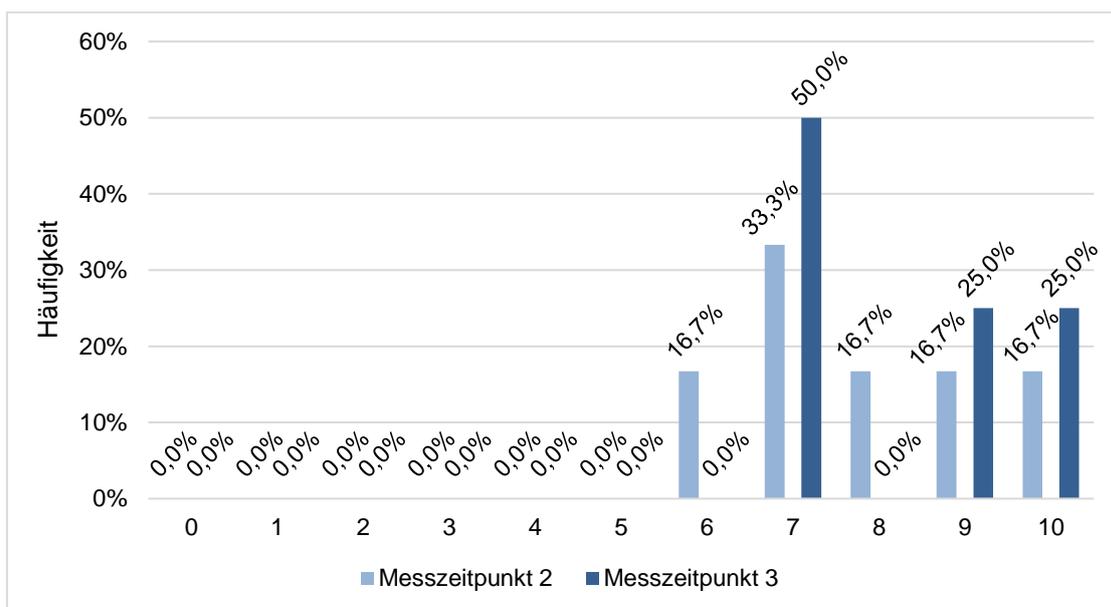


Abb. 7: Zufriedenheit mit dem Arbeitsort im HomeTownOffice allgemein

Auch hier zeichnet sich grundsätzlich eine hohe Zufriedenheit mit dem Arbeitsort ab. Aus dem Diagramm lässt sich ableiten, dass vor allem die Kategorien „9“ und „10“ zum dritten Messzeitpunkt von knapp 10% mehr Befragten angegeben wurden und keiner der Teilnehmer mehr eine mittlere Zufriedenheit (Kategorie „6“) angab. Das könnte wiederum

¹⁶⁹ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrem Arbeitsort im Hometownoffice allgemein bzw. Coworking-Space/Shared Workspace im weiteren Sinne (Gebäude insgesamt, Atmosphäre, Einrichtung, Arbeits- und Besprechungsräume etc.)?“

auf die geminderte Teilnehmerzahl zurückzuführen sein, da die Befragung von sechs Teilnehmern auf vier Teilnehmer reduziert werden musste.

Aufgrund der von den Teilnehmern angegebenen hohen Zufriedenheit mit dem Arbeitsort könnte man eventuelle Rückschlüsse auf die positive, inspirierende Arbeitsatmosphäre und auf einen modernen Coworking Space ziehen.

Zudem wurde untersucht wie zufrieden die Beschäftigten mit ihrem Arbeitsweg zum HomeTownOffice¹⁷⁰ sowie ihrem Arbeitsweg zur Dienststelle¹⁷¹ sind. Dabei werden wieder die Daten aus der zweiten und der dritten Befragung im Vergleich betrachtet, was folgendes Diagramm abbilden soll:

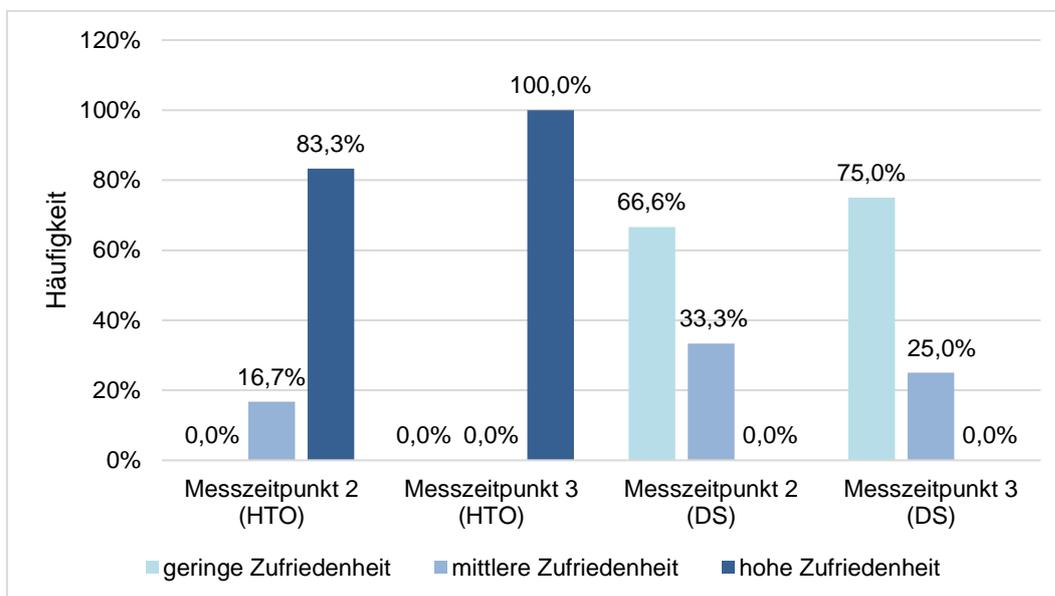


Abb. 8: Zufriedenheit mit dem Arbeitsweg zum HomeTownOffice und zur Dienststelle

Bei Betrachtung des Säulendiagramms wird eine Veränderung hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Arbeitsweg ersichtlich. Zum einen erhöhte sich die Prozentzahl der Befragten, die eine hohe Zufriedenheit mit dem Dienstweg zum HomeTownOffice angaben, auf 100%, alle Teilnehmer waren also zum dritten Messzeitpunkt hoch zufrieden mit dem Arbeitsweg zu ihrem Coworking Space. Auch im Vergleich zum Arbeitsweg zur Dienststelle zeichnet sich ein deutlicher Unterschied ab: Zum zweiten Messzeitpunkt waren rund 67% der Befragten unzufrieden mit ihrem Arbeitsweg zur Dienststelle, ca. 33% der Teilnehmer gaben eine mittlere Zufriedenheit an und keiner der Befragten war sehr zufrieden mit dem Weg. Im Rahmen der nächsten Befragung stieg der prozentuale Anteil der unzufriedenen Befragten sogar noch mal um fast 9% an. Im direkten Vergleich ist

¹⁷⁰ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrem Arbeitsweg zum Hometownoffice?“

¹⁷¹ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrem Arbeitsweg zur Dienststelle?“

die Zufriedenheit mit dem HomeTownOffice-Arbeitsweg deutlich höher, als die mit dem Arbeitsweg zur Dienststelle.

Begründen lässt sich die erhöhte Zufriedenheit mit dem Arbeitsweg zum HomeTownOffice im Gegensatz zur Dienststelle damit, dass die Teilnehmer des Projektes ausschließlich außerhalb der Stadt wohnen, in welcher sich ihre Dienststelle befindet. Da die Coworking Spaces eher im Umland liegen, sind sie somit auch besser für die Teilnehmer erreichbar, der Arbeitsweg ist kürzer und somit wird auch eine Zeitersparnis für die Pendler erreicht, Zeit, die man bspw. mit seiner Familie verbringen kann. Die sinkende Zufriedenheit mit dem Arbeitsweg zur Organisation zwischen dem zweiten und dritten Messzeitpunkt zeigt möglicherweise, dass die Beschäftigten den verkürzten Arbeitsweg zum Coworking Space durch den direkten Vergleich mit ihrem Weg zur Organisation immer mehr schätzen.

Gefragt wurde zudem, wie zufrieden die Beschäftigten mit dem fachlichen Austausch mit Kollegen sind, wenn sie im HomeTownOffice¹⁷² bzw. in der Dienststelle¹⁷³ arbeiten. In den folgenden Diagrammen werden diese Zufriedenheiten einzeln dargestellt:

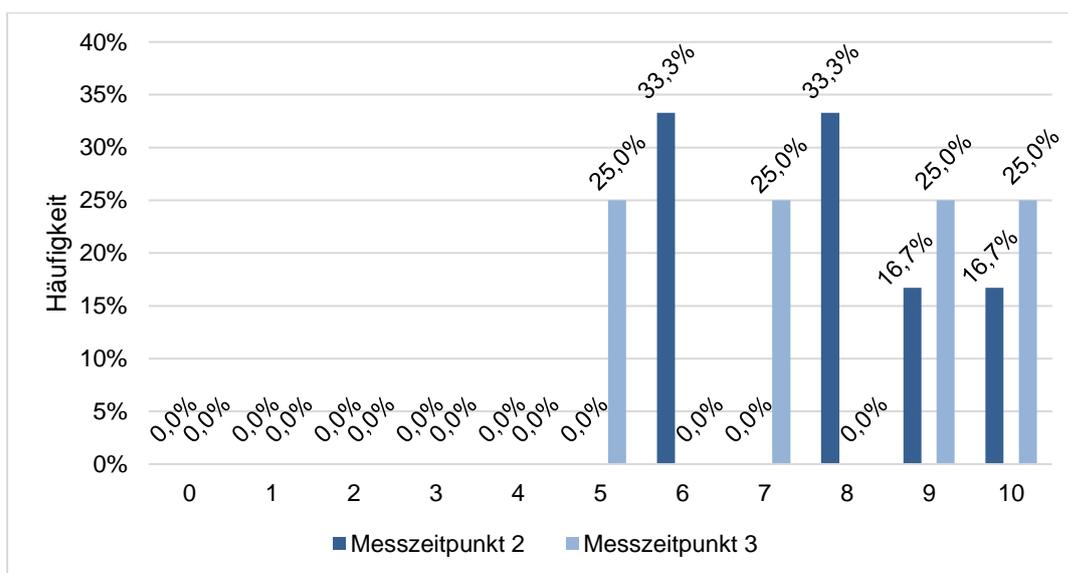


Abb. 9: Zufriedenheit mit dem fachlichen Austausch mit Kollegen beim Arbeiten im HomeTown-Office

¹⁷² Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit dem fachlichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, wenn Sie im Hometownoffice arbeiten?“

¹⁷³ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit dem fachlichen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, wenn Sie in der Dienststelle arbeiten?“

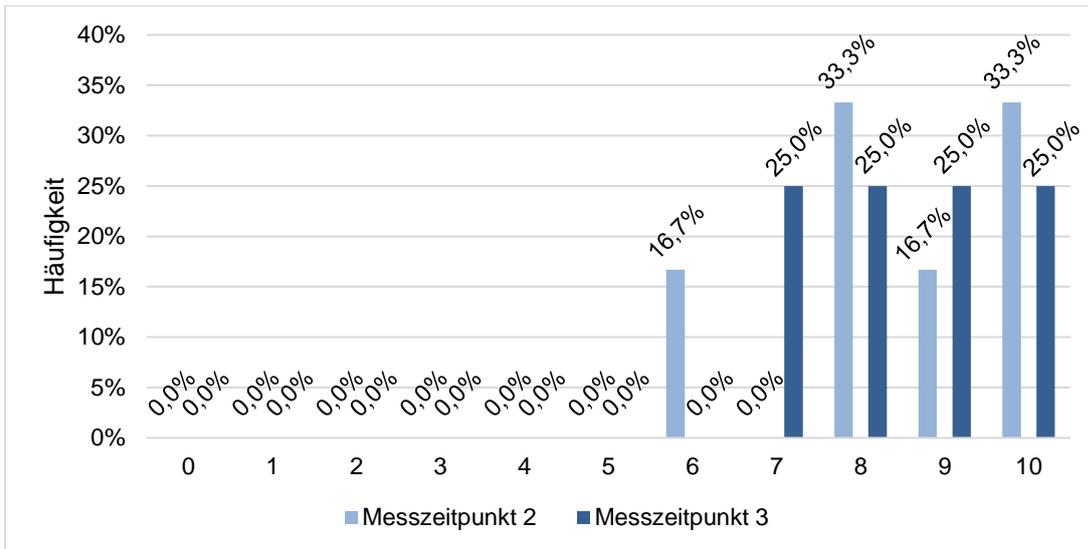


Abb. 10: Zufriedenheit mit dem fachlichen Austausch mit Kollegen beim Arbeiten in der Dienststelle

Es ist deutlich zu erkennen, dass die Zufriedenheit mit dem fachlichen Austausch mit Kollegen insgesamt beim Arbeiten in der Dienststelle etwas höher ausfällt. Im zweiten Messzeitpunkt bewerteten 16,7% der Befragten die Zufriedenheit mit dem fachlichen Austausch mit Kollegen beim Arbeiten im HomeTownOffice mit der Kategorie „10“, also der höchsten Zufriedenheitsstufe. In Bezug auf den Austausch in der Dienststelle lag der prozentuale Anteil der Antwort „10“ mit 33,3% knapp 17% höher als im HomeTownOffice. Im Allgemeinen waren die Teilnehmer in beiden Messzeitpunkten aber größtenteils ziemlich zufrieden mit dem fachlichen Austausch bzw. Kontakt zu ihren Kollegen.

Durch die Arbeit im Coworking Space und weil die Befragten dadurch auch weniger in der Dienststelle anwesend waren, könnte es sein, dass sich der fachliche Austausch etwas schwieriger gestaltet, als bei täglicher physischer Anwesenheit in der Dienststelle. Arbeiten die Teilnehmer im HomeTownOffice ist es nicht möglich direkt zu den Kollegen zu gehen, wenn eine fachliche Klärung oder Besprechung erforderlich sind, sondern das geschieht über Telefon oder Online-Meeting. Möglicherweise sehen die Beschäftigten bei täglicher Anwesenheit in der Dienststelle den Vorteil, schneller und auf unkompliziertem, direktem Wege Probleme zu klären, weswegen die Zufriedenheit auch etwas höher ausfällt. Generell scheint aber durch die vorhandene technische Ausstattung im Coworking Space ein guter Austausch mit den Beschäftigten in der Dienststelle möglich zu sein, wodurch die Teilnehmer größtenteils zufrieden sind.

Nachdem der formelle bzw. fachliche Austausch betrachtet wurde, soll nun auch ein Blick auf den informellen Austausch zu den Kollegen geworfen werden, wenn die Befragten einerseits im HomeTownOffice¹⁷⁴, andererseits in der Dienststelle¹⁷⁵ arbeiten.

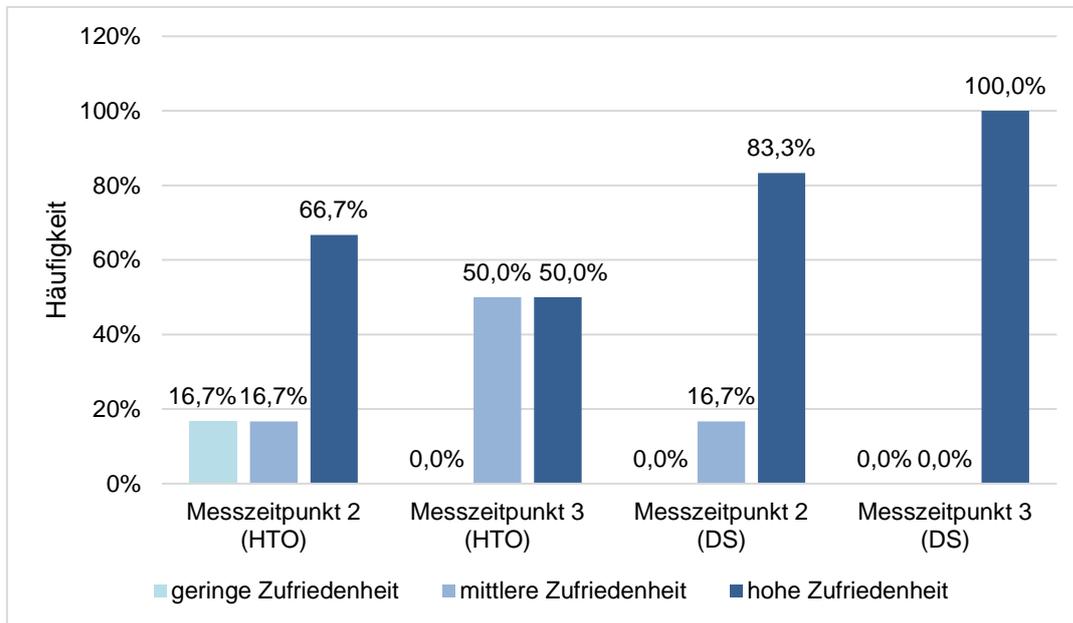


Abb. 11: Zufriedenheit mit dem informellen Austausch mit Kollegen beim Arbeiten im HomeTown-Office und in der Dienststelle

Ebenso wie bei der oben genannten Frage zum fachlichen Austausch zeichnet sich auch hier eine größere Zufriedenheit der Beschäftigten beim informellen Austausch mit Kollegen beim Arbeiten in der Dienststelle zu beiden Messzeitpunkten ab. Zur zweiten Befragung gaben noch rund 17% der Befragten an, eher unzufrieden mit dem informellen Austausch mit Kollegen bei der Arbeit im HomeTownOffice, zur dritten Befragung war keiner der Befragten mehr unzufrieden mit dem Austausch. Die Zufriedenheit mit dem informellen Austausch mit dem Kollegium beim Arbeiten in der Dienststelle ist zur dritten Befragung noch einmal gestiegen, so gaben alle Teilnehmer an sehr zufrieden zu sein.

Diese Erkenntnisse sind wahrscheinlich ebenso auf die Tatsache zurückzuführen, dass die Beschäftigten sich innerhalb der Dienststelle einfacher austauschen können, weil eine persönliche Kommunikation untereinander vereinfacht wird. Es ist z. B. möglich, in der Pause zum Kollegen ins Nachbarzimmer zu gehen und sich über Themen aus dem Privatleben auszutauschen, was bei der Arbeit im Coworking Space, zumindest mit den Kollegen in der Dienststelle, nicht einfach funktioniert.

¹⁷⁴ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit dem informellen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, wenn Sie im Hometownoffice arbeiten?“

¹⁷⁵ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit dem informellen Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, wenn Sie in der Dienststelle arbeiten?“

Beim Arbeiten im HomeTownOffice spielt neben der Kommunikation mit Kollegen in der Organisation auch die berufliche Kommunikation mit anderen Behörden, Bürgern, Unternehmen usw. eine große Rolle. Wie die Zufriedenheit der Teilnehmer beim Austausch mit anderen wahrgenommen wurde, verdeutlicht das nachfolgende Diagramm¹⁷⁶:

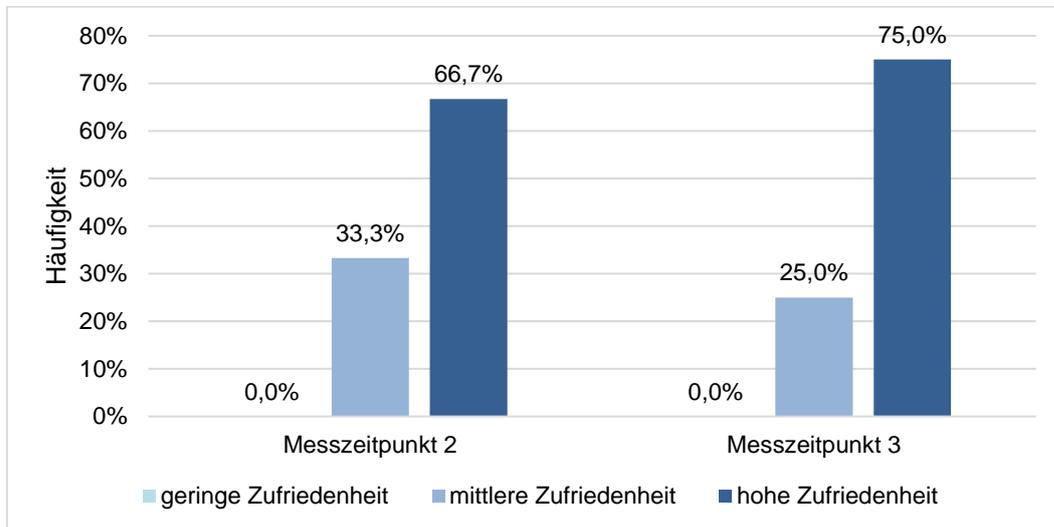


Abb. 12: Zufriedenheit mit der beruflichen Kommunikation mit anderen beim Arbeiten im HomeTownOffice

Es lässt sich erkennen, dass im Vergleich zwischen den beiden Befragungszeitpunkten, die Zufriedenheit mit der beruflichen Kommunikation mit anderen insgesamt noch einmal angestiegen ist. Während im zweiten Befragungszeitpunkt ca. 67% der Befragten sehr zufrieden mit dem Austausch mit anderen Stellen und Bürgern vom Coworking Space aus waren, waren es in der späteren Befragung schon 75% der Befragten. Keiner der Teilnehmer zeigte sich unzufrieden bei der Kommunikation, insgesamt wird also eine starke Zufriedenheit deutlich.

Auf Grundlage des Diagramms können eventuelle Rückschlüsse auf die gute Vernetzung vom HomeTownOffice gezogen werden. Demnach kann also weiterhin guter Kontakt zu anderen Behörden, Bürgern, Unternehmen etc. gepflegt werden, was möglicherweise auch wieder auf die technischen Möglichkeiten zurückzuführen ist. Im Coworking Space kann der Kontakt über Diensttelefon, Online-Meeting, E-Mail o. Ä. ebenso aufrecht erhalten werden wie in der Dienststelle, sofern die digitalen Gegebenheiten dafür bestehen. Die gestiegene Zufriedenheit zwischen zweitem und drittem Befragungszeitpunkt könnte darauf hindeuten, dass die Beschäftigten sich zunächst einmal daran gewöhnen mussten, dass bspw. ein direkter Austausch mit Bürgern hier eher weniger stattfindet, als in der Dienststelle.

¹⁷⁶ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit der beruflichen Kommunikation mit anderen (wie Austausch mit anderen Behörden, Bürgerinnen und Bürgern, Unternehmen etc.), wenn Sie im Hometownoffice arbeiten?“

Im Coworking Space arbeiten Menschen aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen zusammen. Eine weitere Frage im Fragebogen bezog sich deshalb auf den Austausch mit anderen, die ebenfalls im HomeTownOffice arbeiten¹⁷⁷.

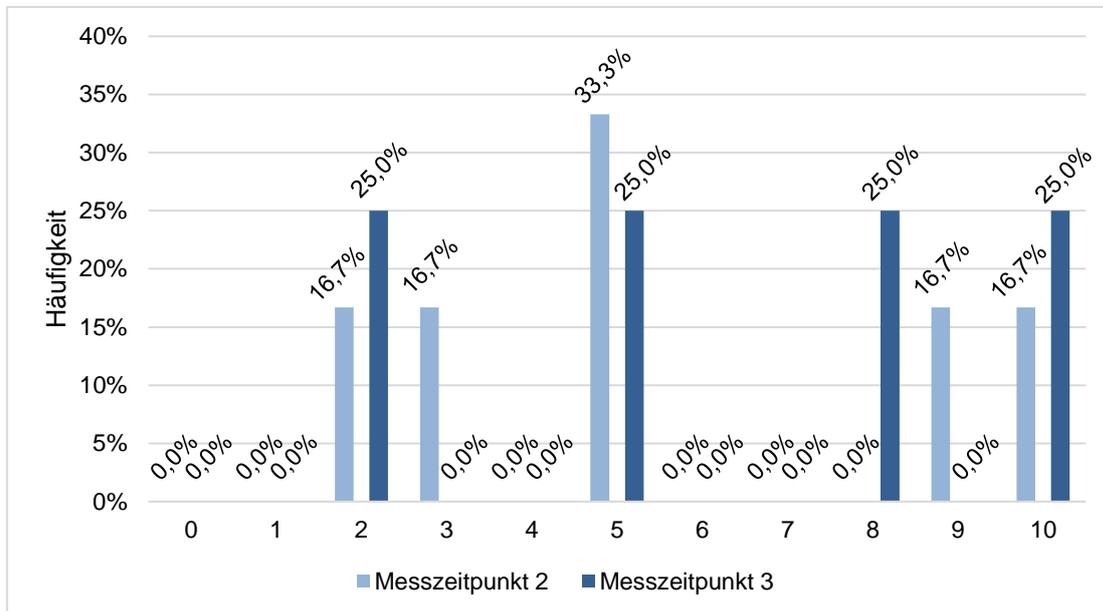


Abb. 13: Zufriedenheit mit dem Austausch mit anderen Coworkern

Anhand des Diagrammes lässt sich erkennen, dass sich die Zufriedenheit der Teilnehmer mit dem Austausch zu anderen Coworkern im HomeTownOffice zu beiden Befragungszeitpunkten eher durchwachsen darstellt. So gaben über 33% der Beschäftigten bei der ersten Befragung an, nicht wirklich zufrieden mit dem Austausch untereinander zu sein (Kategorien „2“ und „3“), zur dritten Befragung waren es 25% der Befragten (Kategorie „2“). Der Prozentanteil der bei der Zufriedenheit die Kategorie „5“ angab, nahm von Befragung zwei zu Befragung drei um 8,3% ab. Trotzdem zeigten sich einige der Befragten wiederum auch sehr zufrieden mit dem Austausch mit anderen Coworkern.

Diese unterschiedlichen Zufriedenheiten könnten bspw. mit den Persönlichkeiten der anderen Coworker zusammenhängen. Manche Coworker wollen eventuell keinen Austausch untereinander und bevorzugen eher in Ruhe ihrer Tätigkeit nachzugehen. Deshalb könnte es für die Beschäftigten schwierig sein, mit anderen Personen, welche ebenfalls im Coworking Space arbeiten, in Kontakt zu treten und sich auszutauschen. Trotzdem scheint das auch zwischen den verschiedenen HomeTownOffices zu variieren, da einige auch eine hohe Zufriedenheit beim Austausch angaben. Insgesamt zeigte sich eine etwas größere Unzufriedenheit zum zweiten Messzeitpunkt, was möglicherweise

¹⁷⁷ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit dem Austausch mit anderen Personen, die ebenfalls im Coworking-Space / Shared Workspace arbeiten?“

darauf zurückzuführen ist, dass sich der Kontakt zu anderen Coworkern erst mit der Zeit entwickelte und der Austausch dementsprechend erst später zustande kam.

Bei der Betrachtung der Zufriedenheit stellte sich auch die Frage, wie zufrieden die Beschäftigten des SMR im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit ihrer Führungskraft sind, wenn sie im HomeTownOffice arbeiten¹⁷⁸.

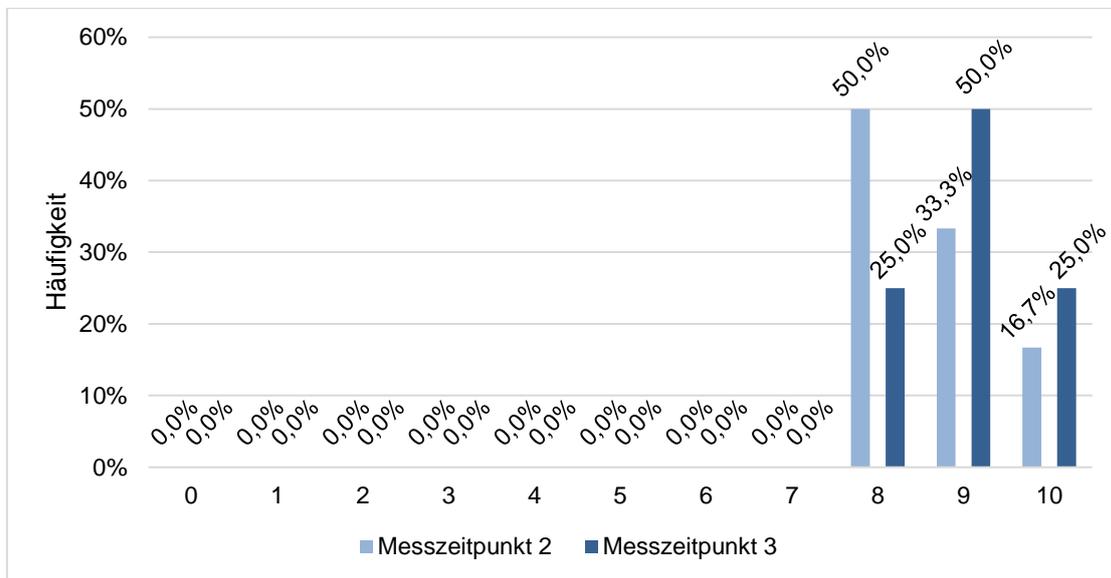


Abb. 14: Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit der Führungskraft beim Arbeiten im HomeTownOffice

Hierbei ist deutlich zu erkennen, dass die Beschäftigten sowohl zur ersten Befragung, als auch zur zweiten Befragung sehr zufrieden mit der Zusammenarbeit mit ihrer Führungskraft waren. Keiner der Befragten gab eine Antwort unter der Kategorie „8“ ab, zum zweiten Messzeitpunkt bewerteten 16,7% der Beschäftigten die Zusammenarbeit mit einer „10“, im dritten Befragungszeitpunkt 25% der Teilnehmer.

Man kann darauf schließen, dass die Zusammenarbeit mit der jeweiligen Führungskraft auch sehr gut funktioniert, wenn die Beschäftigten nicht an ihrem Arbeitsplatz in der Dienststelle sitzen, sondern im Coworking Space. Das ist vermutlich auf die gegenseitigen Bemühungen des Führungspersonals und der Mitarbeiter zurückzuführen. Obwohl die Mitarbeiter nicht persönlich an die Führungskraft herantreten können, wenn sie im HomeTownOffice arbeiten, besteht die Möglichkeit über Online-Besprechungen oder andere Kommunikationswege stets mit der Führungskraft in Kontakt zu bleiben, Absprachen zu treffen und Probleme in Zusammenarbeit zu lösen.

¹⁷⁸ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit der Zusammenarbeit mit Ihrer Führungskraft, wenn Sie im Hometownoffice arbeiten?“

Des Weiteren erfolgte eine Betrachtung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, wenn die Teilnehmer in der Dienststelle¹⁷⁹ und wenn sie im HomeTownOffice¹⁸⁰ arbeiten. Die diesbezügliche Zufriedenheit wird in folgendem Diagramm dargestellt:

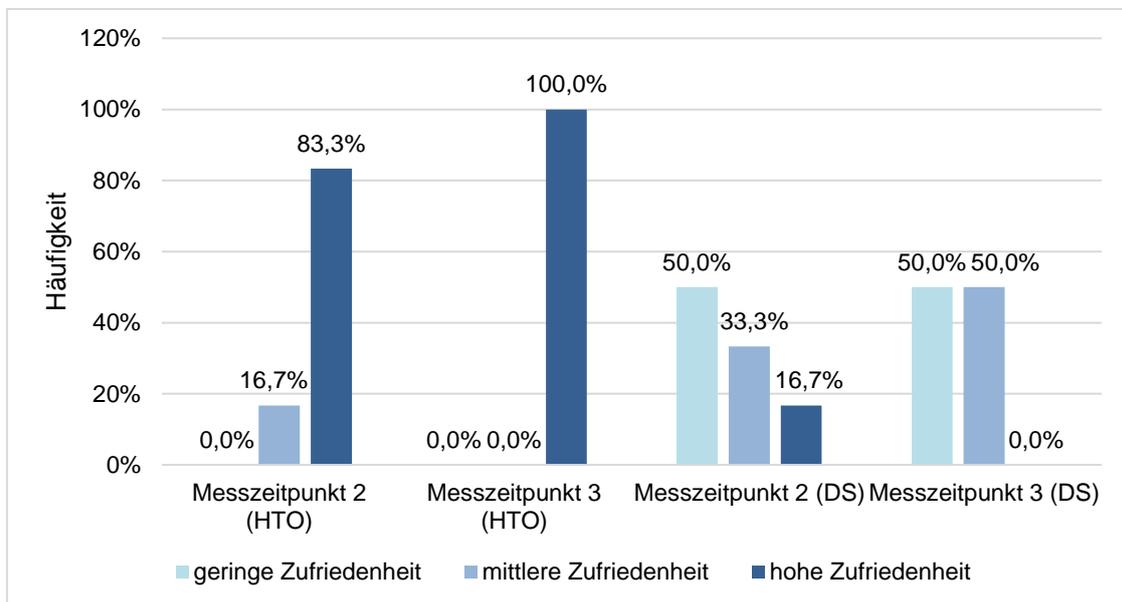


Abb. 15: Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben beim Arbeiten im HomeTownOffice und in der Dienststelle

Das Diagramm macht deutlich, wie groß die Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben beim Arbeiten im HomeTownOffice und in der Dienststelle sind. Während 50% der Befragten zu beiden Messzeitpunkten angaben, eher unzufrieden bzw. gering zufrieden mit der Vereinbarkeit zu sein, wenn sie in der Dienststelle tätig sind, antworteten wiederum über 80% der Befragten bereits zum zweiten Messzeitpunkt sehr zufrieden damit beim Arbeiten im HomeTownOffice zu sein, in der dritten Befragung waren es dann alle Teilnehmer. 16,7% der Teilnehmer antworteten anfänglich noch sehr zufrieden mit der Vereinbarkeit beim Arbeiten in der Dienststelle zu sein, in der dritten Befragung sank der prozentuale Anteil auf 0%.

Als Begründung für diese Angaben in der Befragung könnte man wieder die langen Wegestrecken zur Dienststelle im Vergleich zum HomeTownOffice anführen. Da der Weg zur Dienststelle länger ist, haben die Beschäftigten weniger Zeit für ihr Privatleben und ihre Freizeitgestaltung. Die durch den verkürzten Weg zum Coworking Space eingesparte Zeit, kann bspw. mit der Familie oder für ein mögliches Hobby genutzt werden.

Vor allem beim Arbeiten im Homeoffice wird es immer schwieriger für die Beschäftigten eine klare Trennung zwischen Arbeit und Privatleben vorzunehmen, da die Grenze

¹⁷⁹ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, wenn Sie in der Dienststelle arbeiten?“

¹⁸⁰ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, wenn Sie im Hometownoffice arbeiten?“

zwischen Beruf und Freizeit oftmals verschwimmt. Inwieweit diese Trennung im HomeTownOffice realisiert werden kann, soll das hierauf folgende Diagramm zeigen¹⁸¹:

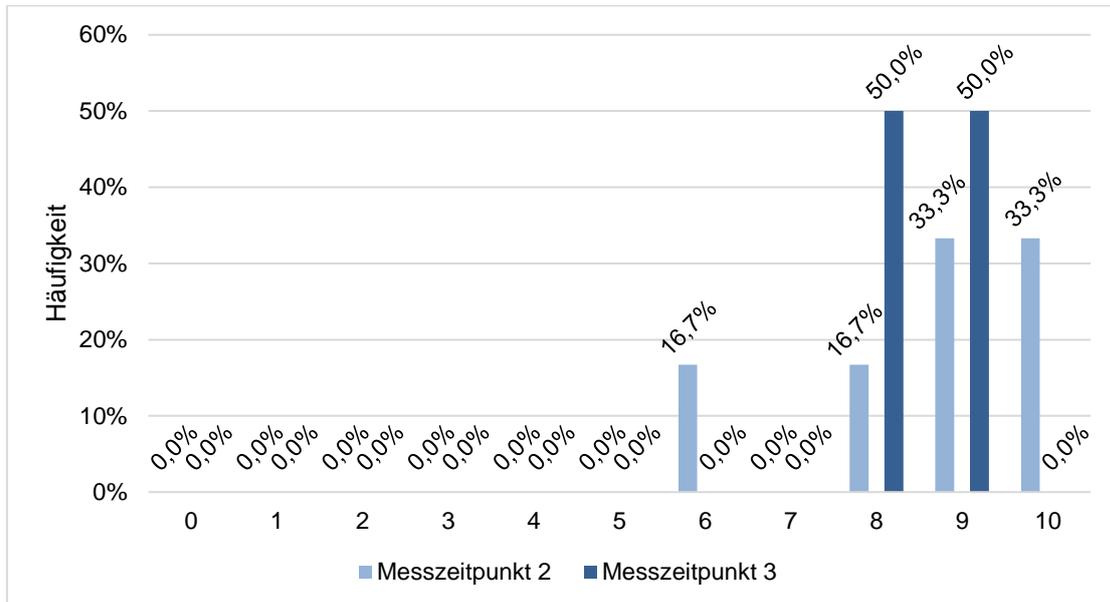


Abb. 16: Zufriedenheit mit der Trennung zwischen Berufs- und Privatleben beim Arbeiten im HomeTownOffice

Insgesamt wird verdeutlicht, dass eine hohe Zufriedenheit bei der Trennung zwischen Berufs- und Privatleben besteht, wenn die Teilnehmer im Coworking Space arbeiten. Rund 17% der Befragten gaben zum ersten Befragungszeitpunkt noch an eher mittelmäßig zufrieden zu sein und bewerteten die Trennung der zwei Bereiche mit der Kategorie „6“. Trotzdem antworteten 33,3% der Teilnehmer vollends zufrieden zu sein (Kategorie „10“). In der dritten Befragung stieg der prozentuale Anteil in den Kategorien „8“ und „9“ auf jeweils 50% der Teilnehmer an.

Die hohe Zufriedenheit resultiert mutmaßlich aus dem vom Zuhause getrennt liegenden Arbeitsplatz im HomeTownOffice. Man kann davon ausgehen, dass es einfacher ist Berufs- und Privatleben zu trennen, wenn man diese beiden Lebensbereiche auch an verschiedenen Orten „ausübt“. Im Coworking Space haben die Beschäftigten ihren eigenen Arbeitsplatz, an dem sie ausschließlich ihrer Tätigkeit nachgehen und somit auch konzentrierter als im Zuhause arbeiten können. Im HomeTownOffice findet somit das Arbeitsleben statt, im Zuhause das Privatleben bzw. die Freizeit. Es ist anzunehmen, dass es den Teilnehmern hilft, durch die räumliche und damit auch verbundene gedankliche Trennung von Arbeit und Freizeit, Grenzen zu setzen. Dies kann wiederum zu einer gesteigerten Work-Life-Balance und einer hohen Zufriedenheit führen.

¹⁸¹ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit der Trennung zwischen Berufs- und Privatleben, wenn Sie im Hometownoffice arbeiten?“

Außerdem stellte sich die Frage nach der Zufriedenheit mit der persönlich erbrachten Arbeitsleistung der Beschäftigten im Coworking Space¹⁸² im Vergleich zur Dienststelle¹⁸³.

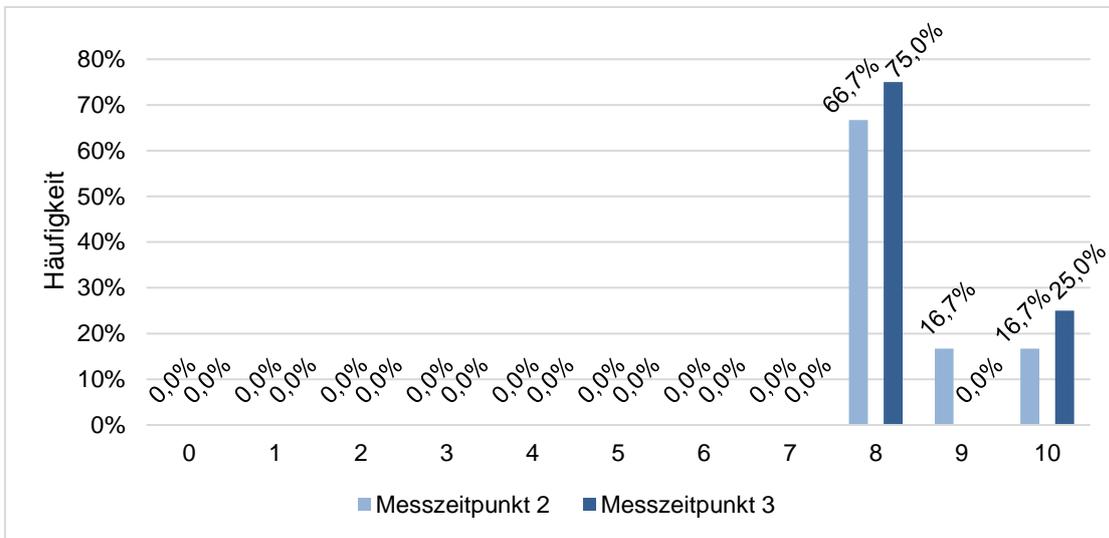


Abb. 17: Zufriedenheit mit der persönlichen Arbeitsleistung beim Arbeiten im HomeTownOffice

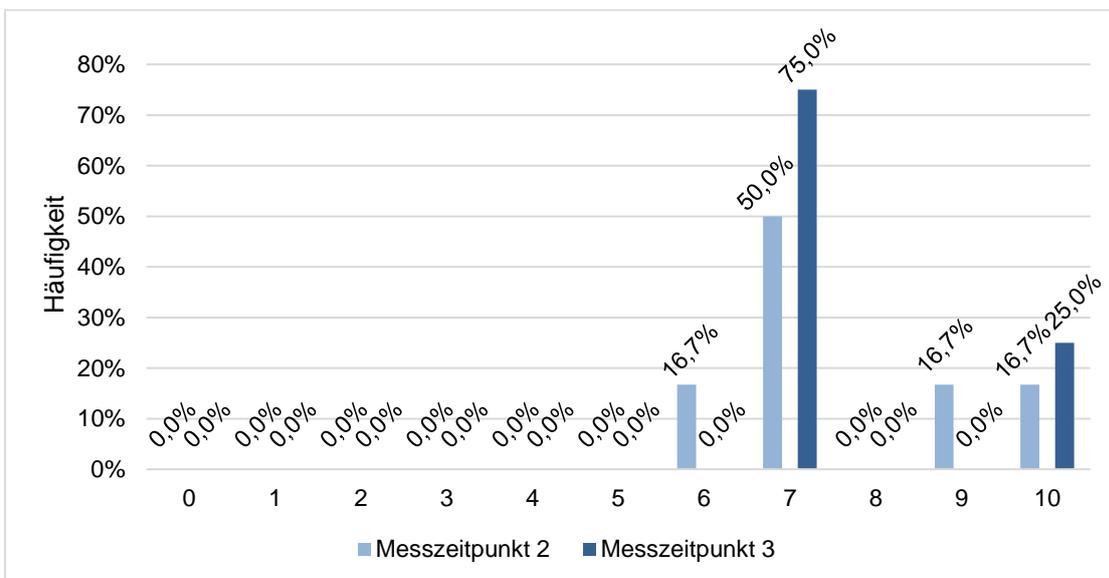


Abb. 18: Zufriedenheit mit der persönlichen Arbeitsleistung beim Arbeiten in der Dienststelle

Aus den Diagrammen geht hervor, dass die Zufriedenheit der Befragten im Allgemeinen etwas höher beim Arbeiten im HomeTownOffice als beim Arbeiten in der Dienststelle ausfällt. Die Hälfte der Befragten gaben zum zweiten Messzeitpunkt ihre Zufriedenheit in Hinblick auf ihre persönliche Arbeitsleistung in der Dienststelle mit der Kategorie „7“ an. Der Rest der Antworten verteilte sich gleichmäßig auf die Antwortmöglichkeiten „6“,

¹⁸² Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrer persönlichen Arbeitsleistung, wenn Sie im Hometownoffice arbeiten?“

¹⁸³ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrer persönlichen Arbeitsleistung, wenn Sie in der Dienststelle arbeiten?“

„9“ und „10“. Im Gegensatz dazu, wiesen alle Teilnehmer zur zweiten Befragung eine hohe Zufriedenheit bei ihrer persönlichen Arbeitsleistung im HomeTownOffice auf, der Großteil der Befragten definierte seine Zufriedenheit mit Kategorie „8“.

Durch die erkennbare, erhöhte Zufriedenheit mit der persönlichen Leistung im HomeTownOffice lassen sich eventuelle Rückschlüsse auf die motivierende Arbeitsumgebung von Coworking Spaces ziehen. Aufgrund dessen, dass man in einem Coworking Space nicht jeden Tag mit derselben Person zusammensitzt oder jeden Tag mit den gleichen Mitarbeitern in Kontakt kommt, wie es oftmals in der Dienststelle der Fall ist, sondern auch mit anderen Beschäftigten und Coworkern von anderen Organisationen oder Unternehmen zusammenarbeitet, kann das womöglich eine positive Wirkung auf die Motivation und die Leistungsbereitschaft der Teilnehmer entfalten. Durch gesteigerte Motivation kann davon ausgegangen werden, dass sich somit auch die Arbeitsleistungen und -ergebnisse der Beschäftigten verbessern können. Die Qualität der persönlichen Arbeitsleistung könnte demnach ansteigen.

Betrachtet man abschließend noch die Veränderung der allgemeinen Zufriedenheit mit der Arbeitssituation der Teilnehmer¹⁸⁴ zwischen dem ersten und dem dritten Messzeitpunkt, ergibt sich das nachfolgende Diagramm:

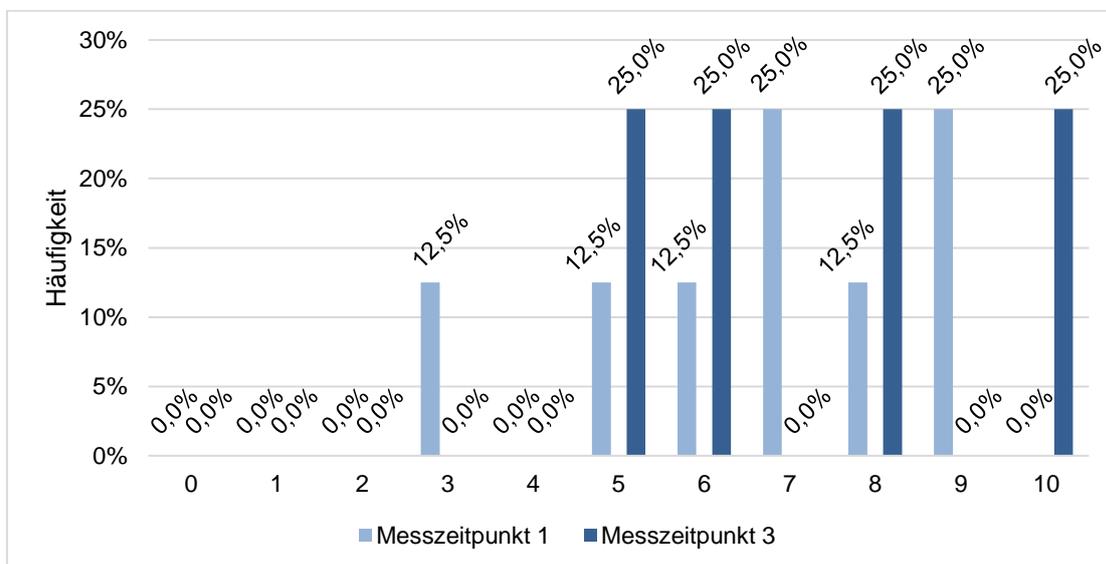


Abb. 19: Zufriedenheit mit der Arbeitssituation insgesamt

Der erste Messzeitpunkt lag noch vor Beginn der Arbeit der Beschäftigten im HomeTownOffice. Somit kann eine gute Übersicht über die Veränderung der Zufriedenheit mit der Arbeitssituation zwischen erstem und drittem Befragungszeitpunkt gegeben werden, um schlussendlich auch bessere Aussagen über die allgemeine Zufriedenheit treffen zu können. Insgesamt wird hier ersichtlich, dass die Zufriedenheit zum dritten

¹⁸⁴ Frage: „Wie zufrieden sind Sie aktuell mit Ihrer Arbeitssituation insgesamt?“

Messzeitpunkt angestiegen ist. Keiner der Befragten gab mehr an, unzufrieden mit seiner Arbeitssituation zu sein, was zum ersten Messzeitpunkt noch der Fall war (12,5% wählten Kategorie „3“). Des Weiteren gaben bei der dritten Befragung 25% der Befragten ihre Zufriedenheit mit der Kategorie „10“ an, was eine vollständige Zufriedenheit mit der Arbeitssituation im Coworking Space ausdrückt.

Insgesamt lässt sich darauf schließen, dass die Beschäftigten zufriedener mit der Arbeitssituation sind, als beim Arbeiten in der Dienststelle, was sich vor allem durch die einzelnen oben genannten Zufriedenheiten begründen lässt.

5.2.2 Vorteile im HomeTownOffice

Wie bereits unter Gliederungspunkt 4.1 beschrieben, ergeben sich für die Arbeit im Coworking Space einige Vorteile, welche von Bedeutung für die Coworker sein können. Im Fragebogen des SMR wurde auch nach den für die Teilnehmer persönlichen Vorteilen beim Arbeiten im HomeTownOffice gefragt¹⁸⁵. Dabei erhielten die Befragten eine Auswahl an verschiedenen Antwortmöglichkeiten, wobei auch mehrere Antworten abgegeben werden konnten. Die einzelnen Chancen für die Teilnehmer am Pilotprojekt des SMR sowie die Ergebnisse zum zweiten und dritten Messzeitpunkt sollen folgend in einem Balkendiagramm aufgegliedert werden:

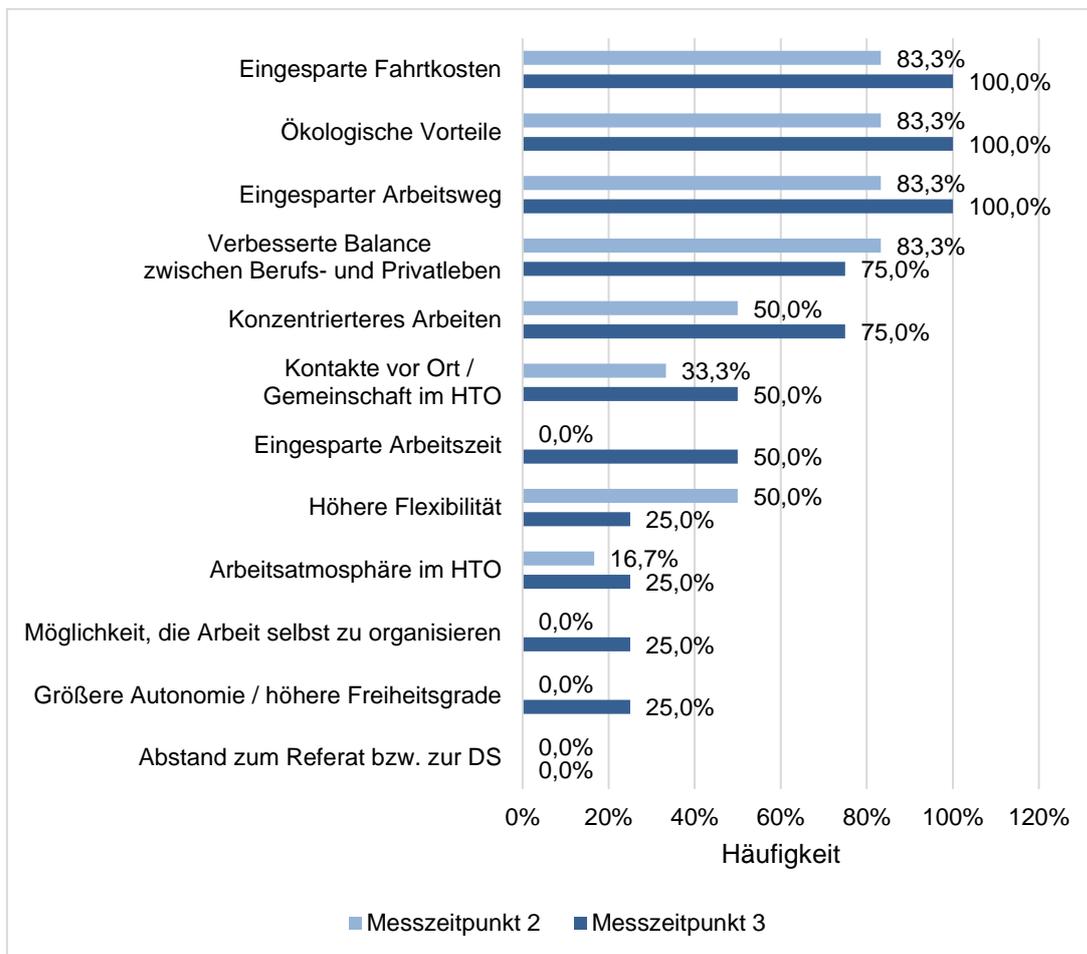


Abb. 20: Vorteile des HomeTownOffice für die Befragten

Ersichtlich wird, dass zu beiden Messzeitpunkten die eingesparten Fahrtkosten, ökologische Vorteile sowie der eingesparte Arbeitsweg als größte Vorteile betrachtet werden. So gaben jeweils 83,3% der Befragten im zweiten Messzeitpunkt an, darin Vorteile zu sehen, zum dritten Befragungszeitpunkt waren es dann sogar jeweils alle Befragten. Der prozentuale Anteil der Teilnehmer, die eine verbesserte Balance zwischen Berufs- und

¹⁸⁵ Frage: „Worin liegen für Sie persönlich Vorteile des Hometownoffice?“

Privatleben als Vorteil im HomeTownOffice empfanden, ging zwischen den Befragungszeitpunkten um 8,3% zurück. Dahingegen stieg der Anteil derjenigen, die ein konzentrierteres Arbeiten, Kontakte im Coworking Space sowie die dort herrschende Arbeitsatmosphäre als vorteilhaft ansahen. Außerdem ist festzuhalten, dass während der zweiten Befragung noch keiner der Teilnehmer die eingesparte Arbeitszeit, Selbstorganisation der Arbeit und die höheren Freiheitsgrade im Coworking Space als vorteilhaft ansahen, was sich jedoch zum dritten Befragungszeitpunkt änderte. Keiner der Befragten antwortete, es als Vorteil zu sehen, dass man Abstand zur Dienststelle gewinnt. Die genannten Vorteile decken sich mit dem was die in Kapitel 4.1 genannten Studien beschreiben, denn auch dort wurden vor allem die bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, konzentrierteres Arbeiten, soziale Interaktion bei der Arbeit sowie eingesparte Kosten als bedeutende Vorteile empfunden. Allerdings wird in der MDPI-Studie auch bspw. die Selbstorganisation als besonders vorteilhaft beschrieben, was in der Befragung des SMR eher weniger genannt wurde.^{186 187}

Deutlich wird, dass die Vorteile, welche zum zweiten Messzeitpunkt vom Großteil der Befragten (83,3%) als besonders positiv wahrgenommen wurden, auch zum dritten Messzeitpunkt weiterhin die Hauptvorteile darstellen. Somit kann man darauf schließen, dass sich diese Vorteile auch weiterhin bestätigt haben. Der eingesparte Arbeitsweg wird als sehr großer Vorteil im HomeTownOffice angesehen, da der Coworking Space näher am Wohnort der Beschäftigten liegt. Daraus folgt dann auch das Einsparen von Fahrtkosten, da man z. B. weniger Benzin verbraucht, als wenn man zur weiter entfernten Dienststelle gelangen möchte. Auch die ökologischen Vorteile, wie geringere Umweltverschmutzung und der geteilte Ressourcenverbrauch im Coworking Space sehen die Befragten als für sie wichtige Vorteile. Der hohe Anteil der Teilnehmer die als Vorteil die verbesserte Balance zwischen Berufs- und Privatleben sehen, lässt sich möglicherweise auf die eingesparte Wegezeit und damit auf die Möglichkeit zurückführen, dass mehr Zeit für die Familie bzw. das Privatleben genutzt werden kann. Somit erhöht sich die Work-Life-Balance der Beschäftigten. Auch das konzentriertere Arbeiten wird als äußerst vorteilhaft wahrgenommen, was auf eine ruhige Arbeitsatmosphäre schließen lässt. Womöglich werden die Teilnehmer weniger abgelenkt, als in der Dienststelle, wo man eventuell schneller mit seinem Zimmerkollegen oder anderen Mitarbeitern ins Gespräch kommt. Auch die Gemeinschaft im HomeTownOffice bzw. das Zusammenarbeiten mit verschiedenen Coworkern aus anderen Bereichen wird als positiv angesehen, da dabei möglicherweise die Motivation der Teilnehmer gefördert wird und man gegebenenfalls voneinander lernen kann. Dass zum dritten Messzeitpunkt der prozentuale

¹⁸⁶ Vgl. Robelski et al.: a. a. O., S. 13.

¹⁸⁷ Vgl. Echterhoff et al.: a. a. O., S. 46.

Anteil der Befragten, die als Vorteil die eingesparte Arbeitszeit, die Möglichkeit die Arbeit selbst zu organisieren sowie die größere Autonomie im HomeTownOffice angegeben haben von jeweils 0% gestiegen ist, zeigt vermutlich, dass diese Vorteile im zweiten Messzeitpunkt noch nicht wirklich von Bedeutung für die Befragten waren bzw. erst später erkannt wurden.

Die Befragten erhielten die Möglichkeit, noch für sie geltende weitere Vorteile anzugeben¹⁸⁸, wobei im zweiten Messzeitpunkt 50%, im dritten Messzeitpunkt 75% der Teilnehmer keine Angaben machten. Zur zweiten Befragung antworteten 16,7% der Befragten eine Stressreduzierung durch den kürzeren Arbeitsweg zu spüren, was mutmaßlich auch zur mentalen Gesundheit beitragen kann. 33,3% der Teilnehmer gaben an, wegen der kurzen Wege eine optimiertere Tageseinteilung vornehmen zu können und z. B. private Termine auch während des Arbeitstages wahrnehmen und im Anschluss daran weiterarbeiten zu können, was ein Viertel der Teilnehmer im dritten Messzeitpunkt bestätigten. Das könnte man möglicherweise unter den vorgegebenen Vorteil „höhere Flexibilität“ fassen. Ebenso wurde von 16,7% der Teilnehmer zur zweiten und von 25% der Teilnehmer zur dritten Befragung genannt, dass die körperliche Bewegung gefördert wird, da weniger auf das Auto zurückgegriffen wird. Der jeweils gleiche prozentuale Anteil lobte den Coworking Space im Vergleich zum Homeoffice, weil eine klarere Trennung von Arbeit und Zuhause gegeben ist (auch diese Antwort lässt sich möglicherweise unter die verbesserte Balance zwischen Berufs- und Privatleben fassen). Ein weiterer Vorteil der von einem Viertel der Teilnehmer im dritten Befragungszeitpunkt angegeben wurde, war die stärkere Verbundenheit mit dem Wohnort, weil die Innenstadt sowie die bauliche Entwicklung eher wahrgenommen werden.

¹⁸⁸ Frage: „Welche weiteren Vorteile sehen Sie ggf. beim Arbeiten im Hometownoffice für sich?“.

5.2.3 Nachteile im HomeTownOffice

Ebenso wie die Vorteile sollten die Teilnehmer auch die für sie entstandenen Nachteile benennen¹⁸⁹. Auch hier konnte wieder eine Mehrfachauswahl der gegebenen Antwortmöglichkeiten getroffen werden. Diese Antwortmöglichkeiten sowie der prozentuale Anteil der Befragten, die für den jeweiligen Nachteil gestimmt haben, werden nachfolgend anhand eines Diagrammes abgebildet:

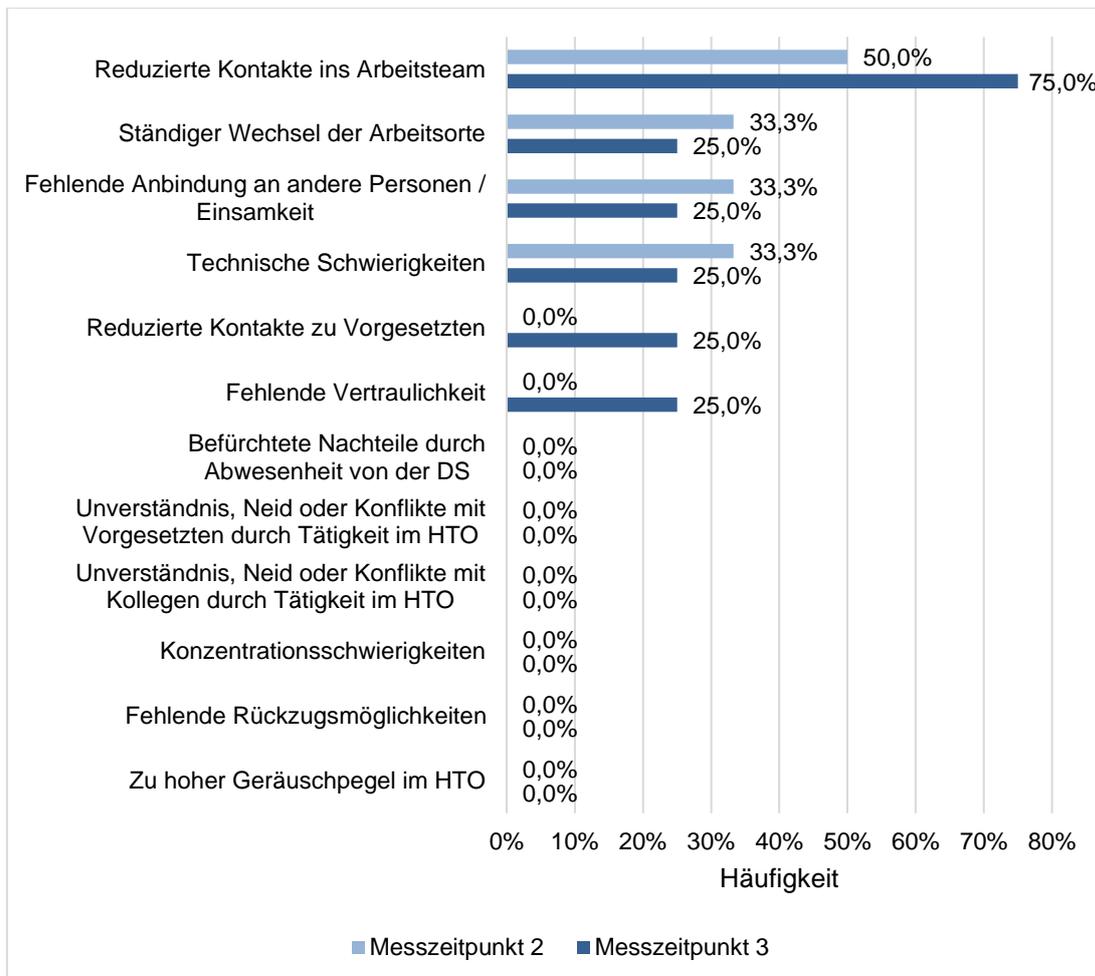


Abb. 21: Nachteile des HomeTownOffice für die Befragten

Zunächst ist festzustellen, dass im Vergleich zu den genannten Vorteilen in Abbildung 20 weniger Nachteile für das Arbeiten im Coworking Space genannt wurden. Von den zwölf Nachteilen, welche zur Auswahl standen, wurden sechs gar nicht benannt. Den größten Nachteil sahen die Teilnehmer in den reduzierten Kontakten zum Arbeitsteam. Der prozentuale Anteil der Befragten, welche diesen Nachteil nannten erhöhte sich zwischen den beiden Befragungszeitpunkten um 25%. Zudem wurden der ständige Wechsel der Arbeitsorte, die fehlende Anbindung an andere Personen und damit verbundene Einsamkeit sowie technische Schwierigkeiten als nachteilig für die Beschäftigten

¹⁸⁹ Frage: „Worin liegen für Sie persönlich Nachteile des Hometownoffice?“

angegeben, wobei jeweils ein leichter prozentualer Rückgang dieser Kategorien zwischen zweitem und drittem Befragungszeitpunkt von 33,3% auf 25% der Befragten zu verzeichnen war. Während zum zweiten Messzeitpunkt noch keiner der Befragten reduzierte Kontakte zu Vorgesetzten und fehlende Vertraulichkeit als Nachteile ansahen, waren es zur dritten Befragung jeweils ein Viertel der Teilnehmer. Insgesamt zeigen sich eher wenige Übereinstimmungen zu den in Punkt 4.1 genannten Studien. Z. B. wird in den Studien der hohe Geräuschpegel im Coworking Space als nachteilig angesehen, was in der auszuwertenden Befragung nicht genannt wird. Allerdings gibt es auch Übereinstimmungen: so werden die fehlende Vertraulichkeit bzw. mangelhafter Datenschutz ebenso in den Studien als nachteilig empfunden, so wie auch in der Befragung des SMR.^{190 191}

Womöglich haben sich die Kontakte zum Arbeitsteam in der Dienststelle, zur dritten Befragung mit der Zeit noch einmal reduziert, was den erhöhten prozentualen Anteil erklären könnte. Durch das Arbeiten an einem anderen Ort und dem damit verbundenen fehlenden persönlichen Austausch mit Kollegen in der Dienststelle, haben sich die Kontakte offensichtlich verringert und eventuell fühlen sich die Teilnehmer weniger eingebunden. Damit verbunden könnte auch ein Gefühl der Einsamkeit sein, da man nicht mehr mit seinen Kollegen in einem Büro sitzt und somit den persönlichen Austausch pflegen kann. Der ständige Wechsel der Arbeitsorte kann dazu führen, dass man Unterlagen immer wieder von einer Arbeitsstelle zur nächsten mitnehmen muss, was für die Beschäftigten unpraktisch sein könnte. Außerdem besteht mit dem Wechsel eventuell ein Gefühl der Instabilität. Auch scheinen im HomeTownOffice technische Probleme zu bestehen, die die Arbeit für die Beschäftigten erschweren können. Allerdings deutet der gesunkene Anteil der Befragten um 8,3% darauf hin, dass einigen Nachteilen entgegengewirkt wurde. Da ein geringer Teil zur dritten Befragung angab, auch reduzierte Kontakte zu Vorgesetzten und eine fehlende Vertraulichkeit als Nachteil anzusehen, kann einerseits darauf geschlossen werden, dass durch die räumliche Trennung von Coworking Space und Dienststelle der Kontakt zum Vorgesetzten teilweise darunter leidet und andererseits innerhalb des Coworking Spaces schwierig ist bspw. vertrauliche Gespräche am Telefon zu führen.

Die Teilnehmer erhielten zusätzlich die Möglichkeit, neben den vorgegebenen Nachteilen, noch weitere Nachteile mit aufzunehmen¹⁹². Zum zweiten Messzeitpunkt gaben 50% der Befragten hierbei keine Antwort an. 16,7% der Teilnehmer antworteten im HomeTownOffice überfordert zu sein und das Verhältnis von Arbeitsphasen und Pausen zu

¹⁹⁰ Vgl. Echterhoff et al.: a. a. O., S. 47.

¹⁹¹ Vgl. Robelski et al.: a. a. O., S. 13.

¹⁹² Frage: „Welche weiteren Nachteile sehen Sie ggf. beim Arbeiten im Hometownoffice für sich?“

vernachlässigen, die Angabe dieses Nachteils wiederholte sich im dritten Messzeitpunkt. Außerdem wurde es von 33,3% der Befragten als nachteilig angesehen, dass der ständige Wechsel zwischen Dienststelle und HomeTownOffice mit großem technischem Aufwand verbunden sei, weil stets der Laptop sowie Handakten und Gesetzeskommentare zwischen den beiden Stellen hin und her transportiert werden müssen. Dieser Punkt kann auch unter den Nachteil „Ständiger Wechsel der Arbeitsorte“ gefasst werden. Weiterhin wurde von einem Teil (16,7%) bemängelt, dass kein Drucker zur Verfügung steht und Ausdrücke in der Dienststelle abgeholt werden müssen. Diese Antwort lässt sich möglicherweise unter „Technische Schwierigkeiten“ fassen.

6 Fazit und Ausblick

Bevor die Arbeit final ausgewertet wird, ist es noch wichtig einige methodische Vorgehensweisen zu reflektieren und kritisch zu hinterfragen. Zunächst einmal gestaltete sich die Auswertung und Interpretation der vorliegenden Daten schwierig, weil der Teilnehmerkreis zu allen Messzeitpunkten sehr klein war und somit keine zuverlässigen Aussagen getroffen werden konnten. Auch, dass sich die Anzahl der Befragten vom zweiten zum dritten Befragungszeitpunkt von sechs auf vier Teilnehmer verringerte, erschwerte eine Vergleichbarkeit der Daten zu den beiden Zeitpunkten. Des Weiteren gestaltete sich die Wahl der Antwortskala zu den Fragen, welche die Zufriedenheiten betrafen, eher ungünstig. So griff man auf Antwortmöglichkeiten im Bereich der Ziffern „0“ bis „10“ zurück, da das SMR anfänglich noch mit einer höheren Teilnehmerzahl am Projekt rechnete. Diese kleinteilige Skala erschwerte zusätzlich die Auswertung der Befragungsdaten, eine kleinere Antwortskala wäre empfehlenswert gewesen. Deshalb wurde an einigen Stellen auch auf eine verkleinerte Skala zurückgegriffen, um die Zufriedenheitskriterien zusammenzufassen und somit besser und übersichtlicher auswerten zu können.

In Anbetracht dieser Kritiken kann dennoch festgehalten werden, dass sich tendenziell positive Effekte beim Arbeiten im HomeTownOffice zeigen. So wurde deutlich, dass die Teilnehmer in vielen Bereichen sehr zufrieden mit der modernen Arbeitsform sind. Vor allem bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zeigten sich die Befragten, auch im Vergleich zum Arbeiten in der Dienststelle, äußerst zufrieden und ebenso bei der allgemeinen Arbeitssituation zeichnete sich eine positive Tendenz der Zufriedenheit der Teilnehmer ab. Die Forschungsfrage *„Eignen sich Coworking Spaces als Arbeitsplatzmodell der Zukunft in der sächsischen Landesverwaltung?“* kann demnach wie folgt beantwortet werden: Grundsätzlich geben die vorliegenden Daten keine Hinweise darauf, dass Coworking Spaces weitreichende negative Auswirkungen auf die Beschäftigten und ihre Arbeit haben, vielmehr wurden viele Vorteile des HomeTownOffice erkannt,

welche auch die genannten Nachteile überwiegen. Erwähnte Nachteile, wie verminderte Kontakte zum Arbeitsteam, könnten zukünftig optimiert werden, indem sich die Teammitglieder regelmäßig online zu Arbeitsaufgaben austauschen und ggf. festgestellte Probleme bei weiteren Dienstberatungen angesprochen und gelöst werden. Auch die angegebenen technischen Schwierigkeiten könnten durch größere technische Unterstützungsmöglichkeiten seitens der Dienststelle verhindert werden. Demnach wäre es wünschenswert in Zukunft Messungen mit einem größeren Teilnehmerkreis durchzuführen, damit valide Aussagen und fundierte Entscheidungen getroffen werden können und somit beurteilt werden kann, ob die Arbeit in Coworking Spaces eine langfristige Alternative zur Arbeit in der Dienststelle sowie zur Arbeit im Homeoffice darstellt. Prinzipiell sollten Coworking Spaces jedoch als Arbeitsplatzmodell der Zukunft in Betracht gezogen werden, um dazu beizutragen, dass die Verwaltung agiler und innovativer wird und somit auch an Attraktivität für die Beschäftigten gewinnt.

Kernsätze

1. Im Post-Fordismus fand ein Umbruch in der Arbeitswelt statt, welcher auch neue Arbeitsformen wie Coworking bedingte.
2. Für die Arbeitsform Coworking gibt es keine einheitliche Begriffsdefinition, allerdings fünf stets gleichbleibende Merkmale, die Grundwerte des Coworkings.
3. Die Teilnehmer am Projekt HomeTownOffice waren größtenteils zufrieden mit der Arbeit im Coworking Space.
4. Für die Teilnehmer überwogen die Vorteile des HomeTownOffice die Nachteile.

Literaturverzeichnis

Bauer, Wilhelm; Hofmann, Josephine: Arbeit, IT und Digitalisierung. In: Hofmann, Josephine (Hrsg.): *Arbeit 4.0 - Digitalisierung, IT und Arbeit*. Wiesbaden, Springer Vieweg, 2018, S. 1 – 16.

Bauer, Wilhelm; Stiefel, Klaus-Peter; Rief, Stefan: *Coworking – Innovationstreiber für Unternehmen*. Stuttgart, Fraunhofer Verlag, 2017.

Bauer, Wilhelm; Rief, Stefan; Stiefel, Klaus-Peter; Weiss, Agnes: *Faszination Coworking*. Stuttgart, Fraunhofer Verlag, 2014, verfügbar unter: <https://publica.fraunhofer.de/entities/publication/cbff5067-de58-459b-92bd-f66c9d09d4b3/details> [Zugriff am: 11.02.2023].

Bähr, Ulrich; Biemann, Juli; Lietzau, Jule; Hentschel, Philipp: *Coworking im ländlichen Raum*. Gütersloh, Bertelsmann Stiftung, 2020, verfügbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Coworking_im_laendlichen_Raum.pdf [Zugriff am: 21.02.2023].

Böhle, Fritz: Neue Anforderungen an die Arbeitswelt – neue Anforderungen an das Subjekt. In: Keupp, Heiner; Dill, Helga (Hrsg.): *Erschöpfende Arbeit*. Bielefeld, Transcript Verlag, 2010, S. 77 – 96.

Bonin, Holger; Eichhorst, Werner; Krause-Pilatus, Annabelle: *Bedeutung von Coworking Spaces als Dritter Arbeitsort in Deutschland*. Forschungsbericht 595, Berlin, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2022, verfügbar unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-595-expertise-bedeutung-von-coworking-spaces.pdf?__blob=publication-File&v=2 [Zugriff am: 20.02.2023].

Bräutigam, Maria: *Coworking in Deutschland*. Chemnitz, FOG-Institut für Markt- und Sozialforschung, 2015, verfügbar unter: https://www.personalraete-nds.de/wp-content/uploads/2019/02/COWORKING_Gesamtdokument_09032015_84Seiten.pdf [Zugriff am: 06.02.2023].

Darwin, Charles: o. J., verfügbar unter: https://dgm.de/de/artikel?tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Bnews%5D=5451&cHash=3fd907a9fdfe5d574373b65c5492a50a [Zugriff am: 01.02.2023].

Davies, Alice; Tollervey, Kathryn: *The style of coworking*. Munich, Prestel Verlag, 2013.

Dostal, Werner: Szenarien der Arbeitsmarktentwicklung. In: Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (Hrsg.): *Berichte und Abhandlungen*. 1995. S. 239 – 274, verfügbar unter: https://scholar.google.de/scholar?q=Dostal:+Szenarien+der+Arbeitsmarktentwicklung&hl=de&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar [Zugriff am: 04.02.2023].

Döring, Stefanie: Zusammen flexibel ist man weniger allein?. *Wirtschaftswissenschaftliche Schriften*, Heft 01/2010, 2010, verfügbar unter: <https://www.econs-tor.eu/bitstream/10419/43699/1/643787631.pdf> [Zugriff am: 08.02.2023].

Echterhoff, Jana; Große, Romina; Hawig, David; Jégu, Marie; Klatt, Rüdiger; Neuendorff, Hartmut; Steinberg, Silke: *Coworking in NRW*. Düsseldorf, FGW, 2018, verfügbar unter: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/67187/ssoar-2018-echterhoff_et_al-Coworking_in_NRW_Potenziale_und.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2018-echterhoff_et_al-Coworking_in_NRW_Potenziale_und.pdf [Zugriff am: 20.03.2023].

Egli, Denise; Geiger, Margit: Flexible Arbeitsmodelle zur steigenden Mitarbeitendenbindung. In: Schellinger, Jochen; Tokarski, Kimo Oliver; Kissling-Näf, Ingrid (Hrsg.): *Resilienz durch Organisationsentwicklung*. Wiesbaden, Springer Gabler, 2022, S. 293 – 314.

Foertsch, Carsten: *Wie Coworking Spaces geboren werden*. 2011, verfügbar unter: <https://www.deskmag.com/de/coworking-spaces/die-geburt-der-coworking-spaces-studie-176> [Zugriff am: 03.02.2023].

Foertsch, Carsten; Cagnol, Rémy: *Es war einmal... Die Geschichte von Coworking in Zahlen*. 2013, verfügbar unter: <https://www.deskmag.com/de/coworking-spaces/die-geschichte-von-coworking-spaces-in-zahlen-zeitleiste-868> [Zugriff am: 11.02.2023].

Franziskus, Pia: *Landesbeschäftigte in Coworking Spaces*. 2021, verfügbar unter: <https://dorfbueros-rlp.de/landesbeschaeftigte-in-coworking-spaces/> [Zugriff am: 05.03.2023].

Huchler, Norbert; Voß, G. Günter; Wehrich, Margit: *Soziale Mechanismen im Betrieb*. München und Mering, Rainer Hampp Verlag, 2007.

Jurczyk, Karin; Schier, Michaela; Szymenderski, Peggy; Lange, Andreas; Voß, G. Günter: *Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie*. Berlin, edition sigma, 2009.

Jürgens, Kerstin; Voß, G. Günter: Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 34/2007, 20.08.2007, S. 3 – 9, verfügbar unter: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/30283/entgrenzung-von-arbeit-und-leben/> [Zugriff am: 07.02.2023].

Kleemann, Frank; Matuschek, Ingo; Voß, G. Günter: Subjektivierung von Arbeit. In: Moldaschl, Manfred; Voß, G. Günter (Hrsg.): *Subjektivierung von Arbeit*. Band 2, München und Mering, Rainer Hampp Verlag, 2002, S. 53 – 100.

Klingbeil-Döring, Wenke: *Technischer Fortschritt und Industrie 4.0*. 2020, verfügbar unter: <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/315869/technischer-fortschritt-und-industrie-4-0/#node-content-title-11> [Zugriff am: 02.02.2023].

Klug, Tina; Henn, Regine; Schmiede, Rudi: Büroarbeit im Wandel. In: Eisele, Johann; Staniek, Bettina (Hrsg.): *BürobauAtlas*. München, Callwey, 2005, S. 10 – 19, verfügbar unter: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/25586/ssoar-2005-schmiede_et_al-buroarbeit_im_wandel.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2005-schmiede_et_al-buroarbeit_im_wandel.pdf [Zugriff am: 05.02.2023].

Kopp, Johannes; Steinbach, Anja: *Grundbegriffe der Soziologie*. 11. Auflage, Wiesbaden, Springer VS, 2016.

Matt, Dominik T.: Der arbeitnehmende Unternehmer – oder: Das Arbeitsleben nach der postindustriellen Revolution. In: Scholz-Reiter, Bernd (Hrsg.): *Technologiebetriebene Veränderungen der Arbeitswelt*. Berlin, Gito-Verlag, 2008, S. 25 – 36.

Merkel, Janet; Oppen, Maria: Coworking Spaces: Die (Re-)Organisation kreativer Arbeit. *WZBrief Arbeit*, Nr. 16, 2013, verfügbar unter: https://bibliothek.wzb.eu/wzbbrief-arbeit/WZBriefArbeit162013_merkel_oppo.pdf [Zugriff am: 22.02.2023].

Müller-Brehm, Jaana; Otto, Philipp; Puntschuh, Michael: Einführung und Überblick: Was bedeutet Digitalisierung?. *Informationen zur politischen Bildung*. Nr. 344, 03.11.2020, S. 4 – 5, verfügbar unter: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/digitalisierung-344/#content-index> [Zugriff am: 10.02.2023].

Pamann, Kevin: Coworking Spaces als Chance für kleine und mittlere Unternehmen. In: Haag, Patrick (Hrsg.): *KMU- und Start-up-Management*. 2. Auflage, Wiesbaden, Springer Gabler, 2021, S. 133 – 144.

Robelski, Swantje; Keller, Helena; Harth, Volker; Mache, Stefanie: Coworking Spaces: The Better Home Office?. *International journal of environmental research and public health*, Nr. 13, Jg. 16, 2019, verfügbar unter: <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/13/2379> [Zugriff am: 20.03.2023].

Sauer, Dieter: *Die organisatorische Revolution*. Hamburg, VSA Verlag, 2013.

Sächsisches Staatsministerium für Regionalentwicklung: *HomeTownOffice*. o. J., verfügbar unter: <https://www.simulplus.sachsen.de/hometownoffice-28076.html> [Zugriff am: 03.03.2023].

Schmähl, Winfried; Rische, Herbert: *Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik*. Baden-Baden, Nomos Verlagsgesellschaft, 1999.

Schröter, Welf: *Wie wir morgen arbeiten werden*. Mössingen-Talheim, Talheimer Verlag, 2003.

Schürmann, Mathias: *Coworking Space*. Wiesbaden, Springer Gabler, 2013.

Spiegel.de: *Das Normalarbeitsverhältnis verschwindet - stimmt's?*. 2011, verfügbar unter: <https://www.spiegel.de/karriere/mythen-der-arbeit-das-normalarbeitsverhaeltnis-verschwindet-stimmt-s-a-767232.html> [Zugriff am: 09.02.2023].

Werther, Simon: Coworking-Szene im Aufbruch. *Arbeit und Arbeitsrecht*, Ausgabe 4/19, 08.04.2019, S. 228 – 231, verfügbar unter: https://www.arbeit-und-arbeitsrecht.de/sites/default/files/public/data-fachartikel/AuA_2019_04_Coworking-Szene-im-Aufbruch_228-231.pdf [Zugriff am: 15.02.2023].

Werther, Simon; Heinzl, Viktoria; Engstler, Martin; Bernhardt, Alexandra; Reh, Sebastian; Schmied, Alexandra; Haunschild, Axel; Sperk, Florian; Barnstedt, Thomas: Einführung zu Coworking. In: Werther, Simon (Hrsg.): *Coworking als Revolution der Arbeitswelt*. Berlin, Springer, 2021, S. 1 – 94.

Eidesstattliche Versicherung

Eidesstattliche Versicherung

Ich versichere hiermit an Eides Statt, dass ich die vorgelegte Bachelorarbeit selbständig verfasst, nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie alle Stellen der Arbeit, die wörtlich oder sinngemäß aus anderen Quellen übernommen wurden, als solche kenntlich gemacht habe und die Bachelorarbeit in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorlegt wurde.

Die gedruckte und digitalisierte Version der Bachelorarbeit sind identisch.

Meißen, 31.03.2023

Unterschrift