



TELEARBEIT IN COWORKING SPACES

**Analyse und Beurteilung der theoretischen Rahmenbedingungen in Österreich
und empirische Analyse für den Raum Wien-Umgebung**



Verfasst von

Michael Berger

(Mart.-Nr. 1026077, Stud.-KHz. E 033 240)

Im Rahmen des
Masterstudien Lehrgangs Raumplanung und Raumordnung
im Studienjahr 2016/2017

unter der Anleitung von
A.o. Univ.-Prof. i.R. Dipl.-Ing. Dr. Wolfgang Blaas
Fachbereich Finanzwissenschaft und Infrastrukturpolitik (E280-3)
im Department für Raumplanung (E280)

Technische Universität Wien

Wien, 02.05.2017

Inhaltsverzeichnis

ABSTRACT	3
1. EINLEITUNG	5
1.1. Motivation	6
1.2. Ziel der Arbeit & Forschungsfragen	9
1.3. Methodische Vorgehensweise & Aufbau der Arbeit	10
2. BEGRIFFE UND KLASSIFIZIERUNGEN	11
2.1. Definition und Abgrenzung von Telearbeit	11
2.1.1. Herkömmliche Definition	11
2.1.2. Abgrenzung zu eWork	12
2.1.3. Abgrenzung zu Outsourcing	13
2.2. Formen der Telearbeit	14
2.3. Nachbarschaftsbüros	16
2.3.1. Satellitenbüros	17
2.3.2. Teleservicecenter	17
2.3.3. Virtuelle Unternehmen	18
2.3.4. On-Site-Telearbeit	18
2.3.5. Heimbasierte Telearbeit	18
2.3.6. Alternierende Telearbeit	19
2.3.7. Öffentlicher Bereich	19
2.4. Definition von Coworking Spaces	21
2.5. Formen von Coworking Spaces	26
2.5.1. Midsize und Big Community Coworking Space	26
2.5.2. Small Community Coworking Space	26
2.5.3. Cooperate Powered Community Coworking Space	27
2.5.4. University Related Coworking Space	27
2.5.5. Pop-up Coworking Space	28
3. ZUSAMMENFÜHRUNG VON TELEARBEIT UND COWORKING SPACES	29
3.1. Vor- und Nachteile der Telearbeit in Coworking Spaces	35
3.1.1. Für ArbeitnehmerInnen	36
3.1.2. Für ArbeitgeberInnen	41
3.1.3. Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht	46
3.2. Merkmale und Klassifizierung von Coworking Spaces in Österreich	48
3.2.1. Betreiberstruktur und Ausrichtung	49
3.2.2. Ausstattung, Angebot und Kosten	50
3.2.3. Größe und Standort	52
3.2.4. Zielgruppe	56
3.2.5. Erfolgsfaktoren	57
3.2.6. Geeignete Standorte für Coworking Spaces	58
4. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG DER TELEARBEIT IN ÖSTERREICH	59

Telearbeit in Coworking Spaces

4.1. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	59
4.1.1. Grad der Digitalisierung	61
4.1.2. Vorherrschende Unternehmenskulturen	65
4.2. Für Telearbeit geeignete Arbeitsplätze	65
4.2.1. Voraussetzungen für Telearbeit	65
4.2.2. Potential an Telearbeit	68
4.3. Derzeitiger Anteil an Telearbeitsplätzen	77
4.3.1. Österreich im internationalen Vergleich	77
4.4. Potential der Telearbeitsplätze in Österreich	83
4.4.1. Entwicklung der Telearbeit durch Anwendung der theoretischen Rahmenbedingungen	85
4.5. Potential der Telearbeit in Niederösterreich und Wien-Umgebung	87
4.5.1. Ausgangslage und Argumente für das Untersuchungsgebiet Wien-Umgebung	87
4.5.2. Potential Berechnung für Wien-Umgebung	96
5. ZUSAMMENFASSUNG	100
5. KONKLUSIO	102
6. LITERATURVERZEICHNIS	105
7. ANHANG	1099
7.1. Interviews	109
7.2. Ergänzung Kapitel 3 Zusammenführung von Telearbeit und Coworking Spaces	1177
7.3. Ergänzung Kapitel 4 Empirische Untersuchungen der Telearbeit in Österreich	12121
8. ABBILDUNGSVERZEICHNIS	14141
9. TABELLENVERZEICHNIS	14141
10. DIAGRAMMVERZEICHNIS	14141
DANKSAGUNG	14343
EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG	14343

Abstract

Deutsch

Pendelverkehr und dessen Auswirkungen sind seit jeher ein bekanntes Thema der Raumplanung und zahlreicher betroffener Gebietseinheiten, aber auch für die Verkehrsteilnehmer gehen damit zunehmend Probleme einher. Der Telearbeit als mögliche Teilantwort für die Lösung dieser Probleme wird daher im Rahmen der vorliegenden Arbeit besondere Beachtung geschenkt. Dabei wird die Verrichtung von Telearbeit in Coworking Spaces, einer jungen und weiterentwickelten Erscheinungsform von herkömmlichen Nachbarschaftsbüros, als neuartiges Konzept in die wissenschaftliche Betrachtung dieser eingeordnet. Ergebnis der Arbeit ist die Berechnung und Darstellung des Potentials der Telearbeit in Bezug auf die Reduktion der genannten Wirkungsgrößen des Pendelverkehrs für Niederösterreich und speziell den Bezirk Wien-Umgebung. Die Untersuchung erfolgt dabei in drei wesentlichen Schritten. Im ersten Kapitel erfolgt die Definition und Klassifizierung der Telearbeit und von Coworking Spaces in ihren unterschiedlichen Formen. Im zweiten Kapitel werden diese zusammengeführt, deren Vor- sowie Nachteile auf den Ebenen der ArbeitnehmerInnen und -geberInnen sowie aus gesamtgesellschaftlicher Sicht dargestellt und nachfolgend die Voraussetzungen für Coworking Spaces ermittelt. Die empirische Untersuchung und Berechnung der Potentiale stellt das dritte und abschließende Kapitel der Arbeit dar.

Englisch

Traffic because of travelling to work and its effects has always been a well-known topic of spatial planning and of many affected areas. but also, increasingly entailing problems for road users. Teleworking as a possible partial response to the solution of these problems and therefore enjoys special attention in the context of this thesis. In doing so, the implementation of teleworking in Coworking Spaces, a young and further developed phenomenon of conventional neighborhood offices, is classified as a novel concept out of a scientific perspective. The result of the work is the calculation and representation of the potential of teleworking with regard to the reduction of the mentioned effects of shuttle traffic for Lower Austria and especially the district of Wien-Umgebung. The investigation is carried out in three main steps. In the first chapter, the definition and classification of teleworking and coworking spaces in their different forms is carried out. In the second chapter these are summarized, their advantages and disadvantages are presented at the levels of the employees and donors as well as from

Telearbeit in Coworking Spaces

an overall social perspective, and subsequently determine the conditions for coworking spaces. The empirical investigation and calculation of the potentials is the third and concluding chapter of the work.

1. Einleitung

Die Veränderung von Verkehrssystemen nimmt nicht nur Einfluss auf die Raumentwicklung, sondern vielmehr stehen Verkehr und Mobilität mit unserer wirtschaftlichen Entwicklung und damit auch der Veränderung von Arbeit in Wechselwirkung miteinander. Der tägliche Weg zum Arbeitsplatz stellt dabei einen wichtigen Einflussfaktor auf unser Arbeits- und Freizeitverhalten dar und erhebt dabei Anspruch auf ein abgestimmtes sowie funktionierendes Verkehrssystem.¹ Wesentliche Entwicklungstrends der Arbeitswelt und damit unserer Wirtschaft gilt es daher zu erkennen, abzuschätzen und aufzugreifen. Eine funktionierende und leistungsfähige Verkehrsinfrastruktur ist dabei ebenso wichtig, wie effizientes und produktives Arbeiten, um langfristiges Wirtschaftswachstum und Wohlstand sicherzustellen.²

Zwar werden Strategien zur Veränderung des Modal Split nach wie vor verfolgt, jedoch haben sich die Verhältnisse in den vergangenen Jahren kaum verändert. Obwohl der Anteil von öffentlichen Verkehrsmitteln sowie Rad und Fuß gegenüber dem Motorisierten Individualverkehr stetig zunimmt, bleibt das eigene Auto unangefochten an erster Stelle. Dies spiegelt sich auch im Wachstum des Kfz-Bestandes wider.³ Der überwiegende Teil des Verkehrsaufkommens im österreichischen Binnenverkehr entsteht daher auf der Straße.⁴ In peripheren Regionen und damit Stadtrandgebieten ist eine Sättigung des Kfz-Verkehrsaufkommens noch nicht erreicht und es besteht daher die Möglichkeit, zurückzuführen auf schlechtes öffentliches Verkehrsmittelangebot und lange Wege zu und vom Arbeitsplatz, dass sich der hohe Anteil an genutzten privaten Kfz weiter erhöhen wird. Eine Zunahme des Verkehrsaufkommens auf der Straße und eine Verschärfung der Situation an leistungsschwachen Verkehrsachsen können mögliche Folgen davon sein.⁵

Unter der Annahme, dass der Motorisierte Individualverkehr im Einzugsbereich von Mittel- und Kleinstädten und damit den ländlichen und peripher urbanen Gebieten in Zukunft steigt und damit das Vorhandensein hochrangiger Straßeninfrastruktur ein wichtiger Faktor für die Standortentwicklung dieser Orte wird, ergeben sich große Herausforderungen für die Siedlungs- und Verkehrsentwicklung dieser Orte.⁶ Zurückzuführen ist die erwartete Entwicklung

¹ (Herry, et al., 2007)

² (Steinberger, 2013 S. 4)

³ (Hiess, 2010)

⁴ (Steinberger, 2013 S. 17 ff.)

⁵ (Hiess, 2010)

⁶ (Steinberger, 2013 S. 23)

vor allem auf die steigende Anzahl an Erwerbspersonen. In den nächsten fünf Jahren sowie ab dem Jahr 2030 ist eine stetige Erhöhung der Beschäftigung besonders in Stadtzentren anzunehmen. Daraus resultiert, bei steigenden Mobilitätskosten, der Zuzug in urbane Gebiete, oder das Pendelaufkommen sowie Pendeldistanzen werden zunehmen.⁷

1.1.Motivation

Durch überwiegend zentrale und zeitlich geregelte Arbeitserbringung entstehen hohe Kosten- und Zeitaufwände sowie wesentliche Nachteile bei der Arbeitsleistung, bei der Vereinbarkeit von Freizeit- und Berufsleben von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und aus gesamtgesellschaftlicher und -wirtschaftlicher Sicht. Inflexibilität, Anpassungsschwierigkeiten und zukünftige Probleme der aktuellen Entwicklungstrends der Arbeit sind nur die wichtigsten Merkmale dieses Umstands. Wichtig zu erkennende und wahrzunehmende Potentiale entstehen dabei durch das wiederholte Berücksichtigen der Telearbeit als Arbeitsform in neuer Gestaltungsform und unter Berücksichtigung der zunehmenden Digitalisierung unserer Arbeitswelt. Daraus ergeben sich Möglichkeiten der Kosteneinsparung bzw. Verbesserung der Arbeitsplatzqualität sowie eine erhöhte Anpassungsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft und zukunftsweisende Formen der unternehmerischen Tätigkeiten. Damit bietet die dezentrale und ortsunabhängige Verrichtung von Telearbeit das Potential, den Auswirkungen der oben genannten Trends entgegenzuwirken. Die Höhe des Potentials und die Eignung zur Reduzierung des Pendelaufkommens und somit des Verkehrsaufkommens insgesamt gilt es im Rahmen dieser Arbeit abzuschätzen. Neben der Potentialabschätzung erfolgt die Betrachtung der Telearbeit auf drei, nachfolgend beschriebenen, Ebenen.

Die erste wichtige Betrachtungsebene der heutigen Gestaltungsform unserer Arbeitswelt ist die der ArbeitnehmerInnen. Durch die zunehmende Individualisierung und Pluralisierung von Familienformen und den damit einhergehenden Auswirkungen im Bereich der Familienplanung und -gestaltung, der Rollenverteilung und damit das Verhältnis in Bezug auf Kinderbe-

⁷ (Kunert, et al., 2008)

treuung und Arbeitstätigkeit, müssen mit Hilfe veralteter Gestaltungsmöglichkeiten neue Bedürfnisse befriedigt werden.⁸ Die klassische Form des Alleinernährer-Modells⁹, wobei die Frau die Verantwortung für die Kinderbetreuung und der Mann für das Einbringen des Lebensunterhalts übernimmt, ist in der westlichen Welt weitestgehend überholt und unter teils schwierigen Rahmenbedingungen zu bewältigen.¹⁰ Zunehmende Bestrebungen der Gleichstellung und Laut werden der Bedürfnisse der Partner, aber auch wachsende gesellschaftliche Akzeptanz dieser Veränderungen tragen weiter dazu bei. Daraus resultierende Problemfelder sind für die Betroffenen lange Wegzeiten zwischen Arbeitsstätte, Wohnort sowie Freizeit- und Erholungsräumen. Diese resultieren in zeitlichen Überschneidungen der Aufgaben durch unflexible Strukturen der Arbeitsformen und reduzierte Effizienz der Arbeitsleistung durch unnatürliche Arbeitszyklen.

Die zweite Ebene bildet die unternehmerische bzw. die Sicht der ArbeitgeberInnen. Hierbei sind wesentliche negative Auswirkungen traditioneller Unternehmensstrukturen und unflexible Arbeitszeitmodelle die abnehmende Motivation und damit einhergehend die oben genannte Ineffizienz der Beschäftigten. Zudem sind – besonders bei Klein- und Mittelunternehmen zu tragen kommende – hohe Kosten durch die Bereitstellung kostenintensiver Infrastrukturen und hohe Büromieten durch möglichst zentrale und auf den Arbeitsmarkt ausgerichtete räumliche hochrangige Lagen ein weiterer Nachteil. Hinzukommend bildet bei herkömmlichen Dienstverhältnissen das Fehlen flexibler Einsatzmöglichkeiten des Faktors Arbeit und damit anlass- und auftragsabhängige Auslastungsüberschüsse sowie Defizite ein weiteres Problem.

Die dritte wichtige Betrachtungsebene stellt die Auswirkungen der genannten Nachteile aus gesamtgesellschaftlicher Sicht, besonders aber auf kommunaler und regionaler Ebene, dar. Dazu zählen die, in der Einleitung beschriebene, erhöhte Verkehrsbelastung und die dabei entstehenden und zu vermeidenden Kosten durch Errichtungs- und Erhaltungsmaßnahmen. Des Weiteren zählen ungenutzte wirtschaftliche Ressourcen der Arbeitskräfte und hohe Kosten für ungenutzte technische Infrastrukturen zu den vorrangigen Auswirkungen. Daraus entstehen zuletzt für lokale und regionale Teilgebiete negative Effekte durch kaum vorhandene

⁸ (Beck, 1986 S. 176)

⁹ Das Alleinernährer-Modell beschreibt kurzgefasst die Beschaffenheit von Familiensituationen, in denen Rollen und Aufgaben klar zugewiesen sind, wobei das männliche Familienmitglied ausschließlich für die Einkommensbeschaffung zuständig ist. Es ist somit das Gegenteil des Zweiverdiener-Modells, bei welchem diese gleichverteilt über beide Partner und Geschlechter sind. (Blome, 2011)

¹⁰ (Schürmann, 2013 S. 18 ff)

Arbeitsplätze und den damit in Verbindung stehenden Nahversorgungs-, Freizeit-, und Erholungseinrichtungen.

Das durch die gesellschaftliche Entwicklung, Lebensstil-, Wirtschafts-, Wohlstands- und Technologieentwicklung beeinflusste Verkehrssystem und das Mobilitätsverhalten unterliegt in Österreich eindeutigen Trends und wird zukünftige Strukturen maßgeblich verändern. Die zunehmenden Wohnortpräferenzen im suburbanen Raum tragen dabei zu einer mobilitätsorientierteren Entwicklung sowie einem erhöhten Verkehrsaufkommen bei.¹¹ Diese bewusste bzw. unbewusste Trennung von Wohn- und Arbeitsort stellt neben dem Freizeitverkehr einen wesentlichen Teil des personenbezogenen Verkehrsaufkommens dar. Österreichweit stieg dementsprechend die Zahl der Tagespendler von 2,2 Millionen auf 3,0 Millionen Personen an, wobei vom überwiegenden Teil, von 66,94 Prozent dieser, das Auto benutzt wird. Im Land Niederösterreich ist in rund 20 Jahren die durchschnittliche Tageswegelänge von 35 Kilometer auf 43 Kilometer angestiegen, wobei außerhalb von Großstädten und in ländlichen Regionen eine besonders hohe Zunahme zu verzeichnen ist. Gegenüber der in urbanen Räumen stagnierenden Anzahl an PKW-Pendlern, steigt diese außerhalb der Städte zunehmend. Besonders auffällig ist dabei, dass der Anteil an Wegen der PKW-Lenker im gleichen Ausmaß zunimmt, wie der Wegeanteil der Fußgänger abnimmt. Je ein Viertel dieser Wege sind dem Berufspendelverkehr sowie privaten Erledigungen und Einkaufstätigkeiten zuzuordnen und stellen damit den wichtigsten Teil dar.¹²

Den beschriebenen Problemen können flexibel gestaltete und dezentral organisierte Arbeitsmodelle entgegenwirken und damit den geänderten Ansprüchen der Beteiligten gerecht werden. Für ArbeitnehmerInnen bedeutet eine anpassungsfähige Organisationsform ihres Arbeitsverhältnisses vor allem eine bessere work-life-flexibility¹³ und damit die zunehmende Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Erhöhte Motivation und Leistungsfähigkeit dienen dabei nicht nur den ArbeitnehmerInnen, sondern spielen auch für ArbeitgeberInnen eine wichtige Rolle in ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit. Der zeitlich und örtlich flexiblere Arbeitseinsatz kann zudem Schwankungen der Auftragslage sowie projektbezogene Aufgaben besser ausgleichen.

¹¹ (Steinberger, 2013 S. 37)

¹² (Steinberger, 2013 S. 28)

¹³ Der Work-Life Flexibility Ansatz ist nach Perlow eine Weiterentwicklung der Work-Life Balance. Er unterscheidet sich darin, dass es den MitarbeiterInnen die Möglichkeit gibt, die Zeiteinteilung von Beruf und Privatleben flexibel zu gestalten. Vorteil davon ist, dass es den Personen somit eine noch bessere Vereinbarkeit der unterschiedlichen Interessen bietet. (Perlow, 1997)

Die räumlich-örtliche Komponente des Ansatzes ermöglicht dabei nicht nur eine Reduktion der Wegstrecken und Fahrleistungen und den damit verbundenen einzusparenden Kosten für Beschäftigte und aus gesamtgesellschaftlicher Sicht, sondern ermöglicht zudem die Verrichtung von wenig- bis hochqualifizierten Arbeiten auch in peripheren bzw. unter vermindertem Konkurrenzdruck stehenden Regionen. Zudem entsteht die Möglichkeit der Nutzung externer Effekte wie zusätzliche Naherholungs- und Versorgungs- sowie Freizeitangebote.¹⁴

1.2.Ziel der Arbeit & Forschungsfragen

Die vorliegende Arbeit verfolgt das Ziel, die aktuelle Situation der Telearbeit in Verbindung mit dem Arbeitsplatzkonzept Coworking Space in Österreich darzustellen. Dazu zählen die Definition und Einordnung beider Konzepte sowie die, entgegen der bisherigen Berücksichtigung in der Literatur, Zusammenführung dieser. Daraus abgeleitet werden die Vor- und Nachteile beider Konzepte für sowie aus Sicht der ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und aus gesamtgesellschaftlicher Sicht. Darauf aufbauend wird das Ziel verfolgt, im Rahmen der empirischen Analyse die Potentiale für den Raum Wien-Umgebung in Bezug auf das Land Niederösterreich darzustellen. Damit soll die theoretische Bedeutung der Telearbeit aufgezeigt und mit empirischen Ergebnissen untermauert werden auf der einen Seite und das Bild über ein alternatives Konzept der Arbeitsorganisation vermittelt werden. Dieses Bild stellt die theoretisch mögliche Maximalauslastung an Telearbeit und Coworking Spaces, dezentral über den Raum verteilt, dar und ermöglicht den angestrebten, flexiblen und wohnortnahen Einsatz des Faktors Arbeit. Die dafür gestellten Forschungsfragen sind:

- Welche Vor- und Nachteile bringt die Telearbeit sowie die Verrichtung dieser in Coworking Spaces mit sich?
- Wie hat sich unsere Arbeitswelt verändert und welche Auswirkungen gehen damit für die Telearbeit einher?
- Welche Rahmenbedingungen braucht es für die erfolgreiche Verrichtung von Telearbeit und Nutzung des Potentials?

¹⁴ (Schürmann, 2013 S. 18 ff)

- Wie stark werden Coworking Spaces und Telearbeit in Österreich und im internationalen Vergleich genutzt?
- Wie groß ist das theoretische Potential der Telearbeit in Österreich, Niederösterreich und Wien-Umgebung und welche Auswirkungen gehen damit einher?

1.3. Methodische Vorgehensweise & Aufbau der Arbeit

Die Herangehensweise zur Beantwortung der Fragestellungen und zur Erreichung des angestrebten Ziels erfolgt auf zwei wesentlichen methodischen Vorgehensweisen, welche die Arbeit in weiterer Folge in die Abschnitte „Klassifizierung der Telearbeit und von Coworking Spaces“, „Zusammenführung von Telearbeit und Coworking Spaces“ und „Empirische Untersuchung des Potentials der Telearbeit“ der obersten Ebene gliedert. Der erste Teil der Arbeit besteht aus einer umfassenden Literaturstudie zum Thema Telearbeit als Teil moderner Arbeitskonzepte und Coworking Spaces. Die Recherche und nachfolgende Auswahl der relevanten Literatur dient der Definition und Klassifizierung der einzelnen Konzepte sowie der Zusammenführung beider Themen auf der einen Seite sowie als Ausgangspunkt zur Auswahl und Verarbeitung der empirischen Daten. Im ersten Kapitel wird damit ein aktuelles Verständnis von Telearbeit und Coworking Spaces aus den unterschiedlichen Betrachtungsebenen abgebildet. Im Zweiten erfolgt die Zusammenführung dieser und die Erarbeitung des Ausgangspunkts für die nachfolgende Aufbereitung. Nachfolgend werden anhand der Zusammenführung des vorherigen Abschnitts die Vor- und Nachteile der Telearbeit aufgezeigt. Die empirische Analyse der Ausgangslage erfolgt im zweiten Teil der Arbeit für den Raum Niederösterreich im Vergleich zum Gesamttraum Österreich. Ein bedeutender Teil des vierten Kapitels bildet die Beurteilung der für Telearbeit geeigneten Wirtschaftsklassen und die darauf aufbauende Analyse und Potentialberechnung für den Bezirk-Wien Umgebung in Form von drei unterschiedlichen Szenarien. Abschließend wird eine Zusammenfassung über die gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse sowie ein Ausblick über die mögliche Entwicklung dieses Themas gegeben.

2. Begriffe und Klassifizierungen

2.1. Definition und Abgrenzung von Telearbeit

2.1.1. Herkömmliche Definition

Ähnlich wie in anderen wissenschaftlichen Disziplinen ist eine einheitliche, allgemeingültige Definition der Telearbeit nicht gegeben, jedoch weisen diese deutliche Gemeinsamkeiten auf. Um Unklarheiten vorzubeugen sind im Rahmen dieser Arbeit unter Telearbeit jegliche verrichteten Tätigkeiten, welche in räumlicher Entfernung zur zentralen Betriebsstätte erfolgen, zu verstehen. Darüber hinaus setzt Telearbeit eine auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit und damit den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) voraus.¹⁵ Darüber hinaus zeichnet sich Telearbeit durch zeitlich flexibles Arbeiten am Computer aus, wobei nach Statistik Austria – und den darauf basierenden Erhebungen – der Umfang der am Computer zu verbringenden Zeit für die Bezeichnung von Telearbeit maßgeblich ist. Hier und nachfolgend soll jedoch auf die Operationalisierung durch die Bildung von Varianten sowie dem Merkmal örtlich flexibles Arbeitens Abstand genommen werden. Bei der Erweiterung des Verständnisses für Telearbeit durch das Hinzuziehen des Coworking Spaces als Sonderfall des Arbeitsplatzes oder Verrichtungsorts, kann das Merkmal der örtlichen Flexibilität somit weitestgehend ausgeschlossen werden. Örtliche Flexibilität bezieht sich dabei auf die Beständigkeit und Dauerhaftigkeit des Arbeitsortes eines/r einzelnen ArbeitnehmerIn bzw. ArbeitgeberIn. Der Coworking Space als Arbeitsort innerhalb und für die Dauer eines Dienstverhältnisses mit einem Unternehmen und für die Dauer des Aufenthalts an demselben Wohnort gilt daher als unflexibel. Nicht aber wird von einer Inflexibilität über dieses Dienstverhältnis, ein Unternehmen hinaus oder durch den Wechsel des Wohnorts ausgegangen. Die Überlegungen zu diesem zeichnen sich vielmehr durch seine zeitliche und örtliche Flexibilität aus.

Umso bedeutender ist im Rahmen der Arbeit daher die Definition der Europäischen Rahmenvereinbarung über Telearbeit, in welcher die Tätigkeit im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder eines Beschäftigungsverhältnisses eine zentrale Voraussetzung ist.¹⁶ Diese Ansicht wird auch durch die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (BAK) gestützt. Dabei ist der Umstand

¹⁵ (Betriebswirtschaftliche Projektgruppen für Unternehmensentwicklung GmbH, 1998)

¹⁶ (Doppel, et al., 2004 S. 7 f.)

der Erwerbstätigkeit mitunter eine der wichtigsten Voraussetzung zur Verrichtung von Telearbeit, wie aus dem erstellten Forschungsbericht „Telearbeit. Die soziale Dimension“ hervorgeht.¹⁷

2.1.2. Abgrenzung zu eWork

Im Rahmen des, von der EU geförderten, Projekts EMERGENCE wurde neben der Untersuchung qualitativer und quantitativer Merkmale von eWork auch der Begriff selbst definiert. Der Begriff eWork soll dabei ortsunabhängige Arbeiten mit neuen Technologien umfassender beschreiben, wodurch Telearbeit als Teil dessen verstanden werden kann. Er entspringt den, in den letzten Jahren aufkommenden, Begriffen wie eBusiness, eCommerce, eGovernment und wird in der fachlichen Literatur dabei zunehmend populärer.¹⁸

Nach Doppel (et al.) wird die traditionell definierte Telearbeit als überholt bezeichnet. Dies wird begründet durch das Zutreffen zahlreicher Merkmale der Telearbeit auf den Großteil der allgemeinen Arbeitstätigkeiten der heutigen Zeit. Besonders wird dies mithilfe der Übermittlung von Daten auf elektronischem Weg und durch Benutzung moderner IKTs und computergestützter Arbeitsmittel begründet. Der daraus resultierende, neu geschaffene Nachfolgebegriff eWork soll umfassender und zeitgleich zielgenauer sein.¹⁹

Die Erweiterung des Begriffs beinhaltet dadurch sämtliche Formen der Arbeitsverrichtung unter Verwendung von Computer- und Telekommunikationstechnologien. Die dabei inbegriffenen kollektiven Formen des Arbeitens, wie klassisches Outsourcing, sollen in der vorliegenden Arbeit – wie im nachfolgenden Abschnitt begründet – keine weitere Rolle spielen. Darüber hinaus ist von der Bezeichnung eWork als Nachfolgebegriff Abstand zu nehmen, da die Telearbeit als solche – wie oben definiert – weiterhin Bestand haben soll und besonders für die vorliegende Untersuchung dadurch nicht ersetzt werden kann.

Besonders weil es sich dabei um einen Überbegriff handelt, zahlreiche ergänzende Bedeutungen damit einhergehen und sich dieser von der herkömmlichen Telearbeit und damit dem Kernthema dieser Arbeit stark abhebt, wird nachfolgend ausschließlich von Telearbeit – wie oben definiert – gesprochen. Zudem beinhaltet eWork einige Tätigkeiten und Arbeitsformen,

¹⁷ (Doppel, et al., 2004 S. 65)

¹⁸ (Flecker, et al., 2000)

¹⁹ (Doppel, et al., 2004 S. 10)

auf welche nachfolgende Eigenschaften, Vor- und Nachteile nicht, oder nur teilweise zutreffen und daher für die empirische Analyse sowie Beurteilung nicht anwendbar sind.

2.1.3. Abgrenzung zu Outsourcing

Unter Outsourcing wird allgemein die Inanspruchnahme von Dienstleistungen an vom eigentlichen Standort des Unternehmens entfernten Standorten und zumeist durch Dritte verstanden. Die Leistungserbringung erfolgt meist nicht durch das Unternehmen selbst. Das Hauptargument für die Auslagerung von Kernprozessen oder Teilaufgaben in ferne Regionen und Länder ist entweder auf eine hohe Spezialisierung oder öfter auf niedrigere Lohnkosten zurückzuführen. Die Übermittlung der Arbeitsergebnisse und Informationen erfolgt dabei über leistungsfähige Datenleitungen. Dieser Prozess erfordert meist die Nutzung moderner IKT, wie es auch bei der Telearbeit der Fall ist. Das ermöglicht dem Unternehmen, Tätigkeiten global auszuüben und Kosten zu sparen. Die Gemeinsamkeiten von Telearbeit und Outsourcing sind damit der Einsatz von IKTs, um Kosten auf Unternehmenseite zu sparen und die wirtschaftliche Erschließung von peripheren und benachteiligten Gebieten. Als bedeutender Unterschied kann jedoch genannt werden, dass bei Telearbeit versucht wird, diese mit herkömmlichen Arbeitsverhältnissen gleichzusetzen, um somit gleichwertige Arbeitsbedingungen zu schaffen und dabei nicht das Ausnutzen von Lohnkostenunterschieden im Vordergrund steht. Die Abgrenzung von Telearbeit zu Outsourcing erfolgt dadurch, dass ein Dienstverhältnis zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn eine wichtige Voraussetzung für die Verrichtung von Telearbeit ist.²⁰

²⁰ (Oppenauer, 2005 p. 1)

2.2. Formen der Telearbeit

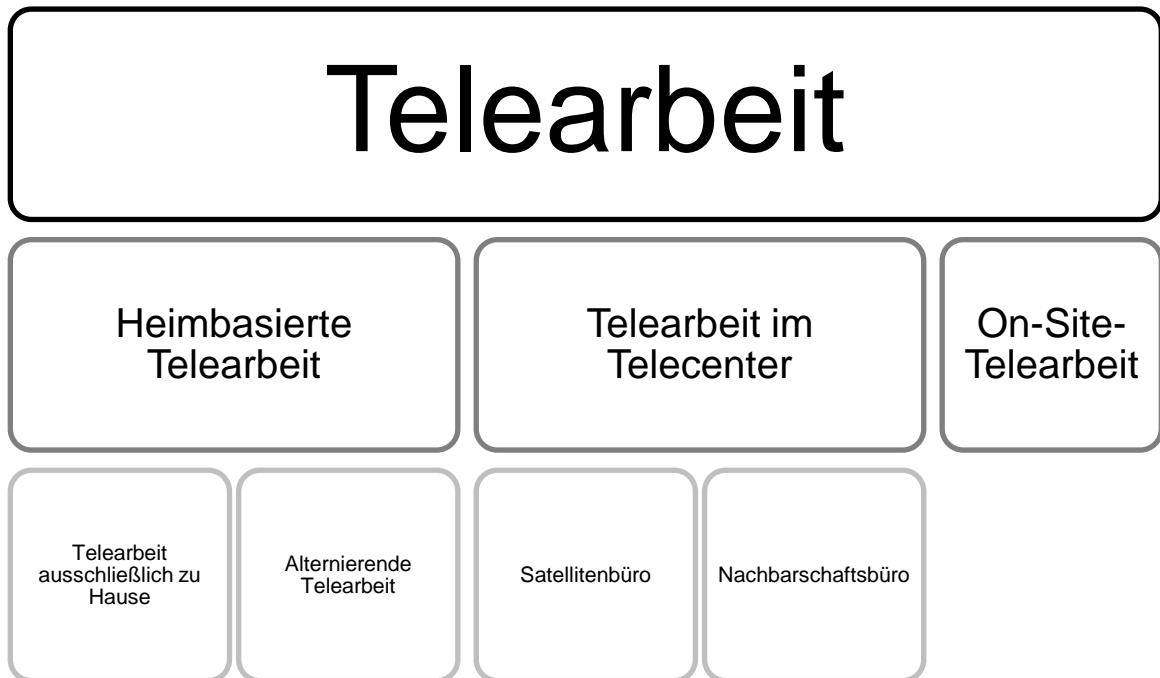


Abbildung 1 Übersicht über die Formen der Telearbeit nach Wakiel et. al., eigene Darstellung (Betriebswirtschaftliche Projektgruppen für Unternehmensentwicklung GmbH, 1998 S. 10)

von den Untersuchungszielen und damit den Auswirkungen auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber, besonders aber aus gesamtwirtschaftlicher Sicht, und damit auch der Veränderung des Verkehrsaufkommens sowie der Zeitinanspruchnahme durch Arbeitswege, werden ausgewählte Formen der Telearbeit Anwendung finden. Die Heimbasierte Telearbeit, die Alternierende²¹ Telearbeit sowie die Mobile Telearbeit bleiben dabei weitestgehend unberücksichtigt, da diese nicht mit der Anwendung der Arbeitsverrichtung in einem Coworking Space oder jeglicher anderen Form von räumlich weitestgehend fixen Arbeitsorten vereinbar sind.²² Die nachfolgend näher definierten, zusammenfassend als stationäre Telearbeit bezeichneten, Formen spielen dabei jedenfalls eine übergeordnete Rolle. Wenn in der Praxis daher Telearbeit aufgrund der vorherrschenden Nachteile nicht zu Hause stattfinden soll, werden häufig dafür stationäre Formen – in der Literatur als Telecenter bezeichnet – dafür herangezogen.

²¹ Nach Steinberg handelt es sich dabei um eine Mischform von herkömmlicher Arbeitsverrichtung in der zentral gelegenen Arbeitsstätte sowie der ursprünglichen heimbasierten Telearbeit. Dabei wird ein Teil der Arbeitszeit von zu Hause aus verrichtet. Die übrige Arbeitszeit verbringt der Arbeitnehmer dabei an einem Firmenarbeitsplatz. Oftmals wird dieser von mehreren alternierenden Telearbeitern geteilt und durch die Nutzung von Zeitplanungs-Tools effektiv genutzt „Desk-Sharing“. (Steinberg, et al., 2006)

²² (Steinberg, et al., 2006 S. 3)

Telearbeit in Coworking Spaces

Diese bezeichnen Orte, insbesondere Räumlichkeiten, an welchen sich vorwiegend Telearbeiter zusammenfinden, um räumlich gesehen gemeinsam ihrer Arbeit nachzugehen. Dabei werden vor allem vorhandene Infrastrukturen gemeinsam genutzt.²³ In den folgenden Kapiteln wird auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der verschiedenen Ausgestaltungsformen näher eingegangen und deren theoretischen Vor- sowie Nachteile beleuchtet.

Ausgehend von der Unterscheidung der Telearbeit durch die Österreichische Telearbeitsgesellschaft (ÖTA) nach Doppel und nach Anpassung der Unterteilungskriterien konnten die unterschiedlichen Formen der Telearbeit angesichts der späteren Bewertung nach ihrer Eignung gereiht werden und werden im nachfolgenden Kapitel bei der Behandlung der Coworking Spaces Anwendung finden.²⁴ Die bedeutendsten Merkmale sind dabei:

- Der Arbeitsort (Größe und Ausstattung der Betriebsstätte)
- Häufigkeit der Telearbeit (Anteil von Tele- und Normalarbeitszeit)
- NutzerInnen (Ausprägung der Durchmischung von Firmen und Branchen)

²³ (Steinberg, et al., 2006 S. 5)

²⁴ (Doppel, et al., 2004 S. 20 f.)

Telearbeit in Coworking Spaces

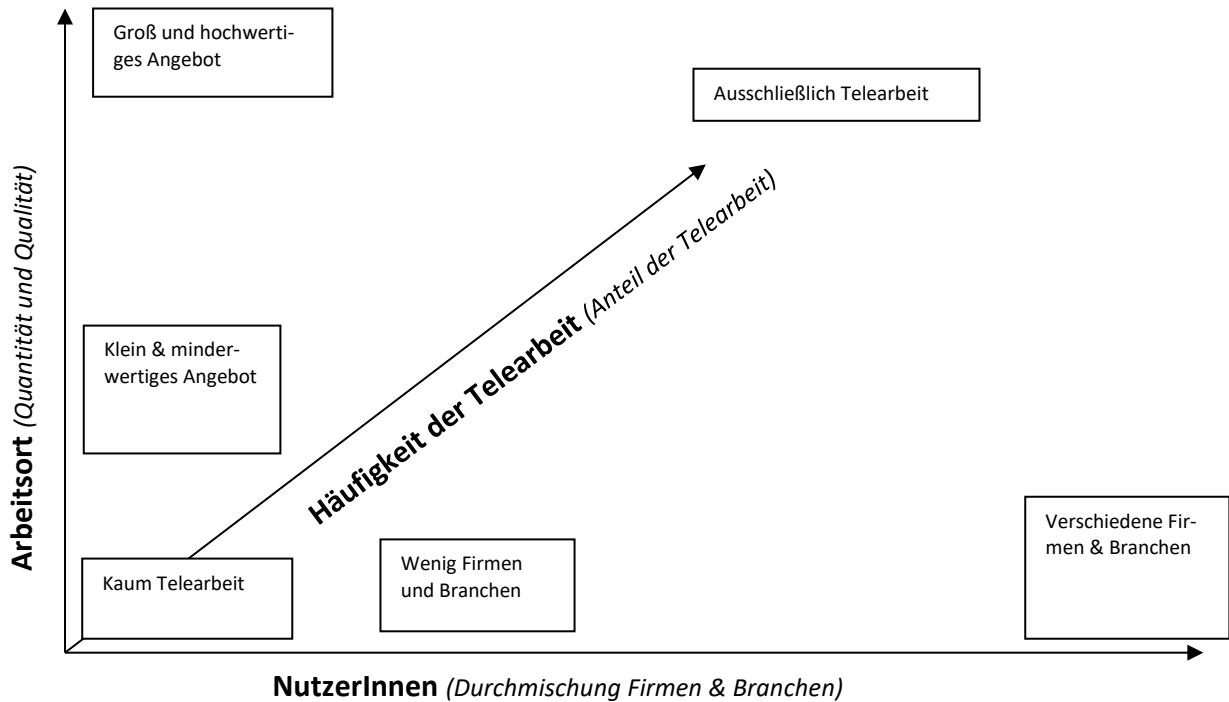


Abbildung 2 Einordnung der Formen der Telearbeit anhand der drei Ebenen (Doppel, et al., 2004 S. 20 f.) eigene Darstellung

2.3. Nachbarschaftsbüros

Telearbeit selbst, besonders aber Nachbarschaftsbüros, begründen ihre Existenz mit weiten Entfernungen zum Firmensitz. Dies kann neben dem Umland und peripheren Wohnorten auch in der Großstadt der Fall sein. Sie befinden sich daher meist in unmittelbarer Nähe zu Wohnorten und/oder hochrangigen Mobilitäts-Infrastruktur Einrichtungen. Besonders beliebt sind diese, wenn der oder die MitarbeiterIn nicht die Möglichkeit hat, die eigenen Wohnräumlichkeiten für Arbeitszwecke zu nutzen, oder diese nicht nutzen möchte oder ein eigenständiges Büro zu kostenintensiv wäre.²⁵ Derartige Nachbarschaftszentren werden in der Regel von einer Gemeinschaft, bestehend aus Firmen, der Verwaltung, aber auch Selbstständigen, gegründet. Die Standortwahl erfolgt dabei – wie beim Satellitenbüro – aufgrund wohnungsmarktbezogener Faktoren. Zu den wichtigen Merkmalen zählt dabei, dass die einzelnen Beteiligten vorwiegend selbstständig und nicht an gemeinsamen Projekten und Aufgaben arbeiten, jedoch die gegebene technische Infrastruktur gemeinsam genutzt wird.²⁶ Im Vordergrund stehen dabei der bessere Auslastungsgrad der Räumlichkeiten und Einrichtungen sowie die kostengünstige Nutzung von Büroräumlichkeiten gegenüber herkömmlichen Modellen. Ähnliche

²⁵ (Steinberg, et al., 2006 S. 5)

²⁶ (Späker, 2000 S. 167 - 183)

verwandte Beispiele sind bei Gemeinschaftspraxen von Ärzten zu beobachten. Hierbei haben zwar arbeitsmarktbezogene Faktoren die übergeordnete Rolle bei der Standortwahl, die Gründe des Zusammenschlusses weisen jedoch Gemeinsamkeiten auf.

2.3.1.Satellitenbüros

Das mitunter wichtigste Unterscheidungsmerkmal zu Nachbarschaftsbüros stellt die Durchmischung der Arbeitsstätten dar. Im Gegensatz zu diesen werden Satellitenbüros ausschließlich von einem Unternehmen errichtet und von dessen Angestellten genutzt.²⁷ Dabei werden Funktionseinheiten bis hin zu ganzen Abteilungen aus dem Unternehmen herausgelöst und näher an Wohnorte der MitarbeiterInnen gebracht. Diese Vorgehensweise weist deutliche Gemeinsamkeiten mit Filialen und Zweigstellen auf, unterscheidet sich jedoch wesentlich an der Orientierung der Standortwahl. Hierbei handelt es sich – wie bereits erwähnt – um wohnungsmarktbezogene und nicht absatzmarktbezogene Faktoren.²⁸

2.3.2.Teleservicecenter

Das Teleservicecenter unterscheidet sich wesentlich von den übrigen Formen und ist nur bedingt bzw. mittelbar für die angestrebten Zwecke anwendbar. Dabei handelt es sich nicht um – von den zentralen Marktstandorten – ausgelagerte Arbeitsplätze in der Nähe der Wohnungsorte der MitarbeiterInnen, sondern vielmehr um selbstständige Dienstleistungsunternehmen. Die Bezeichnung als Teleservicecenter ist durch das Angebot an kommunikationsgestützten Dienstleistungen, welche sich von Hilfsaufgaben bis zu seltener hochqualifizierten Fachaufgaben erstrecken können, gekennzeichnet. Die durch das Center angestellten TelearbeiterInnen erledigen oftmals Aufgaben für unterschiedliche Kunden in meist weiter Entfernung, wobei die Kommunikation dabei fast ausschließlich auf moderner IKT basiert.²⁹ In der Praxis werden in Teleservicezentren entweder voll ausgestattete Telearbeitsplätze, häufiger aber diese inklusive des dafür notwendigen Personals angeboten, womit Teleservicezentren mehr Gemeinsamkeiten mit dem Outsourcing von Arbeit, als mit der Verrichtung von Telearbeit gemein haben.³⁰

²⁷ (Steinberg, et al., 2006 S. 5)

²⁸ (Godehardt, 1994 S. 43 ff.)

²⁹ (Späker, 2000)

³⁰ (Steinberg, et al., 2006 S. 5)

2.3.3. Virtuelle Unternehmen

Nach Huber können überbetriebliche organisierte, zeitlich begrenzte Projekte verschiedener Unternehmen als virtuelle Unternehmen bezeichnet werden. Nach außen tritt dieses als einheitliche Organisation auf, die sich aus ihren Mitarbeitern zusammensetzt. Besonderes Merkmal und gleichzeitig Vorteil dieses Zusammenschlusses ist die kostensparende Erbringung von Aufgaben durch die gemeinsame Nutzung sachlicher sowie personeller Aufwände. Wichtigstes Mittel dabei ist die Informations- und Kommunikationstechnologiegestützte Koordination solcher Vorhaben, wodurch die Zugehörigkeit zur Telearbeit begründet wird.³¹

2.3.4. On-Site-Telearbeit

Gerade bei Beratungstätigkeiten sowie im IT Bereich, besonders aber bei LeihmitarbeiterInnen, kommt es häufig vor, dass diese stationär beim Kunden beschäftigt sind. Zeitlich begrenzt verrichtet diese Arbeitskraft ihre Tätigkeit im Rahmen diverser Projekte direkt am Kunden- oder Lieferantenstandort und ist dabei durch Telekommunikationsmedien mit dem Arbeitgeber – insbesondere für organisatorische Anliegen – verbunden. (Steinberg, et al., 2006) Zwar kann und wird diese Form der Arbeitsverrichtung ebenso zur Telearbeit hinzugezählt, jedoch kommen die meisten Vorteile – der anderen Formen – hier nicht zu tragen und es entstehen dabei etwaige nachteilige Effekte hinsichtlich der angestrebten Ziele.

2.3.5. Heimbasierte Telearbeit

Bei der heimbasierten Telearbeit handelt es sich um die häufigste Anwendungsform. Formen wie Homeoffice, welche meist 1-mal pro Woche Anwendung finden, werden in gleicher Weise hinzugezählt, wie Mehrtages-Konzepte oder vollständige heimbasierte Telearbeit. Diese unterschiedlichen Anwendungsfälle werden daher in Telearbeit ausschließlich zu Hause und - nachfolgend erklärt - Alternierende Telearbeit unterteilt. Bei der vollständigen heimbasierten Telearbeit steht dem Mitarbeiter kein Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung und die Arbeitsverrichtung erfolgt ausschließlich von zu Hause aus. Ein vergleichbarer und den Arbeitsvorschriften entsprechender Tätigkeitsbereich zur Erfüllung der anfallenden Aufgaben steht diesem in der eigenen Wohnung zur Verfügung.³² Die Telearbeit ausschließlich zu Hause zählt mitunter zu den kostengünstigsten Formen, birgt gleichzeitig aber den größten Nachteil durch fehlende soziale Kontakte zu anderen Kollegen und Kolleginnen. Diesem Problem soll

³¹ (Späker, 2000 S. 167-185)

³² (Betriebswirtschaftliche Projektgruppen für Unternehmensentwicklung GmbH, 1998 S. S.10 f)

durch das Zusammenbringen von Telearbeit und Coworking Spaces begegnet werden, was einen wesentlichen Teil der vorliegenden Arbeit ausmacht. Dem schwerwiegendsten Nachteil dieser Form können jedoch weitere Argumente für den Einsatz entgegnet werden. Dazu zählen vor allem die besondere Eignung für die Organisation von Berufs- und Privatleben sowie die großen Weg- und Zeitersparnisse bei der Arbeitsverrichtung.

2.3.6. Alternierende Telearbeit

Die Alternierende Telearbeit kann als Mischform von herkömmlicher Arbeitsverrichtung und heimbasierter Telearbeit gesehen werden. In der Regel werden aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus Vereinbarungen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn zur mehrtägigen Arbeitsverrichtung von zu Hause aus getroffen. Dabei behält der oder die MitarbeiterIn entweder seinen eigenen Arbeitsplatz, oder kann sich diesen – in Form von Desk- oder Roomsharing – mit Kollegen und Kolleginnen teilen. Ziel dabei ist es, für einen Teil der Arbeitszeit die Vorteile der Telearbeit nutzbar machen zu können und dennoch den Nachteilen entgegenzuwirken.³³

Zu den Vorteilen zählt hierbei vor allem, dass der persönliche arbeitsbezogene, aber auch der soziale Kontakt zu Vorgesetzten und KollegInnen beibehalten wird. In der Praxis sollten dabei maximal drei von fünf Arbeitstagen von zu Hause aus gearbeitet werden, wobei davon abgeraten wird, dass diese aufeinander folgen. Der heimbasierten Telearbeit können für bestimmte Tätigkeiten, unter bestimmten Voraussetzungen eines geeigneten Arbeitsumfeldes, außerdem höhere Konzentration durch verringerte störende Umwelteinflüsse und dadurch eine Reduzierung der Fehleranfälligkeit zugeschrieben werden. Darüber hinaus zählen erhöhte Arbeitsproduktivität und eine deutliche Reduktion der Belastung durch Stress zu weiteren wichtigen Merkmalen. (Betriebswirtschaftliche Projektgruppen für Unternehmensentwicklung GmbH, 1998 S. 11 f.)

2.3.7. Öffentlicher Bereich

Wenn auch diese Form vor einigen Jahren noch den Studenten, freiberuflich Tätigen und Kreativen vorbehalten war, unterliegt sie einem ständigen Wandel hin zur Gesellschaftsfähigkeit. Die Arbeit im öffentlichen Raum kann nicht nur eine günstige Alternative aus ökonomischer Sicht darstellen, sondern vielmehr direkte Kontaktmöglichkeiten und Multiplikatoreffekte für

³³ (Betriebswirtschaftliche Projektgruppen für Unternehmensentwicklung GmbH, 1998 S. 11 f.)

den oder die ArbeitnehmerIn bieten. Zudem können die ArbeitnehmerInnen durch den Einsatz von Dienstkleidung als effektive Werbefläche genutzt werden und darüber hinaus dem Unternehmen ein wahrnehmbares Gesicht im öffentlichen Raum geben. Arbeiten im Café, im Park, oder anderen öffentlichen Bereichen stellt damit den höchsten Grad der Vermischung von Arbeit und Freizeit dar.³⁴

Probleme können sich dabei vor allem auf zwei Ebenen ergeben. Erstens ist diese Form des Arbeitsplatzes aus unternehmerischer Sicht und aufgrund technischer sowie ergonomischer Ansprüche an den Arbeitsplatz kaum als dauerhafte Lösung anzusehen. Diese kann bestenfalls zeitweise als Ergänzung zu einem herkömmlichen Arbeitsplatz Anwendung finden. Zweitens wirkt aus Sicht des Arbeitsrechts eine genaue vertragliche Regelung der Arbeit im öffentlichen Bereich für Mittel- bis Großunternehmen schwierig in der Gestaltung. Verpflichtende Voraussetzungen an den Arbeitsplatz und Haftungsfragen bei Unfällen wären hier – durch die unklare Trennung von Arbeit und Freizeit – schwer anwendbar.

³⁴ (Wieden, 2012 S. 91 f)

2.4. Definition von Coworking Spaces

Da die Analyse auf die potentiellen Möglichkeiten und besonderen Vorteile der Telearbeit in Coworking Spaces ausgerichtet ist, ist es notwendig, die unterschiedlichen Gestaltungsformen und deren Merkmale zu untersuchen. Durch die – meist auf Anforderungen der unterschiedlichen Branchen ausgerichteten – sehr differenzierten Formen von Coworking Spaces lässt sich eine generalisierte Form schwer abbilden. Daher sollen zunächst schemenhaft die gemeinsamen Merkmale skizziert und daran anschließend die unterschiedlich definierten Formen näher beschrieben werden.

Coworking Spaces haben in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Besonders bei jungen Unternehmern und überwiegend selbstständig Arbeitstätigen spielen diese eine wichtige Rolle als Arbeitsraum. Sie sind als neue Gestaltungsformen der bisher weit verbreiteten Nachbarschafts- oder Gemeinschaftsbüros sowie traditionellen Telecentern zu sehen. Wichtig ist dabei, dass sie in ihrer Funktion über die herkömmlichen Organisationsformen sowie den damit verbundenen Funktionsumfang derartiger Arbeitsplatzangebote hinausgehen. Neben den üblichen und meist leistungsfähigen technischen Einrichtungen wie W-Lan, Drucker, Scanner und dgl. werden den NutzerInnen ebenso verschiedene Formen von Arbeitsplätzen, Präsentations- aber auch Aufenthaltsräumen geboten.

Coworking Spaces sind meist innenarchitektonisch sehr alternative und dennoch ausgereifte Arbeitsplatzkonzepte. Die individuellen Gestaltungsformen haben eine strategische Ausrichtung inne und widerspiegeln die Grundgedanken dieser Bewegung. Die angewandten Stile reichen dabei von spärlich eingerichtet wirkenden Gebäuden wie das Soleilles Cowork in Paris, bis hin zur modern gehaltenen Auffassung des jüngsten Google Campus in London. Trotz der deutlichen Unterschiede ihrer Erscheinungsform, Größe und Branchenspezialisierung lassen sich wesentliche Gemeinsamkeiten benennen. Diese sind besonders in der gebotenen Infrastruktur sowie bei den zentralen Elementen der Arbeitsräume wiederzufinden. Zum Kernbereich der Ausstattung eines Coworking Space zählen Flex- oder Hotdesks, Fixdesks, Private Offices, Café Ecken, Bistro-Lounges und bediente Snackbars, wie in Abbildung drei dargestellt.³⁵

³⁵ (Schürmann, 2013 S. 40)

Telearbeit in Coworking Spaces

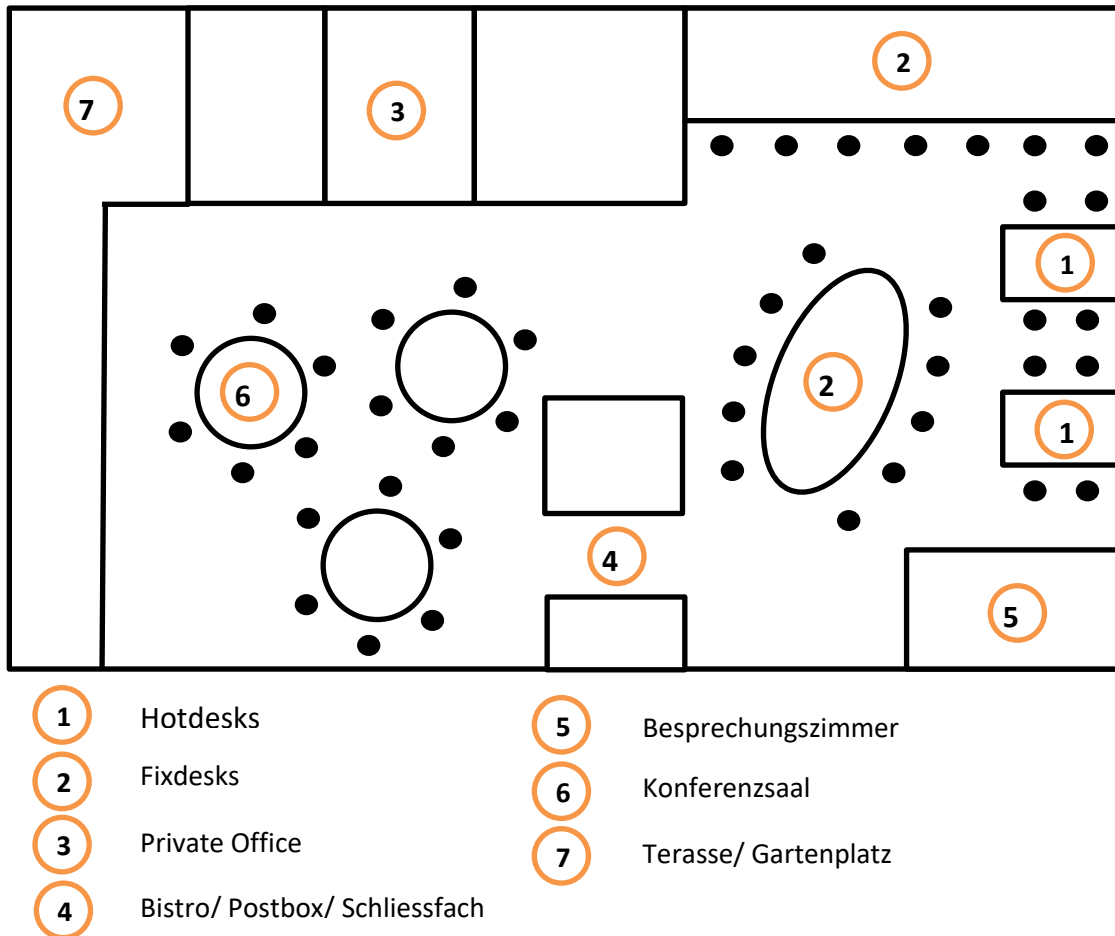


Abbildung 3 Beispielgrundriss Coworking Space nach Schürmann, eigene Darstellung (Schürmann, 2013 S. 41)

Zu den standardmäßigen - auch herkömmlichen Arbeitsstätten entsprechenden - Infrastrukturen zählen Meetingräume zur separaten Nutzung oder Anmietung, um eine ungestörte Arbeitsatmosphäre bieten zu können. Diese sind besonders für die Nutzung durch Start-Ups und kleine Arbeitsgruppen ausgelegt. In großzügiger angelegten Workspaces bestehen darüber hinaus modulare Raumgestaltungskonzepte, welche durch die flexible Nutzung und Größenanpassung auch als Ort für Veranstaltungen, Barcamps und Konferenzen genutzt werden können. Wichtige zusätzliche Elemente bilden dazu Terrassen und Gartenbereiche, welche den Coworkern als inspirierende und abwechslungsreiche Orte für Besprechungen, Brainstormings oder wichtige Pausen zwischen der Arbeit zur Verfügung stehen. Neben dem Angebot an räumlichen Arbeitsplätzen stellen schnelle Internetverbindungen, die Nutzung von W-Lan,

Multifunktionsgeräte wie Drucker und Scanner, die grundlegende und mitunter wichtigste Basis dar.³⁶

Zudem bietet diese Form des Arbeitsplatzes den NutzerInnen eine hohe Flexibilität der zeitlichen und räumlichen Nutzung. Dazu gehören neben digitalen und damit mobilen Buchungssystemen der Arbeitsplätze und -räume sowie Abrechnungsvarianten ebenso grundlegende technische Infrastrukturen, wie etwa Schließfächer zur Verwahrung persönlicher Wertsachen, Postfächer sowie die Möglichkeit des dauerhaften Zutritts zum Arbeitsplatz. In der Regel steht dieser 24 Stunden pro Tag und 7 Tage die Woche den CoworkerInnen – teilweise nur bei ausgewählten Vertragsmodellen inkludiert – zur Verfügung.³⁷ Zu den gängigen Abrechnungsvarianten zählen Teil- und Vollmitgliedschaften, Zeitkarten – diese werden Tage- oder Stundenweise abgerechnet – und Einzelanmietungen bei Konferenzräumen sowie Einzelbüros. Der Coworking Space kann durch seine flexible Einsatzmöglichkeit als Ergänzung oder Ersatz zum Homeoffice oder als verbesserte Version der herkömmlichen Büroanmietung fungieren. Die räumlich-zeitliche Flexibilität der Arbeitsstätte lässt zudem bei Aufenthalt in anderen Städten oder dem Ausland – speziell bei international tätigen Organisationen – eine gewohnte und unkomplizierte Nutzung der Arbeitsplätze zu.³⁸

Der Coworking Space ist damit nicht nur Arbeitsplatz, sondern ebenso sozialer Treffpunkt und bietet viele Möglichkeiten des Informationsaustauschs, auch über die üblichen Branchennetzwerke und eigentlichen CoworkerInnen hinaus. Zu den fördernden Maßnahmen dieser Wechselbeziehungen und den dabei angewandten Instrumenten zählen besonders Veranstaltungen abseits des Büroalltags. Das Miteinbeziehen von externen Experten, ehemaligen CoworkerInnen und Interessierten, funktioniert dabei über das – über das Maß in üblichen Telecentern weit hinausgehende – hochwertige Angebot an Dienstleistungen. Am Beispiel des Google Campus oder der Startup Sauna lässt sich zeigen, dass diese begleitenden Maßnahmen nahezu den gleichen Stellenwert einnehmen, wie die Bereitstellung des Arbeitsplatzangebots selbst. Dieses kann in die drei – nachfolgend näher beschriebenen – wesentlichen Bereiche Netzwerk, Wissenstransfer und Innovationsförderung unterteilt werden.³⁹

³⁶ (Schürmann, 2013 S. 41)

³⁷ (Schürmann, 2013 S. 43)

³⁸ (Wieden, 2012 S. 87)

³⁹ (Schürmann, 2013 S. 41)

Netzwerk

Wie für alle Beteiligten des Wirtschaftslebens ist das Vernetzen von und mit potentiellen Partnern, Kunden und Fachleuten ein wichtiges Mittel des Unternehmertums. Durch die gebotene Diversität an Fachbereichen der CoworkerInnen und Beteiligten, bietet dieser Ort ein besonders hohes Potential zum Austausch von Wissen und Knüpfen neuer Kontakte. Wichtige Bekanntschaften zu zukünftigen MitarbeiterInnen, potentiellen InvestorInnen und anderen Personen entstehen dabei neben den eigentlichen Arbeitsprozessen in Café- oder Mittagspausen. Auch die genannten Veranstaltungen wie "Betabreakfast", "Betadinner" und dgl., bieten gute Möglichkeiten zum Kennenlernen und Austauschen untereinander. Trotz der stets strategisch ausgerichteten Teilnahmen an solchen Events wirken die entspannte und einfache Atmosphäre solcher Events stets als Katalysator für erfolgreiche Kontaktaufnahmen. Beispielhafte Ziele sind dabei, neue Teammitglieder für Projekte oder Unternehmen zu finden, interessierte Kapitalgeber aufmerksam zu machen oder die Wege für neue Absatz- und Werbekanäle zu ebnen.⁴⁰

Wissenstransfer

Als weiterer wichtiger Bestandteil von Coworking Spaces werden, neben informellen und natürlichen Prozessen der Wissensvermittlung und -aneignung, spezifisch ausgerichtete Möglichkeiten der Weiterbildung für Mitglieder und Externe geboten. Um wieder als Beispiel die Programme des Google Campus in London zu nennen, werden dort jährlich rund 450 Workshops zu unterschiedlichsten Themen geboten. Dieses Angebot steht teilweise kostenlos zur Verfügung und wird nach der zugrundeliegenden Geben-und-Nehmen-Mentalität von den CoworkerInnen selbst angeboten und abgehalten. Kostenpflichtige Informations- und Bildungsleistungen werden zumeist von den BetreiberInnen angeboten und stellen dabei eine wichtige Einnahmequelle neben der Arbeitsplatzvermietung dar. Die beschriebene Systematik reicht soweit, dass Wissen weitergegeben wird, aber auch neue Konzepte und Projektideen entworfen und diskutiert werden, sowie eigenständige und gemeinsam geschaffene Projekte entstehen. Die Fähigkeit des Ortes Wissens zwischen CoworkerInnen und Peers innerhalb der

⁴⁰ (Schürmann, 2013 S. 42)

Community, aber auch mit Externen, unentgeltlich, aber dennoch profitabel, auszutauschen, ist unter anderem ein wichtiger Bestandteil des USP des Coworking-Space-Modells.⁴¹

Innovationsförderung

Das abschließende und für wachsende Unternehmen wichtigste Angebot eines Coworking Space besteht in seiner Bedeutung als Katalysator und Initiator für Startup- und Innovationsförderungen. Die Anwendung findenden Werkzeuge reichen hier von grundlegenden Vorträgen und weiterführenden Workshops bis hin zu vollständigen Inkubationsworkshops, wie Start-Up Weekend im HUB, oder das Startup-Speed-Dating in der Startup Sauna. Hierbei werden Investoren und Unternehmen mit vielversprechenden Geschäftsideen zusammengebracht.

Wie jedes herkömmliche Unternehmen anstrebt, einzigartig zu sein, so gilt dies auch für Coworking Spaces als Arbeitsplatz auf der einen Seite, aber ebenso als eigenständiger Dienstleister, dessen Produkt letzten Endes die Bereitstellung von Raum darstellt. Trotz ihrer – meist durch die Branche und den oder der GründerIn geprägte – Individualität lassen sich gemeinsame fünf Grundwerte aller Spaces benennen. In erster Linie zählen dazu die Begriffe **Kollaboration und Community**. Auf der einen Seite wird damit der Wille zur Zusammenarbeit begründet, welcher sich in Form von Kooperationen zwischen den Mitgliedern selbst und dem oder der BetreiberIn präsentieren, welcher die Schaffung gemeinsamer, ungeschriebener Ziel- und Wertvorstellungen umfasst. Auf der anderen Seite kommt dem Zusammenschluss von voneinander unabhängigen Wirtschaftssubjekten, welche sich in Form einer Gemeinschaft gegenseitig unterstützen, zu deren Entwicklung beitragen und gleichzeitig davon profitieren, besondere Bedeutung zu. Nachfolgend kann die **Openness** und **Accessibility** als Offenheit zum Teilen und miteinander Entwickeln von Ideen, aber auch gegenüber den CoworkerInnen selbst bezeichnet werden. Die Zugänglichkeit ist dabei aus physischer und ebenso finanzieller Sicht zu betrachten. Ziel ist es, dass den beteiligungs- und arbeitswilligen Mitgliedern ein finanziell tragbarer Raum zur Verfügung gestellt wird. Dem zugrunde liegt der allgegenwärtige Nachhaltigkeitsgedanke. **Sustainability** steht deshalb besonders für die Rentabilität und Erhaltungsfä-

⁴¹ (Schürmann, 2013 S. 43)

higkeit der Institution, Tragfähigkeit der Gesellschaft und einem ressourcenschonenden Umgang mit knappen Gütern.⁴² Die Gründerin des Coworking Space Office Nomads in Seattle bezeichnet sie als „Open-Source, Community-basiertes Businessmodell“. Damit unterstreicht sie einen wesentlichen Grundgedanken bei der Umsetzung solcher Arbeitsräume, dass dabei nicht die Rentabilität im Vordergrund steht, sondern viel mehr Bedeutung dem Community Gedanken eingeräumt wird. Als Folge dessen sind starke Vernetzungen mit internen Akteuren, aber auch nach außen, sowie ein starkes Verbundenheitsgefühl ehemaliger MitgliederInnen von Bedeutung.⁴³

Aufgrund der Gemeinsamkeiten in deren Grundhaltungen und Unterschieden in deren Ausgestaltung, lassen sich folglich unterschiedliche Modellformen von Coworking Spaces identifizieren und damit Gemeinsamkeiten zusammengefasster Formen benennen. Die dabei wichtigsten zu unterscheidenden Merkmale beziehen sich auf die Größe und damit der zur Verfügung stehenden Fläche, sowie die Anzahl an Arbeitsplätzen, die Branchenvielfalt und die Betreiberstruktur.⁴⁴

2.5. Formen von Coworking Spaces

2.5.1. Midsize und Big Community Coworking Space

Sie ist die ursprünglichste Form des klassischen Coworking Spaces. Dabei werden rund 40 Plätze den CoworkerInnen zur Verfügung gestellt. Neben der Anzahl an Arbeitsplätzen erfolgt hier keine weitere Definition über eine eventuelle branchenspezifische oder strategische Ausrichtung. Folglich können ihr zahlreiche Konzepte zugeordnet werden. Unter anderem sind das betahaus in Berlin oder das Coworking-Netzwerk HUB dieser Kategorie zuzuordnen.⁴⁵

2.5.2. Small Community Coworking Space

Wie bereits einleitend beschrieben, bedarf es für die Bezeichnung einer Arbeitsstätte als Coworking Space mehr als nur das gemeinsame Beisammensein unterschiedlicher Akteure. Im Vordergrund stehen die fünf Grundwerte und in welcher Intensität diese praktiziert werden. Unter den gegebenen Voraussetzungen kann bereits ein aus zehn Arbeitsplätzen bestehender Arbeitsraum als Small Community Coworking Space bezeichnet werden, wie es am

⁴² (Schürmann, 2013 S. 32)

⁴³ (Schürmann, 2013 S. 35)

⁴⁴ (Schürmann, 2013 S. 38)

⁴⁵ ebd.

Beispiel des Pariser Soleiles Cowork zu sehen ist.⁴⁶ Ein Unterschied zu größeren Varianten ist jedoch das folglich geringere, wenn überhaupt vorhandene Angebot an Rahmenveranstaltungen und damit die deutliche Vernachlässigung des Teilbereichs Innovationsförderung. Dieser Umstand kann speziell hinsichtlich der Wachstumspotentiale von JungunternehmerInnen negativ wirken und damit für diese als potentieller Arbeitsplatz unattraktiv sein. Darüber hinaus sind eine niedrigere Wechselwirkung zwischen der Community und Außenstehenden zu erwarten, und damit ein geringer ausfallender Wissenstransfer anzunehmen. Zuletzt ist daher auch die Abgrenzung zum herkömmlichen Nachbarschaftsbüro schwierig, bzw. die potentielle Eignung dieser Form in Randgebieten gegenüber den übrigen Varianten zu berücksichtigen.

2.5.3.Cooperate Powered Community Coworking Space

Es handelt sich um ein, besonders in Ballungszentren und an traditionellen Firmenstandorten, tragfähiges Modell, da es sich hierbei um die Öffnung der Unternehmensstrukturen von Großunternehmen handelt. Diese erfolgt meist über die gezielte Errichtung von hausinternen Coworking Spaces und, idealerweise und häufiger vorkommend, die Möglichkeit der Nutzung dieser Strukturen durch Partnerunternehmen und mit dem Unternehmen kooperierenden Freelancern. Konzepte, in denen firmenunabhängige Akteure diese Räume als Arbeitsplatz benutzen können, bestehen aktuell noch nicht. Beispiele im internationalen Raum hierfür sind der Hannover Coworking Space Modul 57, initiiert und finanziert von TUI Deutschland oder der Network Orange Coworking Space in Toronto. Die verfolgten Ziele der Unternehmen lassen sich wesentlich auf die Bereiche Forschung und Entwicklung sowie Arbeits- und Prozessorganisation reduzieren.⁴⁷

2.5.4.University Related Coworking Space

Beispiele von universitären Projekten wie die Startup Sauna in Helsinki, ein durch Studierende der Aalto Universität geschaffener Coworking Space oder etwa die Errichtung eines hauseigenen Coworking Spaces durch die Universität Tübingen auf ihrem Campus, stellen eine der jüngsten und am wenigsten verbreiteten Formen dar. Zurückzuführen ist dies vor allem auf knappe Ressourcen und Budgetmittel der Bildungseinrichtungen, weshalb auch zukünftig eine überschaubare Anzahl dieser aufkommen wird. Dennoch bieten sie ein großes Potential, wenn

⁴⁶ (Schürmann, 2013 S. 38 f)

⁴⁷ (Schürmann, 2013 S. 39)

es um die Verbindung von theoretisch erlerntem Wissen und dessen Anwendung geht. Derartige Modelle werden von Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen entweder direkt als Betreiber oder in Form von Kooperationspartnern umgesetzt.⁴⁸

2.5.5. Pop-up Coworking Space

Hierbei können zwei wesentliche Erscheinungsformen unterschieden werden. Die bekanntere und weiter verbreitete Form, aber ebenso weniger dem Begriff des kollaborativen Arbeitens zuordenbar, ist die Nutzung durch kreative ArbeiterInnen in Form von Ateliers, Ausstellungsräume o.ä. Auch, bekannt und in der wissenschaftlichen Diskussion unter der Bezeichnung Zwischennutzung verwendet, werden üblicherweise Liegenschaften und einzelne Räumlichkeiten von Privaten sowie der Öffentlichen Hand für temporäre Nutzungen zur Verfügung gestellt. Ein Beispiel hierfür ist das ehemalige Hallenbad der Stadt Luzern, welches in Form des Projekts „Neubad“ privaten NutzerInnen zu sehr günstigen Konditionen zur Verfügung gestellt wurde und Platz für die Ausstellung von Projekten bietet. Zwar hat sich der Begriff der Zwischennutzung im Laufe der Zeit ausgeweitet, jedoch ist dieser durch die hier Anwendung findenden Funktionen klar zu Pop-up Coworking Spaces abgrenzbar. In ihrer zweiten Erscheinungsform werden temporär Immobilien aktiven unternehmerisch tätigen Communities für Versuchslabore zum Zweck der Markterprobung im Hinblick auf einen späteren dauerhaften Workspace zur Verfügung gestellt. Eine ähnliche Form stellen die im Rahmen von Projekten durch Unternehmen errichteten kollaborativen Arbeitsplätze dar. Im Rahmen dieser Projekte ist es den TeilnehmerInnen, intern sowie extern, möglich mit- und nebeneinander an der gemeinsamen Zielerreichung bis zum vollständigen Abschluss des Projekts zu arbeiten. Zur Veranschaulichung kann hierfür der Coworking Space der schweizerischen Bundesbahnen in Zürich herangezogen werden.⁴⁹

⁴⁸ (Schürmann, 2013 S. 40)

⁴⁹ (Schürmann, 2013 S. 41)

3. Zusammenführung von Telearbeit und Coworking Spaces

Bisher war und ist in vielen Branchen und österreichischen Unternehmen eine sehr traditionelle Arbeitsstruktur vorzufinden. Diese umfassen einen nicht nur ortsgebundenen, sondern auch einen vor Ort fixen Arbeitsplatz für jede(n) ArbeitnehmerIn. Zudem werden, trotz neuartiger und zeitunabhängiger Kommunikationsmöglichkeiten, Arbeitszeiten vertraglich geregelt und richten sich nach dem 9 to 17 Modell.⁵⁰ Begünstigt wird die Umstellung auf neue Arbeitskonzepte durch die laufende Veränderung der Anforderungen und Aufgaben in sämtlichen Bereichen und Branchen. Bisher galt für viele der fixe Arbeitsort und -platz an einem spezifischen und dauerhaften Büro als übliche Arbeitsumgebung. Abstand nehmend von physischen Tätigkeiten und von der Produktion von realen Gütern überwiegt heute die Produktion von Wissen und die Erledigung von nicht-physischen Aufgaben bzw. digitalen Arbeitsprozessen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Weiterleitung, der Empfang sowie die Erzeugung und Bearbeitung von Informationen.⁵¹ Damit wird der zurückliegende und nach wie vor stattfindende Wandel zur Informationsgesellschaft begründet. Zu beobachten ist, dass die Arbeitswelt einem stetigen Wandel unterzogen ist, neue technische Lösungen entstehen, welche zunehmend kostengünstiger werden und damit laufend Arbeitsprozesse erneuern. Begleitend dazu sind die Branchenveränderung und damit die Verteilung der Arbeitsplätze über die einzelnen Sektoren in Österreich weitestgehend transformiert. So ist heute der überwiegende Teil der arbeitstätigen ÖsterreicherInnen im tertiären Sektor tätig. Die Trends der Digitalisierung sind dabei bei privaten Haushalten ebenso weit fortgeschritten, wie bei unseren Unternehmen. Seit dem Jahr 2002 hat die Anzahl an Haushalten mit Computern und Breitbandverbindungen stetig zugenommen. Hatten im Jahr 2002 noch etwa die Hälfte aller Haushalte einen dauerhaften Zugang zu einem stationären oder mobilen Computer, so waren es im Jahr 2012 bereits über 80 Prozent. Ähnlich verhält es sich mit dem Internetzugang sowie der Breitbandverbindung, jedoch mit erheblich schnellerem Wachstum. Beide sind im Jahr 2012 ebenso bei einem Niveau von 80 Prozent angelangt, lagen sie im Jahr 2002 mit Internetzugang generell noch bei 37 Prozent und knapp 10 Prozent inklusive Breitbandverbindung. Im Ver-

⁵⁰ (Wieden, 2012 S. 88)

⁵¹ (Albers 2008: 52)

Telearbeit in Coworking Spaces

gleich dazu hatten österreichische Unternehmen im Jahr 2003 bereits 85 Prozent Internetzugang sowie 45 Prozent Breitbandverbindung und damit eine deutlich bessere Ausgangslage. Im Jahr 2010 erreichten diese ihren endgültigen Stand womit eine Sättigung von knapp 100 Prozent Internetzugang sowie 83 Prozent mit Breitbandversorgung einhergeht. Dieser rasante Fortschritt der Digitalisierung bringt neue Möglichkeiten der Veränderungen für die Arbeitswelt mit sich und schafft Potentiale für zuvor nicht mögliche Arbeitsplatzkonzepte.

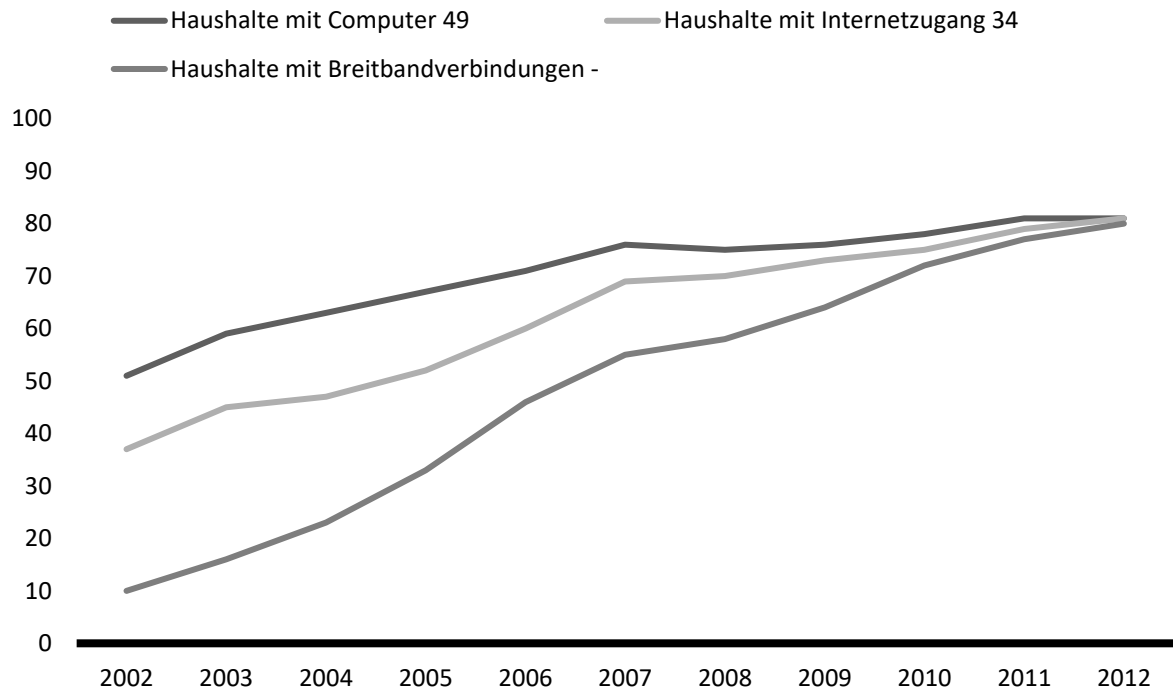


Diagramm 1 Veränderung Anteil Haushalte mit Computer, Internetzugang und Breitbandverbindung, StatCube, Statistik Austria 2016 abgerufen

Telearbeit in Coworking Spaces

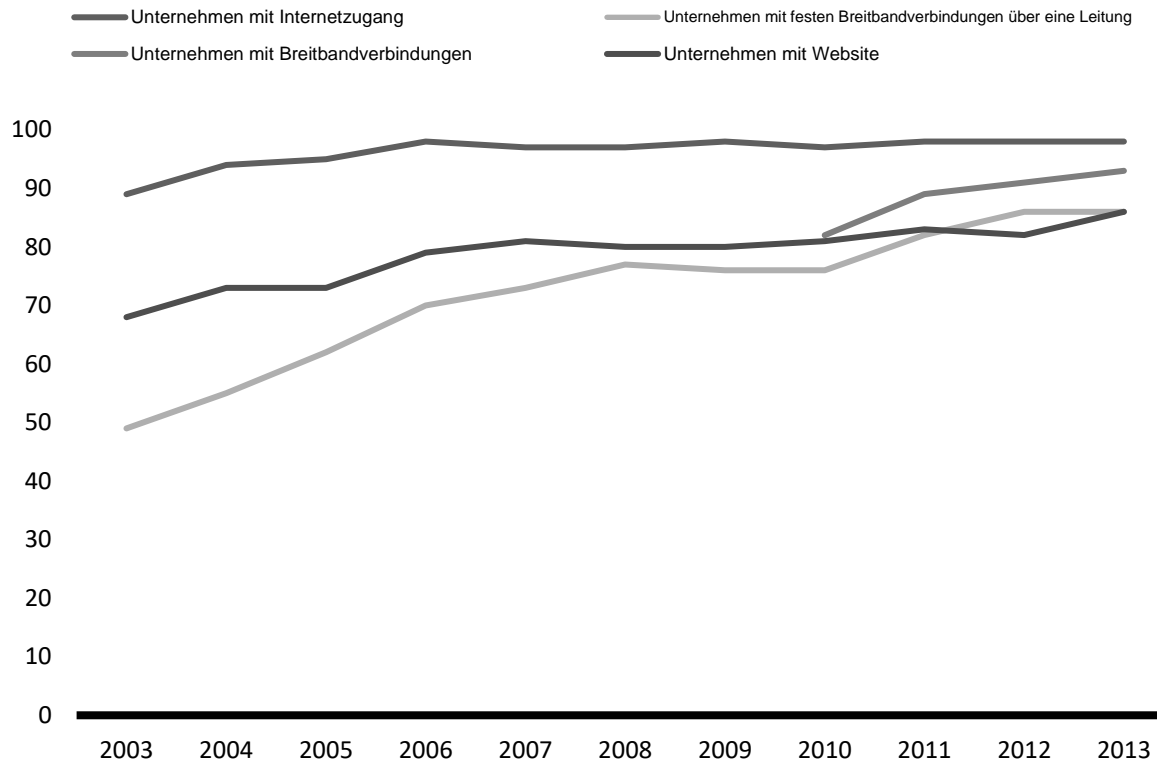


Diagramm 2 Veränderung Anteil Unternehmen mit Internetzugang, Breitbandverbindung und Website, StatCube, Statistik Austria, abgerufen 2016

Durch diese Voraussetzungen können heute ansatzweise Veränderungen stattfinden, wie sie vor einigen Jahren noch nicht denkbar gewesen wären. Wahrnehmbar sind diese beispielsweise durch den Einsatz von Gleitzeitarbeit in Verbindung mit Kernarbeitszeiten. Möglich ist dies, da Aufgaben zunehmend selbstständig erledigt werden und Kommunikation immer häufiger passiv stattfindet. Ebenso finden neuartige Konzepte der Arbeitsplatzvergabe nach dem first come, first served Prinzip – siehe Teilbereiche der Siemens AG Österreich – Anwendung, jedoch könnten die Entwicklungen hier noch weiter gehen. In der Vergangenheit wurde versucht, mit Hilfe der Telearbeit diesem Anspruch gerecht zu werden. Die besonders damals zu tragen gekommenen Nachteile wie Kontrollverlust, hohe Kosten der technischen Infrastruktur und aufwendige Kommunikationsmöglichkeiten, sind durch das Vorhandensein heutiger technischer Möglichkeiten weitestgehend behoben. Die in den vergangenen Jahrzehnten schlecht

Anklang findende Telearbeit hat sich im Laufe der Zeit weiterentwickelt.⁵² Eine aktuelle Einordnung sowie eine Neuordnung der Telearbeit in die konzeptuellen Rahmenbedingungen von Flexibilisierung, eWork und Outsourcing soll daher nachfolgend stattfinden.

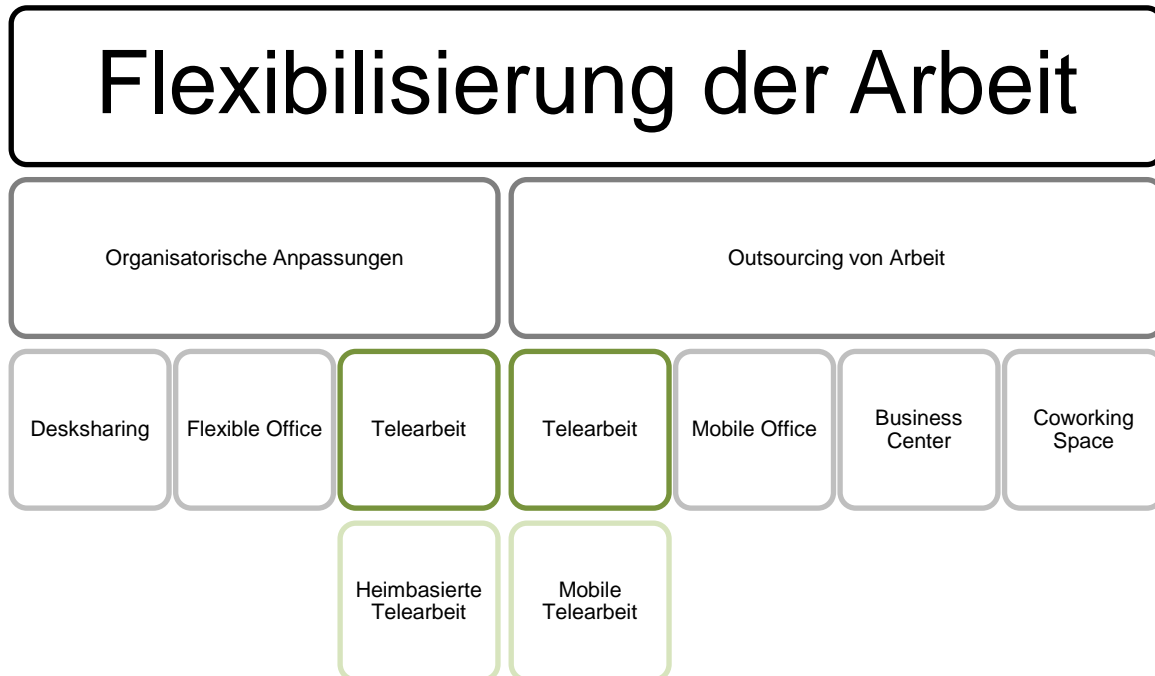


Abbildung 4 Neue Arbeits- und Bürokonzepte, Einordnung von Telearbeit nach Döring, eigene Darstellung (Döring, 2010 S. 19 f.)

In Anlehnung an den Ansatz der Flexibilisierung von Arbeit nach Döring 2010 kann diese in zwei wesentliche Formen unterteilt werden. Neben der Telearbeit zählen vor allem Desksharing und Flexible Office zu den organisatorischen Anpassungen. Dem gegenüber steht das Outsourcing von Arbeit in Form von Telearbeit, Mobile Offices, Business Center und Coworking Spaces. Telearbeit kann dabei, je nach Anwendung, als heimbasierte Telearbeit zur Organisationsanpassung oder in Form von mobiler Telearbeit zum Outsourcing gezählt werden.⁵³ Im Rahmen dieser Arbeit wird der Ansatz um den eingangs thematisierten Arbeitsbereich eWork sowie die umfassenden Darstellungen und Formen von Telearbeit und Coworking Spaces erweitert. Dabei wird gezeigt, dass die Verrichtung von Telearbeit in Coworking Spaces stattfinden kann und gänzlich neu eingegliedert werden muss. Diese Form lässt sich demnach vollständig der Telearbeit sowie dem übergeordneten Begriff des eWork zuordnen und stellt eine

⁵² (Wieden, 2012 S. 88)

⁵³ (Döring, 2010 S. 19 f.)

Telearbeit in Coworking Spaces

gänzlich eigenständige Form mit ihren jeweiligen Vor- und Nachteilen dar. Die nachfolgende Neudarstellung zeigt deutlich die Zuordnung dieser.

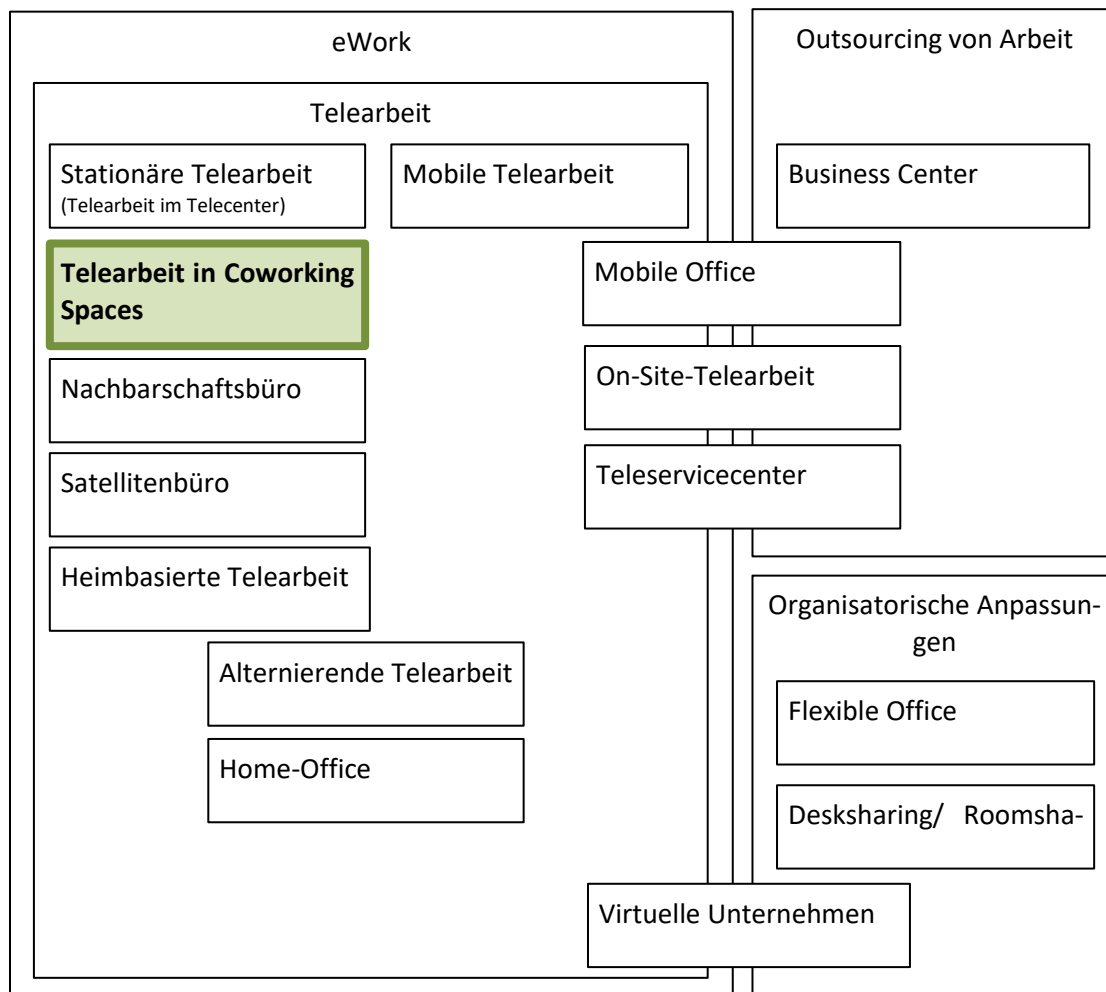


Abbildung 5 Einarbeitung und Neueinordnung der Telearbeit in den Rahmen von eWork und Flexibilisierung von Arbeit, Erweiterung um Telearbeit in Coworking Spaces, eigene Darstellung

Die eher parallel zur Flexibilisierung von Arbeit und damit der Telearbeit nachfolgenden neuen Gestaltungsformen präsentieren sich als die angesprochenen Coworking Spaces. Ursprünglich und im neuen Jahrtausend aufkommend waren diese – auch auf die oben genannten Zahlen zurückzuführen – mäßig erfolgreich. Doch in letzter Zeit gewinnen sie immer mehr an Popularität. Bis jetzt war die Arbeitsstätte den Freiberuflern, kreativ Tätigen und digitalen Nativen bekannt und wurde vorrangig von diesen genutzt. Zunehmend werden sie auch von mobilen ArbeiterInnen, EinzelunternehmerInnen und in Home-Office Tätigen genutzt. Aktuell erfreuen sie sich außerhalb der genannten Nutzergruppen wenig Bekanntheit, doch das könnte sich

ändern.⁵⁴ Gerade in jüngster Zeit kommen immer mehr traditionelle und etablierte Unternehmen mit dem Thema in Berührung. Die bisher in Satellitenbüros oder Zweigstellen ausgegliederten einzelnen MitarbeiterInnen bis hin zu Abteilungen können auf diese Weise dezentral ihre Arbeit verrichten.

Die Begeisterung an dem neuartigen Arbeitsplatzkonzept scheint Mittel- und Großunternehmen darauf aufmerksam gemacht zu haben. Das entstehende Interesse zeigt sich in der Integration des Coworking Spaces in die traditionellen Unternehmensstrukturen. Am Beispiel von TUI und dem ihrerseits geschaffenen Modul 57, oder dem Network Orange Coworking Space der ING lässt sich dieser Trend aufzeigen. Ziel der Organisationen ist es, von dem Kooperationsmodell zu profitieren, dabei Fachwissen der jungen Szene zugänglich zu machen sowie neues Wissen zu generieren. Die Hoffnung auf neue Kooperationschancen der StartUp Szene scheint ebenso wichtig wie die Forcierung gemeinsamer Projektaktivitäten. Damit gehen die Unternehmen den Forderungen ihrer MitarbeiterInnen nach mehr Flexibilität und dem Anspruch moderner Arbeitsplatzgestaltungen nach. Der Coworking Space erweist sich dabei als gut geeignet für die dabei stattfindende Anwendung des Management-by-Objectives-Ansatzes. Die genannten Beispiele weisen auf den stattfindenden Trend ebenso hin, wie die Tatsache, dass international bereits jeder bzw. jede vierte CoworkerIn im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses tätig ist. Dabei ist der Arbeitsplatz für Großunternehmen gleichermaßen attraktiv wie für Unternehmen mittlerer Größe. Sollten die strukturellen oder finanziellen Voraussetzungen für die Errichtung eines eigenen Coworking Space nicht gegeben sein, so kann ein Unternehmen die Vorteile bei herkömmlichen, oder Cooperate Sponsored Coworking Spaces ebenso nutzen, wobei das Unternehmen als Kooperationspartner auftritt.⁵⁵

Wie die vorliegende Arbeit speziell behandelt, kann dieses Konzept besondere Potentiale für viele – besonders in der Nähe von Ballungszentren angesiedelten – Gemeinden bieten. Die dabei entstehenden Möglichkeiten und Chancen reichen neben der Ansiedlung von lokalen Arbeitsplatzangeboten von Kinderbetreuungsangeboten bis hin zur attraktiven Gastronomie, wie Lokale und Cafés. Durch Nutzung zahlreich vorhandener Leerstände dieser Regionen könnten kostengünstige Angebote entstehen, bei welchen Unternehmen, Leitbetriebe oder

⁵⁴ (Wieden, 2012 S. 88)

⁵⁵ (Schürmann, 2013 S. 103 f)

die Kommunen selbst als Träger auftreten, wie auch nachfolgend an einem Praxisbeispiel gezeigt wird.⁵⁶

Für die erfolgreiche Umsetzung derartiger Vorhaben und Nutzung der gegebenen Potentiale bedarf es jedoch einiger präzise geplanter und durchgeführter Maßnahmen. So können durch das alleinige Bereitstellen des Angebots kaum die erwarteten Ergebnisse erzielt werden. Vielmehr benötigt ein solches Vorhaben einen unternehmensnahen und effizienten Werbeauftritt, um die Vorteile des ausgegliederten mobilen Arbeitsplatzes nahe zu bringen. Dazu zählen die genannten Vorteile der Kostenersparnis im Unternehmen sowie die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und Zufriedenheit der ArbeitnehmerInnen. Zudem müssten die UnternehmerInnen bei der Umsetzung der Ausgliederung fachlich und technisch beratend unterstützt werden. Besonders attraktiv ist die Bereitstellung eines solchen Angebots für arbeitstätige TagespenderInnen. Zur potentielle Zielgruppe zählen sodann nicht ausschließlich die TelearbeiterInnen, sondern darüber hinaus vielmehr dessen, oder deren ArbeitgeberInnen. Neben dem reinen Angebot müsste die aktive Information und in weiterer Folge auch Kundenakquise in den nahegelegenen Ballungszentren stattfinden. Die Vorteile aus Sicht der Arbeitgeber müssen hierbei besondere Berücksichtigung finden. Grundvoraussetzung stellt jedoch die technische Infrastruktur und damit die Verfügbarkeit von schnellen Datenanbindungen dar. Gemeinden benötigen zur Realisierung von Coworking Spaces und zur Sicherstellung deren Attraktivität ein leistungsfähiges Datennetz, um die modernsten Informations- und Kommunikationstechnologien nutzbar machen zu können. Die Nutzung von Videokonferenzen, Internettelefonie und digitale Workspace machen dabei nur einen Teil der Anwendung findenden Arbeitswerkzeuge aus.⁵⁷

3.1. Vor- und Nachteile der Telearbeit in Coworking Spaces

Unabhängig von der endgültigen Gestaltung zukünftiger Arbeitsräume haben die unterschiedlichen Konzepte der Telearbeit Gemeinsamkeiten hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile. Gemeinsam bieten sie ein beachtenswertes Potential auf den diversen Betrachtungsebenen und für die differenzierten Akteursebenen. Dennoch gibt es spezifische Unterschiede zwischen der Verrichtung in öffentlichen Räumen, Nachbarschaftsbüros, mobil oder den neuartigen Coworking Spaces. Die Potentiale erstrecken sich dabei über quantitative Vorteile für Unternehmen

⁵⁶ (Wieden, 2012 S. 88)

⁵⁷ (Wieden, 2012 S. 89)

und ArbeitnehmerInnen in Form von Effizienz, Kostenersparnis, Zeitersparnis und dgl., aber auch qualitative wie Steigerung des Wohlbefindens und bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Darüber hinaus können Kommunen von der Ermöglichung dezentraler Arbeitsverrichtungen profitieren, indem Zentren revitalisiert werden oder neue Zentren entstehen, vorhandene Angebote attraktiver werden und neue Angebote als Ergänzung zum Arbeitsplatzangebot geschaffen werden. Zudem sind gesamtgesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Vorteile – aber auch für die einzelnen betroffenen Gemeinden – in Form von abnehmendem Pendleraufkommen, damit verbundene abnehmende Verkehrsbelastungen, besonders zu Stoßzeiten und Einsparungen durch die damit verbundenen Nebeneffekte zu erwarten. Dazu zählen Kostenreduktionen in der Erhaltung und Bereitstellung von Infrastruktur, ebenso wie Wirkungen auf Mensch und Umwelt in Form von Emissionen.⁵⁸

Wenn auch nach der Studie „Telearbeit in europäischen Nachbarschaftsbüros“ der Österreichischen Akademie der Wissenschaften die Argumentation für Telearbeit bei MitarbeiterInnen gegenüber den Argumenten für die Managementebene abweicht, weist diese darauf hin, dass Kostenvorteile, gesteigerte Flexibilität und Konkurrenzfähigkeit ebenso Argumente für die Telearbeit in Nachbarschaftsbüros sind, wie das gegebene soziale Umfeld sowie fachliche Synergieeffekte zwischen den ArbeitnehmerInnen. Aus räumlicher Sicht bietet diese Form außerdem dem wachsenden Verkehrsaufkommen Einhalt, indem neue Arbeitsmöglichkeiten fern von Ballungszentren entstehen können.⁵⁹ Um die Sinnhaftigkeit der Telearbeit in Coworking Spaces jedoch beurteilen zu können bedarf es der nachfolgenden differenzierten Betrachtung der Vor- und Nachteile für alle AkteurInnen.

3.1.1. Für ArbeitnehmerInnen

Vorteile

Für ArbeitgeberInnen sowie aus gesamtgesellschaftlicher Sicht sollten die Vor- und Nachteile für ArbeitnehmerInnen prioritär beachtet werden. Die beiden übergeordneten Ebenen sind das Resultat funktionierender Strukturen und effizienter Leistung einerseits sowie andererseits Zufriedenheit und Produktivität auf unterster Ebene. Sie spielen daher eine wichtige Rolle. Der offensichtlichste Vorteil durch Telearbeit – sofern diese am oder in der Nähe des Wohnortes verrichtet wird – entsteht durch die Reduktion der Reisezeit zwischen Arbeitsplatz

⁵⁸ (Wieden, 2012 S. 92 ff.)

⁵⁹ (Doppel, et al., 2004 S. 100 f.)

und Wohnort. Neben der Kostenersparnis und dem persönlichen Ressourcenverbrauch ist die Ersparnis von Zeit und damit entstehende Freizeit besonders wichtig. Chancen ergeben sich darüber hinaus für immobile Personen, oder solche die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind, indem dabei die Barriere der Erreichbarkeit bestenfalls überwunden, jedenfalls aber verringert, werden kann und die Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit erweitert werden.⁶⁰ Darüber hinaus können der Wegreduktion neben der Kostenersparnis ebenso positive Effekte der dadurch steigenden Gesundheit zugerechnet werden. Begründet wird dies durch die Möglichkeit, die kürzeren Pendelwege mit dem Fahrrad oder zu Fuß zurücklegen zu können.⁶¹ Ein weiteres, durch die kürzeren Wege gebotenes, Potential stellt die günstigere und oftmals gesündere Verpflegung dar, welche zuhause erfolgen kann. Eine kostengünstige Kantine – wie bei Großunternehmen üblich – ist jedoch in der Lage diesen Kostenfaktor zu relativieren und kann daher nicht generell Anwendung finden.

Wie bereits eingehend behandelt, sind herkömmliche Arbeitsmodelle oft schwer vereinbar mit den veränderten Ansprüchen an Freizeit und Familie und bilden daher Konfliktpotentiale bei der Vereinbarkeit von Interessen. Im Rahmen früherer Diskussionen wird unter anderem in der Studie „Sozial- und Familienverträglichkeit der Telearbeit“ aus dem Jahr 1998 von Helmut Schattovits belegt, dass TelearbeiterInnen die Auswirkungen dieser Form der Arbeitstätigkeit als durchwegs positiv beurteilen und sie eine Verbesserung in Hinblick auf das Familienleben bietet. Auch die im gleichen Jahr stattgefundene ExpertInnenkonferenz der Europäischen Union ergab, dass flexible Arbeitsformen und darunter die Telearbeit wesentlich und positiv zur Vereinbarkeit beitragen würden sowie einen unkomplizierten und schnellen Wiedereinstieg von karenzierten Personen bieten.⁶² Im Gegensatz zur heimbasierten Telearbeit besteht nicht die Möglichkeit, Schulkinder nebenbei zu betreuen, dennoch kann, durch die flexiblere Arbeitszeit und räumliche Nähe zum Arbeitsplatz, die Betreuung besser zwischen den Familienmitgliedern aufgeteilt werden. Kosten wie etwa für Nachmittagsbetreuung oder Hort fallen somit für den Coworker nicht mehr oder in geringerem Ausmaß an. Darüber hinaus ergibt sich eine bessere Nutzbarkeit der Gleitzeit als Telearbeiter. Werden Arbeitsunterbrechungen in herkömmlichen Arbeitsverhältnissen meist ineffizient genutzt, kann der Arbeit-

⁶⁰ (Doppel, et al., 2004 S. 65)

⁶¹ (Schwartz, 1999 S. S.22)

⁶² (Doppel, et al., 2004 S. 108)

nehmer hier die Unterbrechungen für Arztbesuche, Aufgaben im Haushalt oder Einkaufstätigkeiten nutzen.⁶³ Neben den zusätzlich verfügbaren Optionen ergibt sich jedoch auch der Anspruch nach mehr Selbstdisziplin, mehr Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit für die oder den Betroffenen.⁶⁴

Was bei herkömmlicher und vor allem heimbasierter Telearbeit als klarer Nachteil gilt, ist eines der wesentlichen Argumente für Coworking Spaces. Raum- und Platzprobleme stellen zu Hause arbeitende Personen vor schwierige Herausforderungen. Die dabei geltenden Mindestanforderungen der technischen Ansprüche, und von Seiten der Raumgröße und Ausstattung sind oftmals ein Hindernis für die Umsetzung von Telearbeit bei dauerhafter Heimarbeit, oder bringen unangenehme Nachteile bei ein- bis mehrtägigen Homeoffice-Tagen mit sich. Zwar müssen heutzutage keine Standcomputer mehr auf- und abgebaut werden, wenn kein eigener Arbeitsraum vorhanden ist, dennoch werden ergonomische Anforderungen und Platzansprüche oftmals nicht erfüllt. Zudem werden etwaige anfallende Kosten für zusätzlichen Raum nicht vom Arbeitgeber getragen, zumal die Kostenersparnis auch ein Grund für die Anwendung von Telearbeit ist.⁶⁵

Nachteile

Ein wesentlicher Nachteil, besonders der Heimbasierten Telearbeit, besteht in der oft kritisierten sozialen Isolation. Das Fehlen informeller Kontaktmöglichkeiten zu ArbeitskollegInnen ist dabei ein zentrales Thema. Vereinsamung und daraus resultierende abnehmende Motivation und Freude an der Arbeit sind oftmals die Folge. Ähnlich wie in Telecentern und Nachbarschaftsbüros kann diesem Problem in Coworking Spaces entgegengewirkt werden. Darüber hinaus werden, aus organisatorischen Gründen und zur allfälligen Teilnahme an Besprechungen und dgl., Telearbeitstätigkeiten ohnehin mit regelmäßigen, meist 1-mal pro Woche stattfindenden, Aufenthalten in der Firmenzentrale kombiniert, was das Risiko der Isolation mindert. Zudem kann mit dem Wegfall der langen Arbeitswege argumentiert werden, dass die gewonnene Zeit für die Pflege sozialer Kontakte genutzt werden kann und damit der firmeninterne Wegfall weitestgehend kompensiert wird.⁶⁶ In Bezug auf die fehlende soziale Kommu-

⁶³ (Huber, 2007)

⁶⁴ (Godehardt, 1996 S. S.7)

⁶⁵ (Wüstenrot Stiftung, 2000 S. 22-52)

⁶⁶ (Godehardt, 1996 S. S.8)

nikation kann außerdem eingebracht werden, dass die weit verbreiteten und in unterschiedlichen Formen vorhandenen sozialen und vor allem digitalen Netzwerke zahlreiche ausgleichende Effekte mit sich bringen. Seit dem Jahr 2004, dem Anfang des „Social Media Booms“ durch das Aufkommen der Medienplattform „Facebook“, erfreuen sich diese wachsender Beliebtheit.⁶⁷ In einer 2011 verfassten Studie des PEW-Research Centers in Washington DC über das Nutzerverhalten auf Social Media Plattformen wurden unter anderem Ergebnisse über die vermutete Vereinsamung durch die Nutzung dieser veröffentlicht. Die Erkenntnisse waren dabei, dass die Nutzer gegenüber nicht teilnehmenden deutlich offener und engagierter agieren, sowie ein größeres und stärker verzweigtes Netzwerk aufweisen.⁶⁸ Neben den Kommunikationsmöglichkeiten auf Social Media Plattformen haben sich im Laufe der Jahre auch firmeneigene Kommunikationsstrukturen stark verändert. Heute kommen vielseitigere und simplere Tools zur Anwendung, wodurch auch die firmeninterne Kommunikation über weite Strecken hinweg problemlos ermöglicht wird. Aus diesen Gründen kann die Telearbeit in Coworking Spaces hinsichtlich des Risikos der Vereinsamung als unbedenklich beurteilt werden.

Ergänzend dazu wird auch die fehlende oder verminderte Möglichkeit auf Weiterbildung sowie die schlechteren Aufstiegschancen kritisiert.⁶⁹ Was bisherige Formen der Arbeitsstätten abseits vom gemeinsamen, zentral gelegenen Firmengebäude nicht oder nur unzureichend leisten konnten, kann und wird durch diese Form des Arbeitsplatzes ermöglicht. Das Informations- und Weiterbildungsangebot, sowohl formell wie auch informell, ist im Vergleich zu herkömmlichen Angeboten größer, intensiver und weitaus kostengünstiger. Glaser bezeichnet die fehlenden Weiterbildungsangebote und verminderten Vernetzungs- sowie Beförderungsmöglichkeiten als Abkoppelung vom Betriebsgeschehen. Einen Tag der Arbeitswoche in der Firmenzentrale, wenn auch nur zum Zweck des informellen Austausches, zu verbringen hält er für das Zusammengehörigkeitsgefühl für sehr wichtig.⁷⁰ Die verringerten Beförderungschancen eines Telearbeiters werden hingegen unterschiedlich eingeschätzt. Zu Problemen kann die Telearbeit dann führen, wenn Führungskräfte dem Management-by-Objectives noch nicht oder nicht ausreichend Beachtung schenken. Traditionell wird daher ein anwesender

⁶⁷ (Wieden, 2012 S. 78)

⁶⁸ (Hempton, et al.)

⁶⁹ (Doppel, et al., 2004 S. 108)

⁷⁰ (Glaser, et al., 1995 S. S.10-50)

Mitarbeiter leistungsfähiger gesehen und wird eher für neue Positionen herangezogen als weniger Anwesende. In jedem Fall müssen daher die Weiterentwicklungsmöglichkeiten der einzelnen ArbeitnehmerInnen berücksichtigt werden, dennoch kann unter der richtigen Voraussetzung die Ausübung der Telearbeit als positiv bewertet werden. Unter dem Gesichtspunkt, dass damit zusätzliche Verantwortung übernommen und Eigenständigkeit gezeigt wird, kann die Person erhöhte Aufstiegschancen gegenüber herkömmlichen ArbeitnehmerInnen besitzen.⁷¹

Durch die verminderte Kontrollfunktion durch den oder die ArbeitgeberIn kann für den oder die ArbeitnehmerIn ein weiteres Problem entstehen. Im Rahmen der Untersuchungen zukünftiger Arbeitsformen durch Lia Huber wurde erstmals bekannt, dass in ausgewählten Fällen der Arbeitsdruck auf den oder die MitarbeiterIn anwachsen kann. Begründet wird dies mit der fehlenden Transparenz über den Bearbeitungsfortschritt einzelner Arbeitsaufgaben. Dabei kann es vorkommen, dass mehr Aufträge für den gleichen Arbeitszeitraum zugeteilt werden. Im Vordergrund stehen dabei eine funktionierende Kommunikation über Arbeitsstände, aber auch das Festlegen klarer zeitlicher Rahmenbedingungen.⁷² Um das Arbeitsausmaß angemessen zuordnen zu können, kommen heute moderne IKT zum Einsatz. Die bisher in der wissenschaftlichen und praktischen Diskussion genannten Nachteile durch die zunehmende Erreichbarkeit der TelearbeiterInnen gegenüber herkömmlichen ArbeitnehmerInnen und damit die zunehmende Vermischung von Freizeit- und Berufsleben, können durch die nachfolgend behandelten Veränderungen der Gesellschaft weitestgehend entkräftet werden. Diese Erreichbarkeit wird dabei weniger als Mehrarbeit gesehen, sondern vielmehr als Chance der Flexibilisierung – siehe Work-Life-Flexibility-Ansatz – und damit als Vorteil genutzt.

Als wegfallender Kostenfaktor werden bei der heimbasierten Telearbeit häufig die Arbeitskleidung genannt.⁷³ Dieser Faktor kommt bei der Coworking-Variante nicht oder eher seltener zu tragen. Zum Zweck der Repräsentation des Unternehmens ist das Einhalten üblicher unternehmenseigener Kleidungs Vorschriften denkbar. Darüber hinaus kann die Situation jedoch einen zusätzlichen Nutzen bringen. Mit der richtigen Arbeitskleidung, mit dem Firmenlogo oder

⁷¹ (Wüstenrot Stiftung, 2000)

⁷² (Huber, 2007)

⁷³ Ebd.

Markenzeichen versehene Kleidung, kann der oder die ArbeitnehmerIn als zusätzliche Werbefläche in der Öffentlichkeit unkompliziert und kostengünstig genutzt werden.

3.1.2. Für ArbeitgeberInnen

Vorteile

Zumeist wird als primärer Vorteil für ArbeitgeberInnen die gesteigerte Effizienz und Motivation der ArbeitnehmerInnen genannt. Im Durchschnitt erzielen diese eine Produktivitätssteigerung von rund 20 Prozent gegenüber herkömmlichen ArbeitnehmerInnen.⁷⁴ Der wichtigste Grund hierfür ist die Reduktion der Anfahrtszeit und damit einem verringerten, durch die Anfahrt entstehenden, Stresspotential. Daraus resultierend ist der oder die MitarbeiterIn entspannter und von Beginn an ausgeruhter, womit der Einstieg in den Arbeitsprozess erleichtert wird. Zudem fallen verkehrsbedingte Ausfälle oder Verzögerungen wie zu spät kommen weitestgehend bis gänzlich weg.⁷⁵ Nach dem "Human-Relation-Ansatz" ist eine zusätzliche Begründung für die gesteigerte Effektivität, die dem oder der ArbeitnehmerIn entgegengebrachte Vertrauen sowie die übertragene Eigen- und Selbstverantwortung. Entsprechend der flexibleren Arbeitsweise kann der oder die MitarbeiterIn ihre spezifischen Aufgaben und Pausen besser an die persönliche Leistungskurve sowie die unterschiedlichen kreativen und organisatorischen Phasen anpassen, anders als in herkömmlichen Dienstverhältnissen, wo diese Prozesse in vertraglich geregelten und traditionell geprägten Zeiträumen stattfinden müssen.⁷⁶

Neben der Produktivitätssteigerung wird der Telearbeit ebenso ein gewisses Maß an Qualitätssteigerung zugeschrieben. Im Sinne einer Umweg-Rentabilität wird die höhere Qualität durch messbar reduzierte Fehleranzahlen und dem Wegfall der Zeit zum Ausbessern dieser Fehler als Folge des oder der ausgeruhten, motivierten und leistungsfähigeren MitarbeiterIn begründet.⁷⁷ Eine Reduzierung der Störungen und Unterbrechungen durch andere MitarbeiterInnen kann nur insofern erfolgen, indem die face-to-face Kommunikation faktisch während des Arbeitsprozesses nicht stattfinden kann.⁷⁸ Durch den Einsatz neuer IKTs wie Chat-Funkti-

⁷⁴ (Godehardt, 1996)

⁷⁵ (Wüstenrot Stiftung, 2000)

⁷⁶ Ebd.

⁷⁷ (Glaser, et al., 1995)

⁷⁸ (Huber, 2007)

onen oder E-Mails werden diese ersetzt und ermöglichen ein Bestehen bleiben der Kommunikation zwischen KollegInnen, reduzieren aber dennoch die Häufigkeit an Störungen durch die passiven Interaktionsmöglichkeiten der NutzerInnen.

Neben den direkt auf die ArbeitnehmerInnen und deren Arbeitsleistung wirkenden Einflussfaktoren sind auch indirekte und aufwendiger messbare Vorteile der Telearbeit zu nennen. Zu diesen zählt in jedem Fall ein besseres Image als modernes und zukunftsweisendes Unternehmen. Ein solches Image kann und wird zu Marketingzwecken besonders in der Anwerbung von MitarbeiterInnen eingesetzt. Neben den reduzierten Pendelwegen, den damit verbundenen wegfallenden Emissionen und dem Ressourcen schonenden und umweltfreundlichen Betrieb, können potentielle Arbeitskräfte durch die damit einhergehenden Vorteile gezielt an- bzw. abgeworben werden.⁷⁹ Zudem erhöht sich das effektive Arbeitskraftpotential, indem räumliche Nähe zum eigentlichen Firmenstandort eine untergeordnete bis keine Rolle mehr für die Arbeitsplatzsuche und -auswahl spielt. Grenzen hierbei sind nunmehr durch das nicht Vorhandensein leistungsfähiger Telekommunikationsverbindungen gegeben. Auch günstigere Arbeitskräfte in entlegeneren Regionen können somit erreicht werden, jedoch nur dann, wenn eine komplette räumliche Trennung vom zentralen Firmensitz und damit einer 100-prozentigen Telearbeit gegeben ist.⁸⁰ Obwohl eine derartige räumliche Distanz zur Firma auf einen Nachteil in Hinblick auf die MitarbeiterInnenbindung schließen lässt, so zeigt sich, dass, im Gegensatz zu den USA, in Europa sogar eine Erhöhung des Zugehörigkeitsgefühls gegeben ist. Unterschieden kann hier zwischen niedrig- und hochqualifizierten MitarbeiterInnen werden, da die Telearbeit für besser ausgebildete auch den Weg in die Selbstständigkeit bedeuten kann. Bei niedrig qualifizierten Arbeiten ist die Gefahr nicht gegeben, weshalb von ArbeitnehmerInnen diese als Statussymbol und Privileg angesehen wird und sich daher positiv auf das Unternehmen auswirkt.⁸¹ Die Differenzierung zwischen den unterschiedlichen Arbeitsplatztypen hat zur Folge, dass eine Realisierbarkeit immer fallbezogen abgewogen werden muss und von zahlreichen Einzelheiten sowie den MitarbeiterInnen selbst abhängig ist, wodurch verallgemeinernde Annahmen in dieser Hinsicht nicht existieren können.⁸²

⁷⁹ (Schwartz, 1999)

⁸⁰ (Huber 2007)

⁸¹ (Godehardt, 1996)

⁸² (Glaser, et al., 1995)

Zu den messbaren Argumenten der Telearbeit zählen in jedem Fall auch mögliche Kosteneinsparungen auf Unternehmenseite. Den dabei wichtigsten Kostenfaktor stellt die Einsparung von Bürofläche dar.⁸³ Dadurch entstehende Einsparungspotentiale, die heute in vielen Unternehmen durch das Anwenden von Shared Desk Konzepten – ähnlich den Flexible Desks Systems in Coworking Spaces – genutzt werden, können auch in Verbindung mit Telearbeit Anwendung finden. Einsparungen in Form von Reinigungskosten und Kosten für Erhaltungsmaßnahmen werden entweder als zusätzliche, weniger gewichtige Faktoren hinzugezählt oder können den Flächeneinsparungen zugeschrieben werden. Für die Beurteilung der Telearbeit und zutragen kommen des Vorteils müssen drei Gegebenheiten erfüllt sein, um eine Einsparung an Bürofläche auch tatsächlich erzielen zu können. In erster Linie zählt dazu die Bereitschaft, vor allem genügender MitarbeiterInnen, welche ihren eigenen Schreibtisch als gewohnten Arbeitsplatz und die dazugehörige Umgebung aufgeben und fortan diesen mit anderen Personen zeitlich nacheinander teilen. In weiterer Folge dürfen die ungenutzten Flächen nicht bereitgehalten werden müssen, um den TelearbeiterInnen wieder die Möglichkeit der Arbeitsverrichtung in der Firmenzentrale zu bieten. Die Anzahl der wegfallenden physischen Arbeitsplätze muss derart sein, dass eine Einsparung an Büroflächen ermöglicht wird, welche ausreichend groß ist, um diesen Raum an den Vermieter zurückzugeben, weitervermieten oder verkaufen zu können. Gerade bei großen Unternehmen müssen diese beträchtlich ausfallen, da oftmals nur größere Einheiten, etwa Stockwerke oder Gebäude, gemietet werden.⁸⁴ Abhilfe kann dabei die Untervermietung abgetrennter Bereiche sein, sofern diese mit weiteren Bedingungen, wie Sicherheit, Datenschutz oder Ähnlichem, vereinbar ist. Darüber hinaus ist generell die Größe der einzelnen Unternehmen der Anzahl an einzusparenden Arbeitsplätzen gegenüber zu stellen. Dieses Problem besteht neben großen Unternehmen auch bei Klein- und Mittelunternehmen. Ist bei einem Einzelunternehmen die Umstellung in jedem Fall aus Sicht der Kosteneinsparungen möglich, besteht bei Klein- und Mittelunternehmen (KMU) ein Problem, wenn nicht alle, oder einzelne, MitarbeiterInnen nicht ausgegliedert werden können. Umsiedlungen von Büros können dabei mindernd oder abschreckend für die Umsetzung wirken.

Neben der gebotenen Möglichkeit der Kosteneinsparung durch Raumreduktion als Voraussetzung für die Eignung von Telearbeit sind hier auch die Kosten für einen Arbeitsplatz eines

⁸³ (Schat, 2002)

⁸⁴ (Godehardt, 1996)

Coworking Space den herkömmlichen Bürokosten gegenüberzustellen. Erstmals wurde dieser Vergleich weltweit im Rahmen einer Studie von Deskwanted⁸⁵ durchgeführt. Für die Ermittlung der Preise herkömmlicher Büroarbeitsplätze wurden zudem die Ergebnisse der britischen DTZ herangezogen. Bei der Berechnung und Gegenüberstellung der durchschnittlichen Preise kam es zu dem Ergebnis, dass bis zu 50 Prozent der Kosten gegenüber herkömmlichen Büromieten gespart werden können. In den USA werden dabei für einen Arbeitsplatz mit üblicher Büroausstattung und permanenten Zugang etwa 733 Dollar ausgegeben. Ein 24/7 Zugang in einem vergleichbaren Coworking Space kostet hingegen 365 Dollar pro Person. Zwar ist in Europa das durchschnittliche Preisniveau für Arbeitsplätze niedriger, dennoch zahlt hier ein Coworker für seinen Schreibtisch rund 259 Euro. Ein herkömmlicher Büroarbeitsplatz schlägt im Vergleich mit 581 Euro zu Buche. Am geringsten, aber dennoch beachtlich, ist die Kostenreduktion in Großbritannien. Hier werden für einen üblichen Arbeitsplatz rund 404 Pfund und für den 24/7 Zugang zu einem Coworking Space etwa 223 Pfund gezahlt. Zukünftig wird es, da das Konzept des Coworking Space ein noch sehr junges Geschäftsfeld darstellt und sich mitten in seiner Entwicklung befindet, zunehmende Angebote im Bereich Coworking Spaces geben sowie eine Standardisierung dieser erfolgen. Daraus resultierend sind, durch den steigenden Wettbewerb, zusätzliche Preisvorteile ableitbar. Dem entgegen wirkt der Studie zufolge die hohe Akzeptanz der neuartigen Arbeitsplatzform. Dabei zeigte sich, dass in Gebieten mit überdurchschnittlicher Akzeptanz des Coworking Space auch überdurchschnittliche Preisanstiege gegenüber herkömmlichen Arbeitsplätzen festgestellt werden können. Demnach kostet ein normaler Schreibtisch 505 Euro wohingegen in Coworking Spaces 428 Euro gezahlt wird und damit der Kostenvorteil deutlich geringer ausfällt.⁸⁶

Nachteile

Neben den zuvor genannten Kostenvorteilen entstehen auch Kostennachteile auf Unternehmerseite. In erster Linie, und für alle Formen der Telearbeit anwendbar, entstehen zusätzliche Kosten für die Telekommunikationsausstattung. Diese reduziert sich heute bei vielen Model-

⁸⁵ www.deskwanted.com ist eine Vermittlungsplattform für das Angebot von flexiblen Arbeitsplätzen wie Coworking Spaces, Schreibtische in Bürogemeinschaften und Business Center. Hier steht vor allem auch der laufende Preisvergleich zwischen den unterschiedlichen Angeboten im Vordergrund (Foertsch, 2013)

⁸⁶ (Foertsch, 2010)

len, besonders aber bei der Verrichtung in einem Coworking Space, auf die Bereitstellung eines Laptops sowie eines Firmenhandys, wenn diese nicht ohnehin bereits vorhanden sind. Dazu gehört ebenfalls der mögliche Anstieg an Wartungskosten der Geräte, wenn dies nicht in der Firmenzentrale erfolgt. Dem kann heutzutage mit Fernwartungen bei Softwareproblemen begegnet werden. Dagegen werden Hardwareprobleme – wenn überhaupt – ohnehin nur noch selten in-house sondern meist von externen Firmen behoben.⁸⁷

Neben den direkten Kosten der Telearbeit kommen noch weitere Aufwendungen für Räumlichkeiten, dessen Erhalt und Reinigung hinzu. Diese sind – angesichts der im vorherigen Abschnitt dargestellten Werte – entsprechend höher gegenüber der heimbasierten Telearbeit, bewirken aber gegenüber herkömmlichen Arbeitsplätzen dennoch eine wesentliche monetäre Ersparnis für den oder die UnternehmerIn. Durch den Arbeitsplatz in einem Coworking Space sind die zusätzlich entstehenden Kosten nicht nur genauestens vorhersehbar, sondern sind aufgrund des zahlreichen und qualitativen Angebots ebenso den individuellen Bedürfnisse des oder der ArbeitnehmerIn anpassbar.⁸⁸

Nicht unbedingt als Nachteil ist in weiterer Folge, besonders aber langfristig betrachtet, als positive Veränderung die Umstellung der Arbeitskontrolle zu sehen. In den meisten Fällen ist dabei der Übergang von herkömmlichen Prinzipien der Sichtkontrolle und Überwachung der Arbeitstätigkeit durch Vorgesetzte hin zu Management-by-Objektives vorzunehmen. Zu verstehen ist diese – im Gegensatz zur üblichen Anwesenheitskontrolle – als Leistungskontrolle anhand von festgelegten Zielen und dieser zur Messung zugrundeliegenden Indikatoren. Dabei werden mithilfe unterschiedlicher Systeme und Tools die Arbeitsfortschritte und Ergebnisse der einzelnen MitarbeiterInnen sichergestellt. Wenn auch viele Vorteile dazu genannt werden können, so entstehen mit der Prozessumstellung zur Telearbeit in erster Linie Umsetzungskosten. Dazu zählen, unterstützt durch Schulungen, vor allem Kosten der Meinungsbildung zur Erhöhung der Akzeptanz dieser Maßnahme. Zudem benötigt es ein gewisses Maß an Organisationsaufwand und Zeit, bis die neuen Formen der Arbeitskontrolle fehlerfrei angewandt werden können und für beide Seiten funktionieren, auch wenn das Interesse und die Bereitschaft vorhanden ist.⁸⁹

⁸⁷ (Schwartz, 1999)

⁸⁸ Ebd.

⁸⁹ (Godehardt, 1996)

Unter der Voraussetzung, dass einzelne KollegInnen der Telearbeit nachgehen und dies in der Regel als Privileg gesehen wird, kann es innerhalb von Arbeitsgruppen und Abteilungen zu einer Verminderung des Zusammenhalts kommen. Um dem entgegenzuwirken ist es wichtig, dass auch TelearbeiterInnen nach wie vor im Unternehmen präsent sind. Diese Präsenz kann durch die einmal wöchentliche Anwesenheit in der Unternehmenszentrale, ebenso aber durch eine digitale Sichtbarkeit mithilfe von Telekommunikationsmittel erfolgen. Beispiele hierfür sind Videokonferenzen und Chatfunktionen, um nur einige davon zu nennen. Je höher die Notwendigkeit der Teamarbeit ist, desto stärker muss auch die Anwendung derartiger Kommunikationstechniken erfolgen, da sonst reduzierter Gruppenzusammenhalt und verminderter Informationsaustausch die Folge sein können.⁹⁰

Auch bezüglich der Datensicherheit müssen in den meisten Fällen Veränderungen vorgenommen werden. Nicht selten führt dies zu einem zusätzlichen Kosten- und Zeitaufwand. Dennoch spielt dieser Punkt eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für oder gegen Telearbeit. Hierbei steht nicht nur die Sicherheit produktions- und prozessbezogener Daten im Vordergrund. Vielmehr müssen auch gesetzliche Rahmenbedingungen zum Datenschutz personenbezogener Daten der MitarbeiterInnen und KundInnen eingehalten werden.

3.1.3. Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht

In den meisten vorliegenden Studien und Untersuchungen wird die Telearbeit unter den Gesichtspunkten der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen begutachtet. In den seltensten Fällen, deshalb aber nicht weniger wichtig, werden Vor- und Nachteile der Telearbeit gesamtgesellschaftlich dargestellt. Besonders für die Raumplanung und den damit verbundenen, in diesem Zusammenhang vorrangigen, Themenbereichen Gesellschaft, Verkehr, Umwelt, Energie, Infrastruktur, Arbeitsmarkt und damit auch Raumplanungspolitik, ist diese Betrachtungsweise von großer Bedeutung.

Da der Verkehr als zentrales Element in der Literatur und Praxis wiederholt zuerst genannt wird und gleichzeitig den Ausgangspunkt für weitere Argumente bildet, wird er aus gesamtgesellschaftlicher Sicht auch im Rahmen dieser Arbeit als die wichtigste Begründung für Telearbeit gesehen. Direkten Einfluss auf das Verkehrsaufkommen nimmt dabei der Wegfall bzw.

⁹⁰ (Glaser, et al., 1995)

die Reduktion des Arbeitswegs. Im Gegensatz zur Heimbasierten Telearbeit fällt die Reduktion geringer aus, kann jedoch in Coworking Spaces, bei Überschreitung eines definierten Schwellenwerts bzw. ausreichender Sättigung des Arbeitsmarkt Segments⁹¹, eine erwähnenswerte Verminderung bewirken. Indirekt positiv wirken dabei die Verlagerung bzw. der Wegfall zusätzlicher privater Wege. Die mit Coworking Spaces meist gemeinsam entstehenden Dienstleistungen der Nahversorgung, Kinderbetreuung und Unterhaltung in Form von Gastronomie und Kaffees sowie auch anderer Dienstleistungsangebote, verringern die dafür benötigten Weglängen der Coworker maßgeblich. Indirekt negativ durch die Reduktion des Arbeitsweges wirkt sich als Rebound Effekt die Erhöhung der Privat- und Freizeitwege durch die gewonnene Freizeit aus. Abhängig von der jeweiligen Verkehrsmittelwahl führen diese zu zusätzlichen Fahrleistungen und erwirken eine Erhöhung des Verkehrsaufkommens. Zu untersuchen ist im Einzelfall die Verkehrsmittelwahl der Betroffenen für Arbeits- sowie Freizeitwege und darauf aufbauend die Berechnung der Nettoersparnis an Verkehrsleistungen.⁹²

Für den Untersuchungsraum besonders zutreffend ist die zu erwartende Schaffung von Arbeitsplätzen in ländlichen Regionen sowie dem Stadtumland. Als Wohngemeinden bezeichnete Gebietseinheiten ohne, oder mit unzureichendem, Arbeitsplatzangebot und gleichzeitig überproportional vorhandenen Einwohnern sind typischerweise durch einen hohen Auspendleranteil gekennzeichnet. Da Coworking Spaces üblicherweise in räumlicher Nähe zu den Wohnorten der Beschäftigten angesiedelt werden, ergibt sich hier ein besonderes Potential für das Wiener Umland. Mit inbegriffen ist dabei der Vorteil für bewegungseingeschränkte Personen. Räumliche Barrieren als Gründe für Arbeitslosigkeit können dadurch überwunden werden. Darüber hinaus ergeben sich sowohl aus Sicht des Gemeindehaushaltes als auch für

⁹¹ Der Arbeitsmarkt soll hier bestimmten – vorerst räumlichen und folglich Raum unabhängigen – Grenzen folgen, die das angesprochene Segment darstellen. Im Rahmen dieser Arbeit wird von einem Segment ausgegangen, welches Arbeitsstätten im Raum Wien und Coworking Spaces in Wien und der weiteren Umgebung einschließt. Die weitere Umgebung bezieht sich dabei auf den Einzugsbereich der Arbeitsstätten, von denen aus ArbeitnehmerInnen täglich pendeln. Relevant ist dabei die Anzahl der teilnehmenden Unternehmen sowie die Anzahl der TelearbeiterInnen auf der Nachfrageseite und gleichermaßen die Anzahl an Coworking Spaces auf der Angebotsseite des Teilmarktes. Teilmarkt bezeichnet – im Gegensatz zum Marktsegment – den Teil des Arbeitsmarktes, welcher, wie beschrieben, aus überwiegend in Coworking Spaces tätigen TelearbeiterInnen besteht. Eine Sättigung ist dann erreicht, wenn die theoretisch potentielle maximale Anzahl dieser Art der TelearbeiterInnen in dem jeweiligen Marktsegment des Teilmarktes erreicht ist. Der Schwellenwert bezeichnet das Ausmaß beider Faktoren, ab welchem dieses System überhaupt funktionstüchtig ist. Die Sättigung ist relevant für die effektive Wirkung der Einsparungen, wie in der späteren empirischen Analyse gezeigt wird.

⁹² (Huber, 2007)

die EinwohnerInnen der Gemeinde selbst zusätzliche Vorteile. Das Angebot an Dienstleistungen sorgt nicht nur für zusätzliche Einnahmen der Gemeinde, sondern erhöhen auch das Angebot und somit die Qualität der Wohngebiete aus Sicht der einzelnen EinwohnerInnen.⁹³

Im Zusammenhang mit Arbeitsplätzen stehen den Chancen auch Risiken gegenüber. Dabei handelt es sich um das Risiko des Verlustes von Arbeitsplätzen an Drittstaaten und Billiglohnländer. Zwar kann die österreichische Gesellschaft und Wirtschaft durch die grenzenlose Verrichtung von Arbeit profitieren, dennoch birgt die Telearbeit auch die Gefahr des Verlustes von Arbeitsplätzen. Begründet wird es dadurch, dass physische Grenzen geringe bis keine Hindernisse für die Verrichtung von Telearbeit in diesem Modell darstellen. Das größte Hindernis zum jetzigen Zeitpunkt ist jedoch die niedrigere Qualifikation der Arbeitskräfte und dem generell schlechteren Bildungsniveau in Drittstaaten. Wenn auch heute in Form von Outsourcing vielerorts Arbeitsprozesse in günstigere Länder ausgelagert werden, kann bei einer landesweiten Zunahme des Anteils der Telearbeit von zusätzlichen Verlusten von Arbeitsplätzen ausgegangen werden. Damit kann die zusätzliche Globalisierung des Faktors Arbeit sowohl gleichermaßen als Vor- und Nachteil angesehen werden.⁹⁴

3.2. Merkmale und Klassifizierung von Coworking Spaces in Österreich

Ein wichtiger Bestandteil der Untersuchung beinhaltet, neben den theoretischen Vor- und Nachteilen des Konzepts, die Benennung der wesentlichen Erfolgsfaktoren für das Funktionieren von Coworking Spaces. Im Zentrum der empirischen Analyse steht dabei die Gegenüberstellung der quantifizierbaren harten Eigenschaften. Dazu zählen in jedem Fall Standort, Betreiberstruktur, Ausstattungsmerkmale, wie Infrastruktur, Räumlichkeiten und dgl. und darüberhinausgehende Angebote, wie Veranstaltungen, Förderung und dgl., sowie die monatlichen Kosten für Arbeitsplätze. Gegenstand der durchgeführten Interviews mit ExpertInnen in diesem Bereich und BetreiberInnen von Coworking Spaces war neben den quantifizierbaren Daten die Ermittlung von Zweck der Einrichtungen, dessen Erfolgsfaktoren, größten Herausforderungen und qualitativen Unterschieden. Diese neun Merkmale werden nachfolgend auf Basis der vorhergegangenen Recherche näher beschrieben.

⁹³ (Huber, 2007)

⁹⁴ Ebd.

3.2.1. Betreiberstruktur und Ausrichtung

Eine wichtige Betrachtungsebene stellt die Art der BetreiberInnen der Coworking Spaces dar. Aus Sicht der BetreiberInnen und ExpertInnen ist sie mitunter ausschlaggebend für dessen langfristigen wirtschaftlichen Erfolg. Diese kann, abhängig vom Standort, der Ausrichtung sowie dem Zweck der Einrichtung, stark variieren.

Die am häufigsten in Erscheinung tretende Form sind Unternehmen mit dem Ziel der Zurverfügungstellung von Arbeitsplätzen. Diese wird deshalb von den alternativen Formen häufig kritisiert und als am wenigsten konkurrenzfähig angesehen. Daneben zählen zu einer weit verbreiteten Form Einrichtungen, geschaffen und betrieben von Start-Ups, welche diese auch selbst nutzen. Sie zeichnen sich vor allem durch konkrete Branchenausrichtung, gute Vernetzung und ein breites Angebot an Zusatzleistungen aus. Die Jungunternehmen spielen dabei eine wichtige Rolle beim Schaffen und dem Erhalt der Arbeitskultur. Gleichzeitig werden ihnen in der Literatur oft wirtschaftliche Schwierigkeiten nachgesagt, da betriebswirtschaftliche Kalkulationen oft anderen Zielen untergeordnet werden und somit die langfristige Rentabilität erschweren. Zu den weniger häufig vorkommenden, gleichzeitig mitunter wichtigsten Formen, zählen Spaces von Universitäten sowie forschungs- & entwicklungsnahe Einrichtungen. Durch die meist innovative und technische Ausrichtung bieten sie, aufgrund des vorhandenen Knowhows, Erfahrung, ausreichend Kapital und gute Kontakt- und Kooperationsmöglichkeiten, das meiste wirtschaftliche Potential. Das Angebot reicht von Beratungsdienstleistungen bis hin zu umfassenden Förderungen. Gleichzeitig ist diese Art des Coworking Space meist ausgewählten Unternehmen vorbehalten und kann somit nur einen geringen Anteil des gesamten Marktes einnehmen.

Angesichts der untersuchten Angebote hängt dessen Erfolg oder Misserfolg nicht von der Betreiberstruktur und dem verfolgten Zweck ab. Bei diesem Modell handelt es sich meist um unterschiedliche Märkte und somit keine direkte Konkurrenz zwischen Ihnen. Vielmehr stehen dessen Erfolgchancen im engen Zusammenhang mit dem jeweiligen Standort des Coworking Space. Zentrale, innerstädtische Lagen in der Nähe zu höheren Bildungseinrichtungen und Unternehmen von Hochtechnologie-Branchen sowie Zugang zu ausreichend Humankapital begünstigen dabei dessen Erfolgchancen, weshalb Standorte in suburbanen Räumen als unattraktiv beurteilt werden können.

3.2.2. Ausstattung, Angebot und Kosten

Neben der Ausrichtung und deren BetreiberInnen sind die monatlichen Kosten für Arbeitsplätze und die dafür gebotene Ausstattung sowie Angebote ein wichtiges Untersuchungs- und Klassifizierungskriterium. Zunächst zeigt sich, dass es sehr große Unterschiede in den Kosten der Arbeitsplätze gibt. Diese beginnen bei monatlich 90 Euro im Sektor5 für einen flexiblen Arbeitsplatz und enden bei knapp 500 Euro für einen fixen Arbeitsplatz in einem der NENO Angebote. Deutlich erkennbar ist, dass weder zwischen den Kosten und der Ausstattung oder dem Angebot, noch zwischen der Ausstattung und dem Angebot ein ersichtlicher Zusammenhang besteht, wie das nachfolgende Diagramm zeigt. Vielmehr sind diese vom Standort bzw. wiederum der branchenspezifischen Ausrichtung abhängig.

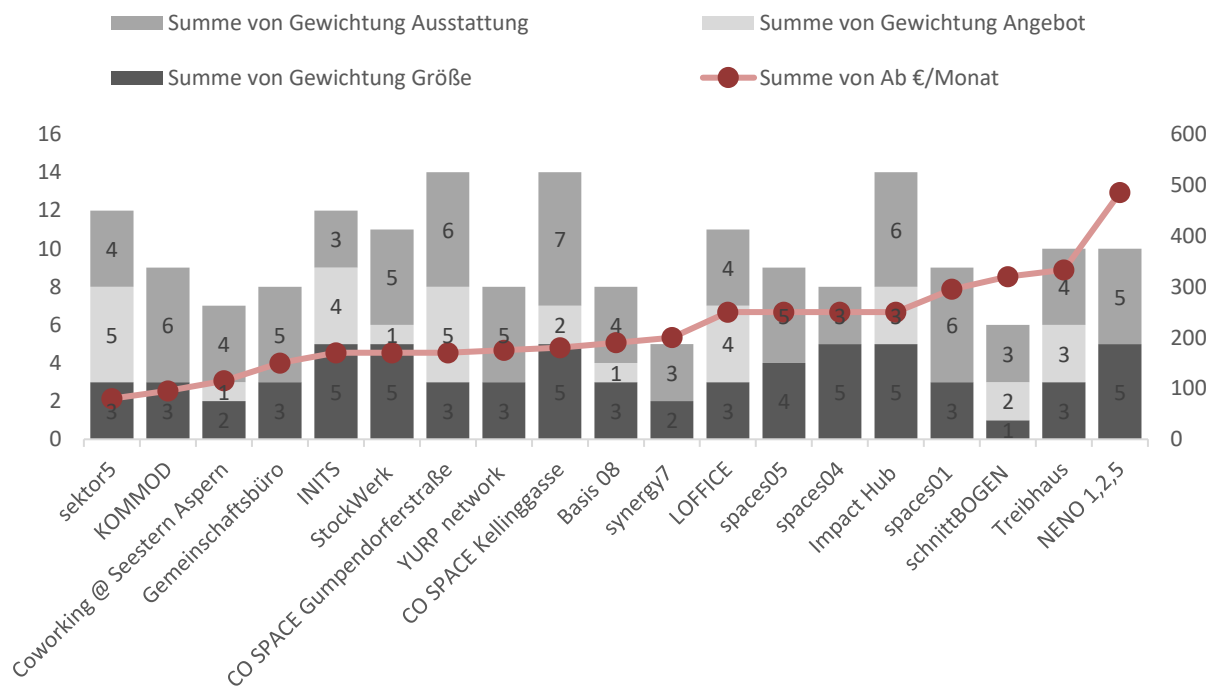


Diagramm 3 Vergleich der Coworking Spaces Wien anhand von Ausstattungsmerkmalen, Angebot, Größe und Kosten für Arbeitsplätze, eigene Erhebungen, eigene Berechnungen der Indikatoren und Darstellung, nur Arbeitsstätten mit vollständigen Datensätzen

Die Gewichtung der Ausstattung erfolgt dabei über die Summierung der einzelnen Ausstattungsmerkmale. Dazu zählen vor allem die angebotenen Formen an Arbeitsplätzen, wie etwa Hotdesks, Fixdesks und Private Offices, wobei hier Flexdesks die wichtigste Kategorie zur Zwe-

ckerfüllung eines Coworking Space darstellen. Ebenso bilden ergänzende Angebote wie Loun- ges, Bistros und Terrassen bzw. Gärten einen wichtigen Qualitätsfaktor, sind aber für die ei- gentliche Analyse weniger bedeutsam. Übrige Nutzungsmöglichkeiten wie Besprechungszim- mer, Lager und Werkstätten sind zum einen meist abhängig von der Ausrichtung der jeweili- gen Spaces, spielen zum anderen aber gleichzeitig eine wichtige Rolle für dessen Attraktivität. Besonders Besprechungszimmer zählen bei den meisten Standorten, vor allem im Zusammen- hang mit der Forschungsausrichtung, eine wichtige Rolle. Die durchschnittliche Gewichtung der Ausstattung sowie die dahinterstehende Anzahl an Ausstattungsmerkmalen liegt hier bei einem Wert 4,5. Zu sehen ist, dass die Größe des Angebots nicht mit dem Preis pro Arbeitsplatz oder dem Angebot, sondern sehr eindeutig von der Größe der Einrichtung abhängt.

Auf der nächsten Betrachtungsebene stellen für die Analyse die Angebote ein wichtiges Krite- rium der Qualität der Spaces dar. Da die Angebote auch hier je nach Zielgruppe stark variieren, wurden die einzelnen Möglichkeiten für CoworkerInnen als gleichwertig angenommen. In die Beurteilung fließt somit das Vorhandensein von Extras bzw. deren Anzahl mit ein. Hier liegen die mittlere Angebotsgewichtung sowie die Anzahl an Angeboten bei einem Wert von 2,5. Da das Angebot stark variiert, kann weder direkter noch offensichtlich indirekter Zusammenhang zu den anderen Merkmalen hergestellt werden. Vielmehr sind die Art sowie die Menge an Angeboten von den BetreiberInnen und deren Überzeugung zum Thema Coworking abhängig. Hier zeigen sich wesentliche Unterschiede, welche jedoch nicht zwingend über den Geschäftserfolg eines solchen Angebots entscheiden.

Eine gewisse Abhängigkeit lässt sich lediglich anhand der Größe ablesen. Neben dem Zusam- menhang mit der Ausstattung ist hier jedoch keine weitere Abhängigkeit zu übrigen Merkma- len festzustellen. Auch die Kosten pro Arbeitsplatz sind weniger von der Größe als mehr vom Standort abhängig. So können beispielsweise in Wien zeitgleich der kleinste als auch der größte Coworking Space zu den teuersten ihrer Art zählen, wobei Angebote in überschauba- ren Ausmaß bis nicht vorhanden sind.

3.2.3.Größe und Standort

Wien

Wie im vorherigen Abschnitt erwähnt steht die Größe in keinem merklichen Zusammenhang mit dem Standort der Arbeitsplätze. Im Mittelpunkt der Untersuchungen standen Niederösterreich mit speziellem Blick auf Wien-Umgebung sowie Wien selbst. Wien bietet in ganz Österreich die größte Anzahl und die höchste Dichte an Coworking Spaces. Deutlich zu sehen ist, dass diese sich vorzugsweise um den Kern der Stadt ansiedeln, nicht aber darin selbst. Grund hierfür sind in jedem Fall die hohen Mietkosten. Am Beispiel NENO zeigt sich, dass eine Ansiedlung in einem hochpreisigen Viertel direkte Auswirkungen auf die realen Arbeitsplatzkosten und somit den Preis für den Endkunden haben. Dennoch sind für die Ansiedlung in Agglomerationsräumen hochrangige öffentliche Anbindungen und die Nähe zu anderen Einrichtungen und Unternehmen wichtig. Mit Ausnahme von Aspern – wo in den nächsten Jahren die Anzahl noch deutlich steigen könnte – sind Standorte in Randlagen der Stadt weniger interessant. Dennoch zeigt sich eine, nach Westen ausgerichtete, Entwicklung auch in an den Rändern Wiens.

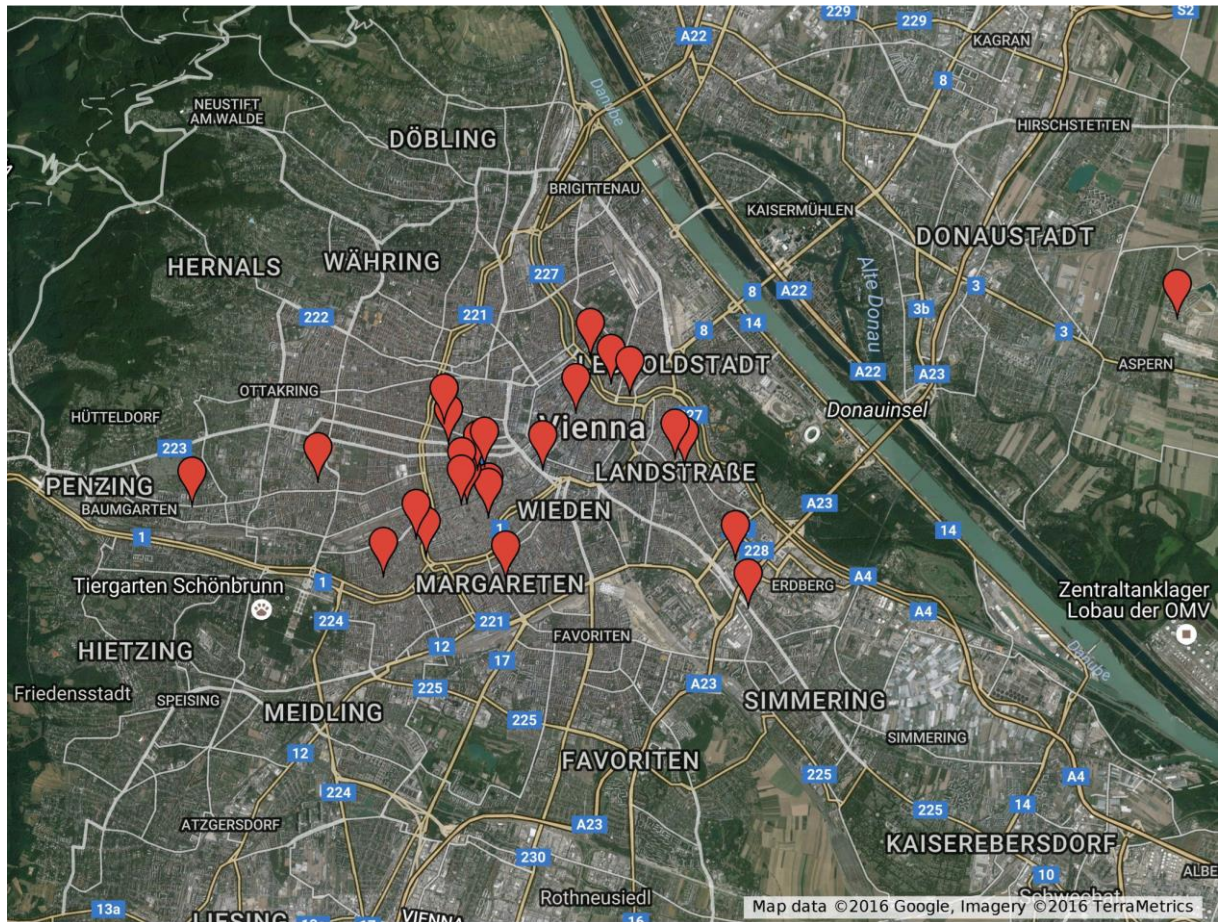


Abbildung 6 Verortung aller Coworking Spaces Wiens, eigene Darstellung, Quelle Google Maps 2016

Niederösterreich

Beim Betrachtungsraums Niederösterreich zeigt sich eine ähnliche Struktur wie am Beispiel Wien. In erster Linie konzentriert sich das Angebot in der Nähe Wiens und in und rund um die größeren Städte St. Pölten, Wr. Neustadt, Krems und Schwechat. Nur vereinzelt gibt es vergleichbare Coworking Spaces in stark peripheren oder ländlichen Lagen.

Telearbeit in Coworking Spaces

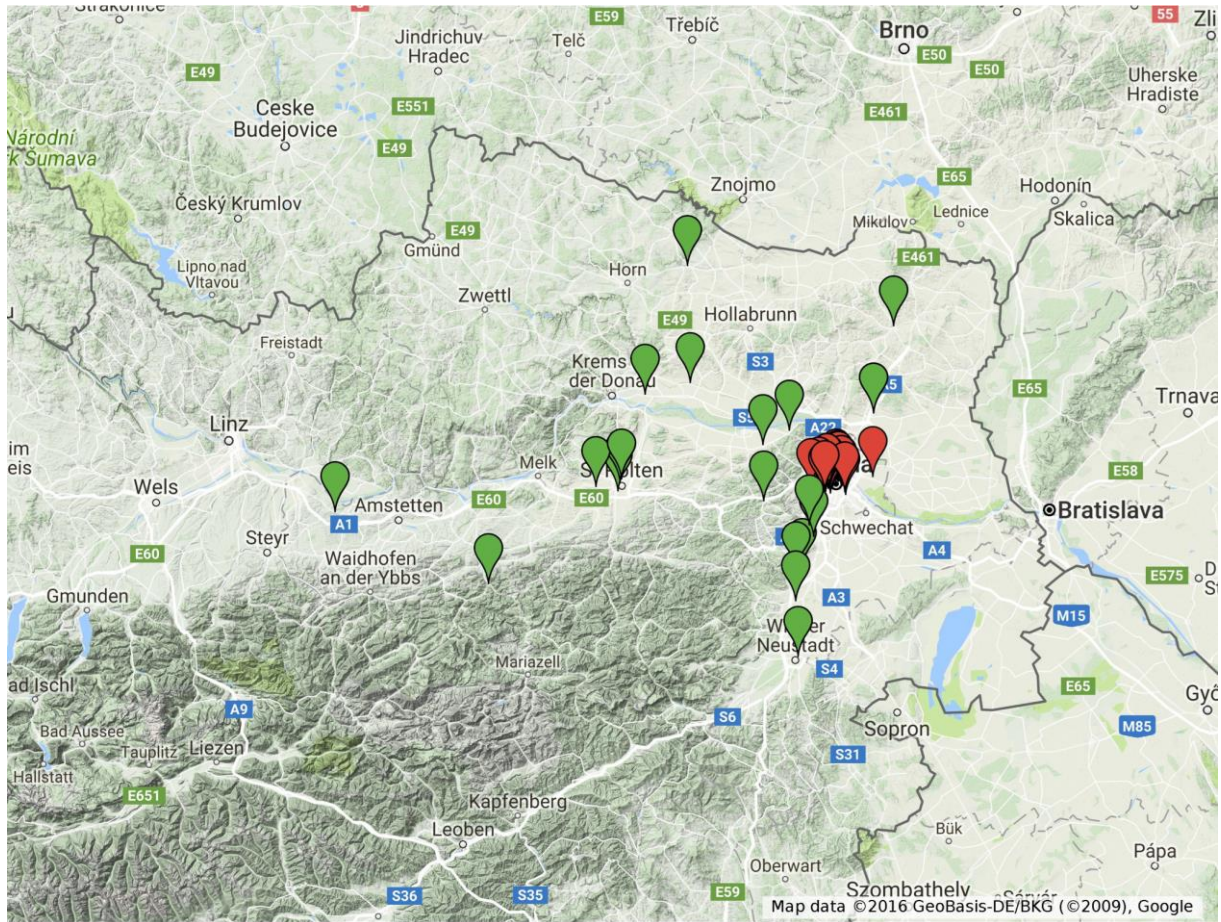


Abbildung 7 Verortung aller Coworking Spaces Niederösterreich und Wien, eigene Darstellung, Quelle Google Maps 2016

Die Bezirke bilden bei der vorliegenden Darstellung die Ebene des statistischen Vergleichs. Dabei ist der Coworking Space nicht nur im Bezirk mit der geringsten Einwohnerzahl wiederzufinden, sondern weist dieser zeitgleich das niedrigste Ein-/Auspendler Verhältnis auf. Ein Beispiel hierfür ist das Coworking Center Pulkau. Wenngleich die Ansiedlung in und um Ballungszentren üblich ist, ist dieser Anwendungsfall dennoch nachvollziehbar. Andreas Lipp - dem Betreiber des Standortes - zufolge entstand der Space zufällig. Pulkau ist, mit 1.540 EinwohnerInnen im Jahr 2016, eine sehr kleine Gemeinde in relativ großer Entfernung zu Wien. In den letzten 20 Jahren haben viele Geschäfte des Ortes, so auch der im Eigentum der Familie Lipp befindliche Spar, zugesperrt. 2015 wurde Hr. Lipp auf das Thema Coworking Space das erste Mal aufmerksam und setzte das Konzept auf der leerstehenden Fläche von 250m² auf eigene Kosten um. Die Zielgruppen sind - wie bei anderen auch - Freelancer und Selbstständige, aber auch Angestellten soll eine Alternative zum Homeoffice geboten werden. (Lipp, 2016)

Telearbeit in Coworking Spaces

Dem Betreiber zufolge gibt es derzeit einen fixen Mieter eines Arbeitsplatzes, wobei das Konzept bei 3 fixen Mietern pro Monat kostendeckend wäre. Wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung sind dabei vorhandene, kostengünstige Flächen, beispielsweise aus Leerständen oder Gemeindeeigentum. Durch die niedrigeren Mietpreise bzw. Quadratmeterkosten sind jedoch die Marketingkosten ungemein höher, da derartige Konzepte im ländlichen Raum kaum verbreitet und weitestgehend unbekannt sind. Hierzu braucht es vor allem Unterstützung durch die öffentliche Hand, zur Information der potentiellen KundInnen und zur Unterstützung der BetreiberInnen in Form von Information und rechtlicher sowie finanzieller Förderungen.⁹⁵

Bei der Gegenüberstellung der Arbeitsbevölkerung mit der Summe der Ein- sowie AuspendlerInnen widerspiegelt sich das zuvor genannte Bild. Zum einen siedeln sich Coworking Spaces vermehrt in Agglomerationsräumen und in Stadtnähe an. Zum anderen sind sie vereinzelt in peripheren Gemeinden mit einem hohem Anteil an AuspendlerInnen und einem deutlich niedrigeren Anteil an EinpendlerInnen wiederzufinden. Bei dem untersuchten Coworking Center Pulkau zeigt sich ein sehr kontroverses Bild der Standortgemeinde Pulkau zum Bezirk Hollabrunn. So stellt sich der Bezirk durch die Aus-/Einpendlerquote als attraktiver Standort für die Arbeitsverrichtung dar, bei der Gemeinde tritt dieses Verhältnis jedoch in umgekehrter Weise auf. Hier standen in der Gemeinde Pulkau im Jahr 2011 bei einer Anzahl von 1082 Erwerbstätigen insgesamt 467 AuspendlerInnen 130 EinpendlerInnen gegenüber. Obwohl sich die Verhältnisse gegenüber dem Jahr 2001 zugunsten der Gemeinde verbessert haben, die Veränderungen bewegen sich bei Erwerbstätigen am Arbeitsort bei 1,9 Prozent und 3,8 Prozent bei Erwerbstätigen am Wohnort und sind über den gemessenen Zeitraum daher als vernachlässigbar anzusehen.⁹⁶

⁹⁵ (Lipp, 2016)

⁹⁶ (Regional Daten Pulkau, 2016)

Telearbeit in Coworking Spaces

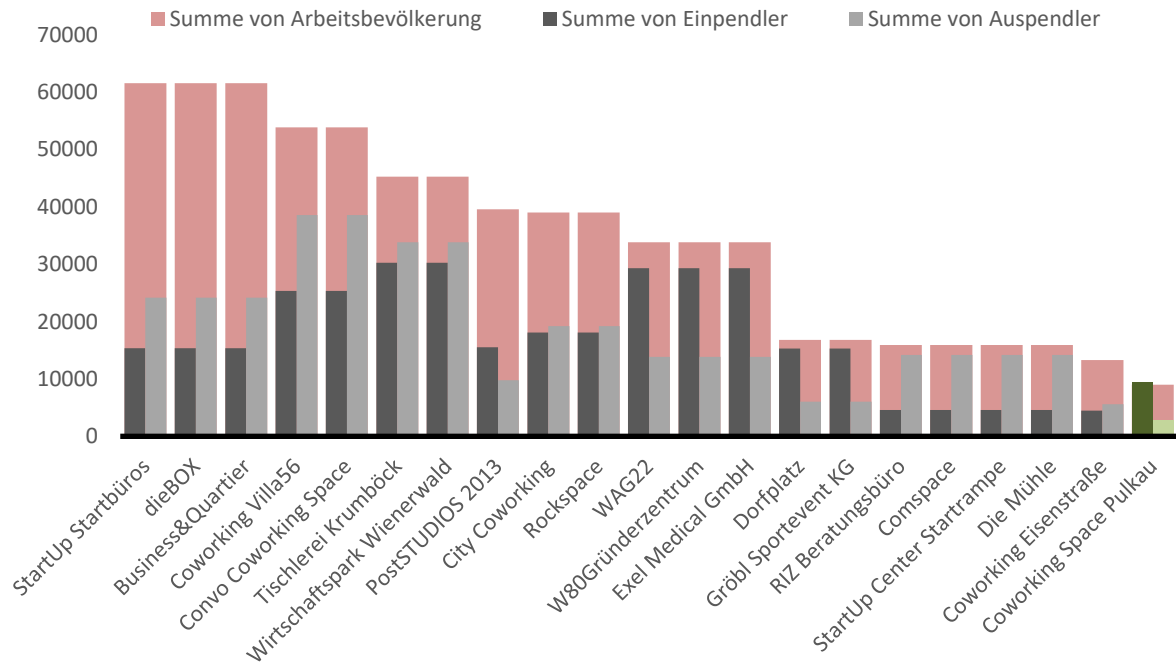


Diagramm 4 Vergleich der Coworking Spaces Niederösterreich anhand des Standortes, dessen Arbeitsbevölkerung auf Bezirksebene, Ein- sowie AuspendlerInnen, Quelle Statistik Austria 2010

3.2.4. Zielgruppe

Die Zielgruppen der Coworking Spaces sind sowohl in Niederösterreich als auch in Wien sehr unterschiedlich. Vor allem hängen diese von der strategischen Ausrichtung ab. Bei den meisten Einrichtungen in Wien und Niederösterreich besteht das Kundenfeld ursprünglich aus Personen der Webentwicklung und erstreckt sich heute über viele verschiedene Bereiche, wie zum Beispiel Grafik und Design, Journalismus, Buchhaltung und Consulting, wie auch Finn Porter von sektor5 das übliche Kundensegment beschreibt.⁹⁷ In speziell ausgerichteten Angeboten finden sich vor allem Teilnehmer der Kreativbranche wieder, wie es beim adhocPAD in Wien der Fall ist.⁹⁸

⁹⁷ (Porter, 2016)

⁹⁸ (adhocPAD, 2016)

Ganz anders zählen bei INiTS⁹⁹ ausschließlich akademische UnternehmerInnen mit innovativen und skalierbaren Ideen zu interessanten und förderbaren AkteurInnen. Dies geht auf die Initiatoren und Fördergeber, die Universität Wien, die Technische Universität Wien sowie den FFG, zurück. INiTS bietet den GründerInnen Zugang zu finanzieller Unterstützung, ein gutes Netzwerk zu Inkubatoren, Unternehmen und Forschungseinrichtungen und stellt den ProgrammteilnehmerInnen Büroräumlichkeiten in Form eines Coworking Space zur Verfügung.¹⁰⁰

Die Zielgruppe „KMUs und Großunternehmen“, wie sie im Rahmen der Untersuchung angestrebt wird, ist derzeit noch selten in derartigen Räumlichkeiten präsent. Nach Finn Porter, sowie anderen BetreiberInnen, werden lediglich Konferenzräume oder einzelne Tische gelegentlich für den Zweck von Besprechungen und Szenenwechsel angemietet. Darüber hinaus treten größere Unternehmen als Sponsoren für Events in dieser Szene auf.¹⁰¹

3.2.5. Erfolgsfaktoren

Die Meinung über die ausschlaggebenden Faktoren für einen erfolgreichen Coworking Space sind, wie bei anderen Geschäftsmodellen, sehr differenziert. Aufgrund der Individualität, den unterschiedlichen Rahmenbedingungen wie Zeit, Ort, AkteurInnen und Kapital ist eine Feststellung der gemeinsamen Erfolgsfaktoren anhand der vorliegenden Daten nur schwer quantifizierbar. Dennoch lassen sich bestimmte qualifizierbare Merkmale anhand von durchgeführten Interviews mit ExpertInnen und BetreiberInnen und mit Hilfe von spezifischen Literaturrecherche feststellen.

Wie auch in anderen Bereichen zählen Erfahrung und das damit eng in Verbindung stehende Knowhow zu den wichtigsten Voraussetzungen. Diese sind wichtig, um den KundInnen eine fundierte Beratung und nützliche Hilfestellung bieten zu können.¹⁰² Damit einher geht in zweiter Linie die oft genannte Community. Sie ist das Kernelement eines Coworking Space und bildet damit auch den Ursprung des zugrundeliegenden Netzwerks an Beteiligten, wie GründerInnen, FördergeberInnen und Alumnis.¹⁰³ Neben der gebotenen Qualität und dem Angebot

⁹⁹ INiTS Universitäres Gründerservice Wien GmbH ist eine Gesellschaft, gegründet durch eine Vereinigung vom Innovationszentrum der Universität Wien, der Technischen Universität Wien und der Wirtschaftsagentur Wien und stellt das Wiener Zentrum des AplusB-Programms des BMVIT dar. Der Tätigkeitsbereich ist dabei die Unternehmensberatung und Unterstützung von Start-Ups sowie die dauerhafte Begleitung von GründerInnen bei der Umsetzung ihrer Ideen.

¹⁰⁰ (Chmielewska , 2016)

¹⁰¹ (Porter, 2016)

¹⁰² (Chmielewska , 2016)

¹⁰³ (Porter, 2016)

an Extras, welche über die ledigliche Bereitstellung des Arbeitsplatzes hinausgehen, muss auch das Einnahmen/Ausgaben Verhältnis stimmen. Trotz des Anspruchs an qualitativer Ausstattung und wettbewerbsfähigem Angebot müssen – was in der Literatur oftmals als Problem vieler Coworking Spaces dargestellt wird – die Kosten ausreichend durch Einnahmen gedeckt sein, um langfristig erfolgreich bestehen zu können. Trotz teils großartiger Konzepte und Philosophien der einzelnen Betreiber, kommt die betriebswirtschaftliche Gesamtrechnung zu kurz und führt mittel- bis langfristig unweigerlich zur Schließung dieser Standorte. Besonders im ländlich peripheren Raum müssen die Preise für die CoworkerInnen interessant genug sein, um damit Kosten möglichst gering halten zu können. Wichtige Kostenfaktoren sind dabei niedrige Miet- oder Bodenpreise (Lipp, 2016), aber auch in Agglomerationsräumen und Großstädten stellt der Druck durch die Konkurrenz und damit niedrige Marktpreise eine große Herausforderung für die BetreiberInnen dar.

3.2.6. Geeignete Standorte für Coworking Spaces

Entsprechend der vorangegangenen Analysen und Recherchen zeigt sich, dass Coworking Spaces bevorzugt in Städten und Ballungsräumen angesiedelt werden. Gründe hierfür sind auf die genannten Faktoren zurückzuführen. Wichtige Gegebenheiten für eine erfolgreiche Standortwahl sind hochrangige Anbindungen an das öffentliche Verkehrsnetz und damit eine gute Erreichbarkeit und damit einen großen Einzugsbereich. Darüber hinaus sind eine zentrumsnahe Lage sowie die Nähe zu vergleichbaren oder ergänzenden Einrichtungen wie Universitäten, Forschungseinrichtungen und Unternehmen eine gute Grundlage.

Wenn auch heute unterrepräsentiert, nimmt die Zahl der Spaces im Umland und in peripheren ländlichen Regionen stetig zu. Vermehrt sind diese in Regionen mit einem hohen Überschuss an AuspendlerInnen wiederzufinden. Sie unterscheiden sich in Größe und Angebot, nicht jedoch in ihrer Ausstattung, von herkömmlichen Betrieben und zielen auf ein differenziertes Publikum ab. Sehr schwach ausgeprägt ist auch die Tendenz zunehmend in Richtung PendlerInnen. Geeignete Standorte sind daher Gemeinden mit einem hohen Anteil an AuspendlerInnen und Arbeitskräften, tätig im tertiären Sektor sowie in bestimmten Aufgabenbereichen. Die Untersuchung der demographischen Voraussetzungen einer Gemeinde für diesen Typ von Coworking Space erfolgt im nachfolgenden Kapitel.

4. Empirische Untersuchung der Telearbeit in Österreich

4.1. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Neben den theoretischen Vor- und Nachteilen der Telearbeit in Coworking Spaces benötigt es für eine realitätsnahe Abschätzung der potentiell infrage kommenden Arbeitsplätze eine Abbildung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Darunter sind aktuelle, zeitlich und räumlich definierte Aspekte des Entwicklungsstandes zu diesem Thema miteinzubeziehen. Dafür notwendig sind die Darstellungen der Entwicklung zur Ist-Situation, die derzeitigen Rahmenbedingungen selbst sowie zukünftige Trends der Veränderung dieser.

Am Weg von der Industriegesellschaft zur Informationsgesellschaft fanden zahlreiche gesellschaftliche und damit eng verbundene wirtschaftliche Veränderungen statt. Dieser Strukturwandel lässt sich als die Veränderung der Wirtschaftsstruktur hin zur Dienstleistungsgesellschaft bezeichnen. Von zentraler Bedeutung ist dabei der wissensbasierte Dienstleistungssektor, wobei unsere wirtschaftliche Ausrichtung verstärkt an Forschung und Entwicklung (F&E) bzw. innovativen Produkten und Dienstleistungen orientiert ist. Am Beispiel der USA lässt sich diese Entwicklung sehr gut aufzeigen, da hier bereits 80 Prozent der wirtschaftlichen Aktivitäten in den Verantwortungsbereich des Dienstleistungssektors fallen.¹⁰⁴ Als Vergleichswerte zur Tertiarisierung sind nach (Chesbrough, 2011) EU weit 70 Prozent der Beschäftigten und in Österreich knapp 65 Prozent dem Dienstleistungssektor hinzuzuzählen sind. (Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten, 2004)

Mit dem anhaltenden Wandel der Arbeitswelt ging auch das Phänomen der Flexibilisierung dieser einher. Die Anpassungsfähigkeit der vorherrschenden Systeme sowie die zunehmende Kundenorientierung, wobei Kunden in diesem Zusammenhang als die ArbeitnehmerInnen verstanden werden können, ist nicht nur ein Kriterium für funktionierende Innovationsfähigkeit, sondern ebenso wichtig für die Konkurrenzfähigkeit am globalen Markt. Am Markt orientierte Innovationsfähigkeit gilt heute sowie in Zukunft als entscheidender Wettbewerbsfaktor und wird zukünftige Arbeitssysteme maßgeblich beeinflussen. (Schienstock, 1998) Dem zugrundeliegend ist, wenn auch die Informationsgesellschaft selbst als sozio-ökonomisches Phänomen bezeichnet werden kann, der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien der

¹⁰⁴ (Schürmann, 2013 S. 21 f)

entscheidende technische Entwicklungsfaktor. Die Entwicklung und Etablierung dieser technischen Infrastruktur ist dabei dem Digitalisierungsprozess zuzuordnen. Dieser ermöglicht erst den organischen Wandel hin zu innovativen und anpassungsfähigen Unternehmensstrukturen.¹⁰⁵

Flexibilität von Unternehmen kann unterschiedliche Formen annehmen und bedarf deshalb einer genaueren Definition. Des Weiteren bedarf es der Eingliederung der einzelnen Merkmale in den Kontext des vorliegenden Themas. Nach Schienstock lassen sich dabei zur Telearbeit sechs zentrale Merkmale benennen. In erster Linie entsteht Flexibilität durch die Ausgliederung, meist in Form von Outsourcing, der nicht zum Kerngeschäft zählenden Aufgabenbereiche. Im Rahmen der Konzentration auf die Kernkompetenzen der Unternehmen kann die Bereitstellung von Arbeitsraum ausgelagert werden. In schwacher Ausführung erfolgt dies durch die Anmietung statt dem Kaufen von Raum. Stärkere Ausprägungsformen stellen dabei beispielsweise die Nutzung von Coworking Spaces dar. Daraus folgt zwingend eine Desintegration organisatorischer Teilbereiche und somit die Entstehung kleiner, überschaubarer und anpassungsfähiger Organisationseinheiten. Diese Umstrukturierung kann als Zweck zum Abbau von Hierarchieebenen genutzt werden bzw. ist oftmals dafür notwendig. Die Prozessstruktur innerhalb der Organisationseinheiten, aber auch übergeordnet, wird damit vereinfacht und ganzheitlich neu geschaffen. Begleitend dazu weisen derartige unternehmerische Prozess der Digitalisierung die Ablösung funktionaler Spezialisierungen auf. Im Gegenzug dazu finden gruppenbasierte Arbeiten wieder Einzug in den Arbeitsalltag. Diese werden durch den Einsatz zahlreicher IKT unterstützt und ermöglichen – am Beispiel des Coworking Spaces – eine räumlich getrennte und dennoch eng verbundene digitale Kommunikation der Teams. Das abschließende Kennzeichen der Organisation ist eine diskursive und interaktive Koordination der AkteurInnen. Folglich sind entgegen der existierenden Hierarchiestrukturen netzwerkartige Organisationsmodelle vorzufinden, wobei die Koordination zwischen den ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, aber auch den Unternehmen, durch wiederkehrende Abstimmungsprozesse erfolgt. Die prozessuale Integration gewinnt als wichtiger Gesichtspunkt an Bedeutung, wobei nach qualitativer und funktionaler Flexibilität unterschieden werden kann.¹⁰⁶

¹⁰⁵ (Schienstock, 1998)

¹⁰⁶ (Doppel, et al., 2004 S. 41)

Semlinger beschreibt zwei anzunehmende Formen von Flexibilität und unterscheidet zwischen drei anwendbaren Strategien der Unternehmen. Auf der einen Seite bietet es dem oder der ArbeitnehmerIn die Möglichkeit, unterschiedliche Positionen und damit Aufgaben in einer Organisation einzunehmen und dadurch verschiedene Tätigkeitsbereiche übernehmen zu können, was als funktionale oder qualitative Flexibilität bezeichnet wird. Weiterführend könnte sie deshalb auch als Flexibilität der ArbeitnehmerInnen bezeichnet werden. Die numerische oder quantitative Flexibilität beschreibt vielmehr die Möglichkeit des Unternehmens, ihre vorhandenen Ressourcen und damit das zur Verfügung stehende Personal flexibel einzusetzen. Sie könnte daher auch als Flexibilität der UnternehmerInnen bezeichnet werden.¹⁰⁷

Unterschieden kann dabei nach dem „atmenden“ Unternehmen, der MCJob Strategie und dem virtuellen Unternehmen werden. In ersterem Fall verfügt das Unternehmen über anpassungsfähige Arbeitszeitmodelle. Durch ihre Anwendung kann es die Flexibilität bereitstellen. Dazu gehören Jahresarbeitszeit- oder Gleitzeitmodelle. Die zweite Strategie konzentriert sich primär auf die Ersetzbarkeit von MitarbeiterInnen. Besonders geeignet für niedrig qualifizierte Aufgabenbereiche kommen hierbei Teilzeit und geringfügige Beschäftigungen zum Einsatz. Zuletzt zählt das virtuelle Unternehmen zu den anpassungsfähigsten aber auch instabilsten Strategien. Durch ganzheitliches Outsourcing werden Akteure wie Unternehmen oder einzelne Personen zu einem Netzwerk zusammengeschlossen und für einzelne Projekte jeweils neu zusammengesetzt.¹⁰⁸

4.1.1. Grad der Digitalisierung

Als Teil der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen spielt dessen technologischer Entwicklungsstand eine wichtige Rolle. Der Begriff der Digitalisierung bedeutet im engeren Sinne die Umwandlung analoger in digitale Daten. Im weiteren Sinne kann mit der Bezeichnung die Nutzung der digitalen Daten, der, vor allem, dazugehörigen Technologien und den damit entstehenden Möglichkeiten benannt werden. Die Kennzeichen der Digitalisierung durch das Internet und den aufkommenden Einsatz mobiler Endgeräte sind somit die zeitlich unbegrenzte Verfügbarkeit, die nahezu uneingeschränkte Zugänglichkeit und orts- bzw. zeitunabhängige

¹⁰⁷ (Semlinger, 1991)

¹⁰⁸ (Doppel, et al., 2004 S. 41 f.) nach (Semlinger, 1991)

Manipulationsfähigkeit von Daten. Trends wie Big Data, Cloud Computing und Shared Workspaces stellen wichtige Begleiterscheinungen dar.¹⁰⁹ Für unsere Arbeitswelt bedeutet die Digitalisierung nun die Entwicklung analoger Arbeitsprozesse hin zu digitalen. Im Mittelpunkt des – unter dem Punkt der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen näher beschriebenen – Trends zur Dienstleistungsgesellschaft stehen dabei internetbasierte Dienstleistungsformen. Ausgehend von einer Zunahme dieser sind neu entstehende Arbeits- und Organisationsformen ableitbar. Unter dem Gesichtspunkt der Flexibilisierung der Gesellschaft und der dienstleistungsorientierten Wirtschaft gewinnt die Digitalisierung zunehmend an Bedeutung.¹¹⁰

Der Grad der Digitalisierung lässt sich daher an dem Einsatz moderner Technologien zur Bewältigung der Arbeitstätigkeit sowie dem Vorhandensein digitaler Daten messen oder darstellen. Darüber hinaus kann die Zahl eingesetzter digitaler Kommunikationstechnologien dafür herangezogen werden. Der Grad lässt sich in Österreich anhand der nachfolgend gezeigten Diagramme abbilden. Auffallend, aber nicht überraschend, ist, dass in Bereichen der Datenverarbeitung der Anteil an Beschäftigten mit tragbaren, mit mobilem Internet ausgestatteten Geräten deutlich höher ist als in anderen Gewerben, wie zum Beispiel dem produzierenden Sektor. In Diagramm 3 zeigt sich, dass in Gesamtösterreich diese einen Anteil von rund 78 Prozent ausmachen und damit deutlich überwiegen. Durch den Vergleich zu den in Diagramm 4 und 5 dargestellten Informationen ist auch erkennbar, dass der Anteil an ArbeitnehmerInnen des IKT-Sektors sowie in der Datenverarbeitung und Kommunikation wesentlich höher ist, als in den übrigen.

¹⁰⁹ (Pannagl, 2015 S. 5)

¹¹⁰ (Schürmann, 2013 S. 21 f)

Telearbeit in Coworking Spaces

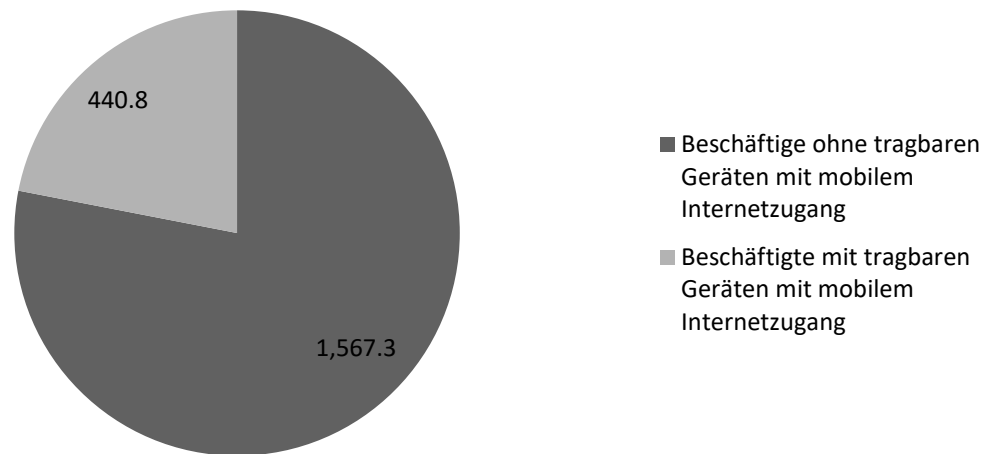


Diagramm 5 Beschäftigte gesamt Österreich in 1.000, Anteil mit tragbaren Geräten mit mobilem Internet, Statistik Austria, Europäische Erhebung IKT Einsatz, 2015

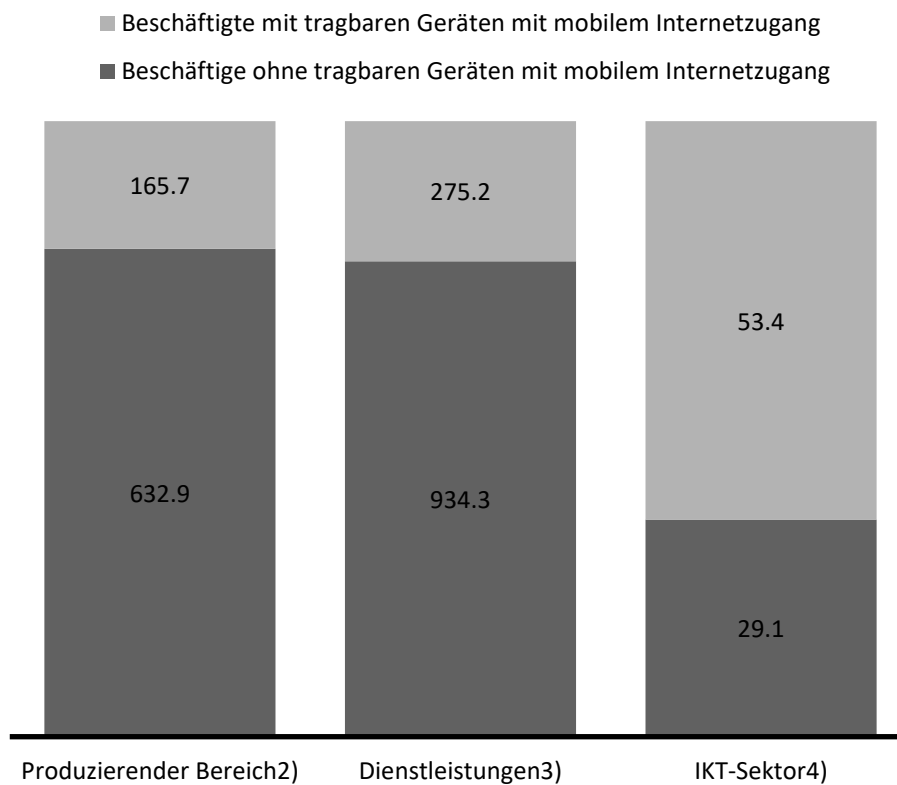


Diagramm 6 Beschäftigte gesamt Österreich in 1.000, Anteil mit tragbaren Geräten mit mobilem Internet nach Wirtschaftszweigen zusammengefasst, Statistik Austria, Europäische Erhebung IKT Einsatz, 2015

Telearbeit in Coworking Spaces

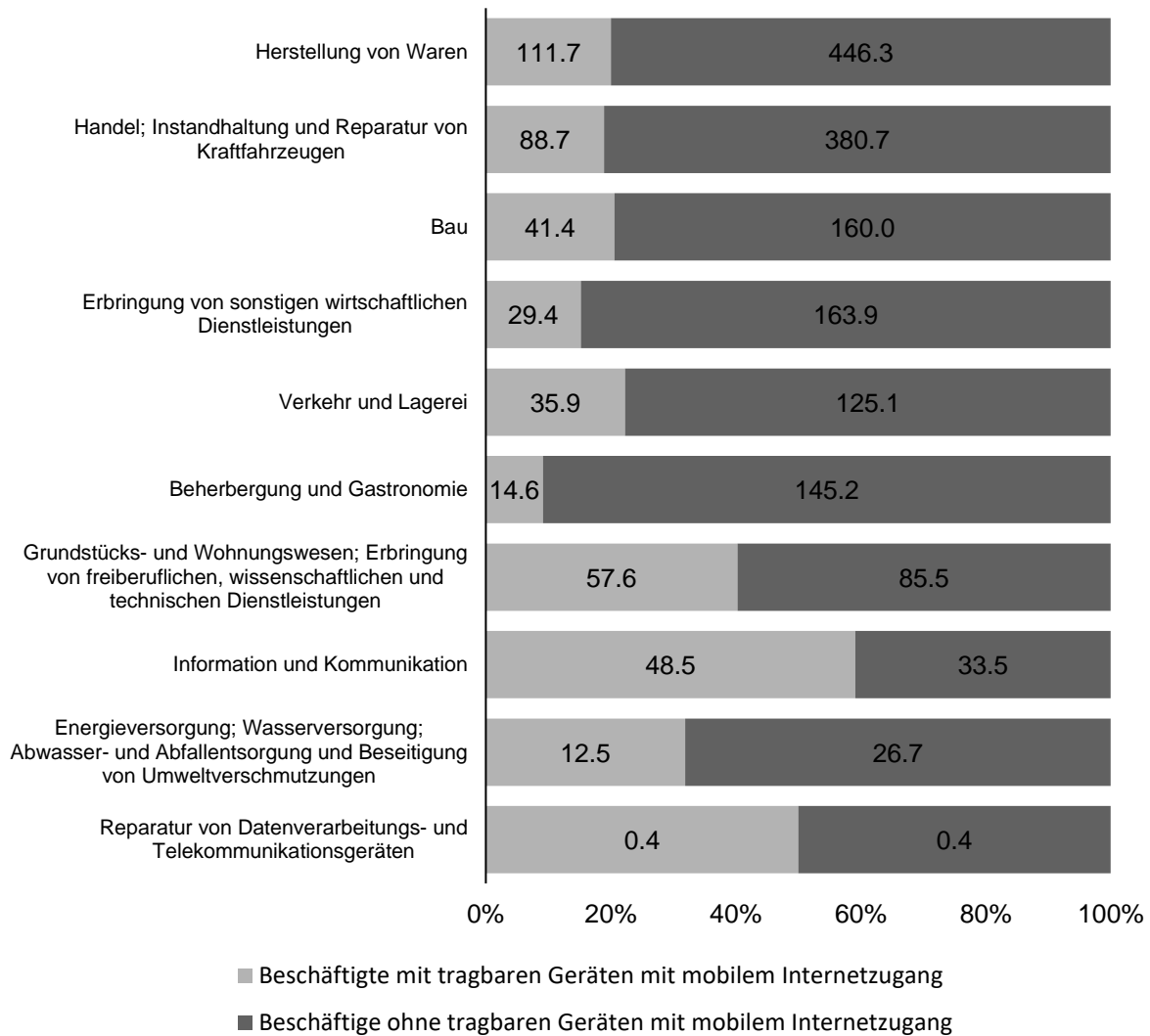


Diagramm 7 Beschäftigte gesamt Österreich in 1.000, Anteil mit tragbaren Geräten mit mobilem Internet nach Wirtschaftszweigen, sortiert nach Beschäftigten insgesamt absteigend, Statistik Austria, Europäische Erhebung IKT Einsatz, 2015

In dem Aufsatz "Fördern neue IKT wirklich ortsunabhängige und selbstständige Arbeit?" hinterfragen Flecker et. al die Thesen der Telearbeit und der damit verbundenen Potentiale für die Arbeitswelt. Grundlage ihrer Argumentation ist das europäische Forschungsprojekt Emergenze, welches die Wirkungen von IKT-Einsatz auf die Arbeitsorganisation untersucht. Die wichtigste Erkenntnis dabei ist, dass der Einsatz neuer Technologien die Veränderung hin zur Dezentralisierung unterstützt bzw. ermöglicht, dafür aber nicht hauptverantwortlich gemacht werden kann. Die technologische Voraussetzung bietet in jedem Fall das Potential für eine solche Umstrukturierung, die wesentlichen Faktoren für den Erfolg sind jedoch ökonomische Voraussetzungen und Überlegungen der UnternehmerInnen sowie politische

Zielvorstellungen. Als weiterer wichtiger Einflussfaktor kann die Weiterentwicklung von Konzepten der Unternehmensführung und damit Unternehmenskulturen benannt werden.¹¹¹

4.1.2. Vorherrschende Unternehmenskulturen

Neben den bislang kostenintensiven und wenig entwickelten IKTs begründet sich die langsame Verbreitung der Telearbeit auf traditionelle Unternehmensformen und Organisationsmodelle. In Beschäftigtenverhältnissen, in denen Anwesenheits- und Zeitkontrolle die zentralen Qualitätskriterien von Arbeit sind, haben von Abwesenheit geprägte Formen der Arbeitsverrichtung wenig Chancen. Österreich weist durch die hohe Anzahl an Traditions- und Familienunternehmen eine besonders veränderungsresistente Wirtschaftsstruktur auf und kann den modernen Ansprüchen nur sehr spät nachkommen, wie auch nachfolgend im internationalen Vergleich zur Telearbeit deutlich wird.

In den vergangenen Jahren fand jedoch eine zunehmende Verbreitung und Nutzung innovativer Technologien im beruflichen sowie privaten Bereich statt. Die verstärkt auf Informationsbearbeitung und Wissensverarbeitung ausgerichtete Arbeitswelt verlangte der österreichischen Wirtschaft zur Erhaltung ihrer internationalen Konkurrenzfähigkeit merkliche Veränderungen ab. Damit einher ging die zunehmende Veränderung der Arbeitsabläufe der betroffenen Unternehmen sowie eine merkliche Veränderung der Unternehmenskultur.¹¹² In Österreich ist dabei der Anteil an TelearbeiterInnen bei KMUs deutlich höher als bei Großunternehmen. Gründe dafür sind die geringere Anzahl an MitarbeiterInnen und damit einhergehende höhere Flexibilität. Die Einführung und Anwendung der Telearbeit wird daher als einfacher bewertet. Gleichermaßen bieten die übrigen Unternehmen ein hohes Potential für die zukünftige Umsetzung dieser.¹¹³

4.2. Für Telearbeit geeignete Arbeitsplätze

4.2.1. Voraussetzungen für Telearbeit

Sowohl Europa als auch Österreich kennen die Potentiale der Telearbeit. Im Zuge der europäischen Beschäftigungsstrategie und mit Hilfe der Europäischen Rahmenvereinbarung über Telearbeit und ihrer Umsetzung in Österreich wollen die Sozialpartner diese nutzbar machen. Um eine derartige Modernisierung der Arbeitsorganisation bei Unternehmen und öffentlichen

¹¹¹ (Flecker, et al., 2002)

¹¹² (Doppel, et al., 2004 S. 70)

¹¹³ (EDELm98) (Doppel 2004)

Diensten umsetzen zu können, bedarf es jedoch verschiedener Voraussetzungen und dazugehörige Regularien.¹¹⁴ Für eine Aussage über das Potential neuer Arbeitsorganisationen müssen die dafür notwendigen Rahmenbedingungen und dabei besonders die jeweiligen Voraussetzungen für deren Umsetzung bekannt sein. Der Begriff Voraussetzung kann dabei aus zwei unterschiedlichen Standpunkten betrachtet werden. Zum einen gilt die generelle, technische Eignung und Art der Arbeitsplatzbeschaffenheit als Grundlage für ortsunabhängige Arbeitsverrichtungen. Zum anderen braucht es (gesetzliche) Rahmenbedingungen, um das Schutzniveau der ArbeitnehmerInnen erhalten oder verbessern zu können sowie Datenschutz und Informationssicherheit der Unternehmen weiterhin sicherstellen zu können.

Die regulatorischen Rahmenbedingungen lassen sich dabei in sieben Themenfelder unterteilen. Dazu zählt Freiwilligkeit, wobei die Vereinbarung über Telearbeit zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen anfänglich oder zu einem späteren Zeitpunkt immer auf freiwilliger Basis erfolgen muss. Diese Freiwilligkeit beinhaltet auch die Pflicht des Unternehmens, über Information nach der Richtlinie 91/533/EWG. Dabei verpflichtend sind schriftliche Informationen über die Zuordnung zum Unternehmen und befähigte Ansprechpartner, Aufzeichnungen über Rechte und Pflichten sowie Vereinbarungen zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten wie auch Einteilung der Arbeitszeiten. Ein weiterer Punkt sind Beschäftigungsbedingungen. Dabei sind die gleichen Vorschriften einzuhalten wie für herkömmliche ArbeitnehmerInnen. Es kann individuelle, aber auch kollektive Vereinbarungen über Leistungen geben, welche an die Anwesenheit der MitarbeiterInnen gebunden sind. Dazu zählen beispielsweise das Angebot einer Kantine, Parkplätze und ähnliches. Unter dem Sicherheitsaspekt kommt der Datenschutz gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen hinzu. Dabei liegt es in der Verantwortung des oder der ArbeitgeberIn, geeignete Maßnahmen umzusetzen. Eine entsprechende Information der oder des ArbeitnehmerIn über etwaige Benutzungseinschränkungen von Software geht damit einher. Weiters ist die Privatsphäre ein wichtiges Themenfeld hinsichtlich Sicherheit am Arbeitsplatz. Dabei gilt es seitens des Arbeitgebers, die Privatsphäre des oder der TelearbeitnehmerIn ausreichend zu respektieren. Etwaige Überwachungssysteme müssen dabei im Verhältnis zum verfolgten Ziel stehen. Neben den Einrichtungen zur Leistungsüberwachung braucht es in Verbindung mit Telearbeit jedenfalls auch Vereinbarungen hinsichtlich

¹¹⁴ (Gleitsmann, et al., 2005 S. 3 f.)

der Ausstattung mit Ausrüstung zur Verrichtung der Arbeit. Arbeitgeber sind dabei verpflichtet, Vereinbarungen hinsichtlich Computer, Datenverbindung und ähnlichem vor Beginn des Telearbeitsverhältnisses festzulegen. In der Regel obliegt dem Unternehmen die Bereitstellung, Wartung und Instandhaltung dieser Einrichtungen und hat dieses dem Arbeitnehmer Kosten für Telefonverbindung und Datenübertragung zu erstatten. Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz spielen hinsichtlich des Versicherungsschutzes bei Tele Heimarbeit eine wichtige Rolle, in diesem Zusammenhang jedoch eine untergeordnete, da diese Voraussetzungen in einem Coworking Space ohnehin gegeben sein müssen. Dem Thema der Aus- und Weiterbildung kommt dabei die wohl größte Bedeutung zu. Der oder die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, dem oder der TelearbeiterIn die gleichen Karriereentwicklungsmöglichkeiten zu bieten, wie vergleichbaren herkömmlichen ArbeitnehmerInnen. In der Realität ist durch den oft fehlenden Kontakt zum übrigen Betriebsgeschehen diese Aufgabe schwierig zu bewerkstelligen.¹¹⁵

Die technischen Voraussetzungen hingegen beziehen sich auf die Arbeitsplatzbeschaffenheit, die zu bewältigenden Aufgaben sowie der Branche des Arbeitsplatzes. Die im Jahr 1997 durchgeführte Untersuchung „Telearbeit: Situation und Erwartungen“ im Auftrag des Sozialministeriums zeigte eine deutliche Präferenz zur Nutzung von Telearbeit von großen und umsatzstarken Unternehmen. Primäre Branchen waren dabei Industrie, Bauwirtschaft und Handel. Im Zuge umfassender Befragungen der Unternehmensführungen und Beschäftigten konnte herausgefunden werden, dass die regionale Verteilung der Unternehmensstandorte, Nachfrage nach hoch qualifizierten Beschäftigten und positive Umsatzerwartungen die überwiegenden Interessen an Telearbeit darstellten. Ein weiteres, entscheidendes Kriterium für die Offenheit gegenüber Telearbeit war, die damals moderne EDV-Ausstattung dieser Unternehmen sowie die Nutzung der neuen IKTs. Zum damaligen Zeitpunkt kam für 35 Prozent der Unternehmen der Einsatz von Telearbeit in absehbarer Zukunft in Betracht. Eine hohe Qualifikation der MitarbeiterInnen war bei 81 Prozent der Befragten ein ebenso wichtiges Kriterium wie deren individuelle Präferenzen. Dabei zeigte sich, dass besonders junge, qualifizierte ArbeitnehmerInnen neuen Arbeitsformen grundsätzlich offener gegenüberstanden.¹¹⁶

¹¹⁵ (Gleitsmann, et al., 2005 S. 4-14)

¹¹⁶ (Doppel, et al., 2004 S. 99 f.)

4.2.2. Potential an Telearbeit

Um sich dem Potential an, in einem Coworking Space arbeitenden, TelearbeiterInnen nähern zu können, wurden die, aus der Literatur sowie Interviews gewonnenen, Erkenntnisse auf die vorhandenen Daten übertragen. Mithilfe der Quantifizierung dieser Erkenntnisse sowie das Heranziehen relevanter statistischer Daten wurden unterschiedliche Berechnungsmodelle erstellt. Für die Berechnung und Darstellung des gesamten Potentials wurden, wegen der höheren Aussagekraft und Validität der Daten, aber auch um einen Überblick über die Situation in Österreich zu geben, Daten von allen österreichischen Bezirken herangezogen. Wichtig dabei ist die Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeitarbeitsplätzen, wobei von Teilzeit bei einer mittleren Arbeitszeit zwischen 10 und 30 Stunden pro Woche ausgegangen wird. Die zwei Anwendung findenden Ausprägungen der Daten sind die Gemeindegrößen der Arbeitsplatzregion sowie die Unterscheidung der Arbeitsplätze anhand der ISCO 08¹¹⁷. Durch die Beurteilung der Eignung der einzelnen Arbeitsplatztypen konnte somit ein Wert für die Gesamteignung der jeweiligen Region ermittelt werden. Unterschieden wurde dabei zwischen vier Ausprägungsformen der Gesamteignung sowie fünf Klassifizierungen von Gemeinden anhand ihrer Größe.

Am Vergleich zwischen Voll- und Teilzeitarbeitsplätzen zeigt sich, dass der Anteil an geeigneten Arbeitsplätzen bei Vollzeitbeschäftigten überwiegt, jedoch kann die Anzahl der nicht geeigneten ein ebenso hohes Niveau erreichen. Insgesamt können daher Teilzeitbeschäftigten anhand ihrer zugrundeliegenden Arbeitsplätze als mehr geeignet beurteilt werden, machen jedoch nur rund ein Viertel der gesamten Arbeitsplätze aus und tragen somit deutlich weniger zum Gesamtergebnis bei. Auffallend und interessant erscheint auch, dass Gemeinden mit 2.000 bis 5.000 EinwohnerInnen bei TeilzeitmitarbeiterInnen eine höhere Eignung als bei VollzeitmitarbeiterInnen aufweisen. Ebenso scheinen bei Gemeinden ab einer Größe von 50.001 EinwohnerInnen die Eignung für TeilzeitmitarbeiterInnen deutlich über dem Niveau der VollzeitmitarbeiterInnen zu liegen. Darüber hinaus zeigt sich weitestgehend eine Gleichverteilung der Eignungen anhand des Merkmals der Gemeindegrößen. Wichtig ist diese Er-

¹¹⁷ Den Ausprägungen sind die jeweiligen Kennziffern der entsprechenden Ebene der 'International Standard Classification of Occupations 2008' nachgestellt. Die Gliederung wurde näherungsweise unter Verwendung der Merkmale 'Beruf', 'Bildung' und 'Stellung im Beruf' gebildet. Bis 2010 wird die Ö-ISCO 88 geführt, ab 2011 wird nur mehr die ISCO 08 ausgewiesen. (Statistik Austria, 2016)

Telearbeit in Coworking Spaces

kenntnis, um die Aussagen der nachfolgenden Ergebnisse auch für Teilräume der Gebietseinheit bzw. kleinere Gemeinden anwenden zu können. Interessant erscheint die Tatsache, dass in keinem der beiden Fälle Gemeinden als sehr geeignet beurteilt werden können obwohl vereinzelt Arbeitsplatztypen als solche eingestuft wurden. Grund hierfür ist definitiv die unterrepräsentative Anzahl an sehr geeigneten Arbeitsplätzen in Österreich.

Bei näherer Betrachtung der VollzeitmitarbeiterInnen fällt auf, dass die Größe der Gemeinden keine wesentliche Rolle für die Gesamteignung der Arbeitsplätze spielt. Das kann auf die ähnliche Verteilung der Arbeitsplatztypen in den unterschiedlichen Gemeinden zurückzuführen sein. Auch zeigt sich, dass Gemeinden bis 20.000 EinwohnerInnen den größten Anteil an Arbeitsplätzen ausmachen und damit auch am bedeutendsten für die Modelluntersuchung sind.

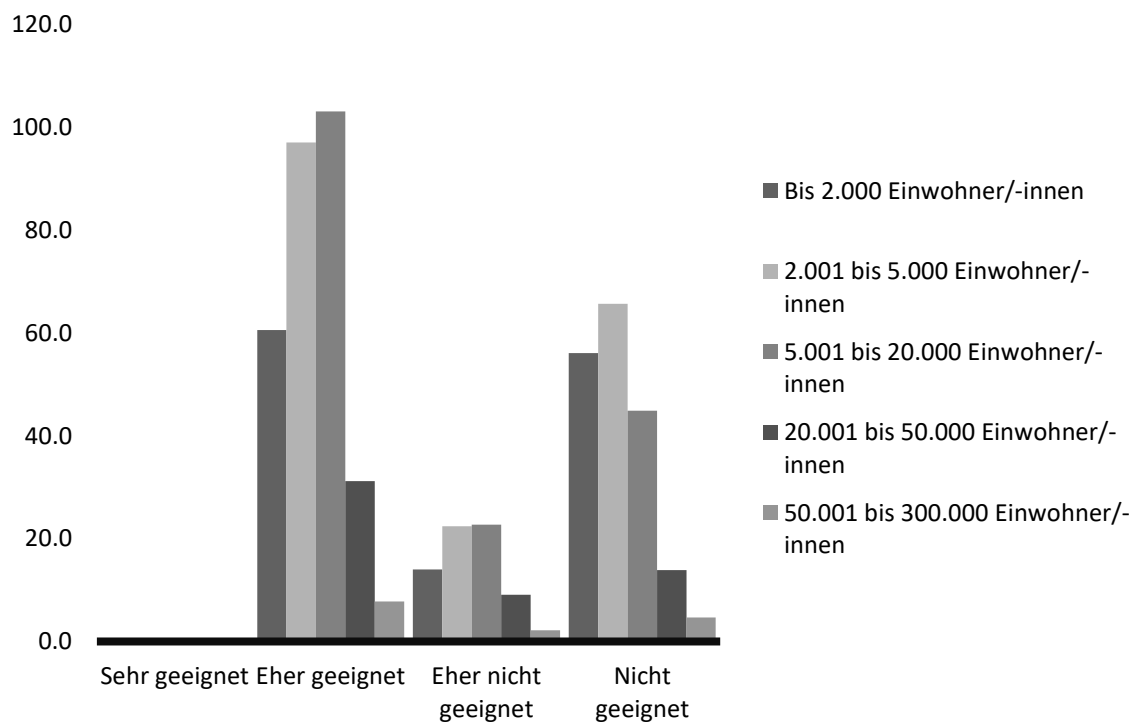


Diagramm 8 Anzahl potentiell geeigneter Vollzeit Arbeitsplätze nach Eignung und Gemeindegrößeklassen, StatCube Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung NQS 4. Quartal 2015 in 1.000 Personen

Telearbeit in Coworking Spaces

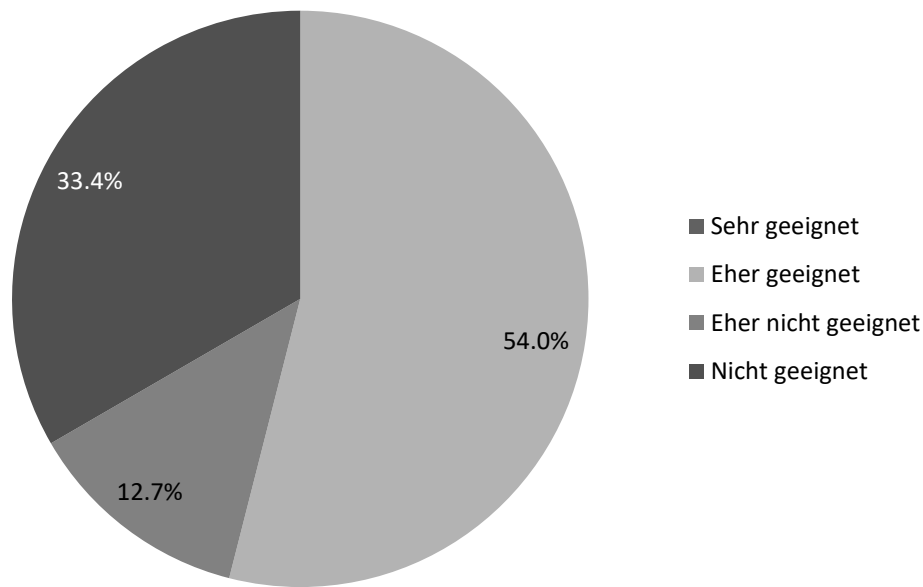


Diagramm 9 Anzahl potentiell geeigneter Vollzeit Arbeitsplätze nach Eignung gesamt, StatCube Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung NQS 4. Quartal 2015 in 1.000 Personen

Bei der gesonderten Betrachtung der Teilzeitbeschäftigten fällt wieder die insgesamt bessere Bewertung der Eignung zur Telearbeit auf. Zwar sind auch hier Gemeinden bis 20.000 EinwohnerInnen durch ihre Anzahl am einflussreichsten für das Gesamtergebnis, dennoch zeigt sich bei Gemeinden ab 50.001 EinwohnerInnen eine deutlich bessere Eignung. Auch weisen Gemeinden mit 2.001 bis 5.000 EinwohnerInnen ein besonders gutes Verhältnis auf.

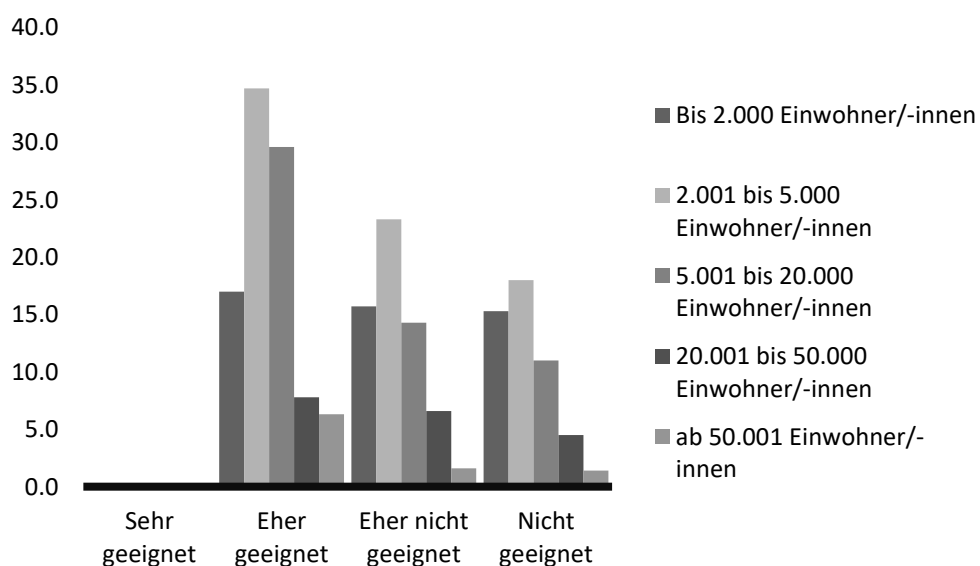


Diagramm 10 Anzahl potentiell geeigneter Teilzeit Arbeitsplätze nach Eignung und Gemeindegrößeklassen, StatCube Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung NQS 4. Quartal 2015 in 1.000 Personen

Telearbeit in Coworking Spaces

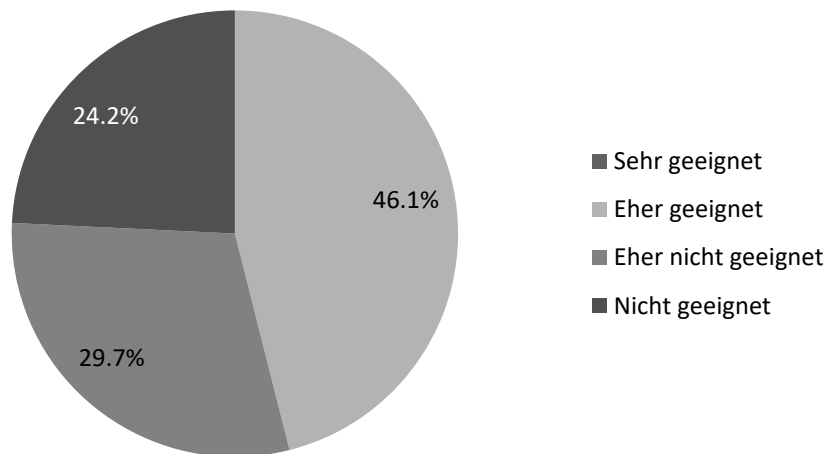


Diagramm 11 Anzahl potentiell geeigneter Teilzeit Arbeitsplätze nach Eignung, StatCube Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung NQS 4. Quartal 2015 in 1.000 Personen

Insgesamt kann daher für den Gesamttraum Österreich gesagt werden, dass die Gegebenheiten über die unterschiedlichen Klassifizierungen der Merkmalsausprägungen eine gewisse Homogenität ausweisen, was zu einer guten Repräsentativität der Modellrechnungen beiträgt. Dennoch lassen sich deutliche Unterschiede zwischen dem Arbeitsverhältnis und der Gemeindegroßen der Arbeitsstätten feststellen. Am bedeutendsten ist jedoch die Tatsache, dass aus dieser Sicht die Telearbeit insgesamt als eher geeignet bewertet werden kann. Der Umstand, dass keine einzige Gemeinde als sehr geeignet bewertet werden kann, stellt einerseits ein großes Problem für Telearbeit zum aktuellen Zeitpunkt dar und spiegelt andererseits den Fortschritt Österreichs in diesem Bereich wider, wie sich in späteren Analyseergebnissen, beispielsweise im internationalen Vergleich, bestätigen wird.

Branchenspezifische Unterschiede

Die Potentialberechnung der Telearbeit baut grundlegend auf der Einschätzung der Eignung zur Telearbeit der einzelnen Arbeitstätigkeiten auf. Dafür wurden diese in einem ersten Schritt anhand von, aus der Literatur entnommener, Informationen bewertet. Zur Verbesserung der Ergebnisse und für die Anpassung dieser an den Untersuchungsort wurden Befragungen mit ArbeitnehmerInnen im Raum Wien durchgeführt. Die ursprünglichen Daten wurden anschließend um diese Befragungsergebnisse bereinigt, wie das Diagramm 10 in der Gegenüberstellung zeigt. Die Ergebnisse weisen zwar eine ähnliche Tendenz auf, weichen aber auf beiden Seiten, d.h. bei Arbeitstätigkeiten mit tendenziell niedriger oder hoher Eignung, deutlich ab.

Telearbeit in Coworking Spaces

Die Einschätzung durch die Befragten, wobei diese auf Basis ihrer eigenen Tätigkeit erfolgte, bewirkt somit eine Abschwächung der Einschätzungen aus der Literatur. Am deutlichsten zeigt sich diese bei Führungskräften und Bürokräften und verwandten Berufen. An der durchschnittlichen Bewertung der Berufsgruppen von 40 Prozent zeigt die Bereinigung kaum Auswirkungen, sie sind daher vernachlässigbar. Zu berücksichtigen sind Verschiebungen der Anteile jedoch in Hinblick auf die Potentialabschätzung. Wichtig ist das, weil abnehmende Berufsgruppen dadurch aufgewertet bzw. zukünftig stärkere abgewertet werden und damit einen wesentlichen Einfluss darauf nehmen, wie auch im nächsten Abschnitt detaillierter gezeigt wird.

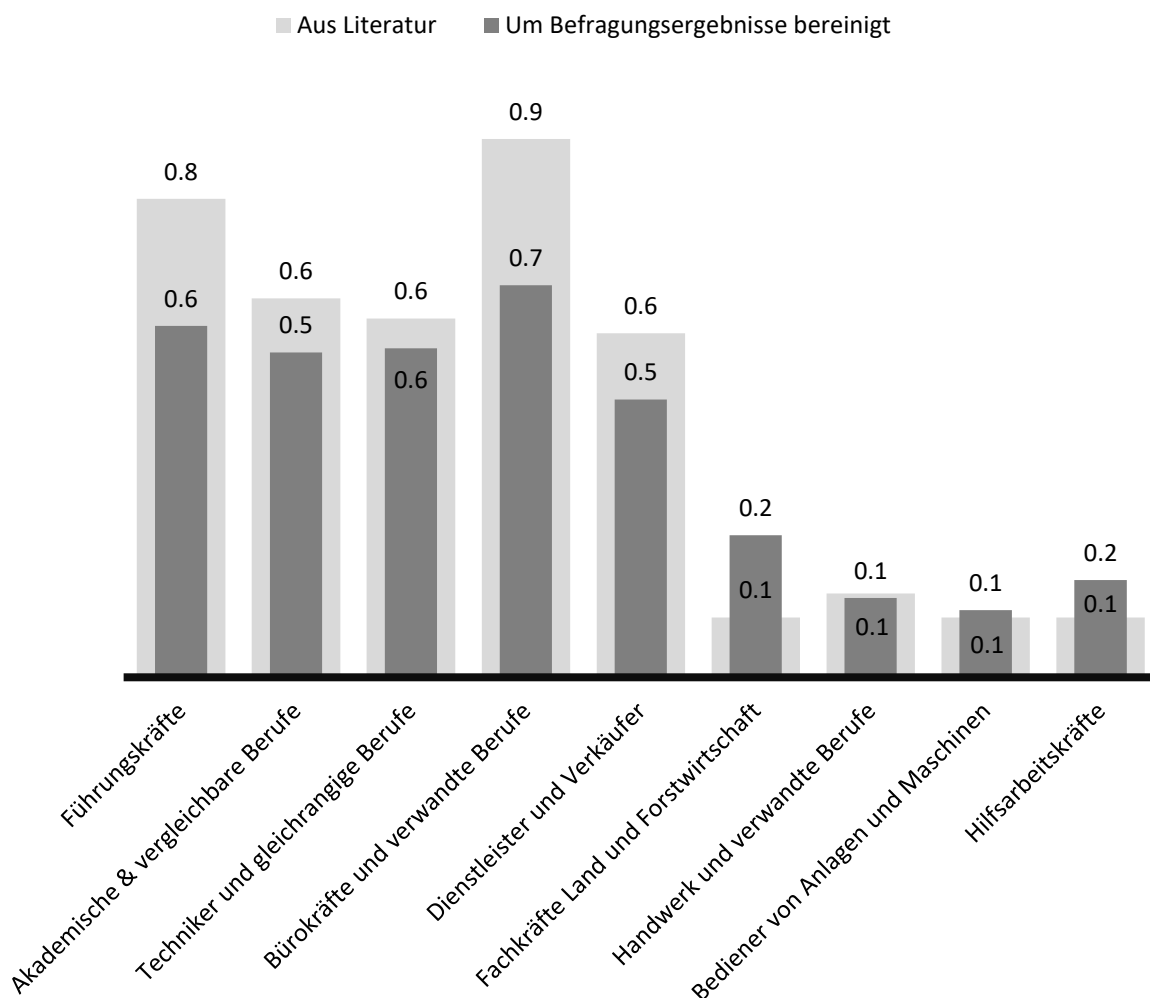


Diagramm 12 Anteil der regelmäßig ortsgebundenen durch Telearbeit erfüllbaren Arbeitstätigkeit nach der Literatur und Befragungen, in %, Eigene Erhebungen und eigene Befragungen 2016

Telearbeit in Coworking Spaces

Da es zu diesem speziellen Thema aktuell noch keine Vergleichswerte für Österreich gibt, wurden Daten von Befragungen aus internationalen Studien herangezogen, um die Verwendbarkeit der zuvor gezeigten Ergebnisse zu überprüfen bzw. sicherzustellen. Als Vergleichsräume wurden Deutschland und Großbritannien herangezogen, da diese einander vergleichbare Verhältnisse in Bezug auf Arbeits- und Unternehmenskultur aufweisen bzw. die Bezeichnung der Tätigkeiten und damit die Datenerhebung an einander ähnelnd erfolgt. Dennoch stellt der deutliche Unterschied in der Untergliederung eine Herausforderung dar, weshalb ein Vergleich der Daten nicht direkt und ausschließlich auf qualitativer Ebene stattfinden kann. Wesentlich ist aber, dass die durchschnittliche Ausprägung der Eignung auch in diesen Befragungen ein ähnliches Niveau annimmt und somit als erster Anhaltspunkt für dessen Validität herangezogen werden kann. Auch zeigt sich eine starke Ähnlichkeit der Ergebnisse im Vergleich zwischen Deutschland und Großbritannien. Diese Ähnlichkeit erstreckt sich über alle Bereiche und weicht lediglich bei der Daten- und Texterfassung auf Großbritanniens Seite und bei Managementberufen auf deutscher Seite ab. Insgesamt lässt sich eine geringfügig höhere Eignung bei den Ergebnissen Großbritanniens feststellen. Die für die Berechnungen herangezogenen Beurteilungen werden daher als realistisch angenommen.

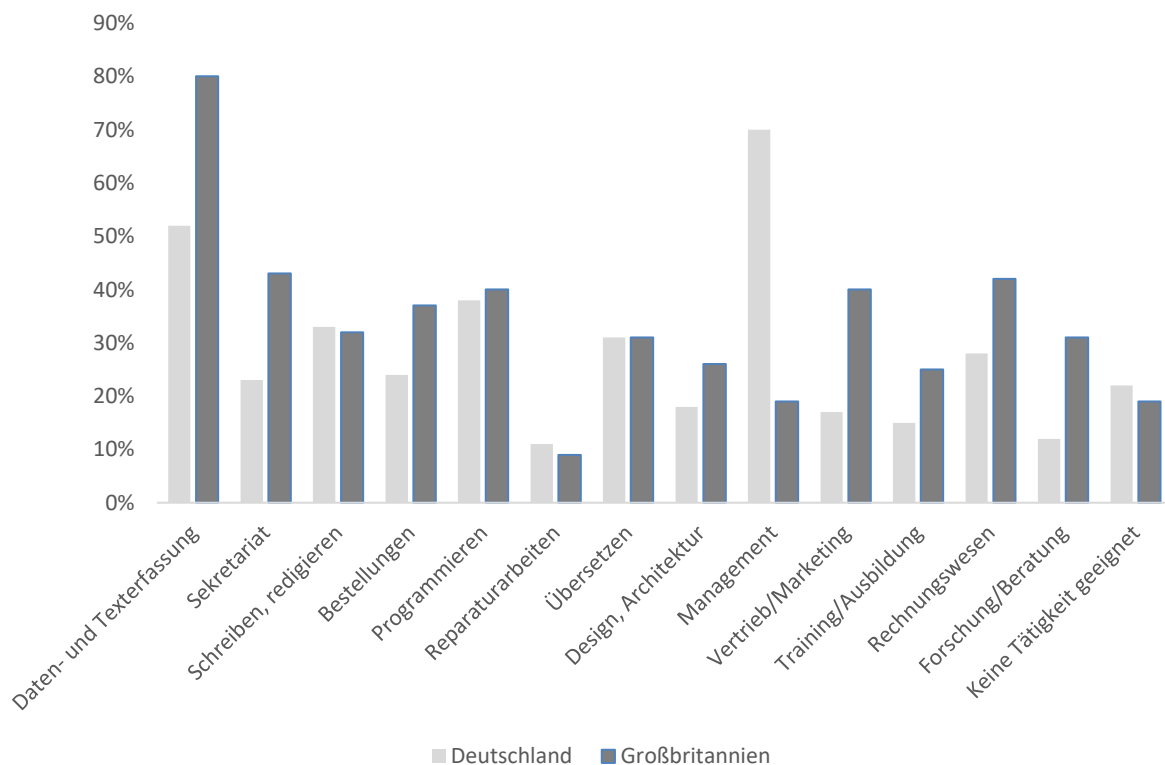


Diagramm 13 Für Telearbeit geeignete Tätigkeitsfelder 1994, Befragung von Entscheidungsträgern in Europa 1994, Deutschland, Großbritannien, Empirica, Unterwegs in die digitale Arbeitswelt: eine Tagung der Friedrich Ebert Stiftung, abgerufen 09.2016

Branchenspezifische Veränderung der Arbeitskräfte

Um den oben angeführten unterschiedlichen Ausprägungen der Eignungen über die Berufsgruppen Bedeutung zu verleihen, wurden Daten der letzten Jahre über die Veränderung der Anteile dieser herangezogen und ausgewertet. Wichtig zu erwähnen ist, dass es sich bei den Darstellungen um alle Daten, ausgenommen der nicht klassifizierbaren sowie nicht angegebenen Fälle handelt. Somit können rund fünf Millionen zugeordnete Fälle für die Analyse herangezogen werden. Ergebnis ist die Entwicklung der Anzahl der ArbeitnehmerInnen der jeweiligen Arbeitstätigkeiten. In erster Linie lassen sich in den letzten fünf Jahren kaum bedeutende Veränderungen feststellen. Auffallend ist, dass DienstleisterInnen & VerkäuferInnen, Hilfsarbeitskräfte und BedienerInnen von Anlagen und Maschinen am deutlichsten in ihrer Anzahl gesunken sind. Die größten GewinnerInnen hingegen sind TechnikerInnen und gleichrangige Berufe sowie Akademische & vergleichbare Berufe. Auch die Anzahl der Führungskräfte konnte wieder geringfügig zunehmen. In der Darstellung der anteiligen, an der Gesamtanzahl an ArbeitnehmerInnen innerhalb einer Arbeitsplatzgruppe, Darstellung in Diagramm 13, lassen sich die Veränderungen dieser noch deutlicher erkennen. Zu sehen ist hier wiederum der starke Anstieg an akademischen & vergleichbaren Berufen. Trotz der sehr starken Schwankungen lassen sich insgesamt in den meisten Berufsklassifizierungen deutliche Anstiege über diese Periode erkennen.

Telearbeit in Coworking Spaces

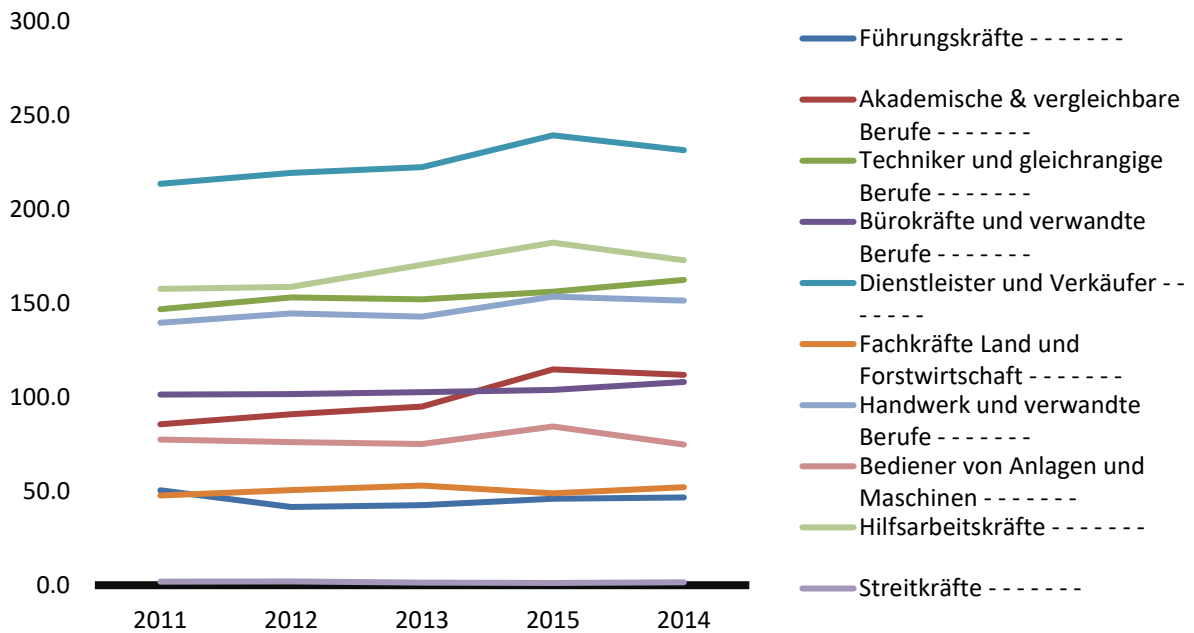


Diagramm 14 Darstellung der Veränderungen der ArbeitnehmerInnen absolut, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2011 bis 2014, StatCube Statistik Austria, in 1.000 Personen

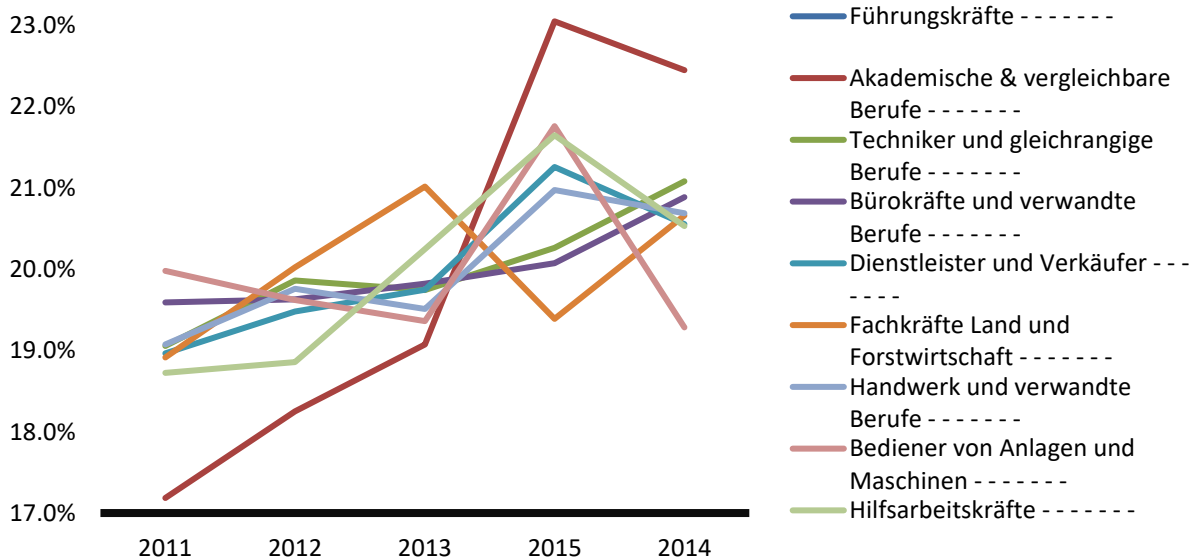


Diagramm 15 Darstellung der Veränderungen der ArbeitnehmerInnen anteilige Veränderung, ohne Streitkräfte, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Jahresdaten 2011 bis 2014, StatCube Statistik Austria, in 1.000 Personen

4.3. Derzeitiger Anteil an Telearbeitsplätzen

4.3.1. Österreich im internationalen Vergleich

Neben der Betrachtung der Entwicklung von Telearbeit auf nationaler Ebene kann auch ein internationaler Vergleich helfen abzuschätzen, welches zukünftige Potential das Konzept bietet. Erstmals wurde die Anzahl an TelearbeiterInnen in Österreich im Jahr 1997 vom ÖSTAT¹¹⁸ im Rahmen einer Mikrozensus-Sonderauswertung durchgeführt. Alle vorherigen Angaben über deren Anzahl beruhten auf Schätzungen von ExpertInnen oder Meinungsumfragen. Abweichungen oder starke Veränderungen dieser sehr unterschiedlichen Quellen sind damit erklärbar. Einem Bericht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit zufolge konnten im Jahr 2000 aufgrund der Ergebnisse des Mikrozensus 2000 zwischen 1,6 Prozent und 3,9 Prozent der Erwerbstätigen teilweise der Telearbeit zugeschrieben werden. Im besten Fall sprechen wir dabei von 140.000 TelearbeiterInnen in Österreich. Im engeren Sinne von Telearbeit und damit der ersten strikteren Definition folgend, waren es zu diesem Zeitpunkt 57.000 Beschäftigte. Im Vergleich zur gesamten Beschäftigungszahl nimmt die Telearbeit zu diesem Zeitpunkt einen sehr niedrigen Stellenwert ein, wenngleich eine deutliche Veränderung zwischen dem Mikrozensus 1997 und den im Jahr 2000 erhobenen Daten festzustellen ist. Grund für die Entwicklung bis zu diesem Zeitpunkt waren weniger öffentlichen Initiativen, sondern vielmehr gut ausgebildete und anspruchsvolle ArbeitnehmerInnen selbst, mit dem Streben nach selbstständiger und flexiblerer Arbeitsmöglichkeiten. Die Variierung der Werte ist auf die damalig unterschiedlichen, nachfolgend angeführten Definitionen von Telearbeit zurückzuführen, da eine einheitliche nicht existierte.¹¹⁹

1. Engere Definition, beschrieben durch das Arbeiten an einem Computer von zuhause aus, an mindestens einen vollständigen Arbeitstag, oder 8 Stunden pro Woche, wobei die Datenübertragung per Datenleitung, Telefon oder Fax erfolgen durfte.
2. Erweiterte Definition, bezeichnet das Arbeiten an einem Computer von zuhause aus, für mindestens eine Stunde pro Tag, wobei die Übertragung der Daten ausschließlich per Datenleitung erfolgen durfte.

¹¹⁸ Österreichischen Statistischen Zentralamt

¹¹⁹ (Doppel, et al., 2004 S. 95)

3. Geringste Einschränkung, setzt die gleichen Bedingungen wie bei der erweiterten Definition voraus, wobei die Übertragung zusätzlich auch per Telefon, oder Telefax erfolgen durfte.

Ende des letzten Jahrhunderts wurde der Telearbeit in Europa im Rahmen des Status Report on European Telework eine positive Entwicklung, basierend auf drei grundlegenden Trends, vorhergesagt. Neben der Forderung von Gesetzgeber, Unternehmen und Sozialpartner, der Feststellung, dass Telearbeit nicht mehr isoliert betrachtet werden kann und stark von der Region und den vorherrschenden Rahmenbedingungen abhängt, steht die Erkenntnis der europaweiten steigenden Ausbreitung von Telearbeit in all seinen Formen an erster Stelle. Wesentliche Ergebnisse des Telearbeitsberichts 2001 waren, dass für rund zehn Millionen EuropäerInnen die Telearbeit eine übliche und alltägliche Arbeitsform darstellt und der Anteil bis 2005 auf rund elf Prozent steigen wird.

Im Sinne der dargestellten Rahmenbedingungen und Voraussetzungen für Telearbeit kommt auch der Status Bericht¹²⁰ zu dem Entschluss, dass deren Vorteile nur von Unternehmen genutzt werden können, die diese erfüllen und in einer Region bzw. einem Land mit den dafür notwendigen Bedingungen ansässig sind. Fehlen diese, oder treffen sie nur teilweise zu, kommt Telearbeit in geringerem Ausmaß bis gar nicht vor. Diese Annahmen widerspiegeln sich unter anderem im internationalen Vergleich der Anteile an Telearbeitern der einzelnen Länder. Trotz der nach wie vor fehlenden einheitlichen Definition von Telearbeit und da diese, trotz ihrer Ähnlichkeiten, deutliche statistische Unterschiede aufweisen, wird versucht, einen Überblick über deren Anzahl darzustellen.

Anhand der in Tabelle 1 gezeigten Ergebnisse des Status Reports on New Ways to Work in the Knowledge Economy, 2001 ist ersichtlich, dass Österreich 2002 deutlich unter dem Durchschnitt lag und die höchsten Anteile bei 17,4 Prozent in Dänemark lagen.

¹²⁰ BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT, STATUS BERICHT - AUF DEM WEG VON TELEARBEIT ZU EWORK, Zum Stand von Telearbeit und eWork in Österreich (Doppel, et al., 2004) vor dem Hintergrund der Entwicklungen in der EU

Telearbeit in Coworking Spaces

Mitgliedstaat	% an Arbeitskräften	% an Arbeitskräftepotential (inkl. Selbstständige)
Österreich	4	3,7
Belgien	4,6	3,9
Dänemark	17,4	15,3
Finnland	12,4	10,7
Frankreich	5,6	5,3
Deutschland	3,7	0,4
Italien	2,6	1,2
Irland	2,8	1,3
Luxemburg	5,1	1,9
Niederlande	9,6	9,1
Portugal	1,8	3,4
Spanien	3,9	3,2
Schweden	10,1	9,1
Großbritannien	10,4	9,6
Mittelwert	6,7	5,6

Tabelle 1 Ländervergleich Telearbeiter und Arbeitskräftepotential für Telearbeit in %, eWork,, Status Report on New Ways to Work in the Knowledge Economy, Peter Johnston John Nolan, 2001 (Johnston , et al., 2001)

Telearbeit in Coworking Spaces

Der Erhebung im Jahr 2002 durch empirica¹²¹ zufolge zählt Europa insgesamt rund 20 Millionen TelearbeiterInnen und stellt damit eine Verdoppelung zwischen 1999 und 2002 fest. An erster Stelle stehen dabei im Jahr 2002 Niederlande mit 26,4 Prozent der Erwerbstätigen, gefolgt von den USA mit 24,6 Prozent. Hier wird für Österreich bereits von einem Anteil an Telearbeitskräften von 13,8 Prozent ausgegangen, womit es bereits über dem Durchschnitt der EU liegt. Die großen Unterschiede zwischen den beiden Untersuchungen sind vor allem auf die unterschiedlichen Definitionen der Telearbeit zurückzuführen. Veränderungen der Werte – sofern diese nicht vom selben Bereitsteller stammen und sich die Kriterien zur Erhebung nicht wesentlich verändert haben – können somit auf quantitativer Ebene schwer bis nicht erfolgen. Die deutlich überdurchschnittliche Entwicklung in den Niederlanden und Skandinavien wird dabei auf die besseren Rahmenbedingungen zurückgeführt. Dazu zählen in jedem Fall eine bessere Ausstattung durch technische Infrastruktur, Organisationskulturen der Unternehmen, politische und rechtliche Voraussetzungen sowie eine hohe Bereitschaft von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen.¹²²

Aufgrund der unterschiedlichen Definitionen, aber auch der – bisher eher geringen – Beachtung von Telearbeit, wie sie im Rahmen dieser Arbeit definiert ist, sind – im Vergleich zu anderen Kennwerten der Österreichischen und Europäischen Wirtschaft sowie des Arbeitsmarktes – keine laufenden und in ihrer Art der Erhebung unveränderten Aufzeichnungen erhältlich. Um dennoch eine Aussage für diesen Bereich und dessen Entwicklung treffen zu können, wird hier auf – auf europäischer Ebene erhobene – Daten zurückgegriffen. Diese stammen von teils von zuhause aus tätigen ArbeitnehmerInnen und von jenen, die von außerhalb des Unternehmens teilweise auf dessen IT-Systeme zugreifen. In Diagramm 13 sieht man sehr deutlich, dass zwischen 2006 und 2015 die Anzahl an von zuhause aus Arbeitenden im Europäischen Durchschnitt deutlich zugenommen hat. Ein Anstieg ist besonders in Ländern festzustellen, in welchen diese Form der Arbeitsverrichtung bereits 2006 überdurchschnittlich vorhanden war. Überraschend ist, dass in manchen Ländern, besonders auffällig aber in Bulgarien und Lettland, die Anzahl dieser sogar stark zurückgegangen ist. Österreich hingegen liegt sowohl 2006, als auch 2015 über dem europäischen Durchschnitt. Zu betonen ist aber, dass der Anstieg des

¹²¹ Die deutsche empirica Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung mbH ist ein privates Forschungs- und Beratungsunternehmen und ist weltweit unter anderem im Bereich eSkills & Work tätig.

¹²² (Doppel, et al., 2004 S. 145-148)

Anteils von 19,5 Prozent auf 22,1 Prozent und damit einer Veränderungsrate von +13,4 Prozent – ausgehend von 2006 als Basisjahr – zwar über der durchschnittlichen Veränderung von +3,19 Prozent, damit aber dennoch deutlich unter dem Durchschnitt von +76,0 Prozent der zehn Länder mit dem höchsten Wachstum liegt. Ein Vorteil dieses Parameters ist, dass er über die unterschiedlichen Länder sehr gut vergleichbar ist, da hier kein Definitionsproblem sowie keine erheblichen Unterschiede in der Erhebung vorliegen. Davon ausgehend können für Österreich zwei wesentliche Erkenntnisse abgeleitet werden. Zum einen ist das der Rückstand der Entwicklung der Telearbeit im europäischen Vergleich. Auf Grund des hohen Grades der Digitalisierung und Technologisierung in Österreich kann dieser auf die erwähnte langsamere Entwicklung der Arbeits- und Unternehmenskultur der Betriebe und die zurückhaltenden Bestrebungen der ArbeitnehmerInnen, Telearbeit stärker zu nutzen, zurückgeführt werden. Zum anderen bietet sich dabei ein beachtliches Potential für dessen Entwicklung, selbst wenn davon ausgegangen wird, dass die aktuellen Werte der Vergleichsräume das maximale Niveau an Telearbeit darstellen. Ausgehend von den vorliegenden Daten kann dies eine Zunahme der Telearbeit für Österreich von bis zu 50 Prozent bedeuten. Unter Berücksichtigung der in Diagramm 14 gezeigten Daten, jährliche Entwicklung der Telearbeit im EU-Durchschnitt im Vergleich zu ausgewählten Ländern, kann davon ausgegangen werden, dass ohne wesentliche Veränderungen die Ausschöpfung des gebotenen Potentials erst in ferner Zukunft erreicht werden wird. Dabei zeigt sich, dass Österreich eine sehr ähnliche Veränderungskurve wie der europäische Durchschnitt aufweist, Länder, wie etwa Deutschland oder Bulgarien, auch rückläufige Anteile verzeichnen, aber auch sehr positive Entwicklungen, wie in Finnland möglich sind.

Telearbeit in Coworking Spaces

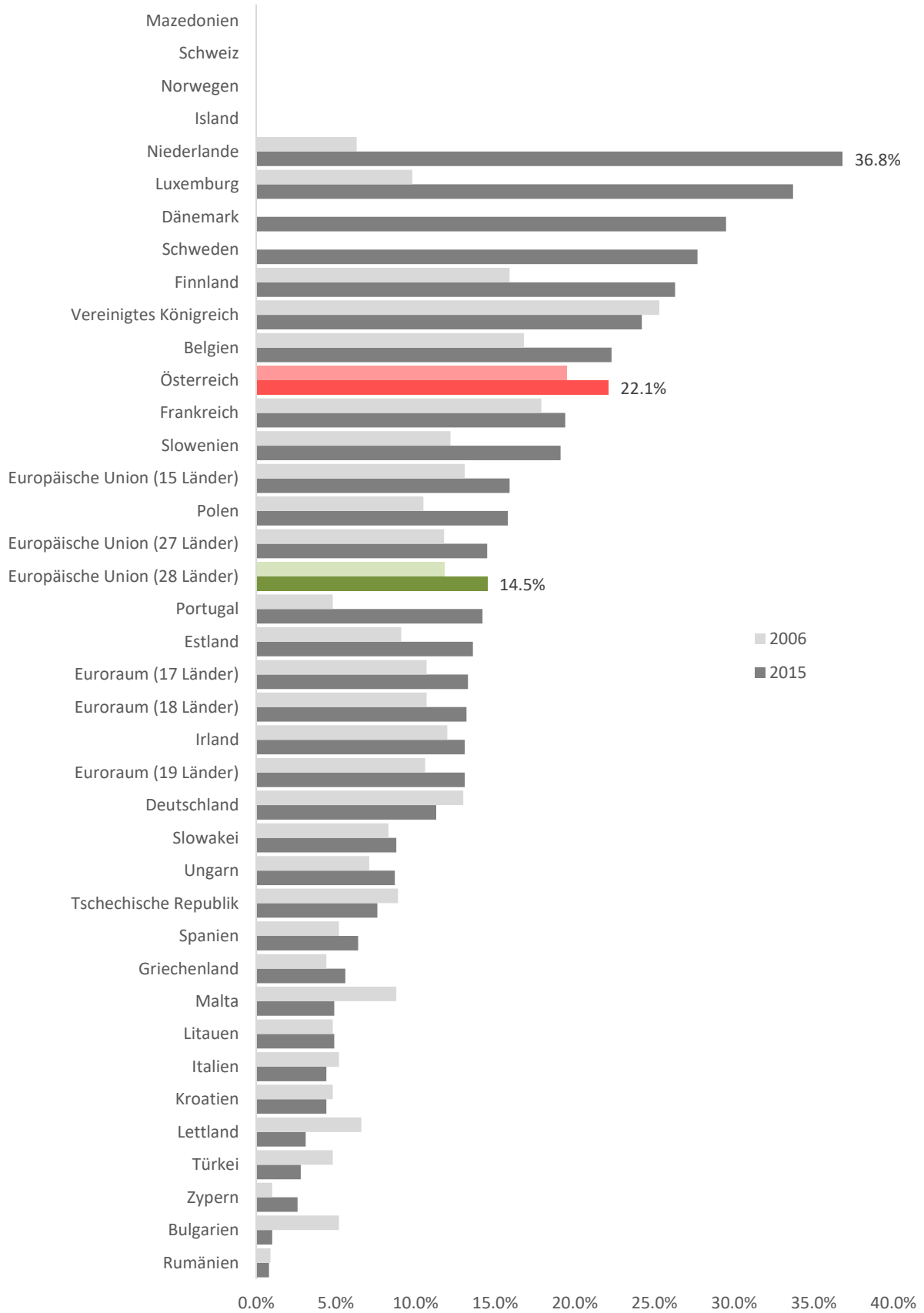


Diagramm 16 Prozent der zuhause arbeitenden Erwachsenen in der EU Vergleich 2006 zu 2016, Quelle Eurostat 05.2016

Telearbeit in Coworking Spaces

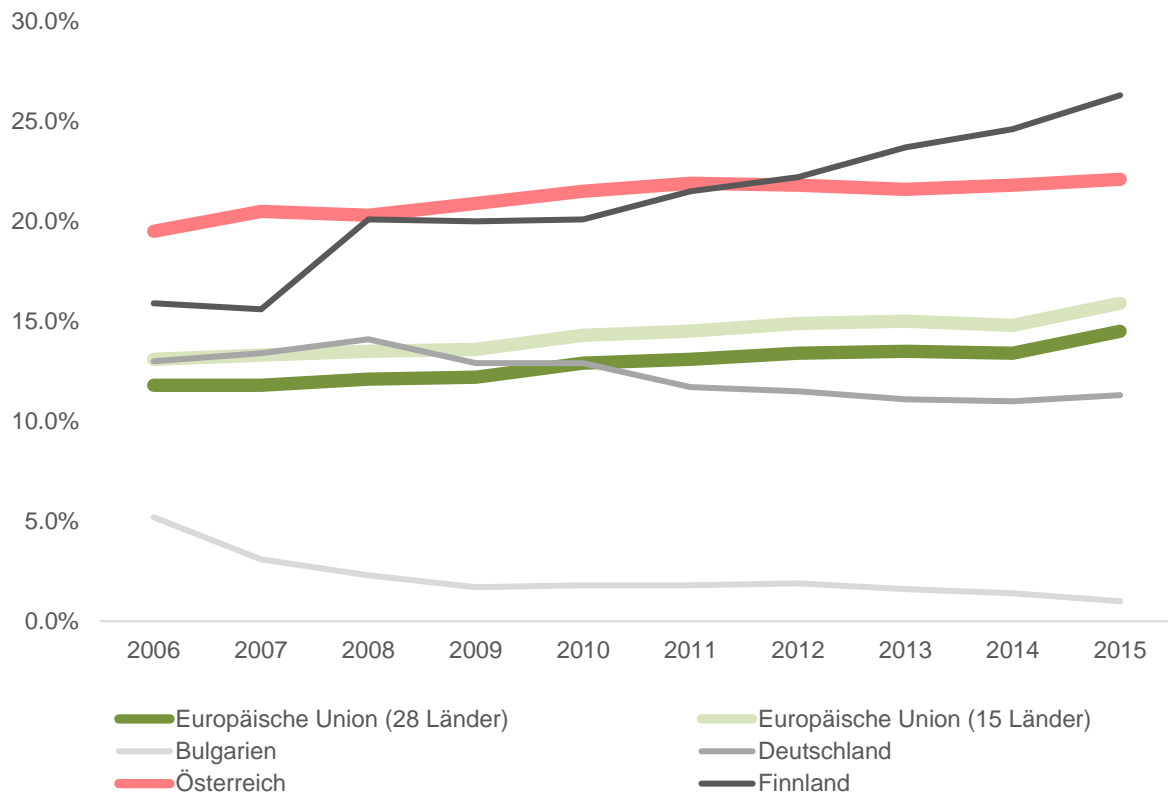


Diagramm 17 Prozent der zuhause arbeitenden Erwachsenen in der EU, ausgewählte Länder, 2006 bis 2016, Quelle Eurostat 05.2016

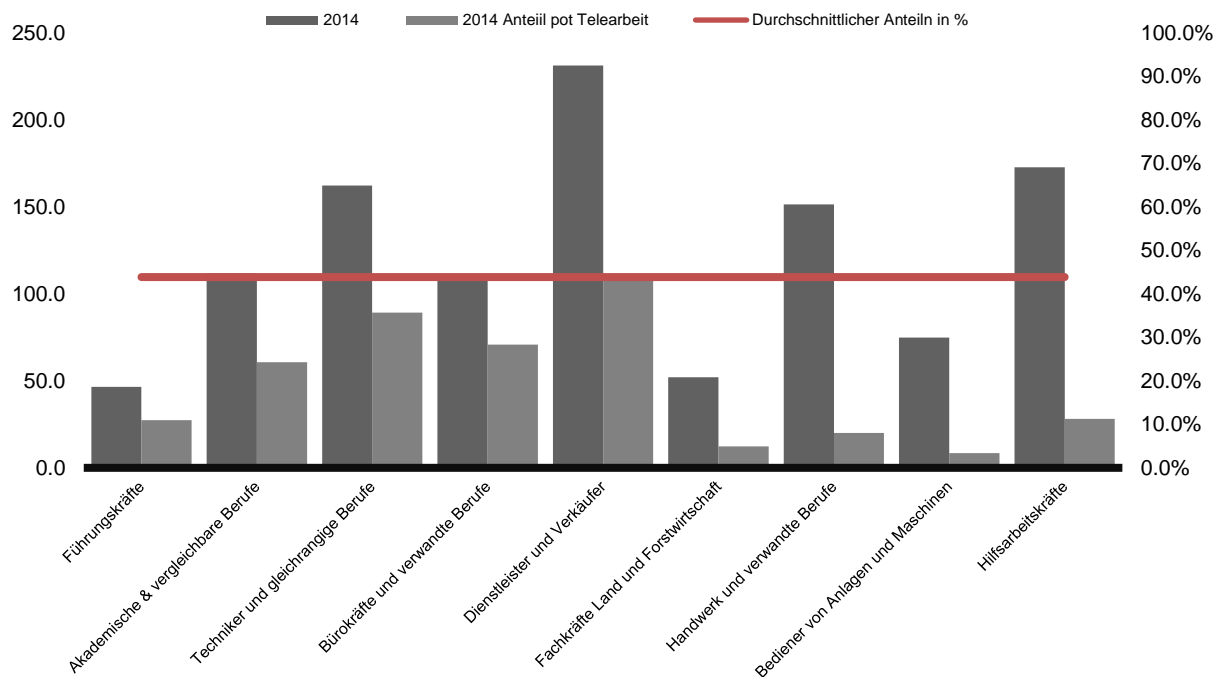
4.4. Potential der Telearbeitsplätze in Österreich

Anhand der in Kapitel 4.3 gewonnenen Erkenntnisse zur Eignung von Arbeitsplätzen für Telearbeit wurden die, in Diagramm 24 gezeigten, Anteile potentieller Telearbeitsplätze über die berücksichtigten Branchen, aber auch im Durchschnitt für den Gesamttraum Österreich berechnet. Damit erfolgt, neben dem Stand der Telearbeit im internationalen Vergleich, eine weitere Abschätzung der Größe der potentiellen Anteile. Diese erfolgt im ersten Schritt durch die Übertragung der Werte auf die Anzahl der ArbeitnehmerInnen der einzelnen Wirtschaftsklassen in Österreich und in weiterer Folge durch die Berechnung drei möglicher Szenarien.

Für die Berechnung des maximalen Potentials wurden die Jahresdaten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung aus dem Jahr 2014 herangezogen. Diese wurden mit den, um die Befragungsergebnisse bereinigten, Eignungen zur Telearbeit verschnitten, woraus sich die nachfolgend dargestellten Werte ergaben. Wie zu erwarten, nehmen Bürokräfte und verwandte Berufe aufgrund der höchsten Eignung sowie der größten Anzahl an Arbeitsplätzen den größten

Telearbeit in Coworking Spaces

Stellenwert für Telearbeit ein. Ein ähnliches hohes Niveau weisen Führungskräfte, akademische und technische Berufe auf, sind aber sowohl in der Anzahl an Arbeitsplätzen sowie in der Eignung weniger bedeutend. Überraschend ist das Ergebnis der Dienstleister Innenund VerkäuferInnen, wobei diesen durch deren Anteil an Arbeitskräften eine untergeordnete Rolle zukommt. Nachteilig für das Potential wirken sich die Anzahl sowie die besonders schlechte Eignung der Telearbeit bei Handwerksberufen sowie Hilfskräften aus. Trotz alledem weist Österreich anhand dieser Berechnung im Durchschnitt eine Eignung von 43,9 Prozent auf und würde bei einem maximalen Erreichungsgrad zum Stand 2014 deutlich über dem internationalen Durchschnitt liegen. Absolut würde dies insgesamt eine Anzahl von 426.000 in TelearbeiterInnen in Österreich bedeuten.



ISCO 08 2-steller	Führungskräfte	Akademische & vergleichbare Berufe	Techniker und gleichrangige Berufe	Bürokräfte und verwandte Berufe	Dienstleister und Verkäufer	Fachkräfte Land und Forstwirtschaft	Handwerk und verwandte Berufe	Bediener von Anlagen und Maschinen	Hilfsarbeitskräfte
Anteil in %	58.8%	54.3%	55.0%	65.5%	46.5%	23.8%	13.3%	11.3%	16.3%

Diagramm 18 Anzahl potentieller Telearbeitsplätze in Österreich gesamt, Personen in 1.000, Arbeitskräfteerhebung StatCube 2014

Tabelle 2 Anzahl potentieller Telearbeitsplätze in Österreich gesamt in %, Arbeitskräfteerhebung StatCube 2014

4.4.1. Entwicklung der Telearbeit durch Anwendung der theoretischen Rahmenbedingungen

Neben dem maximalen Potential der Telearbeitenden, folglich nicht weiter pendelnden ArbeitnehmerInnen, ist die Entwicklung des Anteils für die Beurteilung und dessen Bedeutung wichtig. Dafür wurden anhand der vorliegenden Daten und Informationen drei unterschiedliche Entwicklungstrends anhand mehrerer zugrundeliegender Annahmen entwickelt. Ausgangspunkt dieser sind die potentiell für die Reduktion von Arbeitswegen geeigneten ArbeitspendlerInnen in Österreich. Eine weitere wichtige Informationsgrundlage stellt die Entwicklung der anteiligen TelearbeiterInnen dar. Der Betrachtungszeitraum ist dabei 2006 bis 2017 auf jährlich basierenden Datenerhebungen. Eine wichtige Rolle, vor allem für die Berechnung des dritten Szenarios, spielen die Entwicklungen der Länder Luxemburg, Niederlande und Finnland. Darauf aufbauend wurden die, in Diagramm 17 dargestellten, Fortschreibungen berechnet.

Szenario 1 ist die einfachste mögliche Entwicklung der Telearbeit in Österreich. Es stellt die Veränderung unter nüchternen Annahmen zur Arbeitskultur, den lauter werdenden Ansprüchen der ArbeitnehmerInnen und der Lenkung durch Politik und Verwaltung dar. Von einem verstärkten Einsatz der öffentlichen Einrichtungen als Leitrolle wird nicht ausgegangen. Verstärktes Interesse von Mittel- und Großunternehmen an Coworking Spaces, aber auch Telearbeit im Allgemeinen, wird ebenso wenig unterstellt, wie die Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen, diese Angebote in Anspruch zu nehmen. Im Wesentlichen stellt die Entwicklung eine unveränderte Fortschreibung des Verlaufes der vergangenen zehn Jahre dar. Eine Erreichung des maximalen Anteils an Telearbeit in Österreich ist dadurch weder in absehbarer, noch in ferner Zukunft zu gegeben. Bis zum Ende des Betrachtungszeitraums und damit 2024 wird ein Niveau von 24,0 Prozent erreicht sein und damit wohl möglich im bzw. sogar unter dem internationalen Durchschnitt angesiedelt sein. Für die Telearbeit kann dieses auch als Worst Case Szenario bezeichnet werden.

Szenario 3 hingegen geht von einer sehr positiven Entwicklung der Anzahl an TelearbeiterInnen aus. Es wird von wesentlichen, die Telearbeit begünstigenden, Veränderungen der österreichischen Wirtschaft ausgegangen. Das maximale, von der heutigen Informationsgrundlage ausgehende, Niveau der Telearbeit wird dabei bereits 2024 erreicht sein. Begründet wird diese Abbildung mit dem starken Anstieg des Interesses an Telearbeit sowohl von Seiten

Telearbeit in Coworking Spaces

der ArbeitgeberInnen, als auch von Seiten der ArbeitnehmerInnen. Öffentliche Betriebe sowie Verwaltung nehmen, wie sich bereits in den letzten Jahren vermehrt abzeichnet, eine wichtige Vorreiterrolle in eWork-Tätigkeiten, besonders aber für die Telearbeit ein. Durch den globalisierten Arbeitsmarkt und den dadurch entstehenden internationalen Druck auf die Arbeitskultur verändert sich diese hin zu einer weniger traditionellen, dafür moderneren Gestaltung der Arbeitsverrichtung. Die Nutzung von unterschiedlichen Telearbeitskonzepten, aber auch die Nachfrage nach zahlreichen vorhandenen Coworking Spaces, steigt dadurch stark an. Die jährliche Zunahme des Anteils an TelearbeiterInnen wird dabei anhand von den zuvor angeführten Vergleichsräumen berechnet. Diese eignen sich für die Abschätzung der Fortschreibung besonders durch ihr, Anfang 2006 niedrigeres, Niveau und durch die, mit Österreich vergleichbare, Ausgangslage. Die durchschnittliche Veränderung dieser über den Zeitraum 2006 bis 2015 wird dabei für die Berechnung der Entwicklung der österreichischen Telearbeit herangezogen. Die durchschnittliche Zunahme liegt in diesem Szenario bei 2,4 Prozent pro Jahr.

Szenario 2 ist die berechnete mittlere Entwicklung und liegt damit zwischen dem Idealfall und der unveränderten Fortschreibung. Es soll eine realitätsnahe Variante darstellen, wobei im Jahr 2024 ein Niveau von 33,9 Prozent erreicht sein wird. Damit stellt es immer noch eine Steigerung des Anteils an Telearbeit von 53,2 Prozent gegenüber dem Ausgangsjahr 2015 dar.

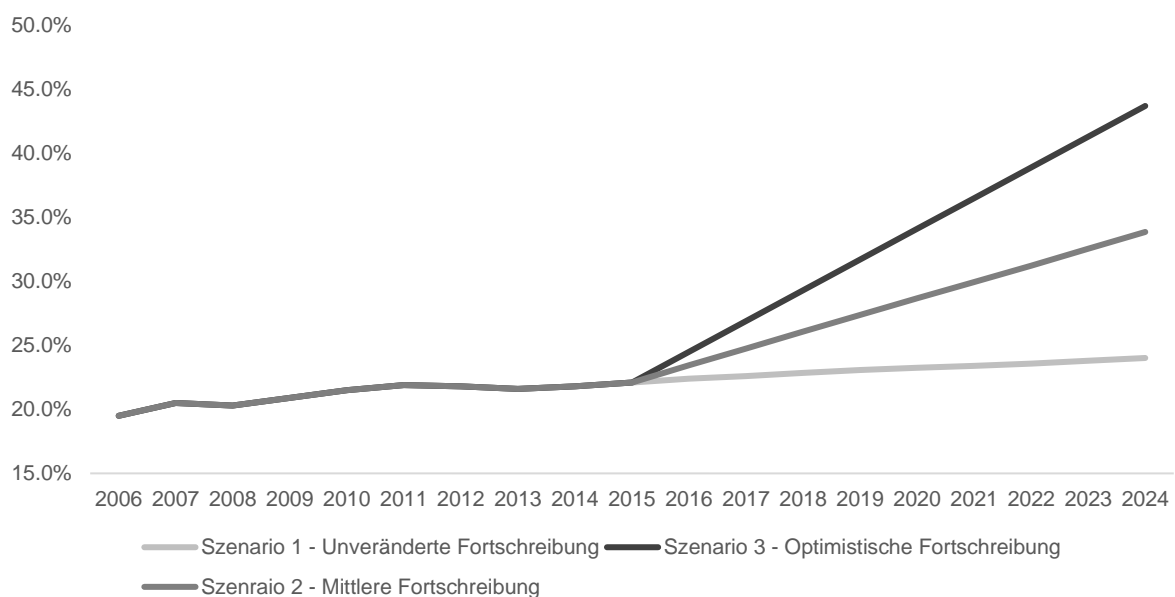


Diagramm 19 Darstellung der Entwicklung der Szenarien, eigene Berechnungen, eigene Darstellung

4.5.Potential der Telearbeit in Niederösterreich und Wien-Umgebung

Um die Chancen bzw. Einsparungspotentiale, welche durch den wachsenden Anteil an TelearbeiterInnen entstehen, abschätzen zu können, bedarf es einer genaueren empirischen Untersuchung des Betrachtungsraumes. Zuerst wurde die Ausgangslage für den, als Vergleichsmaßstab dienenden, Potentialraum Niederösterreich betrachtet. Darauf aufbauend der Bezirk Wien-Umgebung anhand seiner Charakteristik näher untersucht und abschließend für diesen Bezirk drei unterschiedliche, den vorher gezeigten Szenarien entsprechende, Entwicklungen angenommen und eine Modellrechnung für die potentielle Ersparnis durchgeführt. Als Potential zählt nicht nur die theoretische Anzahl an TelearbeitnehmerInnen, sondern vielmehr dessen möglichen Auswirkungen auf die Fahrleistungen für den Berufspendelverkehr, den damit in Verbindung stehenden Wegen sowie die dadurch entstehende Zeitersparnis.

4.5.1.Ausgangslage und Argumente für das Untersuchungsgebiet Wien-Umgebung

Anhand der in Diagramm 16 dargestellten Verteilung der ErwerbspendlerInnen und Nicht-PendlerInnen in Österreich und Niederösterreich zeigt sich vor allem, dass diese sehr ähnlichen Verhältnisse aufweisen. Sowohl die Anteile von ErwerbspendlerInnen und Nicht-PendlerInnen verhalten sich bei beiden Betrachtungsräumen ebenso ähnlich, wie die Verteilung der PendlerInnen auf die einzelnen Sektoren. Zu berücksichtigen ist in jedem Fall die Anzahl der entfallenden Fälle. Trotz alledem kann anhand dessen ein überdurchschnittlicher Anteil an ArbeitnehmerInnen im Tertiären Sektor ausgemacht werden, was eine gute Voraussetzung für die weiteren Untersuchungen darstellt.

Telearbeit in Coworking Spaces

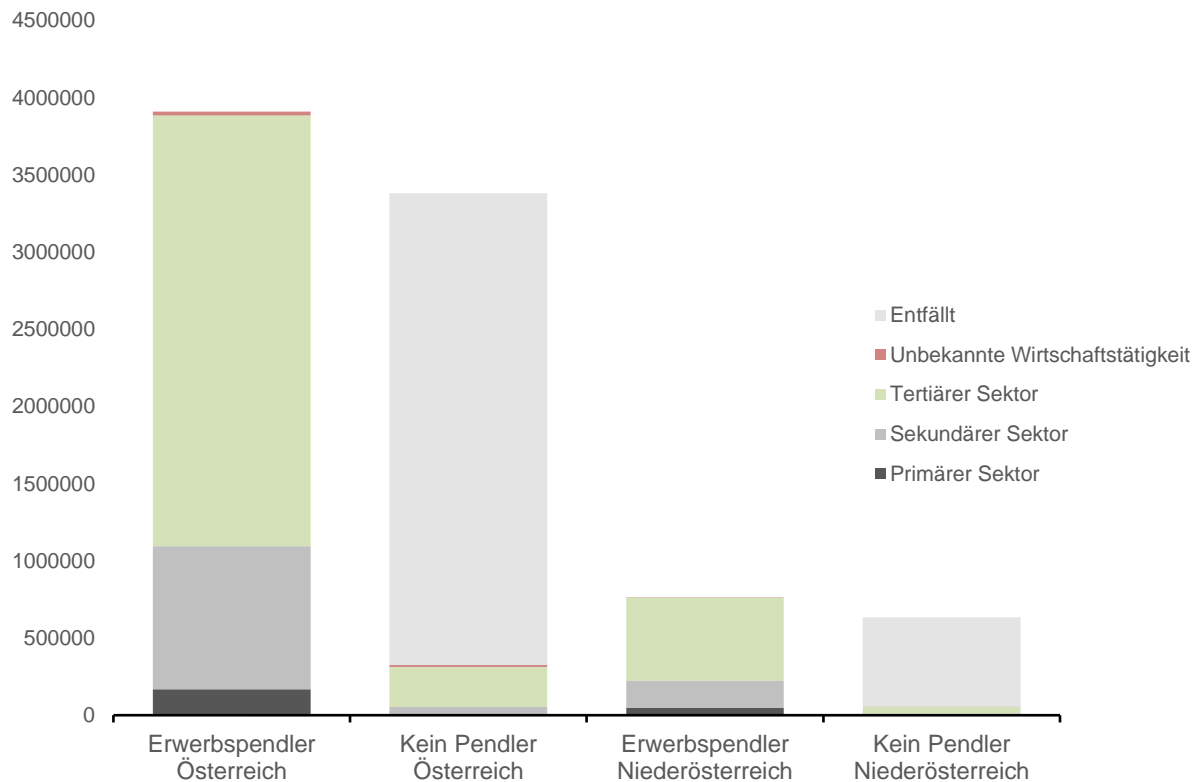


Diagramm 20 Vergleich Österreich und Niederösterreich, Verteilung der Erwerbsspendler und Nichtpendler, Erwerbsspendler auf die drei Wirtschaftssektoren, Erwerbsstatistik 2010 gesamt, StatCube Statistik Austria

Anhand der in Diagramm 17 gezeigten Daten wird noch einmal die Verteilung der ErwerbsspendlerInnen verdeutlicht. Interessant ist diese besonders im nachfolgenden Vergleich zu der, in Diagramm 19 dargestellten, Verteilung vom Untersuchungsbezirk Wien-Umgebung. Ungeachtet der tatsächlich potentiell geeigneten Arbeitsplätze lässt sich daher sagen, dass im Durchschnitt mindestens 50 Prozent der ArbeitnehmerInnen durch das tägliche Pendeln zwischen Arbeitsplatz und Wohnort in jedem Fall mehr Zeit für ihre Arbeitstätigkeit aufwenden und teilweise – besonders abhängig von der jeweiligen Verkehrsmittelwahl – zu einer Erhöhung des Verkehrsaufkommens mit dessen Auswirkungen beitragen. Darüber hinaus kann festgehalten werden, dass fast ein Viertel dieser PendlerInnen, sowohl in Österreich als auch in Niederösterreich, im tertiären Sektor tätig sind.

Telearbeit in Coworking Spaces

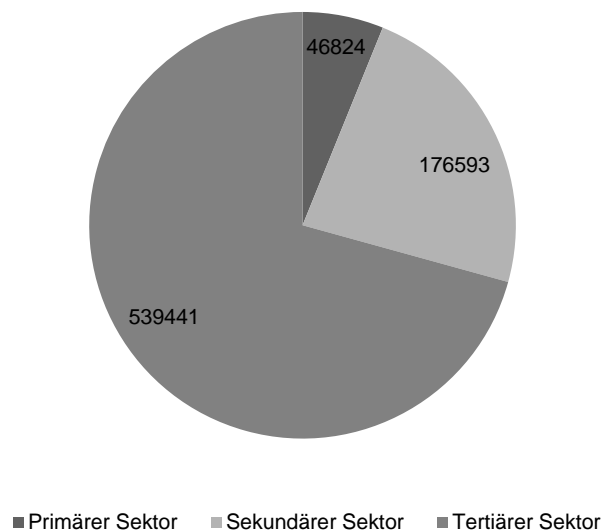


Diagramm 21 Erwerbpendler Niederösterreich Wirtschaftssektoren, Erwerbsstatistik 2010 gesamt, StatCube Statistik Austria

Auf Ebene des Bundeslands Niederösterreich lässt sich diese Verteilung weiter differenzieren. Wie in Diagramm 21 dargestellt, ist auch hier ein wesentlicher Teil der ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Erhebung nicht genau zuzuordnen und lässt sich daher nicht, oder nur mit einer großen Unsicherheit, für weitere Berechnungen heranziehen. Deshalb werden diese ArbeitnehmerInnen später nicht weiter mit einfließen. Interessant und wichtig erscheint zudem der Anteil an PendlerInnen in den jeweiligen Wirtschaftsklassen. Beachtlich ist der überdurchschnittlich hohe Anteil bei Dienstleistungen der Information und Kommunikation und der hohe Anteil bei freiberuflich Tätigen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, welche in der Berechnung als eher geeignete Wirtschaftsklassen einfließen. Überraschend und wichtig ist auch der hohe absolute Anteil an ArbeitnehmerInnen insgesamt zu betonen, aber auch PendlerInnen in den Klassen Handel, Instandhaltung und Reparaturen von Kraftfahrzeugen sowie Herstellung von Waren, welche später als eher nicht geeignet in die Berechnungen einfließen werden. Insgesamt lässt sich sagen, dass ein wesentlicher Teil der ArbeitnehmerInnen anhand dieser, auf den Raum Niederösterreich bezogenen Daten weniger für

Telearbeit in Coworking Spaces

Telearbeit geeignet ist und dies, sowie die Verteilung der PendlerInnen, sich negativ auf das Potential der Telearbeit auswirken können.

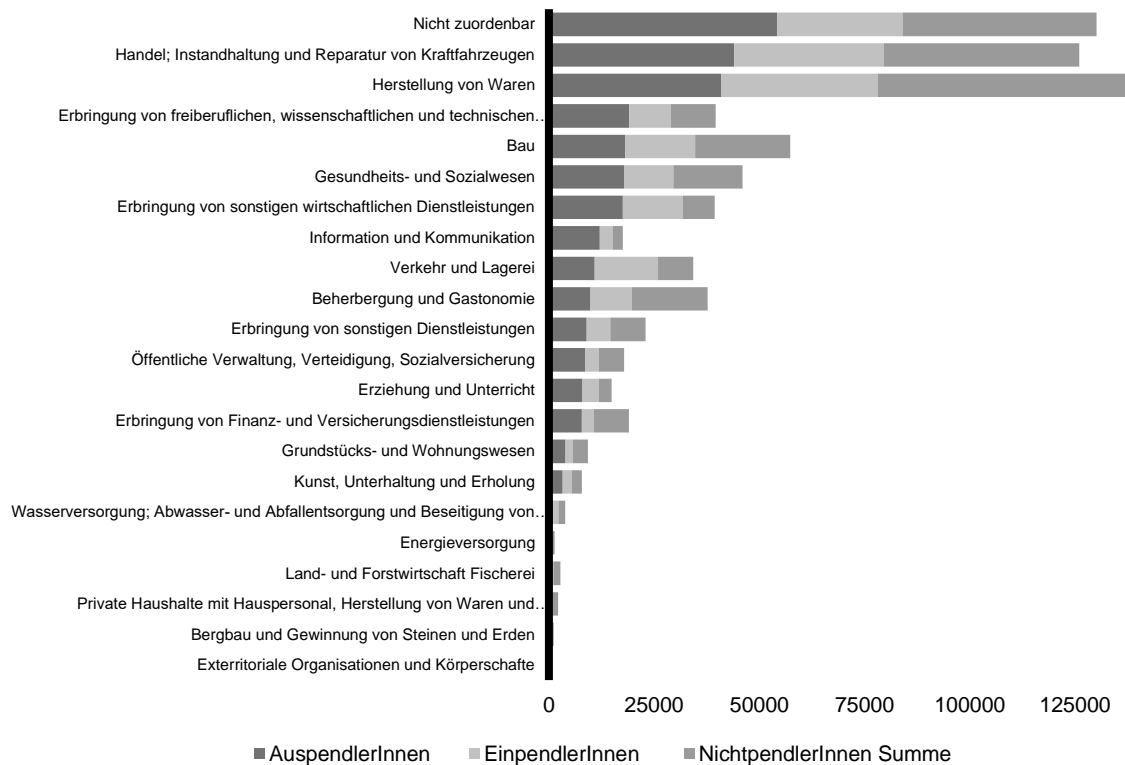


Diagramm 22 PendlerInnen nach Wirtschaftsklassen Niederösterreich, Quelle Analyse Pendeln in NÖ zahlen und Fakten 2014, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

Speziell für den Raum Wien-Umgebung können die nachfolgend dargestellten Daten eine bedeutende Rolle für das Potential des Bezirks darstellen. Im Vergleich der Verteilung der PendlerInnen auf die Wirtschaftssektoren von Niederösterreich und Wien-Umgebung zeigt sich, dass Wien-Umgebung einen verschwindend geringen und damit deutlich niedrigeren Anteil an pendelnden ArbeitnehmerInnen im primären Sektor aufweist. Darüber hinaus ist auch die Anzahl der PendlerInnen in Wien-Umgebung deutlich geringer, woraus eine grundsätzlich höhere Eignung für Telearbeit und für diesen Raum ein daraus resultierendes höheres Potential abgeleitet werden kann.

Telearbeit in Coworking Spaces

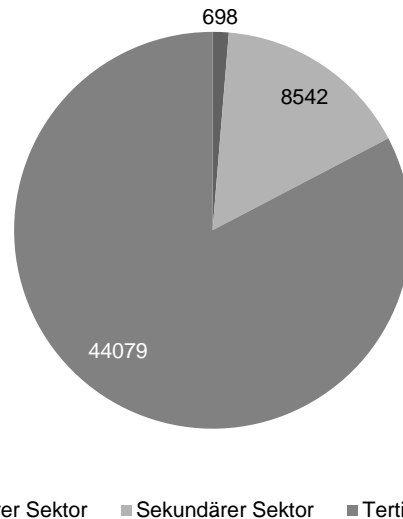


Diagramm 23 Erwerbsspendler Wien-Umgebung Wirtschaftssektoren, Erwerbsstatistik 2010 gesamt StatCube Statistik Austria

Weiter verdeutlichen lässt sich diese Verteilung in der Gegenüberstellung der einzelnen Gemeinden des Bezirks. Dabei stehen – im Vergleich zum Rest von Wien-Umgebung – besonders die Gemeinde Klosterneuburg mit einem hohen Anteil und Rauchenwarth mit einem vergleichsweise niedrigen Anteil an PendlerInnen heraus. In gleicher Weise lässt sich auch zeigen, dass eine gewisse räumliche Abhängigkeit darin besteht. Dabei weisen Gemeinden des Bezirks Wien-Umgebung, nördlich von Wien gelegen, einen höheren Anteil des Tertiären Sektors gegenüber den südlichen Gemeinden auf. Trotz alledem kann bei dem Bezirk von einem durchschnittlich hohen Niveau gesprochen werden, weshalb die Annahmen des Potentials über die einzelnen Gemeinden zwar variieren können, insgesamt aber deutlich höher ausfallen werden als im Vergleich zum Rest Niederösterreichs.

Telearbeit in Coworking Spaces

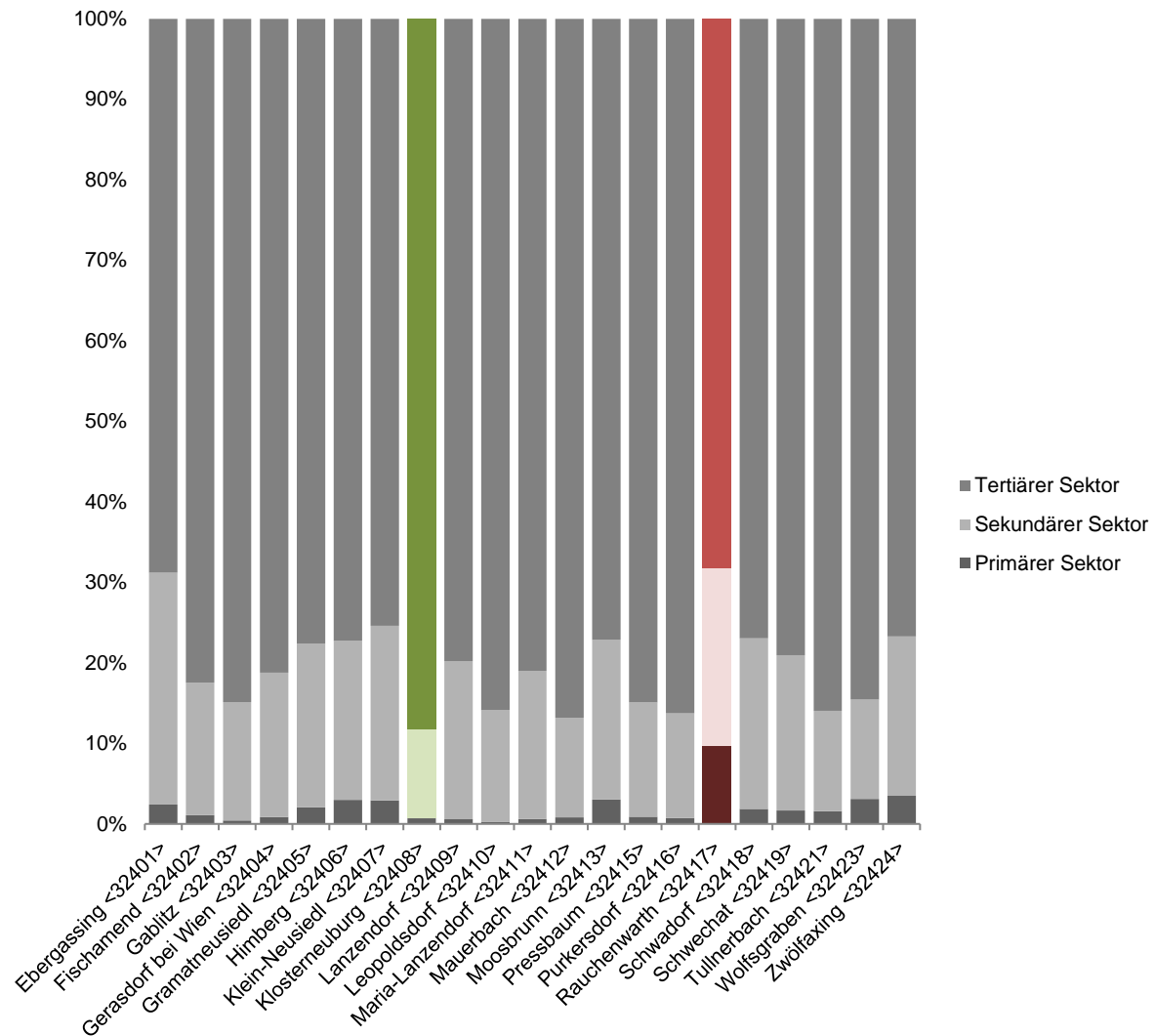


Diagramm 24 Erwerbsspendler Wien-Umgebung Wirtschaftssectoren, Erwerbsstatistik 2010 auf Gemeindeebene StatCube Statistik Austria

Ein weiterer Grund für das besonders hohe Potential des untersuchten Bezirks ist durch seinen überdurchschnittlich hohen Anteil an AuspendlerInnen von 72,6 Prozent begründet. Bruck an der Leitha wird hier auch Beachtung geschenkt, da im Rahmen des Projekts Bruck an der Leitha eine Berechnung des Potentials der Telearbeit durchgeführt wurde, auf welche das nachfolgende Modell für Wien-Umgebung aufbaut. Zwar weist Bruck an der Leitha, gemeinsam mit dem Bezirk Gänserndorf, einen ähnlichen PendlerInnen-Anteil wie Wien-Umgebung auf, jedoch ist die absolute Anzahl der ArbeitnehmerInnen und damit der PendlerInnen deutlich unter dessen Niveau und erklärt somit auch die geringere Bedeutung dieser Räume. Dies ist mitunter auch ein Grund, warum das Ergebnis der damaligen Untersuchung als eher unbedeutend beurteilt wurde, etwas, das bei der Betrachtung des Raum Wien-Umgebung anders sein kann. Zwar kann beim Bezirk Bruck an der Leitha gegenüber Wien-Umgebung wegen seiner

Telearbeit in Coworking Spaces

Entfernung zu Wien von einer höheren PendlerInnenanzahl ausgegangen werden, jedoch hängt diese wiederum von der Verteilung der, für Telearbeit geeigneten, PendlerInnen über den Raum ab. Dies wäre kaum oder nur mit sehr hohem Aufwand zu erheben und zu beurteilen und findet daher keine Berücksichtigung.

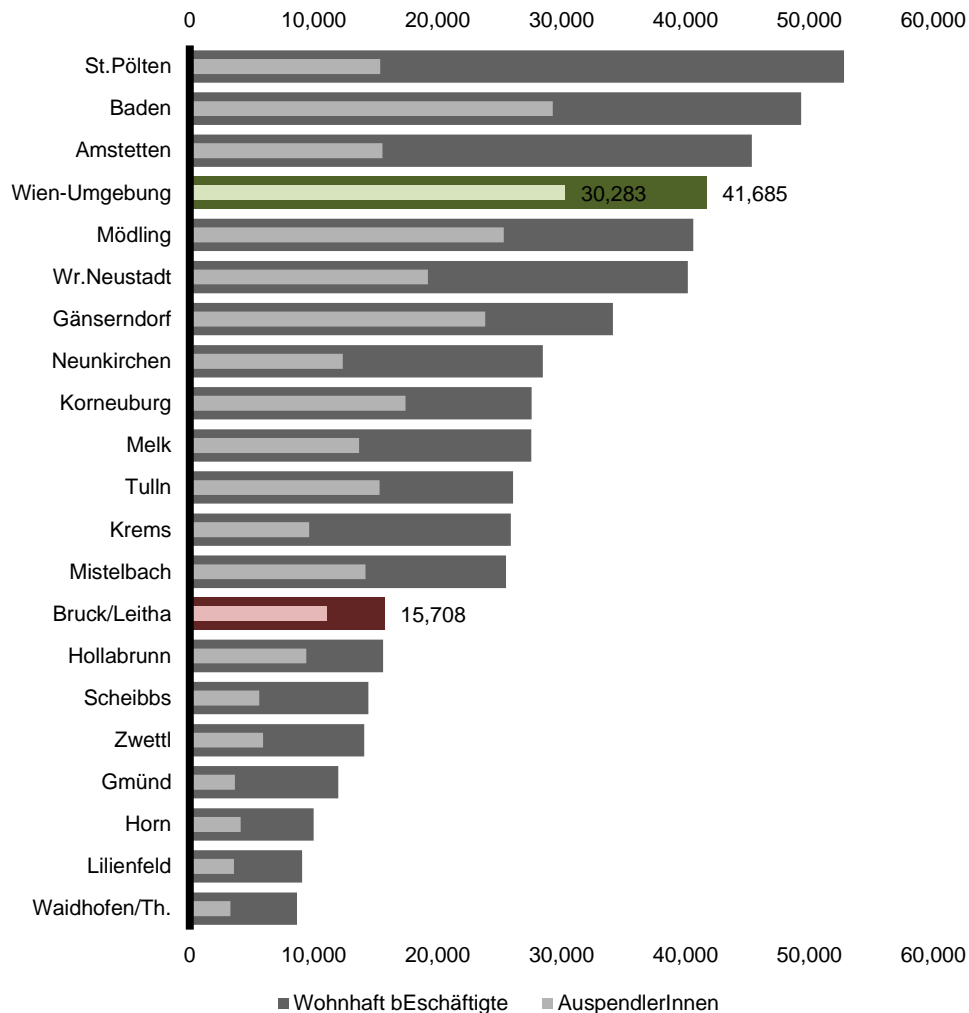


Diagramm 25 Anteil Auspendler an Wohnhaft Erwerbstätigen Bezirksvergleich Niederösterreich, Quelle Analyse Pendeln in NÖ zahlen und Fakten 2014, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

Dennoch, um die besondere Eignung des Bezirks für die Untersuchung hervorzuheben, wird nachfolgend der Vergleich der unterschiedlichen Pendeltypen und den zugrundeliegenden, aber nicht dargestellten, Distanzen dargestellt. Bezug wird dabei auf Daten einer umfassenden Pendleranalyse Niederösterreichs aus dem Jahr 2014 genommen. Auffällig hoch, begründet durch die Nähe zu Wien, ist der Anteil an PendlerInnen nach Wien. Wien-Umgebung steht im Vergleich zu den anderen niederösterreichischen Bezirken dabei an erster Stelle, wie neben der in Diagramm 21 gezeigten Verteilung Diagramm 22 zusätzlich verdeutlichen soll. Zwar

Telearbeit in Coworking Spaces

weist Bruck an der Leitha immer noch ein deutlich überdurchschnittliches Niveau auf, liegt aber weit hinter dem Untersuchungsraum. Der PendlerInnenanteil innerhalb der Gemeinde, aber auch der des Bezirks, ist im Vergleich am niedrigsten. Aus diesen beiden Gründen und der Bedeutung der PendlerInnen außerhalb des Bezirks besonders nach Wien, fiel die Wahl des Untersuchungsraumes und der nachfolgenden Potentialberechnung auf Wien-Umgebung.

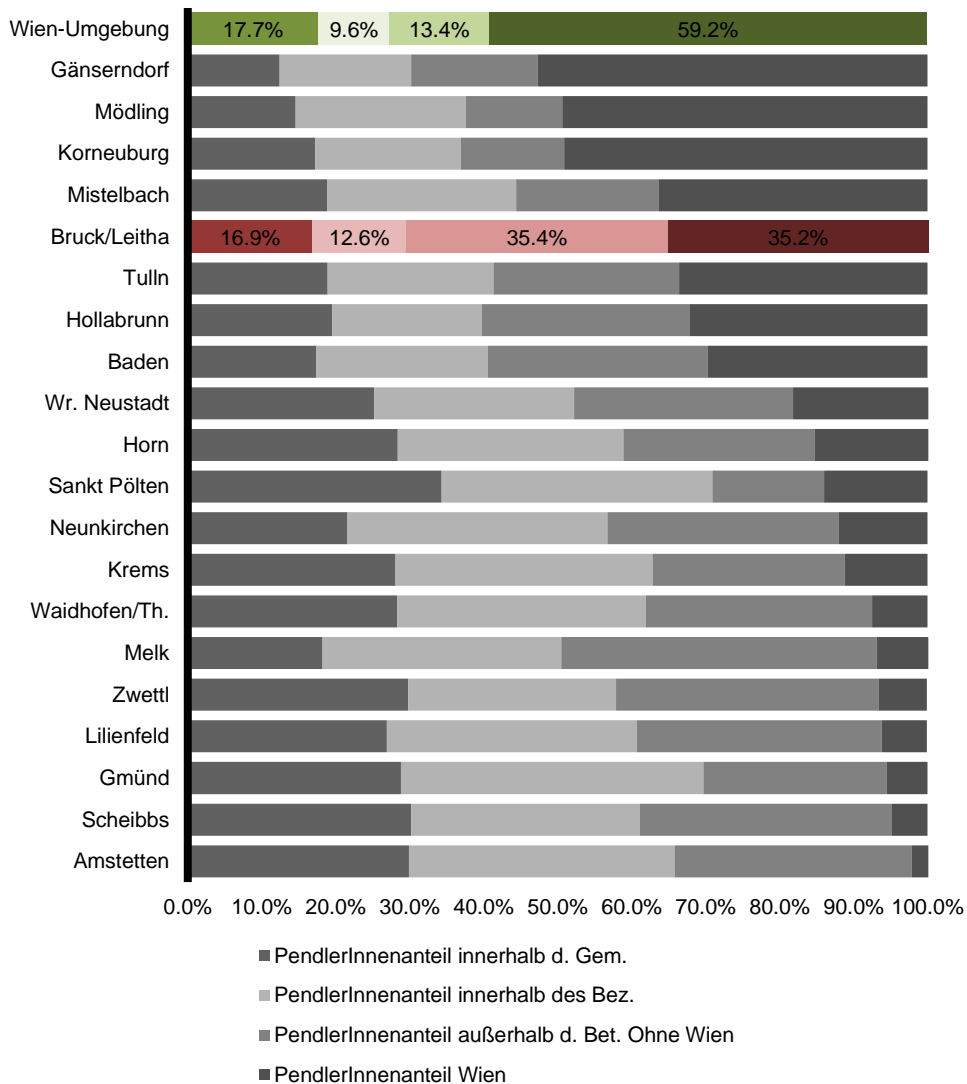


Diagramm 26 ErwerbpendlerInnen Aufteilung Pendelart Bezirksvergleich Niederösterreich, Quelle Analyse Pendeln in NÖ zahlen und Fakten 2014, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

Telearbeit in Coworking Spaces

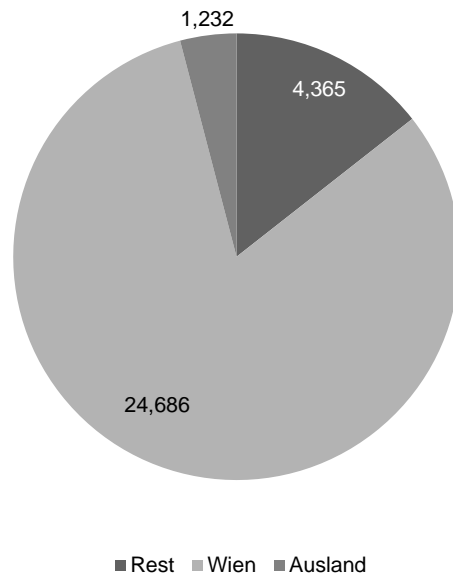


Diagramm 27 AuspendlerInnen Wien-Umgebung nach Zieldestination, Quelle Analyse Pendeln in NÖ zahlen und Fakten 2014, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

4.5.2. Potential Berechnung für Wien-Umgebung

Das Potential der Telearbeit beschränkt sich im Rahmen der Arbeit nicht nur auf die grundlegende Anzahl der theoretisch möglichen TelearbeiterInnen, sondern erstreckt sich auch über die damit verbundenen Einsparungspotentiale im Bereich Verkehrsaufkommen und Zeitananspruchnahme. Ausgangspunkt für die Berechnung ist die, 1995 im Rahmen des Pilotprojekts Bruck an der Leitha durchgeführte (Kosten-)Nutzen Analyse für den Bezirk Bruck an der Leitha. Ziel dessen war die Abschätzung der Auswirkungen einer Telearbeitsinitiative und der Erstellung eines Kosten-Nutzen Verhältnisses für die Nutzenfaktoren der ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und der Gesellschaft. Berücksichtigte Größen dabei waren das Verkehrsaufkommen und die Kosten für ArbeitnehmerInnen und deren Arbeitsumgebung.¹²³ Respektive des Erscheinungsjahrs des Endberichts wurde damals für das Jahr 2011 von einem Anteil von 10 Prozent TelearbeiterInnen der erwerbstätigen TagespendlerInnen ausgegangen, was eine Ersparnis von 4 Prozent der jährlichen Verkehrsleistung brächte. Aufgrund der, laut eigener Aussage der Verfasser vorsichtshalber, niedrigen Annahmen im Bereich der TelearbeiterInnen und deren durchschnittlichen Pendeldistanzen von 40km wird das Ergebnis als Mindestpotential beurteilt. Gemessen an der Gesamtverkehrsleistung Niederösterreichs wird das Einsparungspotential ebenso als niedrig eingeschätzt. Das Einsparungspotential an Zeit für ArbeitnehmerInnen sowie weitere mögliche Auswirkungen der Telearbeit wurden nicht berücksichtigt.

Die vorliegenden Berechnungsmodelle unterscheiden sich in drei wesentlichen Punkten zu dem Ausgangsmodell. Zum einen wurden, anstelle der Annahme über eine mögliche Entwicklung, die Berechnung der drei entwickelten Szenarien durchgeführt und verglichen. Das ist einerseits der Unsicherheit des möglichen Verlaufs geschuldet, dient aber vielmehr der Veranschaulichung der Auswirkungen sich verändernder Eingangsgrößen und deren Einflussmöglichkeit auf den Gesamttraum Niederösterreich. Gemessen am Verkehrsaufkommen der PendlerInnen in Wien-Umgebung bieten alle drei Szenarien ein beachtliches Einsparungspotential. Ausgangsbasis für die Berechnung war eine durchschnittliche Weglänge von 24 Kilometer pro Richtung und somit deutlich unter der Annahme von 40 Kilometer des Ausgangsmodells. Der Wert des gesamten Verkehrsaufkommens in Niederösterreich für die Gegenüberstellung beläuft sich auf 22 Milliarden Kilometer und ist damit doppelt so hoch wie im Basismodell, was

¹²³ (G.I.V.E., et al., 1995)

trotz der starken Entwicklung der Telearbeit deutlich niedrigere Ergebnisse zur Folge hat. Selbst im Szenario 1 kann so eine Einsparung von 35,3 Prozent erreicht werden, unter besten Bedingungen sogar 58,1 Prozent, wie die Ergebnisse in Szenario 3 zeigen. Setzt man dieses Potential in Vergleich zum Gesamttraum Niederösterreich so ergibt sich ein ernüchterndes Ergebnis von maximal 0,4 Prozent des gesamten Verkehrsaufkommens. Auch wenn dieser Wert nur einen sehr kleinen Anteil an der Verkehrsleistung im Personenverkehr darstellt, so kann dennoch von einer Einsparung von rund 78,400.000 Kilometer beim Szenario 3 gesprochen werden.

Zum anderen wurde zusätzlich, anders als im Modell von Bruck an der Leitha, zur Verkehrsleistung die Zeitersparnis durch die wegfallenden An- und Abfahrtswege berücksichtigt und da diese, gemessen an dem gesamten Zeitaufwand eine weitere wichtige Wirkungsgröße im Zusammenhang mit Telearbeit darstellt, für Pendeltätigkeiten in Niederösterreich verglichen. Auch hier sind die Auswirkungen der Zeitersparnis für ganz Niederösterreich auf überschaubarem Niveau. Beim Idealszenario belaufen sich diese auf 2,9 Prozent Ersparnis der gesamten Pendelzeiten der Arbeitstätigen. Dennoch ergibt sich, selbst beim Szenario 1, eine Einsparung von 86,95 Jahren pro Jahr und stellt somit ein beachtliches Resultat dar. Wichtig zu beachten ist, sowohl bei Betrachtung der Ersparnis in Bezug auf das Verkehrsaufkommen sowie die Pendelzeiten, dass Wien-Umgebung zwar, aufgrund der vorhandenen Rahmenbedingungen ein hohes Potential für Telearbeit und gleichzeitig hohe Anteile an Pendelverkehr aufweist, jedoch 9,4 Prozent der Arbeitstätigen von ganz Niederreich ausmacht und somit die erhaltenen Ergebnisse als bedeutend zu beurteilen sind.

Interessant im Vergleich der Szenarien sind die unterschiedlichen Auswirkungen der einzelnen Parameter sowie die Auswirkungen bzw. dessen Bedeutung für ganz Niederösterreich. Auffallend in dem Zusammenhang ist die Bedeutung des Bezirks Wien-Umgebung für die gesamte Pendeltätigkeit. Bei einem Anstieg der Telearbeit von nur 15 Prozentpunkten erhöht sich die Ersparnis an gefahrenen Personenkilometern um 23 Prozent auf Bezirksebene und um zwei Prozent auf Landesebene. Ebenso beachtlich erscheint die Zeitersparnis durch Telearbeit. Wieder bei einem Anstieg um 15 Prozentpunkte der Telearbeit und damit deinem Anstieg um 8.756 TelearbeiterInnen ergibt sich für Wien Umgebung eine absolute Zeitersparnis von 56,37 Jahren pro Jahr. Die Variierung der durchschnittlichen Arbeitswege sowie der dafür notwendige Zeitaufwand zeigten keine signifikanten Veränderungen des Ergebnisses, wodurch die

Telearbeit in Coworking Spaces

Annahmen als sinnvoll für die Modellrechnung beurteilt werden. Verbesserungsbedarf für die Potentialabschätzung besteht in jedem Fall für die zugrundeliegenden Daten. Hierin bestand das größte Problem im Zusammenhang mit der empirischen Untersuchung zur Telearbeit. Zum einen sind Daten nicht immer für den richtigen Betrachtungsraum auf der dafür notwendigen Ebene erhoben, zum anderen beziehen sich diese Daten auf sehr unterschiedliche Zeiträume oder weichen sehr stark voneinander ab, was die Vergleichbarkeit erschwert und die Güte der Berechnungsmodelle stark beeinträchtigt. Angesichts der dargestellten Ergebnisse erscheinen zusätzliche, über die herkömmlichen statistischen Erhebungen hinausgehende Erhebungen als sinnvoll.

Gesellschaft

(Kosten-)Nutzenanalyse nach Bruck an der Leitung S D 3

Annahme 1

Berufstätige in Wien Umgebung im Jahr 2022	57.226
davon 66,9 % PendlerInnen	38.284
davon 23,6% TelearbeiterInnen	13.505
durchschnittlicher Pendelweg pro Tag	25 km
3 Tage/ Woche	
Gesamtverkehrsersparnis TelearbeiterInnen in Wien Umgebung im Jahr 2022	47.606.309 km
Ersparnis Personen-km der PendlerInnen Wien Umgebung	35,3%
Ersparnis Personen-km Gesamt NÖ	0,2%
durchschnittliche Wegedauer Österreich 1995	24 Minuten
Gesamte Zeitersparnis TelearbeiterInnen	86,95 Jahre

Annahme 2

Berufstätige in Wien Umgebung im Jahr 2022	57.226
davon 66,9 % PendlerInnen	38.284
davon 31,2% TelearbeiterInnen	17.855

Telearbeit in Coworking Spaces

durchschnittlicher Pendelweg pro Tag	25 km
3 Tage/ Woche	
Gesamtverkehrsersparnis TelearbeiterInnen in Wien Umgebung im Jahr 2022	62.937.155 km
Ersparnis Personen-km der PendlerInnen Wien Umgebung	46,6%
Ersparnis Personen-km Gesamt NÖ	0,3%
durchschnittliche Wegedauer Österreich 1995	24 Minuten
Gesamte Zeitersparnis TelearbeiterInnen	114,95 Jahre

Annahme 3

Berufstätige in Wien Umgebung im Jahr 2022	57.226
davon 66,9 % PendlerInnen	38.284
davon 38,9% TelearbeiterInnen	22.261
durchschnittlicher Pendelweg pro Tag	25 km
3 Tage/ Woche	
Gesamtverkehrsaufkommen in Wien Umgebung im Jahr 2022	78.469.722 km
Ersparnis Personen-km der PendlerInnen Wien Umgebung	58,1%
Ersparnis Personen-km Gesamt NÖ	0,4%
durchschnittliche Wegedauer Österreich 1995	24 Minuten
Gesamte Zeitersparnis TelearbeiterInnen	143,32 Jahre

Tabelle 3 Potentialberechnungen/Nutzenanalyse Wien-Umgebung nach dem Vorbild Bruck an der Leitung, eigene Berechnungen und Darstellung, 2016

5. Zusammenfassung

Ausgangsbasis der Arbeit ist die Wechselwirkung zwischen Arbeit, Verkehr, Mobilität und Raumentwicklung. Entwicklungstrends unseres Arbeitsverhaltens und den damit verbundenen Verkehrsentwicklungen müssen daher erkannt und positiv unterstützt werden. Einen wichtigen Teil dieser stellt, neben der Verkehrsmittelwahl, die Häufigkeit und Wegelänge unserer Arbeitswege dar und wird in Analysen und im täglichen Sprachgebrauch als Pendelverkehr bezeichnet. Die überwiegende Überwindung dieser Wegdistanzen in peripheren Regionen sowie dem Stadt-Umland mit motorisierten Kraftfahrzeugen stellt uns heute und in Zukunft vor große Herausforderungen. Ein Ansatz, um dem Trend des steigenden motorisierten Aufkommens von Individualverkehr entgegenzuwirken, ist neben der Verbesserung der Verkehrsinfrastruktur und der Veränderung der Verkehrsmittelwahl, die Dezentralisierung und damit gleichmäßige Verteilung von Arbeit über den Raum. Erreicht wird somit eine bessere Durchmischung der Nutzungen Wohnen und Arbeit und damit eine Reduzierung der Wegelängen und Häufigkeiten. Die laufende Modernisierung und Weiterentwicklung unserer Arbeit und damit unseres Arbeitsplatzes- und Ortes kann durch die verstärkte Nutzung von Telearbeit diese Veränderung unterstützen. Begünstigt wird die Nutzungsmöglichkeit dieser Arbeitsform, im Gegensatz zur Anwendung vor zehn bis fünfzehn Jahren, durch das ausgereifte Telekommunikationsnetz sowie die hochentwickelten und überwiegend vorhandenen Endgeräte heutiger ArbeitnehmerInnen. Wird diese Form der Bewerkestellung von Arbeit mit so genannten Coworking Spaces kombiniert, kann eine flexible und überbetriebliche dezentral funktionierende Arbeitsplatzorganisation erfolgen.

Ziel der Arbeit ist Telearbeit in seiner aktuellen Form mit Coworking Spaces theoretisch in Verbindung zu bringen und die aktuelle Situation in Österreich darzustellen. Dafür wichtig ist die Beantwortung der Fragen, welche Vor- und Nachteile dieses Arbeitsplatzkonzept mit sich bringt und welche Rahmenbedingungen es für die Verrichtung der Telearbeit braucht? Daran anschließend soll herausgefunden werden, wie sich unsere Arbeitswelt in der Vergangenheit verändert hat, welche Auswirkungen diese Veränderungen auf Telearbeit hatten und wie stark derzeit der Arbeitsplatz Coworking Space und die Arbeitsform Telearbeit in Österreich genutzt wird. Abschließend wird der Frage nachgegangen, wie groß das theoretisch mögliche Potential an Arbeitsplätzen in dieser Form in Wien-Umgebung ist und welche Auswirkungen, vor allem auf die Verkehrsbelastung, damit denkbar sind.

Zur Beantwortung der fünf gestellten Forschungsfragen erfolgt zunächst die begriffliche Abgrenzung und Klassifizierung sowie Definition der Konzepte anhand aktueller wissenschaftlicher Literatur und mit Hilfe durchgeführter Interviews mit ExpertInnen in diesem Bereich. Durch die anschließende Zusammenführung können die Vor- und Nachteile des Konzepts gegenüber herkömmlichen Methoden der Arbeitsverrichtung erarbeitet und beurteilt werden. Daran anschließend erfolgte die Erfassung und Auswertung der Daten im Raum Wien und Umgebung zur Darstellung der Ist-Situation betreffend Coworking Spaces und die Eruiierung für dessen benötigten Rahmenbedingungen in Kombination mit Ergebnissen der ExpertInnen Interviews. Die Darstellung der aktuellen Situation von Arbeitskultur und Gesellschaftlicher Rahmenbedingungen der Telearbeit in Österreich wird anhand wissenschaftlich relevanter Literatur und durch die Verwendung und Aufbereitung von erhobenen Sekundärdaten vorgenommen. Abschließend und auf Basis der selben Daten erfolgt die Durchführung des empirischen Teils und damit die Potentialabschätzung von Telearbeitsplätzen insgesamt sowie die Berechnung der möglichen Auswirkungen auf den Raum Wien-Umgebung. Herangezogen werden dafür drei mögliche Entwicklungsszenarien der Telearbeit in Österreich sowie ein Berechnungsmodell aus einer thematisch ähnlichen Untersuchung, welches an die Anforderungen angepasst und durchgeführt sowie Ausgewertet wurde.

Die Ergebnisse der Arbeit zeigen, dass Telearbeit in der jeweiligen Form zahlreiche Vor- und Nachteile für ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen, aber auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene aufweist, in Kombination mit Coworking Spaces und bei ausreichender Verbreitung der schwerwiegendste Teil der Nachteile jedoch wegfallen kann. Damit begründet sich die besondere Eignung der Kombination dieser beiden Konzepte und die verstärkte Beachtung der Thematik. Ebenso hat sich gezeigt, dass im Laufe der vergangenen Jahre, besonders aber seit dem Jahr 2000, viele Veränderungen im Bereich Arbeit stattgefunden haben, die die Anwendung der Telearbeit begünstigen, oder überhaupt erst ermöglichen. Dazu zählen Infrastruktur und Arbeitskultur ebenso wie gesellschaftliche Veränderungen. Zusammenfassend kann in Österreich die aktuelle Situation daher als besonders geeignet für Telearbeit beurteilt werden. Angesichts der derzeitigen Nutzung von Telearbeit sowie der Verbreitung von Coworking Spaces, vor allem im internationalen Vergleich, zeigt sich auch, dass das Maximum hier noch nicht erreicht ist. Teilweise sind dafür die notwendigen Voraussetzungen in den einzelnen Räumen nicht gegeben bzw. ist das Interesse an diesen Konzepten, wieder im Vergleich zu anderen

Ländern, in Österreich deutlich geringer. Damit begründet sich aus heutiger Sicht grundsätzlich ein großes Potential an Telearbeit in Kombination mit Coworking Spaces, wobei die Auswirkungen auf den Pendelverkehr eine wichtige Rolle spielen können. Die Auswirkungen auf das Verkehrsaufkommen insgesamt sind eher gering und werden daher als eher unbedeutend beurteilt.

6. Konklusion

Die Mobilität der Bevölkerung und das damit verbundene Verkehrsaufkommen mit seinen Auswirkungen auf Mensch und Umwelt ist für die Raumplanung seit Anbeginn ein schwierig zu bewältigendes Thema. Dieses unterteilt sich, im Rahmen des Personenverkehrs, vorwiegend in Freizeit- und Berufsverkehr. Der Individualverkehr stellt gegenüber dem öffentlichen Verkehr dabei die größten Herausforderungen dar. Schlussfolgerung der vorliegenden Arbeit ist, dass die behandelte Telearbeit in ihrer Sonderform der Verrichtung in Coworking Spaces eine Teilantwort auf dieses Problem geben kann.

Telearbeit für sich, aber auch die Verrichtung in Coworking Spaces, sind sehr vielfältige, umfangreiche und komplexe Themenbereiche, weshalb sich die Fragestellung zusammengefasst auf die Untersuchung derzeitiger und veränderter Rahmenbedingungen für Arbeit in Österreich auf Darstellung der Vor- und Nachteile, Voraussetzungen und Potentiale beschränkt. Die Betrachtung und Beantwortung dieser erfolgte auf drei Ebenen, wobei das Hauptaugenmerk, neben der Sicht aus ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen, auf der Darstellung für die gesamtgesellschaftliche Ebene lag. Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Telearbeit, wenngleich diesen eine besondere Bedeutung zukommt, konnten nur in sehr geringem Ausmaß behandelt werden, da der Fokus der Arbeit und der zur Verfügung stehende Zeitrahmen diese nicht zuließ.

Wichtiger Ausgangspunkt für die Erarbeitung der Ergebnisse war eine angemessene und einheitliche, bzw. dem Großteil der vorliegenden Daten entsprechende Definition der Telearbeit und Abgrenzung zu ähnlichen Konzepten, da diese in der vorhandenen wissenschaftlichen Literatur stark variieren. In Verbindung mit den Coworking Spaces stellt dies eine völlige Neuordnung der Telearbeit im Rahmen von eWork und Outsourcing von Arbeit dar. Wichtigstes Merkmal ist der Ausgleich der negativen Auswirkungen der Tele-Heimarbeit, der höchsten Form der Telearbeit. Der, nah am Wohnort angesiedelte Coworking Space, verbindet, neben

seinen zusätzlichen positiv wirkenden Effekten, die Vorteile einer herkömmlichen zentralen Arbeitsstätte und der Arbeit von zu Hause aus und sollte daher als nächster logischer Entwicklungsschritt unserer Arbeitsstätten, als Ergebnis der sich verändernden Rahmenbedingungen für Arbeit, gesehen werden. Zur Benennung der zusätzlichen Vorteile des neuartigen Arbeitsplatzkonzepts wurden diese anhand von wissenschaftlicher Literatur und durch Interviews mit ExpertInnen und BetreiberInnen in diesem Bereich näher untersucht. Ergebnis davon sind wesentliche Merkmale und Standortvoraussetzungen für dessen Erfolg sowie die Untersuchung der Gegebenheiten in Österreich und im internationalen Vergleich. Es hat sich dabei gezeigt, dass Österreich in Bezug auf die Voraussetzungen nicht annähernd das vollständige Potential ausnutzt und damit im internationalen Vergleich zurückliegt.

Darauf aufbauend wurden im abschließenden und wichtigsten Kapitel, der empirischen Untersuchungen, die Voraussetzungen (Nieder-)Österreichs und speziell Wien-Umgebung ermittelt, welche als sehr gut beurteilt werden können. Anschließend und mithilfe der vorangegangenen Ergebnisse wurden quantitative Potentiale für den Bezirk Wien-Umgebung erarbeitet. Die Potentiale beschränken sich dabei nicht auf die Anzahl an möglichen TelearbeiterInnen, sondern erstrecken sich über die Beiträge zur Reduktion des Verkehrsaufkommens und der Zeitaufwendung in Bezug auf die tägliche Arbeitstätigkeit. Große Schwierigkeiten bestanden vor allem in der Quantität und Qualität der verfügbaren Daten zum Thema Telearbeit, wobei sich Qualität vor allem auf die Regelmäßigkeit und Einheitlichkeit der Erhebungen bezieht. Trotzdem kann, basierend auf den vorliegenden Berechnungen, der Telearbeit eine nicht unbedeutende Rolle in Bezug auf das Verkehrsaufkommen und den, für die Pendeltätigkeit notwendigen, Zeitbedürfnissen zugeschrieben werden. Zusammengefasst kann der Telearbeit in Coworking Spaces ein hohes Potential für unsere zukünftige Arbeitsverrichtung zugeschrieben werden, weshalb diese, speziell in peripheren Regionen, stärker forciert werden sollte. Nicht beantworten kann die Arbeit, welche Räume in Österreich die höchste Eignung für die Umsetzung dieses Konzepts aufweisen, wie ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen erreicht werden können und welche AkteurInnen und Instrumente es braucht, um eine erfolgreiche Umsetzung und damit wesentliche Verbesserung unserer Arbeitswelt zu gewährleisten. Dies sollte in weiterführenden Untersuchungen erfolgen. Telearbeit, besonders in Coworking Spaces, sollte daher in Zukunft aus der Sicht der Raumplanung aber auch der österreichischen Wirtschaft besondere Beachtung geschenkt werden.

7. Literaturverzeichnis

adhocPAD www.adhocpad.com [Online]. - 2016. - 01. 05 2016. - <http://adhocpad.com/de/about/>.

Beck Ulrich Risikogesellschaft - Auf dem Weg in eine andere Moderne [Buch]. - Frankfurt am Main : Suhrkamp Verlag, 1986. - Bd. 365.

Betriebswirtschaftliche Projektgruppen für Unternehmensentwicklung GmbH Telearbeit - Ein Leitfaden für die Praxis [Bericht]. - Bonn : Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Betriebswirtschaftliche Projektgruppen für Unternehmensentwicklung GmbH, 1998.

Blome Agnes Work/care policies in European welfare states: continuing variety or change towards a common model? [Journal]. - Berlin : Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2011.

Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten EU 2006 AT [Online] // Österreichs Wirtschaftssektoren. - Republik Österreich, 2004. - 15. 10 2016. - <http://www.eu2006.at/de/Austria/Overview/sectors.html>.

Chesbrough H. Open Service Innovation: Rethinking your Business to grow and compete in new era [Buch]. - San Francisco : [s.n.], 2011.

Chmielewska Katharina Befragung zum Coworking Space INiTs [Interview]. - Wien : [s.n.], 23. 08 2016.

Doppel Lena und al. et Status Bericht - Auf dem Weg von Telearbeit zu eWork [Bericht]. - Wien : Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2004.

Döring Stefanie Zusammen flexibel ist man weniger allein? Eine empirische Analyse der neuen Arbeitsform Coworking als Möglichkeit der Wissensgenerierung [Buch]. - Jena : [s.n.], 2010.

Flecker J., Kirschenhofer S. und Riesenecker-Caba Thomas Fördern neue IKT ortsunabhängige und selbständige Arbeit? Empirische Einwände gegen populäre Thesen [Buch]. - Wien : [s.n.], 2002.

Flecker Jörg und Zilian Hans e-Work: Neue Jobchancen - real oder Virtuell [Buch]. - Wien : [s.n.], 2000.

Foertsch Carsten Deskmag [Online]. - 10. 07 2013. - 2. 06 2016. - <http://www.deskmag.com/en/immobilienscout-drives-deskwanted-into-insolvency-criminal-filed-847-t-mobile>.

Foertsch Carsten Deskmag [Online]. - 08. 12 2010. - 20. 08 2016. - <http://www.deskmag.com/de/coworking-spaces-schlagen-alte-bueros-bei-kosten-umhaelfte-157>.

G.I.V.E., IBM Consulting Group und Forschungsstelle für Sozioökonomie Studie zur Telematikinitiative des Landes Niederösterreich, Endbericht für das Pilotprojekt "Bruck an der Leitung" [Bericht]. - Wien : Durchgeführt im Auftrag der Niederösterreichischen Landesregierung STadterneuerung Niederösterreich, 1995.

Glaser Wilhelm und Glaser Margit Telearbeit in der Praxis: Psychologische Erfahrungen mit Ausserbetrieblichen Arbeitsstätten bei der IBM Deutschland GmbH [Buch]. - Berlin : [s.n.], 1995.

Gleitsmann Martin, Tritemmel Wolfgang und Parak Christoph Europäische Rahmenvereinbarung über Telearbeit - Umsetzung in Österreich [Buch]. - Wien : Wirtschaftskammer Österreich, 2005.

Godehardt Birgit Telearbeit, Rahmenbedingungen und Potentiale [Buch]. - Opladen : [s.n.], 1994.

Godehardt Birgit Telearbeit. Rahmenbedingungen und Potentiale [Buch]. - Opladen : [s.n.], 1996.

Hempton Keith [et al.] Social networking sites and out lives. - <http://pewinternet.org/Reports/2011/Technology-and-social-networks/Summary>. : [s.n.], 2011.

Hempton Keith [et al.] Social networking sites and out lives.

Herry M., Sedlacek N. und Steinacher J. Verkehr in Zahlen [Buch]. - Wien : Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie, 2007.

Hiess H. Verkehrs- und Mobilitätsentwicklungen, Politiken, Anforderungen, Zielkonflikte, Lösungen. Bericht der Arbeitsgruppe Verkehr und Mobilität [Buch]. - Wien : ÖROK, Rosanik & Partner, 2010.

Huber Lia Telearbeit - funktionierende Arbeitsform mit Potential und Zukunft [Bericht]. - [s.l.] : Soziologisches Institut der Universität Zürich, 2007.

INiTS www.inits.at [Online]. - 2016. - 10. 06 2016. - <http://www.inits.at/about-2/uber-inits/>.

Johnston Peter und Nolan John eWork, Status Report on New Ways to Work in the Knowledge Economy [Bericht]. - 2001.

Kunert U. [et al.] Mobilität 2025. Der Einfluss von Einkommen, Mobilitätskosten und Demographie [Buch]. - Berlin : Institut für Mobilitätsforschung, 2008.

Lipp Andreas Befragung zum Coworking Center Pulkau durch den Verfasser [Interview]. - Wien : [s.n.], 20. 08 2016.

Oppenauer Gerald Offshore BUusiness Process Outsourcing: Indien als Standort für Global Services [Bericht]. - 2005.

Pannagl Sandro Digitalisierung der Wirtschaft - Bedeutung, Chancen und Herausforderungen [Bericht]. - Wien : Wirtschaftskammer Österreich, 2015.

Perlow Leslie Finding Time: How Corporations, Individuals and Families Can Benefit from New Work Practices. [Buch]. - New York : [s.n.], 1997.

Porter Finn Befragung zum Coworking Space sektor5 [Interview]. - Wien : [s.n.], 25. 07 2016.

Regional Daten Pulkau Statistische Daten Gemeinde Pulkau im Bezirk Hollabrunn im Land Niederösterreich, Statistik Austria nach NOEL.gv.at. - Niederösterreich : [s.n.], 2016.

Schat Hans-Dieter Soziologie der Telearbeit. Warum Telearbeit so häufig angepriesen und so selten realisiert wird und wie Telearbeit trotzdem funktioniert [Buch]. - Frankfurt : [s.n.], 2002.

Schienstock G. Flexibilisierung in der Informationsgesellschaft [Buch]. - Berlin : [s.n.], 1998.

Schürmann Mathias Coworking Space - Geschäftsmodell für Entrepreneure und Wissensarbeiter [Buch]. - Wiesbaden : Springer Gabler, 2013.

Schwartz Alexander Telearbeit in der praktischen Anwendung unter besonderer [Buch]. - Kassel : [s.n.], 1999.

Semlinger K. Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven [Buch]. - Frankfurt, New York : [s.n.], 1991.

Späker Gaby Die doppelte Wirklichkeit der Telearbeit - Modernisierung und Re-Regulierung [Buch]. - Dortmund : [s.n.], 2000.

Statistik Austria STAT cube - Statistische Datenbank von Statistik Austria [Fall]. - Wien : [s.n.], 2016.

Steinberg Mario und Broockmann Jan Ausarbeitung zum Thema Telearbeit. - Bremen : Hochschule Bremen, 2006.

Steinberger Karin Demografie und Verkehr in Österreich [Buch]. - Wien : Wirtschaftskammer Österreich Stabsabteilung Wirtschaftspolitik, 2013.

Wieden Michael Liquid Work, Arbeiten 3.0 [Buch]. - Gmünden am Main, Deutschland : Süringer Gabler, 2012.

Wüstenrot Stiftung Telearbeit in der postindustriellen Gesellschaft [Buch]. - Stuttgart : [s.n.], 2000.

ZSI Zentrum für Soziale Innovation, Group IBM Consulting und Forschungsstelle für Sozioökonomie an der österreichischen Akademie der Wissenschafte Endbericht für das Pilotprojekt "Bruck an der Leitung" [Bericht]. - Wien : Niederösterreichische Landesregierung Stadterneuerung Niederösterreich, 1995.

8. Anhang

8.1. Interviews

Katharina Chmielewska | INiTS

1. Wie lange gibt es euren Space schon und aus welchem Anlass wurde er gegründet?

*Inits selbst gibt es seit 2002, den neuen Standort seit 2015, der Coworking Space selbst ist erst vor etwa 4 Jahren hinzu gekommen, die Großen Partner der Organisation sind die TU Wien die Uni Wien **und** .. im Kern geht es dabei innovative und skalierbare Ideen mit akademischem Hintergrund, (mind. 1 Person mit akademischem Abschluss ist dabei Voraussetzung) zu fördern, primär geht es dabei um die Beratung, die Förderung und Unterstützung, das Netzwerk, Büros gab es von Anfang an, der Coworking Space kam erst später,*

2. Wie habt ihr die Standortwahl getroffen? Warum Stadt? Warum nicht im Umland, am Land?

Bei Inits geht es um die Förderung der Wirtschaft im Raum Wien, in anderen Städten Österreichs gibt es vergleichbare Institutionen und Einrichtungen unter anderen Namen im Rahmen des A&B Programms,

3. Wie viele Arbeitsplätze? Wie groß ist das Team?

Derzeit gibt es 8 Büros und 20 Coworking Arbeitsplätze sowie Besprechungsräume, darüber hinaus gibt es eine Teeküche und Restaurants in der Nähe, das Kern Team besteht aus 8 MitarbeiterInnen und weiteren ExpertInnen, die bei speziellen Teams und Fragestellungen hinzugezogen werden,

4. Angebot und Erfolgsfaktoren eures Space?

Die wichtigsten Erfolgsfaktoren sind in dem Fall die Erfahrung von fast 15 Jahren, so können viele Hindernisse der Gründungs- und Entwicklungsphase leichter überwunden oder verhindert werden, außerdem ist das Angebot sehr wichtig, besonders das Beratungs- und Betreuungsangebot, inoffiziell reicht das bis zur Personalsuche, die von der Institution selbst übernommen wird, wichtig ist auch die räumliche Nähe der BeraterInnen und Unternehmen, sowie der UnternehmerInnen untereinander, das schafft Raum für Austausch und hilft Probleme schnellst-

möglich zu lösen, anders sieht das bei Kontakt per Mail oder Telefon aus, das kann oft langwierig sein, wo hier Probleme zwischendurch am Gang oder beim Mittagessen angesprochen werden können. Andere Coworking Spaces, vor allem welche, die nur auf die Bereitstellung des Arbeitsplatzes ausgerichtet sind, haben das Problem, kein Service bieten zu können und so langfristig die Gemeinschaft nicht am Leben halten können, nur Raum zur Verfügung zu stellen reicht hier nicht, es braucht mehr, außerdem ist die Lage sehr wichtig, gerade für diese Ausrichtung. Hier braucht es die Nähe zu anderen vergleichbaren Einrichtungen und Unternehmen bzw. einen engen Kontakt und ein gutes Netzwerk zu Startups und Kontakte in der Szene, auch die Alumnis von Inits und andere Fachleute, die oft freiwillig und kostenlos ihre Unterstützung anbieten, sind wichtige Faktoren für den Erfolg

5. Einschätzung der zukünftigen Entwicklung in Wien? Noch Potential oder Grenze eher erreicht?

In dem Bereich ist eher bald eine Grenze erreicht, bei herkömmlichen CoSpaces kann das natürlich anders aussehen, über die Attraktivität von Coworking Spaces für Mittel- und Großunternehmen müsste man mit diesen direkt sprechen, für einigen Branchen könnte ich mir das vorstellen, für andere wie Banken oder ähnliches mit sehr sensiblen Daten und Wissen eher nicht, außerdem profitieren diese Unternehmen nicht in dem Ausmaß wie Startups, da gibt es kaum Vorteile für die KundInnen, bei Ihnen ist das nicht so ein Problem, über Firmengeheimnisse Patente oder ähnliches wird ohnehin nicht gesprochen, alle müssen außerdem Verschwiegenheitserklärungen unterschreiben, zwar kennt jeder die Arbeit der anderen, aber meist steckt dort so viel Zeit und Energie drin, dass andere diesen Rückstand ohnehin nicht mehr aufholen könnten

Finn Porter - sektor5

1. Wie lange gibt es euren Coworking Space schon und aus welchem Anlass ist er entstanden?

Gegründet wurde sektor5 im September 2000. Also sind wir bald 6 Jahre alt. Unser Gründer Yves Schulz hat in Berlin gelebt und dort im Betahaus gearbeitet. Das Konzept hat ihm gefallen und als er später nach Graz übersiedelt ist, wollte er die Idee mitbringen. Es war aber klar, dass Graz zu dem Zeitpunkt noch zu klein war (also die Startup Szene) und so hat er den Coworking space erst später als er nach Wien gezogen ist eröffnet.

2. Wie habt ihr die Standortwahl getroffen? Warum Wien und warum im Ballungszentrum?
Wäre das Umland einer Großstadt auch in Frage gekommen?

Die Standortwahl lag zum Teil daran, dass Yves eben hier gewohnt hat und nicht im Umland. Und zum anderen aber auch daran, dass die Startup Szene und das ganze Ökosystem, dass da dranhängt in Wien einfach schon am wachsen war und ein Coworking space gebraucht wurde um die community zu unterstützen. Es gibt jetzt im Umland ja auch schon einige Versuche Coworking Spaces zu gründen, aber wenn man genauer schaut, sind das shared office Spaces aber keine Coworking Spaces. Das Konzept Coworking space woanders als in einem Ballungszentrum hochzuziehen ist nahezu unmöglich. Vor allem deshalb weil die Flexibilität, die ein Coworking space bietet nur angeboten werden kann, wenn man sich drauf verlassen kann, dass neue Leute vorbei kommen. Im Umland sind eher selbständige und kleine firmen, die so einen space nutzen würden und diese brauchen eher stabilität und nicht die flexibilität. Also das klassische dayticket oder auch die monatliche miete ohne Kündigungsfristen werden von beiden Seiten nicht gefragt. Der space weiß ja nicht wie schnell er die plätze wieder füllen kann und die mieter sind eher auf da hab ich mein büro aus und weniger auf, da bin ich jetzt mal ein paar wochen.

Bei uns und im Coworking generell ist diese Flexibilität ein zentraler bestandteil, um neue organisations und arbeitsformen zu unterstützen.

3. Wie viele Arbeitsplätze bietet ihr an und arbeitet euer Team auch vor Ort?

wir haben 71 arbeitsplätze, die aber noch ein wenig erweitert werden können, sollte das notwendig sein. Im Moment geht sich das aber ganz gut aus so. Und unser Team arbeitet teilweise vor Ort. Unser Front Desk Team ist anwesend wenn sie dienst haben aber manche davon auch um für die Uni zu lernen oder anderen tätigkeiten nachzugehen. Unser Management-Team arbeitet mit manchen Tagen Ausnahme im sektor5.

4. Ihr seid meiner Einschätzung nach sehr günstig im Vergleich zur Konkurrenz und bietet dennoch sehr viel, manchmal mehr! (Events, Kaffee/Lounge, print, meeting-rooms..) Wie macht ihr das? Was sind eure Erfolgsfaktoren? (Bsp. günstige Miete, knappe Gewinnspanne, gutes „Produkt“ Angebot, hohes Engagement, günstiges Marketing, Förderungen, ...)

Coworking basiert auf ein paar Grundprinzipien. Im Laufe der Zeit und auch mit dem Coworking boom hat sich das ein bisschen verändert. Für uns ist das aber immer noch wichtig. Einer dieser Grundsätze ist "Community". Das war ja auch einer der Beweggründe für die Gründung. Es war schon ein Ökosystem vorhanden, dass einen Ort gebraucht hat. Den stellen wir zur Verfügung. Wir wollen die Community unterstützen und im Gegenzug unterstützt uns die Community mit Weiterempfehlungen und ähnlichem. Unser Netzwerk ist riesig. Zum einen weil es uns hier schon so lange gibt und zum anderen weil wir uns mit Qualität etabliert haben. Man merkt einfach ob ein Coworking space existiert weil er Geld machen soll oder ob er existiert weil den Betreibern etwas daran liegt etwas aufzubauen (und davon leben zu können). Wir sind authentisch und wir haben Gesichter. Natürlich sind wir in erster Linie "der sektor5", aber damit ist auch immer und unausweichlich Yves verbunden. Er IST sektor5 und das Team ebenso. Die Leute, die bei uns arbeiten und die Leute unseres Teams bauen Beziehungen zueinander auf. Wenn jemand eine Frage hat dann sucht er/sie nicht nach "irgendwem vom Team", sondern er/sie weiß, dass man Yves, Floor, Finn oder jede andere Person fragen kann. Persönliche Beziehungen sind unbezahlbar. Man verbringt so viel Zeit in der Arbeit (80,000 Stunden unseres Lebens), da sollte man sich dort wohl fühlen und nicht einfach nur jeden Tag hingehen.

Zusätzlich ist es uns wichtig Diversität zu unterstützen. Es ist eine Realität, dass gewisse Personengruppen weniger Verdienen als andere und je höher die Preise, desto einheitlicher ist die Zielgruppe (weiße Männer). Um ein breit gestreutes Publikum anzusprechen wollen wir es möglichst einfach machen sich diesen space leisten zu können.

5. Was sind eure Kundentypen, bzw. wie sieht der „0815“ Kunde aus? (StartUps, Freelancer, KMUs, Großunternehmen, Konzerne, Kreativbranche,..)

Unsere ersten Kunden waren Coder/Developer. Das ist heute noch so. Das ist unsere Basis und unsere Wurzeln. Aber wir sind sehr stolz darauf mittlerweile sehr breit gestreut zu sein. Wir haben auch GraphikerInnen, PhotographInnen, DesignerInnen, JournalistInnen, BuchhalterInnen, UnternehmensberaterInnen, etc. Unser Frauenanteil wächst und auch die kulturelle Diversität kommt jetzt langsam ins Rollen (da sind wir natürlich auch ein bisschen von Wien an sich abhängig). Startups hatten wir immer schon, weil das Hand in Hand mit den Developern geht. Wir unterstützen natürlich alle unsere coworker so gut wie geht, aber startups wurden bei uns immer schon gefördert und beraten. Seit heuer haben wir unseren hauseigenen Inkubator,

5starts, und haben sozusagen unsere Startup-Hilfe formalisiert und offiziell gemacht. Seit dem haben wir natürlich noch mehr Startups im Haus.

6. Zählen speziell größere Unternehmen auch zu euren üblichen Kunden? Wie schätzt du das zukünftige Potential für diese ein, also kann ein Coworking Space auch für solche interessant sein?

Größere Unternehmen sind nicht unbedingt übliche Kunden. Was gelegentlich passiert ist dass große Betriebe einzelne Abteilungen für ein Paar Tage aussiedeln zwecks Szenenwechsel. Oder manchmal werden auch ein paar Tische gemietet und stehen den jeweiligen Mitarbeitern zur freien Verfügung. Größere Firmen kennen wir hauptsächlich als Sponsoren für Events oder ähnliches.

7. Wie schätzt du speziell in Wien die zukünftige Entwicklung von Coworking Spaces ein? Ist die maximale Auslastung erreicht, steht sie erst am Anfang? Plant ihr in diesem Zusammenhang auch selbst weiter zu wachsen? (zweite Filiale, andere Stadt, anderes Land)

Coworking in Wien ist meiner Meinung nach grade an einer sehr interessanten Schwelle. In den letzten 2 Jahre sind einige Coworking Spaces gegründet worden, weil man gedacht hat, dass damit Geld zu verdienen wäre. Die meisten dieser Coworking Spaces haben wieder zugesperrt oder stehen leer, weil sie ohne Netzwerk und ohne community gegründet wurden. Kurz, ohne eigene Personality. Die etablierten Coworking Spaces werden immer noch gut genutzt und daher kam vielleicht ursprünglich auch der Eindruck der boomenden Startup Szene, aber Wien ist nicht so groß wie es gerne wäre und deshalb braucht es auch nur eine limitierte Anzahl an Coworking Spaces. Und um einen neuen zu Gründen UND zu füllen muss man vermutlich im Ökosystem bekannt sein um so gleich eine community mitzubringen.

Wir planen im Moment keine weitere Filiale oder ähnliches. Wir sind aber schon gewachsen. Vielleicht nicht Räumlich aber mit unserem Inkubator haben wir uns trotzdem ein ganzes Stück erweitert.

Mag. (FH) Andreas Lipp - Coworking Center Pulkau

1. Wie lange gibt es deinen Coworking Space schon und aus welchem Anlass ist er entstanden?

War zuvor nebenbei selbstständig tätig als Unternehmensberater, gleichzeitig in einem Vollzeit Angestelltenverhältnis als Controller. Die Geschäftsfläche des Coworking Spaces war früher ein Spar Geschäft seiner Eltern. Da sich der Ort Pulkau weit weg von Wien befindet, sehr ländlich ist, haben viele Geschäfte im Ort in den letzten 20 Jahren zugesperrt, so wie auch ihr Spar. 2015 das erste Mal von Coworking gehört und dachte sich, die Fläche eignet sich besonders dafür.

04/15 hat der Coworking Space offiziell eröffnet und hat bei 0 angefangen.

TIF Beratungsservice der WKO NÖ, Förderung für Marketing in Anspruch genommen.

2. Wie viele Arbeitsplätze bietest du an?

Derzeit 180m² und Endausbau wären 250m². Aktuell gibt es 1 Mieter eines fix Desks und einen flexiblen Tagesmieter, dieser Nutzt den Raum primär für Kundengespräche

Was sind deine Kundentypen, bzw. wie sieht der „0815“ Kunde aus? (Selbstständige, Freelancer, KMUs, Großunternehmen, Konzerne, Kreativbranche,..)

Wie im Folder erwähnt sind die Zielgruppe unter anderem Angestellte für Homeoffice bei Kapazitätsproblemen auf Zeit, aber primär Selbstständige, Freelancer,

3. Wie schätzt du in Niederösterreich bzw. im ländlichen Raum die zukünftige Entwicklung von Coworking Spaces ein? Hat das Konzept Potential und können derartige Arbeitsplatzkonzepte auch in anderen Gemeinden erfolgreich sein? Planst du in diesem Zusammenhang auch selbst weiter zu wachsen? (zweite Filiale, andere Gemeinde)

Glaut schon, Leerstand ist von Vorteil. Besonders die Miete muss sehr günstig sein, oder Gemeinde gehören selbst die Gebäude. Jedenfalls braucht es einen langen Atem, mit möglichst wenig Geld muss man für den Umbau und die Infrastruktur auskommen. Am Land kennen die Leute Coworking nicht und das muss man selber sehr stark kommunizieren. Ein gutes Marketing und Unterstützung sowie Kontakte zu Unternehmen ist wichtig. Ein gutes Netzwerk

Telearbeit in Coworking Spaces

braucht man. Geringe Investitionskosten und ein Geschäft im Eigentum sind von Vorteil. Investiert habe ich rund 8.000 Euro für den Umbau, 10.000 werden es noch werden. Die wesentlichen Kosten belaufen sich auf Heizung, Energie, Strom, Wasser, Betriebskosten, Marketing und in dem Fall (keine) Miete! Ab 3 fixen Mietern, d.h. rund. 500 Euro/ Monat sind alle Kosten gedeckt. Ein wesentlicher Vorteil von solchen Projekten am Land ist, dass die Miete viel niedriger ist als in der Stadt. Dafür aber Marketingkosten höher.

MAG. GERHARD SIEBER, Abteilungsleiter Personal, BUNDESMINISTERIUM FÜR LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, UMWELT UND WASSERWIRTSCHAFT

Sehr geehrter Herr Berger,

ich möchte Ihre Fragen vom Standpunkt des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft allgemein beantworten:

Unser Ressort war einer der Vorreiter im öffentlichen Dienst für Telearbeit, wir bieten diese Form der Arbeit bereits seit 1999 an und haben durchwegs positive Erfahrungen damit gesammelt.

Seit damals erfolgte ein laufender Ausbau der Telearbeitsplätze, damals haben 4 Mitarbeiter als Pilotprojekt begonnen, mittlerweile sind wir bei 140 Telearbeitsplätzen, das sind mehr als 10% der Belegschaft, die einen Telearbeitsplatz haben.

Voraussetzung ist die Telearbeitsfähigkeit, die mittels einer Checkliste geprüft wird, und die Zustimmung des Vorgesetzten. Mit der Fortschreitung der Digitalisierung auch im öffentlichen Dienst ist Telearbeit zusehends leichter möglich, auch wenn es Bereiche gibt, die für eine Telearbeit nicht geeignet sind (Kundenkontakt, Archiv u.Ä.).

Im öffentlichen Dienst sind die wesentlichen Rahmenbedingungen für Telearbeit auch im Gesetz (Beamten-Dienstrechtsgesetz, Vertragsbedienstetengesetz) geregelt, daher ist Telearbeit im öffentlichen Dienst ein immer stärkeres Thema.

Wesentliche Argumente, die für Telearbeit sprechen, sind höhere Motivation der Mitarbeiter, eine niedrigere Krankenstandsquote und die Erfahrung, dass Telearbeiter tendenziell effizienter arbeiten.

Telearbeit in Coworking Spaces

Ich hoffe das beantwortet die wichtigsten Fragen.

Alles Gute und viel Erfolg!

Sehr geehrter Herr Berger,

freut mich, dass Sie meine Informationen brauchen können.

Wir werden in den nächsten Jahren sicher bestrebt sein, den Anteil an Telearbeitern noch auszubauen, ob dies dann 20% oder mehr sein werden, hängt natürlich auch von der budgetären Situation ab.

Mit freundlichen Grüßen

Gerhard Sieber

8.1.Ergänzung Kapitel 3 Zusammenführung von Telearbeit und Coworking Spaces

Bezeichnung	Bundesland	Bezirk	Gewichtung		Abweichung	Branche	Gewichtung Branche	Zielpublikum	Form
			Summe (ohne Preis)	Summe					
NENO 1,2,5	Wien	1010	15,0	10,6	71%	Divers		Selbstständige, Angestellte, Kleinunternehmen, Abteilungen, Startups	Big
Treibhaus	Wien	1010	13,0	10,0	77%	Nachhaltigkeit		Kreative Gründer	-
Herminengasse1	Wien	1020	#WERT!	#WERT!	#WERT!	Kunst		Freischaffende und Selbstständige mit Kunst- und Kulturraffinität	-
Schraubenfabrik	Wien	1020		#WERT!		Divers		Divers	-
spaces04	Wien	1020	13,0	10,7	83%	Divers		Divers	-
Rochuspark	Wien	1030		14,0		Divers		Divers	Mid
spaces01	Wien	1030	14,0	11,3	81%	Divers		Divers	-
sektor5	Wien	1050	17,0	16,3	96%	Divers		Divers	Mid
CO SPACE Gumpendorf	Wien	1060	19,0	17,5	92%	Divers		Divers	Mid
KOMMOD	Wien	1060	14,0	13,1	94%	Divers		Divers	Mid
schnittBOGEN	Wien	1060	7,0	4,1	58%	Design/Mode		Modedesigner	Small
spaces05	Wien	1060	14,0	11,7	84%	Divers		Divers	-
burnLAB	Wien	1070	-	-	-	-	-	-	-
Impact Hub	Wien	1070	19,0	16,7	88%	Divers		Divers	Big
LOFFICE	Wien	1070	16,0	13,7	86%	Divers		Divers	Mid
MEINS01	Wien	1070				Divers		Divers	-
synergy7	Wien	1070	10,0	8,2	82%	Divers		Kreative	-
Basis 08	Wien	1080	13,0	11,3	87%	Divers		Divers	Mid
Gemeinschaftsbüro	Wien	1080	13,0	11,6	90%	Divers		Divers	Mid
cityport11	Wien	1110				Divers		Divers	Big
adhocPAD	Wien	1140				Art/Veranstalt		Art/Kreatives	Mid
YURP network	Wien	1140	13,0	11,4	88%	Divers		Divers	Mid
CO SPACE Kellinggasse	Wien	1140	19,0	17,4	91%	Divers		Divers/Kreativ	Big
INITs	Wien	1150	17,0	15,5	91%	Divers		Divers	Big
StockWerk	Wien	1150	16,0	14,5	90%	Divers		Divers	Big
Coworking @ Seestern	Wien	1220	12,0	11,0	91%	Divers		Divers	Mid

Telearbeit in Coworking Spaces

Bezeichnung	Gewichtung	Größe	Betreiber	Größe	Hot/Flexdesks	Fixdesks	Private Offices	Lounge	Bistro
NENO 1,2,5	5	Unternehmen			Ja	Ja	Ja	Ja	Kaffeküche
Treibhaus	3	Unternehmen	28 Arbeitsplätze		Ja	-		Ja	Kaffeküche
Herminengasse1	-	Unternehmen		5	Nein	Ja	Nein	Nein	Nein
Schraubenfabrik	-	Unternehmen			Nein	Ja	-	Ja	Foodcoop
spaces04	5	Unternehmen		80	Ja	Ja	-		Kaffeküche
Rochuspark	3	Unternehmen			Ja	Ja	Ja	Ja	Kaffeküche
spaces01	3	Unternehmen		28	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
sektor5	3	Unternehmen			Ja	Ja		Ja	Kaffeküche
CO SPACE Gumpendorf erstraße	3	Unternehmen	-		Ja	Ja	Ja	-	Kaffeküche
KOMMOD schnittBOGEN	3	Unternehmen	-		Ja	Ja	-	Ja	Kaffeküche
N	1	Unternehmen	-		Ja	Ja	-	-	Kaffeküche
spaces05	4	Unternehmen		32	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
burnLAB viena	-		-		-	-	-	-	
Impact Hub	5	Unternehmen	Weltweit nutz		Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
LOFFICE	3	Unternehmen			Ja	Ja	-	Ja	Kaffeküche
MEINS01	4	Unternehmen		53	Ja	Ja	Ja		Kaffeküche
synergy7	2	Unternehmen		12	Ja		-	Ja	Kaffeküche
Basis 08	3	Unternehmen			Ja	Ja	-	Ja	Kaffeküche
Gemeinschaftsbüro	3	Unternehmen	20 (180m²)		Ja	Ja	Ja	Ja	Kaffeküche
cityport11	5	Unternehmen			Ja	Ja	Ja	-	Kaffeküche
adhocPAD	2	Unternehmen	16 (100m²)		Ja	Ja	-	-	Kaffeküche
YURP network	3	Unternehmen		20	Ja	Ja	-	Ja	Kaffeküche
CO SPACE Kellinggasse	5	Unternehmen			Ja	Ja	Ja	Ja	Kaffeküche
INITs	5	Unternehmen	-		Ja	-	-	Ja	Kaffeküche
StockWerk	5	Unternehmen		55	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Coworking @ Seestern Aspern	2	Unternehmen	12 (175m²)		Ja	Ja	-	-	Kaffeküche

Telearbeit in Coworking Spaces

Bezeichnung	Besprechung		Werkstatt	Terasse/Garten	Gewichtung Ausstattung	Gewichtung Angebot	Gewichtung Angebot	Prepaid
	szimmer	Lager						
NENO 1,2,5	Ja	Nein	Nein	Nein	5			4-5 Euro/h
Treibhaus	Ja	Ja	Nein	Nein	4	organisierte Ev	3	
Herminengasse1	Ja	Nein	Ja	Nein	3	2 Ausstellungen	2	
Schraubenfabrik	Ja	Nein	Ja	Ja	5			
spaces04	Ja	Nein		Nein	3			
Rochuspark	Ja	Nein		Ja	6			
spaces01	Ja	Nein		Ja	6			
sektor5	Ja	Nein		Nein	4	organisierte Ev	5	Tageweise ab
CO SPACE Gumpendorf	Ja	Ja	Ja	Nein	6	organisierte Pr	5	
erstraße	Ja	Nein	Ja	Ja	6			
KOMMOD	Ja	Nein	Ja	Ja	6			
schnittBOGEN		Nein	Ja	Nein	3	Veranstaltung	2	8 Euro pro Stu
spaces05	Ja	Nein	Nein	Nein	5			
burnLAB		Nein	Nein	Nein	0			
viena		Nein	Nein	Nein	0			
Impact Hub	Ja	Nein	Nein	Ja	6	Events und vir	3	
LOFFICE	Ja	Nein	Nein	Nein	4	Veranstaltung	4	
MEINS01	Ja	Nein	Nein	Ja	5			
synergy7		Nein	Nein	Ja	3			
Basis 08	Ja	Nein	Nein	Nein	4	online Buchun	1	20 Euro/ Tag f
Gemeinschaftsbüro	Ja	Nein	Nein	Nein	5			
cityport11	Ja	Ja	Laborflächen	Nein	5	Virtuell Office	1	
adhocPAD	Ja	Nein	Ja	Nein	4	Veranstaltung	2	
YURP								
network	Ja	Nein	Nein	Ja	5			
CO SPACE Kellinggasse	Ja	Ja	Ja	Nein	7	Firmenregistra	2	
						Beratung, Training, Netzwerk, Community, Förderungsprogramm, Inkubatorenp		
INITIS	Ja	Nein	Nein	Nein	3	rogramm,	4	
StockWerk	Ja	Nein	Nein	Nein	5	Eventräume	1	
Coworking @ Seestern								
Aspern	Ja	Nein	Nein	Ja	4	Dusche	1	

Telearbeit in Coworking Spaces

Bezeichnung	8h Tag	Teil-Mitgliedschaft	Ab €/Monat	Gewichtung	Teil-Mitgliedschaft erweitert	Voll-Mitgliedschaft	24/7 Zutritt	Infrastruktur (Wlan, Drucker/Scanner, Kaffee, Kaffee, Beamer)
NENO 1,2,5	36,00 €	49 Euro/ Monat	485,00 €	4,4	-	ab 681 Euro/Monat 1 Person ab 289 Eurp/Monat bei 4 Personen	Ja	Vorhanden
Treibhaus		88/Monat inkl	333,00 €	3,0	166 Eurp/Monat inkl. 80 h 2,10 Euro/h	333 Euro/Monat	Ja	Vorhanden
Herminengasse1	-	-	275,00 €	2,5	-	275 Euro/Monat	Ja	Vorhanden
Schraubenfabrik	-	-	-	-	-	-	-	Vorhanden
spaces04	-	250 Euro/Monat	250,00 €	2,3	-	450 Euro/Monat fix	-	Vorhanden
Rochuspark	-	-	-	-	-	-	-	
spaces01	-	295 Euro/Monat	295,00 €	2,7	-	490 Euro/Monat fix	-	Vorhanden
sektor5	15,00 €	-	80,00 €	0,7	-	ab 80 Euro/Monat (min 3 Mo	Ja	Vorhanden
CO SPACE Gumpendorf								
erstraße	-	50 Euro/Monat	170,00 €	1,5	170 Euro/Monat flexibel	260 Euro/Monat fix	Ja	Vorhanden
KOMMOD	-		95,00 €	0,9	95/ Euro Monat flexibel	ab 205 Euro/Monat	Ja	Vorhanden
schnittBOGEN	64,00 €	ab 32 Euro/Tag	320,00 €	2,9	-	ab 320 Euro/Monat	-	Vorhanden
spaces05	-	250 Euro/Monat	250,00 €	2,3	-	450 Euro/Monat fix	-	Vorhanden
burnLAB	-	-	-	-	-	-	-	
vienna	-	-	-	-	-	-	-	
Impact Hub	-	120 Euro/50 F	250,00 €	2,3	250 Euro/Monat flexible	750 Euro/Monat fixes Büro	Ja	Vorhanden
LOFFICE	-	15 Euro/Tag fl	250,00 €	2,3	-	250 Euro/Monat fix Desk	-	-
MEINS01	-	-	-	-	-	-	-	-
synergy7	-	-	200,00 €	1,8	-	ab 200 Euro/Monat	-	-
Basis 08	20,00 €	-	190,00 €	1,7	190 Euro/Monat flex	240 Euro/ Monat fix	-	-
Gemeinschaftsbüro	-	-	150,00 €	1,4	150/Monat	195/Monat	-	Vorhanden
cityport11	-	-	-	-	-	-	-	Vorhanden
adhocPAD	-	-	-	-	-	-	Ja	Vorhanden
YURP network	-	75/Monat 2	175,00 €	1,6	-	175/Monat fix	Ja	Vorhanden
CO SPACE Kellinggasse	-	50 Euro/Monat	180,00 €	1,6	180/Monat flex	240 Euro/Monat fix	Ja	Vorhanden
INITS	8,00 €	8 Euro/ Tag fle	170,00 €	1,5	50 Euro/Woche fle	170 Euro/Monat	-	Vorhanden
StockWerk	15,00 €	15 Euro/Tag fl	170,00 €	1,5	170 Euro/Monat fl	200 Euro/Monat fix	Ja	Vorhanden
Coworking @ Seestern	-	-	-	-	-	-	-	
Aspern	-	115 Euro/Monat	115,00 €	1,0	-	205 Euro/Monat fix	-	Vorhanden

Tabelle 4 – Vergleich der Coworking Spaces Wien anhand von Ausstattungsmerkmalen, Angebot, Größe und Kosten für Arbeitsplätze, eigene Erhebungen, eigene Berechnungen der Indikatoren und Darstellung

8.2. Ergänzung Kapitel 4 Empirische Untersuchungen der Telearbeit in Österreich

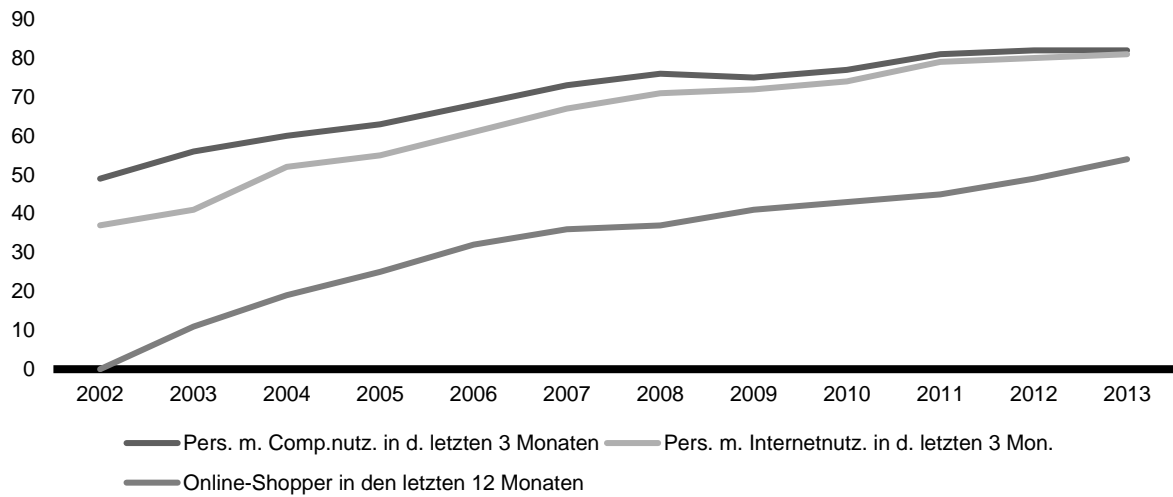


Diagramm 28 Veränderung Anteil Personen mit Computer- und Internetnutzung, Online Shopper, StatCube, Statistik Austria, abgerufen 2016

Telearbeit in Coworking Spaces

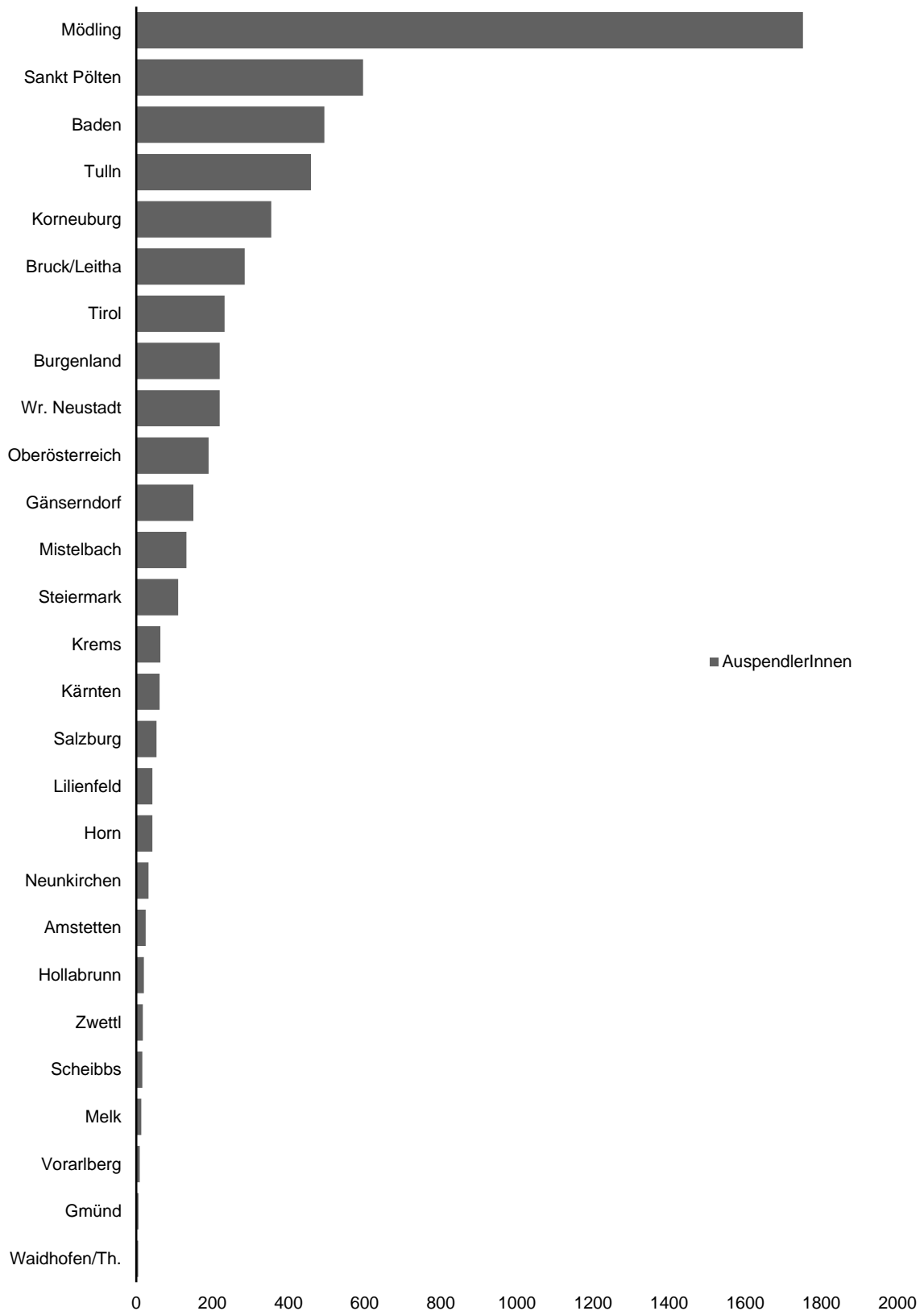


Diagramm 29 AuspendlerInnen aus Wien Umgebung in Ziel Bezirke Niederösterreich, Quelle Analyse Pendeln in NÖ zahlen und Fakten 2014, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

Telearbeit in Coworking Spaces

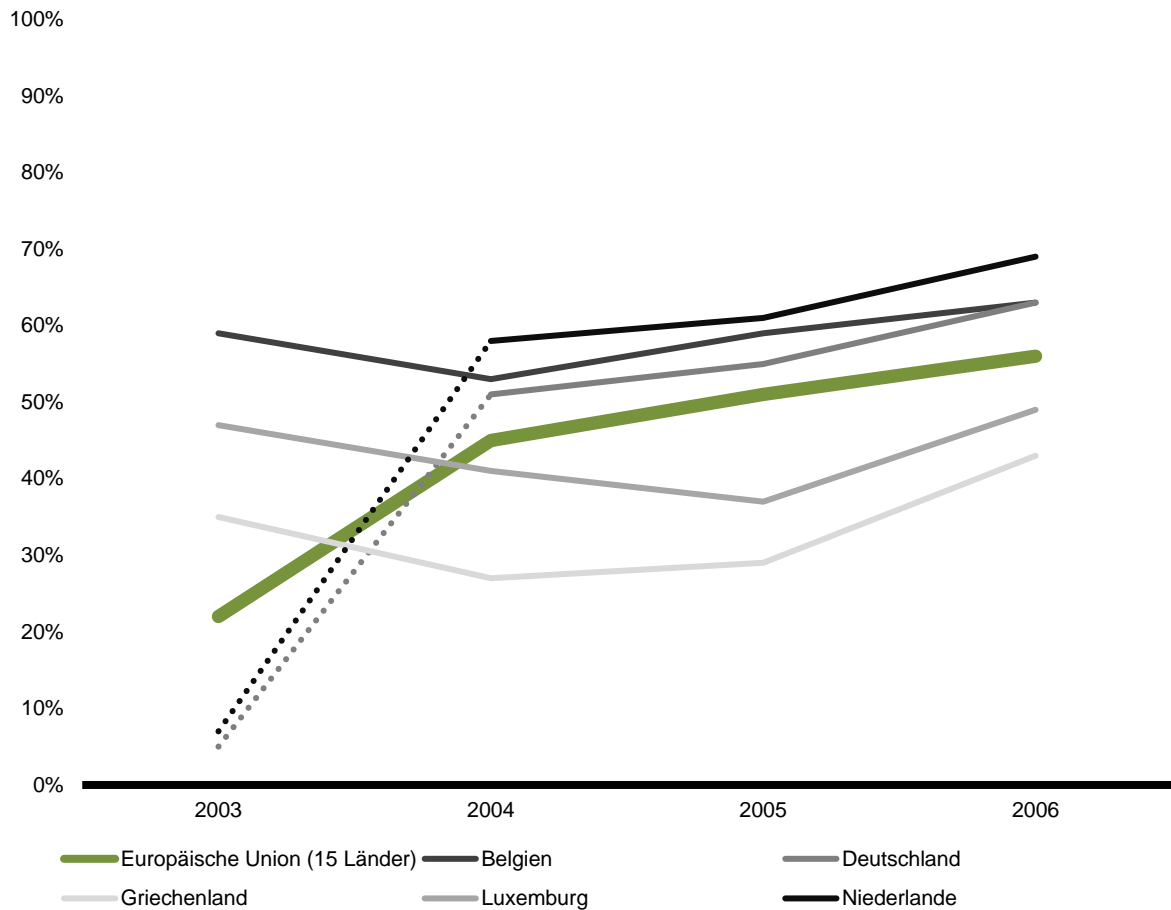


Diagramm 30 Anteil der Beschäftigten ausgewählter Länder der EU, die während eines Teils ihrer Arbeitszeit außerhalb der Räumlichkeiten des Unternehmens tätig sind und von dort auf die IT-Systeme des Unternehmens zugreifen, EUROSTAT 03.2012

	2015
Rumänien	0,8%
Bulgarien	1,0%
Zypern	2,6%
Türkei	2,8%
Lettland	3,1%
Kroatien	4,4%
Italien	4,4%
Litauen	4,9%
Malta	4,9%
Griechenland	5,6%
Spanien	6,4%
Tschechische Republik	7,6%

Telearbeit in Coworking Spaces

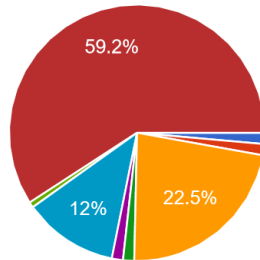
Ungarn	8,7%
Slowakei	8,8%
Deutschland	11,3%
Euroraum (19 Länder)	13,1%
Irland	13,1%
Euroraum (18 Länder)	13,2%
Euroraum (17 Länder)	13,3%
Estland	13,6%
Portugal	14,2%
Europäische Union (28 Länder)	14,5%
Europäische Union (27 Länder)	14,5%
Polen	15,8%
Europäische Union (15 Länder)	15,9%
Slowenien	19,1%
Frankreich	19,4%
Österreich	22,1%
Belgien	22,3%
Vereinigtes Königreich	24,2%
Finnland	26,3%
Schweden	27,7%
Dänemark	29,5%
Luxemburg	33,7%
Niederlande	36,8%
Island	-
Norwegen	-
Schweiz	-
Mazedonien	-
Mittelwert	13,7%

Telearbeit in Coworking Spaces

Tabelle 4 Anteil der zuhause arbeitenden Erwachsenen, Österreich im europäischen Vergleich und im Durchschnitt, Eurostat 09.2016

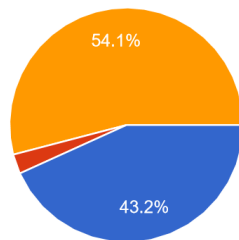
Befragungsergebnisse der 2016 online und in Wien vor Ort 142 durchgeführten Befragungen zur Eignung von Telearbeit

In welchem Bundesland sind Sie derzeit wohnhaft?



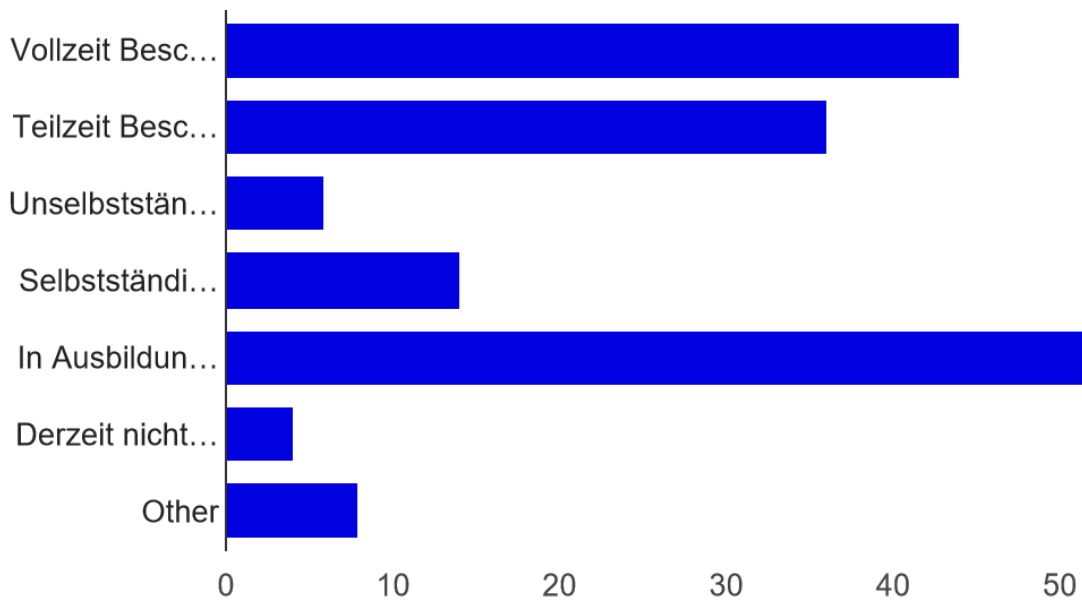
Burgenland	2	1.4%
Kärnten	2	1.4%
Niederösterreich	32	22.5%
Oberösterreich	2	1.4%
Salzburg	2	1.4%
Steiermark	17	12%
Tirol	0	0%
Vorarlberg	1	0.7%
Wien	84	59.2%

(Optional) Wenn Sie in Niederösterreich wohnen, in welchem der folgenden Bezirke sind Sie derzeit wohnhaft?



Wien-Umgebung	16	43.2%
Mödling	1	2.7%
Sonstige	20	54.1%

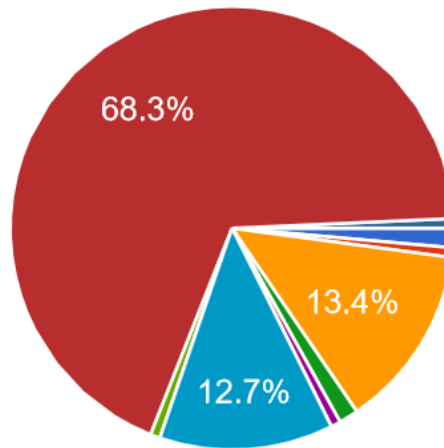
Sind sie derzeit Arbeitstätig und/oder in Ausbildung?



Vollzeit Beschäftigung	44	31%
Teilzeit Beschäftigung	36	25.4%
Unselbstständig Beschäftigt	6	4.2%
Selbstständig Beschäftigt	14	9.9%
In Ausbildung (vollzeit)	54	38%
Derzeit nicht Beschäftigt oder in Ausbildung	4	2.8%
Other	8	5.6%

In welchem Bundesland sind Sie derzeit tätig? (Arbeitstätigkeit oder Ausbildung)

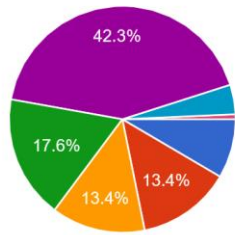
Telearbeit in Coworking Spaces



Kärnten	1	0.7%
Niederösterreich	19	13.4%
Oberösterreich	2	1.4%
Salzburg	1	0.7%
Steiermark	18	12.7%
Tirol	0	0%
Vorarlberg	1	0.7%
Wien	97	68.3%
Derzeit nicht arbeitstätig oder in Ausbildung	1	0.7%

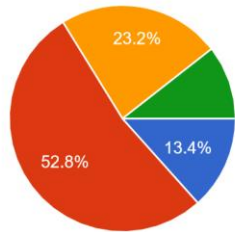
Telearbeit in Coworking Spaces

Wie oft sind Sie im Durchschnitt pro Woche in Ihrer zentralen Arbeitsstätte? (x mal pro Woche)



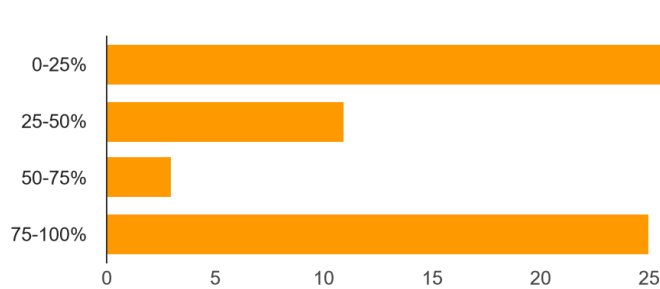
1 x pro Woche	12	8.5%
2 x pro Woche	19	13.4%
3 x pro Woche	19	13.4%
4 x pro Woche	25	17.6%
5 x pro Woche	60	42.3%
6 x pro Woche	6	4.2%
7 x pro Woche	1	0.7%

Wie viel Zeit wenden Sie für den täglichen Arbeitsweg auf?



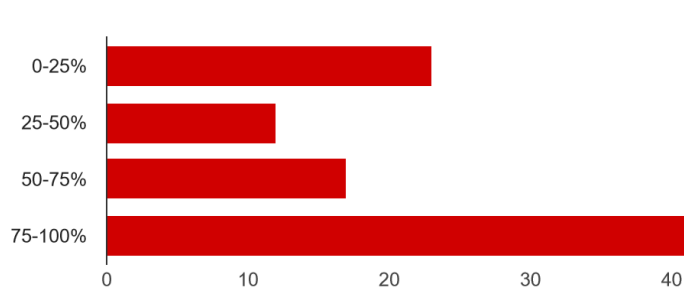
unter 10 Minuten	19	13.4%
10 bis 30 Minuten	75	52.8%
30 bis 60 Minuten	33	23.2%
über 60 Minuten	15	10.6%

PKW [Welches Verkehrsmittel nutzen Sie für ihren täglichen Arbeitsweg]



0-25%	28	41.8%
25-50%	11	16.4%
50-75%	3	4.5%
75-100%	25	37.3%

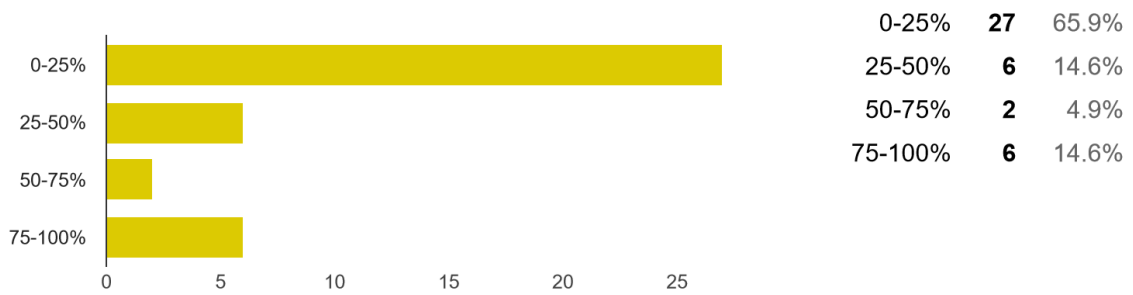
Öffis [Welches Verkehrsmittel nutzen Sie für ihren täglichen Arbeitsweg]



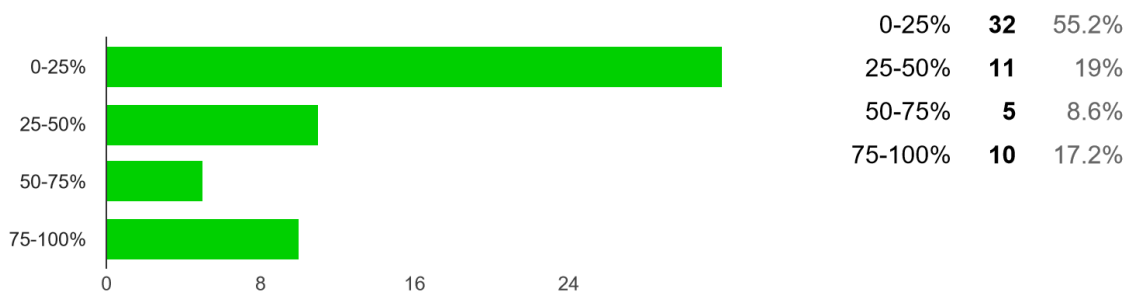
0-25%	23	24.2%
25-50%	12	12.6%
50-75%	17	17.9%
75-100%	43	45.3%

Telearbeit in Coworking Spaces

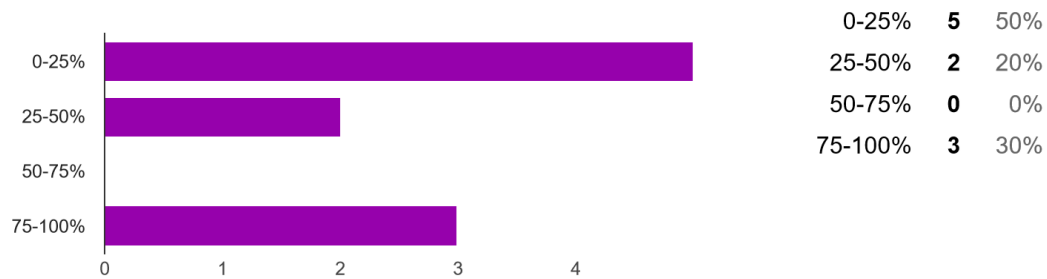
Fahrrad [Welches Verkehrsmittel nutzen Sie für ihren täglichen Arbeitsweg]



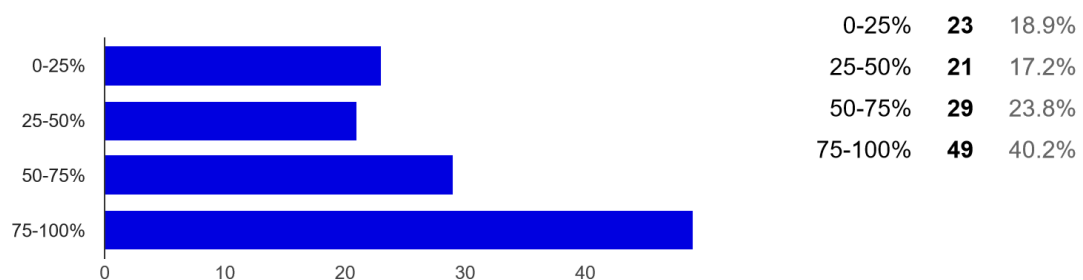
Zu Fuß [Welches Verkehrsmittel nutzen Sie für ihren täglichen Arbeitsweg]



Keines notwendig [Welches Verkehrsmittel nutzen Sie für ihren täglichen Arbeitsweg]



Arbeiten am PC oder mit vergleichbaren digitalen Arbeitsmitteln [Welche der folgenden Arbeitsaufgaben erfüllen Sie in Ihrem Arbeitsalltag]

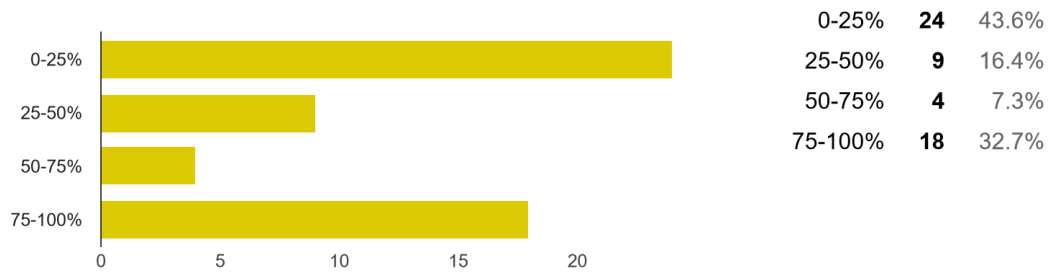


Ortsgebundene Dienstleistungen/Tätigkeiten [Welche der folgenden Arbeitsaufgaben erfüllen Sie in Ihrem Arbeitsalltag]

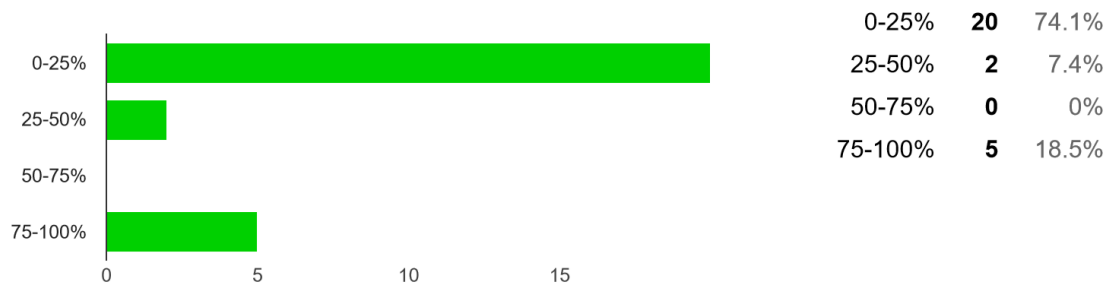
Age Group	Count	Percentage
0-25%	36	48.6%
25-50%	15	20.3%
50-75%	7	9.5%
75-100%	16	21.6%

Telearbeit in Coworking Spaces

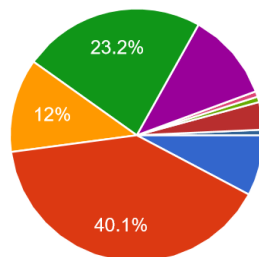
der folgenden Arbeitsaufgaben erfüllen



Sonstige [Welche der folgenden Arbeitsaufgaben erfüllen Sie in Ihrem Arbeitsalltag]



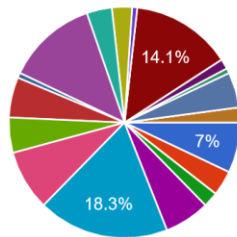
Welcher Kategorie würden Sie ihre derzeitige Arbeitstätigkeit/Ausbildung zuordnen?



Telearbeit in Coworking Spaces

Führungskräfte	11	7.7%
Akademische & vergleichbare Berufe	57	40.1%
Techniker und gleichrangige Berufe	17	12%
Bürokräfte und verwandte Berufe	33	23.2%
Dienstleister und Verkäufer	16	11.3%
Fachkräfte Land- und Forstwirtschaft	0	0%
Handwerk und verwandte Berufe	1	0.7%
Bediener von Anlagen und Maschinen	1	0.7%
Hilfsarbeitskräfte	5	3.5%
Streitkräfte	1	0.7%

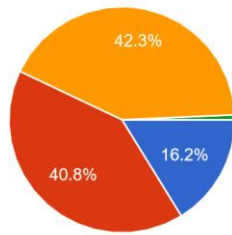
Welchem Wirtschaftssektor würden sie Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit/Ausbildung zuordnen



Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	0	0%
Energieversorgung	3	2.1%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	9	6.3%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	26	18.3%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	12	8.5%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	7	4.9%
Erziehung und Unterricht	8	5.6%
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	1	0.7%
Gesundheits- und Sozialwesen	18	12.7%
Grundstücks- und Wohnungswesen	5	3.5%
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	4	2.8%
Herstellung von Waren	1	0.7%
Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen für den Eigenbedarf, private Haushalte mit Hauspersonal	0	0%
Information und Kommunikation	20	14.1%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	2	1.4%
Land- und Forstwirtschaft	1	0.7%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	7	4.9%
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	0	0%
Verkehr und Lagerei	3	2.1%

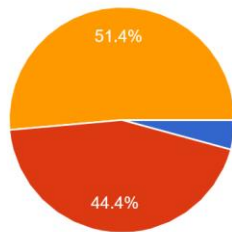
Telearbeit in Coworking Spaces

Sind Sie mit dem begriff "Telearbeit" vertraut?



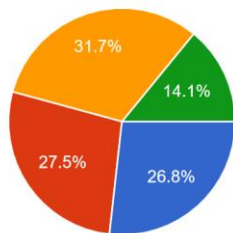
Ja, ich bin (zeitweise) Telearbeiter	23	16.2%
Ja, ich kenne seine Bedeutung	58	40.8%
Nein, ich kenne den Begriff nicht	60	42.3%
Other	1	0.7%

Sind Sie mit dem Begriff Coworking Space vertraut?



Ja, ich bin (zeitweise) Coworker	6	4.2%
Ja, ich kenne seine Bedeutung	63	44.4%
Nein, ich kenne den Begriff nicht	73	51.4%
Other	0	0%

Telearbeit ist die ortsunabhängige und computergestützte Verrichtung von Arbeit (Bsp. Homeoffice). Wie hoch schätzen Sie den Zeit Anteil der für Telearbeit geeigneten Aufgaben Ihrer Arbeitstätigkeit/Ausbildung ein?



0 bis 25%	38	26.8%
25 bis 50%	39	27.5%
50 bis 75%	45	31.7%
75 bis 100%	20	14.1%

Telearbeit in Coworking Spaces

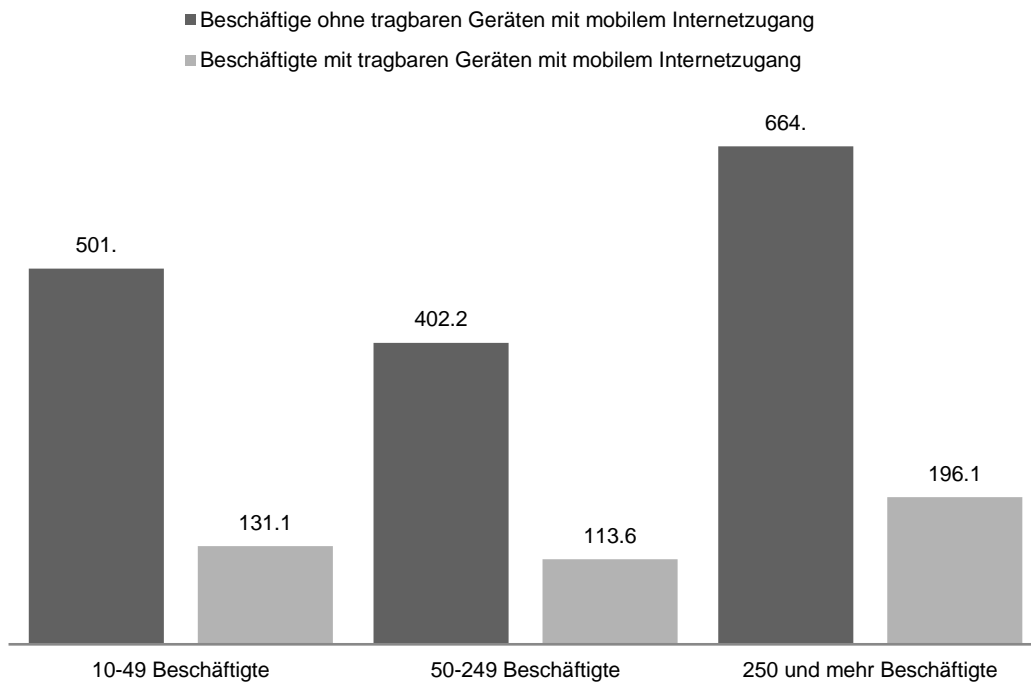


Diagramm 31 Beschäftigte gesamt Österreich in 1.000, Anteil mit tragbaren Geräten mit mobilem Internet nach Betriebsgröße, Statistik Austria, Europäische Erhebung IKT Einsatz, 2015

Telearbeit in Coworking Spaces

ISCO 08 2-steller		Führungs-kräfte	Aka-demi-sche & ver-gleich-bare Berufe	Tech-niker und gleich-ran-gige Berufe	Büro-kräfte und ver-wandte Berufe	Dienstleister und Verkäufer	Fach-kräfte Land und Forst-wirt-schaft	Hand-werk und ver-wandte Berufe	Be-diener von An-lagen und Ma-schi-nen	Hilfs-ar-beits-kräfte	Streit-kräfte	keine An-gabe	nicht klas-sifizierbar <0>
Aus Literatur	Durchschnittlicher Anteil	0.8	0.6	0.6	0.9		0.6	0.1	0.1	0.1	0.1		
		0.4	0.5	0.5	0.4		0.4	0.4	0.1	0.1	0.2		
Um Befragungsergebnisse bereinigt	Durchschnittlicher Anteil	0.6	0.5	0.6	0.7		0.5	0.2	0.1	0.1	0.2	-	-
	Eignung zur Telearbeit	.0	2.0	2.0	2.0		3.0	4.0	4.0	4.0	4.0	-	-
ISCO 08 2-steller		Führungs-kräfte	Aka-demi-sche & ver-gleich-bare Berufe	Tech-niker und gleich-ran-gige Berufe	Büro-kräfte und ver-wandte Berufe	Dienstleister und Verkäufer	Fach-kräfte Land und Forst-wirt-schaft	Hand-werk und ver-wandte Berufe	Be-diener von An-lagen und Ma-schi-nen	Hilfs-ar-beits-kräfte	Streit-kräfte	keine An-gabe	nicht klas-sifizierbar <0>
	Jahr												
	2004	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8065.4
	2005	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8118.9
	2006	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8161.9
	2007	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8187.2
	2008	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8210.7
	2009	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8229.3
	2010	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8245.5
	2011	50.5	85.6	146.8	101.4		213.5	47.7	139.6	77.5	157.6	1.9	1945.4
	2012	41.6	90.9	153.0	101.6		219.3	50.5	144.6	76.1	158.7	2.0	1943.0
	2013	42.5	95.0	152.1	102.6		222.3	53.0	142.8	75.1	170.4	1.3	1955.8
	2015	46.0	114.8	156.1	103.9		239.3	48.9	153.5	84.4	182.2	1.2	1967.8
	2014	46.6	111.8	162.4	108.1		231.4	52.1	151.4	74.8	172.8	1.6	1954.1
	2011	0.9%	17%	19%	20%		19%	19%	19%	20%	19%	24%	20%
	2012	0.8%	18%	20%	20%		19%	20%	20%	19%	25%	20%	20%
	2013	0.8%	19%	20%	20%		20%	21%	20%	19%	20%	16%	20%
	2015	0.9%	23%	20%	20%		21%	19%	21%	22%	22%	15%	20%
	2014	0.9%	22%	21%	21%		21%	21%	21%	19%	21%	20%	20%
	2014 Anteil pot Telearbeit	27.4	60.7	89.3	70.8		107.5	12.4	20.1	8.4	28.1	0.0	#VALUE! #VALUE!
	Anteil in %	58.8%	54.3%	55.0%	65.5%		46.5%	23.8%	13.3%	11.3%	16.3%	0.0	#VALUE! #VALUE!

Telearbeit in Coworking Spaces

Wien-Umgebung	41.685	17.7%	9.6%	13.4%	59.2%	24.893
Anteil/Differenz	7.4%	4.6%	17.0%	11.3%	32.9%	11.1%
Niederösterreich	564.877	22.3%	26.6%	24.7%	26.3%	588

AuspendlerInnen- und EinpendlerInnen-anteile in Niederösterreich 2014

Bezirk	AuspendlerInnen-anteil 2014	Veränderung 2009-2014	EinpendlerInnen-anteil 2014	Veränderung 2009-2014	Pot. AuspendlerInnen Fortschreibung				2022				
					2015	2016	2017	2018		2019	2020	2021	
Wien-Umgebung	72.6%	1.2%	74.8%	0.9%	24.893	25.191	25.494	25.800	26.109	26.422	26.740	27.060	27.385
Anteil/Differenz	21.6%	0.7%	32.2%	3.9%	11.1%	11.1%	11.0%	10.9%	10.8%	10.7%	10.6%		10.5%
GESAMT	51.0%	1.9%	42.6%	3.0%	588	836	165	576	241.071	652	319	075	259.921

PendlerInnen nach Wirtschaftsklassen in Niederösterreich

Wirtschaftsklassen 2014	Wohnhaft Beschäftigte	Arbeitssuchende	AuspendlerInnen	EinpendlerInnen	EinpendlerInnen Anteil	NichtpendlerInnen Summe	Potentielle TelearbeiterInnen statt PendlerInnen	Derzeitige Arbeitswege der PendlerInnen		Pot. ersparte Wege (bei 2 Richtungen und durchschnittlich 2.5 Telearbeitstage)			
								Summe	Anteil	Summe	Anteil		
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	70	70	100	0	0	62.5%	62.5	800	250	533.			47.
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	829	870	281	33.	37	4.1%	47.5	2248	9	5	Bau		5%
Private Haushalte mit Hauspersonal. Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	1.784	1.862	369	20.	7	1.41%	45.8	2952	675.	6338	Beherbergung und Gastronomie		47.
Land- und Forstwirtschaft Fischerei	2.036	2.322	396	19.	4	1.64%	62.5	3168	990	247.	Energieversorgung		45.
Energieversorgung	1.145	1.281	555	5	242	29.1%	45.8	4440	1017	254.	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen		8%
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	2.660	2.816	1.057	39.	1.21	1.60%	45.8	8456	1935	483.	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen		57.
Kunst, Unterhaltung und Erholung	5.674	4.568	329	58.	2.18	2.37%	75.0	26360	9885	247.	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen		7%
Grundstücks- und Wohnungswesen	7.588	5.308	397	52.	1.68	3.61%	42.5	31776	6752	168.	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen		48.
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	16.092	11.171	779	48.	2.87	8.29%	45.8	62376	1427	356.	Erziehung und Unterricht		28.
Erziehung und Unterricht	10.962	6.904	797	72.	3.91	2.99%	28.1	63760	8966	224.	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften		62.
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	14.678	9.153	870	59.	3.17	5.97%	30.4	69600	1056	264.	Gesundheits- und Sozialwesen		34.
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	17.323	13.986	188	51.	5.64	8.34%	41.7	71848	1496	374.	Grundstücks- und Wohnungswesen		42.
Beherbergung und Gastronomie	27.975	27.886	990	35.	9.76	18.0%	47.5	79216	1881	470.	Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen		43.
Verkehr und Lagerei	19.218	23.339	108	56.	15.0	8.32%	37.5	87160	1634	408.	Herstellung von Waren		12.
Information und Kommunikation	14.458	88	95	7	65	64.4%	3	96392	2831	5.6	Information und Kommunikation		58.
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	25.091	5.510	12.0	83.	3.10	2.40%	58.8	140224	5.15	845.	Kunst, Unterhaltung und Erholung		75.

Telearbeit in Coworking Spaces

Wien-Umgebung	Sankt Pölten	596	1.97	%
Wien-Umgebung	Mödling	1.75	5.79	%
Wien-Umgebung	Wien	24.6	81.5	20k
Wien-Umgebung	Ausland	1.23	2	%
Wien-Umgebung	Summe	30.2	100.00%	
	Rest	4.36	5	
	Wien	24.6	86	
	Ausland	1.23	2	

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Durchschnittliche Veränderung	Gesamte Veränderung	
Luxemburg	9.8%	11.4%	11.1%	21.3%		22.6%	22.5%	23.7%	25.3%	27.6%	33.7%	2.7%	23.9%
Steigerung	116.3%	97.4%	191.9%			106.1%	99.6%	105.3%	106.8%	109.1%	122.1%		
Niederlande	6.3%	6.2%	10.8%	11.1%		11.5%	11.8%	12.2%	13.3%	13.9%	36.8%	3.4%	30.5%
Steigerung	98.4%	174.2%	102.8%			103.6%	102.6%	103.4%	109.0%	104.5%	264.7%		
Finnland	15.9%	15.6%	20.1%	20.0%		20.1%	21.5%	22.2%	23.7%	24.6%	26.3%	1.2%	10.4%
Steigerung	98.1%	128.8%	99.5%			100.5%	107.0%	103.3%	106.8%	103.8%	106.9%		
Mittlere Steigerung											32.3%	2.4%	21.6%

Tabelle 6 Szenarien Bildung und Potentialberechnung der Telearbeit in Niederösterreich auf Basis der abgestimmten Erwerbsstatistik 2010 auf Gemeindeebene (QSW); Wohnort (Ebene +1) nach Arbeits- bzw. Schulort (Ebene +2) und Örtlichkeit 2008 der Arbeitsstätte (Ebene +4);

Telearbeit in Coworking Spaces

	Deutschland	Großbritannien
Daten- und Texterfassung	52%	80%
Sekretariat	23%	43%
Schreiben, redigieren	33%	32%
Bestellungen	24%	37%
Programmieren	38%	40%
Reparaturarbeiten	11%	9%
Übersetzen	31%	31%
Design, Architektur	18%	26%
Management	70%	19%
Vertrieb/Marketing	17%	40%
Training/Ausbildung	15%	25%
Rechnungswesen	28%	42%
Forschung/Beratung	12%	31%
Keine Tätigkeit geeignet	22%	19%

Tabelle 7 Für Telearbeit geeignete Tätigkeitsfelder 1994, Befragung von Entscheidungsträgern in Europa 1994, Deutschland, Großbritannien, Empirica, Unterwegs in die digitale Arbeitswelt : eine Tagung der Friedrich Ebert Stiftung, abgerufen 09.2016

Regionalökonomische Analyse Klosterneuburg und Hochrechnung

nach Endbericht Bruck an der Leitha S F40

Annahmen

Arbeitspendelweg Gemeinde - Wien Umgebung	20 km
Arbeitspendelweg Rest	10 km
Freizeitweg	8,3 km
Zahl der Arbeitswochen	47

Modal Split

Anteil des motorisierten Individualverkehrs (MIV)	86,7%
Anteil des öffentlichen Verkehrs (ÖV)	13,3%

Vermiedene Verkehrsleistung

Wege pro Beschäftigtem und Jahr	188
Wege gesamt pro Jahr	1.427.860

Tearbeit in Coworking Spaces

	28.557.20	
Strecke gesamt pro Jahr		0 km
Vermiedene km gesamt pro Jahr	8.909.846	km
MIV	7.724.837	km
ÖV	1.185.010	km
Zusätzliche Verkehrsleistungen (Freizeit)		
Wege pro Beschäftigtem und Jahr	564	
Wege gesamt pro Jahr	4.904.544	
	40.707.71	
Strecke gesamt pro Jahr		5 km
Gesamtes Verkehrsvermeidungs-Potential pro Jahr	12,86%	
MIV	11,2%	km
ÖV	1,7%	km
Summe	12,9%	km

Tabelle 8 Regionalökonomische Analyse Klosterneuburg, Weiterführung der Potentialberechnung in Niederösterreich nach dem Beispiel Bruck an der Leitha, Eigene Berechnungen und Darstellung

8. Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1 ÜBERSICHT ÜBER DIE FORMEN DER TELEARBEIT NACH WAKIEL ET. AL., EIGENE DARSTELLUNG (BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PROJEKTGRUPPEN FÜR UNTERNEHMENSENTWICKLUNG GMBH, 1998 S. 10)	14
ABBILDUNG 2 EINORDNUNG DER FORMEN DER TELEARBEIT ANHAND DER DREI EBENEN (DOPPEL, ET AL., 2004 S. 20 F.) EIGENE DARSTELLUNG	16
ABBILDUNG 3 BEISPIELGRUNDRISS COWORKING SPACE NACH SCHÜRSMANN, EIGENE DARSTELLUNG (SCHÜRSMANN, 2013 S. 41).....	22
ABBILDUNG 4 NEUE ARBEITS- UND BÜROKONZEPTE, EINORDNUNG VON TELEARBEIT NACH DÖRING, EIGENE DARSTELLUNG (DÖRING, 2010 S. 19 F.)	32
ABBILDUNG 5 EINARBEITUNG UND NEUEINORDNUNG DER TELEARBEIT IN DEN RAHMEN VON EWORK UND FLEXIBILISIERUNG VON ARBEIT, ERWEITERUNG UM TELEARBEIT IN COWORKING SPACES, EIGENE DARSTELLUNG	33
ABBILDUNG 6 VERORTUNG ALLER COWORKING SPACES WIENS, EIGENE DARSTELLUNG, QUELLE GOOGLE MAPS 2016.....	53
ABBILDUNG 7 VERORTUNG ALLER COWORKING SPACES NIEDERÖSTERREICH UND WIEN, EIGENE DARSTELLUNG, QUELLE GOOGLE MAPS 2016	54

9. Tabellenverzeichnis

TABELLE 1 LÄNDERVERGLEICH TELEARBEITER UND ARBEITSKRAFTPOTENTIAL FÜR TELEARBEIT IN %, EWORK,, STATUS REPORT ON NEW WAYS TO WORK IN THE KNOWLEDGE ECONOMY, PETER JOHNSTON JOHN NOLAN, 2001 (JOHNSTON , ET AL., 2001)	79
TABELLE 2 ANZAHL POTENTIELLER TELEARBEITSPLÄTZE IN ÖSTERREICH GESAMT IN %, ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG STATCUBE 2014	84
TABELLE 3 POTENTIALBERECHNUNGEN/NUTZENANALYSE WIEN-UMGEBUNG NACH DEM VORBILD BRUCK AN DER LEITUNG, EIGENE BERECHNUNGEN UND DARSTELLUNG, 2016.....	99
TABELLE 4 ANTEIL DER ZUHAUSE ARBEITENDEN ERWACHSENEN, ÖSTERREICH IM EUROPÄISCHEN VERGLEICH UND IM DURCHSCHNITT, EUROSTAT 09.2016.....	125
TABELLE 5 BERECHNUNG DER EIGNUNGEN ANHAND AUSGEWÄHLTER KLASSEN AUF BASIS DER DER MIKROZENSUS-ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG JAHRESDATEN (ABO2016) JAHR NACH ISCO 08 2-STELLER IN 1.000 PERSONEN, EIGENE BERECHNUNG UND DARSTELLUNG	135
TABELLE 6 SZENARIEN BILDUNG UND POTENTIALBERECHNUNG DER TELEARBEIT IN NIEDERÖSTERREICH AUF BASIS DER ABGESTIMMTEN ERWERBSSTATISTIK 2010 AUF GEMEINDEEBENE (QSW); WOHNORT (EBENE +1) NACH ARBEITS- BZW. SCHULORT (EBENE +2) UND ÖNACE 2008 DER ARBEITSSTÄTTE (EBENE +4);	138
TABELLE 7 FÜR TELEARBEIT GEEIGNETE TÄTIGKEITSFELDER 1994, BEFRAGUNG VON ENTSCHEIDUNGSTRÄGERN IN EUROPA 1994, DEUTSCHLAND, GROßBRITANNIEN, EMPIRICA, UNTERWEGS IN DIE DIGITALE ARBEITSWELT : EINE TAGUNG DER FRIEDRICH EBERT STIFTUNG, ABGERUFEN 09.2016	139
TABELLE 8 REGIONALÖKONOMISCHE ANALYSE KLOSTERNEUBURG, WEITERFÜHRUNG DER POTENTIALBERECHNUNG IN NIEDERÖSTERREICH NACH DEM BEISPIEL BRUCK AN DER LEITUNG, EIGENE BERECHNUNGEN UND DARSTELLUNG.....	140

10. Diagrammverzeichnis

DIAGRAMM 1 VERÄNDERUNG ANTEIL HAUSHALTE MIT COMPUTER, INTERNETZUGANG UND BREITBANDVERBINDUNG, STATCUBE, STATISTIK AUSTRIA 2016 ABGERUFEN	30
DIAGRAMM 2 VERÄNDERUNG ANTEIL UNTERNEHMEN MIT INTERNETZUGANG, BREITBANDVERBINDUNG UND WEBSITE, STATCUBE, STATISTIK AUSTRIA, ABGERUFEN 2016.....	31
DIAGRAMM 3 VERGLEICH DER COWORKING SPACES WIEN ANHAND VON AUSSTATTUNGSMERKMALEN, ANGEBOT, GRÖßE UND KOSTEN FÜR ARBEITSPLÄTZE, EIGENE ERHEBUNGEN, EIGENE BERECHNUNGEN DER INDIKATOREN UND DARSTELLUNG, NUR ARBEITSSTÄTTEN MIT VOLLSTÄNDIGEN DATENSÄTZEN	50
DIAGRAMM 4 VERGLEICH DER COWORKING SPACES NIEDERÖSTERREICH ANHAND DES STANDORTES, DESSEN ARBEITSBEVÖLKERUNG AUF BEZIRKSEBENE, EIN- SOWIE AUSPENDLERINNEN, QUELLE STATISTIK AUSTRIA 2010	56
DIAGRAMM 5 BESCHÄFTIGTE GESAMT ÖSTERREICH IN 1.000, ANTEIL MIT TRAGBAREN GERÄTEN MIT MOBILEM INTERNET, STATISTIK AUSTRIA, EUROPÄISCHE ERHEBUNG IKT EINSATZ, 2015	63
DIAGRAMM 6 BESCHÄFTIGTE GESAMT ÖSTERREICH IN 1.000, ANTEIL MIT TRAGBAREN GERÄTEN MIT MOBILEM INTERNET NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN ZUSAMMENGEFASST, STATISTIK AUSTRIA, EUROPÄISCHE ERHEBUNG IKT EINSATZ, 2015.....	63

Telearbeit in Coworking Spaces

DIAGRAMM 7 BESCHÄFTIGTE GESAMT ÖSTERREICH IN 1.000, ANTEIL MIT TRAGBAREN GERÄTEN MIT MOBILEM INTERNET NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN, SORTIERT NACH BESCHÄFTIGTEN INSGESAMT ABSTEIGEND, STATISTIK AUSTRIA, EUROPÄISCHE ERHEBUNG IKT EINSATZ, 2015	64
DIAGRAMM 8 ANZAHL POTENTIELL GEEIGNETER VOLLZEIT ARBEITSPLÄTZE NACH EIGNUNG UND GEMEINDEGRÖßEKLASSEN, STATCUBE STATISTIK AUSTRIA, ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG NQS 4. QUARTAL 2015 IN 1.000 PERSONEN	69
DIAGRAMM 9 ANZAHL POTENTIELL GEEIGNETER VOLLZEIT ARBEITSPLÄTZE NACH EIGNUNG GESAMT, STATCUBE STATISTIK AUSTRIA, ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG NQS 4. QUARTAL 2015 IN 1.000 PERSONEN	70
DIAGRAMM 10 ANZAHL POTENTIELL GEEIGNETER TEILZEIT ARBEITSPLÄTZE NACH EIGNUNG UND GEMEINDEGRÖßEKLASSEN, STATCUBE STATISTIK AUSTRIA, ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG NQS 4. QUARTAL 2015 IN 1.000 PERSONEN	70
DIAGRAMM 11 ANZAHL POTENTIELL GEEIGNETER TEILZEIT ARBEITSPLÄTZE NACH EIGNUNG, STATCUBE STATISTIK AUSTRIA, ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG NQS 4. QUARTAL 2015 IN 1.000 PERSONEN	71
DIAGRAMM 12 ANTEIL DER REGELMÄßIG ORTSGEBUNDENEN DURCH TELEARBEIT ERFÜLLBAREN ARBEITSTÄTIGKEIT NACH DER LITERATUR UND BEFRAGUNGEN, IN %, EIGENE ERHEBUNGEN UND EIGENE BEFRAGUNGEN 2016	72
DIAGRAMM 13 FÜR TELEARBEIT GEEIGNETE TÄTIGKEITSFELDER 1994, BEFRAGUNG VON ENTSCHEIDUNGSTRÄGERN IN EUROPA 1994, DEUTSCHLAND, GROßBRITANNIEN, EMPIRICA, UNTERWEGS IN DIE DIGITALE ARBEITSWELT: EINE TAGUNG DER FRIEDRICH EBERT STIFTUNG, ABGERUFEN 09.2016.....	73
DIAGRAMM 14 DARSTELLUNG DER VERÄNDERUNGEN DER ARBEITNEHMERINNEN ABSOLUT, MIKROZENSUS-ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG JAHRESDATEN2011 BIS 2014, STATCUBE STATISTIK AUSTRIA, IN 1.000 PERSONEN.....	76
DIAGRAMM 15 DARSTELLUNG DER VERÄNDERUNGEN DER ARBEITNEHMERINNEN ANTEILIGE VERÄNDERUNG, OHNE STREITKRÄFTE, MIKROZENSUS-ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG JAHRESDATEN2011 BIS 2014, STATCUBE STATISTIK AUSTRIA, IN 1.000 PERSONEN..	76
DIAGRAMM 16 PROZENT DER ZUHAUSE ARBEITENDEN ERWACHSENEN IN DER EU VERGLEICH 2006 ZU 2016, QUELLE EUROSTAT 05.2016	82
DIAGRAMM 17 PROZENT DER ZUHAUSE ARBEITENDEN ERWACHSENEN IN DER EU, AUSGEWÄHLTE LÄNDER, 2006 BIS 2016, QUELLE EUROSTAT 05.2016.....	83
DIAGRAMM 18 ANZAHL POTENTIELLER TELEARBEITSPLÄTZE IN ÖSTERREICH GESAMT, PERSONEN IN 1.000, ARBEITSKRÄFTEERHEBUNG STATCUBE 2014.....	84
DIAGRAMM 19 DARSTELLUNG DER ETNENTWICKLUNG ER SZENARIEN, EIGENE BERECHNUNGEN, EIGENE DARSTELLUNG	86
DIAGRAMM 20 VERGLEICH ÖSTERREICH UND NIEDERÖSTERREICH, VERTEILUNG DER ERWERBSPENDLER UND NICHTPENDLER, ERWERBSPENDLER AUF DIE DREI WIRTSCHAFTSSEKTOREN, ERWERBSSTATISTIK 2010 GESAMT, STATCUBE STATISTIK AUSTRIA	88
DIAGRAMM 21 ERWERBSPENDLER NIEDERÖSTERREICH WIRTSCHAFTSSEKTOREN, ERWERBSSTATISTIK 2010 GESAMT, STATCUBE STATISTIK AUSTRIA.....	89
DIAGRAMM 22 PENDLERINNEN NACH WIRTSCHAFTSKLASSEN NIEDERÖSTERREICH, QUELLE ANALYSE PENDELN IN NÖ ZAHLEN UND FAKTEN 2014, KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR NIEDERÖSTERREICH	90
DIAGRAMM 23 ERWERBSPENDLER WIEN-UMGEBUNG WIRTSCHAFTSSEKTOREN, ERWERBSSTATISTIK 2010 GESAMT STATCUBE STATISTIK AUSTRIA.....	91
DIAGRAMM 24 ERWERBSPENDLER WIEN-UMGEBUNG WIRTSCHAFTSSEKTOREN, ERWERBSSTATISTIK 2010 AUF GEMEINDEEBENE STATCUBE STATISTIK AUSTRIA	92
DIAGRAMM 25 ANTEIL AUSPENDLER AN WOHNHAFT ERWERBSTÄTIGEN BEZIRKSVERGLEICH NIEDERÖSTERREICH, QUELLE ANALYSE PENDELN IN NÖ ZAHLEN UND FAKTEN 2014, KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR NIEDERÖSTERREICH	93
DIAGRAMM 26 ERWERBSPENDLERINNEN AUFTeilUNG PENDELART BEZIRKSVERGLEICH NIEDERÖSTERREICH, QUELLE ANALYSE PENDELN IN NÖ ZAHLEN UND FAKTEN 2014, KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR NIEDERÖSTERREICH	94
DIAGRAMM 27 AUSPENDLERINNEN WIEN-UMGEBUNG NACH ZIELDESTINATION, QUELLE ANALYSE PENDELN IN NÖ ZAHLEN UND FAKTEN 2014, KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR NIEDERÖSTERREICH	95
DIAGRAMM 28 VERÄNDERUNG ANTEIL PERSONEN MIT COMPUTER- UND INTERNETNUTZUNG, ONLINE SHOPPER, STATCUBE, STATISTIK AUSTRIA, ABGERUFEN 2016	121
DIAGRAMM 29 AUSPENDLERINNEN AUS WIEN UMGEBUNG IN ZIEL BEZIRKE NIEDERÖSTERREICH, QUELLE ANALYSE PENDELN IN NÖ ZAHLEN UND FAKTEN 2014, KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR NIEDERÖSTERREICH	122
DIAGRAMM 30 ANTEIL DER BESCHÄFTIGTEN AUSGEWÄHLTER LÄNDER DER EU, DIE WÄHREND EINES TEILS IHRER ARBEITSZEIT AUßERHALB DER RÄUMLICHKEITEN DES UNTERNEHMENS TÄTIG SIND UND VON DORT AUF DIE IT-SYSTEME DES UNTERNEHMENS ZUGREIFEN, EUROSTAT 03.2012	123
DIAGRAMM 31 BESCHÄFTIGTE GESAMT ÖSTERREICH IN 1.000, ANTEIL MIT TRAGBAREN GERÄTEN MIT MOBILEM INTERNET NACH BETRIEBSGRÖßE, STATISTIK AUSTRIA, EUROPÄISCHE ERHEBUNG IKT EINSATZ, 2015	133

Danksagung

Ich möchte mich bei Herr Prof. Dr. Wolfgang Blaas für die Bereitschaft der Betreuung meiner Arbeit herzlich bedanken. Seine Kritik, Anregungen, fachlichen Kenntnisse und kompetente sowie bemühte Unterstützung haben mir bei der Bearbeitung des Themas sehr geholfen.

Bedanken möchte ich mich auch bei Familie und Freunden, besonders aber meiner Partnerin und meinem Sohn, für den Rückhalt, den Zuspruch, das Vertrauen, die notwendige Zeit und die liebevollen Aufmunterungen für das Fertigstellen meiner Arbeit.

Auch möchte ich mich bei allen, besonders aber meinem Vater und Mag.Norbert Wagner, bedanken, die mich bei der Korrektur der Arbeit unterstützt haben.

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit an Eides Statt, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbständig angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche kenntlich gemacht.

Die Arbeit wurde bisher weder in gleicher noch in ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, Mai 2017