



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN
Vienna | Austria

DIPLOMARBEIT

Ländliche Coworking Spaces - Eine explorative Studie der Umsetzbarkeit in österreichischen und deutschen Großunternehmen

ausgeführt zum Zwecke der Erlangung des
akademischen Grades einer Diplom-Ingenieurin
unter der Leitung von

**Univ.Prof. Prof.h.c. DI Arch.
Dietmar Wiegand**

E260
Institut für Städtebau, Landschaftsarchitektur
und Entwerfen

eingereicht an der Technischen Universität Wien

Fakultät für Architektur und Raumplanung

von

**Sophie Kastner, Bsc.
01040987**



Die approbierte gedruckte Originalversion dieser Diplomarbeit ist an der TU Wien Bibliothek verfügbar.
The approved original version of this thesis is available in print at TU Wien Bibliothek.

Kurzfassung

Die moderne Arbeitswelt, wie wir sie heute kennen, hat sich im Laufe der Zeit durch vielerlei Triebkräfte, wie beispielsweise die Globalisierung sowie den technologischen, institutionellen und demografischen Wandel, verändert. Aufgrund der umfangreichen Auswahl von Arbeitsmöglichkeiten und infrastrukturellen Angeboten in Ballungszentren und der damit einhergehenden zunehmenden Abwanderung der ländlichen Bevölkerung, kommt es zu Herausforderungen, mit welchen mittlerweile Gemeinden, Unternehmen sowie auch die verbliebene Bevölkerung am Land zu kämpfen haben. Der zunehmende Leerstand in historischen Ortskernen, (der mit dem Verlust baukulturellen Erbes einhergeht), hohe Stauzeiten und Pendeldistanzen zum Arbeitsplatz und geringe Chancen beim „War for Talents“ bereiten den Akteuren zunehmend Sorgen, führen allerdings auch zu kreativen neuen Ideen.

Als Coworking Spaces werden Orte bezeichnet an denen Menschen über die Firmengrenzen hinweg zusammenarbeiten und Wissen teilen. Dem Konzept des Coworking liegt ein Netzwerk zu Grunde, welches die Innovation und die Weiterentwicklung der Coworker_innen fördert. Coworking Spaces, welche bisher vor allem in städtischen Destinationen zu finden sind, können in Form von ländlichen Coworking Spaces ein Schlüssel zur Lösung der skizzierten Probleme bilden. Die Erhaltung des baukulturellen Erbes, die Reduktion des Pendlerverkehrs und die damit einhergehende Verbesserung der Lebensqualität der Beschäftigten bilden dabei nur einige Vorteile, welche potenziell bei der Anwendung von ländlichem Coworking möglich sind. Städtische Unternehmen nehmen durch die räumliche Flexibilisierung der Arbeit und als Initiatoren ländlicher Coworking Spaces eine zentrale Rolle ein.

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den vorhandenen Herausforderungen des ländlichen Raums und der positiven Wirkung von ländlichen Coworking Spaces auf die betroffenen Akteure. Durch narrative Interviews mit Facility Manager_innen von Großunternehmen wird der aktuelle Stand der Umsetzung und Etablierung flexibler Arbeitsmodelle – einer Vorbedingung für ländliches Coworking - bei den Großunternehmen im städtischen Raum empirisch untersucht und ein Ausblick hinsichtlich zukünftiger Fördermöglichkeiten vorgenommen.

Abstract

Today's modern business world has been changed over the course of time due to a variety of key factors, such as globalization and technological, institutional and demographic change. In consequence of an extensive selection of job opportunities and infrastructural offers in metropolitan areas, the emigration to the cities of the rural population is increasing. This trend leads to new challenges for small municipalities, companies and the remaining rural population. Long traffic jams, increasing vacancy rate in historic town centers, long commuting distances, the examination of new forms of work and the "War for Talents" do have an essential role for all parties. However, this evolution gives the opportunity for alternative and innovative approaches and ideas.

Coworking spaces are location where people work together and share their knowledge without any restriction of the company's location. The basis of the coworking concept is to enhance the advancement and the innovativeness of the coworkers, due to the high degree of interaction and networking between all participants. The present situation is that Coworking spaces have mainly been founded in urban destinations. Therefore, rural coworking spaces could be a key link to improve the modern business world to preserve rural structures, reduce shuttle traffic and increase quality of life of employees are just a few of the advantages that can be attributed. The central role to force the provision of rural coworking spaces do have urban companies and rural communities.

The present work deals with the existing challenges of rural areas and the possible positive effects of rural coworking spaces to all parties. The current status of the feasibility and establishment of this flexible working model was empirically determined – as a precondition for rural coworking spaces - by a potential survey among companies in urban areas. Additionally, an assessment of future approaches and founding opportunities is illustrated.

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, die vorliegende Diplomarbeit selbstständig verfasst zu haben, keine anderen Quellen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt, sowie alle wörtlichen oder sinngemäß übernommenen Stellen der Arbeit gekennzeichnet zu haben.

Gender Erklärung

Aus Gründen der geschlechtergerechten Ausdrucksweise wird in dieser Diplomarbeit mit Hilfe des Unterstrichs auf eine Vielfalt möglicher Geschlechter verwiesen und eine heteronormative Behandlung der Geschlechter - Mann und Frau - vermieden.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Aufbau und Methode.....	4
3	Ausgangslage für ländliches Coworking.....	6
3.1	Die Entwicklungen zur Wissensgesellschaft.....	6
3.2	Innovationssteigerung mit Hilfe ländlicher Coworking Spaces.....	10
4	Neue Möglichkeit: Coworking Space.....	14
4.1	Kerngebiete des Coworking Space.....	14
4.2	Aufbau des Coworking Space.....	15
4.3	Wer sind die Coworker?.....	18
5	Der ländliche Lösungsansatz: Rural Coworking.....	20
5.1	Herausforderungen im ländlichen Bereich.....	21
5.2	Nutzungskonzepte von ländlichen Coworking Spaces.....	25
5.3	Beweggründe der einzelnen Akteure für ländliches Coworking.....	28
5.3.1	Vorteile des Coworking für die Gemeinden.....	28
5.3.2	Vorteile des Coworking für die Nutzer_innen.....	30
5.3.3	Vorteile des Coworking für die Unternehmen.....	36
5.4	Sonderformen des ländlichen Coworking Space.....	38
5.4.1	Die Auszeit.....	39
5.4.2	Das Dorfleben.....	43
6	Potenzialerhebung von ländlichen Coworking Spaces.....	46
6.1	Zielgruppe.....	47
6.2	Interview-Leitfaden.....	48
6.3	Evaluierung der Interviewergebnisse.....	50
6.3.1	Ergebnisse in Tabellenform.....	50
6.3.2	Beantwortung der Forschungsfragen in Thesenform.....	60
7	Bewertung der Untersuchungsergebnisse.....	66
8	Ausblick.....	68
9	Literaturverzeichnis.....	72
10	Abbildungsverzeichnis.....	79
11	Anhang.....	81

1 Einleitung

„Es ist der Traum des modernen Menschen, vom Land in die Stadt zu ziehen, damit er später die Chance hat, von der Stadt aufs Land zu ziehen.“

Alec Guinness

Das genannte Zitat von Alec Guinness impliziert die Chance der Rückkehr aufs Land als alleinigen Grund der Bevölkerung für den vorangegangenen wunschgetriebenen Entschluss in die Stadt zu ziehen. Das Land nimmt dabei die Rolle der Rückkehr zum Altbewährtem, zum bekannten Umfeld, ein, welches nach dem wahrgewordenen Traum des Stadtlebens, wieder Interesse weckt.

In Bezug auf die Aussage vom „Stadtleben als Traum des Menschen“ bedarf es in der heutigen Zeit einer näheren Differenzierung, da mehrere Faktoren als Katalysator in der Bevölkerungsbewegung auftreten. Zu diesem Schluss kam auch Everett S. Lee, der bereits in den 1960er Jahren die „Theorie der Wanderung“ entwickelte, welche einen Lösungsansatz für die Probleme der nationalen und internationalen Migrationsbewegungen verdeutlichte. Die Basis der Theorie bildet das Push-Pull-Modell, welches besagt, dass der Auslöser bzw. die Beweggründe für eine Wanderung von verschiedenen Faktoren, den Push- und Pull-Faktoren, abhängig sind. Die genannten Faktoren nehmen dabei konträre Positionen ein, in dem „Push“-Faktoren eine meist abstoßende Wirkung auf die Menschen verkörpern und „Pull“-Faktoren einen anziehenden Effekt suggerieren. Die „Push“-Faktoren sind in den Bereichen Politik, Ökologie sowie in sozio-ökonomischen Sektoren zu finden, welche sowohl Existenz bedrohende Beweggründe wie Krieg, Hunger oder Naturkatastrophen beinhalten, sowie auch abneigende Faktoren wie hohe Steuern oder fehlende Infrastruktur am Wohnort der Menschen. Neben politischen Faktoren wie Frieden und Rechtssicherheit sind die „Pull“-Faktoren in gesellschaftlichen und ökonomischen Bereichen angesiedelt. Die Anreize reichen dabei im Gesellschaftssektor von Freizeitangeboten und guten Wohn- und Bildungsmöglichkeiten, bis hin zu einer Hochkonjunktur und guten Verdienstmöglichkeiten die Ökonomie betreffend. (Lee, 1966)

In der heutigen Zeit reicht die Gruppe der „Push“- und „Pull“-Faktoren von Arbeitsmöglichkeiten und persönlichen Bindungen zu nahestehenden Personen, über den Wunsch nach Unabhängigkeit und Anonymität, bis hin zum Faktor Wohnen sowie Erreichbarkeit und lokale Angebote. Der Faktor Arbeit bildet heute die wichtigste Motivgruppe für die Abwanderung in Millionenstädte (Gewichtung 53%), da der Arbeitsmarkt eine höhere Attraktivität und Vielfalt besitzt als jener im ländlichen Bereich. Neben den erweiterten Aufstiegschancen und höher dotierten Gehältern in den Unternehmen der Metropolen, verkörpert auch die Reichhaltigkeit an Gütern, Dienstleistungen und Freizeitaktivitäten ein bedeutendes Motiv für die Wanderung der Bevölkerung in die städtischen Zentren. Im Vergleich dazu wirkt der Faktor Arbeit als Beweggrund für die Migration in den ländlichen Raum lediglich zu 24% auf das Verhalten der Bevölkerung ein, welches mehr durch persönliche Bindungen wie der Abwanderung mit dem Partner auf das Land gezogen wird. (Dax, Fidschuster, Fischer , & et al, 2016)

Im Zuge meiner Mitarbeit am Forschungsprojekt „Flexible Büronutzung und ländliche Coworking Spaces - Erhebung von Potenzialen der "smart occupancy" bei rheinland-pfälzischen Unternehmen“, bekam ich die Möglichkeit, eine neue Herangehensweise kennenzulernen, welche die Erhaltung des baukulturellen Erbes ermöglicht und der Abwanderung der Bevölkerung entgegenwirkt. Ein Schlüssel gegen die Abwanderung und zu Gunsten einer steigenden Attraktivität des ländlichen Raums als Arbeits- und Lebensraum, bilden, nach Ansicht von Prof. Dietmar Wiegand, ländliche Coworking Spaces. Neben den positiven Effekten des ländlichen Coworking, auf welche im Verlauf dieser Arbeit noch näher eingegangen wird, stellen sie ein noch wenig verbreitetes Arbeitsmodell dar, hinterm dem sich ein großes Potenzial für den ländlichen Raum versteckt.

Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich mit der näheren Beleuchtung der Vorbedingungen für ländliches Coworking. Der aktuelle Grad der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung, die aktive Mitwirkung im Errichtungsprozess sowie die Umsetzbarkeit von ländlichem Coworking in Großunternehmen spielen dabei eine wesentliche Rolle bei der Einführung dieses Arbeitsmodells. Um ein Grundgerüst für dieses Forschungsgebiet zu erstellen, werden folgende Forschungsfragen definiert:

- Welche Vorteile bringen ländliche Coworking Spaces für die einzelnen Akteure?
- In wie weit ist die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit in österreichischen und deutschen Unternehmen heute verankert?
- Welche Position wollen Unternehmen in Bezug auf neue Arbeitsformen wie ländliche Coworking Spaces heute einnehmen?
- Welche Rolle spielen ländliche Coworking Spaces beim „War for Talents“ in städtischen Großunternehmen?

2 Aufbau und Methode

Das Grundgerüst der vorliegenden Diplomarbeit gliedert sich in zwei wesentliche Teile:

Im ersten Teil der Arbeit wird das Konzept der ländlichen Coworking Spaces im Kontext, der sich ändernden Arbeitswelt betrachtet. Um den möglichen Platz des Coworking in der heutigen Arbeitsstruktur verdeutlichen zu können, wird im ersten Schritt ein Überblick über die Ausgangslage – der Entwicklung zu einer Wissensgesellschaft – geschaffen und die Positionierung von Innovationen in der heutigen Arbeitswelt veranschaulicht.

Im nächsten Schritt werden die Bestandteile des klassischen Coworking sowie die Herausforderungen von ländlichem Coworking näher beleuchtet und mit Beispielen bereits realisierter Coworking Spaces untermalt. Die Beweggründe für sowie Vorteile von ländlichem Coworking werden dabei anhand der mitwirkenden Akteure – Gemeinde, Coworker_innen und Unternehmen – dargestellt, um die Sinnhaftigkeit des Konzeptes für die Mitwirkenden zu verdeutlichen.

Dem zweiten Teil der Diplomarbeit liegt die These zu Grunde, dass der Erfolg des ländlichen Coworking in der Industrie verankert ist. Die Industrie agiert bei der Etablierung des ländlichen Coworking als Initiator, welche die Einführung der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung ermöglicht und im Weiteren fördert. Die Förderung des flexiblen Arbeitsmodells kann von der Einmietung von Mitarbeiter_innen in ländliche Coworking Spaces bis hin zu der Übernahme der Mitgliedsbeiträge oder dem eigenen Aufbau eines Coworking Space führen. Um die These bestätigen oder widerlegen zu können und die unter Kapitel 1 formulierten Forschungsfragen zu beantworten, werden mit Hilfe von narrativen Interviews nähere Einblicke in die Industrie ermöglicht. Die narrativen Interviews werden mit corporate Real Estate Manager_innen oder Facility Manager_innen in österreichischen und Rheinland-Pfälzischen Großunternehmen durchgeführt, deren Ergebnisse im zweiten Teil dargestellt und bewertet werden. Im Falle der mangelnden Verankerung von Corporate Real Estate Manager_innen und Facility Manager_innen in den Unternehmen, werden Führungspositionen aus den Bereichen Personalentwicklung und Administration als Interviewpartner_innen hinzugezogen. Die Wahl der

Erhebungsmethode, in Form von narrativen Interviews, zeichnet sich vor allem durch eine zwanglose Erzählform der Interviewpartner_innen aus, die je nach Detaillierungsgrad der Befragten variieren kann. Der Vorteil dieser Erhebungsmethode liegt darin, dass auf jede Erzählphase der Interviewpartner_innen eine Nachfragephase der Interviewer_innen erfolgen kann, in der offene Fragen, beispielsweise aus dem vorbereiteten Interviewleitfaden, geklärt oder Unklarheiten aufgegriffen werden können. (Stangl, 2020) Auf eine Transkription der narrativen Interviews wird in dieser Diplomarbeit verzichtet.

Durch die Befragung der Unternehmen soll die aktuelle Positionierung von ländlichen Coworking in der Industrie, Herangehensweisen für die räumliche und zeitliche Flexibilisierung sowie die Einstellung der Unternehmen zu flexiblen Arbeitsmodellen untersucht werden. Die Ergebnisse der Interviews werden in Form von konkreten Kennzahlen und begründeten Thesen ausgewertet. Abschließend finden eine Interpretation und Bewertung der Untersuchungsergebnisse statt. Um keine Rückschlüsse auf die Unternehmen ziehen zu können und deren Anonymität zu bewahren, wird von einer Differenzierung zwischen Deutschland und Österreich Abstand genommen.

Nach der Bewertung der Untersuchungsergebnisse und dem Abschluss des zweiten Teils dieser Diplomarbeit wird unter Beachtung der erlangten Erkenntnisse ein Ausblick auf mögliche Formen der Förderung zukünftiger Coworking Spaces gebildet.

3 Ausgangslage für ländliches Coworking

Die Entwicklung zu einer wissensbasierten Gesellschaft, die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die daraus resultierende Entwicklung neuer Arbeitsmodelle setzen in der heutigen Arbeitswelt einen Grad an räumlicher und zeitlicher Flexibilisierung voraus, welche die Basis für ländliche Coworking Spaces schafft. Um die mögliche Positionierung dieses flexiblen Arbeitsmodells verständlicher zu machen, wird zunächst ein Überblick über die Ausgangslage für ländliches Coworking geschaffen.

3.1 Die Entwicklungen zur Wissensgesellschaft

Der Arbeitsmarkt, wie wir ihn heute kennen, wurde in der Vergangenheit von vier Triebkräften beeinflusst, welche die heutigen Arbeitsformen im Wesentlichen prägten: dem technologischen, institutionellen und dem demografischen Wandel sowie der Globalisierung.

Der technologischer Wandel sorgte gerade in der spät-industriellen Produktion dafür, dass die routinemäßigen Arbeiten des Menschen zunehmend von Computern und Robotern übernommen wurden. Aufgrund des Einsatzes maschineller Hilfsmittel kam es zu einer Verlagerung der Aufgabengebiete, wodurch dem Menschen mit seiner flexibleren Arbeitsweise mehr Ausdruck verliehen wurde. Im Zuge der Globalisierung wurde, ermöglicht durch günstigere Transportkosten, die Produktion in kostengünstigere Produktionsländer ausgelagert, was zu einer globalen Vernetzung der Länder in der Produktion führte. Die Entwicklung von technischen Innovationen und die Steigerung der Produktivität der Unternehmen bilden dabei eine wesentliche Rolle, um den mit der Globalisierung einhergehenden steigenden Wettbewerb der Länder bewerkstelligen zu können. (Eichhorst & Buhlmann, Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt, 2015) Der über die Jahre entwickelte demografische Wandel unserer Gesellschaft zeigt sich vor allem in der abnehmenden erwerbsfähigen Bevölkerung (20 – 64 Jahre) und dem steigenden Anteil älterer Menschen (älter als 64 Jahre). Nach der Bevölkerungsprognose 2018 der Koordinationsstelle für Raumordnung und Regionalentwicklung (ÖROK) wird sich bis im Jahr 2050 die erwerbsfähige Bevölkerung vorrangig im nicht-städtischen Raum reduzieren und der

Anteil der Personen über 65 Jahre ansteigen. (Abb. 1) Die Maßnahmen, um die demografischen Veränderungen zu kompensieren, sind vor allem in einer Steigerung der Frauenerwerbsquote oder der Lebensarbeitszeit bei jungen und alten Menschen sowie der Senkung von Jugendarbeitslosigkeit positioniert. (Kluge & Kocher, 2019)

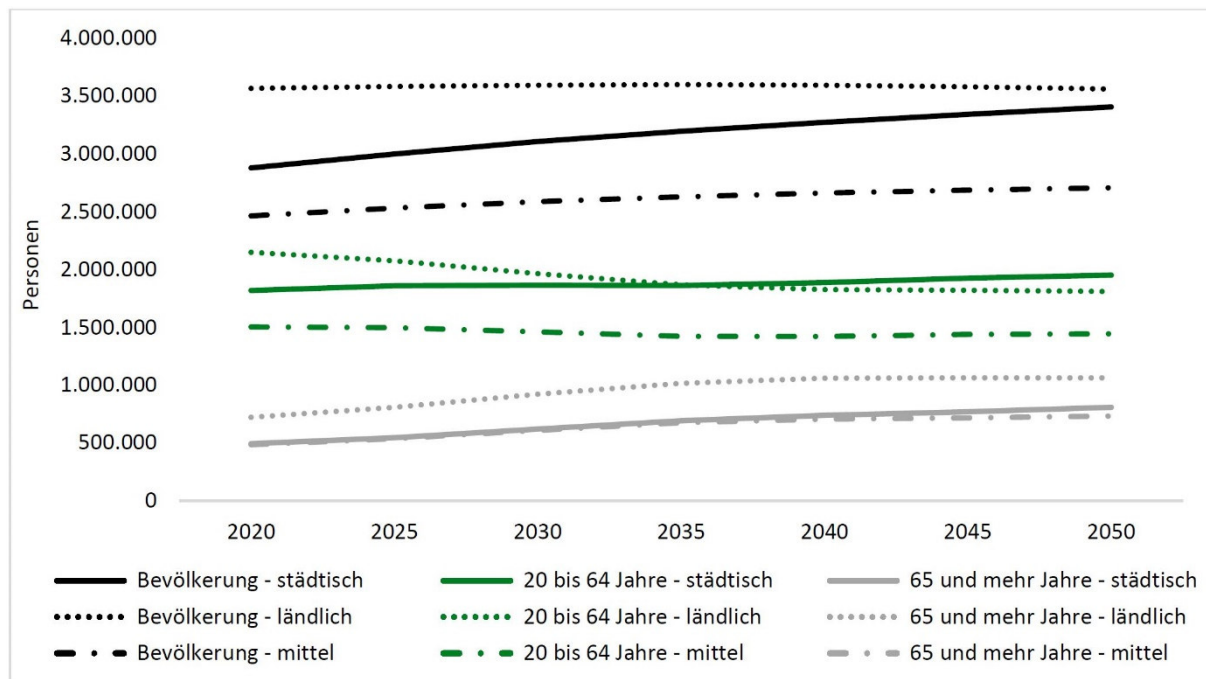


Abbildung 1: Bevölkerungsprognose bis 2050

Der institutionelle Wandel wurde neben infrastrukturell und politisch bedingten Reformen, wie dem Ausbau von Kinderbetreuungsplätzen, Einschränkungen bei Frühpensionierungen und die Öffnung des europäischen Arbeitsraums (Eichhorst & Buhlmann, Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt, 2015), vor allem durch den technologischen Wandel geprägt. Durch die Automatisierung der Produktion kommt es zu einem Umbruch der Industriegesellschaft zu einer Wissensgesellschaft, in der die Menschen die Rolle von „Wissensarbeitern“ einnehmen. Der Begriff „Wissensarbeit“ ist im Vergleich zur industriellen Arbeit von immaterieller Natur, welche erst durch die Produktion von Dokumenten oder Plänen die Gestalt eines realen Produkts oder einer Dienstleistung annimmt. Die Basis dafür bildet das Wissen und die Intelligenz der Wissensarbeiter_innen. (Brühl & Keicher, 2007)

Im Gegensatz zu körperlicher Arbeit, welche sich durch die Beanspruchung von Muskeln und dem menschlichen Kreislauf in Form von erzeugter Kraft und Bewegung auszeichnet, wird bei der Wissensarbeit das Hauptaugenmerk auf die Verarbeitung von Informationen gelegt. Die Autoren C. M. Schlick, R. Bruder und H. Luczak haben in ihrem Buch „Arbeitswissenschaft“, aufbauend auf eine Tabelle von W. Rohmert aus dem Jahr 1983, drei Kategorien für Wissensarbeit formuliert, welche sich auf die Art der Arbeit fokussieren. Der grundlegende Unterschied dieser Kategorien liegt darin, wie die erlangten oder bestehenden Informationen zusammengesetzt werden. In der ersten Kategorie „reaktiv“ werden Informationen erworben, welche je nach Information eine Reaktion erfordern oder für die Weiterverwendung erfasst werden. Die Zweite Kategorie „kombinativ“ beschäftigt sich mit der Verknüpfung aus neu erlangten Informationen und bereits vorhandenen, welche aus dem Gedächtnis abgerufen werden. Im Vergleich zu den reaktiven und kombinativen Kategorien verkörpert die Zielsetzung der dritten Kategorie, „kreativ“, die Schaffung neuer Informationen, in dem die Ausgangsdaten selbst entwickelt und zu neuen Informationen zusammengesetzt werden. (Schlick, Bruder, & Luczak, 2010) In Folge der digitalen Entwicklung von mobilen internetfähigen Geräten wie Smartphones, Tablets und Laptops und dem daraus resultierenden omnipräsenten Zugang zu Informationen und Daten, mittels Cloud-Diensten, Online-Datenbanken und dem Zugriff auf das firmeneigene Intranet, wird den Wissensarbeiter_innen in der heutigen Zeit eine ortsunabhängige Verrichtung des Arbeitspensums sowie ein hoher Grad an räumlicher und zeitlicher Flexibilisierung ermöglicht. (Moriset, 2013) Im Falle der kreativen Bearbeitung von Informationen bedeutet das, dass die Schaffung neuer Informationen nicht mehr zwingend in den Räumlichkeiten des Unternehmens stattfinden muss, sondern durch die Flexibilisierung der Arbeitsmodelle von überall gearbeitet werden kann. Zu alle dem stellte eine Befragung der SBB bereits im Jahr 2013 fest, dass die flexiblen Arbeitsweisen innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu einer Steigerung der Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeiter_innen beitragen. (Schellinger & Le Huynh, 2020)

Die Loslösung der Wissensarbeiter_innen vom klassischen personalisierten Büroschreibtisch bewirkte auch die Einführung von hybriden Arbeitsweisen wie dem Einsatz von „Desk-Sharing“ in Unternehmen. (Moriset, 2013) Beim Einsatz von Desk-

Sharing in Unternehmen, werden weniger Arbeitsplätze als Mitarbeiter_innen zur Verfügung gestellt. Der Schritt geht dabei weg vom personalisierten Arbeitsplatz, bei dem jeder Person ein fixer Arbeitsplatz zugewiesen wurde. Das Prinzip von Desk-Sharing baut darauf auf, dass Mitarbeiter_innen Arbeitsplätze nutzen, die gerade frei sind. Desk-Sharing trägt in dieser Folge zu einer wesentlichen Steigerung der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung in den Unternehmen bei, welche eine Vorbedingung für ländliches Coworking bildet. (Fichtel, arbeits-abc.de, 2019)

Im Frühjahr 2019 wurde der Büromarktbericht der EHL Immobilien Gruppe veröffentlicht, welcher nähere Einblicke in die aktuellen Gegebenheiten am Wiener Büromarkt ermöglichte. Neben der Neufächenproduktion oder gewünschten Standortkriterien der Mieter_innen wurden auch die durchschnittlichen Büromieten angeführt, welche mit einem Wert von 14,80 Euro pro Quadratmeter stetig ansteigen. Im Falle des Erstbezugs einer Büroimmobilie in bester Lage ordnet sich der Quadratmeterpreis bei stabilen, aber tendenziell steigenden 25,50 Euro ein, welcher von der EHL Immobilien Gruppe als „Spitzenmieten“ (Abb. 2) bezeichnet werden. (EHL Gewerbeimmobilien GmbH, 2019)

Mietpreisentwicklung 2012-2019

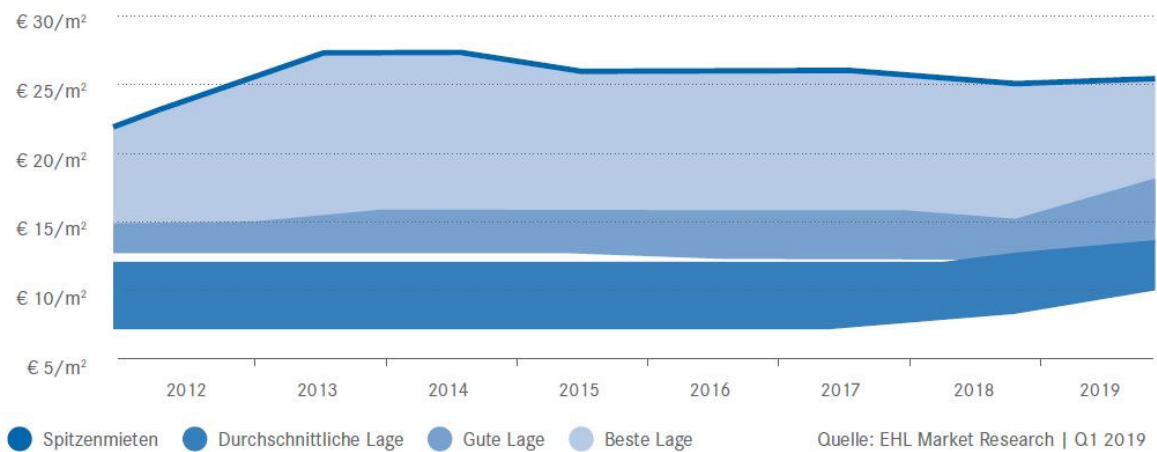


Abbildung 2: Mietpreisentwicklung der Spitzenmieten in den Jahren 2012-2019

Nach dem Bericht der Deloitte AG gehen mit der Steigerung der räumlichen Flexibilisierung in Unternehmen durch die Umstellung von fixen personalisierten Arbeitsplätzen zu flexiblen Arbeitsplätzen und in weiterer Folge die Nutzung von

Coworking Spaces verschiedene Vorteilen für Unternehmen einher. In Zeiten von hohen Büromieten bildet durch die Nutzung von Coworking vor allem die „effizientere Nutzung von Arbeitsplätzen und Büroflächen“ sowie „generelle Kosteneinsparungen“, in Bezug auf die Bürofläche, Ausstattung und Büromaterialien, einen wichtigen Vorteil für Unternehmen. (Deloitte AG, 2016) Durch die flexible Arbeitsweise des Coworking wird des Weiteren eine gute Ausgangslage geschaffen, um auf die Auftragslage in der heute vorherrschenden Projektwirtschaft mit einer optimalen Auslastung von Arbeitsplätzen reagieren zu können. (Schürmann, 2013) Unter Projektwirtschaft wird in der heutigen Arbeitswelt die zunehmende Erbringung der wirtschaftlichen Leistungen durch Projekte bezeichnet, in denen das Projektmanagement eine wichtige Rolle für die operative Abwicklung der Projekte einnimmt und auf strategischer Ebene geeignete Projekte auswählt. (Bea, 2013) Der Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit der Projekte hängen dabei stark von der innovative Unternehmensstruktur der einzelnen Unternehmen ab (Accenture, 2019), welche im nächsten Schritt näher beleuchtet werden.

3.2 Innovationssteigerung mit Hilfe ländlicher Coworking Spaces

Der Begriff „Innovation“ ist im Laufe der Zeit ein ständiger Begleiter von Unternehmen geworden. Studien, wie „Aus Innovation Werte schaffen“ von dem Beratungsunternehmen Accenture, belegen, dass Innovationen in Unternehmen zu Wettbewerbsvorteilen, sowie schnelleren Wachstum und mehr Umsatz führen. Die Unternehmensfelder verlaufen dabei neben klassischen innovativen Sektoren wie der Entwicklung neuer Produkte und Technologien in Richtung grundlegender Veränderungen von Prozessen und der Bearbeitung neuer Geschäftsmodelle. Ebenso wichtig wie die Entwicklung ist auch die Umsetzung der Innovation, welche schlussendlich den Erfolg durch die Erbringung eines Mehrwerts für Unternehmen- und Kundenseite erzielt. Die Ergebnisse, der in Folge der Studie von Accenture durchgeführten Befragungen von Personen in den DACH-Regionen, zeigen, dass Unternehmen zur Bewältigung des Innovationsprozess auf „Innovationsökosysteme“ für die Entwicklung der Produkte setzen. (Accenture, 2019) Die „DACH-Region“ bezeichnet den deutschsprachigen Raum Europas, welcher sich aus den Staaten Deutschland (D), Österreich (A) und der Schweiz (CH) zusammensetzt. (Schuster, 2017)

Unter „Ökosysteme“ wird in diesem Zusammenhang die Zusammenarbeit mit externen Partnern, wie Kunden, Dienstleister_innen, Forschungsinstituten sowie Expert_innen anderer Branchen und Start-ups, bezeichnet, um nicht vorhandenes Knowhow zu ergänzen und einen Wissensaustausch zu ermöglichen. (Accenture, 2019) Diese Arbeitsweise wird als „Open Innovation“ bezeichnet, welche im Jahr 2003 von Henry Chesbrough entwickelt und folgendermaßen definierte wurde:

“Open Innovation is a paradigm that assumes that firms can and should use external and internal ideas, and internal and external paths to market. ...Open Innovation combines internal and external ideas into architectures and systems whose requirements are defined by a business model. The business model utilizes both external and internal ideas to create value, while defining internal mechanisms to claim some portion of that value.”

(Chesbrough, Open Innovation, 2003)

Für die Abwicklung des offenen Innovationsprozesses stehen den Unternehmen oder Einzelpersonen zwei Vorgehensweisen zur Auswahl, um Wissen zu erlangen oder mit anderen zu teilen. Der Prozess „Output-in“ kommt zur Anwendung, wenn Unternehmen auf Ideen und Knowhow von externen Lieferanten zugreifen möchten. Das Gegenteil verkörpert die Vorgehensweise von „Input-out“, bei der die Eigentümer_innen von Ideen ihr Wissen für andere zur Verfügung stellen. Eine Verbindung dieser beiden Ansätze bildet die kooperative Entwicklung, in welcher Unternehmen nicht nur auf externe Ideen zugreifen bzw. eigenes Wissen zur Verfügung stellen, sondern vielmehr in Zusammenarbeit mit den externen Wissenslieferanten eine gemeinsame Idee entwickeln. (Innolytics GmbH, 2020) Der Begriff „Closed Innovation“ bildet das Pendant zu „Open Innovation“. Der Unterschied der beiden Innovationsprozesse liegt in der Entstehung der Innovation. Wo Unternehmen mit „Open Innovation“ die Verknüpfung von externen Informationen mit internen Prozessen ermöglichen, entwickeln Unternehmen ihre Innovationen mit „Closed Innovation“ ausschließlich innerhalb der Unternehmensstrukturen ohne eine Öffnung nach außen. Durch die Bewerksstellung

des Innovationsprozesses unter der ausschließlichen Verwendung von internen Ideen, wird hochqualifizierten Mitarbeiter_innen ein hoher Stellenwert zugeschrieben, da sie den Ursprung innovativer Ideen bilden. (Zapfl, 2018)

Neben den internen Innovationsprozessen, der Zusammenarbeit mit Partnern an gemeinsamen Entwicklungen sowie der Inanspruchnahme oder Freigabe von Wissen, entwickelte sich über die Jahre eine weitere Arbeitsweise in den Unternehmen, welche vor allem für Kleinstunternehmen sowie selbstständigen und freiberuflich tätigen Wissensarbeiter_innen von wesentlicher Bedeutung ist. Unter dem Begriff „Outsourcing“ wird nach dem Dudenverlag die „Auslagerung von bisher in einem Unternehmen selbst erbrachten Leistungen an externe Auftragnehmer oder Dienstleister“ bezeichnet. (Bibliographisches Institut GmbH - Dudenverlag, 2020)

Die Sekundärfunktionen eines Unternehmens sind nicht Bestandteil der Leistungen des Unternehmens, sondern dienen vielmehr der Ausführung des Kerngeschäftes wie die Bereiche Buchhaltung, Grafikdesign oder Marketing. Der Grundgedanke des „Outsourcing“ liegt darin, Sekundärfunktionen des Unternehmens auszulagern, um sich auf die Kernfunktionen des Unternehmens fokussieren zu können. Durch die Verlagerung der Sekundärfunktionen hin zu externen Experten werden die Aufgaben von Personen bearbeitet, welche die nötigen Kompetenzen für die Bearbeitung der Erzeugnisse bereits besitzen. Im Idealfall bewirkt die fachliche Spezialisierung des externen Experten, wie zum Beispiel durch selbstständige Grafikdesigner_innen, eine Steigerung der Qualität, im Vergleich zur internen Umsetzung der Aufgabe. Neben der Qualitätssteigerung bewirkt der Einsatz von externen Experten, dass die Arbeitszeiten der Mitarbeiter_innen (wieder) für das Kerngeschäft des Unternehmens aufgewendet werden können und nicht für die Aneignung von beispielsweise Grafikdesign-Kenntnissen investiert werden müssen. Durch den Outsourcing-Prozess werden des Weiteren Kosten des Unternehmens reduziert, in dem die finanziellen Mittel für die interne Umsetzung der Sekundärfunktion sowie, durch die externe Vergabe des Auftrages, die Sozialversicherungsabgabe entfallen. Gerade für Wissensarbeiter_innen und Kleinstunternehmen bildet „Outsourcing“ eine Möglichkeit, um einen Großteil ihrer Aufträge zu gewinnen und im Weiteren die Sicherung ihres Einkommens zu gewährleisten. (Fichtel, Arbeits-abc.de, 2019)

Der Anstieg von qualifizierten und geografisch ungebundenen Wissensarbeiter_innen, vorhandenes Risikokapital der Unternehmen und externe Informationsquellen im Umfeld der Unternehmen zeigen, laut Henry Chesbrough, einen tendenziellen Trend hin zum Einsatz von Open Innovation in den Unternehmen. (Chesbrough, Vanhaverbeke, & West, Open Innovation: Researching a New Paradigm, 2006) Hier kommen Coworking Spaces ins Spiel. Ländliche Coworking Spaces bilden durch die Vernetzung von Coworker_innen von unterschiedlichen Branchen einen Innovationstreiber für Unternehmen. Durch den Austausch von Wissen in der Community können Idee mit Erfahrungswerten anderer Coworker_innen weiterentwickelt und der Innovationsprozess durch neues Wissen von jungen Coworker_innen und Start-ups vorangetrieben werden. (Schürmann, 2013)

4 Neue Möglichkeit: Coworking Space

4.1 Kerngebiete des Coworking Space

Zusammenarbeit, Gemeinschaft, Nachhaltigkeit, Offenheit und Zugänglichkeit bilden die fünf Grundwerte des Geschäftsmodells Coworking, welche jedem Coworking Space zu Grunde liegen. So einfach es erscheint die Grundelemente des Coworking zu nennen, desto schwieriger ist es eine einheitliche Definition dafür zu finden. Die Individualität jedes Einzelnen, sei es Gründer_in, Betreiber_in oder Coworker_in, verleihen dem Coworking Spaces seine Einzigartigkeit mit Beginn seiner Entstehung, der Führung des Coworking Spaces oder der Nutzung der Räumlichkeiten. (Schürmann, 2013) Für den wesentlichen Erfolg des Coworking sind in erster Linie die Nutzer_innen des Coworking Space verantwortlich. „Die Bereitschaft Wissen zu teilen und sich gegenseitig zu helfen“ bildet für Prof. Dietmar Wiegand die Grundvoraussetzung des Arbeitsmodells Coworking. (Wiegand, Grundvoraussetzung für das Arbeitsmodell Coworking, 2020)

Nach Mathias Schürmann lassen sich fünf Hauptkategorien von Coworking Spaces definieren, welche in Bezug auf deren branchenspezifischen Charakter, deren Größenordnung und Betrieb variieren.

Die Erste Kategorie bildet der Midsize und Big Community Coworking Space. Der Unterschied zu den übrigen Kategorien zeigt sich vor allem darin, dass sich Midsize und Big Community Coworking Spaces nicht auf Branchen spezialisieren, sondern sich lediglich auf die Menge der Arbeitsplätze fokussieren. In Bezug auf die Größenordnung des Midsize und Big Community Coworking Space, bildet der Small Community Coworking Space einen direkten Kontrast, welcher durch seine kleinere Arbeitsraumstruktur einen sehr familiären Charakter annimmt. Hinter der dritten Kategorie, dem Konzept der University Related Coworking Spaces, steckt vor allem ein unterstützender Effekt. Der von der Hochschule betriebene oder unterstützte Coworking Space, wird in diesem Rahmen für Studierende als Verbindungselement von theoretischem Wissen und dessen Umsetzung in die Praxis verwendet. Corporate Powered Coworking Spaces der Kategorie Vier, besitzen einen branchenspezifischen Ansatz. Sie werden als Erweiterungsspektrum von Großunternehmen verwendet, in

denen Angestellte des eigenen Unternehmens oder von Partnerfirmen bzw. Freelancern des Forschungs- oder Entwicklungssektors aus dem Unternehmen in Corporate Powered Coworking Spaces ausgelagert werden, um an das Fachwissen und die Kooperationspartner_innen der neuen Start-up- und Freelancer-Generation anzuknüpfen. Einen ähnlichen Gedanken verfolgt auch die letzte Kategorie, die Pop-up Coworking Spaces. Der Unterschied zu Corporate Powered Coworking Spaces liegt darin, dass die Pop-up Form von Unternehmen lediglich für die Dauer eines bestimmten Projektes von deren internen oder externen Mitarbeiter_innen in Anspruch genommen werden kann. Pop-up Coworking Spaces verkörpern allerdings auch einen nachhaltigen Gedanken: die Zwischennutzung von Leerständen. Hierbei werden freigewordene Gebäudeflächen als Zwischennutzung für Coworking Spaces zur Verfügung gestellt. (Schürmann, 2013)

4.2 Aufbau des Coworking Space

Die Räumlichkeiten eines Coworking Spaces, so individuell sie von den diversen Akteuren auch gestaltet werden, folgen dennoch zentralen Elementen, welche sowohl bei kleineren als auch größeren Betreibern zu finden sind. „Flexdesks“, „Fixdesks“ und „Private Offices“ bilden die Ausstattung für den Kernbereich des Coworking Spaces, welche täglich, zeitlich begrenzt oder dauerhaft an die Coworker_innen vergeben werden und mit einer arbeitstauglichen Infrastruktur, wie einer schnellen Internetverbindung mittels WLAN und Druckerzonen, ausgestattet sind.

Als „Flexdesk“, auch „Hotdesk“ genannt, werden all jene Arbeitsplatzmodelle bezeichnet, welche von den Coworker_innen jeden Tag aufs Neue frei gewählt werden. Der „Fixdesk“ verkörpert dabei einen personalisierten Arbeitsplatz, welcher bestimmten Coworker_innen auf Dauer einen Platz zum Arbeiten gewährt. Die Kategorie „Private Offices“ verfolgt dabei, wie der „Fixdesk“, eine personalisierte Form des Arbeitsplatzes, welche durch ihre räumliche Trennung auch verschlossen werden kann und sich vor allem für Kleinunternehmen mit Mitarbeitern bewährt.

Ergänzt wird die Kernzone mit Kaffeecken, Besprechungszimmern und Konferenzräumen, in denen die Coworker_innen ihr Wissen mit anderen teilen oder sich für ihre individuellen Arbeiten zurückziehen können. Neben den räumlichen

Leistungen des Coworking Spaces bietet das Geschäftsmodell Coworking noch weitere Angebote, welche durch ein zentrales Bindeglied ermöglicht werden: der Coworker-Community. Bestehend aus externen Expert_innen, ehemaligen Coworker_innen und Interessent_innen, bildet die Community eine Chance für aktuelle Coworker_innen, um Netzwerke aufzubauen, Wissen beispielsweise via Workshops und Kursen weiterzugeben oder Jungunternehmer_innen in ihren Geschäftsideen zu fördern. (Schürmann, 2013)

Neben den typischen physischen Elementen eines Coworking Spaces, werden Coworker_innen von vielerlei weiteren Faktoren bestimmt, welche im Wesentlichen für das Gleichgewicht der Coworker_innen in dem Coworking Space verantwortlich sind. Die, von dem amerikanischen Psychologen Abraham Maslow geprägte, Hierarchie der Bedürfnisse lässt sich dabei auch auf Coworking anwenden. In dem ursprünglichen Modell wird die Wichtigkeit der Bereiche vor allem den Grundbedürfnissen zugemessen, welche erfüllt bzw. abgesichert sein müssen, bevor sich weiteren Bedürfnissen bzw. Motivationen gewidmet werden kann. Die Relevanz der Bereiche wird durch die pyramidenförmige Darstellung verdeutlicht. Die unteren drei Stufen verkörpern die Defizitbedürfnisse, welche aus körperlicher und psychologischer Sicht erfüllt werden sollten. Die obersten zwei Stufen der Pyramide werden als Wachstumsbedürfnisse bezeichnet, welche keine zwingende Notwendigkeit für das Überleben darstellen und durch das ständige Streben nach „mehr“ kaum erfüllt werden können. (Jaedtke, 2019) Die von Stephanie Ng erzeugte Coworking Pyramide geht dabei im Speziellen auf die Bedürfnisse der Coworker_innen ein, welche folgendermaßen definiert werden:

- Die Grundbedürfnisse

Die Grundbedürfnisse behandeln vor allem die Eckdaten, die Basis, der Coworking Spaces, wie die Lage bzw. Nähe des Coworking Spaces zu den Wohnadressen der Coworker_innen oder die Ausstattung des Coworking Space wie komfortable Einrichtungsgegenstände, vorhandene Schließfächer oder Meetingräume.

- Die Sicherheitsbedürfnisse

Gerade bei selbstständigen Personen bilden die Sicherheitsbedürfnisse einen wichtigen Faktor. Finanzielle Sicherheit wird in diesem Zusammenhang durch die flexiblen Mietmodelle suggeriert, wodurch keine überflüssigen Bindungen und unerwartete Ausgaben für die Coworker_innen entstehen. Der Wissensaustausch mit Gleichgesinnten kann Vertrauen erzeugen und für eine entspannte Arbeitsatmosphäre sorgen.

- Die Bedürfnisse der Zugehörigkeit

Dieser Baustein fokussiert sich vor allem auf den Aufbau des sozialen Netzwerkes in Coworking Spaces mit Hilfe von Events oder gemeinschaftlichen Projekten, wodurch der Community-Gedanke geschärft wird und freundschaftliche Beziehungen entstehen können.

- Die Bedürfnisse der Wertschätzung

Bei den Bedürfnissen der Wertschätzung liegt die Aktion und Reaktion der Coworker_innen in Bezug auf deren Wissen, Kompetenzen sowie Fachgebiete im Vordergrund. Die erlangte oder verwehrte Anerkennung der eigenen Kompetenzen bei anderen Coworker_innen steht dabei in direkter Verbindung zum Grad der aktiven Integration in die Community.

- Der Realisierungsbedarf

Der Realisierungsbedarf bildet den obersten Teil der Pyramide. In diesem Bereich kommt es zu einer gegenseitigen Steigerung der Kreativität von den einzelnen Coworker_innen. Die persönlichen Werte der Coworker_innen stehen dabei im Einklang mit den Coworking Spaces und der Community betreffenden Werten. (Heikkilä, 2012)

Wie bereits erwähnt werden nach Maslow in erster Linie die Grundbedürfnisse des Menschen als wichtig erachtet. Ein Beispiel dafür zeigt sich in der aus dem demografischen und institutionellen Wandel resultierende Erwerbsintegration der Frauen, welche eine Lösung für die Kinderbetreuung erfordert. (Eichhorst & Buhlmann, Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt, 2015) Der Ausbau

von Kinderbetreuungsplätzen wurde im Zuge der Nachfrage verstärkt in Angriff genommen und findet auch heute vermehrt in Coworking Spaces seinen Platz. Am Beispiel des "Coworking Toddler" (www.coworkingtoddler.com), können Eltern ihren Arbeiten nachgehen, während die Kinder in der Kindertagesstätte, nebenan von einer Erzieherin betreut werden (Abb. 3 und 4). Anders als bei konventionellen Einrichtungen besteht hier die Möglichkeit gemeinsam mit den Kindern das Mittagessen einzunehmen oder sich zwischendurch mit den Kindern zu beschäftigen. (CT Toddler Berlin gUG, 2018)



Abbildung 3: Kindertagesstätte Toddler – Innenraum



Abbildung 4: Kindertagesstätte Toddler - Außenbereich

Für Eltern bilden sich dabei wesentliche Vorteile. Die Arbeitszeiten, welche sich beim Home-Office beispielsweise auf die Stunden beschränken, in denen das Kind schläft, stehen mit einer inkludierten Kinderbetreuung im Coworking Space einem normalen Arbeitsalltag gegenüber. Des Weiteren können auch zusätzliche Wege durch das Hinbringen und Abholen der Kinder aus den Kindertagesstätten oder zu der Tagesmutter eingespart werden, da sich der Weg der Eltern und der Kinder deckt. (Aydingunes, 2019)

4.3 Wer sind die Coworker?

Das Treffen und Zusammenarbeiten von Menschen an Orten wurde bereits im Jahr 1995 bei der Gründung des Hackerspace C-Base in Berlin aufgegriffen. Obwohl der erste offizielle Coworking Space erst am 9. August 2005 in San Francisco seine Tore öffnete, bildeten die community-orientierten Hackerspaces eine Vorstufe der

heutigen Coworking Spaces. (Foertsch & Cagnol, 2013) Die Mitglieder der IT-Branchen, wie Web Developer, Programmierer und IT-Spezialisten, sind auch heute noch in Coworking Spaces vertreten und bilden mit einem Drittel der Mitglieder die größte Berufsgruppe unter den Coworker_innen. (Schürmann, 2013)

Im Jahr 2012 wurde die „2nd Global Coworking Survey“ veröffentlicht, welche sich auch mit der Vorgeschichte der Coworker_innen beschäftigte. Bei der damaligen Umfrage von über 1500 Befragten, wurde bekannt, dass 58% der Coworker_innen vor Beginn ihrer ersten Mitgliedschaft in einem Coworking Space, von zu Hause arbeiteten, sowie 22%, der zweitgrößte Anteil der Befragten, zuvor in einem klassischen Büro ihren Arbeitsplatz hatten. Die weit verbreiteten Bilder von in Cafés arbeitenden Freelancer, werden durch die Umfrageergebnisse, in Bezug auf das Café als Arbeitsplatz, mit 4% der Befragten nur wenig bekräftigt. (Deskmag, 2012)

In Kooperation mit dem Unternehmen Social Workplaces führte Deskmag im Weiteren die unabhängige Analyse „Global Coworking Survey 2017“ durch, welche neue demographische Ergebnisse der Coworker_innen hervorbrachte. Das globale Durchschnittsalter der Coworker_innen liegt mit Stand 2017 bei 36 Jahren, wobei 43% der Befragten unter 30 Jahre alt sind. Die Umfrage zeigt, dass neben Angestellten (36%), Arbeitgebern (16%) und Coworker_innen, welche einer anderen Tätigkeit nachgehen (7%), freiberuflich tätige Personen aus globaler Sicht die Mehrheit mit 41% der Coworking-Space-Nutzer bilden. (Deskmag & Social Workplaces, 2017)

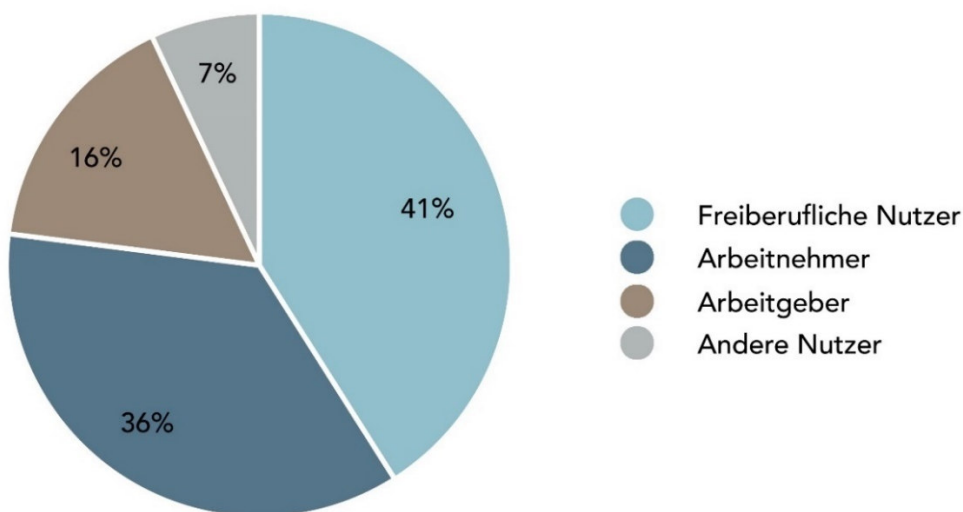


Abbildung 5: Nutzergruppen in Coworking Spaces

5 Der ländliche Lösungsansatz: Rural Coworking

Die im urbanen Bereich groß gewordenen Coworking Spaces sind nicht nur in den großen Metropolen wie New York oder Berlin zu finden. Außerhalb des städtischen Trubels, in klein städtischen und ländlichen Strukturen findet die ländliche Form des Coworking, der „Rural Coworking Space“, vermehrt seinen Platz. Die untenstehende Grafik zeigt die prozentuale Verteilung der Coworking Spaces im europäischen Raum nach vier Siedlungsgrößen.

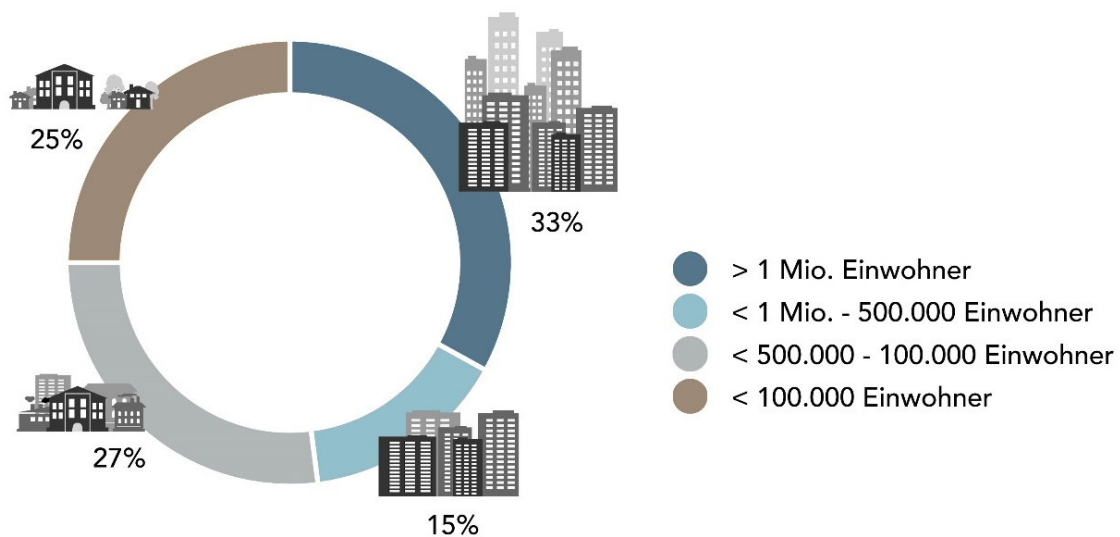


Abbildung 6: Prozentuale Verteilung der europäischen Coworking Spaces nach Siedlungsgrößen

Wie in Abbildung 6 dargestellt, befindet sich der größte Teil der Coworking Spaces von 33% in Städten mit mehr als einer Million Einwohner, dennoch ist auch ein Viertel der Coworking Spaces in Siedlungsgebieten mit unter 100.000 Einwohnern angesiedelt. In Städten mit über einer Million Einwohner_innen werden Coworking Spaces vor allem von „Purpose Driven Organizations“ betrieben. (Deskmag, 2018) Im Gegensatz zu Unternehmen, welche Ziele und Abwicklungsprozesse festlegen, definieren „Purpose Driven Organizations“ lediglich einen Zweck und keine Handlungswege wie der Zweck erfüllt wird. (BBC StoryWorks, 2020) In Orten mit unter 100.000 Einwohner_innen nehmen die Rolle der örtlichen Betreiber_innen vor allem die Gemeindeverwaltung, örtliche Betriebe und Immobilienunternehmen ein.

(Deskmag, 2018)

In Bezug auf die Ausgangslage ist es wichtig zwischen urbanen und ländlichen Coworking Spaces zu differenzieren, da im ländlichen Bereich andere Herausforderungen mit der Veränderung der Arbeitswelt einhergehen als im urbanen Bereich.

5.1 Herausforderungen im ländlichen Bereich

In Österreich ist die Abwanderung der Bevölkerung in allen Regionen des Landes zu vermerken, obwohl nur einzelne Gemeinden oder Kleinregionen der Regionen betroffen sind. Eine Ausnahme bei den Abwanderungen bilden lediglich die sogenannten Stadtregionen, welche sich, im Gegensatz zur Klasse „ländlicher Raum“, durch ein dicht besiedeltes Gebiet definieren. (Statistik Austria, 2020) Nach dem Bericht „Österreichische Regionen mit Bevölkerungsrückgang“ aus dem Jahr 2017 kämpfen 30% der politischen Bezirke und 40% der Gemeinden mit einem Bevölkerungsrückgang der 20-24-jährigen Bevölkerung, wodurch das durchschnittliche Alter in den betroffenen ländlichen Regionen auf ca. 45 Jahre angehoben wird (in städtischen Regionen beträgt das durchschnittliche Alter ca. 40 Jahre). (Hiess, Dax, Fidschuster, & et al., 2017)

In Deutschland zeigt sich ein sehr ähnliches Bild. Ostdeutsche Regionen, die Stadt Frankfurt (Oder) oder Landkreise in Brandenburg, Sachsenanhalt und Sachsen weisen seit 1990 einen Rückgang der Bevölkerung von mehr als 30% auf. Die Gründe liegen in den Ost-West- und Land-Stadt-Wanderungen, welche vor allem für die Abwanderung der ostdeutschen Bevölkerung verantwortlich ist. (Schneider, DEMOGRAPHIE PORTAL des Bundes und der Länder, 2018) Die folgende Abbildung zeigt die Bevölkerungsdichte Deutschlands mit Stand 2017, welche in die verschiedenen Gemeinden aufgliedert ist.

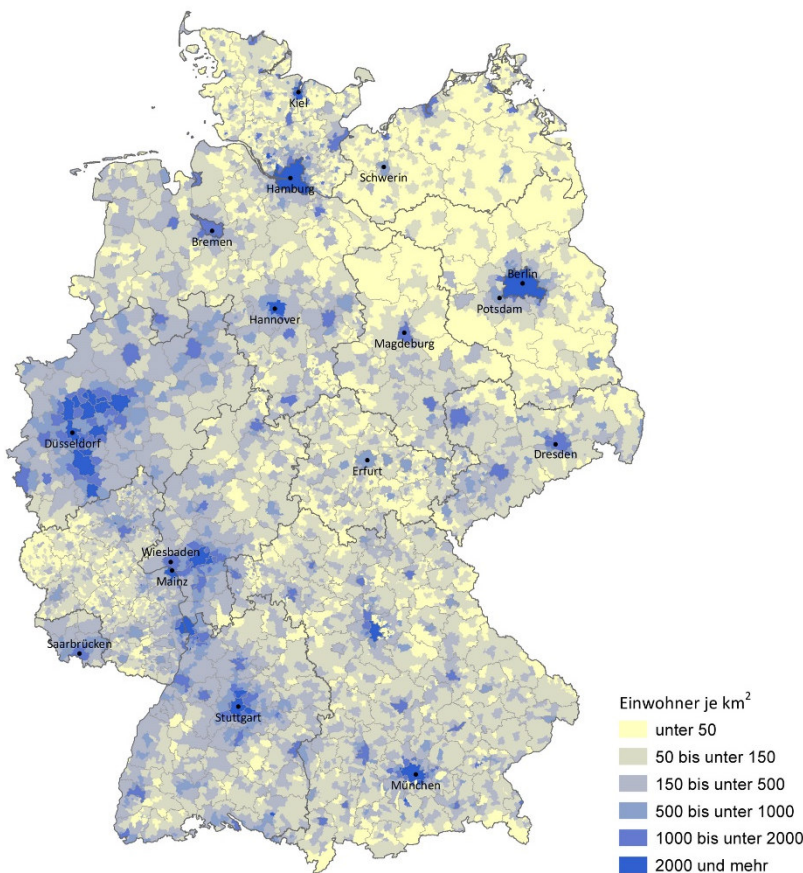


Abbildung 7: Bevölkerungsdichte in Deutschland nach Gemeinden

Der am dünnsten besiedelte Teil Deutschlands im Nordosten weist, abgesehen von den Metropolen wie Berlin oder Hamburg, Gemeinden mit weniger als 50 Einwohner je Quadratkilometer auf. Im Gegensatz dazu zeichnen sich Gebiete entlang des Mittelrheintales, im westlichen Teil Deutschlands, mit einer höheren Bevölkerungsdichte aus. (Schneider, DEMOGRAFIE PORTAL des Bundes und der Länder, 2018)

Eine Vielzahl an verbreiteten Theorien machen harte Standortfaktoren und weiche Wohlfühlfaktoren, wie Ausbildungsmöglichkeiten, Wohn- und Jobangebote sowie soziale Netzwerke und kulturelle Angebote, für das Sesshaft werden auf dem Land verantwortlich. Die Motive der jungen Menschen werden an dieser Stelle ebenfalls behandelt, welche vor allem bei Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten sowie der gewünschten Lebensqualität eingeordnet werden. (Hiess, Dax, Fidlschuster, & et al.,

2017) Die Digital Natives, Generation Y oder Millennials verkörpern die Generation, welche zwischen 1980 und 1990 zur Welt kam und vom Internet und digitalen Technologien geprägt wurden. Klassische Karrieremodelle mit Arbeitszeiten von „Nine-to-Five“ kommen bei dieser Generation nicht mehr zur Anwendung – wichtig ist die Flexibilisierung beim Arbeiten. Des Öfteren finden sie sich in der Rolle eines „Plug’n Play Worker“ wieder, welche unabhängig von einem fixen Arbeitsplatz von überall auf der Welt für jegliche Personen tätig werden können. (Schürmann, 2013)

Die Theorie, dass junge Personen die Wahl ihres Ausbildungs- und Arbeitsortes von Standortfaktoren abhängig machen, werden durch das ortsunabhängige Arbeiten der jungen Wissensarbeiter_innen in Frage gestellt. Das Verlangen nach digitaler Vernetzung und ortsunabhängigem Arbeiten der Wissensarbeiter_innen mündet allerdings in einer essenziellen Herausforderung des ländlichen Raums: einer schnellen Internetverbindung. In Bezug des Versorgungsgrades von Glasfaseranschlüssen befindet sich Österreich im europäischen Vergleich mit 1,1 Prozent auf dem letzten Platz. Durch fehlende Leerrohre, in denen die Glasfaserkabel verlegt werden, wird der Aufwand für die Umsetzung gesteigert und mit hohen Kosten für die Verlegung ergänzt. Förderungen seitens des Bundes tragen zur finanziellen Umsetzung des Infrastrukturvorhaben bei, wodurch eine Benachteiligung des ländlichen Raums gegenüber städtischen Destinationen mit bereits verbreiteten schnellen Anschlüssen reduziert werden kann. (Rosner, 2019) Eine kosteneffiziente Umsetzung wurde in der österreichischen 1233-Einwohner-Gemeinde (Statistik Austria, 2019) Dellach im Gailtal durchgeführt. Die Gemeinde führte im Zuge der Kanalbauarbeiten die Verlegung des Glasfaserkabels mit Kosten von ca. 600.000 Euro durch. Eine separate Verlegung des Glasfasernetzen würde im Vergleich dazu einen Umfang von mehreren Millionen Euro umfassen. Die Finanzierung des Vorhabens wurde in diesem Fall zu einem Drittel von der Gemeinde getragen, die verbleibenden zwei Drittel wurden mittels der Förderung seitens Bund und Land aufgebracht. Die Umsetzung des Vorhabens wird in der Gemeinde als ein profitables Projekt erachtet, da die Infrastruktur aufgewertet wird und ein Mehrwert für die gesamte Bevölkerung in Form von gesteigerten Ausbildungs- und Entwicklungsperspektiven geschaffen wird. (Grollitsch, 2017)

Die Bildung eines Netzwerkes außerhalb des Unternehmens spielt für Digital Natives genauso eine Rolle wie einen Plan B zu haben, falls es doch in eine andere Richtung gehen soll. (Schürmann, 2013) Ländliche Coworking Spaces bilden neben den Arbeitsraum ein vielfältiges kulturelles Angebot, welche das gemeinschaftliche Netzwerk in der Community fördert. Viele große Coworking Spaces wie das „Betahaus“ (www.betahaus.com) in Berlin oder der „Google Campus“ (www.campus.co/london/) in London veranstalten in Coworking Spaces Events, welche auch für die Öffentlichkeit zugänglich sind. Die Veranstaltungen reichen von geplanten Frühstück-Events bis hin zu Vorträgen, welche an Themen, wie der Firmengründung, anknüpfen. Das Ziel der Events ist es den Wissensaustausch der Coworker_innen miteinander und mit externen Personen, wie Bekannten oder außenstehenden Referenten, sowie die Inspiration und die Weiterbildung zu fördern. (Schürmann, 2013) In ländlichen Coworking Spaces ist das nicht anders. Die Tauglerei (www.tauglerei.at) bietet neben regelmäßigen Veranstaltungen wie Yoga und Qigong, welches nach der Österreichischen QIGONG Gesellschaft als „energetische Methode zur Pflege und Kultivierung von Körper, Psyche und Geist“ bezeichnet wird (Österreichische QIGONG Gesellschaft, 2020), eine Liste von bevorstehenden Veranstaltungen und Seminaren auf ihrer Homepage an. Die Veranstaltungen umfassen gesundheitliche Vorträge sowie auch Weiterbildungen wie ein „Kinder-Mentaltraining“, welche abends oder tagsüber von den Coworker_innen und externen Personen besucht werden können. (Sellier, Tauglerei, 2020)

Wie die Ergebnisse des Workshops „Coworking Spaces in ländlichen Regionen“ aus dem Jahr 2017 zeigen, spielt vor allem der Gemeinschaftssinn der ländlichen Bevölkerung einen ausschlaggebenden Punkt in der Entwicklung von ländlichen Coworking Spaces. Durch die weniger dichte Besiedelung am Land werden Bekanntschaften in vielen Fällen nicht erst in ländlichen Coworking Spaces geschlossen, sondern bestehen bereits vor der Einmietung, wie zum Beispiel durch Kontakte in Nachbarschaften oder gemeinsamen Mitgliedschaften in Vereinen. Daraus folgend liegt den Coworker_innen ein gewisses Naheverhältnis zu Grunde, welches den Gemeinschaftssinn, gerade bei vorhandenen Herausforderungen, schärft und häufig Problemlösungen mittels lokaler Akteure umgesetzt werden. (Wiegand, Coworking Spaces in ländlichen Regionen, 2017)

Die Ansätze von harten Standortfaktoren und weichen Wohlfühlfaktoren in Bezug auf das Wanderungsverhalten der Bevölkerung auf das Land werden auch im Hinblick auf die neuesten Erkenntnisse einer Befragung des Instituts Kantar widerlegt. Bei der Untersuchung wurden 2500 repräsentative Menschen über ihren gewünschten Wohnort befragt, bei der die Tendenz der städtischen Bevölkerung hin zum Wohnen am Stadtrand oder in Dörfer geht. In den Befragungsergebnissen stechen vor allem die Angaben von jungen Menschen unter 40 Jahren hervor, von denen 59% versicherten in einem Dorf oder auf dem Land in einer Kleinstadt wohnen zu wollen. Aussagen der Befragten wie „Ich möchte mehr im Grünen wohnen“ bestärken damit den ländlichen Raum in seiner charakteristischen Art und Weisen. (Erhardt, 2020)

5.2 Nutzungskonzepte von ländlichen Coworking Spaces

Ländliche Coworking Spaces weisen hinsichtlich der Vielfalt an Nutzungskonzepten und ihrer Betreiber_innen Unterschiede auf. Im Vergleich zu urbanen Coworking Spaces werden im ländlichen Bereich kleinteiligere Strukturen von Coworking Spaces verwendet, welche sich vor allem durch die Integration in den Bestand auszeichnen. Die Nutzung von Räumlichkeiten des öffentlichen Sektors und ungenutzte Gewerbeflächen bilden dabei die hauptsächlichsten Standorte für ländliches Coworking (Stopfer, 2019), welche im Weiteren anhand von Beispielen näher beleuchtet werden.

Ein Beispiel für die Umnutzung von öffentlichen Gebäudeflächen zu einem ländlichen Coworking Space ist das, von der Entwicklungsagentur Rheinland-Pfalz initiierte, Pilotprojekt „Schreibtisch in Prüm“ (schreibtischinpruem.de). In Zusammenarbeit mit der Verbandsgemeinde Prüm und dem Eifelkreis Bitburg-Prüm konnte eine ungenutzte Büroetage des ehemaligen Kreiswasserwerkes als Objekt herangezogen werden, wo nach einer kurzen Umbauphase der Räumlichkeiten im Sommer 2017 eine einjährige Pilotphase durchgeführt wurde. (Entwicklungsagentur Rheinland-Pfalz, 2019) Der leerstehenden Immobilie wurde dadurch wieder neues Leben eingehaucht, wodurch die Erhaltung des baukulturellen Erbes gefördert werden konnte und den täglichen Auspendler_innen eine Alternative zum Auspendeln präsentiert wurde. Die Kernbotschaft des Schreibtisch Prüm wird auf der Homepage folgendermaßen beschrieben:

„Der Coworking Space hat mit Euch zu tun, mit der Situation, mit den Anliegen der lokalen Bevölkerung und den lokalen Unternehmen. Der Coworking Space ist für Euch, die lokale Bevölkerung.“

(Entwicklungsagentur Rheinland-Pfalz, 2019)

Ein etwas größeres Ausmaß verkörpert der „PinzHub – CoWorking Pinzgau“ (pinzhub.at), welcher durch die Zusammenarbeit von vier Gemeinden gegründet wurde. Um die administrative Seite wie Koordination und Vermarktung nicht für jeden Coworking Space abwickeln zu müssen, wurde die gemeinsame Plattform „PinzHub – CoWorking Pinzgau“ geschaffen. Der PinzHub soll vor allem Jungunternehmer_innen sowie auch Tourist_innen, Wiedereinsteiger_innen und Außendienstmitarbeiter_innen, welche beispielsweise für die Betreuung von West-Österreich verantwortlich sind, die Möglichkeit zum Arbeiten bieten, wobei durch die Planung von Seminarräumen in den Coworking Spaces auch Vereine und Unternehmen einen Platz finden. Bei der Wahl der vier Standorte wurde das Hauptaugenmerk auf eine gute Anbindung an das Verkehrsnetz der jeweiligen Gemeinde sowie die Integration von Bestandsgebäuden in Form von ehemaligen Lokalen und ungenutzten Gewerbeflächen gelegt. (LEADER Region Nationalparkregion Hohe Tauern, 2019) Die Finanzierung der Coworking Spaces in den vier Gemeinden, Mittersill (Abb. 8), Niedersill (Abb. 9), Krimml (Abb. 10) und Saalfelden (Abb. 11), erfolgte dabei auf unterschiedliche Weise. Der Anteil von 60% der anfallenden Kosten für Investitionen im Infrastruktur- und Dienstleistungssektor wurde durch die Gemeinschaftsinitiative LEADER der Europäischen Union gefördert. (ÖAR GmbH, 2019) Mit der LEADER-Initiative werden seit dem Jahr 1991 innovative Strategien gefördert, welche die Entwicklung von ländlichen Regionen unterstützen. (Land Oberösterreich, 2013) Die Finanzierung der verbleibenden Kosten wurde durch die Gemeinden, die Privatstiftung Sparkasse Mittersill sowie den Techno-Z Verbund GmbH, einem Betreiber in Saalfelden, ermöglicht, wodurch die vier Coworking-Spaces für vorerst drei Jahre (Projektende 2021) gesichert werden konnten. (ÖAR GmbH, 2019)



Abbildung 8: Coworking Space Mittersill



Abbildung 9: Coworking Space Niedersill



Abbildung 10: Coworking Space Krimml



Abbildung 11: Coworking Space Saalfelden

Neben Räumlichkeiten im öffentlichen Sektor und leerstehenden Beständen kommen auch Mischkonzepte zur Anwendung. (Stopfer, 2019) Ein Beispiel dafür ist die Tauglerei in St. Koloman (www.tauglerei.at), welche das Konzept von Gastronomie, in Form eines Cafés, und Coworking aufgreift. Der Coworking Space wird hier unter dem Begriff „Zammworkerei“ geführt und findet seinen Platz in der alten Großküche der Tauglerei. Neben den üblichen Standards in Coworking Spaces, wie einer schnellen Internetverbindung, wird hier auch mit der Nähe zum anschließenden Café inklusive Backofen-Service und mit den zusätzlichen Angeboten des Hauses wie Yoga und Qigong und Massagen geworben. (Sellier, Tauglerei, 2020)



Abbildung 12: Coworking in der Tauglerei – Außenbereich



Abbildung 13: Coworking in der Tauglerei – Innenbereich

5.3 Beweggründe der einzelnen Akteure für ländliches Coworking

Nach eingehender Erläuterung der Herausforderungen des ländlichen Raums durch die Abwanderung der 20-24-jährigen Bevölkerung in „Schwarmstädte“ (= Städte, in die besonders viele junge Menschen ziehen (Wendt, 2019)), werden im Folgenden die positiv resultierenden Effekte von ländlichen Coworking Spaces für die einzelnen Akteure näher erläutert.

5.3.1 Vorteile des Coworking für die Gemeinden

Wie schon unter Kapitel 5.1, die Herausforderungen des ländlichen Raumes, näher ausgeführt wurde, kämpfen die ländlichen Regionen in Österreich sowie auch in Deutschland mit der Abwanderung der ländlichen Bevölkerung. Die Auswirkungen der schwindenden Einwohnerzahlen bekommen vor allem die ländlichen Gemeinden zu spüren, da die verbliebenen Einwohner_innen in direktem Verhältnis zu den finanziellen Mitteln der Gemeinde stehen. In Österreich werden, die über den Finanzausgleich (FAG) eingenommenen, Steuereinnahmen des Bundes auf die drei Gebietskörperschaften Bund, Länder und Gemeinden verteilt. Der Anteil der Gemeinden beläuft sich dabei, nach dem Finanzausgleichsgesetz seit dem Jahr 2018, auf 11,849% der gesamten Einnahmen. Neben den Erträgen der gemeinschaftlichen

Bundesabgaben, setzt sich das Gemeindebudget aus weiteren Faktoren wie der Kommunal- und Grundsteuer, sowie etlichen Abgaben und Gebühren für zum Beispiel den Zweitwohnsitz, Fremdenverkehr, Besitz und Pacht von Jagd- und Fischereirechten oder der Benützung von Gemeindeeinrichtungen und Gemeindeanlage zusammen. Da die Ertragsanteile der Bundesabgaben in einem Verhältnis zur Einwohnerzahl jeder Gemeinde stehen, werden auch mehr Erträge an Gemeinden mit mehr hauptwohnsitzgemeldeten Einwohnern ausbezahlt.

Der sogenannte „abgestufte Bevölkerungsschlüssel“ (ABS) sorgt des Weiteren dafür, dass größeren Gemeinden mehr Mittel zur Verfügung stehen als kleineren Gemeinden. Ein konkretes Beispiel dazu: Bei Gemeinden mit einer Größenordnung von ≤ 10.000 Einwohner_innen werden die ermittelten Einwohnerzahlen um einen fixen Wert, in diesem konkreten Fall mit $1 \frac{41}{67}$, multipliziert. Im Vergleich dazu werden die ermittelten Einwohnerzahlen von Gemeinden mit > 50.000 Einwohner_innen mit einem höheren Wert, in diesem Fall Faktor $2 \frac{1}{3}$, vervielfacht. (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, 2019)

Ein Grund für die aktuelle Verteilung von mehr finanziellen Mitteln an größere Gemeinden bzw. Städte liegt darin, dass diese in Bezug auf deren erbrachte Leistungen einen Benefit, wie zum Beispiel ein gut ausgebautes öffentliches Verkehrsnetz oder ein umfangreiches Kulturangebot, für die Bevölkerung der gesamten Region bewirken. Der abgestufte Bevölkerungsschlüssel gilt allerdings nicht mehr als zeitgemäß, da die Mittel ausschließlich anhand der Einwohneranzahlen ermittelt werden und die verschiedenen Aufgabenniveaus und Leistungen der Gemeinden eine nebensächliche Rolle in der Verteilung der Gelder bilden. Aufgrund der Tatsache, dass eine Änderung des Verteilungssystems in nächster Zeit nicht absehbar ist (KDZ Managementberatungs- und Weiterbildungs GmbH, 2016), bildet der ländliche Coworking Space eine gute Möglichkeit, um die Abwanderung der Bevölkerung zu mindern.

Die Konsumation von Coworker_innen bewirkt auch sogenannte positive externe Effekte, welche einen gesteigerten Nutzen bei der lokalen Wirtschaft bewirken. (Feess, 2020) Abhängig vom Ausgabeverhalten geben Coworker_innen in den einzelnen Ländern Europas im Durchschnitt zwischen 16€ pro Tag in der Schweiz, über

9€ pro Tag in Deutschland bis hin zu 6€ pro Tag in Ungarn in unmittelbarer Nähe des Coworking Space aus. Bei einer Annahme, abzüglich Feiertage und Wochenenden, von 225 Arbeitstagen im Jahr und der Einmietung an zwei Drittel der Arbeitstage in einem Coworking Space (Ann.: 150 Arbeitstage im Coworking Space), würde jeder Nutzer 1.350€ im Jahr in die lokale Wirtschaft investieren. (Deskmag, 2018)

Der Bau von neuen Siedlungsgebieten und einhergehenden Gewerbegebieten am Ortsrand, führte in den letzten Jahrzehnten zur Verödung von kleinstädtischen und ländlichen Zentren. Hilde Schröteler von Brandt, Professorin an der Universität Siegen in Deutschland, bezeichnete dieses Phänomen der Ortserweiterung und aussterbenden Stadtkerne als „Donut-Effekt“, welche die „... *identitätsprägenden Ortszentren entleeren.*“. Um das baukulturelle Erbe in den Stadtkernen zu erhalten und die Ortsmitte wiederzubeleben braucht es nach Roland Gruber, welcher sich in dem Büro „nonconform“ mit der Architektur und partizipativen Raumentwicklung beschäftigt, einen „Krapfen-Effekt“. Aufgrund des Verlusts des Handels in den Ortszentren, müssen neue Nutzungskonzepte gefunden werden, um den „Krapfen“ wieder zu füllen. (Gruber, 2018) An dieser Stelle können auch temporäre Zwischennutzungen von leerstehenden Gebäuden bei der Wiederbelebung der Ortskerne helfen, wie am Beispiel des ländlichen Coworking Space in der oberösterreichischen Gemeinde Hartkirchen ersichtlich wird. Der ländliche Coworking Space „ReWir“ fand seinen Platz in dem alten „Huemer-Haus“ im Zentrum von Hartkirchen. Bis zur geplanten Neugestaltung des Dorfplatzes im Jahr 2023 werden in dem alten Bestandsgebäude 10 Arbeitsplätze für Coworker_innen zur Verfügung gestellt, welche nach dem Abriss des Gebäudes auch im Neubau untergebracht werden sollen und somit eine Weiterführung von gemeinschaftlichem Arbeiten in Hartberg ermöglicht wird. (Heindl, 2019)

5.3.2 Vorteile des Coworking für die Nutzer_innen

Wie in der Diplomarbeit bereits mehrfach erwähnt wurde wird in Coworking Spaces ein gemeinschaftliches Arbeiten von Personen unterschiedlicher Branchen ermöglicht. Laut einer Umfrage des deutschen Bundesverband für Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien wurde dem

Arbeitsmodell Home-Office eine isolierende Wirkung zugeschrieben (46% der Befragten) und für eine zunehmende Vermischung von Beruf und Privatleben verantwortlich gemacht (57% der Befragten). (BITKOM, 2013) Durch die Gemeinschaft und den Austausch der Coworker_innen kann, im Vergleich zum Arbeiten im Home-Office, der sozialen Isolation entgegengewirkt werden.

Neben der Bekämpfung der sozialen Isolation tragen ländliche Coworking Spaces zur Reduktion von Pendelverkehr und Stauzeiten bei und können auf diese Weise die Lebensqualität der pendelnden Erwerbstätigen steigern. (Echterhoff, Große, Hawig, & et al., 2018) Mit Stichtag 31.10.2017 pendelten 53,1% der österreichischen Erwerbstätigen (gesamt: 4.207.013 aktive Erwerbstätige) zu ihrem Arbeitsplatz, welcher außerhalb ihrer Wohngemeinde liegt. (Asamer, Bauer, Gumprecht, & et al., 2019) Im Norden und Südosten von Österreich, d.h. in Gemeinden wie Hollabrunn und Mistelbach, ist die Pendeldistanz im Vergleich zu anderen Gemeinden in Österreich, mit einem Minimum von 60 km am höchsten. Obwohl die Pendelwege in den Städten, wie Wien, Graz oder Linz, mit unter 5 km, sehr gering ausfallen, zeigt sich in der registerbasierten Statistik zu den Pendeldistanzen der Statistik Austria, dass Erwerbstätige aus mehr als der Hälfte der österreichischen Gemeinden 14 km und mehr zu ihrem Arbeitsort pendeln. (Bettel & Haunold, 2016)

Abgesehen davon muss man zwischen den Beweggründen der Pendler und Pendlerinnen in Österreich differenzieren, da 8,6% aller aktiven Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren neben ihrer Erwerbstätigkeit noch einer Ausbildung nachgehen. Die Unterschiede liegen auch darin, wo die Erwerbstätigen ihrem Beruf und ihrer Ausbildung nachgehen.

Laut Statistik Austria pendeln 44,0% der Erwerbstätigen für beide Tätigkeiten in eine andere Gemeinde bzw. mehr als ein Viertel in ein anderes Bundesland. Vor allem in Niederösterreich und Burgenland zeigt sich der Trend den Ausbildungs- und Arbeitsort nach Wien zu verlagern sehr deutlich. 82,1% der Niederösterreicher und Niederösterreicherinnen würden Wien einem anderen Bundesland als Ausbildungs- und Arbeitsortes vorziehen. Die burgenländische Bevölkerung nimmt im Bundesländervergleich den größten Teil der österreichischen Erwerbpendler_innen ein und verbleibt lediglich zu 31,0% für ihre Ausbildung und Berufswahl im Burgenland. Wie man in der untenstehenden Tabelle der Statistik Austria erkennen

kann, sind vor allem im Nord-Osten Österreichs sowie auch in der Steiermark und Kärnten die meisten Bundeslandpendler_innen im Alter von 15 bis 64 Jahren vertreten. In den restlichen Bundesländern liegt die Anzahl der Bundeslandpendler_innen knapp oder deutlich unter 1000 Personen. Die Beweggründe der Pendler_innen sind unterschiedlichster Natur und werden oft von persönlichen Bedürfnissen getrieben. Spezielle Weiterbildungen in benachbarten Bundesländern, die Absolvierung der Abendmatura oder die Sammlung von Berufserfahrung können beispielsweise eine bewusste Entscheidung für das Pendeln darstellen. In diesem Fall haben die Personen die Wahl und können entscheiden, ob sie die Pendeldistanz in Kauf nehmen oder nicht. (Haunold & König, 2018)

Wohnbundesland	Bundeslandauspendler/-innen insgesamt	davon pendeln in ein anderes Bundesland...	davon pendeln in zwei verschiedene Bundesländer...
	absolut	in %	
Österreich insgesamt	31.357	85,2	14,8
Burgenland	3.254	79,7	20,3
Kärnten	1.411	77,3	22,7
Niederösterreich	17.044	90,8	9,2
Oberösterreich	3.731	83,4	16,6
Salzburg	997	75,4	24,6
Steiermark	1.637	73,9	26,1
Tirol	671	77,9	22,1
Vorarlberg	682	84,3	15,7
Wien	1.930	70,9	29,1

Abbildung 14: Aktive Erwerbstätige mit laufender Ausbildung

In Deutschland zeigt sich eine ähnliche Lage wie in Österreich. Von den 32,633 Millionen sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigen gehen 39% einer Arbeit in einem anderen Gemeindeverband, auch Kreis genannt, nach. Mit Hilfe des Pendleratlas, welcher Online von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt wird, ist es möglich die statistischen Ein- und Auspendlerdaten für den jeweiligen Kreis in Erfahrung zu bringen.

Ein konkretes Beispiel dazu: Die Region „Rhein-Pfalz-Kreis“, in dem auch die Stadt Ludwigshafen angesiedelt ist, umfasst 61.569 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, von denen 79,7% als Auspendler_innen einer Beschäftigung in einem anderen Landkreis nachgehen. Aus dem vom Pendleratlas erfassten unmittelbarem

Einzugsbereich von 150 km bewegen sich allerdings auch Erwerbstätige von anderen Landkreisen, wie von Bad Dürkheim oder, aufgrund der Nähe zu dem Bundesland Baden-Württemberg, aus dem Stadtkreis Heidelberg, in den „Rhein-Pfalz-Kreis“. Die Einpendler_innen belaufen sich dabei auf 15.573 Personen, wodurch sich ein Pendlersaldo von -33.515 Pendlern ergibt. (Bundesagentur für Arbeit, 2018)

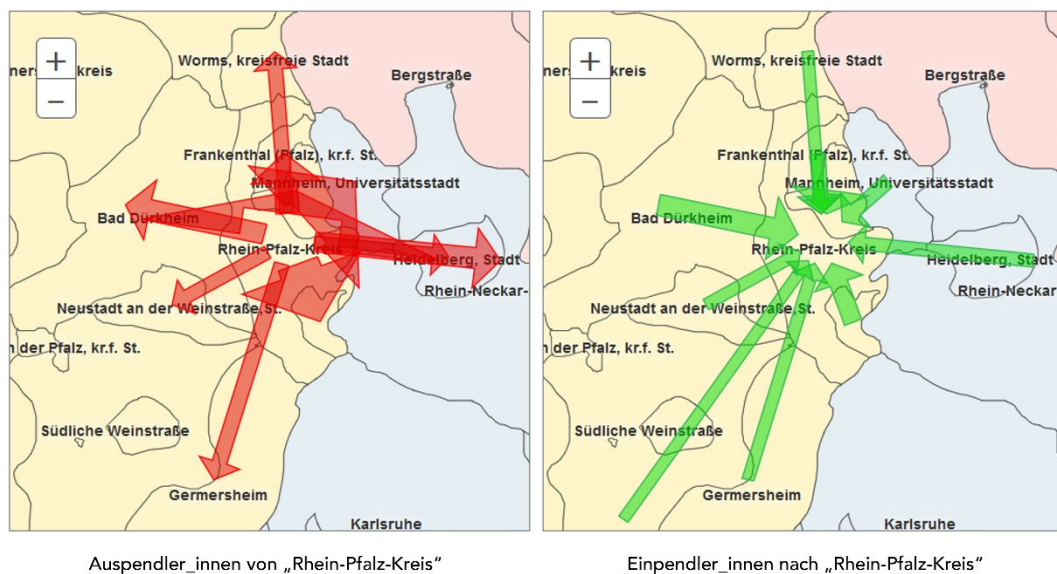


Abbildung 15: Aus- und Einpendler_innen von bzw. nach "Rhein-Pfalz-Kreis"

Neben der Reduktion des Pendlerverkehrs und der daraus resultierenden Steigerung der Lebensqualität der Berufspendler_innen, können ländliche Coworking Spaces auch ein gesundheitsfördernder Effekt erzielen. Das auf Fokus und Konzentration basierte Arbeiten vor dem Computer bildet mit der Zeit eine Reduktion der Aufmerksamkeit. Die „Attention Restoration Theory“ von Rachel und Stephen Kaplan baut auf der Theorie auf, dass die Regeneration von intellektueller Anstrengung durch das Erleben der Natur gefördert wird. Neben dem direkten Erleben der Natur trägt auch die simple Betrachtung von Naturlandschaften einen positiven Effekt für die Erholung der Aufmerksamkeit bei, in dem Cortisol-Werte und der Puls gesenkt werden. (Bröderbauer, 2015) Cortisol ist ein Stress-Hormon, welches den Körper mit Energie versorgt und für eine Steigerung der Informationsverarbeitung im Nervensystem verantwortlich ist. In Stresssituationen, bei einem Überschuss von Cortisol, bewirkt das Hormon unter anderem eine Hemmung der Immunabwehr, eine Verschlechterung des Gemütszustandes und Bluthochdruck. (Machetanz & Rudolf-

Müller, 2019) Durch die in Naturlandschaften eingebetteten ländlichen Coworking Spaces kann durch den Blick in die Natur eine gesundheitsfördernde Wirkung und Steigerung des Wohlbefindens erzeugt werden. (Bröderbauer, 2015) Im Idealfall werden Ausblicke wie die des ländlichen Coworking Space „Hamberger Stub'n“ ermöglicht, wo von dem ehemaligen Bauernhof aus ein weiter Blick bis hin zu den Alpen ermöglicht wird. (Pichsenmeister, 2020)

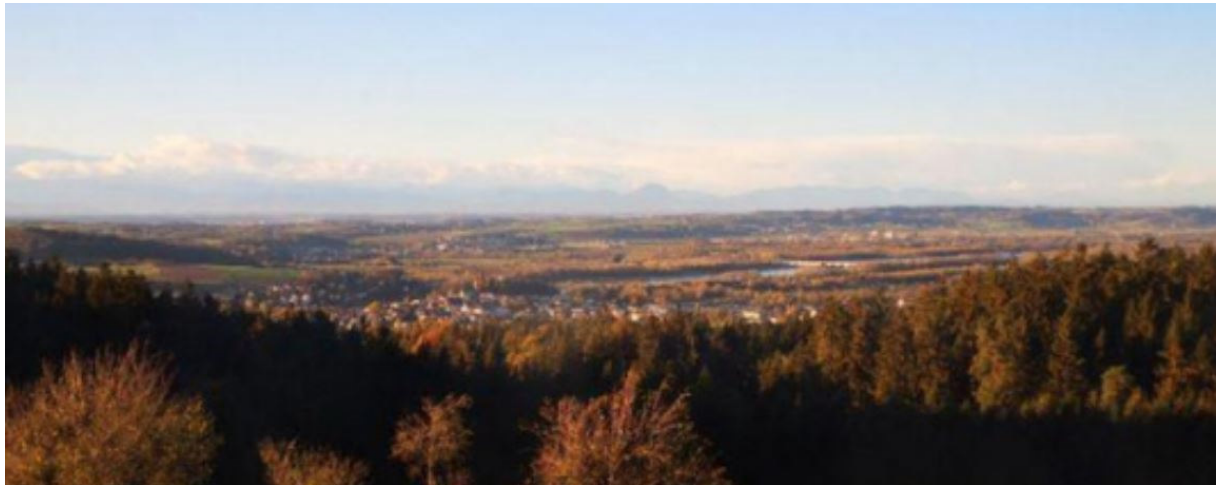


Abbildung 16: Ausblick von Hamberger Stub'n

Neben der Verkürzung der Arbeitswege sowie gemeinschafts- und gesundheitsfördernden Faktoren, bilden Coworking Spaces für Personen, welche die Kosten für die benötigten Büroflächen selbst tragen müssen, wie Selbstständige und Start-ups, einen Kostenvorteil. Nach den Umfrageergebnissen der „Global Coworking Survey 2018“ haben 79% der Coworker_innen in Eigeninitiative einen Coworking Space an Orten mit unter 100.000 Einwohnern in Anspruch genommen, obwohl 61% von ihnen die Kosten dafür aus eigener Tasche bezahlen müssen. Nur bei 28% der Befragten wird die Nutzung des Coworking Spaces vom Arbeitgeber finanziert. (Deskmag, 2018)

Laut dem Immobilienpreisspiegel der WKO aus dem Jahr 2019 werden im Durchschnitt 7,87€ pro Quadratmeter für die Netto-Kaltmiete der österreichischen Büroflächen aufgewendet. (WKO Wirtschaftskammer Österreich, 2019) In Bezug auf die Bürogrößen, sind nach den Bestimmungen der Bundes-Arbeitsstättenverordnung

lediglich Arbeitsräume zulässige, die die Mindestgröße von 8,0 m² für eine Person nicht unterschreiten. Für jede weitere Person müssen zusätzliche 5,0 m² miteinberechnet werden. (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, 2019)

Ein Beispiel dazu: Bei einem 2-Personen-Unternehmen, zum Beispiel bei Einzelunternehmer_innen mit einem Beschäftigten, würde die Arbeitsplatzfläche mindestens 13,0 m² betragen, welche durch einen Besprechungsraum (Ann.: 13,0 m²), eine Teeküche (Ann.: 5,0 m²), einer Toilette (Ann.: 2,0 m²) und einem Eingangsbereich (Ann.: 2,0 m²) ergänzt wird. In Summe wird nach einem Büro mit einer Größe von 35m² gesucht, für welches, unter der Annahme des durchschnittlichen Immobilienpreises bei Büroflächen im Jahr 2019, bereits bei der Nettomiete 275,45€ aufzuwenden sind. Zur Nettomiete müssen im Weiteren noch die Betriebskosten, wie Müllentsorgung und Trinkwasser, die Einrichtung- und Anschaffungskosten für beispielsweise Büromöbel und Verbrauchskosten (Gas, Strom, etc.) miteinberechnet werden. Im Vergleich dazu werden Coworking Spaces mit Inklusivleistungen vermietet, welche, wie in den PostSTUDIOS in Strengberg (poststudios.at), zum Beispiel Betriebskosten, Reinigungsservice oder einen Kaffeebohnenvorrat umfassen. Bei der Wahl eines „Fixdesk“, beläuft sich dabei die monatliche Miete auf 190 Euro pro Person. (Schoder, 2019) Obwohl sich die monatliche Einmietung für zwei Person mit 380€ rechnet, ist hier zu beachten, dass es sich um den Betrag inklusive aller Nebenkosten handelt, welche bei der Nettomiete der genannten Bürofläche mit 275,45€ noch zusätzlich einkalkuliert werden müssen.

Ein großer Vorteil von ländlichen Coworking Spaces gegenüber gemieteten Gewerbeflächen liegt in der Mietlaufzeit bzw. den Kündigungsmöglichkeiten. Bei der Kündigung eines Mietvertrages für eine Geschäftsräumlichkeit gilt in Österreich, sofern keine zusätzlichen vertraglichen Vereinbarungen getroffen wurden, eine gesetzliche Kündigungsfrist von 3 Monaten. (Wirtschaftskammer Österreich, 2019) Im Vergleich dazu bilden ländliche Coworking Spaces in Bezug auf die Kündigungsmöglichkeiten einen hohen Grad an Flexibilität. Ein flexibles Mietmodell sorgt gerade in schwierigen Auftragslagen und wenig profitablen Geschäftsphasen dafür, dass schneller auf Veränderungen reagiert werden kann und nicht benötigte Büroflächen nicht unnötig bezahlt werden müssen. (SKEPP, 2019) Je nach Mietmodell

und Betreiber können Mietmodelle unterschiedlich aufgelöst werden. Der „Flexdesk“ gilt als besonders flexibel, da diese Arbeitsplätze größtenteils nach Monaten, Tagen oder auf Stundenbasis gemietet bzw. gekündigt werden können und so das flexible Konzept von der freien Platzwahl bis zur Kündigung weitergeführt wird. (Klein, 2019)

5.3.3 Vorteile des Coworking für die Unternehmen

Die Mitglieder der community-orientierten Hackerspaces bildeten die anfänglichen Nutzer der heutigen Coworking Spaces. (Foertsch & Cagnol, 2013) Die heutigen Nutzer_innen kommen vorrangig aus der Kreativwirtschaft, welche sich, nach dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, „mit der Schaffung, Produktion, Verteilung und/oder medialen Verbreitung von kulturellen/ kreativen Gütern und Dienstleistungen befassen“. (Söndermann, Backes, & Brünink, 2009) Im Laufe der Jahre haben sich neben Einzelpersonen wie Freelancern auch Unternehmen in der Kreativwirtschaft positioniert. Das Thema Coworking kann in unterschiedlichster Weise von den Unternehmen aufgegriffen und bei den Angestellten in den Alltag integriert werden. Nach Barbara Josef und Andrea Back, in deren Studie „Coworking aus Unternehmenssicht – Serendipity-Biotop oder Fluchtort?“, können Unternehmen Coworking in drei unterschiedlichen Formen verwenden:

- Coworking als alternatives Arbeitsszenario
- Coworking als Ersatz zum Corporate Office
- Coworking als Teil des eigenen Angebots

Unter Coworking als alternatives Arbeitsszenario versteht man, dass Unternehmen ihren Mitarbeiter_innen das Angebot ermöglichen einen Coworking Space in Anspruch zu nehmen. Diese Nutzungsform wird als eine Ergänzung zum primären Arbeitsort, dem Corporate Office, bezeichnet und ermöglicht den Mitarbeiter_innen eine räumlich und zeitlich flexiblere Form der Arbeit. Die zweite Form bildet der gänzliche oder teilweise Ersatz des Corporate Offices durch die Einmietung des Unternehmens in einem Coworking Space. Coworking Spaces, als Ersatz des primären

Arbeitsortes, können anstelle von Räumlichkeiten für kleine Niederlassungen in bestimmten Regionen in Anspruch genommen werden, welche aus finanzieller Sicht, in Bezug auf die Anmietung von Büroflächen im Vergleich zu der Einmietung in Coworking Spaces, eine kostengünstige Alternative darstellen. Die dritte Form verkörpert die Öffnung des Unternehmens für externe Coworker_innen, in dem das Unternehmen aktiv Coworking-Räumlichkeiten im Unternehmen zur Verfügung stellt. Ob am Standort, oder in Coworking Spaces für einzelne oder alle Mitarbeiter_innen, eine Gemeinsamkeit verkörpern alle drei Nutzungsformen: der Austausch und die Vernetzung mit anderen Branchen. (Josef & Back, 2016)

Die Unternehmen nehmen bei der Einführung von Coworking oder ähnlichen Konzepten eine wesentliche Schlüsselrolle ein, da ein umfangreiches Vertrauen zwischen dem Unternehmen und deren Mitarbeiter_innen zur erfolgreichen Umsetzung der neuen Arbeitsformen beiträgt. Vertrauen ist dabei ein unumgänglicher Faktor, welcher Freiräume für Selbstorganisation schafft, Mitarbeiter_innen ermutigt verantwortlich zu handeln, Entscheidungen zu übertragen und den Unternehmenswandel mitzugestalten. Aufgrund des heutigen ständigen Wechsels von Teamkonstellation sowie der virtuellen Zusammenarbeit verkörpert Vertrauen, aus Sicht der Arbeitnehmer_innen, einen wichtigen Bestandteil im Teambuildingprozess (Weibel, Schafheitle, & Osterloh, 2018)

Die Generationen, welche der heutigen Generation Y oder Z vorangegangen sind, bilden die Babyboomer und die Generation X. Die Babyboomer verkörpern dabei die heutigen 40- bis 60-Jährigen, welche den Faktor Arbeit im Zentrum ihres Lebens positioniert haben. Als geburtenstarke Jahrgänge bilden sie auch die Nachkriegsgeneration, denen der Wunsch nach Veränderung zu Grunde liegt. Die darauffolgende Generation, die Generation X, verkörpert ein pragmatisches und selbstständige Auftreten, welches sich im Arbeitsleben durch eine ergebnisorientierte und technisch versierte Arbeitsweise auszeichnen. Der Faktor Zeit nimmt bei dieser Generation, im Vergleich zu den Babyboomern, einen höheren Stellenwert ein als der Faktor Geld. (Mörstedt, 2018)

Ein Unterschied zu der Generation X oder den Babyboomern, welche den Digital Natives vorangegangen sind, zeigt sich auch in Bezug auf den Einstieg in die Arbeitswelt. Wo vor Jahren noch frühere Generationen als Bewerber_innen um Jobs

kämpfen mussten, zeigt sich heute bei der Generation Y eine neue Form des Einstiegs: der „War for Talents“. (Schürmann, 2013)

Die quantitative und qualitative Veränderung des Arbeitskräfteangebots der letzten Jahre, wie beispielsweise das sinkende Angebot und die sinkende Nachfrage bei Beschäftigten ohne Berufsabschluss und Engpässe bei adäquaten Fachkräften, verkörpert, neben der Veränderungen im demographischen Wandel, einen Auslöser für den „War for Talents“. (Hansen & Hauff, 2013) Die Talente, welche im Sprachgebrauch auch als „High Potentials“ oder Schlüsselmitarbeiter_innen bezeichnet werden, tragen in der Wissensgesellschaft durch ihre hohen Qualifikationen zu dem wirtschaftlichen Erfolg oder Misserfolg der Unternehmen bei. (Nagler & Löffler, 2017) und können sich den Arbeitgeber, aufgrund der hohen Nachfrage an hochqualifizierten Mitarbeiter_innen, häufig aussuchen. (Schmidpeter, Corporate Social Responsibility – ein neues Wirtschaftsparadigma?!, 2013) In diesem Feld müssen sich Unternehmen zunehmend engagieren, da sie in Form ihrer Arbeitgeberattraktivität, wie zum Beispiel den angebotenen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die Entscheidungen bestimmter Arbeitnehmergruppen prägen. Die durch Selbstverwirklichung und Entwicklung bestimmte Generation Y vermitteln dabei neue Erwartungen an die Arbeitswelt. Dabei führt die durch die steigende Modernisierung bedingte Individualisierung zu einer Weiterentwicklung der Wertvorstellung der Arbeitnehmer_innen, welche von Person zu Person variiert und bei zu großen Differenzen mit den arbeitsorientierten Werten des Arbeitgebers zu Diskrepanzen führen kann. Um dem Verlust qualifizierter Mitarbeiter_innen entgegen zu wirken, steht es in dem Interesse der Unternehmen die Ansprüche der Beschäftigten aufzugreifen und deren Vorstellungen der neuen Arbeitswelt zu decken. (Hansen & Hauff, 2013)

5.4 Sonderformen des ländlichen Coworking Space

Die klassischen Coworking Spaces wurden über die Jahre in vielerlei Richtungen weiterentwickelt und auf die Bedürfnisse ihrer Nutzer_innen abgestimmt. Um die Weiterentwicklungen näher vermitteln zu können, werden im Folgenden zwei Konzepte und deren Angebot erläutert.

5.4.1 Die Auszeit

Als "Coworkation" wird eine Art Weiterentwicklung des ländlichen Coworking Spaces bezeichnet, welcher sich im Bereich des Tourismus verankert. Samantha Wolf definiert in ihrer Magisterarbeit „COWORKATION AS A NEW RELEVANT TREND FOR TOURISM?“ den Begriff „Coworkation“ folgendermaßen:

“A coworkation is (part of) a trip away from one’s usual place of work and/or residence on which elements of vacation and/or recreation are consciously and voluntarily being combined with the fulfilment of work-related tasks that can be done location independently. A permanent or temporarily set up coworking space or a similar service that is based on and fosters the core coworking values of collaboration and community is used with the intention of meeting new people to form a temporary or lasting community with. Organisational efforts lower.”

Coworker_innen begeben sich dabei in eine meist abgelegene Region, um für einen bestimmten Zeitraum in mehr oder weniger völliger Abgeschiedenheit ihren Arbeiten nachzugehen. Im Gegensatz zum klassischen Coworking, bei dem lediglich das Arbeitspensum an diesem Ort erfüllt und zum Schlafen und Erholen der Wohnort aufgesucht wird, verweilen Coworker_innen in dieser Sonderform vor Ort in Unterkünften. Hinter „Coworkation Alps“ steckt ein Verein, welcher sich genau mit dieser Sonderform des Coworking beschäftigt. Das Augenmerk wird dabei sowohl auf Individual- als auch auf Gruppenreisen gelegt, wodurch auch die Zielgruppe von Geschäftsreisenden und Firmen aufgegriffen wird. Die Palette der angebotenen Locations ist dabei sehr vielfältig und reicht von reinen Coworking Spaces in alpinen Städten, über Kombinationen von Coworking und Eventlocations, bis hin zu reinen Eventlocations und damit verbundenen Unterkünften. Eine der Locations ist der Mesnerhof-C in Steinberg am Rofan in Tirol (www.mesnerhof-c.at). Das Konzept von Coworkation wurde hier in die im Jahr 2017 umgebauten Heutenne unter dem sieben Meter hohen hölzernen Giebel eingebettet, welche in der Abbildung 10 zu sehen ist.



Abbildung 17: Heutenne des Mesnerhof-Champ

Die Kombination aus rustikaler Holzbauweise und moderner Ausstattung erstreckt sich dabei über die zwei Etagen des „Camps“, welches Schlafmöglichkeiten für 27 Personen bietet. Zum Angebot zählen 11 Schlafnester, eine vollausgestattete Gemeinschaftsküche zur Selbstversorgung sowie das über zwei Geschosse verlaufende „Holzschiff“, welche idyllische Ausblicke auf die alpine Bergkulisse ermöglichen. Durch die in die Natur eingebettete Location steht auch ein umfangreiches Freizeitprogramm zur Auswahl, welches vom Rodeln und Langlaufen im Winter bis hin zum Wandern und Grillen im Sommer keine Wünsche offenlässt. Ob nun Arbeitsplätze und WLAN für projektbezogenes Arbeiten von Firmen oder lediglich die Fläche des 170m² großen „Holzschiff“ für Workshops oder Seminare genutzt werden, bleibt dabei jedem selbst überlassen. (Gastinger, 2019)

Coworking Spaces sind heute auch in Urlaubsdestinationen zu finden, wie der Coworking Space „Hubud“ (hubud.org) in der Stadt Ubud auf der indonesischen Insel Bali beweist.



Abbildung 18: Coworking Space Hubud in Ubud auf Bali

Der zweistöckige Coworking Space wurde im März 2013 im Herzen der Kleinstadt Ubud eröffnet. Der aus hellen Böden und Bambus bestehende Coworking Space überzeugt mit Räumen für größere Gruppen (Abb. 19), kleineren Besprechungszimmern (Abb. 20) und Video-Konferenz-Kabinen (Abb. 21) sowie einer grünen Oase im Anschluss an das Gebäude, welche für Abendveranstaltungen genutzt werden kann (Abb. 22).



Abbildung 19: Der große Besprechungsraum unter dem Dach des Coworking Space Hubud



Abbildung 20: Das kleine Besprechungszimmer des Coworking Space Hubud



Abbildung 21: Die Kabine zum Videotelefonieren im Coworking Space Hubud



Abbildung 22: Der Garten des Coworking Space Hubud

Neben den verschiedenen Arbeitsmodellen des Coworking Spaces werden vom Betreiber des Coworking Space Hubud zusätzliche Leistungen angeboten. Die Zusatzleistungen umfassen beispielsweise die Abholung vom Flughafen, die Organisation einer Unterkunft für den Aufenthalt oder den Transport von der Unterkunft in den Coworking Space innerhalb der ersten Tage, um den Coworker_innen die Ankunft auf Bali so angenehm wie möglich zu gestalten.

Dass bei Formen von Coworkation keine Grenzen in Bezug auf den Ort des Geschehens gesetzt sind, zeigt sich auch in dem Konzept des „Coboat“ (www.coboat.org). Das Segelboot, welches auf Abbildung 11 dargestellt wird, verkörpert in diesem Fall die Unterkunft und die Meeresroute inklusive der besuchten

Reiseziele den Ort des Arbeitens bzw. der Auszeit. Für Sitzgelegenheiten zum Arbeiten ist dabei ebenso gesorgt, wie auch für Schlafplätze und Verpflegung für 12 Passagiere. Bis zu 10 Meilen vor der Küste wird dabei eine einwandfreie Internetverbindung versprochen, wodurch das Arbeiten am Wasser ermöglicht wird. Je nach Reiseroute werden unterschiedliche Aktivitäten, wie Tagesausflüge oder Schnorcheln, unverbindlich angeboten, wodurch jede Person individuell entscheiden kann, wann es Zeit für Produktivität und Entspannung ist. (Coboat Ltd., 2019)



Abbildung 23: Das „Coboat“

5.4.2 Das Dorfleben

Eine Weiterentwicklung von Coworking verkörpert auch das von Frederik Fischer ins Leben gerufene Projekt: das KoDorf (www.kodorf-wiesenburg.de). Die Idee dazu kam laut dem Entwickler von Feriendörfern in Holland. Das holländische Dorf soll in Bezug auf die Zielgruppe weiterentwickelt werden und neben Familien und Pensionisten, hauptsächlich die heutigen Digitalarbeiter anlocken. Das KoDorf, eine Art „Dorf im Dorf“, setzt sich dabei aus mehreren kleinen Häusern zusammen, welche Platz für bis zu vier Personen bieten und durch Gemeinschaftsgebäude, ausgestattet mit Cafés, Restaurants und Coworking Spaces, ergänzt werden. Um den gemeinschaftlichen Gedanken zu schärfen und die Mitgestaltung der Gemeinschaftsräume zu fördern sind die Häuser der Eigentümer_innen relativ klein gehalten, sodass tagsüber ein gezieltes Aufhalten der Menschen in den Gemeinschaftsgebäuden suggeriert wird. Um die angesiedelte Bevölkerung des Ortes in den Prozess miteinzubeziehen, werden die gemeinschaftlich genutzten Gebäude für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht. (Schade, 2019)

Am Bauplatz des ersten KoDorfes in der deutschen Gemeinde Wiesenburg/ Mark im Bundesland Brandenburg wird das KoDorf einen Umfang von 40 Häusern annehmen, welche von den Eigentümer_innen je nach Größenerfordernis aus drei bis vier unterschiedlichen Haustypen ausgewählt werden können. Die Bestandsgebäude auf dem Grundstück, wie das alte Sägewerksgebäude sowie kleinere Nebengebäude, sollen in ihrer Form erhalten bleiben und als Gemeinschaftsflächen sowie Werkstätten und Lagerflächen umfunktioniert werden. Neben den Hofsituation zwischen den Häusern, großflächigen Wiesen und Spielplätzen für Kinder sollen auch temporäre Bewohner_innen bzw. Besucher_innen in das KoDorf integriert werden. Da die Häuser lediglich Schlafmöglichkeiten für die Eigentümer_innen umfassen, sollen Gäste für die temporäre Nutzung im hinteren Abschnitt des Grundstückes in Baumhäusern und Zelten einen Platz finden. Im Allgemeinen soll das Dorf einen sehr offenen Charakter annehmen, wodurch auf Zäune entlang der Grundstücke verzichtet wurde und lediglich Bepflanzungen als Begrenzung bzw. als Sichtschutz eingesetzt wird. (Fischer & Frische, 2019)

Der Masterplan wurde von „agmm Architekten + Stadtplaner“ erstellt, welcher unter Abbildung 12 das gesamte Ausmaß dieses Bauprojektes darstellt.



Abbildung 24: Masterplan von agmm Architekten + Stadtplaner

6 Potenzialerhebung von ländlichen Coworking Spaces

Der vorliegenden Diplomarbeit liegen Ergebnisse von acht narrativen Interviews zu Grund, auf deren Grundlage die potenzielle Umsetzbarkeit von ländlichen Coworking Spaces in Großunternehmen erhoben wird. Die narrativen Interviews wurden in Deutschland und Österreich auf persönlicher Ebene sowie telefonischem und schriftlichem Wege durchgeführt. Um bestmögliche Ergebnisse auf die formulierten Interviewfragen zu erhalten wurden als Interviewpartner_innen corporate Real Estate Manager_innen oder Facility Manager_innen gesucht, deren Tätigkeitsbereich nach dem Working Paper von Hartmann, Lohse und Pfnür „[...] sämtliche immobilien-spezifischen Funktionen von der Entwicklung der Immobilienstrategie über Flächenbereitstellung, Betrieb und Verwertung [...]“ der Unternehmen beinhaltet (Hartmann, Lohse, & Pfnür, 2007) In Anbetracht der Tatsache, dass die Positionen von Corporate Real Estate und Facility Manager_innen in den Großunternehmen teilweise nicht vorhanden sind oder das Wissen über beispielsweise die vereinbarte räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Mitarbeiter_innen nicht in den Aufgabenbereichen der corporate Real Estate und Facility Manager_innen angesiedelt ist, wurde auf Verantwortliche aus den Bereichen Personalentwicklung und Administration zurückgegriffen.

Im Allgemeinen sollte erwähnt werden, dass die Kontaktaufnahme mit Facility und corporate Real Estate Manager_innen der Großunternehmen im Zuge dieser Diplomarbeit nur erschwert möglich war und aus diesem Grund eine explorative Studie im Umfang von 8 narrativer Interviews erstellt wurde. Neben der Durchführung der acht narrativen Interviews wurde des Weiteren ein Gespräch mit dem Unternehmen BASF in Ludwigshafen geführt, welche mit der Gründung der Firma „1000 Satellites“ als Betreiber von Coworking Spaces auftreten und durch die Einführung eines Pilotprojektes Coworking für ihre Mitarbeiter_innen ermöglichen. Das Pilotprojekt wurde im BASF Learning Center in Ludwigshafen umgesetzt und stellt derzeit mehr als 100 Mitarbeiter_innen der BASF einen Arbeitsplatz im Coworking Space zur Verfügung. Die Nutzung des Coworking Space des Pilotprojektes ist den Mitarbeiter_innen der BASF vorbehalten. Neben dem Pilotprojekt werden im Laufe des Jahres 2020 zwei weitere Standorte im Taylor Business Park Mannheim Vogelstang in Baden-Württemberg sowie in Neustadt an der Weinstraße in Rheinland-

Pfalz eröffnet. In Folge der zunehmenden Verkehrsdichte schaffen die Betreiber von 1000 Satellites außerhalb des städtischen Gebiets ein Angebot an dezentralen Coworking Spaces, welche die Reduktion der Pendelzeit von selbständigen Personen aus der Region und Erwerbpendler begünstigt und eine Vorreiterrolle in der Flexibilisierung der Arbeitswelt bildet.

6.1 Zielgruppe

Wie bereits unter Kapitel 4.2 erwähnt wurde, werden in Coworking Spaces auch sogenannte „Flexdesks“ oder „Hotdesks“ angeboten, welche einen hohen Grad an Flexibilität mit sich bringen, da sie von den Coworker_innen jeden Tag aufs Neue frei gewählt werden. Dieses Arbeitsmodell setzt, wie auch die Verwendung von Desk-Sharing in Unternehmen, voraus, dass die Coworker_innen ihren Arbeitsplatz am nächsten Tag neuerlich errichten und ihre Arbeitskomponenten ebenso flexibel sind wie auch sie selbst.

Unter Beachtung dieser Tatsache wurden bestimmte Berufsgruppe im Vorhinein von der Potenzialerhebung ausgeschlossen, da sie diesen Grad an Flexibilisierung in Abhängigkeit ihrer Branchetätigkeit nicht aufbringen können. Unter diese Gruppe fallen beispielsweise Branchen, deren Beschäftigte vorrangig körperlicher Arbeit nachgehen sowie Branchen im Forschungsbereich, deren Tätigkeit an fixen Arbeitsplätzen wie Laboratorien gebunden sind, hinein.

Die Interviews richten sich aus diesem Grund an Unternehmen mit mehr als 300 Mitarbeiter_innen, welche national und/oder international tätig sind und klassische Büromitarbeiter_innen beschäftigen. Der Fokus auf klassische Büromitarbeiter_innen ist dadurch zu begründen, da diese aufgrund ihrer Tätigkeiten im Regelfall nicht ausschließlich an ihren Arbeitsplatz gebunden sind und mit Hilfe der Digitalisierung die Möglichkeit besteht ihre Arbeit ortsunabhängig zu verrichten.

6.2 Interview-Leitfaden

Der entwickelte Interview-Leitfaden wurde in drei Teile gegliedert, welcher im Anhang dieser Diplomarbeit eingesehen werden kann.

Um einen allgemeinen Überblick über die Firmen zu erzielen, werden im ersten Teil die Eckdaten der Unternehmen wie Größenordnung der Mitarbeiter_innen am Standort und auf internationaler Ebene, Tätigkeitsbereich der Interviewpartner_innen sowie nähere Details zum Geschäftszweig des Konzerns abgefragt.

Der zweite Teil beschäftigt sich mit den angebotenen Arbeitsplatzmodellen der Mitarbeiter_innen sowie dem aktuellen Stand der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung in den Unternehmen. In Bezug auf die Arbeitsplatzmodelle wurden im Vorhinein drei Varianten, zur Vergleichbarkeit der Modelle in den Unternehmen, erstellt: Remote-Modell, Dedicated-Modell und Mobil-Modell. Das Remote-Modell verkörpert einen Arbeitsmodus, bei welchem Mitarbeiter_innen ihrer Tätigkeit außerhalb des Unternehmens nachgehen, wie zum Beispiel von zu Hause, im Ausland oder von unterwegs. Dies führt zu dem Umstand, dass sie keinerlei Anspruch auf einen fixen Arbeitsplatz im Unternehmen besitzen. Das Dedicated-Modell beschreibt die Verwendung klassischer personalisierter Arbeitsplätze, welche lediglich einer Person zugeordnet sind. Das Mobil-Modell bildet eine Mischform der Arbeitsplatznutzung. Die Mitarbeiter_innen haben hierbei die Wahl zwischen einem fixen Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz, welcher mittels Desk-Sharing mit anderen Kolleg_innen geteilt wird. Neben den Arbeitsplatzmodellen wird auch der Grad der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung sowie deren Vorgehensweise im Unternehmen behandelt. Hier stellt sich die Frage, in wie weit die Beschäftigten über die Flexibilisierung ihrer Tätigkeiten frei agieren können und in welchem Ausmaß Beschränkungen seitens des Unternehmens eine Variabilität der Arbeit eindämmen.

Im dritten Teil des Leitfadens wird die Auffassung der Unternehmen zum Aufbau und der Nutzung von ländlichen Coworking Spaces erhoben. Dabei spielen die Themen Zusammenarbeit mit anderen Konzernen, Kostenneutralität und Kostendeckung durch die Rückgabe freigewordener Flächen für externe Unternehmen und die Umsetzbarkeit von Coworking Spaces auf dem eigenen Firmengelände, in Bezug auf die Zugänglichkeit, Bürostruktur und Offenheit des Standortes, eine zentrale Rolle.

Des Weiteren wird auch die heutige und zukünftige Einschätzung der Bedeutung der ländlichen Coworking Spaces beim „War for Talents“ in den Unternehmen eruiert

6.3 Evaluierung der Interviewergebnisse

Um einen Überblick über die erlangten Ergebnisse der acht befragten Unternehmen zu erlangen, werden die Ergebnisse im ersten Schritt in Tabellenform wiedergegeben, welche die Basisinformationen der Interviewfragen beinhalten. Im zweiten Schritt werden die unter Kapitel 6.3.1 bearbeiteten grundlegenden Ergebnisse der Interviews mit den erlangten Zusatzinformationen der Interviewpartner_innen ergänzt und in Form von 5 definierten Thesen zusammengeführt.

6.3.1 Ergebnisse in Tabellenform

Frage 1: Wie viele klassische Büromitarbeiter_innen sind am Standort beschäftigt?								
Unternehmen	1	2	3	4	5	6	7	8
Anzahl der klassischen Büromitarbeiter_innen ¹ gegenüber der Gesamtzahl der Mitarbeiter_innen am Standort	500 von 600	615 von 1230	1200 von 1200	1200 von 1800	1000 von 3000	335 von 592	2625 von 3500	175 von 350

¹ Als klassische Büromitarbeiter_innen werden in diesem Fall Personen bezeichnet, welche ihrer Tätigkeit in Form der Verarbeitung von Informationen an Schreibtischen oder ähnlichen Arbeitsplätzen in den Büroräumlichkeiten nachgehen.

Frage 2: Bei wie vielen klassischen Mitarbeiter_innen ist eine räumliche und zeitliche Flexibilisierung vereinbart?								
Unternehmen	1	2	3	4	5	6	7	8
Anzahl der räumlich und zeitlich flexibilisierten Mitarbeiter_innen	570 von 600	615	variiert	variiert	1000	102	variiert	250 von 350
Art der zeitlichen Flexibilisierung	Keine Angabe				Keine Angabe	Keine Angabe		
		Gleitzeit ²	Gleitzeit ²	Gleitzeit ²			Gleitzeit ²	Gleitzeit ²
		keine Kernarbeitszeit ³		Vertrauensarbeitszeit ⁴			Einsatz von Schichtarbeit ⁵ -> Flexibilisierung nicht möglich	
				Zeitsouveränität ⁶ (nach 20 Uhr)				

² Als Gleitzeit wird ein Arbeitszeitmodell bezeichnet, in der die Mitarbeiter_innen den Beginn und das Ende der täglichen Normalarbeitszeit frei bestimmen können. Die Gestaltung erfolgt innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens. (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien als Büro der Bundesarbeitskammer, 2020)

³ Als Kernarbeitszeit wird der Zeitraum bezeichnet, in dem die Arbeitnehmer_innen anwesend sein müssen. Der Zeitraum wird durch den spätesten Arbeitsbeginn und das früheste Arbeitsende definiert. (Wichert, 2020)

⁴ Die Vertrauensarbeitszeit ist eine Arbeitsmodell, welches auf dem Vertrauen des Arbeitgebers und auf der Selbstverantwortung sowie der Eigenständigkeit der Mitarbeiter_innen basiert. Auf die Kontrolle der Arbeitszeit wird verzichtet – das Erledigen der Arbeit steht im Vordergrund. (Bast, 2019)

⁵ Die Schichtarbeit ist eine auf der Arbeitsorganisation basierende Arbeitszeitregelung. Im Gegensatz zur Normalarbeitszeit, welche von Montag bis Freitag zur gleichen Tageszeit verrichtet wird, bezeichnet Schichtarbeit die durch eine zeitlich geregelte Reihenfolge erzeugte Abwechslung von Beschäftigten an einem Arbeitsplatz. (Deutscher Gewerkschaftsbund, 2019)

⁶ Als Zeitsouveränität wird die individuelle Mitbestimmung in der Arbeits- und Lebenszeit bezeichnet, welche in Bezug auf die Berufslaufbahn einen wichtigen Punkt in präventiven und gesundheitsfördernden Prozessen bildet. (Weßler-Poßberg, 2019)

Art der räumlichen Flexibilisierung	Home-Office ⁷ ist auf Anfrage möglich	Home-Office ⁷ ist max. 6 Tage im Monat möglich	Home-Office ⁷ , mind. 1 Home-Office-Tag/ Woche ist für jeden der 350 Beschäftigte vereinbart	Home-Office ⁷ ist für 1-2 Tage die Woche möglich	Home-Office ⁷ ist für max. 1-2 Tage die Woche möglich	Home-Office ⁷ ist für max. 50% der wöchentlichen Arbeitszeit möglich		Home-Office ⁷ ist bei ca. 75 Mitarbeiter_innen vereinbart
			Verwendung von Desk-Sharing ⁸ bei ca. 100 Beschäftigten				Verwendung von Desk-Sharing bei 5% der Beschäftigten	Verwendung von Desk-Sharing bei ca. 58 Beschäftigte

⁷ Unter Home-Office wird ein Arbeitsmodell bezeichnet, bei dem mit Hilfe von digitalen Medien wie Computer, Laptop oder Smartphones von zu Hause gearbeitet wird. (Arbeitsvertrag.org, 2020)

⁸ Als Desk-Sharing wird eine Arbeitsplatzmodell bezeichnet, bei welchem weniger Arbeitsplätze als Mitarbeiter_innen zur Verfügung gestellt werden. Der Schritt geht dabei weg vom personalisierten Arbeitsplatz, bei dem jeder Person ein fixer Arbeitsplatz zugewiesen wurde. (Fichtel, arbeits-abc.de, 2019) In diesem Fall soll der Einsatz von Desk-Sharing in den Unternehmen ermittelt werden sowie bei welcher Anzahl oder prozentuellen Verteilung der Mitarbeiter_innen am Standort dieses Arbeitsmodell bereits umgesetzt wird.

Frage 3: Welche flexiblen Arbeitsplatzmodelle gibt es aktuell für die Mitarbeiter_innen am Standort?								
Unternehmen	1	2	3	4	5	6	7	8
Remote-Modell Modell	Ja.	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.	Ja.
Dedicated-Modell	Nein.	Ja.	Ja. (ca. 1100 Arbeitsplätze)	Ja.	Ja.	Ja.	Ja.	Ja.
Mobil-Modell	Nein.	Nein.	Ja. (ca. 100 Arbeitsplätze)	Ja. (< 20 Mitarbeiter_innen)	Nein.	Nein.	Ja.	Ja.

Frage 4: In wie weit können die Mitarbeiter_innen in Bezug auf die räumliche und zeitliche Flexibilisierung frei agieren?								
Unternehmen	1	2	3	4	5	6	7	8
Mitarbeiter_innen können zu 100% frei agieren ⁹ („Trust-Modell“)	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.	Ja.
Flexibilisierung erfolgt durch Zustimmung des Vorgesetzten ¹⁰	Ja.	Ja.	Ja.	Ja.	Ja.	Ja.	Ja.	Nein.
Flexibilisierung ist an Voraussetzungen geknüpft ¹¹	Ja.	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.

⁹ Unter „Mitarbeiter_innen können zu 100% frei agieren („Trust-Modell“)" soll ermittelt werden, inwiefern die Mitarbeiter_innen des Unternehmens in Bezug auf die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit frei agieren können. Im Falle der gänzlichen Selbstbestimmung der Mitarbeiter_innen von 100% wird auf die Zustimmung der Führungskraft verzichtet.

¹⁰ Unter „Flexibilisierung erfolgt durch Zustimmung des Vorgesetzten“ wird die Zustimmungspflicht in Bezug auf die Anwendung der räumlich und zeitlichen Flexibilisierung der Mitarbeiter_innen in den Unternehmen euriert.

¹¹ Unter „Flexibilisierung ist an Voraussetzungen geknüpft“ soll ermittelt werden, Mitarbeiter_innen bestimmte Voraussetzungen erfüllen müssen, bevor sie von den räumlich und zeitlich flexiblen Arbeitsmodelle des Unternehmens Gebrauch machen können.

Frage 5: Welcher Desk-Sharing-Faktor ¹² wird am Standort erreicht?								
Unternehmen	1	2	3	4	5	6	7	8
Faktor 1,X	< 1,0	< 1,0	1,08	Ca. 1,0	Derzeit noch 1,0 – 1,25 wird angestrebt	< 1,0	1,05	~ 1,49

Frage 6: Welche Rolle können und wollen Sie beim Aufbau eines Netzwerks für ländliche Coworking Spaces spielen?								
Unternehmen	1	2	3	4	5	6	7	8
Aktiver Aufbau von Coworking Spaces	Nein, derzeit nicht geplant.	Nein.	Nein	Nein, da persönlicher Kontakt beim Arbeiten entscheidend ist.	Jein, noch nicht ausreichend damit beschäftigt.	Nein, derzeit kein Mehrwert zu Home-Office.	Nein, bereits versucht.	Nein, aufgrund projektbezogener Arbeiten kein Interesse.
Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen beim Aufbau	Nein, derzeit nicht geplant.	Ja, wäre anstelle von kleinen Niederlassungen vorstellbar.	Ja, ist vorstellbar - auch über Bundesgrenzen hinaus	Nein, da persönlicher Kontakt beim Arbeiten entscheidend ist.	Jein, noch nicht ausreichend damit beschäftigt.	Nein.	Ja, wenn dann gemeinsam mit anderen Unternehmen.	Ja, wenn dann gemeinsam mit anderen Unternehmen.

¹² Mit dem Desk-Sharing-Faktor wird die Mehrfachbelegung von Arbeitsplätzen dargestellt. Bei einem Wert von 1,0 stimmt die Anzahl der Mitarbeiter_innen mit der Anzahl der verwendeten Arbeitsplätze überein – es kommt kein Desk-Sharing zur Anwendung. Wenn der Wert über 1,0 liegt, wird Desk-Sharing angewendet, das heißt das Unternehmen umfasst mehr Mitarbeiter_innen als Arbeitsplätze. Wenn sich der Wert unter 1,0 befindet, stehen in den Unternehmen mehr Arbeitsplätze als Mitarbeiter_innen zur Verfügung.

Frage 7: Können Sie sich vorstellen Mitarbeiter_innen 1-3 Tage/Woche zu ermöglichen in ländlichen Coworking Spaces zu arbeiten und die dafür anfallenden Gebühren bereit zu stellen?

Unternehmen	1	2	3	4	5	6	7	8
Ja. Wir würden die Gebühren zahlen	Ja, vorstellbar.	Ja.	Ja, ähnliche Modelle werden bereits angewendet.	-	Ja, vorstellbar.	Ja, sofern kostenneutral.	-	-
Nein Gründe	-	-	-	Nein, Home-Office ist ausreichend.	-	-	Nein, nicht durchsetzbar im Unternehmen.	Nein, nicht interessant.

Frage 8: Wenn man die Möglichkeit der Nutzung von Coworking Spaces betrachtet, in wie weit spielt dabei das Thema Kostenneutralität¹³ eine Rolle im Unternehmen?

Unternehmen	1	2	3	4	5	6	7	8
Kostendeckung durch externe Nutzung oder Rückgabe der freigewordenen Flächen	Grundsätzlich ja, aber schwer planbar.	Ja, wenn klare Trennung möglich wäre.	Nicht möglich.	Nein.	Nein.	Nein.	Grundsätzlich ja, wurde bereits geplant.	Nein.
Nutzung von Coworking Spaces der Mitarbeiter muss zu 100% kostenneutral sein	Ja.	Ja, wäre von Vorteil.	Ja.	Ja.	Ja.	Ja.	Ja.	Ja.

¹³ Der Begriff Kostenneutralität wird verwendet, wenn Aufwendungen des Unternehmens keine zusätzlichen Kosten verursacht. (Bibliographisches Institut GmbH, 2020)

Frage 9: Wäre es eine Option für das Unternehmen, aufgrund der Nutzung von ländlichen Coworking Spaces freigewordenen Plätze am Standort für andere Unternehmen als Coworking Space zur Verfügung zu stellen?

Unternehmen	1	2	3	4	5	6	7	8
Durch Zugänglichkeit des Standortes möglich	Nein, nicht möglich.	Nein, nicht möglich. -> Datenschutz	Nein, nicht möglich.	Nein, nicht möglich. -> Strenge Auflagen, keine Fremdpersonen am Firmengelände	Nein, nicht möglich. -> keine Fremdpersonen am Firmengelände	Nein, da Zugangsberechtigung überall erforderlich ist.	Nein.	Nein, nicht möglich.
Durch flexible Bürostruktur möglich	Keine Angabe.	Ja.	Nein, nicht möglich.	Nein.	Nein.	Keine Angabe.	Nein	Keine Angabe.
Offener Standort vorhanden	Keine Angabe.	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.	Keine Angabe.

Frage 10: Welche Rolle spielt die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit und ggf. ländliche Coworking Spaces in Bezug auf den „War for Talents“ heute und in Zukunft im Unternehmen?

Unternehmen	1	2	3	4	5	6	7	8
Flexibilisierung der Arbeit beim "War for Talents" (wichtig/unwichtig, heute/morgen)	Sehr wichtig.	Sehr wichtig -> wollen keine alten Arbeitsstrukturen, Home-Office = Minimum an Angebot	Sehr wichtig -> für Akquirierung neuer Mitarbeiter_innen	Zeitliche Flexibilisierung ist sehr wichtig -> räumliche Flexibilisierung weniger	Weniger wichtig für junge Personen -> wichtiger für Jungfamilien	Sehr wichtig - Nachfrage nimmt zu.	Sehr wichtig, bekommt immer mehr Bedeutung.	Zeitliche Flexibilisierung ist sehr wichtig im „War for Talents“ – Flexibilität ist wichtiger als Gehalts-anpassung
Ländliche Coworking Spaces beim "War for Talents" (wichtig/unwichtig, heute/morgen)	Räumliche Flexibilisierung ist wichtig -> nicht zwingend ländliche Coworking Spaces	Sehr wichtig -> Pendelzeit ist Lebenszeit	Coworking Spaces sehr wichtig -> Investitions-potenzial	Räumliche Flexibilisierung ist in Form von Coworking Spaces nicht notwendig -> bildet keinen Hinderungs-grund	Teilweise wichtig - > Reduktion von Pendeldistanzen wichtig -> Effekte von Coworking fraglich	Teilweise wichtig - > Typenfrage ob Home-Office oder Coworking Spaces	Keine Angabe.	Nicht sinnvoll -> junge Generation will Austausch mit Kolleg_innen

6.3.2 Beantwortung der Forschungsfragen in Thesenform

Zu Beginn der vorliegenden Diplomarbeit wurden unter Kapitel 1 vier Forschungsfragen formuliert, welche das Grundgerüst für das Forschungsgebiet bilden. Um die definierten Forschungsfrage wieder in Erinnerung zu rufen, werden sie im Folgenden erneut angeführt und anschließend in Form von aufgestellten Thesen beantwortet:

- Welche Vorteile bringen ländliche Coworking Spaces für die einzelnen Akteure?
- In wie weit ist die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit in österreichischen und deutschen Unternehmen heute verankert?
- Welche Position wollen Unternehmen in Bezug auf neue Arbeitsformen wie ländliche Coworking Spaces heute einnehmen?
- Welche Rolle spielen ländliche Coworking Spaces beim „War for Talents“ in städtischen Großunternehmen?

6.3.2.1 These 1

Die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit ist eine Aufgabe, an der die befragten Unternehmen begonnen haben zu arbeiten, der Stand der Veränderungen und die Motivation dafür sind sehr unterschiedlich.

Die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit wird in allen befragten Unternehmen behandelt, wenn auch die Beweggründe und der Grad der Flexibilität in jedem Unternehmen variieren. Diesel Fahrverbote, Sanierungen von Zufahrtsstraßen, Verbesserungen der Lebensqualität der Mitarbeiter oder der „War for Talents“ bilden dabei nur einige Motive, welche Unternehmen zur Flexibilisierung der Arbeit bewegen.

Die zeitliche Flexibilisierung besitzt dabei einen hohen Stellenwert in der Arbeitswelt, welche sich in den Unternehmen bereits mehr etabliert hat als die räumliche Flexibilisierung. Hierbei sind verschiedenste Zeitmodelle zu finden, welche von Gleitzeit über Abstufungen der Kernzeiten je nach Position der Mitarbeiter_innen, den gänzlichen Verzicht von Kernzeiten bis hin zur Vertrauensarbeitszeit reichen, bei welcher auf eine Zeiterfassung verzichtet wird und die Leistung der Mitarbeiter_innen im Vordergrund steht.

So unterschiedlich die einzelnen Unternehmen auch sind, desto unterschiedlicher ist auch deren Auffassung zur räumlichen Flexibilisierung an den Standorten. Das Thema Home-Office hat sich bereits in der Arbeitswelt etabliert, welches auch in sieben von acht der befragten Unternehmen in unterschiedlichem Ausmaß angeboten wird. Die Regelung der Home-Office-Tage erfolgt dabei individuell für jede Beschäftigte_jeden Beschäftigten oder über Betriebsvereinbarungen, welche eine maximale Anzahl an Tagen in der Woche oder im Monat festlegen und für alle Mitarbeiter_innen gelten. Dabei besteht in Unternehmen die Möglichkeit eine bestimmte Anzahl von Home-Office-Tage als festen Bestandteil in die Arbeitswoche zu integrieren oder angepasst an die aktuellen Gegebenheiten im Unternehmen flexibel in Anspruch zu nehmen. Bei der Betrachtung der Arbeitsplatzsituation der Mitarbeiter_innen verkörpert der personalisierte Arbeitsplatz, welcher einem fixen Nutzer zugeordnet ist, ein bewährtes Arbeitsplatzmodell in sieben von acht Unternehmen. Die hohe Gewichtung von personalisierten Arbeitsplätzen sowie die geringe Nachfrage bezüglich Desk-Sharing seitens der Mitarbeiter_innen werden in vielen Firmen als Gründe gegen die flächendeckende Einführung von Mobil-Arbeitsmodellen, welche Desk-Sharing voraussetzen, genannt.

Um die räumliche Flexibilisierung anzukurbeln werden immer öfter Pilotprojekte ins Leben gerufen, welche mit der Auflösung von personalisierten Arbeitsplätzen einhergehen. Die Möglichkeiten reichen dabei von dem Angebot von Desk-Sharing über die Umstrukturierung der Bürolandschaft zu Activity-Based-Working bis hin zur Förderung von Abonnements in (städtischen) Coworking Spaces.

6.3.2.2 These 2

Unternehmen sind durchaus bereit ländliche Coworking Spaces allein und mit Partnern aufzubauen und tun das zum Teil bereits.

Bei einzelnen Unternehmen ist bereits ein aktiver Aufbau von ländlichen Coworking Spaces zu bemerken. Neben den bereits erwähnten Gründen, welche zum aktiv werden der Unternehmen führen, wird die Entscheidung auch durch individuelle Faktoren, wie die Belegschaftsgröße und deren Pendeldistanzen sowie infrastrukturelle Gegebenheiten wie das Angebot unattraktiver öffentlicher Verkehrsnetze zu den Wohn- und Arbeitsorten, beeinflusst. Getrieben von einem zunehmenden Risiko als Betreiber und unter Beachtung der Kostenneutralität von Firmeninvestitionen wird eine Zusammenarbeit des Aufbaus von ländlichen Coworking Spaces mit anderen Unternehmen dem alleinigen Aktivwerden tendenziell vorgezogen. Gerade für Regionen in denen der Aufbau eines eigenen Standortes zu einem kostenintensiven Vorhaben führen würde und aufgrund der geringen Mitarbeiteranzahlen vor Ort aus wirtschaftlicher Sicht nicht umsetzbar wäre, konnte im Zuge der Interviews das Interesse der Firmen für ländliche Coworking Spaces als Alternative geweckt werden. Das Bewusstsein, dass Großfirmen mit denselben Problemen zu kämpfen haben, verstärkt in diesem Sinne die Befürwortung eines Zusammenschlusses der Unternehmen im Aufbau von ländlichen Coworking Spaces. Dabei ist ein Zusammenschluss von Unternehmen für die Entwicklung eines Coworking Netzwerkes über die Bundesgrenze hinaus nicht auszuschließen.

6.3.2.3 These 3

Ein Hemmschuh für den Aufbau oder die Nutzung ländlicher Coworking Spaces liegt häufig in den Unternehmen selbst.

Ein Grund für die erschwerte Etablierung von ländlichen Coworking Spaces in den Unternehmen bildet die Auslegung des firmeneigenen corporate Real Estate Managements (cREM). Eine ungeeignete Verankerung in der unternehmerischen Organisationstruktur oder ein gänzlich fehlendes Arbeitsressort in den Unternehmen, haben beispielsweise zur Folge, dass die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit ebenso erschwert wird wie auch eine effiziente Nutzung des Immobilienportfolios im Unternehmen. Dies bildet eine Kettenreaktion, welche im Weiteren ein Hindernis für den Aufbau von ländlichen Coworking Spaces verkörpert.

Im Allgemeinen wird der persönliche Kontakt von Kollegen beim projektorientierten Arbeiten im Unternehmen als wichtiger Faktor erachtet. Die vermehrte Abwesenheit von Mitarbeitern, welche beispielsweise in Coworking Spaces oder im Home-Office ihrer Arbeit nachgehen, wird insofern als wenig förderlich beurteilt, da sie nicht direkt am Projektgeschehen teilnehmen können und die Führungskraft der leitenden Positionen, aufgrund der Distanz der Mitarbeiter, erschwert wird.

Im Zuge der Interviews wurde ebenfalls das Thema Kostenneutralität sowie die Position zur Bereitstellung der freigewordenen Flächen im Unternehmen durch die Nutzung von ländlichen Coworking der Mitarbeiter abgefragt. Das Thema Kostenneutralität für die Anmietung von Arbeitsplätzen in Coworking Spaces spielt dabei bei allen befragten Unternehmen eine wesentliche Rolle. Die Option die dadurch freigewordenen Flächen an externe Unternehmen beispielsweise als Räumlichkeiten für Coworking zu vergeben und dadurch die Kosten für die entstandenen Ausgaben zu decken findet dabei nur wenig Anklang. Die Gründe dafür sind vor allem in den unternehmerischen Gegebenheiten verankert. Das Thema Datenschutz sowie beispielsweise strenge Auflagen bezüglich branchenbedingter Güter am Gelände setzen Zugangsbeschränkungen voraus, wodurch das Betreten des Firmengeländes bzw. Bereiche des Konzerns von Fremdpersonen nicht ermöglicht

werden kann. Andere Gründe finden sich beispielsweise in den wenig flexiblen Bürostrukturen der Standorte, wodurch beispielsweise Gebäudetrakte nicht vom Gesamtkomplex separiert werden können, um eine räumliche Trennung zu externen Nutzer_innen zu gewährleisten.

Ein weiterer Grund bildet auch die eigene Positionierung der Unternehmen in Bezug auf die räumliche und zeitliche Flexibilisierung und Weiterentwicklung der Arbeitsstrukturen. Obgleich das Arbeitsmodell Home-Office bereits in den Unternehmen etabliert ist, wird die Nutzung von Coworking Spaces erst nach beispielsweise einer Einführung von Desk-Sharing im Unternehmen in Erwägung gezogen. Zu dem besteht, aufgrund mangelnden Wissens oder Erfahrungswerten, ein gewisser Grad an Skepsis gegenüber dem Arbeitsmodell Coworking. Dabei steht vor allem die Frage im Raum ob und wie weit die positiven Aspekte, wie der Wissensaustausch der diversen Branchen in Coworking Spaces, in der Realität wirklich eintreten.

6.3.2.4 These 4

Coworking Spaces spielen im „War for Talents“ eine Rolle, jedoch bisher häufiger als städtische Coworking Spaces für Unternehmen im ländlichen Raum.

Das Angebot von ländlichen Unternehmen die Arbeit ihrer in der Stadt lebenden Mitarbeiter_innen in städtischen Coworking Spaces zu verrichten wird bereits teilweise ermöglicht. Es ist allerdings eine Option, die meist notgedrungen im Rahmen des „War for Talents“ von den ländlichen Unternehmen suggeriert wird. Betrachtet man die Situation des ländlichen Raums, so erzielt die Arbeitsverlagerung der Mitarbeiter_innen nicht die gewünschten Effekte, um die Zuwanderung und regionale Wirtschaft in den ländlichen Regionen zu steigern. Ländliche Unternehmen setzen vielmehr auf eine längerfristige Lösung, in dem sie für ihre Mitarbeiter_innen Anreize schaffen, die sie zu einem Umzug aufs Land bewegen sollen.

Das Bewusstsein, dass sich die durch die Gesellschaft und Digitalisierung geprägte junge Generation von Mitarbeiter_innen nicht mehr in den herkömmlichen Arbeitsstrukturen eingliedern möchte, wurde bei allen befragten Unternehmen

wahrgenommen. Das Ausmaß an Mindestanforderungen an die Unternehmen reicht dabei von Home-Office als Mindestmaß der räumlichen Flexibilisierung bis hin zur unterschiedlichen Wichtung der vorhandenen Flexibilisierung seitens der Anwärter_innen. Die beispielsweise durch die zukünftigen Mitarbeiter_innen erhoffte Energie und Innovationen für das Unternehmen sowie auch die Nachbesetzung durch erwarteter Pensionierungswellen bilden nur einige Gründe warum Unternehmen sich mit dem „War for Talents“ auseinandersetzen müssen.

6.3.2.5 These 5

Über Wissen zu ländlichen Coworking Spaces und über Kompetenzen für deren Aufbau und deren Management verfügen die meisten Unternehmen noch nicht.

Die grundlegenden Faktoren von Coworking Spaces sind in den Unternehmen nur in geringem Ausmaß verbreitet, wodurch die positiven Aspekte dieses Arbeitsangebotes als neue Möglichkeit bisher nicht herangezogen wurden. Eine weitverbreitete Irreführung liegt auch in dem Glauben, dass der wesentliche Unterschied zwischen Coworking Spaces und Home-Office im Standort des Arbeitsplatzes, das heißt zu Hause oder in einem Coworking Space, positioniert ist. Der charakteristische Wissensaustausch und das gemeinsame Arbeiten der Coworker_innen aus den verschiedensten Branchen bildet dabei einen eher unbekanntem Faktor. Die einhergehenden Möglichkeiten von ländlichen Coworking Spaces wie Belastungsspitzen an existierenden Standorten reduzieren zu können oder die Lebensqualität der Mitarbeiter_innen durch die Reduktion der Pendlerwege zu steigern ist in diesem Ausmaß noch nicht ausreichend in den Unternehmen verankert. Eine Hürde für den Aufbau von ländlichen Coworking Spaces bildet dabei auch das Fehlen von standardisierten Prozessen und Methoden in den Unternehmen, welche für die Entwicklung und das Management eines solchen Arbeits- und Austauschmodells von wesentlicher Bedeutung sind.

7 Bewertung der Untersuchungsergebnisse

Die gesteigerte Lebensqualität der Mitarbeiter_innen, durch die Reduktion des Pendelns zwischen Wohnort und Arbeitsplatz, wurde im Zuge der Interviews des Öfteren als wichtiger Faktor für die Unternehmen bewertet. Dabei haben sich einige Unternehmen bereits mit Mobilitätsstudien auseinandergesetzt, welche die tatsächlichen Pendeldistanzen der Mitarbeiter_innen aufzeigen. Dies spielt vor allem für all jene eine Rolle, welche sich bereits heute oder in Zukunft mit räumlich flexiblen Arbeitsmodellen wie dem Aufbau von ländlichen Coworking Spaces im Unternehmen beschäftigen müssen bzw. wollen, um die ideale Standortwahl des Coworking Space für die Mitarbeiter_innen zu eruieren.

In Bezug auf die Verankerung der Flexibilisierung in den Unternehmen stellt allerdings in den meisten Fällen die räumliche Flexibilisierung eher einen „möglichen Weg“ dar, als einen festen Bestandteil in den Unternehmen. Die Sinnhaftigkeit des zeitlich flexiblen Arbeitens der Mitarbeiter_innen besitzt dabei auch teilweise eine höhere Gewichtung als die räumliche Form der Flexibilisierung, wodurch eine Etablierung von ländlichen Coworking, in Form einer Weiterentwicklung der räumlichen Variabilität im Unternehmen, erschwert wird.

Ein Grund dafür könnte in den verfügbaren finanziellen Mittel der Unternehmen situiert sein, welche einen wesentlichen Punkt zum aktiv werden bzw. der Erprobung und Umsetzung neuer Arbeitsmodelle beitragen. Die Nutzung von Coworking setzt dabei nach Aussagen der Unternehmen eine kostenneutrale Rechnung voraus. Eine Möglichkeit, um die Kostenneutralität dieses Vorhabens zu gewährleisten, wäre es die vorhandenen Büroflächen einer Umstrukturierung zu unterziehen bzw. eine effiziente Auslastung der Arbeitsflächen anzustreben und überschüssige Fläche zu reduzieren. Nach den Ergebnissen des Nutzungsbenchmark-Bericht „Optimize Workplace Review 2019“ des Unternehmens Rapal Oy liegt die durchschnittliche Auslastung der Arbeitsplätze in der Kernarbeitszeit im 5-Jahres-Durchschnitt (Beobachtungszeitraum: 2014-2018, in 17 verschiedenen Ländern) bei 55%, welche jeden Tag zu 37% gebraucht wurden und zu 18% vorübergehend nicht genutzt wurden. Basierend auf der täglichen Spitzenauslastung der Arbeitsplätze, ergibt diese einen definitiven Leerstand von 27,5% der Schreibtische in den Unternehmen. (Rapal Oy, 2019) Die Beschäftigung mit dem vorhandenen Leerstand im Unternehmen und eine mögliche

Veränderung der Arbeitsplatzstruktur bildet dabei eine Möglichkeit, aus welcher finanzielle Mittel geschöpft und im Weiteren für die Nutzung von ländlichen Coworking Spaces aufgewendet werden könnten.

Eine zweite Möglichkeit bildet die Rückgabe der freigewordenen Flächen an externe Unternehmen, welche auch im Zuge der Interviews als alternative Nutzung der Flächen und Kostendeckung der Ausgaben vorgeschlagen wurde. Wie bereits erwähnt wurde, zählen hier vor allem der Datenschutz, Zugangsbeschränkungen und verbundene Auflagen sowie wenig flexible Bürostrukturen zu den Hinderungsgründen dieser alternativen Nutzung. Die örtlichen Gegebenheiten des Bestandsgebäudes dahingehend anzupassen, um beispielsweise eine räumliche Trennung für das Unternehmen und externe Nutzer_innen zu bewerkstelligen, wird sich ohne den Einsatz finanzieller Mittel als schwierig erweisen. Aus zukunftsweisender effizienter Sicht verkörpert dies einen Ansatz, welcher für zukünftige Unternehmensstandorte bereits in der Planungsphase bedacht werden sollte. Der Grund dafür liegt auch darin, vorausschauend auf neu auftretende Gegebenheiten, wie beispielsweise einer schlechten Wirtschaftslage und einem daraus resultierenden Abbau von Mitarbeitern, reagieren zu können. In Form von beispielsweise räumlich abtrennbaren Gebäudetrakten sowie alternativen Erschließungskonzepten der Unternehmensgebäude, besteht dadurch die Option leerstehenden Flächen eine neue Nutzung zu verleihen, ohne dem firmeneigenen Betrieb im Wege zu stehen.

Die Ergebnisse in Bezug auf den „War for Talents“ zeigen, dass sich die Unternehmen dem Ausmaß bzw. den resultierenden Folgen des „War for Talents“ bewusst sind. Immer häufiger werden dabei, getrieben vom „War for Talents“, Pilotprojekte ins Leben gerufen, denen Desk-Sharing und Activity-Based-Working mit tätigkeitsorientierten offenen Strukturen zu Grunde liegen. Teilweise werden diese Pilotprojekte auf kleineren Flächen erprobt, um einerseits der junge Generation ein progressives Unternehmensportfolio zu signalisieren und den bereits bestehenden Mitarbeiter_innen die Möglichkeit zu geben sich im kleinen Rahmen möglichen neuen Arbeitsstrukturen anzunähern. Dies bildet einen Ausgangspunkt, welcher weiterhin verfolgt und ausgebaut werden sollte, um neue Mitarbeiter_innen für die Unternehmen auch in Zukunft begeistern zu können.

8 Ausblick

Der von uns Menschen verursachte Klimawandel und dessen einhergehende Folgen, sind in der heutigen Zeit präsenter denn je. Durch die Verlagerung der Arbeitsplätze in ländliche Coworking Spaces, welche in der Nähe der Wohnorte der Beschäftigten situiert sind, werden Pendlerwege mittels PKW reduziert und in Folge dessen ein Beitrag zur Reduktion des CO₂-Austoßes geleistet. Im Idealfall könnte, bedingt durch eine bessere Lage des Coworking Spaces gegenüber dem Unternehmensstandort, gänzlich auf den PKW verzichtet werden oder aufgrund attraktiver Anbindungen der Arbeitsweg mittels öffentlicher Verkehrsmittel zurückgelegt werden. Aus Sicht des Klimawandels tragen ländliche Coworking Spaces dadurch einen kleinen, aber dennoch wesentlichen Teil zur nachhaltigen und umweltbewussten Gestaltung unseres Alltags bei, welcher auf Basis der eigenen Interessen ermöglicht bzw. genutzt werden sollte. Die durch die Reduktion der Pendelzeit gesteigerte Lebensqualität der Mitarbeiter_innen im Unternehmen bewirkt dabei eine Verlängerung der Ruhezeit, wodurch freizeitleiche Aktivitäten mehr Spielraum erhalten. Neben dem zusätzlichen Zeitraum, welcher für den Ausgleich und die Erholung der Mitarbeiter_innen aufgewendet werden kann, ermöglicht er ebenso die Arbeitszeit zu verlängern und dem Unternehmen dadurch einen Mehrwert zu liefern.

Der überaus positive Effekt von ländlichem Coworking in Bezug auf die Bekämpfung des Leerstandes sollte hier nicht außer Acht gelassen werden. Der Erhalt der ländlichen Strukturen und die Wiederbelebung historischer Ortskerne durch die Umnutzung von bestehenden ungenutzten Gebäudeflächen bildet dabei einen besonders nachhaltigen Umgang mit der Bausubstanz, welcher einen Kontrast zur fortschreitenden Bodenversiegelung durch die Erweiterung räumlicher Destinationen bildet.

Anfangs wurden in der vorliegenden Diplomarbeit die Beweggründe der drei Akteure - Gemeinde, Coworker_innen und Unternehmen - behandelt, welche von den Vorteilen von ländlichen Coworking Spaces profitieren können. Um die positiven Effekte, wie zum Beispiel die Reduktion der abwandernden ländlichen Bevölkerung, Reduktion von Pendelwegen oder die Bewältigung des „War for Talents“, mit Hilfe von ländlichen Coworking bewerkstelligen zu können, erfordert es einer zukünftigen engeren Zusammenarbeit der genannten Akteure. Der Austausch von Informationen

zwischen den Parteien, beispielsweise mittels einer Online-Plattform, wird dabei von wesentlicher Bedeutung sein, um beispielsweise einen Überblick über bestehende Standorte zu schaffen, eine Basis für die Zusammenarbeit neuer Coworking-Projekte seitens Gemeinden oder Unternehmen zu errichten oder neueröffnete Flächen bekannt zu machen und an Coworker_innen, Unternehmen oder externen Nutzergruppen wie Vereinen vermitteln zu können. Eine Austauschplattform der Akteure und der Landesebene könnte dabei ebenfalls von Vorteil sein, da mögliche Förderungen von Landesseite besser verbreitet und kommuniziert werden und dadurch schneller an Initiatoren für ländliche Coworking Spaces gelangen könnten.

Die Industrie nimmt durch deren bereits eingeschlagene oder geplante Richtung, in Bezug auf die Flexibilisierung der Arbeit im Unternehmen, eine Schlüsselrolle für die Entwicklung von ländlichen Coworking Spaces ein. Unter Beachtung der Tatsache, dass neben der größten Nutzergruppe, den freiberuflich Tätigen mit 41% der Coworker_innen, Beschäftigte aus Unternehmen die zweitgrößte Nutzergruppe in Coworking Spaces bilden (36%), trägt eine Weiterentwicklung der räumlichen Flexibilisierung in Unternehmen zu der Auslastung bestehender ländlicher Coworking Spaces und dem zukünftigen Ausbau eines dichteren Coworking Netzwerkes bei.

Um diese Weiterentwicklungen zu begünstigen wird es zukünftig von Vorteil sein eine Neubewertung der Unternehmensflächen durchzuführen. Durch den Einsatz von IoT-Sensorlösungen und diskreten Ereignissimulationen, wie von dem österreichischen Unternehmen LSI MOREDATA GMBH (morespace.world), können mögliche Ausbau- und Einsparpotenziale von Unternehmen eruiert werden. Mit der Anwendung von diskreten Ereignissimulationen ist es möglich die tatsächlich erforderliche Anzahl an Arbeitsplätzen, die optimale Durchmischung der Arbeitsplatztypen und das Einsparpotenzial durch die Verwendung von Desk-Sharing zu untersuchen. Dafür werden Mitarbeiterprofile in der Simulation hinterlegt, welche die Arbeitstage über den Zeitraum eines Jahres generieren. Um realitätsgetreue Ergebnisse zu erlangen werden für die Erstellung der Mitarbeiterprofile im Idealfall Mitarbeiterdaten des Unternehmens, wie die Anzahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten inklusive Wochenarbeitszeit und -arbeitstage, die Anzahl der Krankenstände, Urlaubstage oder Tage der Mitarbeiter_innen auf Dienstreise oder Weiterbildung, verwendet. Aufgrund des unterschiedlichen Verhaltens der generierten Mitarbeiter_innen und deren

Arbeitsmodellen, können Informationen über die tatsächlich benötigte Anzahl an Arbeitsplatztypen abgebildet werden. Ergänzend dazu besteht die Möglichkeit mit Hilfe von IoT-Sensoren, ohne den Einsatz von personenbezogenen Daten, Informationen über den Standort zu erhalten. Eine der klassischen Anwendungen der Sensoren liegt dabei in der Erfassung von Personenzahlen, in dem an Gebäude- oder Büroeingängen Sensoren montiert werden. In den Büroräumen des Gebäudes besteht die Chance Umweltindikatoren, wie Raumtemperatur, Feuchtigkeit sowie CO²- und PM2.5-Werte zu messen, wodurch gesundheitsschädliche Faktoren früh erkannt werden können. Bei der Anwendung von Desk-Sharing in Unternehmen haben sich vor allem Bewegungssensoren als sehr hilfreich erwiesen. Mit der Positionierung von Bewegungssensoren an den Arbeitsplätzen und der eingehenden Erfassung von Personen, können Rückschlüsse auf das Auswahlverhalten der Mitarbeiter_innen geschlossen werden. (LSI MoreData GmbH, 2019) Die Weiterbearbeitung dieser Ergebnisse ist vor allem dann erforderlich, wenn bestimmte Desk-Sharing-Plätze von Beschäftigten selten bis gar nicht genutzt werden. In diesem Fall ist es notwendig zu hinterfragen und mögliche Schritte einzuleiten, um für jeden Arbeitsplatz die gleichen Bedingungen zu schaffen und die Unternehmensfläche dadurch optimal nutzen zu können. Nach dem Abschluss der Verfahren liegt die Verantwortung in den Unternehmen die Ergebnisse intensiv zu hinterfragen und Schritte einzuleiten, um beispielsweise für jeden Arbeitsplatz die gleichen Bedingungen zu schaffen oder ungenutzte Büroflächen zu reduzieren. Die Auslastung von Unternehmensflächen sollte im Sinne einer effizienten Nutzung der eigenen Ressourcen ebenso im Interesse der Unternehmen liegen, wie auch die Weiterentwicklung bestehender Arbeitsstrukturen, um beispielsweise im „War for Talents“ mitspielen zu können.

In Betrachtung der positiven Faktoren von ländlichen Coworking Spaces und den erlangten Ergebnissen der Unternehmen, welche an den narrativen Interviews teilgenommen haben, zeigt sich, dass gute Ansätze für ein flexibles Arbeiten in den meisten Unternehmen vorhanden bzw. auch teilweise schon realisiert werden. Im Vergleich zum englischsprachigem Raum wie in den USA oder dem UK, in welchen Coworking bereits zum Alltag der Beschäftigten zählt, zeigt sich allerdings, dass in den deutschsprachigen Unternehmen noch Entwicklungspotenzial in Bezug auf die

Festigung der Flexibilisierung in den Unternehmen besteht. Durch die verschiedenen flexiblen Mietmodelle wie „Hotdesk“ oder „Fixdesk“, Räumlichkeiten für projektbezogenes Arbeiten mit mehreren Personen oder auch zusätzlichen Angeboten wie die Kombination von Coworking Spaces mit Kinderbetreuungsplätzen zeigt sich das Arbeitsmodell als eine sehr variantenreiche Option, welche an jegliche auftretenden Gegebenheiten der zukünftigen Nutzer_innen angepasst werden kann. Das Ziel wird dabei sein, den Mehrwert im Kontrast zur Kostenrechnung zu erkennen, Coworking als Instrument der Flexibilisierung für die vorgefundenen Rahmenbedingungen im Unternehmen zu interpretieren und den Schritt ins Ungewisse zu wagen, um den individuellen Beleg für den tatsächlichen Mehrwert zu erhalten. Um es mit den Worten des Philosophie-Dozenten Jürgen A.W.E. Weitemeyers zu sagen:

„Eine Idee die in der Masse geboren, von Idealisten betrieben wird und den Selbstzweck in vielen Individuen findet, kann mit Unterstützung der Gemeinschaft nicht scheitern.“

Jürgen A.W.E. Weitemeyer

9 Literaturverzeichnis

- Accenture. (2019). *Aus Innovationen Werte schaffen*. Kronberg im Taunus: Accenture.
- Arbeitsvertrag.org. (2020). *Arbeitsvertrag.org*. Abgerufen am 27. 03 2020 von https://www.arbeitsvertrag.org/home-office/#Was_bedeutet_Home-Office_per_Definition
- Asamer, E.-M., Bauer, A., Gumprecht, N., & et al. (2019). *Abgestimmte Erwerbsstatistik und Arbeitsstättenzählung 2017 - Ergebnisse und Analysen*. Wien: Statistik Austria.
- Aydingunes, D. (2019). *Coworking Jetzt*. Abgerufen am 12. 12 2019 von <https://www.coworking.jetzt/coworking/coworking-spaces-mit-kinderbetreuung/>
- Bast, V. (16. 10 2019). *impulse - Ideen umsetzen. Werte schaffen*. Abgerufen am 26. 03 2020 von <https://www.impulse.de/recht-steuern/rechtsratgeber/vertrauensarbeitszeit/7307836.html>
- BBC StoryWorks. (2020). *BBC CAPITAL*. Abgerufen am 22. 03 2020 von <http://www.bbc.com/storyworks/capital/the-purpose-driven-company/purpose-driven-companies>
- Bea, F. X. (2013). *VWA - Akademie Online*. Abgerufen am 22. 03 2020 von <https://www.vwa-akademie-online.de/wissenschaft-und-praxis/projektmanagement-management-durch-projekte-management-von-projekten/>
- Bettel, I., & Haunold, G. (2016). *Registerbasierte Statistiken - Pendeldistanzen*. Wien: Statistik Austria.
- Bibliographisches Institut GmbH - Dudenverlag. (2020). *DUDEN*. Abgerufen am 12. 03 2020 von <https://www.duden.de/rechtschreibung/Outsourcing>
- Bibliographisches Institut GmbH. (2020). *Duden*. Abgerufen am 27. 03 2020 von <https://www.duden.de/rechtschreibung/kostenneutral>
- BITKOM. (2013). *Arbeit 3.0 - Arbeiten in der digitalen Welt*. Berlin: BITKOM - Bundesverband Informationswirtschaft,Telekommunikation und neue Medien e. V.
- Bröderbauer, D. (2015). *Naturerleben und Gesundheit*. Wien: Naturfreunde Internationale.
- Brühl, K., & Keicher, I. (2007). *Creative Work: Business der Zukunft*. Kelkheim: Zukunftsinstitut GmbH.
- Bundesagentur für Arbeit. (06 2018). *Bundesagentur für Arbeit*. Abgerufen am 07. 12 2019 von <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/Pendleratlas/Pendleratlas-Nav.html>
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. (09. 12 2019). *Rechtsinformationssystem des Bundes*, Fassung vom 09.12.2019. Abgerufen am 09. 12 2019 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002162>
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. (09. 12 2019). *Rechtsinformationssystem des Bundes*, Fassung vom 09.12.2019. Abgerufen am 09. 12 2019 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009764>
- Chesbrough, H. (2003). *Open Innovation*. Boston: Harvard Business School Press.

- Chesbrough, H., Vanhaverbeke, W., & West, J. (2006). *Open Innovation: Researching a New Paradigm*. Oxford: Oxford University Press.
- Coboat Ltd. (2019). *Coboat*. Abgerufen am 08. 12 2019 von <https://www.coboat.org/faq/>
- CT Toddler Berlin gUG. (2018). *Coworking Toddler*. Abgerufen am 12. 12 2019 von <https://www.coworkingtoddler.com/>
- Dax, T., Fidschuster, L., Fischer, M., & et al. (2016). *Regionen mit Bevölkerungsrückgang - Experten-Impulspapier zu regional- und raumordnungspolitischen Entwicklungs- und Anpassungsstrategien*. Wien: Bundeskanzleramt Österreich.
- Deloitte AG. (2016). *Derr Arbeitsplatz der Zukunft - Wie digitale Technologie und Sharing Economy die Schweizer Arbeitswelt verändern*. Zürich: Deloitte AG.
- Deskmag. (2012). *2nd Annual Global Coworking Survey*. Berlin: Deskmag. Abgerufen am 25. 11 2019 von <https://www.workdesign.com/wp-content/uploads/2012/08/Coworking-Survey-Booklet.pdf>
- Deskmag. (21. 11 2018). *2018 Global Coworking Survey*. Berlin: Deskmag. Abgerufen am 26. 11 2019 von <https://de.slideshare.net/carstenfoertsch/coworking-in-europe-2018-deskmags-global-coworking-survey>
- Deskmag. (kein Datum). *Über uns*. Abgerufen am 22. 11 2019 von <http://www.deskmag.com/de/ueber-uns>
- Deskmag, & Social Workplaces. (13. 09 2017). *Global Coworking Survey 2017*. Berlin: Deskmag. Abgerufen am 25. 11 2019 von <http://www.deskmag.com/de/die-mitglieder-wer-arbeitet-in-coworking-spaces-coworkers-global-survey-demografie-statistik-977>
- Deutscher Gewerkschaftsbund. (01. 09 2019). *Deutscher Gewerkschaftsbund*. Abgerufen am 26. 03 2020 von <https://www.dgb.de/themen/++co++61297958-005f-11e8-9602-52540088cada>
- Echterhoff, J., Große, R., Hawig, D., & et al. (2018). *Coworking in NRW*. Düsseldorf: FGW – Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V.
- EHL Gewerbeimmobilien GmbH. (2019). *Büromarktbericht Wien Frühjahr 2019*. Wien: EHL Gewerbeimmobilien GmbH.
- Eichhorst, W., & Buhlmann, F. (2015). *Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt*. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Eichhorst, W., & Buhlmann, F. (2015). Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt. In W. W. Österreich, *Wirtschaftspolitischen Blätter - Mobilität* (S. 131-148). Wien: WKO Wirtschaftskammer Österreich.
- Entwicklungsagentur Rheinland-Pfalz. (2019). *Schreibtisch in Prüm - coworking space*. Abgerufen am 06. 12 2019 von <https://schreibtischinpruem.de/konzept/>
- Entwicklungsagentur Rheinland-Pfalz. (2019). *Schreibtisch in Prüm - Coworking Space*. Von <https://schreibtischinpruem.de/konzept/> abgerufen
- Erhardt, C. (10. 02 2020). *Kommunal*. Abgerufen am 24. 03 2020 von <https://kommunal.de/massenflucht-aufs-dorf>

- Feess, E. (2020). *Gabler Wirtschaftslexikon*. Abgerufen am 27. 03 2020 von <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/externer-effekt-34801>
- Fichtel, J. (2019). *arbeits-abc.de*. Abgerufen am 12. 12 2019 von <https://arbeits-abc.de/desk-sharing/>
- Fichtel, J. (2019). *Arbeits-abc.de*. Abgerufen am 14. 03 2020 von <https://arbeits-abc.de/outsourcing/>
- Fischer, F., & Frische, K. (2019). *KODORF*. Abgerufen am 13. 12 2019 von <https://www.kodorf-wiesenburg.de/kodorf/>
- Foertsch, C., & Cagnol, R. (26. 08 2013). *Es war einmal... Die Geschichte von Coworking in Zahlen*. Berlin: Deskmag. Abgerufen am 25. 11 2019 von <http://www.deskmag.com/de/die-geschichte-von-coworking-spaces-in-zahlen-zeitleiste-868>
- Gastinger, G. (2019). *Mesnerhof-C - Chalet, Camp & Co*. Abgerufen am 08. 12 2019 von <https://www.mesnerhof-c.at/camp-mesnerhof/>
- Grollitsch, J. (17. 10 2017). *Land Kärnten*. Abgerufen am 23. 03 2020 von <https://www.ktn.gv.at/Service/News?nid=27425>
- Gruber, R. (21. 08 2018). *a3BAU*. Abgerufen am 09. 12 2019 von <https://a3bau.at/aus-donuts-muessen-krapfen-werden>
- Hansen, N., & Hauff, S. (2013). Talentmanagement – Trends, Herausforderungen und strategische Optionen. In M. Busold, *War for Talents - Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten* (S. 35-46). Düsseldorf: Springer Gabler.
- Hartmann, S., Lohse, M., & Pfnür, A. (2007). *15 Jahre Corporate Real Estate Management in Deutschland: Entwicklungsstand und Perspektiven der Bündelung immobilienwirtschaftlicher Aufgaben bei ausgewählten Unternehmen*. Institut für Betriebswirtschaftslehre. Darmstadt: Andreas Pfnür. Abgerufen am 12. 01 2020
- Haunold, G., & König, S. (2018). *Registerbasierte Statistiken - Pendelzielstatistik*. Wien: Statistik Austria.
- Heikkilä, J. (2012). *Preconditions for Sustainable Rural Coworking Spaces in Southwest Finland*. Visamäki: HAMK University of Applied Science.
- Heindl, N. (22. 10 2019). *Tips - total. regional*. (T. Z. KG, Herausgeber) Abgerufen am 25. 03 2020 von <https://www.tips.at/nachrichten/eferding/wirtschaft-politik/485352-erster-coworking-space-rewir-in-hartkirchen-eroeffnet>
- Hiess, H., Dax, T., Fidschuster, L., & et al. (2017). *Österreichische Regionen mit Bevölkerungsrückgang - Analysen und Handlungsempfehlungen*. Wien: Bundeskanzleramt; Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft; Land Tirol.
- Industrieverband Büro und Arbeitswelt. (kein Datum). *IBA - Industrieverband Büro und Arbeitswelt*. Abgerufen am 15. 12 2019 von <https://iba.online/en/raeume-planen/bueroformen/combi-office/>
- Innolytics GmbH. (2020). *innolytics*. Abgerufen am 12. 03 2020 von <https://www.innolytics.de/open-innovation/>
- Jaedtke, K. (04. 11 2019). *HubSpot, Inc*. Abgerufen am 16. 03 2020 von <https://blog.hubspot.de/sales/beduerfnispyramide>

- Josef, B., & Back, A. (2016). *Coworking aus Unternehmenssicht – Serendipity-Biotop oder Fluchtort?* St. Gallen: Institut für Wirtschaftsinformatik.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien als Büro der Bundesarbeitskammer. (2020). *AK Portal der Arbeiterkammern*. Abgerufen am 26. 03 2020 von <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/Arbeitszeit/SonderformenderArbeitszeit/Gleitzeit.html>
- KDZ Managementberatungs- und Weiterbildungs GmbH. (11 2016). *KDZ Zentrum für Verwaltungsforschung*. Abgerufen am 09. 12 2019 von <https://www.kdz.eu/de/content/was-sie-schon-immer-%C3%BCber-den-finanzausgleich-wissen-wollten%E2%80%A6>
- Kinnarps GmbH. (kein Datum). *Kinnarps*. Abgerufen am 15. 12 2019 von <https://www.kinnarps.de/wissen/aktivitatsbasiertes-arbeiten-was-sagen-die-experten/>
- Klein, R. (2019). *Für Gründer*. Abgerufen am 24. 03 2020 von <https://www.fuergruender.de/wissen/unternehmen-gruenden/buero/coworking-space/>
- Kluge, J., & Kocher, M. (15. 11 2019). *Kommunal*. Abgerufen am 21. 03 2020 von <https://kommunal.at/der-demographische-wandel-und-seine-effekte-auf-regionale-arbeitsmaerkte-oesterreich>
- Kollewe, T. (07. 06 2018). *COWORKING.JETZT*. Abgerufen am 22. 03 2020 von <https://www.coworking.jetzt/coworking/kosten-buero-coworking-vergleich/>
- Kontrast Redaktion. (23. Juli 2018). *KONTRAST.at*. Abgerufen am 13. Dezember 2019 von <https://kontrast.at/arbeitszeitverkuerzung-nuetzt-allen/>
- Land Oberösterreich. (2013). *LEADER*. Abgerufen am 23. 03 2020 von <https://www.leader.at/leader%20methode.htm>
- LEADER Region Nationalparkregion Hohe Tauern. (2019). *LEADER Nationalparkregion*. Abgerufen am 06. 12 2019 von <https://www.leader-nationalparkregion.at/projekte/pinzhub-coworking-pinzgau/>
- Lee, E. S. (1966). *Eine Theorie der Wanderung*.
- Leonard, K. (19. 10 2018). *Chron*. (H. Newspapers, Herausgeber) Abgerufen am 15. 12 2019 von <https://smallbusiness.chron.com/advantages-disadvantages-openplan-office-space-80288.html>
- LSI MoreData GmbH. (2019). *more space*. Abgerufen am 15. 03 2020 von <https://www.morespace.world/>
- Machetanz, L., & Rudolf-Müller, E. (31. 05 2019). *NetDoktor*. Abgerufen am 25. 03 2020 von <https://www.netdoktor.de/laborwerte/cortisol/>
- Mohr, M. (26. 11 2019). *statista*. Abgerufen am 09. 12 2019 von <https://de.statista.com/themen/4413/privater-konsum-in-oesterreich/>
- Moriset, B. (2013). *Building new places of the creative economy. The rise of coworking spaces*. Lyon: University of Lyon.
- Mörstedt, A.-B. (2018). *Generation Z - geht's noch*. Göttingen: PFH Private Hochschule Göttingen. Abgerufen am 16. 12 2019 von https://www.stbverband-sachsen.de/download/24_04_2018_1.pdf

- Nagler, S., & Löffler, G. (2017). *Strategisches Talentmanagement - Die besten Mitarbeiter finden, fördern und binden*. Weinheim Basel: Beltz Verlag.
- ÖAR GmbH. (2019). *Fallstudien zur sozialen Innovation in LEADER 14-20*. Wien: ÖAR GmbH.
- Österreichische QIGONG Gesellschaft. (2020). *Österreichische QIGONG Gesellschaft*. Abgerufen am 23. 03 2020 von <https://www.qigonggesellschaft.at/index.php?ID=39>
- Pichsenmeister, D. (2020). *sharedspace*. Abgerufen am 25. 03 2020 von <https://sharedspaces.at/coworking-space/space/hamberger-stub-n-enjoy-coworking>
- Rapal Oy. (2019). *optimaze Workplace Review: Global Workplace Insights 2019*. Espoo: Rapal Oy. Abgerufen am 18. 11 2019
- Rosner, S. (24. 04 2019). *Wiener Zeitung*. Abgerufen am 23. 03 2020 von https://www.wienerzeitung.at/themen/stadt-und-land/2006030-Reine-Materialfrage.html?em_no_split=1
- Schade, A.-K. (2019). *Wie dieser Gründer Großstädter für Landleben begeistern will*. Berlin: Vertical Media GmbH. Abgerufen am 08. 12 2019 von <https://www.gruenderszene.de/perspektive/kodorf-leben-auf-dem-land>
- Schellinger, J., & Le Huynh, G. (2020). Digitalisierung: Perspektiven für Arbeitsmodelle der Zukunft in Wirtschaft und Verwaltung. In J. Schellinger, K. O. Tokarski, & I. Kissling-Näf, *Digitale Transformation und Unternehmenführung - Trends und Perspektiven für die Praxis* (S. 145-182). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schlick, C. M., Bruder, R., & Luczak, H. (2010). *Arbeitswissenschaft* (Bd. 3. Auflage). Heidelberg: Springer.
- Schmidpeter, R. (2013). In *War for Talents - Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten* (S. 89). Düsseldorf: Springer Gabler.
- Schmidpeter, R. (2013). Corporate Social Responsibility – ein neues Wirtschaftsparadigma?! In M. Busold, *War for Talents - Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten* (Bd. 2. Auflage, S. 89). Düsseldorf: Springer Gabler.
- Schneider, N. F. (2018). *DEMOGRAFIE PORTAL des Bundes und der Länder*. (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Herausgeber) Abgerufen am 05. 12 2019 von https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Bevoelkerungsdichte_Gemeinden.html
- Schneider, N. F. (2018). *DEMOGRAPHIE PORTAL des Bundes und der Länder*. (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Herausgeber) Abgerufen am 05. 12 2019 von <https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Bevoelkerungswachstum-Gemeinden-Kreise.html>
- Schoder, A. (2019). *Post STUDIOS*. Abgerufen am 09. 12 2019 von <https://poststudios.at/#studio>
- Schön, B. B. (08. 03 2018). *Finanztip*. Abgerufen am 10. 12 2019 von <https://www.finanztip.de/arbeitszeitgesetz/>
- Schürmann, M. (2013). *Coworking Space: Geschäftsmodell für Entrepreneure und Wissensarbeiter*. Wiesbaden: Springer Gabler.

- Schuster, H. (07. 05 2017). *IT-BUSINESS*. Abgerufen am 21. 03 2020 von <https://www.it-business.de/was-ist-die-dach-region-a-669211/>
- Sellier, P. (2020). *Tauglerei*. Abgerufen am 16. 03 2020 von <https://www.tauglerei.at/>
- Sellier, P. (2020). *Tauglerei*. Abgerufen am 23. 03 2020 von <https://www.tauglerei.at/events>
- SKEPP. (18. 11 2019). *SKEPP* . Abgerufen am 24. 03 2020 von <https://skepp.com/at/mietinformationen/was-ist-die-ideale-vertragslaufzeit-meines-bueromietvertrages>
- Söndermann, M., Backes, C., & Brünink, O. A. (2009). *Kultur- und Kreativwirtschaft: Ermittlung der gemeinsamen charakteristischen Definitionselemente der heterogenen Teilbereiche der „Kulturwirtschaft“ zur Bestimmung ihrer Perspektiven aus volkswirtschaftlicher Sicht*. Köln, Bremen, Berlin, : Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie.
- stadtregion.at*. (kein Datum). Von <https://www.stadtregionen.at/> abgerufen
- Stangl, W. (Hrsg.). (2020). Abgerufen am 13. 03 2020 von Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik: <https://lexikon.stangl.eu/467/narratives-interview/>
- Staniek, B., & Staniek, C. (09 2011). Typologie der Büroorganisationsformen. *DETAIL*, 1008.
- Statistik Austria. (2019). *Einwohnerzahl nach Ortschaften 1.1.2019, Gebietsstand 1.1.2019*. Wien: Statistik Austria.
- Statistik Austria. (15. 01 2020). *Statistik Austria*. Abgerufen am 23. 03 2020 von http://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/regionale_gliederungen/stadt_land/index.html
- Stopfer, E. (27. 08 2019). *Stadtmarketing Austria*. Abgerufen am 06. 12 2019 von <https://www.stadtmarketing.eu/coworking-spaces/>
- UniCredit Bank Austria AG. (2019). *Real Estate Country Facts* . Wien: UniCredit Bank Austria AG.
- Vertical Media GmbH. (2019). *GS Lexikon*. Abgerufen am 23. 03 2020 von <https://www.gruenderszene.de/lexikon/begriffe/work-life-balance?interstitial>
- Weibel, A., Schafheitle, S., & Osterloh, M. (2018). Trust rocks! Aktives Vertrauen als Grundstein für das Gelingen der Neuen Arbeit. In M. Sulzberger, & R. Zaugg, *ManagementWissen - Was Leader erfolgreich macht* (S. 35-42). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Wendt, P. (24. 06 2019). *Volksstimme.de*. Abgerufen am 24. 03 2020 von <https://www.volksstimme.de/leserobmann/bevoelkerung-was-eine-schwarmstadt-ausmacht>
- Weßler-Poßberg, D. (2019). *Zeitautonomie und Work-Life-Balance - Impulse für eine lebensphasengerechte Arbeitszeitpolitik in kleinen und mittleren Unternehmen in NRW*. Düsseldorf: FGW - Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung (e.V.).
- Wichert, J. (2020). *Gabler Wirtschaftslexikon*. Abgerufen am 26. 03 2020 von <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/kernarbeitszeit-41081>
- Wiegand, D. (2017). *Coworking Spaces in ländlichen Regionen*. Mainz: Entwicklungsagentur Rheinland-Pfalz e.V.
- Wiegand, D. (23. 03 2020). Grundvoraussetzung für das Arbeitsmodell Coworking. (S. Kastner, Interviewer)

- Wirtschaftskammer Österreich. (07. 06 2019). *Wirtschaftskammer Österreich*. Abgerufen am 24. 03 2020 von https://www.wko.at/service/wirtschaftsrecht-gewerberecht/Kuendigung_von_Pacht-_und_Mietvertraegen_ueber_Geschaeftrs.html
- WKO Wirtschaftskammer Österreich. (12. 01 2017). *WKO Wirtschaftskammer Österreich*. Abgerufen am 11. 12 2019 von https://news.wko.at/news/oesterreich/Demografische_Entwicklung_in_Oesterreich.html
- WKO Wirtschaftskammer Österreich. (2019). *Immobilienpreisspiegel 2019*. Wien: WKO Wirtschaftskammer Österreich.
- WKO Wirtschaftskammer Österreich. (01. 04 2019). *WKO*. Abgerufen am 10. 12 2019 von <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/arbeitszeit-regelungen-alt-neu-vergleich.html>
- Zapfl, D. (13. 09 2018). *LEAD Innovation Management*. Abgerufen am 22. 03 2020 von <https://www.lead-innovation.com/blog/open-innovation-vs-closed-innovation>

10 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bevölkerungsprognose bis 2050, Quelle: https://kommunal.at/der-demographische-wandel-und-seine-effekte-auf-regionale-arbeitsmaerkte-oesterreich , Darstellung des Instituts für Höhere Studien.....	7
Abbildung 2: Mietpreisentwicklung der Spitzenmieten in den Jahren 2012-2019, Quelle: EHL Immobilien Gruppe, Büromarktbericht Wien, Frühjahr 2019	9
Abbildung 3: Kindertagesstätte Toddler – Innenraum, Quelle: https://www.coworkingtoddler.com/berlin-prenzlauer-berg/	18
Abbildung 4: Kindertagesstätte Toddler - Außenbereich, Quelle: https://www.coworkingtoddler.com/berlin-prenzlauer-berg/	18
Abbildung 5: Nutzergruppen in Coworking Spaces, eigene Darstellung nach Deskmag und Social Workplaces aus „Global Working Survey 2017“	19
Abbildung 6: Prozentuale Verteilung der europäischen Coworking Spaces nach Siedlungsgrößen, eigene Darstellung nach Deskmag aus „2018 Global Coworking Survey“	20
Abbildung 7: Bevölkerungsdichte in Deutschland nach Gemeinden, Quelle: https://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Bevoelkerungsdichte_Gemeinden.html	22
Abbildung 8: Coworking Space Mittersill, Quelle: https://pinzhub.at/coworking-mittersill/ .	27
Abbildung 9: Coworking Space Niedersill, Quelle: https://pinzhub.at/coworking-niedernsill/	27
Abbildung 10: Coworking Space Krimml, Quelle: https://pinzhub.at/coworking-krimml/	27
Abbildung 11: Coworking Space Saalfelden, Quelle: https://pinzhub.at/coworking-saalfelden/	27
Abbildung 12: Coworking in der Tauglerei – Außenbereich, Quelle: https://www.tauglerei.at/coworking	28
Abbildung 13: Coworking in der Tauglerei – Innenbereich, Quelle: https://www.tauglerei.at/coworking	28
Abbildung 14: Aktive Erwerbstätige mit laufender Ausbildung, Quelle: STATISTIK AUSTRIA „Abgestimmte Erwerbsstatistik 2016“	32
Abbildung 15: Aus- und Einpendler_innen von bzw. nach "Rhein-Pfalz-Kreis", Quelle: https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/Pendleratlas/Pendleratlas-Nav.html	33
Abbildung 16: Ausblick von Hamberger Stub'n, Quelle: https://sharedspaces.at/coworking-space/space/hamberger-stub-n-enjoy-coworking	34
Abbildung 17: Heutenne des Mesnerhof-Champ, Quelle: https://www.mesnerhof-c.at/camp-mesnerhof/	40

Abbildung 18: Coworking Space Hubud in Ubud auf Bali, Quelle: <https://hubud.org/our-story/>41

Abbildung 19: Der große Besprechungsraum unter dem Dach des Coworking Space Hubud, Quelle: <https://hubud.org/event-venue-bali/>42

Abbildung 20: Das kleine Besprechungszimmer des Coworking Space Hubud, Quelle: <https://hubud.org/event-venue-bali/>42

Abbildung 21: Die Kabine zum Videotelefonieren im Coworking Space Hubud, Quelle: <https://hubud.org/coworking-space-bali/>42

Abbildung 22: Der Garten des Coworking Space Hubud, Quelle: <https://hubud.org/event-venue-bali/>42

Abbildung 23: Das „Coboat“, Quelle: <https://www.coboat.org/>43

Abbildung 24: Masterplan von agmm Architekten + Stadtplaner, Quelle: <https://www.kodorf-wiesenburg.de/kodorf/> mit Stand 16.01.202045

11 Anhang

Interview-Leitfaden für narrative Interviews

Geheimhaltung und Veröffentlichung

Jegliche Informationen, welche von den Interviewpartnern während des Gespräches preisgegeben werden, unterliegen der Geheimhaltung. Wenn Informationen veröffentlicht werden, dann so, dass keine Rückschlüsse auf das Unternehmen möglich sind. Sollten Rückschlüssen auf das Unternehmen möglich sein oder die Interviewpartner_innen zitiert werden wollen, wird die explizite Zustimmung der Interviewpartner_innen dazu eingeholt.

Eckdaten zum Unternehmen	
Geschäftszweig des Unternehmens	
Anzahl der Mitarbeiter_innen (am Standort)	
Anzahl der Mitarbeiter_innen (international)	

Eckdaten der Interviewpartner_innen	
Tätigkeitsbereich des/der Interviewpartner/in	

Teil 1: Erhebung der Arbeitsplatzmodelle der Mitarbeiter_innen und des aktuellen Standes der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung im Unternehmen

Frage 1: Wie viele klassische Büromitarbeiter_innen sind am Standort beschäftigt?		
Ergebnis:	Standort	Anzahl der Büromitarbeiter_innen

Frage 2: Bei wie vielen Mitarbeiter_innen ist eine räumliche und zeitliche Flexibilisierung vereinbart?			
Ergebnis:	Anzahl der räumlich und zeitlich flexibilisierten Mitarbeiter_innen	Art der räumlichen Flexibilisierung	Art der zeitlichen Flexibilisierung

Frage 3: Welche flexiblen Arbeitsplatzmodelle gibt es aktuell für die Mitarbeiter_innen am Standort?			
Ergebnis:	Remote-Modell	Dedicated-Modell	Mobil-Modell
Anmerkung:	<p>Remote-Modell: Mitarbeiter_innen arbeiten vorrangig außerhalb des Standortes und haben keinen Anspruch auf einen fixen Arbeitsplatz am Standort</p> <p>Dedicated-Modell: Mitarbeiter_innen verfügen über einen personalisierten Arbeitsplatz am Standort</p> <p>Mobil-Modell: Mitarbeiter_innen haben die Wahl zwischen einem personalisierten Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz, welcher mittels Desk-Sharing mit anderen Kolleg_innen geteilt wird</p>		

Frage 4: In wie weit können die Mitarbeiter_innen in Bezug auf die räumliche und zeitliche Flexibilisierung frei agieren?			

Ergebnis:	Mitarbeiter_innen können zu 100% frei agieren („Trust-Modell“)	Flexibilisierung erfolgt durch Zustimmung des Vorgesetzten	Flexibilisierung ist an Voraussetzungen geknüpft
------------------	--	--	--

Frage 5: Welcher Desk-Sharing-Faktor wird am Standort erreicht?	
Ergebnis:	Faktor 1,X

Teil 2: Erhebung zum Aufbau von ländlichen Coworking Spaces im Unternehmen

Coworking Spaces sind Orte an denen Menschen über Firmengrenzen hinweg zusammenarbeiten, Wissen teilen und sich gegenseitig helfen. Diese Orte existieren nicht nur in großen Metropolen wie Berlin oder London, sondern auch im ländlichen Raum und an Tourismusdestinationen. Neben der Erhaltung der ländlichen Strukturen trägt der Aufbau von ländlichen Coworking Spaces zur Stau- und Fahrverbotsreduktion bei und erzeugt einen positiven Effekt im „War for Talents“.

Frage 6: Welche Rolle können und wollen Sie beim Aufbau eines Netzwerks für ländliche Coworking Spaces spielen?		
Ergebnis:	Aktiver Aufbau von Coworking Spaces	Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen beim Aufbau

Frage 7: Können Sie sich vorstellen Mitarbeiter_innen 1-3 Tage/Woche zu ermöglichen in ländlichen Coworking Spaces zu arbeiten und die dafür anfallenden Gebühren bereit zu stellen?		
Ergebnis:	Ja. Wir würden die Gebühren zahlen	Nein. Gründe

Frage 8: Wenn man die Möglichkeit der Nutzung von Coworking Spaces betrachtet, in wie weit spielt dabei das Thema Kostenneutralität eine Rolle im Unternehmen?		
Ergebnis:	Kostendeckung durch externe Nutzung oder Rückgabe der freigewordenen Flächen ist eine Option im Unternehmen	Nutzung von Coworking Spaces der Mitarbeiter_innen muss zu 100% kostenneutral sein

Frage 9: Wäre es eine Option für das Unternehmen, aufgrund der Nutzung von ländlichen Coworking Spaces freigewordenen Plätze am Standort für andere Unternehmen als Coworking Space zur Verfügung zu stellen?			
Ergebnis:	Durch Zugänglichkeit des Standortes möglich	Durch flexible Bürostruktur möglich	Offener Standort vorhanden

Frage 10: Welche Rolle spielt die räumliche und zeitliche Flexibilisierung der Arbeit und ggf. ländliche Coworking Spaces in Bezug auf den „War for Talents“ heute und in Zukunft im Unternehmen?		
Ergebnis:	Flexibilisierung der Arbeit beim "War for Talents" (wichtig/unwichtig, heute/morgen)	Ländliche Coworking Spaces beim "War for Talents" (wichtig/unwichtig, heute/morgen)