

Erler, Jeannine

Research Report

Eine empirische Analyse der Nutzung von Coworking-Zentren in Deutschland

Schriften zur Organisationswissenschaft, No. 22

Provided in Cooperation with:

Technische Universität Chemnitz, Professur für Organisation und Arbeitswissenschaften

Suggested Citation: Erler, Jeannine (2010) : Eine empirische Analyse der Nutzung von Coworking-Zentren in Deutschland, Schriften zur Organisationswissenschaft, No. 22, Technische Universität Chemnitz, Professur für Organisation und Arbeitswissenschaft, Chemnitz

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/162122>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Schriften zur Organisationswissenschaft

Nr. 22

- Diplomarbeit -

**Eine empirische Analyse der Nutzung von
Coworking-Zentren in Deutschland**

Jeannine Erler

2010

Herausgeber: Professur BWL - Organisation und Internationales Management
TU Chemnitz
Thüringer Weg 7
09126 Chemnitz

ISSN: 1612-7218

Erscheinungsweise: mehrmals jährlich in elektronischer Form (PDF-Datei)

Internetadresse der Reihe: www.tu-chemnitz.de/wirtschaft/bwl5

Hinweis zum Copyright:

Die in den Schriften zur Organisationswissenschaft veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere das der Übersetzung in fremde Sprachen, vorbehalten. Kein Teil darf ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers in irgendeiner Form - durch Fotokopie, Mikrofilm oder andere Verfahren - reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsanlagen, verwendete Sprache übertragen werden. Auch die Rechte der Weitergabe durch Vortrag, Funk- und Fernsehsendung, im Magnettonverfahren oder ähnlichem Wege bleiben vorbehalten. Fotokopien für den persönlichen und sonstigen eigenen Gebrauch dürfen nur als Einzelkopien hergestellt werden.

Jede im Bereich eines gewerblichen Unternehmens hergestellte oder benützte Kopie dient gewerblichen Zwecken gemäß § 54(2) UrhG und verpflichtet zur Gebührenzahlung an die VG Wort, Abteilung Wissenschaft, Goethestraße 49, D-80336 München, von der die einzelnen Zahlungsmodalitäten zu erfragen sind.

Technische Universität Chemnitz
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Lehrstuhl für Organisation und Arbeitswissenschaft
Prof. Dr. Rainhardt Lang



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

Das Konzept Coworking

Eine empirische Analyse der Nutzung von Coworking-Zentren in Deutschland

Verfasser: Jeannine Erler

Adresse : Niederpöbel 8 F
01762 Schmiedeberg

Fachsemester: 12. Semester Wirtschaftspädagogik

Matrikelnummer: 121619

Betreuer: Prof. Dr. Rainhardt Lang

abgegeben am: 30. September 2010

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis.....	V
Tabellenverzeichnis.....	V
1. Problemaufriss und Zielstellung.....	1
1.1. Coworking als Reaktion auf den Wandel der Arbeitswelt?	2
1.2. Thematisierung der Arbeit/Forschungsfragen	3
1.3. Aufbau der Arbeit.....	4
2. Über den Weg der Flexibilisierung von Arbeitsformen: Eine Systematisierung und Analyse von Ursache-Wirkungszusammenhängen der Entwicklung verschiedener Formen von Arbeit	6
2.1. Das Normalarbeitsverhältnis	6
2.1.1. Begriff und historische Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses	6
2.1.2. Konsequenzen der Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses.....	8
2.2. Die Telearbeit	13
2.2.1. Begriff und Funktion der Telearbeit.....	13
2.2.2. Branchentypische Einordnung und quantitative Entwicklung.....	15
2.2.3. Einfluss der Telearbeit auf den Wandel von Arbeit.....	16
2.3. Die Selbständigkeit	17
2.3.1. Begriff und Formen der Selbständigkeit	17
2.3.2. Die <i>neuen</i> Selbständigen: Eine Unterart der klassischen Selbständigen? 18	
2.3.3. Quantitative Entwicklung der Selbständigkeit.....	20
2.4. Vergleichende Zusammenfassung der Arbeitsformen sowie Ausblick auf veränderte gesellschaftliche Ansprüche an Erwerbsarbeit	21
3. Struktur und Entwicklung des Coworkings in Deutschland	27
3.1. Operationalisierte Definition von Coworking.....	28
3.1.1. Coworking: wie man arbeitet.....	29
3.1.2. Coworking Space: wo man arbeitet.....	31
3.1.3. Coworker: mit wem man arbeiten kann.....	36
3.2. Die Entwicklung des Konzepts Coworking in Deutschland	37
3.3. Zusammenfassung	43

4. Design der Untersuchung	45
4.1. Gegenstand der Untersuchung und Forschungsansatz	45
4.2. Konzeption des Untersuchungsplans	46
4.3. Die Datenerhebung	48
4.3.1. Auswahl der Personen	49
4.3.2. Das Interview	50
4.3. Analyse- und Auswertungsverfahren	53
4.4. Kritische Betrachtung der Erhebungsmethode	56
5. Auswertung und Interpretation der Ergebnisse der Nutzung von CWS	58
5.1. Begriffsbestimmung Coworking	59
5.2. Umweltbedingte Faktoren	61
5.2.1. Wirtschaftlich bedingte Faktoren	61
5.2.2. Gesellschaftlich bedingte Faktoren	62
5.2.3. Technisch bedingte Faktoren	63
5.2.4. Zusammenfassung umweltbedingter Faktoren	63
5.3. Personenbedingte Faktoren	64
5.3.1. Die eigene Lebenswelt	64
5.3.2. Persönliche Bedürfnisse	66
5.3.3. Zusammenfassung personenbedingter Faktoren	69
5.4. CWS bedingte Faktoren	71
5.4.1. Räumliche Struktur des CWS	72
5.4.2. Serviceleistungen des CWS	73
5.4.3. Veranstaltungsangebote der CWS	74
5.4.4. Zusammenfassung CWS bedingter Faktoren	75
5.5. Sichtweisen der Befragten zu Potenzialen des Coworkings in Deutschland	76
5.6. Interpretation der bedingenden Faktoren und ihre Wirkungszusammenhänge	78
5.7. Auswertung der Forschungsfragen	88
6. Fazit und künftige Forschungsinteressen	91
Anhang	VI
Literaturverzeichnis	XV

Abkürzungsverzeichnis

CWS	Coworking-Space (Coworking-Zenter)
EStG	Einkommensteuergesetz
FabLab	fabrication laboratory
IuK	Information- und Kommunikation
i. S. d.	im Sinne des
IT	Informationstechnologie
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
Mail	elektronische Post
NAV	Normalarbeitsverhältnis
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
SA	selbständig Arbeitende i. S. d. §§ 15 (2), 18 EStG
SGB	Sozialgesetzbuch
tlw.	teilweise
UpH	Unperfekthaus

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: CWS in Deutschland.....	40
Abbildung 2: Untersuchungsmodell.....	45
Abbildung 3: Modifiziertes Untersuchungsmodell	87

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung der abhängigen Beschäftigten in den Jahren 1997 bis 2009	9
Tabelle 2: Entwicklung der Zahl Selbständiger im Vergleich zu den Erwerbstätigen in der Bundesrepublik	20
Tabelle 3: Unterschied und Charakter der einzelnen Arbeitsformen	22
Tabelle 4: Historischer Verlauf der Typen von Arbeitskraft nach Pongratz/Voß mit einer ergänzenden 4. Phase	25
Tabelle 5: Grundelemente eines CWS.....	32
Tabelle 6: Ausgestaltung eines CWS des Typ A.....	33
Tabelle 7: Ausgestaltung eines CWS des Typ B.....	34
Tabelle 8: Ausgestaltung eines CWS des Typ BB	35
Tabelle 9: Übersicht über CWS in Deutschland	39
Tabelle 10: biografische Daten der Betreiber geordnet nach der Durchführung der Interviews.....	49
Tabelle 11: biografische Daten der Nutzer geordnet nach der Durchführung der Interviews.....	50
Tabelle 12: Kategorieschema des Untersuchungsdesigns	54

1. Problemaufriss und Zielstellung

„In einer ergebnisoffenen Welt mit starken konjunkturellen Schwankungen und schnell drehenden Produktionszyklen wird der Arbeitsmarkt zu einem Ort, an dem zunehmend unabhängig von Meriten und Dienstjahren Preise für mentale Fitness, geistige Flexibilität und lebenslang akkumuliertes Humankapital gebildet werden – und an dem lauter unabhängige Arbeitskraftunternehmer im Wettbewerb zueinander stehen, um sich fall-, projekt- und zeitweise mit ihren unverwechselbaren Vorzügen anzubieten, um sich in Teams zusammenzufinden und lösungsorientiert zu arbeiten – ob als Festangestellte oder nicht.“¹

Wo und wie arbeiten Menschen, die keine Festanstellung haben, die miteinander um Projekte konkurrieren oder gar gemeinsam verwirklichen, sich ständig weiterbilden müssen, einen andauernden Informationsfluss benötigen, um sich immer wieder neu am Markt zu präsentieren? Menschen, die sich zum Teil nicht in die starren, hierarchischen Strukturen der Unternehmen eingliedern möchten, die ihren eigenen Sinn und Zweck in ihrer Arbeit erkennen und diese nicht nur als reine Existenzsicherung sehen, sondern Nachhaltigkeit schaffen möchten? Durch Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die immerwährende Forderung nach zeitlicher und struktureller Flexibilität der Arbeitnehmer, der Globalisierung, dem damit einhergehenden Auslagern von Teilen der Unternehmen in Niedriglohnländer und dem Reduzieren der Unternehmensmitarbeiter auf Kernbelegschaften werden frühere Arbeitnehmer nun zu „freien Unternehmern“², „neuen Selbständigen“³ oder auch „Arbeitskraftunternehmern“⁴. Sie müssen sich neu organisieren, sich eigene Arbeitsplätze schaffen, ihre Leistungen vermarkten und sich ständig weiterentwickeln. Viele dieser Menschen sind deshalb auf der Suche nach Räumlichkeiten, in denen sie ihren Tätigkeiten nachgehen können, die Struktur haben, aber in denen auch die Möglichkeit besteht, soziale Kontakte zu finden, sich auszutauschen, Neuigkeiten zu erfahren, sich zusammenzufinden, um vielleicht gemeinsam Projekte zu generieren.

¹ Schnaas 2010: 105 f.

² Gutmann 1997: 16.

³ Vonderach 1980: 153.

⁴ Pongratz/Voß 2001: 42.

1.1. Coworking als Reaktion auf den Wandel der Arbeitswelt?

Coworking hat seinen Ursprung in den USA. Im Jahr 2004 eröffneten die ersten Coworking-Zentren (CWS)⁵ in San Francisco und boten der „Laptop-Elite“⁶ (Freiberuflern, Selbständigen, Kreativen und Start-Ups) die Möglichkeit, Schreibtische zu mieten, Meetingräume zu chartern, die Büroinfrastruktur zu nutzen, einen Sekretariatsservice in Anspruch zu nehmen, eine Geschäftsadresse außerhalb nennen zu können, sich aber auch in kleinen Kaffeecken mit anderen Besuchern auszutauschen, zu netzwerken. CWS als „Büro- und Arbeitsgemeinschaften auf Zeit“⁷, schrieb Ingeborg Breuer in einem Beitrag für den Deutschlandfunk. Nach zahlreichen weiteren Eröffnungen in ganz Nordamerika folgte vier Jahre später der erste CWS in Deutschland: das Betahaus, Berlin. Seit 2008 schossen CWS in ganz Deutschland wie Pilze aus dem Boden. In den vergangenen Jahren stieg die Zahl auf ca. 40 an und jeden Monat kommen neue Räume dazu.⁸ So werden freien Unternehmern, den neuen Selbständigen und den Arbeitskraftunternehmern bspw. in München, Köln, Berlin, Leipzig und Hamburg Orte geboten, an denen sie ihrer Arbeit außerhalb der eigenen Räumlichkeiten nachkommen können, *um sich fall-, projekt- und zeitweise mit ihren unverwechselbaren Vorzügen anzubieten, um sich in Teams zusammenzufinden* ohne sich langfristig binden zu müssen. Das vielfach geschriebene Schlagwort in den Foren des Internets für dieses Arbeiten in den CWS nennt sich Coworking. Die Bedeutung des Themas zeigt sich an dem öffentlichen Diskurs, der neben dem Internet auch in traditionellen Medien wie den Zeitschriften Wirtschaftswoche⁹ und Focus oder Sendungen wie dem Auslandsjournal¹⁰ u. v. m. geführt wird. Coworking ist ein in der Praxis entstandener Trend. Diesem gehen die Bedürfnisse verschiedener Menschen voraus, die bisher durch kein wissenschaftliches Muster erklärt wurden. Die Relevanz des Themas liegt somit in der wissenschaftlichen Erklärung eines in der Realität entstandenen Trends namens Coworking.

⁵ Die Öffentlichkeit benutzt hauptsächlich den englischsprachigen Begriff Coworking-Space, im Folgenden durch CWS abgekürzt.

⁶ Die Laptop-Elite symbolisiert Menschen, „die für ihre Arbeit kaum mehr als Notebook, Internet und Mobiltelefon brauchen“ (Breuer 2010).

⁷ Breuer 2010.

⁸ Vgl. CWS-Deutschland, sowie CW-Deutschland.

⁹ Fischer 2009.

¹⁰ Auslandsjournal 2010.

1.2. Thematisierung der Arbeit/Forschungsfragen

Fokus der Arbeit ist die Beschreibung und Erklärung des hinter dem Trend Coworking stehenden Konzeptes, dessen Entwicklung und Potenzial in Deutschland. Die Herausforderung liegt bereits in der Suche nach einer eindeutigen Definition des Begriffs Coworking, da es bisher noch kein einheitliches, öffentliches Verständnis darüber gibt. Wie bereits erwähnt, finden sich in den verschiedensten Internetforen, Blogs, aber auch Zeitungen, Schlagzeilen wie „Rent a Desk“¹¹, „Coworking schafft Nestwärme“¹², „Coworking Boom im Lande“¹³ oder „Büro für Wanderarbeiter“¹⁴. Eine Präsenz des Themas in den Medien ist wahrnehmbar. Daher liegt ein weiterer Fokus auf der Beschreibung von wirtschaftlichen, gesellschaftspolitischen und technologischen Änderungen in den letzten Jahren, die für die Entstehung von CWS ursächlich sein könnten und die Präsenz des Themas Coworking in den Medien erklären. Nicht nur äußere Faktoren, die eine Entstehung von CWS beeinflussen, sollen thematisiert werden. Hinter einer Entwicklung von CWS stehen die Bedürfnisse und Motive seiner Nutzer, die zu erforschen sind. Darüber hinaus soll die Zukunftsfähigkeit des Coworkings hinterfragt werden. Das Aufgreifen und Abwägen von Kontroversen in der Praxis über eine künftige Etablierung des Begriffs am Arbeitsmarkt sollen unter dem Einbezug ermittelter Informationen eine eigene Prognose über eine weitere Nutzung sowie Ausweitung von Coworking ermöglichen.

Der Diplomarbeit liegen daher zwei verschiedenen Arten von Fragestellungen zu Grunde:

a) konzeptionelle Fragestellungen

- Unter welchen Bedingungen entwickeln sich Arbeitsformen?
- Inwieweit beeinflusst der Wandel der Arbeitswelt die Entstehung von Coworking?
- Welche konzeptionellen Bestandteile beinhaltet Coworking?

¹¹ Breuer 2010.

¹² TAZ 1.

¹³ Deutsche Start-Ups 2010.

¹⁴ Focus 2009.

b) empirische Fragestellungen

- Welche Merkmale charakterisiert Coworking für Betreiber und Nutzer?
- Welche Bedürfnisse und Motive eines CWS-Betreibers stehen hinter einer Gründung?
- Warum nutzen Menschen CWS?
- Inwieweit ähneln sich die Bedürfnisse von Betreibern der CWS und Nutzer?
- Unter welchen Bedingungen werden Coworker CWS in der Zukunft nutzen?

Aufgrund der mangelnden wissenschaftlichen Literatur zu diesem Thema, besitzt die vorliegende Arbeit einen empirischen, explorativen Charakter. Sie dient einem ersten Versuch, das Thema Coworking wissenschaftlich greifbar zu machen, zu erklären und dem Leser einen Einblick in die Netzwerkstruktur des Coworkings zu ermöglichen. Daher stützen sich die nachfolgenden Erkenntnisse speziell zum Coworking (Kapitel 3) auf eine Analyse der Internetforen, Blogs und veröffentlichten Zeitungsartikel.

1.3. Aufbau der Arbeit

Die Arbeit gliedert sich neben den Rahmenkapiteln, wie der Einleitung und der Abschlussreflexion, in zwei inhaltliche Hauptteile.

Der erste Hauptteil der Arbeit (2. Über den Weg der Flexibilisierung der Arbeitsformen) zielt darauf ab, bekannte Arbeitsformen aufzugreifen, diese voneinander abzugrenzen und ihre Entstehung mithilfe von wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, rechtlichen und technologischen Wandlungsprozessen zu erklären. Dadurch soll ein grundlegendes Verständnis über die Flexibilisierung von Arbeit erreicht werden. Hinzu kommt die erste Auseinandersetzung mit dem Thema Coworking (3. Struktur und Entwicklung des Coworkings). Zur Klärung des Gegenstandsbereichs werden Attribute des Coworkings aus der Praxis zusammengetragen und systematisiert, um eine erste, der Arbeit zu Grunde liegende Definition zu erhalten. Hinzu kommt eine Überblicksdarstellung der historischen Entwicklung des Coworkings unter Einbezug äußerer Faktoren.

Diese Vorarbeiten im ersten Hauptteil bieten eine allgemeine Orientierung und setzen Rahmenbedingungen für die konkrete Auseinandersetzung mit dem Konzept Coworking im zweiten Hauptteil der Arbeit.

Dieser beinhaltet die praxistheoretische Forschung zum Thema Coworking¹⁵, der Darstellung der Ergebnisse und deren Implikationen. Das methodische Vorgehen bestimmt

¹⁵ Die praxistheoretische Forschungsarbeit in Form von Interviews erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

sich dabei zunächst in der Erläuterung des Untersuchungsdesigns (4. Design der Untersuchung). Zentrale Punkte sind dabei die Art und Weise der Untersuchung sowie die Darstellung des Untersuchungsgegenstandes. Darauf folgend wird die Auswertung der Erhebung erfolgen (5. Auswertung und Interpretation der Ergebnisse der Nutzung von CWS). Dies geschieht zum Teil durch eine differenzierte Betrachtung von Betreibern und Nutzern. Die Differenzierung dient der systematischen Aufgliederung der Aussagen beider Untersuchungsobjekte und der Möglichkeit zu erklären, welche Faktoren beeinflussend auf das eigene Verhalten wirken. Die gegenstandsbezogene Auswertung dient der Implikation der Aussagen mit den oben genannten Forschungsfragen zum Thema Coworking.

Eine Darstellung möglicher Entwicklungen von Coworking sowie potenzieller Forschungsfelder schließt die Arbeit ab (6. Fazit und künftige Forschungsinteressen).

2. Über den Weg der Flexibilisierung von Arbeitsformen: Eine Systematisierung und Analyse von Ursache-Wirkungszusammenhängen der Entwicklung verschiedener Formen von Arbeit

Seit den 1980er Jahren zeichnet sich in der Bundesrepublik Deutschland ein Trend auf dem Arbeitsmarkt ab, der sich durch die Auflösung gängiger Strukturen normaler Arbeit und der Zunahme von heterogenen Beschäftigungsformen darstellt. Normale Erwerbsarbeit steht nun einer Vielzahl neuer Beschäftigungsformen gegenüber, wie der Teilzeitarbeit, der Leiharbeit oder auch der selbständigen Arbeit.¹⁶ Diese Tendenz wird in der Literatur mit dem Verweis auf die Veränderungen am Arbeitsmarkt, Regulierungs- sowie Deregulierungsmaßnahmen durch die Politik und der Flexibilisierung unternehmerischer Strukturen begründet.¹⁷

Im Folgenden werden zunächst Merkmale des Normalarbeitsverhältnisses (NAV), Ursachen und Entwicklung für die Auflösung der Strukturen zu vermehrt atypischen Beschäftigungsformen skizziert, bevor im Anschluss selbiges für zwei andere Formen von Arbeit, der Telearbeit und der Selbständigkeit, durchgeführt wird. Folgend werden die drei Arbeitsformen vergleichend gegenüber gestellt, um die Voraussetzungen für die Entstehung der Arbeitsform Coworking im nachfolgenden Kapitel zu diskutieren.

2.1. Das Normalarbeitsverhältnis

2.1.1. Begriff und historische Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses

Das Normalarbeitsverhältnis ist kein gesetzlich eindeutig normiertes Arbeitsverhältnis. Vielmehr wird es als eine Art Normaltypus abhängiger Erwerbsarbeit verstanden,¹⁸ in dem zugleich Arbeitswelt und Lebenswelt voneinander abzugrenzen sind.¹⁹ Man nennt es ein auf Dauer angelegtes, unbefristetes, zumeist durch rechtliche Grundnormen geschütztes „Vollzeitarbeitsverhältnis“²⁰, welches in soziale Sicherungssysteme eingliedert ist.²¹ Der Rahmen sozialer Sicherungssysteme ist durch Unternehmen und Beschäftigte bewusst geschaffen worden. Auf Seiten der Beschäftigten ist dadurch ein „Puffer zwischen Markt und Arbeitsverhältnis“²² entstanden, indem die Beschäftigten trotz Nichtarbeit (Krankheit, Arbeitslosigkeit) ein vorübergehendes Grundeinkommen

¹⁶ Vgl. Hoffmann/Walwei 1998: 410.

¹⁷ Vgl. Dombois 1999: 13.

¹⁸ Vgl. Dombois 1999: 13.

¹⁹ Vgl. Kratzer 2003: 45.

²⁰ Boemke/Föhr 1999: 18.

²¹ Vgl. Statistisches Bundesamt 2008: 6.

²² Bosch 2003: 13.

zugesichert bekommen und zudem ein Schutz gegen „Überforderung“²³ (Höchst- arbeitszeit und Urlaubstage) festgelegt wurde. Das NAV sichert ebenso den Unterneh- men die gesetzlich festgelegte Verfügbarkeit²⁴ der Belegschaft zu, welches gerade in wachstumsstarken Jahren von Vorteil ist.

Weitere Merkmale des typischen Arbeitsverhältnisses sind u. a. ein bindender Arbeits- vertrag, die Anwendung des Kündigungsschutzes sowie die Gewährung tariflicher Ar- beitsbedingungen.²⁵ Typischerweise enthält der Arbeitsvertrag standardisierte Verein- barungen zu Entgelten, Arbeitsaufgaben, Sozialleistungsansprüchen sowie einzelnen Rechten und Pflichten der Vertragsparteien.²⁶ Innerhalb der rechtlich definierten Schranken der einzelnen Rechtsnormen²⁷ und der tarifvertraglichen Bestimmungen besteht „die Möglichkeit der flexiblen Gestaltung von Arbeitsverhältnissen“²⁸, d. h. den einzelnen Vertragspartnern ist es erlaubt, den Inhalt des Arbeitsvertrages innerhalb der Normen und Bestimmungen zu verändern.

Die historische Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses begann in den 1950er Jah- ren zu Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs in Deutschland. Der sekundäre Sektor wuchs und verdrängte zunehmend Landwirtschaft und Kleinstbetriebe. Parallel ent- stand ein neuer Sozialstaat mit dem verstärkten Ausbau sozialer Versorgungs- und Sicherungssysteme. Ziel war eine soziale Gleichstellung durch die Schaffung relativ gleichen Einkommens.²⁹ Zu dieser Zeit gab es in Deutschland weder eine klare Defini- tion des Normalarbeitsverhältnisses noch eine Nennung des Begriffs in einem Gesetz. Damalige Arbeitsverhältnisse waren geprägt durch individuelle Absprachen zwischen Arbeitgeber und -nehmer. Arbeitnehmerorganisationen entwickelten daher erstmals zu Beginn der 1980er Jahre ein Bild des Normalarbeitens.³⁰ Sie zielten auf die Bildung eines allgemeingültigen Begriffes, um den ‚atypischen Arbeitsverhältnissen‘³¹ entge- genzuwirken. Die Einführung eines allgemeingültigen Begriffes sollte die Arbeitgeber dazu zwingen, jedwede Abweichung davon rechtfertigen zu müssen.

²³ Bosch 2003: 13.

²⁴ Mit Verweis auf den Kündigungsschutz.

²⁵ Vgl. Boemke/Föhr 1999: 18 f.

²⁶ Vgl. Boemke/Föhr 1999: 23.

²⁷ Angesprochen sind z. B. das Heimarbeitsgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz.

²⁸ Boemke/Föhr 1999: 21.

²⁹ Vgl. Dombois 1999: 13.

³⁰ Vgl. Boemke/Föhr 1999: 19.

³¹ In der heutigen Zeit werden atypische Beschäftigungsverhältnisse durch vier Merkmale charakterisiert: Befristung, Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden, Zeitarbeits- verhältnis, geringfügige Beschäftigung (vgl. Statistisches Bundesamt 2008: 6). Eine atypi- sche Beschäftigung kann aber auch als flexibilisierte Alternative zum NAV gesehen wer- den, zu der u. a. die Arbeitnehmerüberlassung sowie die Telearbeit zählen.

2.1.2. Konsequenzen der Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses

Kundenpräferenzen ändern sich, Produktlebenszyklen werden kürzer und die zunehmende Globalisierung schafft internationale Konkurrenz. Unternehmen müssen auf zahlreiche Umweltsituationen reagieren. Kurzfristige Entscheidungen durch zeitliche Anpassungen sind notwendig, um dem wirtschaftlichen Druck stand zu halten. Im Bereich variabler Faktoren können Unternehmen reagieren. Durch zeitliche Maßnahmen wie Zeitkonten bei Lohnarbeitern und Arbeitnehmern können Schwankungen kompensiert werden. Trotzdem werden Entscheidungen des Unternehmens durch die Arbeitsvertragsbedingungen eingeschränkt. Die Minimierung arbeitsrechtlicher Freiräume und tarifvertraglicher Bestimmungen, wie die Neuregelungen zum Kündigungsschutz, lassen die Anstellungsverhältnisse starr erscheinen und Arbeitgeber weniger flexibel auf sich verändernde Umweltbedingungen reagieren. Dem gegenüber stehen die Deregulierungsinitiativen des Arbeitsrechts für atypische Beschäftigungsformen, wie die Neuregelungen bei der Arbeitnehmerüberlassung oder bei befristeter Beschäftigung.³² Das typische Arbeitsverhältnis mit engem rechtlichen Rahmen erscheint somit nicht mehr effizient genug, um dem Anpassungsdruck stand zu halten. Eine Substitution durch deregulierte Beschäftigungsverhältnisse und zugunsten „selbständiger Dienstleister“³³ gilt als logische Folge.

Zu Beginn des neuen Jahrtausends unterstellte die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, „dass bei Fortschreibung der in den letzten beiden Dekaden beobachtbaren Trends das Verhältnis von Normal- und Nicht- Normalarbeitsverhältnissen im Jahr 2010 nicht mehr wie [damals] bei zwei zu eins, sondern bei eins zu eins liegen dürfte.“³⁴ Tabelle 1 veranschaulicht, dass die Kommission mit ihrer Trendprognose Recht behielt, nicht aber mit der Stärke der Substitution der Beschäftigungsverhältnisse. Trotz der Tatsache, dass die Beschäftigungsform der Normalarbeit in den letzten Jahren zugunsten der atypischen Beschäftigungsformen und der Selbständigkeit abgenommen hat, bleibt sie die meistgenutzte Form der Arbeit.

³² Vgl. Hoffmann/Walwei 1998: 422.

³³ DBzR 2000: 13.

³⁴ Walwei 1999: 16.

	abhängig Beschäftigte* in 1000	Normalarbeitsverhältnis im Verhältnis zu abhängig Beschäftigten in %	atypische Beschäftigungsformen** im Verhältnis zu abhängig Beschäftigten in %
1997	29.116,4	82,49	17,51
1999	29.451,5	80,26	19,74
2001	29.725,8	79,86	20,41
2003	28.963,2	78,82	21,18
2005	28.831,2	76,60	23,40
2007	30.275,2	75,94	24,06
2009	30.582,3	76,41	23,59

Tabelle 1: Entwicklung der abhängigen Beschäftigten in den Jahren 1997 bis 2009; Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen; *abhängig Beschäftigte ohne Personen in Bildung oder Ausbildung im Alter von 15-64 Jahren, **beinhaltet befristet Beschäftigte, in Teilzeit Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte.

Es lässt sich erkennen, dass im Jahr 1997 das NAV 82,49 % und die atypischen Beschäftigungsformen 17,51 % an den abhängig Beschäftigten betrug. Zehn Jahre später reduzierte sich das NAV um 6,55 % auf 75,94 %. Ein Ausgleich der Minimierung erfolgte durch die Steigerung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse auf 24,06 %. Die Substitution der NAV durch die atypischen Beschäftigungsformen erfolgte neben dem Handel- und Gastgewerbe vermehrt in Bereichen der Unternehmensdienstleistungen sowie der öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen. In diesen Branchen zeigte sich ein Rückgang des NAV in einer Stärke von bis zu 11 %.³⁵ Mögliche Erklärungsansätze sind das Platzen der Spekulationsblase im Jahr 2000 sowie der konjunkturelle Rückgang der Wirtschaft nach den Terroranschlägen 2001. In den darauf folgenden Jahren wurden sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse durch flexiblere Arbeitsformen, den atypischen Beschäftigungsformen, substituiert.³⁶ Dieser Trend wurde durch arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen, wie die *Hartz-Reform*, minimiert und gleichfalls durch den Ausbau internationaler Konkurrenzfähigkeit³⁷ der Unternehmen aufgefangen. Die Daten aus dem Jahr 2009 zeigen einen Zuwachs von Normalarbeitsverhältnissen von 0,47 %. Ein möglicher Erklärungsansatz könnte sein, dass Menschen während Krisenzeiten bestrebt sind, in sozial sichere und beständige Arbeitsverhältnisse zu wechseln. Zudem hat sich die Bundesregierung durch die Einführung des *Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigten in Deutschland*³⁸ und des konjunkturellen Kurzarbeitergeldes für Arbeiter und Angestellte, bei denen sich die betriebsübliche Wochenzeit infolge wirtschaftlicher Ursachen verkürzt, für die Erhaltung

³⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt 2008: 10, eigene Berechnungen.

³⁶ Vgl. Eichorst et. al 2009: 6.

³⁷ Z. B. durch das Absenken der realen Lohnstückkosten.

³⁸ Gesetzesbeschluss des Deutschen Bundestages vom 13. Februar 2009.

von NAV ausgesprochen.³⁹ Betriebe konnten so ihre Arbeiter und Angestellten über die Krisenzeit halten. Die Minimierung der atypischen Beschäftigten und der Zuwachs an NAV könnte somit durch die Hilfen der Bundesregierung erklärt werden.

GERHARD BOSCH, Professor für Arbeits- und Wirtschaftssoziologie an der Universität Duisburg-Essen, nennt in seinem Aufsatz *Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft*⁴⁰ Überlegungen für eine stetige Auflösung des NAV: Dazu gehören seiner Meinung nach die Flexibilisierung der Produktmärkte, eine steigende Erwerbstätigkeit von Frauen, Reglementierungen des Arbeitsmarktes sowie die wirtschaftliche, konjunkturbedingte Situation.

So äußert er zur Flexibilisierung der Produktmärkte, dass über mehrere Jahre in der Produktion Massenherstellung dominiert, die den Einsatz von Arbeitskräften langfristig planbar macht und das Ausgleichen von Nachfrageschwankungen per Lagerhaltung ermöglicht. Viele Unternehmen lagern mittlerweile ihre Produktion in Billiglohnländer aus. Neue Fertigungsabläufe, wie die termingerechte (just in time) Produktion, machen eine Lagerhaltung überflüssig. Zudem komme die stetige Abnahme der Halbwertszeit von Innovationen, die den Termindruck für wissensintensive Arbeitsaufgaben (bspw. dem Entwickeln neuer Software) erhöhe. Unternehmen seien daher auf ihre gut ausgebildete Kernbelegschaft angewiesen, die das teilweise noch nicht kodifizierte Know-how des Unternehmens innehabe. Auf konjunkturelle Schwankungen reagieren sie durch die Nutzung flexibler Arbeitszeitkonten.⁴¹ Lediglich im Bereich der einfachen Arbeit lassen sich Arbeiten noch langfristig planen, allerdings nehme mit zunehmender Automatisierung der Produktionsabläufe auch diese Form der Arbeit ab.⁴² Auch kleine Betriebe ohne Automatisierungsstrecken müssen sich neuer Konkurrenz durch die Ausweitung der Märkte stellen, so dass sie von flexiblen Arbeitsverträgen profitieren.

Des Weiteren werden durch die steigende Beschäftigung von Frauen mehr atypische Arbeitsverhältnisse nachgefragt, die Beruf und Familie vereinen lassen.⁴³ Innerhalb von 15 Jahren (1980-1995) sei der Anteil der erwerbsfähigen Frauen um 20 % gestiegen, die wöchentliche Arbeitszeit fiel jedoch um 5 Std. auf 30,2 Std. und der Anteil der Teilzeitbeschäftigung nahm in diesem Zeitraum von 11,3 % auf 18,5 % zu.⁴⁴ Die Nachfrage nach atypischen Beschäftigungen hänge ebenfalls unmittelbar mit der Infrastruktur

³⁹ Arbeiter in Arbeitnehmerüberlassungen oder Leiharbeiter werden auch durch das Kurzarbeitergeld begünstigt, allerdings unterliegen sie anderen gesetzlichen Regelungen und Bemessungsgrenzen.

⁴⁰ Bosch 2003: 11 ff.

⁴¹ Vgl. Boemke/Föhr 1999: 84.

⁴² Vgl. Bergmann 2004: 55.

⁴³ Vgl. Walwai 1999: 13.

⁴⁴ Vgl. Wagner 2000: 1.

der Kindererziehung zusammen. Eine hohe Nachfrage nach Teilzeitarbeit impliziert eine geringe gesellschaftliche Organisation der Kinderbetreuung im Kleinkindalter und der fehlenden Ganztagschulen.

Eine weitere Überlegung BOSCHS betrifft die Regulierung der Formen von Arbeit durch die Politik, die dadurch traditionelle Arbeitsverhältnisse hinsichtlich der individuellen Ausgestaltung unflexibel mache. In den vergangenen Jahren wurden durch den Lobbyismus einer Vielzahl von Arbeitnehmerverbänden die rechtlichen Normen und tarifvertraglichen Bestimmungen verschärft und ausgeweitet. Fokussiert wurden dabei der Schutz des Arbeitnehmers vor einer willkürlichen Ausgestaltung der vertragsrechtlichen Grenzen und die Schaffung einer stärkeren Position der Beschäftigten bei Vertragsverhandlungen. Zu nennen ist u. a. die arbeitsmarktgesetzliche Veränderung durch das Gesetz zur Reform am Arbeitsmarkt, erlassen vom Deutschen Bundestag am 24. Dezember 2003. Dieses enthielt individualarbeitsrechtliche Änderungen des Kündigungsschutzes⁴⁵, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes⁴⁶ sowie Änderungen im Arbeitszeitgesetz⁴⁷. Arbeitsmarktpolitische Hauptziele waren der ‚Schutz des Arbeitnehmers vor einer sozial ungerechtfertigten Kündigung durch seinen Arbeitgeber‘⁴⁸, die ‚Ausweitung der Teilarbeitszeit‘⁴⁹ und der ‚Gesundheitsschutz der Beschäftigten‘⁵⁰. Gesellschaftspolitisch zielten die Neuerungen darauf ab, einen effektiven Beitrag zur Beschäftigungssicherung und zum Beschäftigungsausbau zu leisten, der eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach sich zieht. Weitere Neuerungen finden sich u. a. im Gesetz zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Menschen vom 19. April 2007 und im Arbeitnehmerentsendegesetz vom 20. April 2009.

Die immerwährende Verschärfung vertragsrechtlicher Grenzen für Arbeitnehmer durch den Gesetzgeber fördert die Verschiebung der Arbeitsverhältnisse von Normalarbeit zu anderen Beschäftigungsformen, die niedrigeren gesetzlichen Bestimmungen unterliegen und so ein Ausgestalten der Vertragsbeziehungen ermöglichen. Es entsteht eine Sogwirkung hin zu neu geschaffenen, unterregulierten Formen der Beschäftigung mit schlechteren Sozialstandards wie bspw. die *Ich-AG* in Deutschland. Gleichen sich die

⁴⁵ So bspw. den neu eingeführten Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung § 1a KSchG.

⁴⁶ Beinhaltet die auf 4 Jahre verlängerte vertragliche Befristung von Arbeitnehmern bei neu gegründeten Unternehmen.

⁴⁷ Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst gelten nunmehr als Arbeitszeit.

⁴⁸ Siehe Bundesministerium für Beruf und Soziales/1.

⁴⁹ Siehe Bundesministerium für Beruf und Soziales/2.

⁵⁰ Siehe Bundesministerium für Beruf und Soziales/3.

Regularien allerdings bei den verschiedenen Teilzeitformen von Arbeit, werden diese dem NAV ähnlicher.⁵¹

Des Weiteren bezieht BOSCH in seine Überlegungen die konjunkturbedingte, wirtschaftliche Situation in Deutschland ein. Zu Zeiten des wirtschaftlichen Erstarkens Deutschlands in den 1950er und 1960er Jahren galt Vollbeschäftigung als entscheidendes Merkmal des NAV. Mit der Zunahme der Arbeitslosigkeit sowie der Regulierung des Arbeitsmarktes durch die Regierungen löste sich das NAV auf. Beschäftigte müssen im Konkurrenzkampf um weniger Stellen am Arbeitsmarkt mehr Kompromisse eingehen und sich der Verhandlungsmacht der Unternehmen unterwerfen, indem sie bspw. befristete Stellen annehmen, in Teilzeitbeschäftigung gehen oder mehrere Arbeitsverhältnisse eingehen, da sie von den Unternehmen vorübergehend beauftragt werden.⁵²

Neu entwickelte Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK-Technologien), durch die sich Arbeitsprozesse virtualisieren lassen, scheinen zusätzlich relevante Faktoren für die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses zu sein. Auf Dauer angelegte Arbeitsstrukturen lassen sich so durch wechselnde Kooperationen mit Auftragnehmern substituieren. Unternehmenssysteme können dadurch über Onlineportale zugänglich gemacht werden. Außerdem können Arbeiten auf diese Weise extern durch eine Vernetzung mit dem Unternehmen ausgeführt werden. Unternehmen ist es möglich, individuell auf eigene Bedürfnisse zu reagieren.⁵³ Infolge des technologischen Wandels nimmt die Halbwertszeit von Wissen und Qualifikationen des Arbeitnehmers ab. Folge von starren Arbeitsverträgen wären einerseits hohe Investitionen in die Weiterbildung des Personals, andererseits ein Verzicht auf neue Impulse durch das Anstellen von spezialisierten Freiberuflern sowie dem raschen Reagieren auf Anforderungen des Marktes.

Aus den genannten Faktoren lässt sich das Schrumpfen der Anzahl an Normalarbeitsverhältnissen erklären,⁵⁴ welches durch das Zusammenspiel wirtschaftlicher, politischer und technologischer Faktoren begünstigt wird.

⁵¹ Vgl. Bosch 2003: 20.

⁵² Vgl. Niedenhoff 1996: 26.

⁵³ Vgl. Bosch 2003: 11.

⁵⁴ Vgl. Boemke/Föhr 1999: 33.

2.2. Die Telearbeit

2.2.1. Begriff und Funktion der Telearbeit

„Telearbeit bezeichnet alle Formen der verteilten Aufgabenbewältigung unter Nutzung raum- und zeitüberbrückender Telemedien.“⁵⁵ FISCHER et al. präzisieren in ihrem Definitionsvorschlag den Begriff der Telearbeit als „Form der technisch unterstützten organisatorischen Dezentralisierung, bei der die Wohnortnähe und nicht primär die Kundennähe zum Kriterium der Auslagerung wird“⁵⁶. Die durch IuK-Systeme unterstützte Tätigkeit kann ausschließlich oder zeitweise außerhalb der Arbeitsstätte verrichtet werden,⁵⁷ die Kommunikation erfolgt rein über die modernen Kommunikationsmedien wie bspw. Onlineportale. Zur Telearbeit zählen nach LAMMEYER⁵⁸ die zwölf folgenden Erscheinungsformen:

- ausschließliche Telearbeit
- alternierende Telearbeit
- mobile Telearbeit
- teilmobile Telearbeit
- On-Site-Telearbeit
- Guerilla-Teleworker
- Satellitenbüros
- Nachbarschaftsbüros
- Telecenter
- Teleservicecenter
- Telearbeitscenter
- virtuelle Firmen⁵⁹

Gemeinsame Kriterien sind laut LAMMEYER: der zumeist räumlich von der Betriebsstätte getrennte Arbeitsort, die Nutzung von programmgesteuerten Arbeitsmitteln sowie die Übermittlung der Arbeitsergebnisse durch moderne und mit dem Unternehmen kompatible IuK-Techniken und -Systeme.⁶⁰ Abweichungen in den Definitionen entstehen durch die Ausgestaltung der einzelnen Aufzählungen. Telearbeit kann in verschiedenen Arten von Arbeitsverhältnissen durchgeführt werden. Dazu gehört die „abhängige Beschäftigung als Arbeitnehmer“, die „selbständige Beschäftigung in einem freien Dienstverhältnis“ sowie „in einem Werk- oder Werklieferungsverhältnis“ oder die Beschäftigung „in einem Heimarbeitsverhältnis“.⁶¹ Entscheidend für ein Anstellungsverhältnis als Telearbeiter ist der Arbeitnehmerbegriff. Nur wenn der Arbeitnehmerbegriff Anwendung findet, greift sowohl Individual- als auch Kollektivrecht und wirkt schützend

⁵⁵ Reichwald et al. 1998: 79.

⁵⁶ Fischer et al. 1993: 7 f.

⁵⁷ Vgl. BMBF 2001: 2.

⁵⁸ Vgl. Lammeyer 2007: 17 f.

⁵⁹ Die Erläuterung der einzelnen Formen soll hierbei unberücksichtigt bleiben.

⁶⁰ Vgl. Lammeyer 2007: 19.

⁶¹ Börnecke 1998: 40 f.

auf den Mitarbeiter. Selbständige wiederum unterliegen nicht dem Arbeitsrecht, sondern binden sich vertraglich durch Arten von Dienstleistungs- oder Werkverträgen.

Telearbeit bietet Unternehmen die Möglichkeit, sich strategisch neu zu positionieren und so auf äußere und innere, sich wandelnde Faktoren einzuwirken. Aufgrund der Auflösung standortbedingter Arbeitsstrukturen und deren Verlagerung hin zu Formen der Telearbeit kann ein Unternehmen eine verbesserte Kooperation mit Kunden und Lieferanten anstreben. Mitarbeiter können durch die Ausstattung mit mobilen Informationstechniken, z. B. bei Vertragspartnern, im Home Office oder an eingemieteten Plätzen in Bürogemeinschaften, arbeiten. Die Arbeitsplätze und Arbeitszeiten werden variabler gestaltet.⁶² Telearbeit leistet nach dem Prinzip *Anytime and Anyplace*.

Telearbeit zielt auf betriebswirtschaftliche Faktoren ab wie die Steigerung der Arbeitsproduktivität durch eigenverantwortliche und zeitlich persönlich bestimmte Arbeiten und Arbeitszeiten, höhere Kreativität durch teils eigens gewählte Arbeitsorte sowie die Entwicklung von Gedanken über die übliche Arbeitszeit hinaus. Der Nutzen für den Betreiber in motivierten Arbeitnehmer, aber auch in der Minimierung der in der Betriebsstätte arbeitenden Personen und damit die Einsparungen von Kosten für Ausstattung und Nutzung der Infrastruktur. Arbeitgeber sparen so ebenfalls Zuschüsse für Sozialleistungen (wie Essensgeld und die Erstattung von Fahrtkosten).⁶³ Zudem ermöglicht Telearbeit die Weiterentwicklung einer internen Vernetzung der Mitarbeiter und dem daraus folgenden virtuellen Unternehmen. Telearbeit fördert die personalökonomischen Interessen und damit einhergehend die Positionierung im Konkurrenzkampf um qualifiziertes Personal am Arbeitsmarkt. Ein wesentliches Merkmal der Telearbeit ist, dass sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gerade für Frauen, die nach der Schwangerschaft wieder den Berufseinstieg wünschen, fördert. Demgegenüber teilt Telearbeit nicht ausschließlich Vorteile. In Erhebungen sind vielfach genannte Probleme u. a. die persönliche, physische Isolation der Telearbeiter von anderen Mitarbeitern, die Minimierung des Zugehörigkeitsgefühls zum Unternehmen, interner Informationsvorsprung der Kollegen in den Büroeinheiten sowie fehlende Arbeitsstrukturen in der häuslichen Umgebung und das Vermischen von Berufs- und Lebenswelt.⁶⁴ Auch seitens des Unternehmens führt eine solche Art von Flexibilisierung zu Überlegungen hinsichtlich der Überprüfbarkeit von Arbeitszeiten und -leistungen, einem geeigneten Anreizsystem für die gewünschte Leistungserbringung, den arbeitsvertraglichen Neuregelungen und der Bereitstellung geeigneter Kommunikations- und Arbeitsmedien in einem kostengünsti-

⁶² Vgl. BMBF 2001: 22.

⁶³ Vgl. Reichwald et al. 1997: 94.

⁶⁴ Vgl. Reichwald et al. 1997: 95; BMBF 2001: 25 f.

gen Verhältnis. Des Weiteren müssen die Mitarbeiter hinsichtlich der effizienten Nutzung der Systeme geschult werden, was zunächst eine Investition darstellt.

2.2.2. Branchentypische Einordnung und quantitative Entwicklung

Die Entwicklung der Telearbeit ging einher mit dem Entstehen und Wachsen des digitalen IuK-Systems, welches als Grundlage der Telearbeit gesehen wird. Die klassische Telearbeit, eine vom Unternehmensstandort unabhängige Arbeitsverrichtung, lässt sich bis in die 1980er Jahre zurückverfolgen. Mittlerweile hat sich durch die Weiterentwicklung der Informationstechnologie auch der Gedanke von Telearbeit als reines Verrichten von Arbeit in den 1980er Jahren hin zu einer dezentralisierten Erbringung von Leistungen, unabhängig vom Ort, gewandelt.⁶⁵ Obwohl Telearbeit häufig in den Medien als alternative, zukunftssträchtige Arbeitsform aufgegriffen wird, fehlt es an Statistiken über den Anteil von Telearbeit an atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Mitte bis Ende der 1990er Jahre gab es Schätzungen und Ist-Stands-Erhebungen, die eine große Spanne der ermittelten Werte aufwiesen. So lagen die Zahlen in diesen Jahren zwischen 10.000 und 850.000.⁶⁶ EMPIRICA, ein unabhängiges wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Beratungsunternehmen, ermittelte für Deutschland Statistiken für die Jahre 1999 und 2002. Demnach sollen 1999 6 % und in 2002 bereits 16,6 % der Erwerbstätigen als Telearbeiter gearbeitet haben. Das heißt, dass ca. sechs Millionen Deutsche Telearbeiter sind, was ein Wachstum der Telearbeit von nahezu 40 % in den drei Jahren impliziert.⁶⁷ Gründe für ein solches Wachstum könnten die umfangreiche Adaption moderner Technologien und eine weit reichende IuK-Infrastruktur sein. Bei den Daten ist allerdings zu bedenken, dass es zahlreiche Formen von Telearbeit gibt, die unterschiedlich in den Erhebungen berücksichtigt werden. Die verfügbaren Daten sind daher fraglich, lassen aber eine vermehrte Nutzung von Telearbeitsplätzen erkennen.

Anhand der Bedingungen an einen Telearbeitsplatz lässt sich eine branchentypische Verteilung von Telearbeit ableiten. So müssen nicht nur Basiselemente wie Hardware, Software und Netztechnologie zur Verfügung stehen, damit die Arbeit geleistet und übermittelt werden kann. Telearbeit findet man kaum in Branchen wie dem Einzelhandel oder dem produzierenden Gewerbe. Die Informationstechnik-Branche (IT-Branche) sowie die Kommunikationsbranche stehen der Telearbeit offen gegenüber. In beiden Zweigen benötigen die Dienstleister keine standortbezogene Infrastruktur, sondern können Arbeiten virtuell oder über andere Kommunikationsmittel verrichten lassen.

⁶⁵ Vgl. Boemke/Föhr 1999: 123.

⁶⁶ Reichwald et al. 1998: 100.

⁶⁷ Vgl. Kordey 2002: 16.

Ein hier treffendes Beispiel für Telearbeiter sind die Callcenter großer Konzerne, die sich in so genannten Telezentren organisieren. Ein weiterer Wirtschaftszweig, der Telearbeit vermehrt anwendet, ist das Kredit- und Versicherungsgewerbe.⁶⁸ So lässt sich sagen, dass gerade Erwerbstätige mit einem hohen Grad an Eigenverantwortlichkeit, virtuell Kreative, deren Arbeitswerkzeug das Notebook sowie ein Telefon ist und Erwerbstätige mit routinierten, einfach über Kommunikationsmedien ausführbaren Arbeiten, Zielgruppe für Telearbeit sind. So lassen sich simplifiziert „Grafik- und Schreibaarbeiten“, „wissenschaftliche Arbeiten, Konstruktions-, Entwurfs- und Designarbeiten“, „Informations-/Auskunftsdienste sowie Programmierung und Anwendungsentwicklungen“⁶⁹ als mögliche Telearbeiten nennen. Zentraler Punkt für den Einbezug jeder Branche ist die Verrichtung der Arbeit über Informations- und/oder Kommunikationssysteme.

2.2.3. Einfluss der Telearbeit auf den Wandel von Arbeit

Wie bereits in Kapitel 2.2.2. ausgeführt, bietet Telearbeit Unternehmen und Mitarbeitern die Möglichkeit, bedingt durch die Innovation der IuK-Technik, Arbeitsprozesse flexibel zu gestalten und Betriebs- und Arbeitszeiten kapazitätsorientiert anzupassen.⁷⁰ Es sind folglich drei Kernelemente, die Telearbeit charakterisieren: variable Arbeitszeit, unterschiedliche Leistungsorte, zügiger Informationsaustausch. Durch die digitale Vernetzung und das Arbeiten über IuK-Systeme ohne Unternehmensstandortgebundenheit werden Potenziale für Unternehmen im Konkurrenzkampf um neue Innovationen, Kostenreduzierung, Qualitätssteigerung und hochqualifiziertes Fachpersonal geschaffen. Dabei lassen sich Innovationen und Qualität durch die Bindung von qualifizierten, aber verschiedenen Arbeitstypen schaffen. Diese lassen sich variabel durch die Ausgestaltung von Raum- und Zeitgrenzen in Form des Telearbeitens und des Anreizes der Eigenverantwortung, Selbständigkeit, Tragen des Risikos für die eigene Arbeit ohne Prüfbarkeit und dem Nutzen von ansprechenden Arbeitsumgebungen befriedigen. Zudem erreicht das Nutzen von digitalen Medien den zügigen Ausbau virtueller Unternehmen, die die interne Kommunikation über Plattformen, Kanäle o. ä. sowie die öffentliche Positionierung im World Wide Web für zahlreiche Nutzergruppen öffnen. Unternehmen ist es so möglich, Mitarbeiter rund um den Globus an gemeinsamen Projekten arbeiten zu lassen. Diese Projekte können ebenfalls durch freie Mitarbeiter ergänzt werden. Durch die weltweite Vernetzung verändern sich Arbeitsverhältnisse und

⁶⁸ Vgl. Reichwald et al. 1998: 99.

⁶⁹ Deges 1997: 301.

⁷⁰ Issen 1996: 135 f.

Kommunikationsstrukturen unter den Unternehmen.⁷¹ Zudem ermöglicht Telearbeit das Reduzieren des Unternehmensstandortes auf eine Kernbelegschaft und somit ein Outsourcing verschiedener Teilbereiche, speziell im Bereich der Informations-/Auskunftsdienste, in Telecenter oder in Niedriglohnländer. Weiterhin wird ein nachhaltiges Wirtschaften durch Einsparpotenziale in der Infrastruktur des Unternehmens sowie an einfachen Gebrauchsmaterialien und Aufwendungen durch die Nutzung des Personals geschaffen.

2.3. Die Selbständigkeit

2.3.1. Begriff und Formen der Selbständigkeit

Der Begriff der Selbständigkeit kann aus dem § 7 (1) des vierten Buches des Sozialgesetzbuches (SGB IV) hergeleitet werden. Dieser lässt Abgrenzungen zum Beschäftigungsverhältnis zu und ermöglicht Schlussfolgerungen für die Definition der Selbständigkeit. Weitere charakteristische Merkmale für Selbständigkeit lassen sich zudem aus den §§ 15 (2), 18 EStG Einkommensteuergesetz (EStG) finden. So stehen für eine selbständige Arbeit u. a. Merkmale wie das Tragen des Unternehmerrisikos, die Beteiligung am allgemeinen wirtschaftlichen Verkehr, das Arbeiten auf eigene Rechnung, eigenverantwortlich tätig sein sowie entscheidungsfrei sein hinsichtlich der Auftragsannahme und -abwicklung. Der Selbständige ist in keine Betriebsorganisation eingegliedert und muss folglich seine Altersversorgung und seinen Versicherungsschutz allein regeln. Selbständige arbeiten in Form der Freiberuflichkeit und als Gewerbetreibende.⁷² Entstehende Vertragsbeziehungen zu Auftraggebern können in Form von Werk- oder Dienstleistungsverträgen geschlossen werden.⁷³

Abzugrenzen ist die hier beschriebene Selbständigkeit von der Scheinselbständigkeit. Merkmal einer solchen Form ist die Weisungsungebundenheit gegenüber dem *einen* einzigen Auftraggeber.

⁷¹ Vgl. Stiehl 1996: 60 f.

⁷² Eine Aufzählung freiberuflicher Katalogberufe findet sich im § 18 (1) Nr. 1 S. 2 EStG, Freiberufler können auch im Anstellungsverhältnis arbeiten, entscheidend ist die Zuschreibungsmöglichkeit der Merkmale selbständiger Arbeit.

⁷³ Vgl. Börnecke 1998: 43.

2.3.2. Die *neuen* Selbständigen: Eine Unterart der klassischen Selbständigen?

Den Begriff der neuen Selbständigen prägte 1980 der Soziologe GERD VONDERACH. Er ordnet dieser Gruppe tendenziell Hochschulabsolventen und ‚Aussteiger‘ zu, die einen „Ausweg zum erschwerten Berufseinstieg“⁷⁴ suchen und nicht in starren Arbeits- und Strukturrollen arbeiten möchten. Arbeit steht für die neuen Selbständigen nicht mehr nur in der Funktion der Einkommenserzielung, sondern gleichfalls als „Ausdruck ihres Versuchs, selbstbestimmte und unentfremdete Arbeits- und Lebensformen zu realisieren“⁷⁵. Zu traditionellen Selbständigen grenzen sie sich durch ihre „Rekrutierung“, „Ausgangssituation“ und „Wertehaltung“ ab.⁷⁶ Nach VONDERBACH zeichnen sie sich durch eine lose, unformalisierte Organisation ihrer Tätigkeit und der Rahmenbedingungen aus. Ihre Arbeiten sind originell, meist experimentell, benötigen wenige Ressourcen und können aufgrund ihrer Flexibilität hinsichtlich Raum- und Zeitgrenzen variabel reagieren und Arbeitsnischen finden. Die vorrangige Arbeitsweise der Selbständigen neuer Art ist das individuelle Arbeiten (Architekt, Designer, Fotograf) mit einer geringen Technisierung, die hauptsächlich aus Notebook und Mobiltelefon besteht. Der Computer, als einziges Arbeitsinstrument zur Erbringung des Produktes ‚Idee‘ hauptsächlich durch das Produzieren, Verteilen und Verarbeiten von Ideen, schließt die wissensintensive Gruppe Arbeitender (auch bekannt als Knowledge Worker⁷⁷) in die Selbständigen neuer Art ein.⁷⁸ Fördernd dabei ist das Aufkommen von sozialen Netzwerken, Newsgroups und Foren, die es ermöglichen, digital zu kommunizieren, sich auszutauschen und neue Trends zu erfahren.⁷⁹ Zumeist arbeiten sie in losen, schwach gebundenen, kurzfristigen Netzwerkstrukturen, die sie variabel gegenüber dauerhaften Strukturen in Unternehmen agieren lassen.⁸⁰ Sie arbeiten selbständig innerhalb ihres Projektes, in wechselnden Teams, in kooperativen Netzwerken oder in Partnerschaften. Da sich ihre berufliche Arbeitswelt ständig wandelt, müssen sie vielseitig und kreativ sein.⁸¹

⁷⁴ Vonderach 1980: 153.

⁷⁵ Vonderach 1980: 153

⁷⁶ Vonderach 1980: 153

⁷⁷ Der Begriff wurde durch Peter Drucker in seinem Buch *Landmarks of tomorrow* (1959) eingeführt.

⁷⁸ Vgl. Bologna 2006: 98.

⁷⁹ Zum Beweis die folgende Auflistung für Architekten: www.architekten-forum.com, https://www.xing.com/net/a_a/, <http://groups.google.com/group/de.sci.architektur/topics>.

⁸⁰ Vgl. Keupp 2006: 9.

⁸¹ Vgl. Williams 2007: 121.

Durch ihre häufig „überdurchschnittliche Schul- und Berufsausbildung“⁸² zumeist ohne direkten, inhaltlich vertieften Schwerpunkt greifen neue Selbständige zunächst auf ihre individuellen Fertigkeiten, Geschicklichkeiten und Kenntnisse zurück, die sie sich im Studium, in der Freizeit, während Sprachreisen, Auslandssemestern, grenzübergreifenden Kooperationen o. ä. erworben haben. VONDERACH benutzt hierbei den Begriff der „qualifizierten Laien“⁸³, die ihre berufsspezifischen Kompetenzen erst mit der Zeit gewinnen, mit ihren individuellen Fertigkeiten experimentieren und sich keinem bestimmten Berufsethos unterwerfen. Diese Gegebenheiten beanspruchen eine flexible Arbeitsorientierung, variable Strategien der eigenen Produkt- und Dienstleistungsausrichtung sowie unterschiedliche Lebens- und Konsumstandards.⁸⁴

Grund der Herausbildung der neuen Selbständigen war der stete Strukturwandel von einer industriellen Gesellschaft über eine Dienstleistungsgesellschaft hin zu einer Wissensgesellschaft. Diese Ausprägung der Gesellschaft ermöglicht individuelles Leisten in Form des Kleinunternehmers oder Selbständigen. Dazu kommt die damit einhergehende technische und institutionelle Entwicklung, die den Weg für diese Arbeitsform ebnete. Bedürfnisse nach Autonomie, Selbstverwirklichung, Selbstverantwortung im Leben, Mitbestimmung in beruflichen Sphären und der Wunsch, gesellschaftlich etwas bewegen zu wollen, entwickelten sich in einem Teil der Gesellschaft.⁸⁵ Die Entwicklung der neuen Selbständigen ist folglich einerseits eine Reaktion auf die zyklischen Beschäftigungskrisen durch die Automatisierung, die Globalisierung und das Outsourcing. Andererseits ist es ein Versuch, der Arbeit einen Sinn zu geben und der Versachlichung der Arbeitswelt entgegenzuwirken.⁸⁶

⁸² Vonderach 1980: 162.

⁸³ Vonderach 1980: 162.

⁸⁴ Vgl. Vonderach 1980: 162.

⁸⁵ Vgl. Vonderach 1980: 157.

⁸⁶ Vgl. Vonderach 1980: 163.

2.3.3. Quantitative Entwicklung der Selbständigkeit

Die Selbständigkeit stellt eine Alternative zum Normalarbeitsverhältnis und den atypischen Arbeitsverhältnissen dar. In den vergangenen 20 Jahren verzeichnet sie einen stetigen Anstieg in Abhängigkeit von den Erwerbstätigenzahlen (siehe Tabelle 2).

	Erwerbstätige in 1000	Selbständige in 1000	Selbständige im Verhältnis zu Erwerbstätigen in %
1997	32.712,5	3.314,0	9,80
1999	33.071,3	3.378,9	10,22
2001	33.498,3	3.411,4	10,72
2005	32.962,1	3801,6	11,53
2007	34.321,1	3.842,6	11,20
2009	34.629,5	3.876,8	11,20

Tabelle 2: Entwicklung der Zahl Selbständiger im Vergleich zu den Erwerbstätigen in der Bundesrepublik; Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen.

Im Jahr 1997 betrug der Anteil der Selbständigen an den Erwerbstätigen 9,8 %. Innerhalb von zwölf Jahren stieg der prozentuale Anteil der Selbständigen auf 11,2 % mit dem parallel verlaufenden Anstieg der Erwerbstätigen in Deutschland. Im Jahr 2009 betrug der Anteil der Selbständigen wieder 11,2 %. Im Verhältnis zu den vorangegangenen Jahren bis 2005 lässt sich ein geringer Rückgang erkennen. Nach KARIN BUSCHOFF, die die Entwicklung der Selbständigkeit international analysiert hat, kann man die Stagnation auf ein Erreichen der „Obergrenze des Gründungsgeschehens“⁸⁷ zurückführen. Sie diskutiert die Auffassung, dass wirtschaftlich schwere Zeiten die Selbständigkeit fördert. In Zeiten von Massenproduktion, verbunden mit Sozialreformen und der Verbesserung der abhängigen Beschäftigung, verschwinden die Formen der Selbständigkeit. Ein weiterer Erklärungsansatz für den Rückgang der Selbständigkeit könnte die Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/09 sein. In Deutschland lag die Regelinsolvenz 2009 bei geschätzten 10,1 % und erhöhte sich in einem Jahr um 0,9 %.⁸⁸ Begründung für einen Anstieg der Insolvenzen sind u. a. die erschwerten Bedingungen bei der Kreditaufnahme für Selbständige mit geringer Bonität. Ein Anstieg der Unternehmensinsolvenzen könnte konkludent eine Abnahme der Selbständigenquote implizieren. Glaubt man Meinungen, wie der des Chefredakteurs des amerikanischen Technikmagazins *Wired*, Chris Anderson, so scheinen Neugründungen gerade in der heutigen Zeit lukrativ zu werden und zu einer Zunahme an Selbständigen und Start-

⁸⁷ Buschhoff 2004: 33.

⁸⁸ Die Regelinsolvenz bezieht seit 2001 auch Kleinstgewerbe mit in ihre Statistik mit zu der auch teilweise Selbständige zählen, Quelle: Statistisches Bundesamt, Insolvenzverfahren, Umsatzsteuerstatistik.

Ups führen.⁸⁹ Grund für diese Aussage ist, dass die Grenzkosten für ein Produkt in einer digitalen Wirtschaft zumeist nur aus der Anschaffung eines Notebooks, eines Mobiltelefons und Internet bestehen.⁹⁰ Das heißt, dass kleine Unternehmen und Unternehmer in einer Wissensgesellschaft ihre Ideen Millionen von Internetnutzern ohne vorherige physische Infrastruktur anbieten können, da keine Raum-Zeit-Grenzen für die Informationsübermittlung existieren. Hierbei stellt sich die Frage, inwiefern jeder die Symbolsprache der digitalen Welt ohne formale Ausbildung verstehen und anwenden kann. Geht man davon aus, dass man auf wissensintensiven Gebieten kein Autodidakt sein kann,⁹¹ gibt es abermals nur einen beschränkten Teil der Bevölkerung, der für die Bereiche der Neugründungen auf Grundlage der digitalen Welt in Betracht kommt. Diese Schlussfolgerung unterstreicht die Aussage von BUSCHOFF hinsichtlich einer *Obergrenze des Gründungsgeschehens* für Selbständige aus einem anderen Blickwinkel.

2.4. Vergleichende Zusammenfassung der Arbeitsformen sowie Ausblick auf veränderte gesellschaftliche Ansprüche an Erwerbsarbeit

Verschiedenartige gesellschaftliche als auch ökonomische Entwicklungstendenzen erfordern Veränderungen und Anpassungen der Arbeitswelt an die Bedürfnisse der modernen Industrie-, Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft. Flexibilisierung, Deregulierung und Externalisierung der Arbeitsverhältnisse sind eng verbunden mit den Veränderungen der Beschäftigungsformen. Nach wie vor ist das NAV in Deutschland vorherrschend. Es lässt sich jedoch eine stetige Abkehr von dieser Beschäftigungsform erkennen. An die Stelle des NAV treten atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit, aber auch die Form der Selbständigkeit. Aus Sicht der Unternehmen werden solide Lohnarbeitsverhältnisse durch flexible und günstigere Beschäftigungsformen ersetzt.

⁸⁹ Vgl. Albers 2009: 142.

⁹⁰ Vgl. Albers 2009: 121.

⁹¹ Vgl. Bologna 2006: 102.

Kriterium	Arbeitsformen		
	Normalarbeitsverhältnis	atypische Beschäftigung	Selbständigkeit
Eingliederung in die Betriebsorganisation	ja	tlw.*	nein
Bindung an Betriebszeiten	ja	tlw.*	nein
Arbeitsinhalt/-leistung	gebunden	tlw. gebunden	ungebunden
Ergebnis geschuldet	nein	nein	ja
Weisungsgebunden bezogen auf: Arbeitsablauf	ja	tlw.*	nein
Arbeitsergebnis	ja	tlw.*	tlw.**
Beschäftigungsverhältnis	abhängig	abhängig	unabhängig
Anteil an den Beschäftigungsformen im Jahr 1996	74,66 %	14,71 %	9,70 %
Anteil an den Beschäftigungsformen im Jahr 2009	67,48 %	20,83 %	11,20 %

Tabelle 3: Unterschied und Charakter der einzelnen Arbeitsformen; Quelle: Börnecke 1998: 47, eigene Darstellung; Quelle der Daten: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen, Abweichungen können infolge von Rundungsdifferenzen auftreten; *tlw. bedeutet in diesem Zusammenhang, die Abhängigkeit von der Wahl des Beschäftigungsverhältnisses; **tlw. bedeutet hier in Abhängigkeit des geschlossenen Vertrages.

Tabelle 3 verdeutlicht diesen Trend. Sie beinhaltet die Gegenüberstellung der in Deutschland durch das Statistische Bundesamt erfassten Arbeitsformen, deren Charakteristika und deren prozentualen Anteile an den Erwerbstätigen in Deutschland. Die Gegenüberstellung bestätigt den Rückgang des NAV und die Zunahme flexiblerer Arbeitsformen wie die atypische Beschäftigung und die Selbständigkeit.

Verschiedene Faktoren beeinflussen die Entwicklung der einzelnen Arbeitsformen. Einerseits gibt es die angesprochenen betrieblichen und volkswirtschaftlichen Entwicklungstendenzen, die eine Reaktion der Unternehmen erfordern. Dazu zählen neben der „Internalisierung der Märkte“⁹², der technischen Entwicklung und dem Kommunizieren und Arbeiten über räumliche und zeitliche Grenzen hinaus auch die rasante digitale Verbreitung von Wissen und Kapital. Zudem erfolgt eine stetige Zunahme kognitiver Arbeit (wissensintensiver Arbeit) durch den Rückgang der Herstellung von Waren hin zur Vermarktung „organisatorischer Verfahren, formalisierte[r] Systeme von Beziehungen, Protokollen [und] Ordnungen“⁹³, die zur „Intellektualisierung“⁹⁴ der Unternehmen

⁹² Kratzer 2003: 39.

⁹³ Bologna 2006: 98.

führen. Weitere Tendenzen sind politische Entscheidungen, wie die Aufhebung von Handels- und Kulturbarrrieren durch die Einrichtung von Binnenmärkten und einer gestärkten Einwanderungspolitik zum Zwecke der Gewinnung von Fachkräften. Hinzu kommt ein teilweises Outsourcing von Geschäftsteilen in Niedriglohnländer⁹⁵, das durch die Anwendungen von Online-Services (Vertrieb, Buchhaltung etc.)⁹⁶ ermöglicht wird. Dies wird durch die Formalisierung elektronischer Daten in der Dienstleistung und die Automatisierung von Arbeitsprozessen in der Produktion begünstigt. Gerade die beiden letztgenannten Kriterien ermöglichen eine Auslagerung von Arbeitsplätzen. Steigende Erwerbsquoten bei Frauen und deren Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf erklären eine Dynamik hin zu einem Wandel in flexiblere Arbeitsformen. Zudem kommen kurzfristig auftretende, wirtschaftliche Krisen wie die Wirtschafts- und Finanzkrise 2007/08, die eine Beschäftigungskrise hervorrufen können und zunehmend Druck auf tradierte Organisationsstrukturen ausüben. Aus betrieblicher Sicht erfordert ein Überleben am Weltmarkt neue Strategien und die Rationalisierung von Arbeit.

Andererseits entgrenzen lebensweltliche Entwicklungstendenzen das Verständnis von Arbeit und lassen das Bedürfnis nach einem *anders arbeiten* entstehen. Entgrenzung heißt in diesem Fall, dass die Arbeitenden ihre Tätigkeit subjektivieren und ihre Arbeitswelt mit der Lebenswelt verschränken. Betriebliche Tendenzen führen gerade bei wissensintensiven Tätigkeiten zu einem bewussten Ausnutzen der Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer zeitlichen, räumlichen und sozialen Ressourcen. Sie unterliegen der Forderung nach ständiger Erreichbarkeit via Smartphone, dem Arbeiten über Onlineportale auch im Urlaub oder dem Besuch von Ausstellungen zum *Networking* für das Unternehmen in der Freizeit. Der andere Entwicklungstrend zielt auf die „gesellschaftlichen Individualisierungstendenzen“⁹⁷ wie den soziokulturellen und den kulturellen Wandlungsprozess⁹⁸ ab. Es gilt nicht mehr nur seine Arbeitskraft „genornt nach beruflichen Mustern einem Betrieb gegen Entgelt zur Verfügung zu stellen, um sich dort eher passiv Anweisungen und Kontrollen zu unterwerfen.“⁹⁹ Arbeit dient nicht nur der Bedarfsdeckung des Betriebes, sondern ebenfalls als Bestimmung des Selbstwertgefühls

⁹⁴ Bologna 2006: 98

⁹⁵ Vgl. Radermacher 1996: 85.

⁹⁶ Vgl. Albers 2009: 125.

⁹⁷ Kratzer 2003: 41.

⁹⁸ Hier zu nennen sind bspw. die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen, verschiedenartige Lebensstile und Lebensläufe, aber auch die Durchmischung der lebensweltlichen Vorstellungen durch die Globalisierung und den internationalen Austausch von Arbeitsplätzen (vgl. Kratzer 2003: 41).

⁹⁹ Pongratz/Voß 2001: 3.

sowie als Bedürfnis der Wertschätzung für Geleistetes.¹⁰⁰ Neben der Entwicklung neuer Selbständiger beschreibt GÜNTER VOß, Professor für Industrie- und Techniksoziologie an der TU Chemnitz¹⁰¹, einen neuen Typus von Arbeitnehmern, die er als „Arbeitskraftunternehmer“¹⁰² bezeichnet. Der Arbeitskraftunternehmer charakterisiert sich durch eine „verstärkte Selbst-Kontrolle und Selbst-Beherrschung der Arbeitskräfte“¹⁰³, die ein selbstgesteuertes und organisiertes Arbeiten unter indirekten, betrieblichen Kontrollen vereint. Er nutzt und verwertet sein zur „Erwerbssicherung nutzbares [Arbeits-]vermögen [...] hochgradig gezielt und kontinuierlich auf seine wirtschaftliche Nutzung“¹⁰⁴. Hierbei richtet sich alles nach Effizienz, Kosten und Nutzen für den Betrieb aus. Erbringt der Leistende die Zielvorgaben nicht, besitzt er keine Daseinsberechtigung im Betrieb. Weitere Merkmale des Arbeitskraftunternehmers sind die „Selbst-Rationalisierung und Verbetrieblichung des eigenen Lebens“¹⁰⁵. Beruf und Leben werden zweckgerichtet ausgestaltet, um mit dem Einsatz der individuellen Ressourcen einen maximalen, systematischen Erwerb zu erzielen. Diese Entwicklung des Typus Arbeitskraftunternehmer, die Formen neuer Selbständiger und die damit einhergehenden, lebensweltlichen Entwicklungstendenzen zeigen die immerwährende Entwicklung neuer Arbeitsformen und deren Gründe auf.

Was also bleibt von Normalarbeit? Wie werden die Beschäftigten zukünftig arbeiten? Traditionell ist Normalarbeit gleichermaßen positiv wie negativ durch standardisierte Arbeitsregelungen und -aufgaben charakterisiert, die eine Vermischung von Arbeit und Leben nicht öffentlich zulassen.¹⁰⁶ Positiv ist der durch die Standardisierung entstehende „Anspruch auf ein Normalleben“¹⁰⁷, Körper und Psyche außerhalb des beruflichen Umfeldes pflegen zu können und der Schutz vor Überforderung und Gefährdung durch den Arbeitsalltag. Mittlerweile haben sich auch die Vorstellungen eines ‚Normallebens‘ verändert. Arbeit ist nunmehr in „höherem Maße Teil des Lebens, aber auch das Leben [ist] in höherem Maße Teil der Arbeit“¹⁰⁸. Geschuldet ist diese Entwicklung nicht nur den umfangreichen Arbeitsanforderungen sondern ebenfalls „den subjektiven

¹⁰⁰ Vgl. Elze 1996: 203.

¹⁰¹ Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich des Wandels von Arbeit und Leben sowie dem Wandel der gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft und der betrieblichen Steuerung und Nutzung von Arbeitsvermögen.

¹⁰² Pongratz/Voß 2001: 3.

¹⁰³ Voß/Egbringhoff 2004: 2.

¹⁰⁴ Voß/Egbringhoff 2004: 2.

¹⁰⁵ Voß/Egbringhoff 2004: 4.

¹⁰⁶ Die Arbeit wird im Kopf mit nach Hause genommen, indem man bspw. beim Einschlafen über berufliche Probleme nachdenkt.

¹⁰⁷ Kratzer 2003: 215.

¹⁰⁸ Kratzer 2003: 215.

Bedürfnissen nach Leben, Entfaltung und Sinnerfüllung innerhalb der Arbeit“¹⁰⁹. Die Vorstellungen eines ‚Normallebens‘ sind so unterschiedlich, so individuell die verschiedenen Präferenzen, Wünsche, Ressourcen, Lebenslagen und Lebensläufe sowie Verpflichtungen sind. Es scheint folglich, dass der Wunsch nach der alten Form der Arbeit, der Normalarbeit, besteht, jedoch die subjektiven Ansprüche an ein ‚Normalleben‘ gleichermaßen gegenübergestellt werden. Es gilt das Verhältnis von Arbeit und Leben den eigenen Bedürfnissen entsprechend zu gestalten und dazu der Arbeit „partiell und phasenweise“¹¹⁰ in einer ansprechenden Form nachzugehen. So ist die Vielfalt von Erwerbsformen unumgänglich. Skizziert man den historischen Verlauf der Entwicklung der Arbeitskraft, so gibt es nach PONGRATZ/VOß ein Drei-Phasen-Schema¹¹¹, welches durch eine vierte Phase in der vorliegenden Arbeit ergänzt werden soll. Die nachfolgende Tabelle 4 zeigt in abstrakter Form den Wandel der Arbeitskrafttypen mit den jeweiligen Charakteristika.

1. Phase	2. Phase	3. Phase	ergänzende 4. Phase
proletarischer Lohnarbeiter	verberuflichter Arbeitnehmer	verbetrieblichter Arbeitskraftunternehmer	neue Selbständigen (Coworker?)
Frühindustrialisierung	Fordismus	Postfordismus	Postfordismus
Merkmale			
stete Überprüfung der Leistung	strukturelle Überprüfung der Leistung	Selbstkontrolle	Selbstkontrolle
kein sozialer Schutz	staatlicher Schutz	sozialer Schutz abhängig von Beschäftigungsform	kein sozialer Schutz
reines Arbeitsvermögen wird erbracht	Arbeitsvermögen in Form bestimmter Qualifikationen	individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten	individuelle Fähigkeiten und Fertigkeiten
starke Ausbeutung	mäßige Ausbeutung	Selbstaussbeutung	Selbstaussbeutung

Tabelle 4: Historischer Verlauf der Typen von Arbeitskraft nach PONGRATZ/VOß mit einer ergänzenden 4. Phase; Quelle: Pongratz/Voß 2001: 6, eigene Darstellung.

In der Tabelle ist der historische Verlauf der Typen von Arbeitskraft ausgehend von starr strukturierter Arbeit mit eng gefassten Aufgaben und einem hohen Grad an Ausbeutung in der ersten Phase hin zu einer individualisierten, sozialstaatlich geschützten und strukturierten Arbeit in der zweiten Phase, aufgezeigt. Für die Arbeitnehmer heißt

¹⁰⁹ Kratzer 2003: 215.

¹¹⁰ Partiiell bezieht sich hier auf den Anspruch des individuellen Aufgabenbereichs und phasenweise meint die Akzeptanz der Beschäftigten vorübergehender höherer Anforderungen, die mit der Verwirklichung der eigenen Interessen einhergehen (Kratzer 2003: 217).

¹¹¹ Vgl. Voß/Egbringhoff 2004: 5.

das eine Verbesserung der Schutzrechte und Erweiterung des Aufgabengebietes unter betrieblich strukturierter Kontrolle. Der Wandel hin zur dritten Phase zeigt wiederum eine Abkehr von gewonnenen Schutzrechten zugunsten frei bestimmbarer und thematisch breit angelegter, selbstkontrollierter Arbeit. Die ergänzende Phase weist zur dritten Phase einen Unterschied auf. Der Arbeitskraftunternehmer arbeitet betriebsgebunden, der neue Selbständige nicht. In den Ansprüchen und der Ausgestaltung ähneln sich die beiden Typen. Beide sehen in der Arbeit eine Selbstbestimmung und vermischen die Lebenswelten Beruf und Freizeit. Es zeigt sich, dass sich ein Wandel der Arbeitsformen sowohl durch umweltbedingte, aber auch persönlich bedingte Faktoren vollzieht.

Innerhalb der nachfolgenden Kapitel gilt es herauszufinden, ob Coworker neue Selbständige sind oder weitere Personengruppen einschließen. Zudem soll ergründet werden, ob Coworking aufgrund der betriebswirtschaftlichen, volkswirtschaftlichen und lebensweltlichen Entwicklungstendenzen entstanden ist und die Bedürfnisse der einbezogenen Personen, wie z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in dieser Form des Arbeitens befriedigt werden. In dem nachfolgenden Kapitel wird dazu mithilfe des öffentlichen Diskurses Stellung genommen.

3. Struktur und Entwicklung des Coworkings in Deutschland

„It seemed I could either have a job, which would give me structure and community [...] or I could be freelance and have freedom and independence. Why couldn't I have both?“¹¹² (Brad Neuberg, Computer programmer)

Am 8. August 2005 eröffnete Brad Neuberg den ersten CWS in San Francisco mit Namen *Spiral Muse*¹¹³. „Coworking – Community for Developers Who Work From Home“¹¹⁴ postete er einen Tag später auf seinem Blog und prägte so den physischen Begriff des Coworkings.

Mit dem Konzept Coworking sprach er zielgerichtet Menschen an, die durch die Arbeitswelt eine Entscheidung zwischen dem Arbeiten im Büro (mit fester Struktur, kollegialem Umfeld und Anhängigkeit) und dem Arbeiten in den eigenen Räumlichkeiten (selbständig, freiberuflich, aber allein) treffen mussten. Coworking sollte dabei die Schnittstelle zwischen eigenständigem, freiem Arbeiten und einer strukturierten Arbeitsumgebung sein, die man mit anderen Nutzern teilt. Zielgruppe waren für Neuberg Autoren, Programmierer und Kreative, die ausschließlich am Notebook arbeiten.¹¹⁵ Für zwei Tage in der Woche bot Neuberg Interessierten die Nutzung von Arbeitsflächen, einer Küche und Wireless LAN von jeweils 9.00 Uhr bis 17.45 Uhr an. Zusätzlich sollten die Nutzer zu Beginn ihrer Arbeiten meditieren und Pausen gemeinschaftlich verbringen. Für \$ 10/Tag oder \$ 100/Monat konnten Interessierte den Raum, die Aktivitäten und das Wireless LAN mieten.

Am selben Tag des Blogeintrags, um 12.55 Uhr, schrieb Andrew Collins, Java und Web Entwickler: „I would like to find a *coworking community* close to me, in/around Cambridge/Somerville in MA. Do you know of any coworking resources? Thanks!“¹¹⁶.

Innerhalb der vergangenen fünf Jahre entstanden CWS auf fünf Kontinenten. In dieser Zeit entwickelte sich eine Coworking-Group, die sich online organisiert, kommuniziert und über die räumlichen Grenzen hinaus weiterentwickelt.¹¹⁷ Durch diesen internatio-

¹¹² Frost 2008.

¹¹³ Vorrangig liest man in Zeitungsartikeln und Blogeinträgen, dass die *Hat Factory* in San Francisco der erste Coworking-Space ist. Die *Hat Factory* ist der erste Vollzeit CWS, auf Basis der Idee von Brad Neuberg, äußert sich dazu Eddie Codel, Manager der *Hat Factory* (siehe Co-Working: Origins and Future: Hatfactory).

¹¹⁴ Codingparadise-Webblog und Codingparadise-Flyer.

¹¹⁵ Der ursprüngliche Coworking-Gedanke von Brad Neuberg entstammt dem Verständnis, dass Coworking die Kunst der virtuellen Zusammenarbeit ist. Coworking als Möglichkeit einer Zusammenarbeit, wenn physische Ausgangsvoraussetzungen ein kollaboratives Arbeiten nicht erlauben (siehe CowB).

¹¹⁶ Codingparadise-Weblog.

¹¹⁷ Cowo-Group und Cowo-Blog.

nenalen Austausch wandelt und erweitert sich das Verständnis und der Begriff des Coworkings und der CWS stetig.

Inhalt des folgenden Kapitels ist die erläuternde Konstruktion eines Bildes über Coworking in Deutschland. Fokussiert werden die Begriffe Coworking, CWS und Coworker sowie die Entwicklung des Coworkings. Es ist darauf hinzuweisen, dass sich die dem Kapitel zugrunde liegende Literatur vorrangig auf Zeitungsartikel, Internetseiten und Blogs bezieht. Die nachfolgende Erläuterung stellt daher den öffentlichen Diskurs dar, der zu einer ersten Konsensfindung dient. Die wissenschaftliche Publikation von CARLOTTA BIZZARRI (2010) stellt dabei eine zentrale Quelle dar, da sie den Versuch einer ersten systematischen Analyse des Begriffs Coworking und seiner Entwicklung in Italien beinhaltet.

3.1. Operationalisierte Definition von Coworking

Coworking setzt sich aus den beiden englischen Wörtern *Co* (Mit-) und *working* (arbeiten) zusammen und impliziert ein Miteinanderarbeiten. Für *miteinander* kann synonym gemeinsam, kollektiv, zusammen, kooperativ verwendet werden.

Das allgemeine Verständnis von Coworking geht über die Einfachheit der oben genannten sinnverwandten Worte hinaus. So zitiert BIZZARRI in ihrem Artikel über *The emerging phenomenon of coworking*¹¹⁸, die im World Wide Web vielfach benutzte Beschreibung von Coworking.

„It is the social gathering of a group of people who are still working independently, [but who share values, and]¹¹⁹ who are interested in synergy that can happen from working with talented people in the same space.“¹²⁰

Sebastian Sooth, Vordenker des Coworkings in Deutschland und Mitbegründer des Berliner Hallenprojektes¹²¹, beschrieb in einem Interview mit Markus Albers Coworking als gemeinsames Arbeiten an einem Ort.¹²² Coworking ist das „produktive Arbeiten mit Gleichgesinnten in inspirierender, motivierender Atmosphäre im halböffentlichen Raum zwischen Großraumbüro, Home-Office und Cafe.“¹²³

¹¹⁸ Bizzarri 2010.

¹¹⁹ BIZZARRI übernahm die im Internet definierte Begrifflichkeit des Coworkings, die auf www.wikipedia.org einer stetigen Entwicklung unterliegt. Die in den Klammern stehende Aussage, ist die Erweiterung der Definition seit dem Publizieren des Artikels im Februar 2010.

¹²⁰ Bizzarri 2010: 196.

¹²¹ Hallenprojekt ist das virtuelle Coworking-Netzwerk für Digitalarbeiter und Orte.

¹²² Vgl. Interview mit Sooth in Albers 2009: 138 ff.

¹²³ Albers 2009: 138.

Der Begriff Coworking beinhaltet gleichsam ein flexibles, eigenverantwortliches und Werten unterliegendes Arbeiten mit der Möglichkeit, sich mit anderen Personen in einem physischen Raum auszutauschen. Dabei ist zu bemerken, dass Coworking einerseits das Arbeiten beschreibt, andererseits einen Ort für Coworking und eine existente Gruppe von Menschen einbezieht.

Deshalb wird der Arbeit die folgende These zu Grunde gelegt:

Coworking als Ganzes (Konzept) bestimmt sich aus dem, wie man arbeitet (Coworking), dem wo man arbeitet (CWS) und dem, mit wem man arbeiten könnte (Coworkern).

Das weitere Vorgehen ist daher geteilt in die Deskription von Coworking, CWS und Coworker, um ein ganzheitliches Verständnis von Coworking zu erreichen (siehe Kapitel 3.1.2. und 3.1.3.).

3.1.1. Coworking: wie man arbeitet

Die Recherche auf einschlägigen Internetseiten und Blogs der Coworking Gemeinschaft¹²⁴ ergibt zu dem Thema, wie man arbeitet, das Folgende:

Coworking ist...

- ...flexibles Arbeiten durch die variable Nutzung von Arbeitsorten weltweit,
- ...arbeiten in einer sozialen Gemeinschaft,
- ...eigenverantwortliches, selbstbestimmtes Arbeiten,
- ...arbeiten in angebotenen Strukturen (z. B. durch Öffnungszeiten, die einen zeitlichen Arbeitsrahmen bieten),
- ...nebeneinander arbeiten, bei Bedarf auch miteinander arbeiten,
- ...Arbeiten, welches durch den Austausch über digitale Networking-Angebote wie Xing oder Facebook gefördert wird,¹²⁵
- ...ein Entstehen von Synergien, zur Weiterentwicklung eigener Ideen,
- ...produktives Arbeiten mit Gleichgesinnten,¹²⁶
- ...Netzwerkbildung für das berufliche und persönliche Weiterkommen,
- ...spartenübergreifendes Denken,¹²⁷
- ...ressourcenschonendes Arbeiten,
- ...kostensparendes Arbeiten,
- ...arbeiten unter Einbezug von gemeinschaftlichen Werten.¹²⁸

¹²⁴ Eine nähere Aufzählung siehe Webseiten der CWS.

¹²⁵ Vgl. Eitel 2010.

¹²⁶ Vgl. Le Space-Homepage.

¹²⁷ Vgl. CW-News.

Die internationale Coworking Community entwickelte fünf Werte, die die Coworker Gemeinschaft vereint.¹²⁹ Einer der fünf Werte bezieht sich auf den CWS und wird in Kapitel 3.2. inhaltlich aufgegriffen: Accessibility (Erreichbarkeit), die Schaffung eines für jedermann zugänglichen digitalen und physischen Raumes. Die anderen vier Werte hingegen beziehen sich auf das reine Arbeiten und werden daher im Folgenden näher erläutert:

Collaboration/Zusammenarbeit: Durch das Treffen verschiedener Persönlichkeiten kann man sich austauschen, gegenseitig Fragen beantworten, in Projektteams zusammen arbeiten. Zusammenarbeit bedeutet, sich einander zu helfen und voneinander zu profitieren.

Openness/Offenheit: Das Arbeiten in einem offenen Raum ermöglicht Ideen zu präsentieren, zu teilen und diese zu diskutieren. Offenheit steht für Transparenz des eigenen Wissens. Jeder profitiert von Jedem.

Community/Gemeinschaft: Die digitale Gemeinschaft bietet den Coworkern Informationen und Verbindungen in allen erdenklichen Wissens- und Aktivitätsbereichen. Deshalb erwartet die Gemeinschaft den eigenen Beitrag jedes einzelnen Coworkers.

Sustainability/Nachhaltigkeit: Coworker und CWS sollen ressourcenschonend arbeiten und ihre Ideen nicht nur auf den kurzfristigen Profit konzentrieren sondern durch Innovationen nachhaltig die Gesellschaft positiv verändern wie durch die Entwicklung ökologisch sinnvoller Prozesse¹³⁰.

Schlussfolgernd ist Coworking im Sinne der Coworking Community die Möglichkeit, kollaborativ, grenzübergreifend und trotzdem selbstverantwortlich unter selbstbestimmten, gesellschaftlich orientierten Werthaltungen zu arbeiten.

¹²⁸ Es gibt keine einheitliche Definition der Werte. Jeder Space legt diese Begriffe subjektiv aus (Beschreibungsansätze siehe Landmatrosen, Citizen, CW-News).

¹²⁹ Vgl. CW-Values.

¹³⁰ So bspw. das Herstellen von biologisch abbaubaren Kunststoff (siehe Bioplastik-Workshop).

3.1.2. Coworking Space: wo man arbeitet

Das *Hub*¹³¹, eines der meist verbreiteten CWS-Konzepte auf der Welt, spricht allgemein über CWS als

„a space for social innovators to work, meet, connect, and inspire. Members come to Hubs across the globe to collaborate, access market opportunities and capital, build community, and scale ideas. It is a place-based and online community of entrepreneurs, freelance professionals, artists, funders, students, mentors, community leaders – amazing people, doing incredible things.“¹³²

Mit anderen Worten ist ein CWS ein kollaborativer Arbeitsort, der flexibel von jedermann genutzt werden kann.

Laut der offiziellen Seite der Coworking-Community gibt es „in Deutschland gegenwärtig etwa sechs bis zehn bekannte Coworking Spaces“, „die durch verschiedene kleinere, zum Teil noch sehr junge Gruppen [...] ergänzt werden“.¹³³ Auf dieser Seite befindet sich ein Verweis zu einer „Übersicht über Coworking Spaces in Deutschland“. Namentlich sind dort 39 CWS gelistet.¹³⁴ Eine klare Abgrenzung zwischen CWS und kleiner Gruppe gibt es nicht. Es stellt sich folglich die Frage, ab wann man von einem CWS sprechen kann, wenn doch oben genannte Definition allgemeingültig erscheint, da lediglich drei Merkmale aufgezählt werden. Nennt man bspw. Betahaus in Berlin, Coworking Cologne – Gasmotorenfabrik in Köln, Designhaus in Marl, Le Space in Leipzig, dann spricht man von CWS: Space als alleiniges Klassifizierungsmerkmal. Die Recherche in Foren, Blogs und auf den jeweiligen Internetseiten der Spaces lassen aber mehr als eine Klassifizierung zu. Wesentliche Charakteristika einer Typisierung sind u. a. Ausstattung der Räumlichkeiten, Serviceangebote, Größenordnungen, Investitionsvolumen sowie Zukunftsorientierung. Im Folgenden sollen zunächst elementare Merkmale eines CWS genannt werden, die der allgemeingültigen Darstellung des Hub entsprechen. Im Anschluss werden Varianten möglicher erweiterter Typisierungen vorgenommen, die sich im Rahmen der Analyse der einzelnen CWS-Internetseiten schlussfolgern lassen.

¹³¹ *The Hub* ist ein Konzept von CWS, dass sich ausgehend von dem Bay Area (San Francisco und Berkeley) global etabliert hat. Mittlerweile gibt es 25 *The Hubs* weltweit.

¹³² HubBayArea.

¹³³ CW-Info.

¹³⁴ CW-Deutschland sowie Auflistung der CWS in Kap. 3.2.

a) Grundelemente eines CWS

Nach der allgemeingültigen Auffassung der Hub-Betreiber müsste demzufolge jeder Raum ein CWS sein, der den Merkmalen in Tabelle 5 entspricht.

Grundelement	Ausgestaltung
kollaborativer Arbeitsort („open workspace“ ¹³⁵)	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsfläche (z. B. Schreibtisch) - Sitzmöglichkeit (z. B. Stuhl) - Raum muss physische und virtuelle Kommunikation ermöglichen (d.h. keine räumlichen Barrieren sowie Bereitstellung von Wireless LAN)
flexible Nutzung	<ul style="list-style-type: none"> - offen zugänglich - variabel mietbare Arbeitsplätze (variabel bzgl. des stundenweisen Mietens)
für Jedermann	<ul style="list-style-type: none"> - keine Ausgrenzung von Menschen, unabhängig von Nationalität, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Berufsgruppe etc.

Tabelle 5: Grundelemente eines CWS; Quelle: eigene Darstellung.

Eine umfassende Internetrecherche auf den Seiten deutscher CWS ergab, dass alle der 39 gelisteten CWS den oben genannten Merkmalen entsprechen. Schlussfolgernd gibt es 39 gelistete und damit bekannte CWS in Deutschland.

b) erweiterte Kategorisierung der einzelnen CWS¹³⁶

Grundgedanke dieser Kategorisierung ist die Frage nach dem Unterschied der oben genannten Einteilung durch die Coworking Community der CWS in *Space* und *andere Gruppen*. Der Unterschied liegt zwingend in der erweiterten Ausgestaltung und in ergänzenden Merkmalen. Diese Merkmale begründen sich in den zusätzlichen Anforderungen der Nutzer an einen CWS. So soll es „Bereiche für Infrastrukturen für konzentriertes Arbeiten geben genauso wie Bereiche zur Entspannung und Zerstreuung, Meeting- und Seminarräume genauso wie Cafébereiche, und all das rundherum auf analoge und digitale Bedürfnisse der Neuzeit angepasst“.¹³⁷

Folglich ergibt sich eine Typisierung in A, B, BB sowie eine Alternative.

¹³⁵ Gorawara-Bhat 2000: 81. Ein *open workspace* meint einen Arbeitsplatz in einem offenen Areal, ohne Trennwände, die die Person von anderen isolieren könnten.

¹³⁶ Die nachfolgende Kategorisierung baut auf der Analyse der Internetseiten von CWS in Deutschland auf und stellt damit die eigene Sichtweise auf CWS dar.

¹³⁷ Lange/Wellmann 2009: 145 f.

Typ A

umfasst die umfangreichste Stufe von Ausstattungsangebot, Service, Größe und Bekanntheit durch medienwirksames Auftreten. Der CWS wird durch die Merkmalsausprägungen in Tabelle 6 charakterisiert.

Grund- element	Ausgestaltung
Arbeitsraum	<p>Der Arbeitsraum unterteilt sich in verschiedene Räume unterschiedlicher Größe und Ausstattung. Zu den Räumen zählen u. a. ruhige, konzentrierte Arbeitsräume, kommunikative Arbeitsräume, Meetingräume, Ruheräume und Werkräume. Die Ausstattung der Räume variiert in der Form und Anzahl der Ablageflächen und Sitzmöglichkeiten. So stehen den Nutzern bspw. Sessel, Sofas, Stühle, Theken und Arbeitstische sowie verschließbare Ablagen wie Rollcontainer und Schränke zur Verfügung. Die technische Infrastruktur besteht zumeist aus Druckern, Scannern, Wireless LAN, Beamer und Intranet. Die Innengestaltung variiert je nach Raum und angesprochener Zielgruppe.</p> <p><u>Serviceangebot:</u></p> <p>Dieser CWS bietet den Nutzern zusätzlich zu den Arbeitsräumen Dienstleistungsangebote¹³⁸ wie das Anbieten von Speisen und/oder Getränken und die Nutzung eines Sekretariatservices. Zudem können die Coworker auf den jeweiligen Homepages der CWS ihre Leistungen anbieten. Sie können die Adresse des CWS als Geschäftsadresse angeben und den Briefkasten nutzen. Ein Zusatzangebot sind Veranstaltungen jedweder Art.</p>
flexible Nutzung	<p>Typ A bietet eine flexible Nutzung durch die Ausgestaltung unterschiedlicher Ticketpreise und -angebote. Ticketangebote divergieren zwischen stunden-, tages-, wochen- oder monatsweiser Einmietung sowie dem Zukauf von Serviceangeboten. Des Weiteren besteht die Möglichkeit des uneingeschränkten Zugangs zu jeder Tag- und Nachtzeit durch Erhalt eines Schlüssels oder Transponders. Die Anwendung der Coworking-Visa-Card¹³⁹ ist möglich.</p>
für Jedermann	<p>Typ A beherbergt Gruppen jeden Alters, eine Vielzahl von Freiberuflern, Selbständigen und Start-Ups verschiedener Branchen. Der CWS profitiert sowohl von Kernmietern (über mehrere Monate) als auch von Tagestouristen (Coworker, die sich lediglich für Stunden oder einen Tag einmieten). Er liegt zentral und befindet sich zumeist in Großstädten mit einer hohen Rate Kreativer und wissensbasierter Selbständiger.</p>

Tabelle 6: Ausgestaltung eines CWS des Typ A; Quelle: eigene Darstellung.

¹³⁸ Optional werden diese Dienstleistungen von selbständigen CWS-Nutzern angeboten.
¹³⁹ Coworking-Mitgliedern ist es erlaubt CWS in verschiedenen Städten gratis zu nutzen.

Typ B

grenzt sich durch seine Größe, den Umfang der Ausstattung und der Serviceangebote von Typ A ab (siehe Tabelle 7). Das wesentliche Differenzierungsmerkmal von Typ A ist die Größe des CWS. Aufgrund einer geringeren Nutzfläche können nicht so viele Coworker in dem CWS arbeiten.

Grund- element	Ausgestaltung
Arbeitsraum	<p>Durchschnittlich teilen sich die Arbeitsräume in einen großen Arbeitsraum, ein bis zwei Meetingräume und eine separate, frei verfügbare Küchenzeile auf. Die Ausstattung beschränkt sich auf funktionale und ansprechend designte Möbel, bestehend aus sich ähnelnden Arbeitsplätzen mit Tischen, Stühlen sowie verschließbaren Rollcontainern. Gewöhnlich ist die Inneneinrichtung mit dem nach außen präsentierten Konzept abgestimmt.</p> <p><u>Serviceangebot:</u></p> <p>Dieser CWS kann seinen Nutzern Dienstleistungsangebote wie Sekretariatservice, Cateringservice bei Meetings und die Angabe einer Geschäftsadresse anbieten. Üblicherweise können Nutzer auf ein Angebot an Getränken, nicht jedoch Speisen zugreifen. Zudem bietet Typ B Events, Workshops und Vernissagen an, die jedoch aufgrund der Größe der Räumlichkeiten familiär ausfallen.</p>
flexible Nutzung	<p>Typ B zeichnet sich ebenfalls durch flexible Nutzungszeiten und einer variablen Mietpreisgestaltung aus. Es besteht die Möglichkeit, einen Schlüssel für eine Tag- und Nachtzeitnutzung zu mieten. Die Flexibilität der Nutzung kann durch die eigene, parallele Nutzung der Räumlichkeiten für die selbständige Tätigkeit der Inhaber oder durch die Anstellung einer Aushilfe zur Überbrückung von Randzeiten gewährleistet werden.</p>
für Jedermann	<p>Zielgruppe dieses CWS sind alle, auch durch Typ A angesprochene Personen. Aufgrund der Größe und des nach außen präsentierten Konzeptes des CWS werden vereinzelte Zielgruppen verstärkt angesprochen.</p>

Tabelle 7: Ausgestaltung eines CWS des Typ B; Quelle: eigene Darstellung.

Typ BB

bezeichnet eine Unterform des Typs B (siehe Tabelle 8). Größe und Umfang der Ausstattung sowie der Serviceangebote ähneln sich. Der wesentliche Unterschied besteht in der Qualität der Ausstattung und der minimalistischen Ausgestaltung der Räume.

Grund- element	Ausgestaltung
Arbeitsraum	Üblicherweise wurden für die Einrichtung der Räumlichkeiten kaum finanzielle Mittel aufgewendet. Die Möbel müssen dem Anspruch an Funktionalität genügen. Zumeist stammen Tische und Stühle aus Möbelhäusern oder von Firmenaufösungen. Das Konzept der Inneneinrichtung ist auf die Grundbedürfnisse der Nutzer und auf ein wohliges Arbeiten konzentriert. Die Serviceangebote ähneln denen in Typ B.
flexible Nutzung	Die Nutzung der Räumlichkeiten wird durch flexible Preise und Termine ermöglicht.
für Jedermann	Zielgruppe dieses CWS sind alle, auch durch Typ A angesprochene Personen. Aufgrund der Größe und des nach außen präsentierten Konzeptes des CWS werden vereinzelte Zielgruppen verstärkt angesprochen.

Tabelle 8: Ausgestaltung eines CWS des Typ BB; Quelle: eigene Darstellung.

Typ Alternative

betrachtet Coworking lediglich als einen Teil des eigenen Geschäftskonzeptes. Darüber hinaus definiert sich der Typ Alternative über nachhaltige, höchst innovative Ideen, die aus einer breiten Gemeinschaft von Nutzern, Interessierten und externen Unternehmern kommen. Bedeutendstes Abgrenzungsmerkmal zu anderen bereits beschriebenen Typen ist die Kombination verschiedener Geschäftsteile, wie die Integration eines Hauskindergartens, die Vermietung von Appartements, Hotelzimmern und Angeboten von Car-Sharing. Möglicherweise bieten sie alternativen Arbeitsraum für behinderte und alte Menschen. Der alternative Typ zielt nicht ausschließlich auf das reine Coworking ab, sondern bietet ein umfassendes Angebot für gesellschaftliche Bedürfnisse an. Eine Aufteilung in verschiedene Merkmale erscheint daher nicht sinnvoll.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass ein CWS grundsätzlich ein *kollaborativer Arbeitsort* mit einer *flexiblen Nutzung* ist und jedem *offen* steht. Erweiterte und zusätzliche Merkmale hängen von vielerlei Faktoren ab, wie der Lage des CWS, der finanziellen Ausstattung, dem unternehmerischen Konzept, der Intensität des Betriebes und der Größe des Spaces. Der CWS ist als ein dritter Arbeitsort neben dem Büro oder dem Home Office zusehen.¹⁴⁰ Er steht für eine neue Arbeitsumgebung, die je nach Ausgestaltung alle Arbeitsorte miteinander vereint.

3.1.3. Coworker: mit wem man arbeiten kann

Im angelsächsischen Raum ist ein Coworker ein Mitarbeiter, ein Kollege. Ein Unternehmen beherbergt zahlreiche Mitarbeiter unterschiedlicher Professionen, gesellschaftlichen Status, Verdienst, Wirkungskreis, Bekanntheit etc. Mitarbeiter eines Unternehmens könnte eine Person sein, mit der man in einer Abteilung eines Unternehmens arbeitet oder einen Arbeitsbereich teilt. Es kann ebenfalls jemand sein, der hierarchisch höher oder niedriger im Unternehmen steht, oder der in einen anderen Unternehmensbereich involviert ist. Es zählen Personen dazu, zu denen man offensichtlich keinen Bezug hat, die man persönlich nicht kennt und die trotzdem Mitarbeiter des Unternehmens sind. Für jeden Mitarbeiter besteht die Möglichkeit, sich in unterschiedlichen Räumen oder unternehmensinternen Workshops zu begegnen, sich auszutauschen oder eventuell gemeinsam an einem internen Projekt zu arbeiten. Projiziert man das Unternehmensbild auf einen CWS, lassen sich Parallelen hinsichtlich des Vergleiches zwischen Mitarbeitern eines Unternehmens und Coworkern als Mitarbeiter im CWS finden.

In einem CWS befinden sich Menschen verschiedener Berufsgruppen, die u. a. als Freiberufler, Kreative oder in neu gegründeten Start-Ups arbeiten. Sie sind Architekten, Fotografen, Webdesigner, Programmierer, Unternehmer, Berater, Sekretäre, Buchhalter, Journalisten, Autoren etc.. Ihre Einkommen divergieren. Sie haben einen unterschiedlich hohen Status in der Gesellschaft und in der Coworking Gemeinschaft, sie sind unterschiedlich stark bekannt im CWS und in verschiedene Projekte eingebunden. Alle Coworker können sich in der CWS-Kaffeelounge, an der Essenstheke, bei gemeinsamen Veranstaltungen und Workshops, auf dem Flur, im Intranet oder am nächstgelegenen Schreibtisch begegnen und Ideen austauschen.

¹⁴⁰ Vgl. Bizzarri 2010: 197.

Coworker...

...verstehen sich als Teil einer Gemeinschaft,
...sind aktive Mitglieder in der Networking Community,
...organisieren sich selbst, sind meist selbständig und unabhängig von einander,¹⁴¹
...haben kein Interesse an isoliertem Arbeiten im Home Office,¹⁴²
...reisen häufig beruflich, sind mobil und möchten daher kein festes Büro mieten,
...sind interessiert an gedanklichem Austausch und können sich vorstellen, mit anderen Raum, Zeit, Wissen und Ideen zu teilen.¹⁴³

Zusätzliche Eigenschaften sind laut Daniela Marzavan, Mitarbeiterin im Betahaus Berlin: „Coworker sind offen für Neues, sind kreativ, haben keine Angst vor Konkurrenz, wollen die eigenen Ideen wachsen sehen, sind optimistisch und aktiv.“¹⁴⁴

Sooth fasst den Rahmen der Coworker weiter und vertritt die folgende Auffassung von Coworkern: Das Hallenprojekt und damit Coworking ist „[f]ür alle die keine Lust haben, alleine im Home Office zu sitzen. Für alle, die keine Lust haben, jeden Tag am selben Ort mit denselben Leuten zu arbeiten. Für alle, die gerne mehr Zeit- und Ortsautonomie beim Arbeiten haben. Egal, ob Freiberufler oder Angestellte. Egal, ob Einzelkämpfer oder Projektteam.“¹⁴⁵

Vergleicht man alle Aufzählungen mit den Merkmalen der Arbeitskraftunternehmer und der (neuen) Selbständigen lassen sich Parallelen finden (siehe Kapitel 2.3.2.). So unterliegen Coworker einer Selbstkontrolle, einer Selbstökonomisierung und Selbststratialisierung. Sie vereinen gleichsam Mobilität, Flexibilität, Eigenständigkeit und Wirtschaftlichkeit im Sinne von Nutzenmaximierern. Somit können sowohl verbetrieblichte Arbeitskraftunternehmer als auch freie Selbständige als Coworker verstanden werden.

3.2. Die Entwicklung des Konzepts Coworking in Deutschland¹⁴⁶

Ursprünglich gingen dem CWS lose Netzwerkbildungen von virtuell agierenden Menschen voraus. Sie kommunizierten und interagierten hauptsächlich über Webplattformen. Für Besprechungen trafen sie sich im Café mit Internetanschluss. Innerhalb dieser Gruppen entstand die Idee, virtuelle Plattformen in die Realität zu transferieren und

¹⁴¹ Bizzarri 2010: 199.

¹⁴² Vgl. Bizzarri 2010: 196.

¹⁴³ Vgl. Bizzarri 2010: 199.

¹⁴⁴ Netzpiloten.

¹⁴⁵ Interview mit Sooth in Albers 2009: 138.

¹⁴⁶ Dabei ist zu bemerken, dass sich die Entwicklung in Deutschland auf das messbare Kriterium der Entstehung von CWS einschränkt.

flexibel nutzbare Räume zu gestalten.¹⁴⁷ „Kerngruppen [zogen so] in günstig mietbare Fabriketagen.“¹⁴⁸ Neben den Kerngruppen bieten mittlerweile Dienstleister flexibel nutzbare Arbeitsorte für Selbständige, Start-Ups und Mikrounternehmen an.¹⁴⁹

Allgemein lässt sich die Entwicklung des Konzeptes Coworking und speziell die Nutzung von CWS durch potenzielle Coworker dadurch beschreiben, dass diesem Konzept privat nutzbare und öffentlich, formale Arbeitsorte voraus gingen.¹⁵⁰ Ein Arbeitsort stellt dabei einen räumlichen Bereich dar, in dem Menschen Arbeit verrichten.¹⁵¹ Arbeit ist dabei als eine zielgerichtete Tätigkeit zur Schaffung ideeller und materieller Werte für das Individuum oder die Gemeinschaft zu verstehen.¹⁵²

Zu den privaten Arbeitsorten zählen das eigene Heimbüro, Züge, Hotelräume, Flughafenhallen,¹⁵³ Cafés und Bars wie bspw. das Wireless LAN Café Sankt Oberholz (Berlin) und das Surf & Sushi (Berlin). Dieser Arbeitsort vereint die Möglichkeit außerhalb formaler Strukturen zu arbeiten. Je nach Arbeitsort ist eine kurzfristige, stundenweise Nutzung möglich. Bei entsprechender technischer Ausstattung können digitale Daten über das Internet abgerufen werden. Zudem erlaubt der Arbeitsort eine informelle Kommunikation. Der zweite Arbeitsort, charakterisiert durch die Merkmale öffentlich und formal, schließt u. a. das Einzelbüro und die Bürogemeinschaften ein. Es gibt einen formalen Rahmen wie Öffnungszeiten und Nutzungsbedingungen. Es ist ein Arbeiten in einer definierten Struktur mit einer zeitlich bestimmten, vertraglichen Bindung (Arbeitsvertrag oder Mietzeit), die eine kurzfristige, stundenweise Nutzung ausschließt.

Im Gegensatz zu den oben genannten Arbeitsorten bietet der CWS, je nach Ausgestaltung und Raumverteilung die Verbindung zwischen dem privaten und dem öffentlichen, formalen Arbeitsort. Er bietet einerseits Kaffeeecken, Sofalandschaften und/oder eine Essenstheke, andererseits stellt er formale Strukturen zur Verfügung wie Öffnungszeiten, klassische Arbeitsflächen sowie verschiedene Arbeitsplätze unter Beachtung der Ansprüche flexibler Nutzungsdauern und der technisch gegebenen Infrastruktur. Die Verbindung der beiden Formen stellt demnach eine Mischform dar und wird in der Literatur als dritter Arbeitsort bezeichnet.¹⁵⁴

Der erste offizielle CWS in Deutschland war das Betahaus, welches im Jahr 2008 öffnete. Der Gedanke, einen Ort zu schaffen, der private und öffentliche Arbeitsorte ver-

¹⁴⁷ Vgl. Lange/Wellmann 2009: 146.

¹⁴⁸ Lange/Wellmann 2009: 146.

¹⁴⁹ Lange/Wellmann 2009: 146.

¹⁵⁰ Vgl. Williams 2007: 214.

¹⁵¹ Vgl. Braun/Bauer 2007: 154, Abwandlung von Arbeitsplatz.

¹⁵² Vgl. Ulrich 2005: 1.

¹⁵³ Vgl. Williams 2007: 142.

¹⁵⁴ Vgl. Williams 2007: 214.

eint, stammt aus den USA. Dort gibt es mittlerweile ca. 180 CWS, wie das *The Hive* (Denver), *Shift Workspace* (Birmingham), *Saint Louis Coworking* (St. Louis), *Spark Space* (New York) oder *TechHui* (Honolulu).¹⁵⁵ Das Konzept des Coworkings entwickelte sich in den USA seit 2005 und wurde über das Internet weltweit verbreitet. Inzwischen gibt es auch in Deutschland 39 CWS in jeder größeren Stadt (siehe Tabelle 9 und Abbildung 1).¹⁵⁶ Weitere CWS sind geplant.

Stadt	CWS
Berlin	Atelier Überall, Betahaus, c-base, Cluboffice Berlin, Co.up, impact Berlin, myBOXberlin, officebar, Program, Raumstation, Rocket Rentals, Studio70, Yorck52
Darmstadt	Cowo 21, InterLogics Solutions GmbH
Dresden	Lockschuppen – Coworking & More
Erfurt	Coworking Erfurt
Essen	Unperfekthaus
Frankfurt am Main	Cluboffice Frankfurt
Hamburg	igoor Coworking, Werkheim
Hanau	Barbizz Co-Creation
Karlsruhe	Coworking-Oase Karlsruhe
Köln	Colonus IK 100, Coworking Cologne – Gasmotorenfabrik
Konstanz	Bizzcenter24
Leipzig	Eltern-Kind-Büro Rockzipfel, Le Space (beta)
Lübeck	GPK Architekten, Media Business Lounge
Marl	Designhaus Marl
Meiningen	WorkflowMeiningen
München	Combinat_56, Coworking München (flobbymedia), Munich Coworking (mucowo), Peter Heilrath Filmproduktion
Paderborn	wexelwirken – Agentur für modernes Leben
Stuttgart	Coworking0711
Wiesloch	Webarkaden

Tabelle 9: Übersicht über CWS in Deutschland, Quelle: eigene Darstellung.

Anzumerken ist, dass zahlreiche CWS in Berlin, München und dem Ruhrgebiet zu finden sind. Erklärende Gründe liegen darin, dass die Mietkosten für Büroflächen in München, im Vergleich zu anderen deutschen Städten, hoch sind.¹⁵⁷ Berlin und das

¹⁵⁵ Vgl. CW-Info.

¹⁵⁶ Die Auflistung enthält keine abschließende Aufzählung von CWS so fehlt z. B. der CWS in Köln *Zeiträume* (einzusehen auf CW).

¹⁵⁷ Vgl. dazu Miettabellen der einzelnen Stätte (siehe <http://www.mietspiegeltabellen.de/>).

Ruhrgebiet zählen zu den Kultur- und Kreativstätten Deutschlands mit zahlreichen Freiberuflern und gewerblichen Unternehmen in der Software- und Games-Industrie, Werbemarkt, Designwirtschaft, Architektur etc..¹⁵⁸



Abbildung 1: CWS in Deutschland, Stand August 2010; Quelle: Google Kartendaten 2010, eigene Darstellung.

Ziel der Coworking-Community ist der Aufbau eines CWS-Netzes in ganz Deutschland. Coworker sollen in einer beliebigen Stadt, in 10-minütiger Entfernung einen CWS finden können, der sich u. a. mit Hilfe einer Anwendung, dem *WorkSnug*,¹⁵⁹ für das Smartphone finden lässt.

Ein kurzfristig betrachteter Erklärungsansatz für die Eröffnung des Betahauses und die Entwicklung des Coworkings in Deutschland ist, dass Menschen während Krisenzeiten versuchen, rentabler zu wirtschaften. Der Finanzkrise und Wirtschaftskrise ging ein stetiges Sinken der Lohnquote voraus.¹⁶⁰ Um rentabler zu wirtschaften, teilen sich Unternehmer, Selbständige u. a. Büroräume und nutzen gemeinschaftlich das Servicepersonal und Ressourcen wie Drucker- und Kopiergeräte. Das geringere Einkommen in konjunkturell schwachen Zeiten wird durch die Aufteilung der beruflichen Aufwendungen geschont.¹⁶¹

¹⁵⁸ Söndermann 2010: 3.

¹⁵⁹ Siehe WorkSnug.

¹⁶⁰ Vgl. IMK 2009: 9.

¹⁶¹ Vgl. Bizzarri 2010: 195.

Langfristig betrachtet bestimmen zahlreiche Faktoren den Wandel unserer Arbeitswelt und damit die Entwicklung von Coworking. Einflussfaktoren, wie der wirtschaftliche und technologische Wandel, der Wandel von Rechtsauffassungen und Vorschriften sowie gesellschaftliche und gesellschaftspolitische Entwicklungen, gestalten die Formen des Arbeitens.¹⁶² Wie bereits in Kapitel 2 näher erläutert, vollzog sich der Wandlungsprozess ausgehend von einer Industrie- über die Dienstleistungs- hin zu einer Informationsgesellschaft in den meisten OECD Ländern.¹⁶³ Repetierend ist der wirtschaftlich strukturelle Wandel eine Verkettung von sich ausweitender Globalisierung, der Öffnung von Zollbarrieren und der grenzübergreifenden Konkurrenz um Absatzmärkte.¹⁶⁴ Durch die stete Automatisierung sowie Komplexitäts- und Flexibilitätssteigerungen der programmierbaren Funktionen von Produktionsprozessen werden immer weniger Arbeiter in der Industrie benötigt. Gleichsam werden automatisierte Produktionen in Niedriglohnländer verlegt, um Produktionskosten zu minimieren. Zudem müssen Unternehmen auf sich ständig verändernde Anforderungen reagieren. Dadurch werden sie zu „atmenden Organisationen“¹⁶⁵ gemacht, die ihre Belegschaften auf einen Kern reduzieren und eine höhere Flexibilität durch den Wechsel der NAV in atypische Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, Telearbeit oder Projektarbeit anstreben. Freischaffende Selbständige werden ergänzend beschäftigt. Arbeitnehmer werden so zu Arbeitskraftunternehmern, Selbständigen und freien Unternehmern gemacht.¹⁶⁶ Der Gesetzgeber unterstützte den Trend der Selbständigkeit in den vergangenen Jahren durch die Einführung der *Ich-AG*, aber auch durch die zunehmende Reglementierung des NVA und ein damit eintretender Substitutionseffekt des NAV in andere Beschäftigungsformen (siehe Kapitel 2.1.2.). Frei werdende Arbeitnehmer orientieren sich infolgedessen in der dienstleistenden Wertschöpfung oder aber im Informationssektor neu. Wie der Wandel der Arbeitsaufgaben in den vergangenen Jahren, änderten sich auch die Wertvorstellungen in der Gesellschaft. Selbstentfaltung- und Selbstverwirklichung entwickelten sich gegenüber „Pflicht- und Akzeptanzwerten“¹⁶⁷ seit den 1970er Jahren. Weltliche und gesellschaftliche Ziele mitzubestimmen und zu schaffen sowie die Beibehaltung der Individualität werden durch die Gesellschaft fokussiert. Arbeitsleistung und -engagement bestimmen wie sinnvoll, herausfordernd und inhaltlich variabel die Arbeit ist.¹⁶⁸ Die Weiterentwicklung der IuK-Technologie und die Entwicklung des Web 1.0 und des Web 2.0 prägen die Arbeitswelt. Ort und Zeit der Arbeit lassen sich frei

¹⁶² Vgl. Heeg 1991: 53, eine nähere Beschreibung der Entwicklung siehe Kapitel 2.

¹⁶³ Vgl. Gutmann 1997: 7.

¹⁶⁴ Vgl. Rosenstiel 2007: 108.

¹⁶⁵ Gutmann 1997: 16.

¹⁶⁶ Vgl. Rosenstiel 2007: 129.

¹⁶⁷ Welsch 1997: 41.

¹⁶⁸ Vgl. Welsch 1997: 42.

bestimmen. Durch die Elektronisierung bestimmter Arbeitsprozesse verrichten Arbeitnehmer (Telearbeiter) und Selbständige flexibel ihre Arbeit.¹⁶⁹

Schon zu Beginn des neuen Jahrtausends sprachen Wissenschaftler von der Entstehung eines *modernen Nomadentums*: Menschen verfügen über ihre eigene Zeit und müssen beruflich bedingt mobil sein. So schrieb Prof. Dr. NORBERT F. SCHNEIDER, Soziologe an der Universität Mainz, in seiner Studie *Berufsmobilität und Lebensform*, dass die beruflichen Mobilitätsanforderungen immer weiter zunehmen werden. Dies wird auch in den Erwerbsbiografien der Menschen deutlich, die ihre Arbeitsstellen zunehmend mehrmals wechseln.¹⁷⁰ Bei Selbständigen kommt hinzu, dass sie sich ständig auf die Suche nach „Kunden, nach Aufträgen, nach Erwerbsarbeitsmöglichkeiten“¹⁷¹ begeben müssen. Durch die Weiterentwicklung der IuK-Technologie, die ein Vernetzen über Plattformen ermöglichen, durch ihre Ortsungebundenheit und ihre Mobilität heißen sie nun „Digitale Nomaden“¹⁷². Sie arbeiten vorrangig in privaten Arbeitsorten, die durch die wenig benötigten Arbeitsmittel begünstigt werden. Schon vor 30 Jahren brachte man ein Nomadentum mit gesellschaftlichen Konsequenzen mit der Demotivation sowie der Einbuße der Innovationsfähigkeit durch die fehlende Weiterentwicklung von Wissen in Verbindung.¹⁷³

Coworking als dritter Arbeitsort könnte als ein Lösungsversuch der gesellschaftlichen Konsequenzen dienen. Es ermöglicht den Coworkern in einem sozialen Raum zu arbeiten und ihr Wissen durch einen aktiven Austausch weiterzuentwickeln bzw. zu ergänzen. Ihnen ist es so möglich, global Aufträge zu realisieren, der Arbeit nachzureisen und trotzdem jederzeit einen flexiblen Arbeitsort zu haben, der eine notwendige Infrastruktur bereithält. Durch die Vernetzung untereinander und die Darstellung des eigenen Unternehmens auf den Seiten des CWS ist man in der Öffentlichkeit präsent, man vermarktet sich gegenseitig und versucht durch die Erlangung von Aufträgen seine finanzielle Existenz zu sichern. Die Eingliederung in eine Gemeinschaft vermittelt den Coworkern die Möglichkeit, gemeinsame Werte zu schaffen und diese bei ihrer eigenständigen Arbeit umzusetzen.

¹⁶⁹ Vgl. Rosenstiel 2007: 108.

¹⁷⁰ Vgl. Keupp 2006: 9.

¹⁷¹ Welch 1997: 44.

¹⁷² TAZ 2.

¹⁷³ Welsch 1997: 46.

3.3. Zusammenfassung

Der Begriff Coworking wird in der Öffentlichkeit vielfältig diskutiert und interpretiert. Bisher fehlen theoretische Ansätze und empirische Befunde, die das Thema aufgreifen, analysieren und diskutieren. Die Coworking-Community versucht deshalb, das Thema auf ihren Internetseiten zu strukturieren und zu erklären. Gemeinsam organisierte Veranstaltungen, wie die Coworking-Week in Deutschland vom 13. bis 19. September 2010, sollen das Verständnis in der Öffentlichkeit stärken. So soll das Thema erklärt und dessen Potenziale für die Berufswelt aufgezeigt werden. Es lässt sich folgern, dass die Praxis versucht, das Thema eigenständig aufzuarbeiten, dem Thema einen Rahmen zu geben und selbst einen Weg für die Zukunft zu definieren.

Aus dem öffentlichen Diskurs wird daher folgende Definition für Coworking ermittelt:

Coworking als Ganzes (Konzept) bestimmt sich aus dem, wie man arbeitet (Coworking), dem wo man arbeitet (CWS) und dem mit wem man arbeiten könnte (Coworkern).

Zentrales Moment der Definition ist der CWS wie die Ausführungen in Kapitel 3.1. bestätigen. Er wird als dritter Arbeitsort neben dem Büro und dem Home Office verstanden. Durch die in den Räumen geschaffene Arbeitsumgebung wird ein Coworking, wie es die Coworking Gemeinschaft versteht, erst ermöglicht. Die Besonderheit in der Art des Coworkings liegt nicht in der Möglichkeit des Zusammenarbeitens, sondern in einer eigenmotivierten, selbstbestimmten und organisierten Arbeitsweise, welche Synergien durch den gewollten Austausch von Ideen zulässt. Die Räumlichkeiten bieten durch ihre Ausgestaltung einen offenen Rahmen, der zu jeder Zeit wieder verlassen und durch einen anderen Raum ersetzt werden kann. Die variable Einmietung in die CWS schafft einen hohen Grad an Flexibilität und ermöglicht den Coworkern mobil zu bleiben. Er bietet soziale Kommunikation und einen beständigen Rahmen mit Strukturen. Dieses Arbeiten ermöglicht Arbeitskraftunternehmern und Selbständigen auf wandelnde Marktforderungen zu reagieren, sich zu verändern und weiterzuentwickeln und gleichfalls ein Teil der Gesellschaft mit ähnlichen Werten und Zielen zu bleiben.

Der nachfolgende empirische Teil der Arbeit beinhaltet die Beantwortung der Frage, welche inneren Bedürfnisse und Wünsche die Coworker bezogen auf ihr eigenes Arbeiten haben. Kann man bei den Coworkern von einer homogenen Gruppe ausgehen, die identische Bedürfnisse und Wünsche hinsichtlich ihrer eigenen Arbeitswelt haben? Nimmt man die Aussage von Sooth, dass CWS eine Arbeitsumgebung schaffen, „in der man selbstbestimmt gerne arbeitet und einfache soziale Kontakte mit anderen,

ähnlich arbeitenden Menschen herstellen kann“, dann sind CWS zielgerichtet entstanden. CWS-Betreiber müssen die Bedürfnisse potenzieller Nutzer gekannt haben, um eine genau für Coworker eingerichtete Arbeitsumgebung zu schaffen. Woher kannten sie dann Bedürfnisse, wenn der Trend wissenschaftlich noch nicht begründet ist und sich die Öffentlichkeit zunächst einem ersten Diskurs stellt? Die Frage ist, ob CWS-Betreiber Coworker sind. Nur so erscheint es begreiflich, dass ein solcher Ort geschaffen werden konnte, der den Ansprüchen der selbstorganisierten, flexiblen und mobilen Coworker gerecht zu werden scheint. Anhand ermittelter äußerer und innerer Kriterien, die eine Nutzung von CWS durch Coworker erklären, gilt es darüber hinaus den weiteren Verlauf der Entwicklung von Coworking zu beschreiben.

4. Design der Untersuchung

4.1. Gegenstand der Untersuchung und Forschungsansatz

Inhaltlicher Schwerpunkt der Untersuchung ist die Erhebung und Auswertung von Daten zur Beschreibung der Nutzung von CWS in Deutschland aus Sicht der Betreiber und Nutzer. Ziel ist eine breite Auflistung von Kriterien und Faktoren, die einen nennenswerten Einfluss auf eine mögliche Nutzung von CWS durch Coworker ausüben und eine künftige Entwicklung von CWS bestimmen könnten. Die der Untersuchung zugrunde liegenden empirischen Befunde sollen das folgende, allgemeine Untersuchungsmodell (Abbildung 2) begründen:

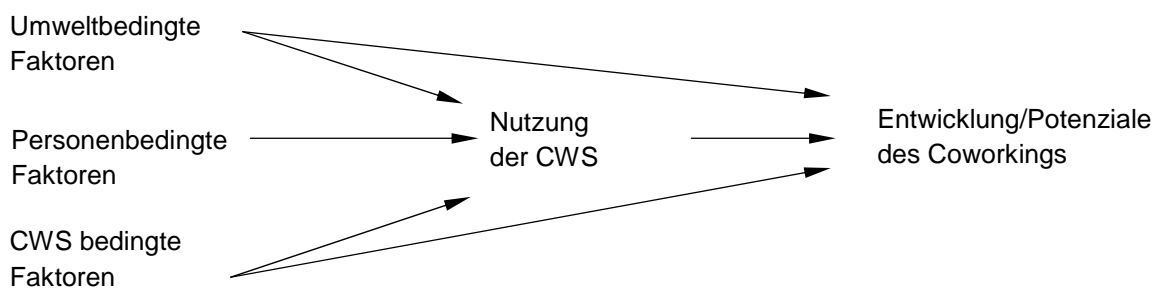


Abbildung 2: Untersuchungsmodell, Quelle: eigene Darstellung.

Das Ergebnis der Arbeit ist die Erstellung eines begründeten Überblicks des Verständnisses über die Entwicklung sowie die Potenziale des Coworkings in Deutschland. Zentrale Dimension ist dabei die Nutzung der CWS durch Coworker. Innere Motive sowie persönliche Gegebenheiten der Coworker und externe Anreize durch die CWS sollen ermittelt und deren Wertigkeit für eine Nutzung hinterfragt werden. Zudem soll die Abhängigkeit der Nutzung von äußeren Faktoren aufgezeigt werden, die ebenfalls die Entwicklung des Coworkings in Deutschland beeinflussen könnten. Aufgrund fehlender Theorien und wissenschaftlicher Modelle zum Thema Coworking wird der Themenbereich im Vorfeld grob eingegrenzt. Explizite Hypothesen lassen sich folglich nicht bilden. Das Modell wird durch die Untersuchung näher definiert, da sich erst durch die Analyse untergeordnete Kategorien bilden lassen. Die Untersuchung kann durch den Stand der Forschung nur einen explorativen Charakter haben, welches die Anwendung eines offenen, wenig standardisierten Erhebungsinstruments notwendig macht.

Die nachfolgenden Forschungsfragen dienen dabei als Basis für die empirische Forschung nach äußeren Faktoren und inneren Motiven, die eine Nutzung von CWS durch Coworker erklären und die mögliche Entwicklung des Coworkings in Deutschland beschreiben:

- Welche Merkmale charakterisiert Coworking sowohl für Betreiber als auch für Nutzer?
- Welche Bedürfnisse und Motive eines CWS-Betreibers stehen hinter einer Gründung?
- Warum nutzen Menschen CWS?
- Inwieweit ähneln sich die Bedürfnisse von Betreibern der CWS und Nutzer?
- Unter welchen Bedingungen werden Coworker CWS in der Zukunft nutzen?

4.2. Konzeption des Untersuchungsplans

Die Untersuchung der Nutzung von CWS durch Coworker in Deutschland erfolgt durch eine nicht experimentelle Querschnitterhebung mittels eines Kurzfragebogens und eines halb standardisierten, halb strukturierten Interviews innerhalb von Einzelbefragungen. Der Kurzfragebogen dient dabei der überblicksartigen Ermittlung biografischer Daten der Interviewten die die weitere Gestaltung der Interviewfragen beeinflussen könnten.

Die Erhebung von Informationen zur Nutzung von CWS durch Coworker in Deutschland erfolgt durch halb standardisierte („Leitfaden-Interview“ nach Hopf, 1978)¹⁷⁴. Der Leitfaden dient dabei als Hilfsmittel und gibt die Fragerichtung vor. Innerhalb des Interviews können Fragen und Formulierungen präzisiert und gleichfalls die Reihung der vorher bestimmten Fragen variiert werden.¹⁷⁵ Das Interview zielt auf die Durchführung eines Gesprächs zum Thema Nutzung von CWS, in dem die Befragten ihre Erfahrungen und Sichtweisen ausführlich darlegen und eigene relevante Aspekte zum Thema Coworking äußern können.¹⁷⁶ Methodisches Ziel des Interviews ist daher die Schaffung einer erzähl-generierenden Atmosphäre.¹⁷⁷ Daraus folgt, dass das Interview durch offene Fragen gestaltet werden muss, damit die Befragten wichtig erscheinende Tatsachen in eigene Worte fassen können. Im Gegensatz zur Datenerhebung mittels Fragebogen, die starr standardisiert und strukturiert ist, erscheint die Methode der mündlichen Befragung präziser und individueller. Gerade heterogene Personengruppen mit unterschiedlichen sozialen Kontexten und sprachlichen Ausgangssituationen bedürfen

¹⁷⁴ Kromrey 2009: 387.

¹⁷⁵ Vgl. Lissmann 2006: 11.

¹⁷⁶ Vgl. Konrad 2006: 57.

¹⁷⁷ Vgl. Friebertshäuser/Langer 2010: 440.

spezifischer Befragungen bspw. durch non-direktives Nachfragen, Übersetzungen oder Erläuterungen.¹⁷⁸ Somit sollen unsorgfältige, unvollständige und überhaupt nicht beantwortende Fragen ausgeschlossen werden.

Art und Größe der Stichprobe sind dabei für eine explorative Studie nicht entscheidend. Es gibt keine genauen Richtlinien für die Stichprobengröße. Es genügt hierbei zu wissen, dass „die Wahrscheinlichkeit, eine unspezifische Forschungshypothese zu bestätigen, mit zunehmenden Stichprobenumfang wächst“¹⁷⁹. Die Stichprobe soll daher dem Anspruch genügen, jeweils durch die Hälfte von Betreibern und Nutzern der CWS vertreten zu werden. Die Gründe für eine Einteilung zwischen Betreibern und Nutzern liegt in der unterschiedlichen Gestaltung der Erhebungsinstrumente und des separierten Aufzeigens der Erfahrungen mit dem Thema Coworking. Für jede Gruppe wird daher ein spezifischer Kurzfragebogen sowie ein Interviewleitfaden erstellt. Der Untersuchungsablauf ist bei beiden Gruppen gleich und teilt sich in drei Teile.

Zu Beginn der Untersuchung wird der Befragte über den Ablauf des Interviews, die Verarbeitung der persönlichen Daten und deren Sicherung informiert. Diese Unterweisung dient dazu, Fragen des Datenschutzes vorwegzunehmen. Es soll damit die Professionalität des Interviews verdeutlicht werden.

Im zweiten Teil werden die biografischen Daten abgefragt, die sich auf den schulischen und beruflichen Werdegang, die Anzahl verschiedener Beschäftigungsformen sowie die derzeitige Erwerbsform begrenzen. Die Beantwortung der Fragen teilt sich in geschlossene und halboffene Fragen, die sich stichwortartig beantworten lassen. Durch den Kurzfragebogen lässt sich der Interviewte einer Zielgruppe zuordnen. Bei den CWS-Betreibern kommen Fragen zur Gründung und Ausstattung der CWS hinzu. Sie dienen der Einordnung des CWS in die Kategorisierung (siehe Kapitel 3) und den Stand der Entwicklung des CWS zwischen Neugründung und etablierter CWS durch eine konstante Nutzung.

Nachdem der Interviewte alle Angaben eindeutig dargelegt hat, folgt der dritte Teil der Untersuchung. Dieser beinhaltet das durch Leitfragen gestützte Interview. Hauptanliegen dieses Teils ist die Ermittlung der oben genannten äußeren und inneren Bedingungen für die Nutzung und Gründung von CWS. Zudem soll die subjektive Wahrnehmung der Befragten für die zukünftige Entwicklung des Themas Coworking erfragt werden.

¹⁷⁸ Vgl. Konrad 2006: 58.

¹⁷⁹ Bortz/Döring 2006: 71. Kvale (1996: 102) gibt dazu einen Richtwert bei Interviewstudien an, der bei einem Umfang von circa 15 ± 10 liegt.

Zusammengefasst ist das Ziel der qualitativen Erhebungsmethode, dass der Befragte erlebte Situationen schildert und sein zukünftiges Interesse an Coworking einschätzt. Auf diese Weise wird die Erfahrung des Interviewten aufgezeigt, hinterfragt und ein latentes, rein subjektives Potenzial des Coworkings sichtbar gemacht.

Nach Abschluss der drei dargestellten Teile der Untersuchung schließt sich der Erhebungsphase die Aufbereitungs- und Auswertungsphase an. Das durch die Untersuchung erhobene Material wird durch diese Phasen analysiert und präsentiert.

4.3. Die Datenerhebung

Ziel der Datenerhebung war, einen bisher kaum empirisch erforschten Sachverhalt der Praxis zu erkunden. Die notwendigen Daten wurden dabei in Form einer nicht-experimentellen Querschnittserhebung in einem sozialen Feld erforscht. Allgemein geht es in der Feldforschung um die Erfassung und Analyse „sozialer Prozesse und Strukturen aus dem Alltagsleben von Personen, d.h. aus der sozialen Realität, wie sie unabhängig vom wissenschaftlichen Forschungsprozess besteht“¹⁸⁰. Dafür wurden die empirischen Daten systematisch-analytisch über die „natürliche Umwelt“¹⁸¹ erhoben. Unerheblich waren Art und Umfang der sozialen Interaktion zwischen Forscher und Interviewten. Mithilfe der Logik und des Vergleichs zu anderen in der Arbeit dargestellten Arbeitsformen wurden Zusammenhänge aus der Querschnittserhebung aufgeklärt.

Als Grundlage für die Feldforschung dienten CWS in Deutschland. Ausgangspunkt der Auswahl der CWS war die Liste der CWS auf der Internetseite der Coworking-Community Deutschland (www.coworking.de). Die Kontaktaufnahme zu CWS-Betreibern gestaltete sich durch eine Anfrage via elektronische Post (Mail) zuzüglich eines Anhangs (siehe Anlagen 1 und 2). Die Mail diente als eine erste Vorstellung des Forschungsvorhabens, des Forschers und beinhaltete die Bitte, den Mail-Anhang im CWS öffentlich zugänglich zu machen. Der Anhang ermöglichte die indirekte Kontaktaufnahme zu Nutzern des angeschriebenen CWS. Inhalt des Anhangs war die Beschreibung des Forschungsvorhabens, die Vorstellung des Forschers sowie der zeitliche Rahmen und Terminvorschläge für ein Interview.

Insgesamt wurden 25 Anfragen an CWS innerhalb des Zeitraums vom 16. Juni 2010 bis zum 28. Juni 2010 (siehe Anlage 3) versendet.

¹⁸⁰ Kromrey 2009: 498.

¹⁸¹ Kromrey 2009: 498.

Das Interesse seitens der CWS-Betreiber war gering. 13 der 25 angeschriebenen CWS gaben eine Rückmeldung. Davon wurde ein CWS vorrangig an Firmen vermietet, so dass keine Auskunft zum Thema Coworking ermöglicht werden konnte.¹⁸² Ein weiterer CWS wurde vorübergehend aufgrund des fehlenden geschäftlichen Engagements der Betreiber geschlossen. 9 der 13 CWS-Betreiber sicherten die Veröffentlichung des Mail-Anhangs in ihrem CWS zu.

4.3.1. Auswahl der Personen

Auswahl der Betreiber

Die Auswahl der Betreiber war nicht gezielt. Mit 4 der zunächst 13 interessierten CWS-Betreiber kam kein Interview zustande aufgrund von Urlaub oder anstehender Geschäftstermine. Somit belief sich der Stichprobenumfang bei dieser Gruppe von Befragten auf sieben Interviews. Die geringe Resonanz der CWS-Betreiber auf die Interviewanfrage machte eine Auswahl nicht notwendig.

Die folgende Tabelle 10 zeigt die wichtigsten objektiven Daten der CWS-Betreiber geordnet nach der Durchführung der Interviews.

	CWS-Betreiber						
Kriterium	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Geschlecht	m	m	m	w	m	m	w
Alter	44	50	34	33	50	35	34
schulischer Abschluss	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Ausbildung	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja
Studium	ja	ja o. A.	nein	ja	nein	ja	ja
Berufsbereich	UB	IT	SE	MF	SoMe	UB	KD
Erwerbstätigkeit	SA	SA	SA	SA	SA	SA	SA
Betreiben des CWS	nb	hb	hb	nb	nb	nb	nb

Tabelle 10: biografische Daten der Betreiber geordnet nach der Durchführung der Interviews; Legende: o. A. – ohne Abschluss, UB – Unternehmensberater, IT – Informationstechnologie, SE – Softwareentwickler, MF – Marktforschung, SoMe – Social Media, KD – Kommunikationsdesign, SA – Selbständige Arbeit, nb – nebenberuflich, hb – hauptberuflich.

¹⁸² Die Aussage bzgl. der bloßen Vermietung an Firmen zeigt bereits, dass das Thema Coworking noch nicht eindeutig definiert ist. Innerhalb der Coworking-Community ist eine Bürovermietung nicht sinnverwandt mit Coworking. Trotzdem war dieser Space in der Liste der CWS verzeichnet.

Auswahl der Nutzer

Die Verbindung zu den Nutzern erfolgte über die Kontaktaufnahme zu CWS-Betreibern. Die Resonanz der Nutzer für die Durchführung eines Interviews war gering. Ein möglicher Grund dafür ist, dass sich das Interesse der Nutzer durch häufige Anfragen nach Interviews von Journalisten oder die Beantwortung von Fragebögen durch Diplomanden verringert. Auf die in neun CWS ausgehängten Anfragen meldeten sich sechs Personen aus vier unterschiedlichen CWS. Eine weitere Person konnte durch eine persönliche Empfehlung für ein Interview gewonnen werden. Die möglichen Befragten unterlagen einem Auswahlkriterium: Jeder Befragte musste mindestens einmal Nutzer eines CWS gewesen sein. Alle sieben Interessierten konnten dieses Kriterium erfüllen.

Die folgende Tabelle 11 zeigt die wichtigsten objektiven Daten der CWS-Nutzer geordnet nach der Durchführung der Interviews.

Kriterium	CWS-Nutzer						
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Geschlecht	w	w	m	m	m	m	m
Alter	45	30	33	18	41	26	37
schulischer Abschluss	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Ausbildung	ja	ja	nein	nein	ja	nein	ja
Studium	nein	ja	ja	nein	ja	ja	ja o. A.
Berufsbereich	GW	SozA	AT	ST	ÖD/IT	ST	WP
Erwerbstätigkeit	SA	AN	SA/AN	nb SA	AN/SA	-	SA

Tabelle 11: biografische Daten der Nutzer geordnet nach der Durchführung der Interviews; Legende: GW – Gesundheitswesen, SozA – soziale Arbeit, AT – Audiotechnik, ST – Student, ÖD – öffentlicher Dienst, WP – Webprogrammierer.

Der Stichprobenumfang belief sich letztlich auf jeweils sieben Befragte je Gruppe.

4.3.2. Das Interview

Das Interview teilte sich in zwei Bereiche für je Betreiber und Nutzer: den Kurzfragebogen (Anlagen 4, 5 und 7) und den Leitfragen gestützten Interviewteil (Anlagen 6 und 8). Grund für die Teilung war, dass zunächst die Frage beantwortet werden sollte, wen Coworking anspricht. Durch die Wahl des Kurzfragebogens mit halb offenen und geschlossenen Fragen, konnte innerhalb von 5 Minuten ein erster Überblick über den Interviewten gewonnen werden. In dem nachfolgenden Leitfragen gestützten Interview,

war es durch die gewonnenen Informationen möglich, individuell auf die Personen einzugehen.

Der Grund der Wahl des halb standardisierten Interviews als qualitatives Erhebungsinstrument war das Thema Coworking für die Befragung einzugrenzen. Wie bereits in Kapitel 3 dargestellt, ist das Thema Coworking bisher hauptsächlich durch den öffentlichen Diskurs aufgegriffen worden. Dadurch entstanden zahlreiche Überlegungen, die der Überprüfung und Strukturierung bedurften. Die Entwicklung eines Interviewleitfadens ermöglichte die Inhalte des Gesprächs auf die Thematik der Diplomarbeit einzugrenzen und dennoch individuell auf die Antworten des Interviewten zu reagieren. Inhalt des zweiten Teils war die Ermittlung von subjektiven Informationen zu äußeren Faktoren, inneren Bedürfnissen und Motiven, die eine Nutzung und die Entstehung von CWS begründen könnten. Grundlage für die Entwicklung des Interviewleitfadens waren die Forschungsfragen:

für Betreiber: Welche Merkmale charakterisieren Coworking? Welche Bedürfnisse und Motive standen hinter der Gründung des CWS? Wie gestaltet sich die Entwicklung des CWS? Welche Potenziale werden in Coworking und in dem CWS gesehen?

für Nutzer: Welche Merkmale charakterisieren Coworking? Welche Bedürfnisse und Motive stehen hinter einer Nutzung des CWS? Wo werden Potenziale des Coworkings gesehen? Welche künftige Arbeitsform wird präferiert?

Art des Interviewkontaktes

Die Kontaktaufnahme erfolgte freiwillig durch die CWS-Betreiber oder durch die Nutzer. Dazu wurde die Zustimmung zu einem Interview via Mail oder Skype gegeben. Durch den Schriftverkehr via Mail oder via Chat bei Skype wurden anschließend Termine für eine mündliche Befragung vereinbart. Das Interview wurde zu dem vereinbarten Termin über Telefon oder Skype durchgeführt. So war es dem Befragten möglich, Ort und Zeit für die Durchführung des Interviews selbst zu bestimmen. Entscheidende Gründe für die Durchführung von Telefoninterviews waren, dass die Befragten in verschiedenen Städten in Deutschland lebten. Zudem wurde so gewährleistet, dass jedem Interviewten die gleichen Anfangsinformationen und -bedingungen vorlagen. Negative Begleitumstände des Interviews (ablenkende Reize, Lärmbelästigung) konnten bei den Interviewten nicht kontrolliert und beeinflusst werden. Durch den vorher festgesetzten zeitlichen Rahmen konnten sich die Interviewten auf das Interview einstellen. Es bestand von beiden Seiten die Möglichkeit, das Interview zu jeder Zeit abubrechen und gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt weiterzuführen.

Dauer des Interviews

Der zeitliche Rahmen des Interviews wurde erstmalig im Aushang genannt und mit 20 Minuten beziffert. Durch die offene Fragestellung des Interviews war die Dauer des Gesprächs sowohl abhängig von dem Befragten als auch von dem Interviewer. Je nach Erfahrungsschatz und Bereitschaft zur Wiedergabe von Ansichten und Wertungen des Befragten sowie erweiterten Fragestellungen zu einem erzählten Sachverhalt divergierte der zeitliche Rahmen. Bei den Betreibern der CWS belief sich die durchschnittliche Interviewzeit auf 59 Minuten. Bei den Nutzern belief sich die durchschnittliche Interviewzeit auf 47 Minuten.

Ablaufplan der Interviews

- Informationsphase
- Kurzfragebogen zu biografischen Angaben
- Kurzfragebogen zu den CWS (nur bei den Betreibern)
- Befragungsphase zum Interviewleitfaden
- Verabschiedung

Zu Beginn des Interviews wurde zur Überbrückung anfänglicher Kontakthemmungen der Interviewer vorgestellt und sein Anliegen geschildert. Die Eröffnungsfrage „Möchten Sie erfahren, warum ich mich mit diesem Thema beschäftige?“ und der Erklärung galt dem Abbau der Distanz zwischen Befragten und Interviewer. Im Folgenden wurden die Befragten über den Ablauf des Interviews informiert. Angesprochen wurde dabei die Behandlung persönlicher Daten, die Zusicherung der Anonymität der Angaben, die Erlaubnis zur Mitschrift des Interviews sowie die Bitte, die nach Abschluss des Interviews zugesandte Protokollierung zu bestätigen. Nachfolgend stellte der Interviewer Fragen zur Biografie und dem beruflichen Werdegang der Befragten. Bei Interviews mit Betreibern von CWS kamen Fragen zu dem CWS hinzu. Sie dienten dem Zweck zu erfahren, inwieweit sich dieser CWS etabliert hat und wie umfangreich die nachfolgende Befragung hinsichtlich der Auslastung des CWS durch Coworker sein konnte. Daran anschließend wurden die Interviewten mithilfe des Interviewleitfragebogens befragt. Die offenen Fragen gaben die Möglichkeit für das Darlegen eigener Erfahrungen. Durch die offene Gestaltung des Leitfadens ergab sich während des Interviews die Möglichkeit, bedeutende Aussagen näher zu hinterfragen. Dazu entwickelten sich innerhalb des Gesprächs weitere Fragen, die beantwortet wurden. Der Leitfaden gab den Rahmen des Gesprächs vor, so dass zusätzlich gestellte Fragen sich im Bereich der vorgegebenen Grenzen ergaben. Außerdem wurde während des Gesprächs die Abfolge der Interviewleitfragen verändert. Diese Gestaltungsmaßnahme hing von den

Befragten ab, die durch ihre Schilderung bestimmte Sachverhalte eigenständig ansprachen. Das Interview endete mit der Verabschiedung und dem Dank für das Gespräch.

4.3. Analyse- und Auswertungsverfahren

Für die Analyse und Auswertung der erhobenen Daten wurde das Befragungsmaterial zunächst aufbereitet und dokumentiert. Hierzu wurden die geführten Interviews auf Grundlage der Mitschriften protokolliert. Inhalt der Protokollierungen waren die tatsächlichen Aussagen der Befragten ohne die Zusätze von Füllwörtern, Pausen, starken Betonungen oder Geräuschen. Um einen möglichen Vorwurf der Verzerrung oder Unrichtigkeit der niedergeschriebenen Aussagen entgegenzuwirken,¹⁸³ wurden die Protokolle den Befragten mit der Bitte um Durchsicht und Bestätigung der Aussagen via Mail zugesandt. Erst nach Erhalt der Bestätigung wurden die Daten im Analyse- und Auswertungsprozess verwendet.

Zunächst wurden die biografischen Angaben untersucht und in Tabellenform vergleichend nebeneinander gestellt. Es wurde jeweils eine Tabelle für Betreiber und eine Tabelle für Nutzer entwickelt. Durch die Gegenüberstellung von Geschlecht, Alter, Beruf und Erwerbstätigkeit vor und während der Nutzung von CWS konnten Vergleiche hinsichtlich der Arbeitssituationen der Interviewten in Abhängigkeit von deren Altersstruktur und deren Bildungsstand gezogen werden.

Der daran anschließende Analyseteil bestimmte sich durch ein deduktives und ein induktives Vorgehen. Im deduktiven Teil wurden die Daten mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach MAYRING untersucht. Hierbei war es möglich, die Informationen offen und ohne vorheriges Festlegen von Kategorien zu analysieren. Erst während der Inhaltsanalyse wurde ein Categorieschema erstellt.¹⁸⁴ Die qualitative Inhaltsanalyse nach MAYRING teilt sich dabei in drei Schritte auf:¹⁸⁵

- Zusammenfassung,
- Explikation,
- Strukturierung.

¹⁸³ Vgl. Esser 1985: 3, 19. Esser beschreibt ein Interview als einen sozialen Prozess, der durch die Interaktionen der Teilnehmer beeinflusst wird und Aussagen verzerren kann.

¹⁸⁴ Vgl. Bortz/Döring 2006: 332.

¹⁸⁵ Vgl. Häder 2010: 335.

Innerhalb der Zusammenfassung wurden wesentliche Inhalte herausgearbeitet, konkrete Beispiele verallgemeinert und sich ähnelnde Aussagen auf ihren Kerninhalt und einzelne Kategorien reduziert. Folgende Kategorisierung wurde erstellt:

- Umwelt bedingte Faktoren
- Personen bedingte Faktoren
- CWS bedingte Faktoren

Die sich daran anschließende Explikation ermöglichte eine „Bedeutungsanalyse problematisch erscheinender Textstellen“¹⁸⁶. Dabei wurden weitere Materialien und Informationen über die Interviewten herangezogen wie eigene Blogs, die Homepage des CWS oder auch die Profile der Befragten auf Xing und Facebook. So konnten Unstimmigkeiten in Hinsicht auf die berufliche Tätigkeit der Befragten und das Wirken in über das Internet organisierten Gruppen verständlich gemacht werden.

Im letzten Schritt der qualitativen Inhaltsanalyse wurden die zusammengefassten und explizierten Textversionen in ein präzisiertes Kategorieschema geordnet und gegliedert. Dabei wurde zunächst eine inhaltliche Strukturierung vorgenommen, bei der vielfach verwendete Aussagen und Merkmale typisiert wurden. Durch diese Aussagen lässt sich das nachfolgende Kategorieschema (Tabelle 12) grundsätzlich füllen.

Faktor	Kriterium
Umweltbedingt	<ul style="list-style-type: none"> - wirtschaftlich - gesellschaftlich - technisch
Personenbedingt	<ul style="list-style-type: none"> - die eigene Lebenswelt - persönliche Bedürfnisse
CWS bedingt	<ul style="list-style-type: none"> - Anreiz durch die räumliche Struktur des CWS - Anreiz durch die Serviceleistungen des CWS - Anreiz durch die gebotenen Veranstaltungen des CWS

Tabelle 12: Kategorieschema des Untersuchungsdesigns; Quelle: eigene Darstellung.

Bei dem sich anschließenden induktiven Vorgehen wurden Aussagen aufgegriffen, die über den vorweg erstellten Leitfaden hinausgingen. Innerhalb der Interviewerhebung ergaben sich neue Fragen durch Informationen aus bereits durchgeführten Interviews. Aufgrund der Tatsache, dass das Thema Coworking keinen Zugriff auf wissenschaftliche Vorkenntnisse erlaubt, erhielt auch der Interviewer im Verlauf neue Informationen. Diese dienten als Grundlage für weitere Fragen, die für eine Systematisierung des

¹⁸⁶ Häder 2010: 335.

Themas Coworking wesentlich erschienen. Das induktive Vorgehen ermöglichte die Gewinnung neuer Erkenntnisse über die Praxis/Realität des Befragten und ließen allgemeine Schlüsse zu.¹⁸⁷

Im Erhebungs- und Auswertungsprozess entstanden verschiedene Probleme, die die wissenschaftliche Darstellung der Ergebnisse erschwerten. Im Erhebungsverlauf des Interviews entstanden Probleme wie die Qualität der technischen Verbindungen via Internet (Skype) oder Telefon. Teilweise kam es zu technischen Störungen, verursacht durch die Internetverbindungen oder schwache Funkwellen bei der Nutzung von Mobiltelefonen der teilnehmenden Personen. So wurden Gespräche kurzzeitig beendet, weil zeitweise keine qualitativ gute Verbindung bestand. Dieser Umstand verzögerte die Durchführung der Interviews und gab den Befragten Zeit, Aussagen zu rekapitulieren oder ihre Antworten vorzuformulieren. Ein weiterer Aspekt, der zu einer Verzerrung der Interviewaussagen führte und damit die Vergleichbarkeit der Daten erschwerte, war die Heterogenität der Gruppe. Jeder Befragte war unterschiedlichen Alters, Geschlechts, Kulturkreises, Sprachkreises (Dialekt), Bildungsstandes und Berufsbereiches. Der Interviewer musste demnach über eine hohe Anpassungsfähigkeit verfügen, um mit den verschiedenartigen Personen eine gelöste Gesprächsatmosphäre herstellen und aufrechterhalten zu können. Je nach Person unterschied sich die Beziehung zwischen Interviewer und Befragten. Aufgrund der fehlenden Erfahrungen mit dem Thema Coworking war der eigene Informationsstand des Interviewers auf die Analyse des öffentlichen Diskurses beschränkt. Zu Beginn des Erhebungszeitraumes konnte daher auf unerwartete Antworten nicht reagiert werden. Im zeitlichen Verlauf der Interviews gewann der Interviewer durch Informationen der Befragten Wissen hinzu. So reagierte der Interviewer in späteren Interviews anders auf unerwartete Fragen, was zu einer erschwerenden Vergleichbarkeit der Daten führte. Ein weiterer wesentlicher Punkt war, dass sich die Erfahrungen mit dem Thema Coworking zwischen den Interviewten unterschieden. Darüber hinaus ist es fraglich, inwieweit die Befragten den Interviewer als Person wahrgenommen haben. Im Idealfall begreift sich der Befragte als Experte, ohne das Gefühl zu haben, überprüft zu werden. Demnach sollte sich der Befragte als gleichrangig mit dem Interviewer fühlen. Dabei musste dieser selbst sein verbales Verhalten unter stetiger Kontrolle halten, um die Antworten des Befragten nicht durch eigene Werturteile zu beeinflussen.¹⁸⁸

Im Analyse- und Auswertungsprozess traten weitere Probleme auf: Die Ergebnisse und die identifizierten Kategorien beruhen auf den Aussagen der 14 interviewten Personen,

¹⁸⁷ Vgl. Bortz/Döring 2006: 300.

¹⁸⁸ Vgl. Bortz/Döring 2006: 247.

die durch allgemeine, objektive Strukturen erschlossen wurden.¹⁸⁹ Die Inhaltsanalyse begann bei den subjektiven Bedeutungsstrukturen der Befragten, die das Interview lieferte. Es ist fraglich, ob die objektiven Bedeutungen in den Äußerungen der Befragten durch den Umfang des deduktiven und induktiven Vorgehens als ausreichend, unabhängig von den subjektiven Intentionen der Befragten, rekonstruiert wurden.¹⁹⁰ Dabei lag die Schwierigkeit ebenfalls in der intersubjektiv nachvollziehbaren Reduktion von Komplexität.

4.4. Kritische Betrachtung der Erhebungsmethode

Gleichwohl der oben genannten Vorteile, die das Leitfrageninterview bietet, kann diese Erhebungsmethode im Falle einer Anwendung zu Problemen führen.

Die Erstellung der Leitfragen für das Interview setzt ein Vorverständnis über den als relevant ermittelten Themenkomplex voraus. Mittels der erworbenen Kenntnisse lassen sich schließlich Fragen ableiten. Die formulierten Fragen gehen nicht über den Wissensstand des Forschers zu dem Thema hinaus, was zu einer Verengung des Betrachtungshorizontes führen könnte.¹⁹¹ Durch die Ausgestaltung des Interviews zu Beginn des Erhebungsprozesses und den damit verbundenen Nachfragestrategien kann es zur Überbewertung vereinzelter Themen kommen, die die Befragten so nicht sehen. Die offene Gestaltung des Interviews kann zu Formulierungen von Suggestivfragen während der Durchführung der einzelnen Interviews führen. Innerhalb der Auswertung kann es dann zu Fehlinterpretationen kommen, die zu einer falschen Wichtung der Aussagen führen könnte. Eigene theoretische Urteile können bei der Auswertung dominant sein und zu einer geradlinigen Interpretation führen, die auf der Ebene des „zusammenfassenden Nacherzählens“¹⁹² verbleibt. HOPF beschreibt ein weiteres Problem bei der Anwendung von Leitfrageninterviews, die „Leitfragenbürokratie“¹⁹³. Sie entsteht, wenn sich das Interview zu einem Frage-Antwort-Szenario verkürzt, indem die Fragen der Reihe nach abgehakt werden, ohne Raum für eigene Erfahrungen der Befragten zu geben. Gerade bei Interviews, die von vornherein zeitlich begrenzt sind, kann das Interview von einem Mittel der Informationsgewinnung zu einem Mittel der Blockierung von Informationen und damit zu einem bloßen Ausfragen werden. Weiter zählt HOPF zu möglichen Fehlern bei dieser Erhebungsmethode die sprachlichen Redewendungen, die zu knappen Darstellungen auffordern. Dies kann zu einem abstrakten und in

¹⁸⁹ Vgl. Mayring 1990: 90.

¹⁹⁰ Vgl. Heinze 1995: 114.

¹⁹¹ Vgl. Friebertshäuser/Langer 2010: 439.

¹⁹² Schmidt 2010: 485

¹⁹³ Hopf 1978: 101.

Kategorien formulierten Sprachgebrauch bei den Befragten sowie zum Nichtäußern von Informationen und dem Nichtbeachten von Aussagen führen.¹⁹⁴ Ein weiterer zu erwähnender Aspekt liegt in der unzureichenden Reflexion der Interviewsituation durch fehlende Erfahrungswerte des Forschers. BOURDIEU weist darauf hin, dass das Eindringen in eine andere Lebenswelt zu Effekten hinsichtlich des Antwortverhaltens der Befragten führen kann. So antizipieren die Befragten die Ziele der Untersuchung und beziehen ihre Antworten darauf oder begründen ihre Vermutungen dahingehend.¹⁹⁵ Diese Effekte sollten bei der Auswertung mit berücksichtigt werden. Letztlich ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei den Befragten um Experten handeln sollte. Das einzige Auswahlkriterium der Nutzer bestand darin, mindestens ein Mal in einem CWS gearbeitet zu haben. Inwieweit man von Experten sprechen kann, auf dessen Erfahrungen und Erkenntnisse man zurückgreift, ist dabei fraglich.

Auch wenn die Erhebungsmethode des Leitfrageninterviews Probleme (Vergleichbarkeit der Daten, Beeinflussung durch den Interviewer) und Schwierigkeiten (Verengung des Themengebiets, Suggestionen) bei der Erhebung und letztlich bei der Auswertung der Daten mit sich bringen kann, so ermöglicht ihr offenes Verfahren ein Ergründen des Forschungsziels. Durch die Möglichkeit über den eigenen Wissensstand des Forschers hinaus Informationen durch die Befragten zu erhalten, gestalten sich die Antworten umfassend. Neue Zusammenhänge können durch ergänzende Forschungsfragen entstehen. Durch das Bemühen, die Gesamtheit aller bedeutenden Aspekte für die Forschungsfragen zu erfassen und damit die Komplexität dieses Themas wiederzugeben, lassen sich gegebenenfalls zukünftige Forschungsprojekte entwickeln.¹⁹⁶ Das Leitfrageninterview kann somit zum Sammeln von Daten und Informationen zum Thema Coworking genutzt werden und weiterführend zur „Entwicklung gegenstandsbezogener Theorien“¹⁹⁷ dienen.

In Kapitel 5 (Auswertung der Ergebnisse zu Ursachen der Nutzung von CWS) wird die Komplexität der Entstehung von CWS in Deutschland deutlich und zeigt dessen ursächliche Zusammenhänge mit dem Wandel der Arbeitsformen. Durch das explorative Vorgehen lassen sich in Kapitel 6 (Fazit und künftige Forschungsinteressen) die zukünftige Relevanz des Coworkings diskutieren sowie Ansätze für neue Forschungsvorhaben aufzeigen.

¹⁹⁴ Vgl. Friebertshäuser/Langer 2010: 440.

¹⁹⁵ Vgl. Bourdieu 1997: 781.

¹⁹⁶ Vgl. Heinze 1995: 76.

¹⁹⁷ Friebertshäuser/Langer 2010: 439.

5. Auswertung und Interpretation der Ergebnisse der Nutzung von CWS

Bei der nachfolgenden Darstellung der Ergebnisse handelt es sich um ermittelte Faktoren, die eine Nutzung von CWS in Deutschland bedingen. Innerhalb der Ausführungen werden Betreiber von CWS und Coworker separiert betrachtet. Grund für die Differenzierung ist die Annahme über verschiedene berufliche Ausgangsbedingungen, persönlich beeinflussende Faktoren und Betrachtungsweisen des Themas Coworking. Die zwei verschiedenen Sichtweisen werden gegenübergestellt, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede darzustellen. Die Darlegung der beiden Positionen lassen letztlich Aussagen zu näher bestimmbareren Faktoren und zu Zielgruppen des Coworkings zu. Ziel ist eine Beschreibung ursächlicher Zusammenhänge zur Entstehung des Coworking und der Nutzung von CWS.

Im Folgenden sollen umweltbedingte, personenbedingte und CWS bedingte Faktoren dargestellt werden. Es soll gezeigt werden, welche Arten von Faktoren auf die Entwicklung der CWS Einfluss genommen haben. Die Darstellung umweltbedingter Einflüsse beschränkt sich ausschließlich auf die Betreiber von CWS. Es ist anzunehmen, dass sich die Betreiber während der Gründungsphase des jeweiligen CWS mit äußeren, den CWS beeinflussenden Faktoren auseinandergesetzt haben. Diese Auseinandersetzung kann bei den Nutzern nicht vorausgesetzt werden. Bei den personenbedingten Faktoren werden beide Interviewgruppen differenziert dargestellt. Dabei wird gesondert die eigene Arbeits- und Lebenssituation sowie innere Bedürfnisse, Wünsche und Hoffnungen bezogen auf die eigene Arbeitswelt betrachtet. Dieser Abschnitt soll Aufschluss über CWS-Nutzer geben. Ein letzter zu betrachtender Punkt sind die durch den CWS geschaffenen, strukturellen Bedingungen, wie dessen Ausstattung, angebotene Serviceleistungen und Veranstaltungen. Durch die Darstellung lassen sich Schlüsse ziehen, inwieweit Nutzer Einfluss auf die Struktur des CWS haben. Es soll versucht werden, zwischen den verschiedenen Anpassungsformen des CWS und den jeweiligen Bedürfnissen und Motiven der Coworker einen Zusammenhang herzustellen. Möglicherweise kann anhand der Ausgestaltung der CWS und dem Einbezug umweltbedingter Faktoren auf den Grad der zukünftigen Entwicklungsfähigkeit und des Potenzials geschlossen werden.

Die Abfolge der erhobenen Daten erfolgt zunächst über die Betrachtungsweise der Interviewten auf das Thema Coworking. Fokussiert wird die persönliche Sichtweise der Befragten auf Merkmale des Coworkings. Anschließend werden die äußeren Faktoren, die personenbedingten und CWS bedingten Faktoren dargelegt. Durch die Darstellung der Ergebnisse lassen sich innerhalb der sich anschließenden zusammenfassenden

Interpretation gemeinsame Schlüsse unter Einbezug des in Kapitel 4.1. entwickelten Modells ziehen.

5.1. Begriffsbestimmung Coworking

Basis der Auswertung und Interpretation der Ergebnisse ist das Verständnis der Interviewten zum Thema Coworking. Innerhalb der voran gegangenen Kapitel konnte gezeigt werden, dass die Auffassung der Öffentlichkeit zum Thema Coworking verschieden ist. Daher soll der folgende Abschnitt zunächst die Meinungen der interviewten Betreiber und Nutzer darlegen. Anschließend werden die Aussagen gegenüber gestellt, Gemeinsamkeiten ermittelt und mit der entwickelten Definition aus Kapitel 3.1. verglichen.

Betreiber

Der Begriff Coworking beinhaltet für die CWS-Betreiber zwei wesentliche Betrachtungsmomente. Zum einen wird Coworking durch persönliche, zum anderen durch wirtschaftliche Vorzüge bestimmt. Im Sinne der personenbezogenen Merkmale verdeutlicht Coworking ein nicht allein arbeiten.¹⁹⁸ Weiterhin bedeutet Coworking in Gesellschaft sein, eine ‚Stammkneipe‘ (4. Interview) haben, in der man viele Menschen kennt und Bekannte trifft. Coworking sei ein ‚Arbeiten ohne Druck und Stress von außen‘ (3. Interview). Die wirtschaftlichen Merkmale des Coworkings überwiegen bei den Betreibern. So zählt zu den Merkmalen von Coworking das Bilden von Netzwerken, die gleichfalls aus Kundenkontakten und Projekten bestehen. Zudem bedeutet es ‚Sharing‘ (5. Interview) hinsichtlich gemeinsamer Nutzung von physischen Ressourcen, aber auch das Teilen von Informationen und Wissen. ‚Coworking heißt, ich bin der Arbeitsort, dort wo ich hingeh, kann ich auch arbeiten‘ (3. Interview). Diese Aussage zeigt, dass es beim Coworking um Flexibilität und Mobilität geht, indem man überall (in verschiedenen CWS) arbeiten kann. Mittelbar beziehen die Aussagen den CWS als Arbeitsort ein. Dieser CWS bietet demzufolge die physischen Rahmenbedingungen. Mehrheitlich empfinden Betreiber Coworking als ein Potenzial. Das bedeutet, dass Menschen CWS mit dem Wissen nutzen, dass eine Zusammenarbeit entstehen könnte. Es gibt ebenfalls Ansichten, die über diese Betrachtungsweise hinausgehen. Hierbei lässt sich Coworking nicht klar in ein Potenzial oder einen entstehenden Effekt unterteilen. Coworking bietet nicht nur die Möglichkeit (Potenzial) einer zeitweisen Kooperation. Es wird aufgrund der sich entwickelnden CWS mit Zusatzangeboten und Serviceleistungen mehr zu einem entstehenden Effekt. Der Effekt wird dabei als Form des

¹⁹⁸ Alleine arbeiten wird als ein isoliertes Arbeiten, im eigenen Heim, verstanden.

Gedankentransfers, der Netzwerkbildung und der Schaffung gesellschaftlichen Mehrwerts verstanden. Die Zuschreibung für Coworking als Potenzial oder als Effekt hängt folglich von dem jeweiligen Coworker ab. Er bestimmt, ob Coworking ein Potenzial bleibt oder durch die aktive Nutzung des CWS und deren Angeboten zu einem Effekt werden kann. Coworking wird zusammenfassend von den Betreibern verstanden als ein *wie man arbeitet* und *wo man arbeitet*.

Nutzer

Aus Sicht der Nutzer ist Coworking zumeist eng verbunden mit einem CWS. Sie verstehen Coworking als ein Arbeiten in einer ‚abwechslungsreichen Arbeitsatmosphäre, die frei wählbar ist‘ (2. Interview). Dabei geht man nicht davon aus, dass Coworking eine Zusammenarbeit ist, sondern vielmehr die Möglichkeit eines zufälligen Austausches, einer Impulsgebung oder einer Inspiration. Coworking im Zusammenhang mit dem CWS wird als preiswerte Möglichkeit gesehen, selbständige Arbeit ohne zusätzliches Risiko durch Mietbindungen etc. auszuprobieren und trotzdem in einer festen Struktur zu arbeiten. Es ist die ‚variabelste Arbeitsform‘ (7. Interview). Befragte sehen in Coworking Kostenersparnis, höhere Produktivität der eigenen Arbeit, nachhaltiges Wirtschaften sowie ein ruhiges und konzentriertes Arbeiten abseits von Störfaktoren wie der eigenen Waschmaschine oder Telefonaten mit Bekannten. Coworking als kommunikative, physische Plattform, in der man ebenfalls neue berufliche Kontakte knüpft, wird zumeist erst in einem Nebensatz erwähnt. Einer der Befragten versteht unter Coworking zudem die ‚Entstehung eines Mehrwerts‘ (6. Interview) in ideeller Hinsicht. Dieser entwickle sich nur, wenn man einen CWS regelmäßig nutzt. Coworking wird zusammenfassend verstanden als ein *wie man arbeitet* und *wo man arbeitet*.

Aus Sicht beider Gruppen beinhaltet Coworking Merkmale

- wie man arbeitet in Form von einem kostensparenden, produktiven und flexiblen Arbeiten mit der Möglichkeit einer zeitweisen Kooperation, aber auch bloßer Impulsgebung und Inspiration
- wo man arbeitet in Form einer gemütlichen Arbeitsatmosphäre, in einer Art Stammkneipe, die das *wie man arbeitet* ermöglicht.

Das *mit wem* man arbeitet wird von den Befragten indirekt thematisiert. Sie sagen, dass Coworking für sie eine zeitweise Kooperation oder ein Austausch ist. Dies impliziert soziale Kontakte zu Bekannten, Freunden oder Fremden. Im Unterschied ist zu erkennen, dass beide Gruppen mit verschiedener Intensität Merkmale des Coworkings in ihre Aussagen einbeziehen. So ist festzuhalten, dass Betreiber von CWS in Coworking nicht nur die Schaffung von äußeren Rahmenbedingungen und der Möglichkeit

eines zufälligen Austausches oder einer kurzfristigen Orientierung auf eine Sache sehen. Sie meinen, dass Coworking gleichsam zu einem Effekt werden kann: der Effekt einer ‚social Innovation‘¹⁹⁹ (3. Interview mit Betreiber), einer weit reichenden Vernetzung, die ein gemeinschaftliches und fortschrittliches Arbeiten fördert.

Stellt man die in Kapitel 3.1. entwickelte Definition der Auffassung der Interviewten zum Verständnis von Coworking gegenüber, zeigen sich klare Parallelen. So lassen sich die gemeinsamen Merkmale unter die folgende Definition subsumieren:

Coworking als Ganzes bestimmt sich aus dem, wie man arbeitet (Coworking), dem wo man arbeitet (CWS) und dem mit wem man arbeiten könnte (Coworkern).

5.2. Umweltbedingte Faktoren

Dieser Abschnitt beinhaltet äußere Faktoren, die durch die Interviewten genannt wurden und eine verstärkte Nutzung und Entwicklung von CWS beeinflussen könnten. Es ist nicht davon auszugehen, dass bei den Befragten alle Faktoren in gleichem Maße in die Aussagen einbezogen worden sind, da sich die Entwicklungsstadien der einzelnen CWS voneinander unterscheiden. Mittels der Analyse der Aussagen interviewter CWS-Betreiber konnten Merkmale identifiziert werden, die eine Nutzung von CWS durch Coworker bewirken und unter die folgenden Faktoren subsumiert werden können: wirtschaftliche Faktoren, gesellschaftliche Faktoren sowie technische Faktoren. Im Folgenden werden diese Faktoren dargestellt und unter Einbezug der in Kapitel 2 (Über den Weg der Flexibilisierung von Arbeitsformen) erläuterten, äußeren Ursachen für den Wandel der Arbeitsformen dargestellt.

5.2.1. Wirtschaftlich bedingte Faktoren

Wirtschaftlich bedingte Faktoren bestimmen die Aussagen der Befragten. Zum einen liegt der Grund darin, dass alle Befragten selbständig Arbeitende sind. Sie bewegen sich stets in der freien Wirtschaft und müssen aktiv auf Entwicklungen reagieren. Ein anderer Grund könnte sein, dass alle Interviewte Akteure in einem marktbezogenen System sind, in dem wirtschaftliche Interessen und Entwicklungen für den eigenen Erfolg wesentlich sind. Zu den wirtschaftlichen Faktoren zählt u. a. der nationale und internationale wirtschaftliche Wandel. Volkswirtschaften ändern sich von einem ‚Produktions- zu einem Dienstleistungsstandort‘ (5. Interview). Innerhalb des Wandels ‚entstehen Arbeitsstrukturen, mit denen Menschen Probleme haben‘ (6. Interview). Arbeit-

¹⁹⁹ Social Innovation ist hierbei als ein Austausch zwischen verschiedenen Menschen, verschiedenster Branchen zu sehen und ein daraus resultierender Erkenntnisgewinn, der zu neuen innovativen Ideen führt.

nehmer verlassen Firmen und arbeiten selbständig oder in neu geschaffenen Unternehmensformen. Zudem wird bemerkt, dass zunehmend Know-how und Ideen als Produkte erzeugt, verkauft und exportiert werden. Die durch die neuen Selbständigen entstehenden ‚fragilen Geschäftsmodelle‘ (6. Interview) müssen ständig angepasst werden, da der Markt von den Akteuren ein hohes Maß an Flexibilität und ständiger Kreativität erwarte. Die wachsende Zahl an neuen Selbständigen arbeite Kosten-Nutzen orientiert mit einem ‚low budget‘ (4. Interview). Alternative Arbeitsorte zur eigenen Wohnung seien Existenzgründerzentren oder Bürogemeinschaften. Beide haben gegenüber dem eigenen Home Office Vorteile: einen repräsentativen Arbeitsort für den Empfang von Kunden und feste zeitliche Strukturen. Es gibt für die Befragten entscheidende Nachteile: zu hohe Kosten oder gebundene Mietzeit. Somit stellen die Räumlichkeiten keine unmittelbare Konkurrenz zu CWS dar. Lediglich das Home Office sei preisgünstiger, biete aber keinen sozialen Austausch und Kontakte. Die Wirtschafts- und Finanzkrise begünstigte ebenfalls die Nutzung von CWS. Eine immer größere ‚Schere zwischen Armen, die auf Geld achten müssen und Reichen‘ (1. Interview) entstehe. Durch die Krise entwickle sich gleichfalls ein Umdenken der Gesellschaft, so dass kreatives und innovatives Denken gebraucht und gefördert werden müsse. Für die Vermarktung von Ideen fehle aber auch ein Netzwerk der Wirtschaft und des Staates, in dem man Kundenkontakte akquirieren könne. Es sei schwer für Selbständige, gerade im Bereich großer Unternehmen, an neue Kundenkontakte heranzukommen. Hier fehle die ‚Akzeptanz der Wirtschaft gegenüber kleinen Spezialisten‘ (5. Interview). Zudem gebe der Staat keine ausreichende Unterstützung und Anerkennung von Selbständigen und Schwangeren in freien Berufen. Ihnen werde es durch fehlende staatliche Transferzahlungen wie Mutterschaftsgeld erschwert, Familie und Beruf zu vereinen (7. Interview).

5.2.2. Gesellschaftlich bedingte Faktoren

Zu gesellschaftlich bedingten Faktoren zählen aus Sicht der Betreiber der gesellschaftliche Wertewandel in beruflicher aber auch lebensweltlicher Sicht (1. Interview). Ihrer Meinung nach haben Teile der Bevölkerung Probleme, sich in fest hierarchische Strukturen einzugliedern, die keinen Raum für die eigenen Stärken, berufliche Selbstentfaltung und ein nachhaltiges Arbeiten lassen. Zum lebensweltlichen Wandel gehöre, dass Arbeit nicht etwas sei, was krank machen solle (durch Mobbing oder Überlastung). Vielmehr solle man innerhalb der Arbeit seine eigenen Stärken gezielt einsetzen und ‚sich neu entdecken‘ (2. Interview). Durch das ‚über die nationalen Grenzen hinaus sehen‘ (7. Interview), könne man andere, ansprechendere Arbeitsformen erkennen und

von diesen lernen. Zudem habe sich ebenfalls ein Bewusstsein für umweltschonendes Arbeiten entwickelt, was auf, ressourcenschonendes, nachhaltiges und energiesparendes Arbeiten' (3. Interview) ziele. Ein weiterer Faktor, der die Nutzung von CWS verstärke, sei das ‚Verständnis der Gesellschaft zum Thema Coworking‘ (6. Interview), was u. a. durch die Medien vermittelt werde. Begrenze sich das Bild von Coworking lediglich auf die flexible Nutzung und kostensparendes Arbeiten, wird sich auch Coworking nicht wesentlich entwickeln können. Um eine Entwicklung von Coworking voranzutreiben müsse der Gesellschaft die Potenziale von Coworking vermittelt werden.

5.2.3. Technisch bedingte Faktoren

Nur zwei der sieben Befragten gaben technische Faktoren als wesentlich für eine Entwicklung und Nutzung von CWS an. Die beruflichen Tätigkeiten aller Befragten stehen in Verbindung mit der Nutzung digitaler Ressourcen. Es scheint, als sei der vollzogene technische Wandel in den vergangenen 20 Jahren kein erlebter Wandel, sondern ein Hineinwachsen in die digitale Welt gewesen. So könnte die Weiterentwicklung der IuK-Technik bei der überwiegenden Zahl der Befragten als selbstverständlich wahrgenommen werden. In den Interviews wurde geäußert, dass begünstigende Faktoren für die Entstehung von CWS die Entwicklung von Skype-Werkzeugen und des Web 2.0 mit seinen Plattformen wie Skype, Wiki's oder Google-Docs, die digitale Kommunikation und die digitale Beeinflussung von Unternehmensprozessen seien. Diese Techniken machten ein digitales Arbeiten in ihrer Branche, losgelöst von Orten, erst möglich.

5.2.4. Zusammenfassung umweltbedingter Faktoren

Nach Auffassung der Betreiber haben wirtschaftlich bedingte Faktoren wie der Wandel der Gesellschaft, der Anspruch an wachsende Flexibilität der Arbeitenden, Kosten-Nutzen orientiertes Arbeiten und die Entstehung neuer Unternehmensformen einen wesentlichen Einfluss auf die Entstehung und Nutzung von CWS. Nachrangig waren gesellschaftlich bedingte Faktoren, wie ein gefühlter Wertewandel innerhalb der Arbeitswelt und der eigenen Lebenswelt sowie technisch bedingte Einflussfaktoren, wie die zunehmende Digitalisierung, die Verbreitung und Etablierung des Web 2.0. Sie unterteilen diese Faktoren sowohl in begünstigende Faktoren (Flexibilisierung der Arbeitswelt, wachsende Anzahl von selbständigen Spezialisten, Reduzierung der Arbeit auf wenig physische Ressourcen, Digitalisierung der Unternehmensprozesse, Entstehen von Kommunikationsplattformen), als auch in hemmende Faktoren (Anerkennung und Unterstützung von Selbständigen durch Staat und Wirtschaft, Verständnis über

Coworking). Innerhalb ihrer Aufzählungen gaben die Interviewten nicht alle Faktoren gleichermaßen an.

5.3. Personenbedingte Faktoren

In diesem Abschnitt werden verallgemeinernd die persönlichen Faktoren der Betreiber und Nutzer dargelegt, die eine Nutzung von CWS beeinflussen könnten. Innerhalb der Interviews ließen sich zwei Faktoren ermitteln. Dazu zählen die persönliche Lebenswelt und Bedürfnisse, Wünsche sowie Hoffnungen über die eigene Arbeitswelt. Sie zeigen die Hintergründe und Umstände, die eine Gründung und/oder Nutzung veranlasst haben. Hierbei ist nicht davon auszugehen, dass jeder Befragte vor erstmaliger Nutzung das Konzept Coworking kannte. Bei einigen der Befragten ließ sich ein zielgerichtetes Suchverhalten nach alternativen Arbeitsorten ermitteln, andere stießen zufällig auf den Begriff Coworking oder einen CWS. Im Folgenden werden die einzelnen Faktoren und Kriterien jeweils für Betreiber und Nutzer gegenübergestellt. Durch die Ermittlung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden soll eine Aussage darüber möglich sein, ob Betreiber ebenfalls in die Gruppe der Coworker zählen können.

5.3.1. Die eigene Lebenswelt

Die eigene Lebenswelt der Interviewten beinhaltet verschiedenartige Aspekte zum beruflichen Werdegang. Dazu gehören u. a. die Anzahl der Anstellungsverhältnisse, ein nahtloser Übergang ins Berufsleben und Aussagen zum momentanen beruflichen Auskommen. Des Weiteren werden familiäre Aspekte, wie der persönliche Status und eine Grundsicherung durch die eigene Familie betrachtet. Ziel ist die Darstellung von sachlichen Ausgangssituationen, aus denen sich Bedürfnisse entwickelt haben und letztlich zu der Gründung und Nutzung eines CWS führten.

Betreiber

Hinsichtlich ihres Bildungsstandes weichen die Betreiber nur unwesentlich voneinander ab. Jeder verfügt über eine abgeschlossene schulische Ausbildung, hat daran eine Ausbildung und/oder ein Studium angeschlossen. Ausnahmslos alle Befragten arbeiten hauptberuflich oder nebenberuflich im Dienstleistungssektor unter Nutzung digitaler Ressourcen. Die Befragten bieten den Marktnachfragern zumeist individuelle Lösungen an. Sie produzieren Wissen und verkaufen es. Mit Blick auf diese Aspekte lassen sich die Interviewten auf eine homogene Gruppe reduzieren. Unterschiede finden sich in ihren Erwerbsbiografien. Danach sind die befragten Betreiber in zwei Gruppen zu unterteilen, charakterisiert durch einen nahtlosen Übergang in die Berufswelt, ent-

weder innerhalb eines direkten erfolgreichen Einstiegs in die Selbständigkeit oder durch die Aufnahme einer vorübergehenden Festanstellung und anschließender, erfolgreicher Selbständigkeit. Die andere Gruppe weist Merkmale wie den durch mehrere Nebenjobs geprägten Übergang in die Berufswelt oder eine diskontinuierliche Erwerbsbiografie, charakterisiert durch eine Vielzahl von Anstellungsverhältnissen, auf. Erst nach den Erfahrungen in verschiedenartigen Anstellungsverhältnissen haben sich die Befragten selbständig gemacht. Des Weiteren haben sie innerhalb ihres beruflichen Werdegangs unterschiedliche Erfahrungen mit dem Thema Open Source und interdisziplinärer Teamarbeit gesammelt, so dass sich nur für eine Gruppe von Betreibern aussagekräftige Schlüsse zur bewussten Entscheidung zur offenen Arbeitsform in den Räumen der CWS ziehen ließen. Auch im familiären Bereich unterscheiden sich die Ausgangssituationen der einzelnen Befragten voneinander. Der Großteil der Befragten ist familiär ungebunden und kinderlos. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Mehrheit der Interviewten den eigenen CWS in ihren Heimatstädten beziehungsweise in den Städten des beruflichen Wirkens eröffnet hat. Dieser Aspekt erscheint für die nachfolgende Diskussion zu Motiven für Gründungen von CWS bemerkenswert.

Nutzer

Die Gruppe der Nutzer ähnelt sich hinsichtlich ihres Bildungsniveaus. Alle Befragte besitzen einen schulischen Abschluss, haben eine Ausbildung oder Studium bzw. befinden sich zurzeit noch in einem Studium. Drei der sieben Interviewten absolvieren gerade eine Ausbildung. Eine der Ausbildung ist dual und beinhaltet die Lehre im Studium und die Praxis innerhalb einer Festanstellung. Die andere Ausbildung ist ein Studium. Bis auf ihren Bildungsstand besitzen die meisten Befragten ganz unterschiedliche Erwerbsbiografien und familiäre Voraussetzungen. Zwei der vier berufstätigen Befragten gaben an, keine geradlinige Erwerbsbiografie zu haben. Dies zeigt sich durch den mehrmaligen Wechsel von Anstellungsverhältnissen oder verschiedenen ergänzenden Anstellungen neben der Selbständigkeit. Grund dafür war die finanzielle Deckung vorübergehender Engpässe durch die mangelnde Auslastung der Selbständigkeit. Die beiden anderen im Berufsleben Stehenden gaben an, einen nahtlosen Übergang in das eigene Berufsleben gehabt zu haben. Beide arbeiten sowohl als Selbständige als auch in Anstellungsverhältnissen. Hintergrund sei dabei nicht die Überbrückung von Engpässen, sondern das persönliche und berufliche Weiterkommen aufgrund eines für sie lukrativen Arbeitsverhältnisses. Zwei der drei sich noch in der Ausbildung befindenden Interviewten arbeiten nebenberuflich selbständig. Dabei sei das Hauptziel sich persönlich weiterzuentwickeln, sich auszuprobieren und nicht etwa Geld zu verdienen. Bis auf zwei der sieben Befragten gaben alle an, künftig vorrangig als

Selbständige arbeiten zu wollen. Einer der zwei sich in einer Festanstellung sehenden, machte seine Entscheidung abhängig von der familiären und finanziellen Situation. Seiner Ansicht nach war es zurzeit nur möglich, innerhalb einer Festanstellung finanzielle und familiäre Sicherheit zu erhalten. Grund sei die derzeit fehlende Kundschaft für seine angebotenen Produkte. Ein weiteres Merkmal für eine heterogene Gruppe ist die Branche, in denen die Interviewten tätig sind. Drei der sieben Befragten arbeiten vorrangig mit digitalen Medien, zwei weitere im technischen Bereich, der durch digitale Prozesse ergänzt wird. Die anderen zwei Befragten arbeiten im humanitären Bereich, in dem digitale Medien keinen wesentlichen Einfluss haben. Die Verschiedenartigkeit der lebensweltlichen und beruflichen Voraussetzungen zeigt sich ebenfalls in den Bedürfnissen oder Motiven, die die Befragten einen CWS nutzen ließen (siehe die persönlichen Bedürfnisse der Nutzer).

5.3.2. Persönliche Bedürfnisse

Die Darstellung persönlicher Bedürfnisse soll eine Erklärung über die Nutzung und CWS-Eröffnung geben. Dabei sind die ermittelten Bedürfnisse durch die jeweiligen Arbeits- und Berufserfahrungen, die gegenwärtigen Arbeitssituationen sowie die frühere Sozialisation geprägt. Vor der Darstellung der erhobenen Daten ist zu erwähnen, dass sechs der sieben Betreiber den eigenen CWS als Arbeitsort nutzen. Der verbleibende Befragte engagiert sich in hohem Maße in der Öffentlichkeit und auch innerhalb des CWS für dessen Entwicklung. Die Darlegung der Bedürfnisse beschränkt sich auf die tatsächlich kommunizierten Aussagen, nicht auf Schlussfolgerungen aus verschiedenen Beobachtungsformen oder der Anwendung physiologischer Methoden.

Betreiber

Bei den Betreibern lassen sich verschiedene Arten von Bedürfnissen hinsichtlich des eigenen *wie man arbeitet* und *wo man arbeitet* herausfiltern. Zum einen gibt es wirtschaftlich orientierte Bedürfnisse. Alle Befragten möchten mit ihrer Berufsausübung ein Einkommen erzielen. Die Besonderheit im Zusammenhang mit dem CWS liegt in der Anstrengung kostendeckend und rentabel zu wirtschaften. Dabei geht es den Betreibern eines CWS nicht vorrangig um den Aspekt des Geldverdienens oder um eine finanzielle Wertschöpfung sondern zunächst, die Betriebskosten und Instandhaltungskosten zu erwirtschaften. Die Gruppe unterscheidet sich hinsichtlich des vorher festgelegten Investitionsvolumens bei der Einrichtung und Ausgestaltung des CWS. So brachte die eine Gruppe einen höheren Betrag auf. Dieser Fakt sollte in Zusammenhang mit den persönlichen Bedürfnissen zum eigenen Arbeiten und den

Vorstellungen zur Funktion eines CWS gesehen werden, der innerhalb der Interpretation aufgegriffen werden wird. Die Bedürfnisse, bezogen auf wie man arbeiten möchte, ähneln sich innerhalb der Gruppe. Größtenteils streben die Interviewten ein effektives, zielorientiertes und flexibles Arbeiten an. Sie sehen sich stets auf der Suche nach neuen Innovationen, Herausforderungen, Ideen und Wissen. Persönlich erscheint es ihnen als wichtig, unabhängig von beruflichen Zwängen zu sein, das zu tun, was man möchte, was man sich vorstellt, ein breites berufliches Feld zu bearbeiten und sich thematisch nicht einschränken zu lassen. Beide interviewten Frauen sind auf der Suche nach Wertschätzung für ihre Arbeit und einer Bestärkung der eigenen Tätigkeit durch Dritte. Durch das Verlangen selbständig in flexiblen Bürostrukturen zu arbeiten, wünschen sich die Betreiber repräsentative Geschäftsräume, in denen sie auch Kunden empfangen können. Dieser Wunsch hängt von der Notwendigkeit ab, ob bei der Tätigkeit Kunden in eigenen Räumen empfangen werden müssen. Ein weiteres, gesellschaftlich orientiertes Bedürfnis, das die Gruppe innerhalb differenziert, bezieht sich auf den Umfang der Aufgabe, etwas Nachhaltiges für die Gesellschaft zu tun. So zeigt sich, dass vier der sieben Betreiber die vorrangigen Funktionen eines Betriebens des CWS in der Schaffung einer bedarfsgerechten, angenehmen Arbeitsatmosphäre für ihre Zielgruppe und ebenso in der Einrichtung eines Kommunikationsnetzwerkes sehen, um potenzielle Geschäftskunden an den CWS und damit auch an die Nutzergruppe zu binden. Die Aussagen beinhalten keine Wertigkeit über das Engagement, mit dem sich die Betreiber für Coworking einsetzen. Ihr Interesse an einer Publizierung des Themas in der Öffentlichkeit kann dem Zusammenhang der eigenen Netzwerkbildung und dem Finden eigener, neuer Geschäftskontakte dienen. Damit erscheint dieses Engagement als wirtschaftlich orientiert. Die anderen drei Betreiber gehen über die wirtschaftlichen Funktionen hinaus. Sie wollen mit dem CWS etwas gesellschaftlich Nachhaltiges schaffen und einen gesellschaftlichen Nutzen erbringen. Durch das Vordenken und die Teilrealisation von Ideen versuchen sie ihre Ideale zu verwirklichen. Alle Betreiber verdeutlichen durch die häufig eigene Nutzung ihres CWS, dass sie ihre bisherige Arbeitsumwelt aktiv verändern wollen. Der Unterschied besteht darin, dass letztere Gruppe Ideen verwirklichen will, die in dieser Form der Gesellschaft nicht bekannt oder nicht gegenwärtig sind. Außerdem wurden Wünsche geäußert wie gemeinsame Projekte zu realisieren, zusammenzuarbeiten und Kontakte zu knüpfen. Dabei ist das Bedürfnis nach sozialen Begegnungen nicht nur auf die geschäftliche Ebene begrenzt. Es geht um einen sozialen Austausch über sonstige Kommunikationsarten und -partner wie via Mail, Telefon oder mit der Familie und Freunden hinaus. Zudem empfinden sie innerhalb des Arbeitens im CWS das Gefühl der Überwachung, so dass sie dadurch effektiver und konzentrierter arbeiten. Ebenfalls nannten zwei der sieben Befragten das

Bedürfnis nach Ruhe vor Ablenkung sowie Ordnung und Struktur. Diese sozialorientierten Wünsche und Bedürfnisse wurden von den Interviewten weniger kommuniziert als die wirtschaftlich orientierten Bedürfnisse und lassen indirekt Schlüsse zur Stellung der jeweiligen Bedürfnisse im beruflichen Alltag zu. Bis auf einen Befragten, dessen Ursache einer CWS-Eröffnung nicht in der eigenen Not lag, gleichen sich die Gründe für eine Eröffnung von einem CWS. Durch positive Erlebnisse innerhalb teamorientierter Arbeit in einem Open Space, aber auch negativen Gegebenheiten wie dem durch Störfaktoren beeinträchtigten Arbeiten im Home Office, dem Bedürfnis der eigenen Arbeit in geeigneten Räumlichkeiten ein Gesicht zu geben, starre Arbeitsstrukturen zu verlassen, sich unabhängig zu machen, kam das Bedürfnis bei den Befragten auf, diese Umstände zu lösen. Aufgrund des Bewusstseins, dass Bekannte und Freunde ähnliche Bedürfnisse hatten und es noch kein vergleichendes Konzept für ein flexibles Arbeiten im eigenen Arbeitsumfeld gab, wurden die jeweiligen CWS eröffnet und symbolisieren damit die Realisierung der eigenen sowie bekannter Interessen.

Nutzer

Durch die Analyse der Interviews ließ sich erkennen, dass die Nutzer ihrem jeweiligen CWS differenzierte Funktionen zuschreiben. Zwei der sieben Interviewten sehen in einem CWS einen alternativen Arbeitsort zum heimischen Büro, an dem man seiner Tätigkeit nachgehen kann und sich darüber hinaus zufällig austauscht. Zwei der sieben Befragten sehen den CWS als Ort, an dem man sich ausprobieren kann. Das bedeutet im Wesentlichen, dass man durch die Ausgestaltung der Räumlichkeiten und durch das Serviceangebot kostengünstig eigene Geschäftsideen in einer Gemeinschaft realisieren kann. Drei der Befragten empfinden den CWS als Mischung zwischen einem Ort der Selbstverwirklichung und einem Arbeitsort. So verschieden die Sichtweisen auf die Funktionen des CWS sind, so unterschiedlich sind die Beweggründe der Nutzung und die der Nutzung vorangegangenen Bedürfnisse. Die Mehrheit der Befragten möchte die eigene Arbeit als befriedigend empfinden, sich durch sie weiterentwickeln und durch die eigene Tätigkeit beruflich vorankommen. Die Art des Arbeitens soll ‚entspannt und unverkrampft‘ (3. Interview), ‚konzentriert‘ (7. Interview), produktiv und ‚unbürokratisch‘ (4. Interview) verlaufen. Zwei der sieben Befragten, die den CWS als Ort der Selbstverwirklichung sehen, wollen kreativ und innovativ unter Einbezug des Open Source-Gedankens arbeiten. Ihnen ist es wichtig, abseits der eigenen Räumlichkeiten zu arbeiten, um in einer abwechslungsreichen Arbeitsumgebung neue Impulse, Ideen oder Informationen zu erlangen, die das eigene Vorankommen positiv beeinflussen. Alle Befragten suchen dabei nach einer Möglichkeit, diese Wünsche und Forderungen kostengünstig zu realisieren. Dabei ist es ihnen wichtig, dass sie mobil und flexibel

bleiben können, sich nicht binden müssen. Die Interviewten, die nach einem abwechslungsreichen, alternativen Arbeitsort suchen, wollen ihn dort nutzen, wo ihre Arbeit ist und dann nutzen, wenn sie ihn brauchen. Wichtig ist ihnen, dass sie sich wohl fühlen. Zwei der sieben Befragten geben an, dass sie durch die flexiblere Nutzung von Arbeitsorten Familie und Beruf besser vereinen können. Einer der sieben Interviewten sucht in dem CWS nach Wertschätzung seiner Arbeit und gibt an, dass er ebenfalls die ‚Legitimation der Arbeit in der Öffentlichkeit‘ (1. Interview) sucht. Legitimation der eigenen Arbeit bedeutet in diesem Fall, dass das Arbeiten von Zuhause von Familie und Freunden nicht als ein tatsächliches Arbeiten empfunden wird. Nach deren Meinung fehle der klassische Rahmen der Arbeit, mit Arbeitszeiten und einem repräsentativen Arbeitsort. Den Aspekt der strukturellen Rahmenbedingungen sprachen ebenfalls zwei weitere Befragte an. Sie äußerten, dass das Wissen über feste Öffnungszeiten und die Nutzung eines Arbeitsplatzes auch positive Auswirkungen auf ihr Arbeitsvermögen habe. So arbeite man innerhalb der Öffnungszeiten konzentriert und habe dann auch einen Feierabend. Zudem können bewusst Pausen gemacht, die mit anderen CWS Nutzern verbracht werden. Außer einem Befragten möchten sich die Befragten auch bewusst austauschen können. Dabei unterscheiden sich ihre Meinungen inhaltlich. Während die eine Gruppe lediglich eine zufällige Kommunikation oder soziale Kontaktaufnahme im Sinne eines Small Talks sucht, erhofft sich die andere Gruppe durch ein branchenübergreifendes Zusammentreffen einen Austausch, der sowohl fachlichen Inhalt als auch Tipps und Hinweise beinhaltet. Durch die soziale Interaktion erhoffen sie sich auch neue Kontakte zu möglichen Geschäftspartnern.

5.3.3. Zusammenfassung personenbedingter Faktoren

Die angeführten Aussagen der Betreiber und Nutzer verdeutlichen, dass sich ihre Aussagen ähneln, lediglich die Intensität der Wünsche, Bedürfnisse und Hoffnungen differieren. Ausnahmslos alle der Befragten haben ein überwiegend hohes Bildungsniveau und arbeiten im Dienstleistungs- und Informationssektor. Dabei sind sie in interaktionsorientierten Betätigungsfeldern tätig, wie in beratenden oder humanitären Berufen.²⁰⁰ Sie arbeiten in einem leistungsorientierten Betätigungsfeld aufgrund der Forderung ihrer Kunden nach innovativen und kreativen Speziallösungen wie in den informationstechnischen Berufen.²⁰¹ Da fast alle selbständig sind und ihre Leistungen verkaufen bzw. ihre Ideen gedanklich produzieren müssen, vermischen sich die Betätigungsfelder.

²⁰⁰ Vgl. Staehle 1999: 228.

²⁰¹ Vgl. Staehle 1999: 228.

Beide Gruppen sehnen sich nach persönlichem Erfolg, indem sie kostendeckend arbeiten und den Kontakt nach außen suchen, um ihre Arbeit präsentieren zu können. Sie wollen innovativ, kreativ und fortschrittlich sein, neue Dinge ausprobieren und abwechslungsreiche Aufgaben bewältigen. Zudem hoffen sie, sich in der Gesellschaft nützlich zu machen, um diese durch ihre Ideen voran zu bringen. Die Wünsche und Bedürfnisse zeigen die Leistungsorientierung aller Interviewten. Zudem geht es um das Bedürfnis nach sozialer Kommunikation und Selbstentfaltung. Des Weiteren streben sie vergleichbare Ziele an und suchen nach einem Ort der Integration. Diese Aussagen verdeutlichen ein soziales Streben der Befragten. Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass die inhaltliche Ausgestaltung der Kommunikation von den Interviewten abhängt. Je nachdem, welche Ansprüche sie an ein Gespräch mit anderen Coworkern stellen, kann die Kommunikation vielerlei Formen beinhalten wie Small Talk oder fachliche Diskussionen.

Anhand der Darstellung der Bedürfnisse und Wünsche zeigt sich, dass sowohl Betreiber als auch selbständig arbeitende Nutzer ein kalkuliertes Risiko und ein kostendeckendes Arbeiten anstreben. Dazu möchten sie außerhalb ihrer gängigen Arbeitsorte in einer angenehmen, zum Teil repräsentativen Arbeitsatmosphäre arbeiten. Diese sollte nur schwach strukturiert und formalisiert sein, um dem Anspruch nach eigener Flexibilität, Mobilität und einem Kosten-Nutzen orientiertem Handeln zu genügen. Inwieweit Ansprüche an den Arbeitsort gestellt werden, hängt von den persönlichen und beruflichen Voraussetzungen ab. Die Parallelen zwischen den Betreibern und den selbständig arbeitenden Nutzern sind eindeutig. Die Wünsche und Vorstellungen eines alternativen Arbeitsortes differieren lediglich hinsichtlich der Ausgestaltung des Ortes. Dem Einen genügt es sich wohl zu fühlen. Der Andere benötigt einen repräsentativen Arbeitsort. Letztlich sind diese Bedürfnisse in Zusammenhang mit der Art des Berufes zu sehen. Haben die Befragten vermehrt persönlichen Kontakt zu Geschäftskunden und müssen sie dazu die eigenen Räumlichkeiten anbieten oder andernfalls ins Café laden, dann benötigen sie Orte, die ihre Arbeit für den Moment des Treffens äußerlich professionell erscheinen lassen. Bieten die Befragten ihre Arbeiten digital an oder reisen zu den Geschäftskunden, liegt kein Bedürfnis nach repräsentativen Arbeitsorten vor. Beide Gruppen arbeiten und nutzen den CWS in unterschiedlicher Intensität. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass beide Gruppen Coworker darstellen. Die Ansprüche und Wünsche an das eigene Arbeiten sowie die Ausgestaltung der beruflichen Tätigkeit beeinflussen die Vorstellungen von einem alternativen Arbeitsort.

5.4. CWS bedingte Faktoren

Jeder CWS verfügt über eine eigene Struktur und verschiedene Angebote, die die Nutzung der Räume durch Coworker bedingen. Die Konzepte der CWS ähneln sich, da jeder eine flexible Nutzung gewährleistet und über eine bestimmte, für Coworking geeignete, Ausgestaltung verfügt. Wie bereits in Kapitel 3 aufgezeigt, sind die Ausgestaltungen der CWS durch technische Geräte, Räume, Serviceangebote und Veranstaltungen unterschiedlich und wirken somit in verschiedenem Maße auf das Interesse an einer Nutzung ein. Diese haben Einfluss auf eine zweckorientierte Einmietung sowie den zeitlichen Rahmen der Nutzung. Im Folgenden werden die einzelnen Anreize dargestellt, die durch den Kurzfragebogen ermittelt und durch die jeweiligen Internetseiten des CWS ergänzt wurden. Im Anschluss werden die Hintergründe einer CWS-Gründung durch Betreiber benannt. Ferner werden die Aussagen der Coworker zur Nutzung dargestellt. Es ist darauf hinzuweisen, dass sich in drei der sieben CWS vorrangig langfristige Nutzer (regelmäßige Mietdauer über mehrere Monate) eingemietet haben. Einer der sieben Betreiber bietet ein umfangreiches CWS-Konzept auf mehreren 100 qm² Fläche an, in dem es nicht nur verschiedenartige Arbeitsorte sondern auch zahlreiche Veranstaltungsplätze gibt. Weitere drei der sieben CWS haben erst vor wenigen Monaten eröffnet und brachten ein sehr geringes Investitionsvolumen für die Anmietung und Ausgestaltung der Räumlichkeiten auf. Es ist daher zu beachten, dass die differenzierte Ausgestaltung der Räumlichkeiten oder der Angebote auf die Zielgruppe bezogen sein könnten, aber auch ein Ausdruck der verschiedenen Entwicklungsstadien der CWS sind. Diese werden durch die finanziellen Möglichkeiten der Betreiber bestimmt. Bei sechs der sieben befragten Nutzer handelt es sich um Personen, die den CWS sporadisch über einen vorher definierten Zeitraum oder durchschnittlich zweimal pro Woche nutzen. Durch die Erhebung wurde deutlich, dass es Nutzer gibt, die sich langfristig einen Arbeitsplatz mieten. Es ist darauf hinzuweisen, dass die Ansprüche an einen Raum kurzfristiger Mieter daher mit den Vorstellungen eines langfristigen Mieters von CWS-Arbeitsplätzen unterscheiden können. Unter Beachtung der Erkenntnis, dass Betreiber ebenfalls Coworker sein können, geben sie durch die Darstellung der Angebote ihrer jeweiligen CWS einen ersten Aufschluss über die Vorstellung der Bedürfnisse und Wünsche von langfristig eingemieteten Nutzern.

5.4.1. Räumliche Struktur des CWS

Die räumliche Struktur der CWS bezieht sich auf die Lage des CWS, die Ausgestaltung sowie die Ausstattung der Räume. Im folgenden Abschnitt wird gezeigt, was die CWS-Betreiber ihren Nutzern bieten, welche Gründe sie darin sehen und inwieweit die Vorstellungen der Nutzer hinsichtlich der räumlichen Strukturierung konvergieren.

Betreiber

Innerhalb der Analyse der Interviews zeigte sich, dass die räumliche Lage für die Attraktivität des CWS ein wesentliches Kriterium für eine hohe frequentierte Nutzung darstellt. Vier der sieben Betreiber gaben an, dass eine gute Erreichbarkeit des CWS durch öffentliche Verkehrsmittel und eine zentrumsnahe Lage begünstigend auf die Nutzung wirkt. Eine grundlegende Ausgestaltung der Räume bieten alle Befragten an. Dies beinhaltet einen großen Raum mit mehreren Arbeitstischen, einer Kaffeeküche sowie die technische Ausstattung mit Wireless LAN, Drucker und Scanner. Alle interviewten Betreiber nannten als Grund für die offene Ausgestaltung der Räume die Förderung gemeinsamer Begegnungen, schneller Kontaktaufnahmen, offenen Gedankentransfers sowie die Förderung von Zusammenarbeit. Über die grundlegende Ausgestaltung hinaus bieten drei der sieben Befragten weitere Räumlichkeiten zur Nutzung an. Dazu zählen Besprechungsräume, Seminarräume, Entspannungsräume, zum Teil verschiedene Werkstätten und Loungebereiche. Grund für das Angebot unterschiedlicher Räume ist nach Angaben der Befragten, die Ansprüche von Coworkern zu bedienen. Unabhängig von dem Umfang der Ausgestaltung gibt es unterschiedliche Konzepte des Designs. Während drei der vier CWS funktional eingerichtet sind, gaben weitere drei Befragte an, eine ‚hochwertige Büroinfrastruktur‘ (5. Interview) im CWS anzubieten, um so den ‚nötigen professionellen Auftritt in repräsentativen Räumen‘ (7. Interview) gewährleisten zu können.

Nutzer

Fünf der sieben Befragten nutzen zentrumsnah oder nah an dem eigenen Wohnort gelegene CWS, obwohl es bei vier der fünf Interviewten noch weitere CWS in der Stadt gibt. Einer der Befragten gab direkt an, dass ein entscheidendes Kriterium für eine Nutzung die Lage des CWS und damit dessen Erreichbarkeit ist. Seitens der Nutzer birgt die Lage und Bekanntheit des CWS verschiedene, zu beachtende Umstände. Zum einen bestimmt die Lage kurze und schnelle Anfahrtswege, zum anderen kann es auch zum Auftreten von ‚Tagestourismus‘ (1. Interview) kommen, der sich störend auf den Arbeitsablauf legen kann. Inwieweit die Nutzer diesen Umstand als störend

empfinden, hängt ebenfalls von der Ausgestaltung der Räume ab. So gaben vier der sieben Interviewten an, dass sie verschiedene Räume nutzen möchten, in denen sie inspiriert werden oder sich entspannen und zurückziehen können. Weitere vier Befragte möchten ruhig und konzentriert arbeiten. Fünf der sieben Befragten gaben zudem an, sich wohl fühlen zu wollen. Bei der Nutzung ist ihnen wichtig, gemeinsame Ressourcen zu nutzen und ausreichend Platz zu haben. Der Wunsch nach einem bestimmten Design der Ausgestaltung ist bei den Nutzern verschieden. Eine Nutzergruppe benötigt keine ‚individuell designten Räume‘ (7. Interview), die andere Gruppe schätzt wiederum ‚ansprechende Räume‘ (4. Interview) und die Verschiedenartigkeit der Ausgestaltungen.

5.4.2. Serviceleistungen des CWS

Die Serviceleistungen, die den Nutzern in den jeweiligen CWS geboten werden, unterscheiden sich in ihrer Art und Ausgestaltung. Zu den Leistungen zählen geschäftsorientierte Dienstleistungen hinsichtlich einer besseren Vermarktung oder Kommunikation der Nutzer in die Öffentlichkeit oder das Angebot der Übernahme administrativer Aufgaben. Im Folgenden wird jeweils die Sicht der Betreiber als auch der Nutzer dargestellt, wer und inwieweit Nutzer Serviceangebote annehmen und dadurch ein zusätzlicher Anreiz zur Nutzung von CWS geschaffen wird.

Betreiber

Die Mehrheit der Serviceleistungen beinhaltet die Unterstützung der geschäftlichen Kontaktaufnahme sowie die Minimierung administrativer Aufgaben der Coworker. Dazu zählt der Aufbau eines geschäftsorientierten ‚Unterstützungsnetzwerks‘ (1. Interview) in Form eines ‚informativen Mailingverteilers‘ (2. Interview), eines ‚Marketingtools für die Generierung gemeinsamer Projekte‘ (3./7. Interview), der Präsentation auf der CWS-Website‘ (4. Interview) sowie einer ‚Tobit-Hosting-Plattform‘ (5. Interview). Die Minimierung administrativer Aufgaben der Coworker wird durch die freiwillige Nutzung von zu leihendem Büromaterial, Annahme der Geschäftspost, die Einrichtung einer Geschäftsadresse, das Angebot eines Sekretariatsservices mit Anrufannahme und Anrufnotizen sowie die Organisation von Cateringbestellungen oder die zusätzliche Anmietung von Lagerfläche erreicht. Andere angebotene Serviceleistungen, wie die freie Nutzung von Küchen oder dem kostenfreien Verzehr von Getränken, zielen auf die Komponente des Wohlfühlens.

Nutzer

Einer der Nutzer ist als ein langfristiger Mieter zu betrachten. Der Befragte gab an den CWS bereits über mehrere Monate täglich zu nutzen. Diesem Nutzer ist es wichtig, ‚der eigenen Arbeit eine Geschäftsadresse zu geben‘, sich ‚keine Gedanken um administrative Dinge zu machen‘ und ‚Werbung in eigener Sache‘ durchzuführen (1. Interview). Ein weiterer Nutzer, der über sechs Monate regelmäßig, mehrmals in der Woche, seinen CWS besucht hat, gibt an, dass er das ‚Intranet zur Projektvermittlung‘ (4. Interview) mitnutzen würde. Die anderen Befragten äußerten sich diesbezüglich nicht. Sie gaben an, dass sie sich wohl fühlen möchten, eine saubere Arbeitsatmosphäre schätzen und vereinzelt den freien Verzehr von Getränken nutzen.

5.4.3. Veranstaltungsangebote des CWS

Der Abschnitt zu den Veranstaltungsangeboten beinhaltet die Darlegung der verschiedenen Veranstaltungen durchgeführt von den CWS-Betreibern innerhalb und außerhalb der eigenen Räumlichkeiten. Dabei soll aufgezeigt werden, inwiefern die Nutzer an Veranstaltungen teilnehmen, teilnehmen würden und es als einen bedingenden Faktor einbeziehen.

Betreiber

Alle Befragten bieten in ihren Räumlichkeiten verschiedene Arten von Veranstaltungen in unterschiedlichem Maße an. Dabei zeigte sich durch die Interviews und die Recherche auf den jeweiligen CWS-Seiten, dass sich die Veranstaltungen differenzieren lassen. So kann man sie in geschäftsorientierte, Coworking vermarktende und die Gemeinschaft fördernde Veranstaltungen unterscheiden. Fünf der sieben Befragten gaben an, dass sie Themenabende, informative, allgemein gehaltene Vortragsprogramme, Schulungen, Seminare oder Vernissagen anbieten. Hintergrund ist die Coworker zu informieren, sie zu präsentieren und miteinander zu vernetzen. Zu den geschäftsorientierten Veranstaltungen zählen ebenfalls angebotene, professionelle Portraitshootings, deren Bilder auf den Web-Seiten der CWS oder bei eigenen Auftritten genutzt werden können. Weiterhin gaben vier der sieben Befragten an, dass sie Events zur Publizierung des Themas Coworking veranstalten. Dazu zählt u. a. die Unterstützung der Coworking-Week in Deutschland sowie wöchentliche Führungen im eigenen CWS sowie eine unentgeltliche Nutzung der Räume zum kennen lernen. Die Gemeinschaft fördernde Veranstaltungen sind u. a. organisierte Konzerte, Feten, Grillabende, Jelly's (gemeinsames Frühstück) oder Workshops, bei denen es um gemeinschaftliches Erleben und Austausch über branchenbezogene Kenntnisse hinaus geht.

Vier der sieben Interviewten haben noch nie an einer CWS-Veranstaltung teilgenommen. Einer der Befragten ist im Rahmen einer Coworking-Veranstaltung auf die Idee seines aktuellen Engagements im CWS gestoßen (6. Interview). Ein weiterer Nutzer vermarktet seine Produkte bei verschiedenen Veranstaltungen im CWS (1. Interview). Anhand der Aussagen der Interviewten zeigt sich, dass lediglich geschäftsorientierte Veranstaltungen genutzt wurden.

5.4.4. Zusammenfassung CWS bedingter Faktoren

Die Darstellung der Aussagen der Betreiber zur räumlichen Struktur des jeweiligen CWS zeigt, dass sich die Typisierung in Kapitel 3.1.2. auch in den hier dargestellten Räumen wiederfindet. So bietet jeder, der hier betrachteten CWS eine das Coworking fördernde Grundstruktur. Diese bietet Coworkern die Möglichkeit allein zu arbeiten oder in einen sozialen Austausch zu treten. Darüber hinaus werden zusätzliche Ausstattungselemente, Services und Events angeboten, welche Anreize für eine Nutzung bieten sollen. Durch ihre flexible Preisgestaltung konkurrieren sie lediglich mit dem heimischen Büro, welches wenig Raum für soziale Interaktion lässt. Auch Internetcafés sind keine Alternative, da die Nutzer vorrangig einen ruhigen Raum zum konzentrierten Arbeiten suchen, in dem sie auch mal ‚die Toilette nutzen können, ohne den Rechner ausstellen zu müssen‘ (7. Interview). Um dem Anspruch der verschiedenen Coworker nach abwechslungsreichem, ruhigem Arbeiten in Einzelarbeit und/oder interaktivem, öffentlichkeitsnahem Arbeiten in der Gruppe zu genügen, bieten die CWS zumeist verschiedene Räumlichkeiten mit formellen und informellen Strukturen an. Der Rückblick auf die Bedürfnisse und Wünsche der Nutzer nach der Ausgestaltung der Räume zeigt die Heterogenität der Gruppe.

Die Serviceleistungen der CWS-Betreiber zeigen, dass sie sich sowohl auf die Ansprüche kurzfristiger als auch langfristiger Mieter eingerichtet haben. Bedeutend dabei ist, dass jedem Nutzer ein geschäftsorientiertes Unterstützungsnetzwerk in verschiedenen Ausgestaltungen zur Verfügung steht. Dabei ist zu bemerken, dass diese Unterstützungsnetzwerke ausschließlich die Betreiber und der langfristige Mieter nutzen, um sich z. B. auf der CWS-Website zu präsentieren. Geht man davon aus, dass jeder Coworker seinen eigenen CWS langfristig wie eine ‚Stammkneipe‘ (4. Interview der Betreiber) besucht, dann scheint es begründbar, warum beständige Mieter das umfassende Serviceangebot der CWS nutzen und andere nicht. Für sie bietet der CWS folglich eine flexibel nutzbare Bürostruktur und eine nach außen publizierte Adresse für Geschäftskontakte. Die Wichtigkeit der Nutzung von Serviceangeboten liegt, unter Ein-

beziehung der persönlichen Faktoren, in dem Zweck des CWS als beständiger oder kurzfristiger Arbeitsplatz, als Ort des Ausprobierens oder des Entspannens.

Die Darstellungen der Veranstaltungsangebote der Betreiber teilen sich in geschäftsorientiert, Coworking orientiert und gemeinschaftsorientierte Veranstaltungen. Dabei werden von den interviewten Nutzern lediglich die geschäftsorientierten Angebote angenommen. Dies kann bedeuten, dass Coworker nutzenorientiert agieren, Veranstaltungen besuchen und mitgestalten, die sie beruflich voran bringen könnten. Es muss betont werden, dass die Veranstaltungen wiederholt durch die Betreiber angeboten werden. Nähme kein Coworker an den Veranstaltungen teil, dann würde sich der Aufwand nicht rentieren und die Events würden nicht durchgeführt. Dieser Schluss wird durch die Tatsache bestärkt, dass die Interviews eine Querschnitterhebung darstellen und neben den Betreibern als langfristige Mieter hauptsächlich Nutzer mit einer kurzfristigen Mietdauer die Aussagen repräsentieren.

5.5. Sichtweisen der Befragten zu Potenzialen des Coworkings in Deutschland

Innerhalb der Interviews wurden Betreiber sowie Nutzer gefragt, wie sie die Potenziale des Coworkings einschätzen und die Entwicklung ihres CWS wahrnehmen. Bei den Einschätzungen lag der Fokus auf den CWS und den Zielgruppen des Coworkings. Im Folgenden werden die separierten Meinungen der Betreiber und Nutzer dargestellt.

Betreiber

Wirtschaftlich betrachtet sehen die Betreiber das Potenzial im CWS durch die mangelnde Konkurrenz. Es gibt kein vergleichbares Konzept, welches eine flexible und kostensparende Nutzung von Arbeitsplätzen gewährleistet. Sie decken zudem unterschiedliche auftretende Probleme der verschiedenen Zielgruppen ab. Zum einen können durch die flexible Einmietung hohe Mieten umgangen und Ressourcen geteilt werden. Gerade in Städten mit einem hohen Mietspiegel kann dieses Konzept greifen. Zum anderen können auch in Städten mit niedrigem Mietspiegel aufgrund von Leerstand CWS gegründet werden und dadurch ein Arbeitsort für Kreative, Interessierte und Menschen in Umbruchssituationen geschaffen werden. Die Betreiber sehen in CWS Orte, die Menschen Räume bieten, in denen sie sich finden, ausprobieren, neu suchen können. Davon profitiere dann der CWS. Die Mehrheit der Betreiber sieht eine Kooperation mit anderen CWS und mit der Wirtschaft als belebend an. Ziel ist, künftig mehrere Projekte durch Kooperationen an die Nutzergruppen weiter zu geben sowie neue Nutzer zu gewinnen wie durch die Vermietung von Arbeitsplätzen an Telearbeiter

oder Außendienstmitarbeiter. Einer der Befragten gab an, dass Coworking zum ‚Standortfaktor‘ (7. Interview) werden könne. Die Kooperationen und Vernetzungen könnten als Ergänzung zur Vermittlung der Arbeitsagenturen gesehen werden. So könne auch die Bereitstellung der Räume mit technischen und handwerklichen Gerätschaften als Ort der Zusammenkunft von Kreativen und Dienstleistern gesehen werden. Durch das kontinuierliche Wachstum der Nutzergruppe muss sich der CWS stetig weiterentwickeln. Die meisten Betreiber können in weitere nahe liegende Räume expandieren und Module in Serviceleistungen und Veranstaltungen ergänzen und weiterentwickeln. Alle Befragten streben einen Ausbau des eigenen CWS, eine Netzwerkbildung von CWS in der eigenen Stadt und/oder eine überregionale Vernetzung an. Das Potenzial des Coworkings liegt zusammenfassend in dem ständigen Wandel seiner Nutzergruppen und der damit verbundenen Weiterentwicklung des CWS.

Nutzer

Die befragten Nutzer von CWS sehen das Potenzial des Coworkings in der Zielgruppe. ‚Die Schnittmenge der Eigenschaften und Arbeitsweisen sei bei freiberuflichen Tätigkeiten groß‘ (3. Interview). In CWS arbeiten ‚Menschen mit ähnlichen Aufgabenbereichen‘ (4. Interview). Daher lässt sich einerseits ein gemeinschaftliches Arbeiten besser realisieren und andererseits kann die Zufriedenheit der Nutzergruppen durch die Ausgestaltung und das Angebot des CWS eher erreicht werden. Bemerkenswert ist, dass sie in der Größenveränderung des CWS Vor- und Nachteile sehen. So gab einer der Befragten an, den CWS als Ort der Vermarktung eigener Produkte zu sehen. Hierbei ist festzuhalten, dass je größer der Ort sei, desto höher wäre der Anteil der Öffentlichkeit und potenzieller Käufer. Nebenbei sieht der Befragte Potenziale in dem Anbieten von Seminaren z. B. zu öffentlichkeitswirksamen Auftreten (1. Interview). Ein anderer Nutzer gab zur Größe des CWS an, dass je größer der CWS werden würde, desto höher wäre die Wahrscheinlichkeit Anonymität zu erzeugen. Gerade aber die Realisierung gemeinsamer Projekte setze eine Vertrauensbasis voraus. Darüber hinaus bestünde die Möglichkeit Verbindungen zu anderen zukunftsfähigen Konzepten zu gestalten, wie dem FabLab (fabrication laboratory). Des Weiteren gab ein Befragter an, dass das Potenzial des Coworkings in der Möglichkeit läge, alles zu tun und nichts zu müssen (5. Interview). Dabei wird das allein oder miteinander Arbeiten genannt, die Möglichkeit des Besuchs von Veranstaltungen oder die Nutzung von Serviceangeboten. Es sei die ‚variabelste Form des Arbeitens‘ (7. Interview) und man fühle sich wie ‚am Puls der Zeit‘ (1. Interview).

Beide Gruppen sehen im Coworking Potenziale und fokussieren ihre Ausführungen auf den CWS. Dabei bietet der Ort Potenziale hinsichtlich der eigenen Vermarktung,

Informationsgewinnung und Netzwerkbildung an. Je nach Bedarf lassen sich Module ergänzen, Verbindungen hinzufügen und räumlich expandieren. In Abhängigkeit der Zielgruppe wird Coworking und speziell der CWS kurzfristige und langfristige Mängel durch die flexible Gestaltung der Angebote beheben.

5.6. Interpretation der bedingenden Faktoren und ihre Wirkungszusammenhänge

Ziel der Untersuchung war es, mögliche Faktoren zu identifizieren, die die Nutzung von CWS erklären und Aufschluss darüber geben, inwiefern Coworking Potenziale als ‚neue‘ Form von Arbeit erkennen lässt. Ferner sollen die Daten Antworten auf die Forschungsfragen ermöglichen. Innerhalb der Datenerhebung wurden Zusammenhänge zwischen den ermittelten Faktoren deutlich. So bedingen nicht nur äußere, personenbezogene und CWS bezogene Faktoren eine Nutzung sondern sie beeinflussen sich gegenseitig in verschiedenem Maße und hemmen beziehungsweise verstärken eine Nutzung.

Durch die Analyse der einzelnen Interviews mit Betreibern ließen sich durch die Umwelt bedingte Faktoren identifizieren. Dazu zählen wirtschaftlich, gesellschaftlich und technisch bedingte Faktoren. Nach Meinung der Betreiber haben diese Einfluss auf die Nutzung der CWS. Die Interviewten nennen ähnliche umweltbedingte Ursachen wie in der Literatur für eine sich ändernde Arbeitswelt. Bereits 1980 stellte VONDERACH identische Aussagen zur *wachsenden Zahl von Selbständigen* dar. Grund der Herausbildung der neuen Selbständigen sei der stete *Strukturwandel* von einer industriellen Gesellschaft hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft.²⁰² 20 Jahre später spricht der Nottingham Professor WILLIAM vom Aufkommen post-industriellen Wissens- und Informationsökonomien.²⁰³ Hierbei läge der Hauptaspekt in dem schnellen Wachstum und der Wertigkeit der Sammlung, Verarbeitung und Übermittlung kodifizierten Wissens.²⁰⁴ Wesentlicher Bestandteil der Wissensverarbeitung wäre dabei die Technologie, die Entwicklung neuer digitaler Werkzeuge, deren *Akzeptanz in der Gesellschaft* sowie Aufnahme in Unternehmen.²⁰⁵ Dabei investieren immer mehr Unternehmen in die Entwicklung elektronischer Unternehmenssysteme.²⁰⁶ Wissen und Information würden sich dabei als die Hauptressourcen einer postindustriellen Gesellschaft entwickeln.²⁰⁷ Ein branchenabhängiger Wandel der Wirtschaft verändert die agierenden Organisationen in

²⁰² Vgl. Vonderach 1980: 157.

²⁰³ Vgl. Williams 2007: 115.

²⁰⁴ Vgl. Williams 2007: 117.

²⁰⁵ Vgl. Williams 2007: 117.

²⁰⁶ Vgl. Clegg et al. 2003: 263.

²⁰⁷ Vgl. Williams 2007: 117.

Abhängigkeit von ihrer Struktur und Strategie. Die Kurzlebigkeit der Produkte und die Konkurrenz durch internationale Marktteilnehmer fordern Eigenschaften wie Innovation, Kreativität, Flexibilität und Mobilität. Unternehmen modifizieren daher ihre Ansprüche gegenüber Arbeitnehmern und erwarten marktkonformes Verhalten. Verlangt der Markt nach Flexibilität, reagieren Unternehmen durch *Anpassung* in technischer, struktureller, aber auch personeller Hinsicht. Wirtschaftlicher Wandel, Forderung nach Anpassung, wachsende Zahl von Selbständigen, zunehmende Digitalisierung sind zusammengefasst die Aussagen der Betreiber. Sowohl Literatur als auch die Interviewten sprechen von einem gefühlten gesellschaftlichen Wandel mit einhergehendem Werteverlust und dem Verlust beruflicher Identität. Die Menschen sehen dies „als Verlust, Unbehaustigkeit, als Unübersichtlichkeit, als Orientierungslosigkeit und Diffusität“²⁰⁸. Aus der Darstellung der Aussagen von Betreibern zu umweltbedingten Faktoren und dem gezeigten Gleichnis mit der in Kapitel 2 dargestellten Entwicklung der Arbeitsformen folgt, dass die Nutzung von CWS bedingt ist durch die Entwicklung der Arbeitsformen. Die Ansprüche an die Formen von Arbeit wiederum begründen sich nicht nur aus den betriebswirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Entwicklungstendenzen sondern auch aus der Lebenswelt der Akteure und deren Vorstellung von Arbeit. Innerhalb der Interviews war erkennbar, dass sowohl Betreiber als auch Nutzer eigene Vorstellungen vom Arbeiten besitzen, diese aber an die Bedürfnisse ihrer Arbeitgeber (Kunden) gekoppelt sind. Damit realisieren sie die sich entwickelten Ansprüche an Arbeit und versuchen eigene Bedürfnisse teilweise zielgerichtet, teilweise zufällig zu befriedigen. Ursächlich für diese Schlussfolgerungen ist der Vergleich zwischen den Bedürfnissen der Interviewten und den Eigenschaften, der in Kapitel 2 dargestellten Arbeitstypen: den neuen Selbständigen, den Arbeitskraftunternehmern und den Knowledge Workers. Bei den genannten Arbeitstypen handelt es sich um Hochschulabsolventen, um Aussteiger, die sich nicht mehr in starre hierarchische Strukturen eingliedern und ihre zeitliche Lebensgestaltung selber organisieren möchten. Diese Gruppe Erwerbstätiger strebt nach Selbstverwirklichung, Selbstkontrolle und Autonomie (siehe Kapitel 2). Die Befragten vereinen ähnliche Merkmale. Sie haben ausnahmslos alle eine gute Schul- und Berufsausbildung sowie mehrheitlich einen Hochschulabschluss. Zudem geben 12 der 14 Interviewten an, vornehmlich selbständig tätig zu sein. Gründe dafür liegen in der eigenen ökonomischen Selbständigkeit, selbst bestimmbar und abwechslungsreichen Tätigkeitsfeldern, sich selber zu verwirklichen, seine eigene Umgebung bestimmen zu können, eigenverantwortlich und nicht weisungsgebunden zu sein. Sie suchen nach neuen Herausforderungen, wollen neue Arbeitsprodukte schaffen, innovativ arbeiten in

²⁰⁸ Keupp 2006: 7.

unformalisierter und flexibler Selbstbestimmung. Arbeit soll nicht mehr negativ betrachtet werden, sondern eine Berufung darstellen. Es gilt sich auszuprobieren und persönliche Befriedigung zu finden. Deutlich zeigte sich, dass diese Ziele an persönlichen, unternehmerischen Erfolg gekoppelt sind, da die Interviewten kostendeckend und effektiv arbeiten wollen. Ihnen geht es um Professionalität, in dem sie ihre Zeit effektiv nutzen und Arbeitsmittel rationalisieren. Zudem zeigt sich bei den Betreibern, dass Professionalität auch im Sinne einer Kundenorientierung verstanden wird. Sie wollen ihrer Tätigkeit einen qualifizierten Rahmen geben. Die Mehrheit der Befragten arbeitet im Dienstleistungs- und Wissenssektor. Sie verkaufen ihr Know-how, ihre Ideen und speziell entwickelten Lösungen und müssen sich stets am Markt orientieren, um Folgeaufträge zu gewinnen. Die Darstellung der eigenen Lebensumwelt der Interviewten legt den Schluss nahe, dass die Zielgruppe des Coworkings Arbeitskraftunternehmer, neue Selbstständige und Knowledge Worker vereint. Auf der Grundlage der definierten Zielgruppe ist anzumerken, dass Coworking ein begrenztes Feld Erwerbstätiger anspricht und das produzierende Gewerbe ausschließt.

Coworking wird durch den Wandel der Arbeitswelt bedingt.

Die Zielgruppe des Coworkings sind neue Selbständige, Arbeitskraftunternehmer und Knowledge Workers.

Es stellt sich daher die Frage, warum Menschen sich neu strukturieren und sich in CWS einmieten. Die Antwort liegt darin, dass die Realisierung sowohl der mit der Selbstständigkeit einhergehenden beruflichen Anforderungen als auch eigene Ziele und Strebungen Konfliktsituationen hervorrufen.²⁰⁹ Zu den Konfliktpotenzialen zählen z. B. die Spannungen zwischen Autonomie und Selbstmanagement. Innerhalb selbstbestimmten Arbeitens gibt es kaum externe Kontrollen. Die Forderung des Kunden besteht meist darin eine bestimmte Dienstleistung oder ein vorher bestimmtes Produkt zu einer festgelegten Zeit zu erhalten. Innerhalb der eigenen Autonomie können daher Arbeitsmittel, -zeit und -aufwand selbst bestimmt werden. Mit der eigenen Einteilung steigt „zugleich das Ausmaß an Selbstkontrolle, Selbstdisziplin und Selbstbelastung durch selbstaufgelegten Leistungsdruck“²¹⁰. Speziell bei Zuhause arbeitenden Selbstständigen, die dadurch Familie und Beruf besser vereinen möchten, kann es zu Spannungen kommen. Störfaktoren, wie häusliche Arbeit, Erledigungen und Kinderbetreuung beeinträchtigen die Balance innerhalb der Arbeits- und Lebenswelt.²¹¹ Des Weiteren kann

²⁰⁹ Vgl. Hoff et al. 2006: 40.

²¹⁰ Hoff et al 2006: 41.

²¹¹ Vgl. Sullivan/Lewis 2006: 143.

eine Konfliktsituation bei dem Streben nach individueller Autonomie und der damit einhergehenden Einschränkung an Professionalität entstehen. Professionalität ist hierbei hinsichtlich der Kundenorientierung zu verstehen. Die Befragten wollen unabhängig und flexibel sein und möchten zugleich ihrer Tätigkeit ein Gesicht geben, sich nach außen gewerblich vertreten. Dieser Konflikt hängt von der Branchenzugehörigkeit und unmittelbaren Kundenkontakten ab. Erwarten die Auftraggeber eine gewisse Präsenz durch eigene Räumlichkeiten oder eine Geschäftsadresse können Reibungen entstehen bis hin zum Verlust der Vertragsbeziehungen. Betreiber verdeutlichen in ihren Aussagen, dass ihnen repräsentative Räume wichtig sind, in denen Geschäftskunden empfangen werden können. Ein weiterer Konflikt kann innerhalb des Selbstmanagements und der Marktorientierung entstehen. Wie bereits erwähnt fordert der Markt im Bereich der wissensintensiven und IuK-verbundenen Berufe stetig neue Konzepte, Ideen und Lösungen. Produktlebenszyklen werden kurzlebiger und die Halbwertszeit des Wissens nimmt kontinuierlich ab. Unterwirft man sein ganzes unternehmerisches Handeln den Anforderungen des Marktes ohne zu reflektieren, kann dies zu einem „Phänomen der Selbstausbeutung“²¹² führen. Betreiber und Nutzer gaben an, dass sie die Struktur im CWS positiv erleben. Sie arbeiten innerhalb der Öffnungszeiten und erleben einen Feierabend. Neben den Konfliktpotenzialen treten wirtschaftliche und emotionale Spannungen auf. So entwickeln sich Formen der Spannung durch den Umgang mit Auftragslücken und schwankender Auslastung. Dabei entstehen Gefühle der Unkalkulierbarkeit und Planungsunsicherheit sowie das Auftreten von Existenzängsten. Das führt zu einem ständigen Druck der Kundenakquise. Fehlende Aufträge führen zu einem frustrierenden Erleben und müssen durch „sinnvolle Selbstbeschäftigung in arbeitsschwachen Phasen“²¹³ kompensiert werden. Situationen wie berufliche Umbrüche oder Neuorientierungen sind verantwortlich für Verunsicherung und seelische Instabilität, die je nach Ausgangssituation, Alter, sozialem und finanziellem Umfeld divergieren können.²¹⁴ Darüber hinaus entstehen emotionale Spannungen durch die Wahl des Arbeitsplatzes im eigenen Heim. Durch die isolierte Arbeitsweise kommt es zu fehlender Integration in einer Gemeinschaft, aber auch zu minimalen sozialen Interaktionen und Kommunikationen.

Innerhalb der Arbeitswelt der potenziellen Coworker kommt es zu verschiedenen Konfliktsituationen und lebensweltlichen Entgrenzungspotenzialen.

²¹² Wolf/Kastner 2006: 112.

²¹³ Wolf/Kastner 2006: 114.

²¹⁴ Vgl. Wolf/Kastner 2006: 119.

Aus diesen potenziellen, unbewussten Konfliktsituationen und Entgrenzungspotenzialen entstehen Unzufriedenheiten und Bedürfnisse. Da die interviewten Betreiber auch Nutzer sind, suchten sie zufällig oder zielgerichtet nach einem Ventil für diese Konfliktsituationen. Der CWS bietet ein Ventil mit den ihm zugeschriebenen Funktionen. Je nach persönlichem Wollen können die entstandenen Konflikte verringert werden.

Es stellt sich die Frage, warum Internetcafés oder Bürogemeinschaften dieser Rolle nicht entsprechen. Innerhalb der Interviews gaben die Befragten u. a. an, dass in Internetcafés oder Cafés ein Arbeiten nur bedingt möglich sei. Dies sei ein mit Umständen behafteter Arbeitsplatz und außerdem wäre die Nutzung an den bezahlten Verbrauch von Getränken gekoppelt. In Bürogemeinschaften vermissen die Interviewten den Raum für soziale Interaktion und Kommunikation, zusätzlich bestehen lange Mietbindungen. Beide Orte verursachen Kosten, in denen die Befragten nicht den Nutzen erkennen.

Der CWS bietet den Interviewten ein zumeist umfassendes und variables Konzept. Die Analyse der Interviews zeigt, dass dieses Konzept aus verschiedenen Parametern besteht, die Einfluss auf die Nutzung durch die Coworker haben. Zu den Parametern zählen die räumliche Ausstattung, angebotene Serviceleistungen und Veranstaltungen. Dabei ist zentrales Moment für die Coworker, dass sie die Nutzung der Parameter selber bestimmen und zeitlich festlegen können. Durch das Eingrenzen von Umfang und Nutzung der Leistung können Coworker exakt ihren eigenen Bedarf decken. Sie entscheiden eigenständig über ihr Kosten-Nutzen-Verhältnis.

Innerhalb der Datenerhebung konnte ermittelt werden, welche Funktionen dem CWS zugeschrieben werden. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Zuschreibungen in Abhängigkeit zur eigenen Lebens- und Berufswelt zu sehen sind. Die Wertigkeit der Funktionen divergiert dabei zwischen den Befragten. Folgend sollen die einzelnen Funktionen dargestellt werden. In dieser Darstellung ist nebensächlich, inwieweit langfristige und kurzfristige Mieter diese Ansichten teilen.

Der CWS bietet eine Form der *finanziellen Überschaubarkeit*. Die Einmietung ist kostengünstig. Innerhalb des CWS können Drucker, Laser und Internet mitgenutzt werden. Teilweise stehen den Nutzern kostenlose Getränke zur Verfügung und auch eine Küchennutzung ist möglich. Durch die flexible Einmietung können je nach finanziellen Möglichkeiten ein Arbeitsplatz oder ein Arbeitsbereich gemietet werden. Besteht der Bedarf einer einmaligen Nutzung von Seminarräumen ö. ä. können diese für die beanspruchte Zeit genutzt werden. Die variable Zusammenstellung von Fläche und Mietzeit

schaft eine bedarfsgerechte Nutzung von Arbeitsplätzen, die dem Anspruch der Befragten auf Flexibilität, Mobilität und minimalem Aufwand gerecht wird.

Eine weitere zentrale Funktion, die dem CWS zugeschrieben wird, ist die *Zusammenführung eines gesellschaftlichen Miteinanders*. Die Betroffenen arbeiten oftmals isoliert und allein. Nutzer sehen im CWS die Möglichkeit sich zufällig auszutauschen und Menschen zu begegnen, die ähnliche Motive bewegen. Je nach Grad der Nutzung kann die Gemeinschaft im CWS zu einem Gefühl der Integration führen. Viele der Befragten sind ledig, jung und arbeiten selbständig. Die aktive und mehrfache Teilnahme an CWS-Angeboten wie gemeinsamen Jelly's, Feiern, Vernissagen, Stadtläufen und Grillfeten kann zu einem Gefühl der Gruppenzugehörigkeit führen. Weiterhin kann es zu einer Verschmelzung von Berufs- und Lebenswelt kommen, da sich innerhalb der Gruppe Bekanntschaften bilden, Freizeit geteilt und so Lebenszeit mit der ‚beruflichen Umwelt‘ verbracht wird. Durch die Zusammenführung eines gesellschaftlichen Miteinanders kann emotionalen Spannungen entgegengewirkt werden.

Zudem bietet die Struktur des CWS eine externe *Eingrenzung der eigenen Tätigkeiten*. Der CWS gibt durch seine Öffnungszeiten, klar abgegrenzten Bereichen wie Küche, Lounge, Ruheraum und Arbeitsbereich Struktur vor. Diese Strukturen werden von den Befragten akzeptiert und gewollt, um ihrer eigenen Arbeit einen zeitlichen und räumlich strukturierten Rahmen zu geben. So gaben die Interviewten an, dass sie durch die Nutzung einen Feierabend erleben, Pausenzeiten für sich nutzen und durch die ‚clean-desk-Philosophie‘²¹⁵ im CWS mit Arbeiten gedanklich abschließen können.

Weiterhin ist es den Nutzern innerhalb des CWS möglich, effektiver und produktiver als an anderen Arbeitsorten zu arbeiten. Dies läge an verminderten Störfaktoren, die im häuslichen Arbeitszimmer auftreten und an der gezielten Konzentration auf den eigenen Arbeitsbereich. Letzteres Argument kann ein Resultat des nah beieinander Arbeitens sein. Das Wissen darüber, dass andere einem bei der Arbeit zusehen, schafft ein unbewusstes Gefühl des kontrolliert werdens. Folglich kann man den CWS durch seine Open Space-Aufteilung eine Funktion der unbewussten, *externen Kontrolle* der Arbeit hinsichtlich einer effektiven Nutzung von Zeit zuschreiben.

Eine weitere Funktion des CWS ist die Ermöglichung des *Netzwerkens* und der *Kundenakquise*. Erfolgreiches Selbstmarketing schützt vor Auftragslücken ebenso wie die Suche nach Kooperationspartnern, Aufgeschlossenheit für neue Kontakte und Kontaktpflege. Zudem ist es in Branchen mit schnelllebigen Produkten und Dienstleistungen wesentlich neue Ideen voranzutreiben, neue Projekte zu konzipieren und sich pro-

²¹⁵ Mieten Nutzer keine festen CWS-Arbeitsplätze, müssen sie beim Verlassen des Platzes alle, nicht dem CWS gehörenden Utensilien aufräumen.

fessionell zu vermarkten. So begünstigen eigene Tools des CWS für Projektvermittlungen zwischen Wirtschaft, anderen Coworkern und der eigenen Person neue Aufträge zu finden. Die Darstellung der eigenen Arbeit auf der CWS-Website sowie die Möglichkeit eigene Produkte innerhalb von Vernissagen und Veranstaltungen anzubieten, ermöglicht ein Selbstmarketing gegenüber neuen Kunden. Ein Teil der Befragten gab an, dass sie diese Art der Kundenakquise nutzen, was die Analyse der einzelnen CWS-Websites bestätigt. Dauerhafte Mieter nutzen das Angebot der eigenen Vermarktung, um neue Kontakte und Aufträge zu gewinnen. Sporadischen oder Einmal-Nutzern ist diese Funktion des CWS nicht wichtig.

Der CWS bietet außerdem *Lerngelegenheiten*. Diese Lernmöglichkeiten werden bewusst genutzt oder beziehen sich auf situatives Lernen. Innerhalb des CWS werden zum Teil informative und allgemeine Veranstaltungen angeboten, in denen Coworker zielgerichtet Wissen aufnehmen und verarbeiten. Dabei erwerben sie fachspezifische Inhalte wie rechtliche Grundlagen der Unternehmensführung sowie Inhalte von allgemeinem Interesse ‚wie man aus Bioplastik eigene Lampenschirme‘²¹⁶ herstellt. Zudem können sich Coworker in integrierten FabLabs oder Werkstätten ausprobieren, untereinander austauschen und alternative Denkwege kennen lernen. Die Interviews zeigten, dass die Mehrheit der Befragten untereinander berufliche Schnittstellen haben. Diese Schnittstellen ermöglichen ein situatives Lernen über zufälligen Austausch, Impulsgebung oder Tipps durch andere Coworker der gleichen oder einer sich ähnelnden Branche.

Coworker als selbständig arbeitende Menschen sehen sich oftmals ungewohnten Situationen gegenüber. Sie müssen die gesetzten Anforderungen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen bewältigen. Durch die Interviews konnte dargestellt werden, dass die Nutzergruppe des CWS sich ähnelnde Ausgangsvoraussetzungen und Eigenschaften hat. Dabei stehen im Fokus Selbständige und Arbeitskraftunternehmer, unabhängig von ihrer Branche. Sie suchen nach der Legitimation ihrer Arbeit in der Öffentlichkeit, nach Nischen und nach beruflicher Überzeugung. Innerhalb des CWS können sie ihre eigene Einstellung und Selbstwahrnehmung überprüfen, indem sie sich mit anderen über Ideen oder ihre beruflichen Ziele unterhalten. Zudem können sie ihre Produkte anderen Nutzern präsentieren und so die Marktfähigkeit ihres Produktes an einer Zielgruppe testen. Der CWS bietet ihnen indirekt die informelle Möglichkeit sich *von ihren eigenen Kompetenzen zu überzeugen*.

²¹⁶ Workshop im Betahaus August 2010.

Eine weitere Funktion des CWS ist, dass die Nutzer ihr eigenes Wirken *gedanklich reflektieren* können. In Zeiten schwacher Auftragslagen, in gegensätzlichen Zeiten kommen Fragen auf, warum man sich für diese Arbeitsgestaltung entschieden hat. Das Nachdenken über Alternativen, der Zuspruch und die Erzählungen anderer Coworker ermöglicht eine realistische Selbsteinschätzung der eigenen Situation und das Abwägen von Pro und Contra. Im Gegensatz dazu bietet ein isoliertes Arbeiten oder ein Arbeiten unter Fremden in privaten Arbeitsorten lediglich eine subjektive Betrachtung auf persönliche Umstände.

Der CWS fördert die Festigung oder Erweiterung verschiedener Kompetenzen, die die Berufs- und Lebenswelt von den Akteuren verlangt. Typischerweise sind Coworker autonome Ein-Personen-Unternehmen. Durch die Nutzung von CWS können sie innerhalb der Betätigung in FabLabs, Workshops und in gemeinsamen Projekten gemeinschaftlich arbeiten. So befähigen sie sich in wechselnden Kooperationskonstellationen zu arbeiten, unterschiedliche Sichtweisen zu tolerieren und potenzielle Synergien wahrzunehmen. Daneben bauen sie eigene Fähigkeiten aus, indem sie sich untereinander vertrauen, sich mit anderen Arbeitsweisen auseinandersetzen und sich anderen Coworkern öffnen. Diese Art des Netzwerkens kann zu neuen Kollaborationszusammensetzungen führen. Folglich führt eine Nutzung der verschiedenen Angebote und Veranstaltungen von CWS zu einer Förderung sozialer Kompetenzen. Der CWS *unterstützt* das eigene *Selbstmanagement*, indem administrative Aufgaben abgegeben werden können und so freie Zeiten geschaffen werden. Zu administrativen Aufgaben zählen u. a. Postannahme und -versand, Sekretariatsservice und Reinigungspersonal. Der CWS bietet demnach einen organisationalen Rahmen. Dieser Rahmen, ergänzt durch feste Öffnungszeiten, ermöglicht den Nutzern eine eigene Abgrenzung zur Arbeit zu entwickeln. Dadurch vermeiden Coworker Selbstausbeutung und Überarbeitung. Abschließend ist die Entwicklung von emotionalen Kompetenzen zu nennen. Dies kann sich durch die Fähigkeit verdeutlichen, die berufliche Isolation zu überwinden ohne einem Unternehmen anzugehören. Durch die Einmietung in einem CWS gehörten die Coworker keiner Organisation an, vielmehr können sie sich durch eine aktive Teilnahme als zugehörig fühlen, ähnlich einem Sportverein.

Durch seine Funktionen stellt der CWS ein Ventil für berufliche Konfliktsituationen dar und wirkt lebensweltlichen Entgrenzungen entgegen.

Die Interpretation und Darstellung der Funktionen des CWS zeigen wie die Befragten versuchen je nach Bedarf ihre Konflikt- und Entgrenzungssituationen durch die Nutzung des CWS zu minimieren. Die Besonderheit in der Nutzung eines CWS liegt darin, dass in Abhängigkeit der eigenen Bedürfnisse Umfang und Art der Nutzung selber bestimmt werden können. Es obliegt Coworkern, inwieweit sich die Angebote und Leistungen des CWS eignen, um eigene Bedürfnisse zu befriedigen. Das bedeutet, dass personenbedingte Faktoren wie die eigene Lebensumwelt und die berufliche Tätigkeit sowie CWS bedingte Faktoren die Nutzung entscheidend beeinflussen. Betrachtet man hierbei die personenbedingten Faktoren genauer, werden diese ebenfalls von umweltbedingenden Faktoren bestimmt. Die eigene Lebens- und Berufswelt wird von wirtschaftlichen Einflüssen wie dem Arbeitsmarkt und der Auftragslage berührt. Gesellschaftliche und technische Änderungen wie z. B. die gesellschaftliche Akzeptanz berufstätiger Frauen und die technischen Entwicklungen beeinflussen das Handeln der Coworker. Gleichzeitig wirken umweltbedingte Faktoren direkt auf eine Nutzung. Durch die Entwicklung der Arbeitsformen entstehen neue Anforderungen an die Arbeitswelt und Arbeitsplätze. Ein wesentlicher Aspekt für die Feststellung einer Auswirkung von umweltbedingenden Faktoren auf das Potenzial von Coworking ist das Verständnis der Gesellschaft über Coworking. Das Verständnis der Bevölkerung wird gestaltet durch Medien. Schreiben Medien Coworking ein bestimmtes positives oder negatives Potenzial, eine Funktion oder Eigenschaften zu, werden diese auch durch die Gesellschaft verinnerlicht. Das Verständnis der Öffentlichkeit zum Thema Coworking beeinflusst dessen Entwicklung.

Eine weitere Wechselwirkung entsteht dadurch, dass Betreiber zumeist gleichzeitig Nutzer sind. Sie greifen damit aktiv in die Ausgestaltung ein und können den CWS auf ihre Bedürfnisse abstimmen. Langfristige und sporadische Mieter beeinflussen durch ihre Nutzung das Angebot und die Ausgestaltung des CWS. So kommunizieren Nutzer durch den informellen Austausch ihre Bedürfnisse untereinander. Es besteht die Möglichkeit, dass andere Nutzer dieses Bedürfnis durch das Angebot der eigenen Leistung decken können. So entstehen neue Dienstleistungsangebote im CWS, die flexibel angeboten werden können. Des Weiteren präsentieren sich die Mieter durch den CWS der Öffentlichkeit. Zuspruch oder Ablehnung wirken sich auf die Lebens- und Berufswelt der Coworker aus. Der CWS bedingt sogleich seine Nutzung und wirkt auf die personenbezogenen Umstände der Coworker. Erfüllt der CWS durch seine Ausgestaltung und seine Angebote nicht die Ansprüche der Nutzer, werden sie den CWS künftig nicht nutzen. Die Verschiedenartigkeit der Ausgestaltungen begründet die Aussage, dass jeder Coworker seine eigene ‚Stammkneipe‘ hat. Die Interviews zeigen,

dass langfristige Mieter die Angebote des CWS eher nutzen als sporadische Nutzer. Sie präsentieren sich, involvieren und integrieren sich und pflegen Kontakt zu einer Kerngruppe innerhalb des CWS, ähnlich einer ‚Stammkneipe‘. Erfüllt der CWS nun die Rolle als Ventil für Konflikt- und Entgrenzungspotenziale wirkt er sich positiv auf die Personen aus. Auch eine direkte Beeinflussung des CWS auf die Coworking-Potenziale lässt sich anhand der Auswertung erkennen. So bietet allein die räumliche Ausstattung, die Serviceleistungen und Veranstaltungen Raum für Erweiterungen und Ergänzungen. Durch die künftig gedachte Vernetzung der einzelnen CWS lässt sich eine gemeinsame Plattform entwickeln, in der nicht genutzte Potenziale durch andere CWS verbraucht werden. Entwickelte Leistungen können untereinander im Sinne des Open Source-Gedanken getauscht werden.

Die Nutzung der CWS wird bestimmt durch sich gegenseitig beeinflussende umweltbedingte, personenbedingte und CWS bedingte Faktoren.

Das nachfolgende, modifizierte Ausgangsmodell (Abbildung 3) zeigt die bestehenden Wechselwirkungen zwischen den Faktoren.

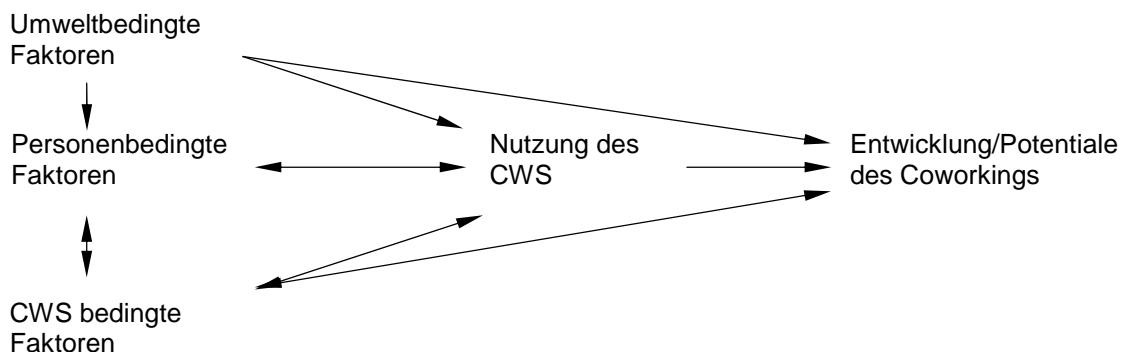


Abbildung 3: modifiziertes Untersuchungsmodell; Quelle: eigene Darstellung.

Wie bereits durch einen Interviewten erwähnt, ist Coworking die flexibelste Form des Arbeitens. Aufgrund der durch CWS geschaffenen Rahmenbedingungen und die Wechselwirkungen zwischen den sich bedingenden Faktoren können die Coworker einen CWS bedarfsgerecht nutzen.

Im Laufe der Untersuchung stellte sich heraus, dass die Gründe für eine Nutzung von CWS vielfältig und komplex sind. Die innerhalb der Analyse identifizierten Faktoren basieren auf 14 Interviews. Es ist daher wahrscheinlich, dass sich bei weiteren Untersuchungen zusätzliche Faktoren identifizieren lassen. So könnten bspw. kulturelle Gegebenheiten oder politische Restriktionen einen Einfluss auf die Nutzung von CWS durch Coworker ermittelt werden.

5.7. Auswertung der Forschungsfragen

Wo und wie arbeiten Menschen, die keine Festanstellung haben, die miteinander um Projekte konkurrieren oder gar gemeinsam verwirklichen, sich ständig weiterbilden müssen, einen andauernden Informationsfluss benötigen, um sich immer wieder neu am Markt zu präsentieren? Die einleitenden Fragen aus Kapitel 1 zeigen die erste Auseinandersetzung des Forschers mit der Thematik Coworking als eine mögliche Antwort auf die Frage: „Wo und wie arbeiten diese Menschen“. Unter Einbezug dieser Gedanken, mit den theoretischen Informationen der einzelnen Kapitel und anhand des interpretierten Modells werden im Folgenden die der Arbeit zugrunde liegenden Forschungsfragen aufgegriffen und beantwortet.

a) konzeptionelle Fragestellungen

Unter welchen Bedingungen entwickeln sich Arbeitsformen?

Verschiedene wirtschaftliche, gesellschaftliche und technische Transformationsprozesse wirken sich auf die Anforderungen und die Umwelt der Arbeit aus.²¹⁷ In Kapitel 2 wurden jeweils verschiedene Einflüsse genannt, die verdeutlichen wie betriebswirtschaftliche, volkswirtschaftliche und lebensweltliche Entwicklungstendenzen einen Wandel der Arbeitsformen bedingen. Dabei ändert sich die Art der Arbeit hinsichtlich ihrer Aufgabengebundenheit und Situationsgebundenheit.²¹⁸ Die Entstehung der digitalisierten und mobilisierten Arbeitsformen scheinen durch „den Trend zur Informatisierung“²¹⁹ bestimmt zu sein. Beim Übergang von einer Industrieökonomie zu einer postindustriellen Wissens- und Informationsökonomie erscheinen Wissen und Informationen erfolgsentscheidende Ressourcen darzustellen. Die zunehmende Digitalisierung in immer weiteren Arbeitsfeldern revolutionieren „Ablaufplanungs- und Dokumentenmanagement sowie interaktive Gruppenkommunikationsmedien“²²⁰. Arbeitsprozesse in der Informationsökonomie sind demnach nicht mehr an Orte und Zeiten gebunden. Dieser Wandel der Arbeit durch die fortschreitende Digitalisierung beeinflusst die Entstehung neuer Arbeitsformen, insbesondere auch das Coworking. Hierbei wirken drei Entwicklungen im Besonderen beeinflussend. Dazu zählt, dass durch die Digitalisierung große Mengen an Informationen in kurzer Zeit übertragen werden können. Leistungsstärkere, multifunktionale, tragbare Geräte wie das Notebook erlauben die Nutzung eines minimalistisch ausgestalteten, mobilen Büros. Durch die Fokussierung

²¹⁷ Vgl. Schlick 2010: 38.

²¹⁸ Vgl. Schlick 2010: 41.

²¹⁹ Bullinger/Braun 2001: 118.

²²⁰ Bullinger/Braun 2001: 118.

auf Informationen und Wissen als Wertschöpfungsfaktoren und deren Ortsunabhängigkeit entwickeln sich andere Ansprüche an Arbeitsplätze.

Inwieweit beeinflusst der Wandel der Arbeitswelt die Entstehung von Coworking?

Die Flexibilisierung der genannten Parameter und der „informationstechnischen Unterstützung“²²¹ beeinflussen die Entstehung von Coworking. Die Schlussfolgerung bezieht sich auf die Berufe der Interviewten. Sie arbeiten hauptsächlich als Einzelunternehmer in wissensintensiven Bereichen, die durch IuK-Techniken maßgeblich unterstützt werden. So können sie ihre Arbeitsmaterialien auf eine minimale Ausstattung reduzieren und durch die Verarbeitung ihrer Ideen und Informationen in der digitalen Welt flexibel und mobil bleiben. Ihnen ist es möglich, ortsungebunden zu arbeiten. Diese autonome und isolierte Arbeitsform birgt Konflikt- und Entgrenzungspotenziale, die Bedürfnisse entstehen lassen. Nicht alle der Interviewten sind in IuK-gestützten Branchen tätig, dennoch findet sich autonomes und isoliertes Arbeiten bei Künstlern, Studenten etc. wieder. Diese Wünsche, Hoffnungen und Bedürfnisse einer sehr unterschiedlichen Zielgruppe sind ebenfalls Ursachen für die Entstehung und Nutzung von Coworking und damit verbundenen CWS.

Welche konzeptionellen Bestandteile beinhaltet Coworking?

Coworking wird durch vielerlei Faktoren beeinflusst und spricht verschiedene Branchen und Zielgruppen an. Es kann keine spezifisch, umfangreich definierte Arbeitsform/-weise umfassen. Vielmehr beinhaltet Coworking ein variables Konzept verschiedener, flexibel gestaltbarer Parameter, die je nach Person, Ort, Branche und Arbeit ausgestaltet und genutzt werden können. Die durch die Auswertung des öffentlichen Diskurses und der empirischen Erhebung ermittelte Definition lautet folglich:

Coworking als Ganzes (Konzept) bestimmt sich aus dem, wie man arbeitet (Coworking), dem wo man arbeitet (CWS) und dem mit wem man arbeiten könnte (Coworkern).

b) empirische Fragestellungen

Welche Merkmale charakterisiert Coworking für Betreiber und Nutzer?

Die dem Coworking zugeschriebenen Merkmale unterscheiden sich zwischen den Interviewten nur unwesentlich. Die Arbeit verdeutlicht, dass für die Befragten Coworking die variabelste Form des Arbeitens darstellt. Wie die Definition bereits zeigt, beziehen

²²¹ Bullinger/Braun 2001: 118.

sich die Charakteristika sowohl auf die Form des Arbeitens als auch auf einen Ort und auf mögliche Interaktionen mit anderen Nutzern. Es geht demnach beim Coworking um die physische Gestaltung eines abwechslungsreichen Arbeitsortes, der viele verschiedenartige Bedürfnisse und Wünsche befriedigt. Weiterhin ermöglicht dieser strukturelle Rahmen durch den Open Space-Gedanken einen zufälligen Austausch und die Möglichkeit kollaborierten Arbeitens. Die Arbeit zeigt, dass die kurzfristige Betrachtungsweise des Coworkings auf die Kosten-Nutzen-Orientierung beschränkt ist. Beständige Nutzer artikulierten die Schaffung eines Mehrwertes und Etablierung einer netzwerkartigen Kooperation. Die einzeln definierten Merkmale des Coworkings hängen demnach von der Intensität und Dauer der Nutzung ab.

Welche Bedürfnisse und Motive eines CWS-Betreibers stehen hinter einer Gründung, warum nutzen Menschen CWS und inwieweit ähneln sich die Bedürfnisse von Betreibern der CWS und Coworkern?

Die Arbeit zeigt, dass die Fragen alle in einem Zusammenhang stehen. Betreiber und Nutzer sind gleichermaßen Coworker sind. Sie sind keine homogene Gruppe aufgrund ihrer lebensweltlichen und beruflichen Unterschiede. Die Gruppe verbindet sich ähnelnde, persönliche Konflikt- und Entgrenzungssituationen, die sie zu einer Nutzung veranlassen. Je nach persönlicher und beruflicher Situation, je nach Bedarf, nutzen Coworker den CWS und coworken. Das Motiv der Betreiber einen CWS zu eröffnen, liegt darin, dass es noch kein vergleichbares Konzept gibt.

Welche Funktion kommt CWS zu?

Welche Funktion dem CWS zugesprochen wird, hängt von dem jeweiligen Nutzer und seiner Ausgangssituation ab. Die durch die Arbeit ermittelten Funktionen können sein: die eigene Arbeit an einem dritten Arbeitsort finanziell überschaubar gestalten, ein gesellschaftliches Miteinander schaffen, die jeweiligen Tätigkeiten durch die Struktur des CWS eingrenzen, eine externe Kontrolle schaffen, ein Netzwerken und Kundenakquise ermöglichen, Lerngelegenheiten schaffen, Kompetenzüberzeugung generieren, Selbstreflexion ermöglichen und Selbstmanagement der Coworker unterstützen.

Unter welchen Bedingungen werden Coworker CWS in der Zukunft nutzen?

Die Darstellung und Interpretation des modifizierten Modells zeigt, dass die Nutzung eines CWS von verschiedenen Faktoren beeinflusst wird, die sich teilweise wechselseitig bedingen. Es zählen dazu umweltbedingte, persönliche und CWS bedingte Faktoren. Zu den durch die Umwelt bedingten Faktoren gehören wirtschaftliche, gesellschaftliche und technische Einflussfaktoren. Persönliche Einflussfaktoren sind die

Lebenswelt und die Arbeitswelt der Coworker. Durch den CWS bedingte Faktoren sind die räumliche Struktur, Serviceangebote und Veranstaltungen.

6. Fazit und künftige Forschungsinteressen

Ziel der Arbeit war es, das in der Praxis diskutierte Thema Coworking zu sichten, zu systematisieren und darzustellen. Aufgrund fehlender wissenschaftlicher Analysen zum Thema Coworking wurde im Rahmen der Arbeit eine eigene empirische Datenerhebung durchgeführt. Mittels der Ergebnisse konnte das Konzept Coworking eingegrenzt und definiert werden. Es ließen sich eine Vielzahl von Gründen für die Entstehung von CWS finden und erklären. Die Entstehung zahlreicher CWS auf nationaler und internationaler Ebene scheint eine logische Konsequenz aus dem Wandel der Arbeitswelt, dem Wandel der eigenen Lebenswelt und der damit einhergehenden Konflikt- und Entgrenzungspotenziale zu sein. Die künftige Entwicklung wird entscheidend von den Zielen und Bedürfnissen der Coworker abhängen. Da einzelne Anbieter von CWS gleichzeitig Nutzer sind, lässt sich ein sich ändernder Bedarf zeitnah ermitteln. Durch eine aktive Nutzung der CWS sowie durch ein Engagement innerhalb der digitalen Gemeinschaft des Coworkings, kann jeder Coworker auf das Konzept des Coworkings einwirken und es nach seinen Vorstellungen mitgestalten. Die Entstehung von steten Wandlungsdynamiken und Anpassungen ist demnach abhängig von den Coworkern. Inwieweit das Thema auch künftig von Relevanz sein wird, zeigen die drei folgenden Szenarios:

1. Szenario: zunehmende Relevanz

Das Konzept Coworking profitiert von den nationalen und internationalen Trends der Wirtschaft und Gesellschaft. Begünstigend wirken die steigenden Anforderungen an Erwerbstätige nach Flexibilität, Selbstverantwortung und Selbstorganisation. Die Zunahme und Weiterentwicklung der Digitalisierung und dem damit einhergehenden Wegfall von Raum- und Zeitgrenzen bestärken das Bild der Entstehung neuer Selbständiger und Arbeitskraftunternehmer. Das Erstarken der Dienstleistungs- und Informationsökonomie macht Innovationen, Kreativität und Know-how zu den entscheidenden Ressourcen dieser Marktteilnehmer. Die ständige Forderung nach persönlicher Weiterentwicklung, stetiger Leistung und Präsenz lassen eine bedarfsgerechte Ausgestaltung des Arbeitens hinsichtlich des Arbeitsortes, der Arbeitszeit und der unformalisierten Konstellationen von Mitarbeitenden unumgänglich erscheinen. Diese Wandlungen führen zu einem Verlust sozialisierten Arbeitens. Durch eine Nutzung von CWS kann das digitale Arbeiten, die virtuelle Vernetzung und das physisch isolierte Arbeiten

ergänzt werden. Die Ausbaufähigkeit des Konzeptes durch verschiedene Kooperationen mit Staat und Wirtschaft führt zu einer zunehmenden Bedeutung des Konzeptes für die Gesellschaft. Der Einbezug gesellschaftlicher Randgruppen für die Gesellschaft erscheint notwendig. Ihr Wissen und ihre Arbeitskraft können aufgrund des demografischen Wandels nicht ungenutzt bleiben. Das Unperfekthaus (UpH) in Essen bietet dazu ein ganzheitliches Konzept zwischen Arbeiten, Leben und Erleben. Es vereint eine Vielzahl verschiedener Arbeits-, Wohn- und Lebensplätze in zwei großen Gebäuden. Momentanes Projekt ist die Ausgestaltung des zweiten Gebäudes zu einem Generationen vereinenden Haus. Innerhalb dieses Hauses sollen Synergien entstehen, die für jeden Beteiligten einen Mehrwert schaffen. Mehrwert versteht sich hierbei als durch die Heterogenität der Nutzer/Mieter/Coworker und ihren individuellen Kompetenzen entstehende neue, simplifizierte Formen von Innovationen und Ideen.²²² Ein weiterer Aspekt für die Zunahme der Relevanz von Coworking wäre ein verstärktes Engagement der Wirtschaft innerhalb des Arbeits- und Projektvermittlungsangebotes der einzelnen CWS. Durch gezielte Angebots- und Nachfrageorientierung seitens der Wirtschaft könnte der CWS zukünftig als ein Pendant für Selbständige zur Arbeitsagentur gesehen werden. Zukünftig könnten CWS als Standortfaktor betrachtet werden. In Städten mit hohem Leerstand könnten Gebäude durch die Weitergabe an CWS-Betreiber ohne städtischen Aufwand erhalten werden. Ein zusätzlicher Effekt wäre die Ansiedlung von Kreativen, Start-Ups und Selbständigen, die durch die günstige Einmietung ihre Geschäftsideen verwirklichen könnten und potenzielle Steuerzahler darstellen. Je nachdem bekannt werden der möglichen Potenziale von Coworking wird es künftig an Bedeutung gewinnen.

2. Szenario: abnehmende Relevanz

Wie die Interpretation der bedingenden Faktoren gezeigt hat, hängt das Konzept Coworking in hohem Maße von den Nutzern ab. Es lassen sich zwei Trends nennen, welche unmittelbar auf die Nutzer wirken und zu einer abnehmenden Relevanz des Themas führen könnten. Dazu zählen der demografische Wandel und der Fachkräftemangel. Aufgrund der Vergreisung der Gesellschaft und dem damit einhergehenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften kommt es zu Wertschöpfungsverlusten bei betroffenen Unternehmen in einer Vielzahl von Branchen.²²³ Um langfristig am Markt bestehen zu können müssen sie um Fachkräfte werben. Dabei konkurrieren sie durch attraktive Angebote zum Entgelt, Sozialleistungen, Arbeitsinhalten, Arbeitszeiten und Zusatzangeboten mit anderen Unternehmen. Folglich wird sich die Verhandlungsposition poten-

²²² Lange/Wellmann 2009: 148.

²²³ Vgl. Krone 2010: 28.

zieller Arbeitnehmer stärken. Arbeit könnte somit auch durch Angestellte bedarfsgerechter ausgestaltet werden. Die Abkehr von selbständiger Arbeit hin zu Festanstellungen würde gleichsam zu einer minimierten Nutzung von CWS führen und zu einer abnehmenden Relevanz.

3. Szenario: Stagnation

Trifft man die Annahme, dass sich die aufgezeigten Situationen gegenseitig kompensieren, dann würde es zu einer Stagnation von Coworking in der Öffentlichkeit kommen. Diesen Umstand begünstigt die begrenzte Zielgruppe des Coworkings auf bisher vorrangig wissensintensive und kreative Branchen innerhalb des Dienstleistungs- und Informationssektors. Die Ausführungen in Kapitel 2 von Buschhoff zeigten, dass es eine Obergrenze der Selbständigkeit gibt, die nicht überschritten wird. Die Produktions- und Industriebranche wird durch das Konzept des Coworkings ausgeschlossen. Innerhalb von Massenproduktionen, Hilfsarbeiten und Fachtätigkeiten, die sich nicht auf die Nutzung minimaler Ressourcen beschränken lassen, wird das Konzept nicht notwendig und anwendbar erscheinen. Die Erschließung der verwaltenden Berufe oder gesetzlicher Schranken unterliegenden Berufe wie die der Anwälte, ist bisher nicht ersichtlich. Erst wenn datenschutzrechtliche Bedenken und die Archivierung von Belegen in Form von Daten genügt, könnten diese Berufsgruppen als potenzielle Zielgruppen gewonnen werden.

Die Arbeit hat gezeigt, dass es zahlreiche Einflussfaktoren gibt, die das Thema Coworking berühren. Die Komplexität des Themas stellt ein umfangreiches Forschungsfeld dar. Zahlreiche qualitativ und quantitativ zu ermittelnden Forschungsinteressen könnten verfolgt werden. So werden nachfolgend lediglich einzelne Interessen angesprochen:

- die Ergänzung und Verifikation von den die Nutzung bedingenden Faktoren. So könnten u. a. kulturelle und altersbedingte Faktoren betrachtet werden und die Schlussfolgerungen der Arbeit durch qualitative Erhebungsmethoden bestätigt werden.
- arbeitswissenschaftliche Interessen wie die Beantwortung der Fragen nach künftigen individuellen Konstitutionen und Dispositionen der Coworker sowie zukünftig geforderte Qualifikationen und Kompetenzen. Die Erforschung dieser Merkmale impliziert Schlüsse zur weiteren Ausgestaltung der CWS. Es gibt bereits einige,

gerade entstehende Diplomarbeiten, die sich mit der physischen Gestaltung der CWS-Arbeitsplätze, wie des Designs der Möbel, befassen.²²⁴

- rechtswissenschaftliche Interessen. Im Hinblick auf Coworking wäre interessant zu erforschen, welche gesetzlichen Einschränkungen, Lockerungen und Neuerungen die Entstehung von Coworking beeinflusst haben. Die Arbeit hat bereits einen ersten Trend der Gesetzgebung beschrieben. So haben sich neue Arbeitsformen durch den Umstand entwickelt, dass NAV durch eine Vielzahl von gesetzlichen Regelungen begrenzt und unflexibel gemacht wurden. Die sich so entwickelten atypische Beschäftigungsformen gewährleisteten den Unternehmern eine höhere personalwirtschaftliche Flexibilität. Zudem könnte eine Analyse der Wirkung verschiedener Gesetzmäßigkeiten auf Coworking auch dessen Potenzial bedingen.
- sozialwissenschaftliche Interessen. Unter der Annahme, dass vorrangig Arbeitskraftunternehmer und selbständig Arbeitende Coworker sind, könnte die Lerntätigkeit der Coworker erforscht werden. Wie die Arbeit zeigte, arbeiten Coworker zu meist im Dienstleistungs- und Informationssektor. Die ständige Forderung nach neuen Ideen und Wissen setzt ein sich ständiges Weiterbilden voraus. Die Frage ist folglich, wie Coworker ihre Lerninteressen organisieren und welche Ressourcen dazu genutzt werden. Interessant erscheint die Untersuchung der entstehenden Synergien in einem CWS, die Erforschung von Beziehungsgefügen unter den Coworkern und der Grad der Integration in einen CWS in Abhängigkeit der Intensität einer Nutzung.
- wirtschaftswissenschaftliches Interesse. Es stellt sich die Frage, warum es den Betreibern vorrangig um die Deckung der Betriebskosten geht und nicht um eine Barwertmaximierung. Interessant scheint, wie lange die Amortisationszeit eines durchschnittlich ausgestalteten CWS wäre. Zudem wäre zu ergründen, wie erfolgreich und effizient eine Selbstvermarktung über die Angebote des CWS sein könnte und welche weiteren Marketingstrategien angewendet werden sollten.
- gesellschaftliche Interessen wie die tragfähige Erweiterung des Konzepts Coworking hinsichtlich der Schaffung eines gesellschaftlichen Mehrwerts. Die Relevanz des Forschungsfeldes zeigt das Projekt des UpH: Generationenhaus. Es scheint interessant zu hinterfragen, welche Arten von Synergien entstehen können und welche Generation davon profitiert.

²²⁴ Nähere Informationen unter Betahaus.

Das Konzept Coworking unterstützt das „Subjekt als Vielheit“ innerhalb eines durch das Subjekt selbst bestimmbaren Rahmens, ganz im Sinne von Nietzsche, der bereits vor 100 Jahren in seinem Buch *Fröhliche Wissenschaften* äußerte.²²⁵

„Scharf und milde, grob und fein,
vertraut und seltsam, schmutzig und rein,
der Narren und Weisen

Stelldichein:

dies Alles bin ich, will ich sein,
Taube zugleich, Schlange und Schwein!“

²²⁵ Keupp 2006: 6.

Anhang

Anlage 1: Anschreiben via E-Mail an die CWS-Betreiber

Liebes Coworking-Space-Team,

sicherlich bekommen Sie viele Anfragen von Diplomanten, die sich im Rahmen Ihrer Diplomarbeit über das Thema „Coworking“ Unterstützung von Ihnen erhoffen.

Auch ich habe ein solches Anliegen, aber biete Ihnen nicht Designvorschläge für Möbel, möchte auch nicht Kommunikationstheorien belegen oder soziale Interaktionen erforschen sondern möchte mit Ihrer Hilfe einen praxistheoretischen Ansatz entwickeln für das Beschreiben von Coworking als angeblich neue Form des Arbeitens unter dem Einbezug von wirtschaftlichen, gesellschaftspolitischen, technologischen, aber auch sozialen Voraussetzungen.

Mein Ziel ist es, Thesen zu formulieren, die das Entstehen, die Weiterentwicklung und die Zukunft von „Coworking-Zentren“ beschreiben und erklären. Es ist gedacht, dass Sie einen theoretischen Erklärungsansatz für das Auftreten dieser Arbeitsform erhalten und das große Interesse der Öffentlichkeit vielleicht auch ein Stück theoretisch befriedigen können. Die Realität soll nun auch mittels der Theorie eingeholt werden, um ein Verständnis für den ‚Hype‘ um Coworking zu generieren.

Gern stelle ich Ihnen bei Interesse alle relevanten Ergebnisse der Diplomarbeit zur Verfügung.

Ich freue mich, wenn Sie mich als Betreiber der Coworking-Zentren, aber auch Ihre User, in Form von Interviews unterstützen würden.

Dazu bitte ich Sie mir einen Termin zu nennen, an dem ich Sie via Skype oder Festnetz erreichen könnte. Die Dauer der Interviews beträgt durchschnittlich 20 Minuten. Details zu meiner Person, Terminvorschlägen und eine Emailadresse entnehmen Sie bitte dem Anhang.

Um auch Ihre User zu erreichen, bitte ich Sie diesen Anhang öffentlich einsehbar zu machen.

Ich hoffe auf Ihr Interesse und freue mich über Post von Ihnen.

Mit herzlichen Grüßen

Jeannine Erler

Anlage 2: Vorlage für den Aushang in den verschiedenen CWS

Wanted!!!

Liebe Coworking-Space-User,

vielleicht habt Ihr euch schon mal gefragt, was für Ausgangspunkte, Ideen, Ursachen und Voraussetzungen ein solches Haus der Arbeit, des Zusammentreffens, des Gedankenaustausches und des Wohlfühlens entstehen lassen ohne Personengruppen auszugrenzen. Was sind die wirtschaftlichen, gesellschaftspolitischen, technologischen, aber vor allem auch sozialen Voraussetzungen, was sind Bedürfnisse und Motive für das Entstehen einer solchen Arbeitsumgebung. Ganz klar, jeder spricht über Coworking, jeder definiert Coworking, jeder will Coworking;

Aber warum?

Was steckt dahinter?

Wenn ihr mir 20 Minuten eurer Zeit schenkt und ich euch interviewen darf, möchte ich versuchen, diese Fragen zu beantworten, Klarheit zu schaffen und endlich die Realität mittels der Theorie einholen.



Name: Jeannine Erler

Tätigkeit: Diplomandin

Wo: TU Chemnitz, Sachsen

Thema: Das Konzept Coworking – Eine empirische Analyse der Nutzung von Coworking-Zentren in Deutschland

Via Skype oder auch per Anruf auf ein Festnetztelefon würde ich euch gern ein paar Fragen zu eurem Alltag im Space, persönlichen Ausgangsvoraussetzungen, Bedürfnissen und Wünschen bezüglich eurer Arbeitsgestaltung stellen.

Ich freue mich, wenn Ihr mir per Email einen Zeitpunkt nennen könntet, an dem ich euch über o. g. Verbindungen erreichen kann.

Aufgrund meiner Berufstätigkeit wäre es toll, wenn ihr mir an folgenden Tagen ein Plätzchen einräumen könntet:

Juni

Do, 17.06.2010 (ab 18 Uhr)

Fr, 18.06.2010 (ab 18 Uhr)

Sa, 19.06.2010

So, 20.06.2010 (bis 16 Uhr)

Do, 24.06.2010

Fr, 25.06.2010 (ab 18 Uhr)

Sa, 26.06.2010

So, 27.06.2010

Mo, 28.06.2010

Di, 29.06.2010 (ab 18 Uhr)

Juli

Do, 01.07.2010

Fr, 02.07.2010 (ab 18 Uhr)

Mo, 19.07.2010

Di, 20.07.2010 (ab 18 Uhr)

Do, 22.07.2010

Fr, 23.07.2010

Sa, 24.07.2010

So, 25.07.2010

Mo, 26.07.2010

Di, 27.07.2010 (ab 18 Uhr)

Do, 28.07.2010

Emailadresse: jeannine.erler@gmx.de

Skype: jeannineerler

Facebook: Jeannine Erler

Vielen Dank für eure Unterstützung, Jeannine.

Anlage 3: Übersicht über die Anfragen via E-Mail an CWS-Betreiber

Anfragen an CWS

	Name	Ort	Anfrage geschickt via Mail
1.	Max 30.1	Augsburg	16.06.2010
2.	Betahaus	Berlin	15.06.2010/28.06.2010
3.	Co.Up	Berlin	16.06.2010
4.	EasyLoft	Berlin	16.06.2010
5.	Unperfekthaus	Essen	16.06.2010
6.	Cluboffice	Frankfurt	16.06.2010
7.	Karostar	Hamburg	16.06.2010
8.	igoor	Hamburg	16.06.2010
9.	Werkheim	Hamburg	16.06.2010
10.	Kölner Zeiträume	Köln	16.06.2010
11.	Bellevue	Leipzig	16.06.2010
12.	Le Space	Leipzig	16.06.2010
13.	coworking-erfurt	Erfurt	16.06.2010
14.	CoOrpheum	Dresden	16.06.2010
15.	Combinat_56	München	25.06.2010
16.	Coworking0711	Stuttgart	28.06.2010
17.	Designhaus-Marl	Marl	28.06.2010
18.	Media Business Lounge	München	28.06.2010
19.	Workflow	Meiningen	28.06.2010
20.	Yorck52	Berlin	28.06.2010
21.	Studio70	Berlin	28.06.2010
22.	MuCoWo	München	28.06.2010
23.	Kaiser79	Frankfurt	28.06.2010
24.	flobbymedia	München	28.06.2010
25.	Coworking Cologne	Köln	28.06.2010

Anlage 4: Fragebogen zur Kurzbiografie der Betreiber

Kurzbiografie

Geschlecht

Alter

schulischer Abschluss

ja

nein

Ausbildung

ja

nein

wenn ja, bitte Ausbildungsbezeichnung ergänzen

Studium

ja

nein

falls studiert, bitte Studienfach ergänzen

nahtloser Übergang von Studium/Ausbildung ins
Berufsleben
(Erwerbslosigkeit inkl. Praktika < 2 Monate)

ja

nein

falls nein, Art der Überbrückung bis zur Erwerbs-
tätigkeit
(Praktika, Sprachreisen, Jobs)

Art der Erwerbstätigkeit

(Freiberufler, Angestellter, Gewerbetreibender)

Anzahl der Anstellungs-/Arbeitsverhältnisse
(seit Ausbildungs-/Studierende)

Betreiben der Unternehmung "Unperfekthaus"

hauptberuflich

nebenberuflich

falls nebenberuflich, bitte Art des Hauptberufes
ergänzen
(Berufsbezeichnung)

Anlage 5: Fragebogen zu CWS

Anschrift:

Zeitpunkt der Gründung:

Zeitpunkt der Eröffnung:

Rechtsform:

Anzahl der Gründungsmitglieder:

weitere verbundene CWS:

Zum Zeitpunkt der Eröffnung

Räumlichkeiten:

Ausstattung:

Serviceangebote:

Zum jetzigen Zeitpunkt

Räumlichkeiten:

Ausstattung:

Serviceangebot:

Anlage 6: Interviewleitfaden für Betreiber von CWS

Nr.	Fragen
1	Wie definieren sie Coworking? Benutzen Sie dabei einzelne, ihnen wichtige Schlagwörter!
2	<p>Welche der folgenden Aussagen finden Sie bezogen auf eine klare Abgrenzung für Coworking treffender:</p> <p>Das reine Nutzen von den Räumlichkeiten mit dem Wissen über eine mögliche Zusammenarbeit, kann bereits als Coworking betrachtet werden? Kurz: Coworking als Potenzial</p> <p>Erst die Zusammenarbeit, das Entwickeln neuer Ideen, der Gedankentransfer kann als Coworking bezeichnet werden. Kurz: Coworking als Effekt</p>
3	<p>Welche Ursachen waren für eine Gründung des CWS ausschlaggebend?</p> <p>Was hat Sie motiviert?</p> <p>Woher stammt die Idee für den CWS?</p>
4	Fallen Ihnen ideelle Ziele ein, die Sie mit dem CWS verfolgen?
5	Welche ökonomischen Ziele/Erwartungen haben Sie an ihre Unternehmung?
6	<p>Welche ZG wird durch Ihr Unternehmen angesprochen?</p> <p>Welche ZG arbeiten im CWS?</p> <p>Haben Sie weitere ZG gezielt angesprochen?</p> <p>Warum konnten diese Gruppen nicht gewonnen werden?</p>
7	Wie hoch ist die Auslastung ihrer Räumlichkeiten?
8	<p>Können Sie die Entwicklung der Auslastung seit dem Eröffnen Ihres Hauses beschreiben?</p> <p>Liegen evtl. eigene Statistiken vor?</p>
9	<p>Welche äußeren Faktoren begünstigen eine verstärkte Nutzung?</p> <p>Welche inneren Faktoren begünstigen eine verstärkte Nutzung?</p>
10	<p>Welche Innovationen fördern/initiiieren Sie?</p> <p>Welche Ziele verfolgen Sie damit?</p>
11	<p>Stehen Sie in unmittelbarer Konkurrenz zu anderen Betreibern?</p> <p>Wenn nein, profitieren Sie durch eine Zusammenarbeit mit anderen CWS?</p>
12	<p>Haben Sie ein jährliches Investitionsvolumen?</p> <p>Planen Sie weitere Investitionen in Ihr Unternehmen in den nächsten Jahren?</p>
13	Wie sehen Sie Entwicklungsstand ihres Unternehmens in 1, 2 und 5 Jahren aus?

Anlage 7: Fragebogen zur Kurzbiografie der Betreiber

Kurzbiografie

Geschlecht

Alter

schulischer Abschluss

ja

nein

Ausbildung

ja

nein

wenn ja, bitte Ausbildungsbezeichnung ergänzen

Studium

ja

nein

falls studiert, bitte Studienfach ergänzen

nahtloser Übergang von Studium/Ausbildung ins
Berufsleben
(Erwerbslosigkeit inkl. Praktika < 2 Monate)

ja

nein

falls nein, Art der Überbrückung bis zur Erwerbs-
tätigkeit
(Praktika, Sprachreisen, Jobs)

Art der Erwerbstätigkeit
(Freiberufler, Angestellter, Gewerbetreibender)

Anzahl der Anstellungs-/Arbeitsverhältnisse
(seit Ausbildungs-/Studierende)

aktuelle Tätigkeit/Berufsbezeichnung

Wunsch nach einer Festanstellung

ja

nein

Anlage 8: Interviewleitfaden für Nutzer von CWS

Nr.	Frage
1	Wie definieren sie Coworking? Benutzen Sie dabei einzelne, ihnen wichtige Schlagwörter!
2	Welcher Tätigkeit gingen Sie vor erstmaliger Nutzung nach? Haben Sie aus eigenem Ermessen diese Tätigkeit aufgegeben?
3	In welcher Form haben Sie vor erstmaliger Nutzung des Hauses gearbeitet?
4	Was hat Sie dazu bewegt von dieser Arbeitsform Abstand zu nehmen?
5	Wie sind Sie auf CWS aufmerksam geworden?
6	Was haben Sie gesucht, erwartet und was haben Sie sich von einer Nutzung versprochen?
7	Wie oft nutzen Sie die Räumlichkeiten? Welche Alternativen zum CWS haben Sie?
8	Können Sie positive Merkmale des Arbeitens in diesem CWS nennen?
9	Gibt es Dinge, die Sie im CWS verändern möchten, auch im Vergleich zu früheren Arbeitsverhältnissen?
10	Wie viele Stunden im Durchschnitt arbeiten Sie mit anderen Nutzern zusammen, tauschen sich aus oder entwickeln bspw. neue Projekte? Wie viele Stunden arbeiten Sie wöchentlich im CWS?
11	Wie sehen Sie sich in 1, 2, 5 Jahren arbeiten?
12	Würden Sie Ihren Arbeitsplatz für eine Festanstellung aufgeben? Welche Voraussetzungen müssten erfüllt sein? Aus welchen Gründen?

Literaturverzeichnis

- Albers, M. (2009): Meconomy. Wie wir in Zukunft leben und arbeiten werden – und warum wir uns jetzt neu erfinden müssen, Berlin [epupil GmbH].
- Bergmann, F. (2004): Neue Arbeit. Neue Kultur, 5. Auflage, Freiamt [Arbor Verlag].
- Bizzarri, C. (2010): The emerging phenomenon of coworking. A redefinition of job market in networking society, in: Müller, K./Roth, S./Žák, M.: Social Dimension of Innovation, Prag [Linde nakladatelství], S. 195-206.
- Boemke, B./Föhr, S. (1999): Arbeitsformen der Zukunft, Heidelberg [Verlag Recht und Wirtschaft GmbH].
- Bologna, S. (2006): Die Zerstörung der Mittelschichten. Thesen zur neuen Selbständigkeit, Graz [Nausner & Nausner].
- Börnecke, D. (1998): Handbuch Telearbeit, Erlangen/München [Publicis MCD].
- Bortz, J./Döring, N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 4. Auflage, Heidelberg [Springer].
- Bosch, G. (2003): Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft, in: Institut Arbeit und Technik, Jahrbuch 2002/2003, Gelsenkirchen, S. 11-24, verfügbar: <http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/jahrbuch/jahrb0203/02-bosch.pdf> (Zugriff am 30. Juni 2010).
- Bourdieu, P. (1997): Verstehen, in: Bourdieu, P. u. a.: Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft, Konstanz [Universitätsverlag], S. 779-802.
- Braun, M./Bauer, W. (2007): Arbeitsplatz, in: Landau, K. (Hrsg.): Lexikon Arbeitsgestaltung. Best Practice im Arbeitsprozess, Stuttgart [Gentner Verlag], S. 154-158.
- Bullinger, H.-J./Braun, M. (2001): Arbeitswissenschaft in der sich wandelnden Arbeitswelt, in: Ropohl, G.: Erträge der interdisziplinären Technikforschung. Eine Bilanz nach 20 Jahren, Berlin [Erich Schmidt Verlag], S. 109-124.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001): Telearbeit. Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis, Braunschweig [Westermann], verfügbar: <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/telearbeit,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf> (Zugriff am 30. Juni 2010), (BMBF).

- Buschoff, K. (2004): Neue Selbständigkeit und wachsender Grenzbereich zwischen selbständiger und abhängiger Erwerbsarbeit. Europäische Trends vor dem Hintergrund sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Entwicklungen, hrsg. vom Wissenszentrum Berlin für Sozialforschung, verfügbar: <http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/2004/i04-108.pdf> (Zugriff am 13. September 2010).
- Clegg, C. W./Icasati-Joanson, B./Bennett, S. (2003): e-business: Futur Prospects?, in: Holam, D. u. a.: *The New Workplace. A guide to the human impact of modern working practice*, Chichester [John Wiley & Sons], S. 245-267.
- Deges, F. (1997): Telearbeit als innovative Form der Arbeitsorganisation, in: Gutmann, J. (Hrsg.): *Flexibilisierung der Arbeit. Chancen und Modelle für eine Mobilisierung der Arbeitsgesellschaft*, Stuttgart [Schäffer-Poeschel], S. 301-313.
- Dombois, R. (1999): Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): *Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung *Das Parlament*, B 37/99*, Bonn, S. 13-20.
- Dortmunder Beiträge zur Raumplanung P/20 (2000): *Städtisches Leben auf dem Lande?. Telekommunikation als Chance für neue Lebensstile und Arbeitsformen*, Dortmund [Kolander & Poggel GbR] (DBzR).
- Eichhorst, W./Marx, P./Thode, E. (2009): *Arbeitsmarkt und Beschäftigung Deutschland 2000-2009*, hrsg. von Bertelsmann-Stiftung, Bielefeld [Matthiesen Druck].
- Elze, C. (1996): Kleine Politische Ökonomie des Busfahrens – ein Versuch zur Zukunft der Arbeit in Europa, in: Nickel, K.-G./Rademacher, F. J.: *Arbeitswelt und Globalisierung. Mit neuen Arbeitsformen die globale Herausforderung annehmen*, Tagungsband zum 10. Bodenseeforum 1996, Ulm [Universitätsverlag], S. 203-230.
- Esser, H. (1985): Befragtenverhalten als „rationales Handeln“. Zur Erklärung von Antwortverzerrungen in Interviews, ZUMA-Arbeitsberichte, 85/01, Mannheim.
- Fischer, U./Späker, G./Weißbach, H.-J./Beyer, J. (1993): *Neue Entwicklungen bei der sozialen Gestaltung von Telearbeit*, in: Schriftenreihe Informationen zur Technologiepolitik und zur Humanisierung der Arbeit, hrsg. von DGB Bundesvorstand, Düsseldorf.
- Friebertshäuser, B./Langer, A. (2010): Interviewformen und Interviewpraxis, in: Friebertshäuser, B./Langer, A./Prenzel, A.: *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*, Weinheim/München [Juventa Verlag], S. 437-456.

- Frost, D. (2008): They're working on their own, just side by side, in: New York Times, 20. Februar 2008, verfügbar: http://www.nytimes.com/2008/02/20/business/businessspecial2/20cowork.html?_r=1&scp=1&sq=They%27re%20working%20on%20their%20own,%20just%20side%20by%20side&st=cse (Zugriff am 3. September 2010).
- Gesetzesbeschluss des Deutschen Bundestages (2009): Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland vom 13. Februar 2009, Drucksache 120/09, verfügbar: http://www.bmas.de/portal/31330/property=pdf/2009__02__20__gesetz__sicherung__der__besch_C3_A4ftung.pdf (Zugriff am 28. August 2010).
- Gorawara-Bhat, R. (2000): The Social and Spatial Ecology of Work. The Casse of a Survey Research Organization, New York u. a. [Plenum Publisher].
- Gutmann, J. (Hrsg., 1997): Flexibilisierung der Arbeit. Chancen und Modelle für eine Mobilisierung der Arbeitsgesellschaft, Stuttgart [Schäffer-Poeschel].
- Häder, M. (2010): Empirische Sozialforschung. Eine Einführung, 2. Auflage, Wiesbaden [Verlag für Sozialwissenschaften].
- Heeg, F.-J. (1991): Moderne Arbeitsorganisation. Grundlagen der organisatorischen Gestaltung von Arbeitssystemen bei Einsatz neuer Technologien, 2. Auflage, München/Wien [Hanser].
- Heinze, T. (1995) : Qualitative Sozialforschung. Erfahrungen, Probleme und Perspektiven, WV Studium 144, Opladen [Westdeutscher Verlag].
- Hoff, E.-H./Ewers, E./Petersen, O./Schrap, U. (2006): Neue Formen der Arbeits- und Lebensgestaltung. Biographisches Handeln, reflexive Identität und Konfliktbewältigung, in: Neuendorff, H./ Ott, B. (Hrsg.): Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität. Identitäts- und Kompetenzentwicklung in entgrenzten Arbeitsformen, Hohengehren [Schneider Verlag], S. 24-51.
- Hoffmann, E./Walwei, U. (1998): Normalarbeitsverhältnis: ein Auslaufmodell? Überlegungen zu einem Erklärungsmodell für den Wandel der Beschäftigungsformen, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 31, S. 409-425.
- Hopf, C. (1978): Die Pseudo-Exploration. Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung, in: Zeitschrift für Soziologie, 7 (2), S. 97-115.

- IMK. Arbeitskreis Finanzkrise (2009): Von der Finanzkrise zur Weltwirtschaftskrise (I). Wie die Krise entstand und wie sie überwunden werden kann, hrsg. vom Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung in der Hans-Böckler-Stiftung, 38/Mai 2009 (IMK).
- Issen, R. (1996): Die Reise in die Informationsgesellschaft verändert die Arbeitswelt, in: Fuchs, M./Niederhoff, H. U./Schelsky, W. (Hrsg.): informationsgesellschaft und Arbeitswelt, Köln [Deutscher Institut-Verlag], S. 58-61.
- Keupp, H. (2006): Patchworkidentität. Riskante Chancen bei prekären Ressourcen, in: Neuendorff, H./Ott, B. (Hrsg.): Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität. Identitäts- und Kompetenzentwicklung in entgrenzten Arbeitsformen, Hohengehren [Schneider Verlag], S. 5-23.
- Konrad, K. (2006): Die Befragung, in: Wosnitzer, M./Jäger, R. S.: Daten erfassen, auswerten und präsentieren, aber wie? Eine elementare Einführung in sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden, Statistik, computerunterstützte Datenanalyse und Ergebnispräsentation, 4. Auflage, Landau [Verlag Empirische Pädagogik], S. 48-74.
- Kordey, N. (2002): Verbreitung der Telearbeit in 2002. Internationaler Vergleich und Tendenzen, in: empirica Schriftenreihe, 02/2002, Bonn.
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen, hrsg. von Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf/Berlin [edition sigma].
- Kromrey, H. (2009): Empirische Sozialforschung, 12. Auflage, Stuttgart [Lucius & Lucius].
- Krone, S. (2010): Aktuelle Problemfelder der Berufsbildung in Deutschland, in: Bosch, G./Krone, S./Langer, D. (Hrsg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Aktuelle Entwicklungen und Standpunkte, Wiesbaden [Springer], S. 19-37.
- Kvale, S. (1996): InterViews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing, Thousand Oaks u.a. [Sage].
- Lammeyer, T. (2007): Telearbeit, Band 5, hrsg. von M. Herberger, W. Schild, S. Weth, Saarbrücken [Verlag Alma Mater].
- Lange, B./Wellman, I. (2009): „Neue Orte für neues Arbeiten“. Co-working Spaces, in: Lange, B./Kalandides, A./Stöber, B./Wellmann I.: Governance der Kreativwirtschaft. Diagnosen und Handlungsoptionen, Bielefeld [transcript], S. 145-154.

- Lissmann, U. (2006): Forschungsmethode ein Überblick, in: Wosnitzer, M./Jäger, R. S.: Daten erfassen, auswerten und präsentieren, aber wie? Eine elementare Einführung in sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden, Statistik, computerunterstützte Datenanalyse und Ergebnispräsentation, 4. Auflage, Landau [Verlag Empirische Pädagogik], S. 3-27.
- Mayring, P. (1990): Einführung in die qualitative Sozialforschung: eine Anleitung zu Qualitativem Denken, München [Psychologie-Verlags-Union].
- Niederhoff, H.-U. (1996): Thesen zur Informationsgesellschaft und Arbeitswelt, in: Fuchs, M./Niederhoff, H. U./Scheelsky, W. (Hrsg.): informationsgesellschaft und Arbeitswelt, Köln [Deutschen Instituts-Verlag], S. 23-30.
- Pongratz, H. J./Voß, G. (2001): Erwerbstätige als „Arbeitskraftunternehmer“ Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft?, in: SOWI-Sozialwissenschaftliche Informationen, 30 (4), verfügbar: <http://www.tu-chemnitz.de/hsw/soziologie/institut/file-show-RGVyX0FLVV9pbl9kZXJfWmVpdHNjaHJpZnRfU29XaS5wZGY=-ABUHDysaAgsHAwwZWx4FERMFAQgTAEtUVldLVF5QSzZXUFhKU FM4Eh4RFQgfGg0EDgFFBRcH.pdf> (Zugriff am 4. September 2010).
- Rademacher, F. J. (1996): Globalisierung und neue Formen der Arbeit und der Partizipation, in: Nickel, K. G./Rademacher, F. J.: Arbeitswelt und Globalisierung. Mit neuen Arbeitsformen die globale Herausforderung annehmen, Tagungsband zum 10. Bodenseeforum 1996, Ulm [Universitätsverlag], S. 83-181.
- Reichwald, R./Möslein, K./Sachenbacher, H./ Engelberger, H./Oldenburg, S. (1998): Telekooperation. Verteilte Arbeits- und Organisationsformen, Berlin/Heidelberg [Springer Verlag].
- Rosenstiel, L. von (2007): Grundlagen der Organisationspsychologie, 6. Auflage, Ulm [Schäffer-Poeschel].
- Rürup, B./Sesselmeier, W. (2001): Wirtschafts- und Arbeitswelt, in: Korte, K.-R./Weidenfeld, W.: Deutschland Trendbuch. Fakten und Orientierungen, Opladen [Leske+Budrich], S. 250-251.
- Schmidt, C. (2010): Auswertungstechniken für Leitfadeninterviews, in: Friebertshäuser, B./Langer, A./Prenzel, A.: Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft, Weinheim/München [Juventa Verlag], S. 472-486.

- Schneider, N. F./Hartmann, K./Limmer R. (2001): Berufsmobilität und Lebensform. Sind berufliche Mobilitätserfordernisse in Zeiten von Globalisierung noch mit Familie vereinbar?, Schriftenreihe des Bundesfamilienministeriums, Band 208, Stuttgart [Kohlhammer].
- Söndermann, M. (2010): Monitoring zu ausgewählten wirtschaftlichen Eckdaten der Kultur- und Kreativwirtschaft 2009. Kurzfassung, hrsg. vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Berlin.
- Staehele, W. H. (1999): Management, 8. Auflage, München [Franz Vahlen].
- Statistisches Bundesamt (2008, Hrsg.): Atypische Beschäftigungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Begleitmaterial zum Pressegespräch am 9. September 2008 in Frankfurt am Main, Wiesbaden.
- Stiehl, H.-P. (1996): Wettbewerb in Deutschland überfällig, in: Fuchs, M./Niederhoff, H. U./Schelsky, W. (Hrsg.): Informationsgesellschaft und Arbeitswelt, Köln [Deutsche Instituts-Verlag], S. 58-61.
- Sullivan, C./Lewis, S. (2006): Work at home and the work-family-interface, in: Jones, F./Burke, R. J./Westman, M.: Work-Life Balance. A Psychological Perspective, Hove/New York [Psychology Press].
- Ulrich, E. (2005): Arbeitspsychologie, 6. Auflage, Stuttgart/Zürich [Schäffer-Poeschel].
- Vonderach, G. (1980): Die „neuen Selbständigen“. 10 Thesen zur Soziologie eines unvermuteten Phänomens, in: Mittelungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 13, S. 153-169.
- Voß, G. G./Egbringhoff, J. (2004): Der Arbeitskraftunternehmer. Ein neuer Basistypus von Arbeitskraft stellt neue Anforderungen an die Betriebe und Beratung, in: Zeitschrift Supervision, 3, verfügbar: <http://www.tu-chemnitz.de/hsw/soziologie/institut/file-show-R19HdWVudGVyX1Zvc3NfSnVsaWFfRWdicmluZ2hvZmZfRGVyX0FyYmVpdHNrcmFmdHVudGVybmVobWVyX0Vpbl9uZXVlcl9CYXNpc3R5cHVzX3Zvbl9BcmJlaXRza3JhZnRfc3RlbGx0X25ldWVfQW5mb3JkZXJ1bmdlbl9hbl9kaWVfQmV0cmllYmVfdW5kX2FuX2RpZV9CZXJhdHVuZ18ucGRm-ABUHDysaAgsHAwwZWx4FERMFAQgTAEtUVldLVFNQRjZXW1hAVFU4Eh4RFRIYFhAADhUCGh0FCRAAdCwkSAkwbBQw=.pdf> (Zugriff am 27. August 2010).

- Wagner, A. (2000): Krise des „Normalarbeitsverhältnisses“? Über eine Konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung, in: Schäfer, C. (Hrsg.): Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohnpolitik, Hamburg [VSA-Verlag], S. 200-246.
- Walwei, U. (1999): Das Normalarbeitsverhältnis in Bewegung, in: Mitbestimmung, 11, hrsg. von Hans-Böckler-Stiftung, S. 12-17.
- Welch, J. (1997): Nomadenökonomie oder Wirtschaftsbürgertum. Die Zukunft der Arbeit in der Wissensgesellschaft, in: Gutmann, J.: Flexibilisierung der Arbeit. Chancen und Modelle für eine Mobilisierung der Arbeitsgesellschaft, Stuttgart [Schäffer-Poeschel], S. 37-52.
- Williams, C. C. (2007): Rethinking the Future of Work. Directions and Visions, Houndmills/New York [Palgrave MacMillan].
- Wilson, J. R. (2006): Collaboration in Mobile Virtual Work: a Human Factors View, in: Andriessen, J. H. E./Vertiainen, M.: Mobile Virtual Work. A New Paradigm?, Berlin/Heidelberg [Springer], S. 129-151.
- Wolf, M./Kastner, M. (2006): Beanspruchung durch Brüche und Lücken in diskontinuierlichen Erwerbsläufen: Transitionskompetenz als Bewältigungsressource. Ergebnisse aus den Untersuchungen im Rahmen des Projektes VICO (virtueller Qualifizierungscoach), in: Neuendorff, H./Ott, B. (Hrsg.): Neue Erwerbsbiografien und berufsbiografische Diskontinuität. Identitäts- und Kompetenzentwicklung in entgrenzten Arbeitsformen, Hohengehren [Schneider Verlag], S. 101-133.
- Wosnitza, M./Jäger, R. S. (2006): Daten erfassen, auswerten und präsentieren – aber wie? – Eine elementare Einführung in sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden, Statistik, computergestützte Datenanalyse und Ergebnispräsentation, 4. Auflage, Forschung, Statistik & Methode, Band 1, Landau [Verlag Empirische Pädagogik].
- Schnaas, D. (2010): Der Worklife-Kapitalismus, in: Wirtschaftswoche, 26, S. 105-106.

Internetseiten

<http://worksnuug.com>, Zugriff am 17. August 2010 (WorkSnug)

<http://coworking.de/>, Zugriff am 20. Juli 2010 (CW-Deutschland)

<http://coworking.pbworks.com/Coworking-in-Deutschland>, Zugriff am 20. Juli 2010, (CWS-Deutschland)

<http://www.dradio.de/dlf/sendungen/studiozeit-ks/1222785/>, Artikel von I. Breuer vom 15. Juli 2010, Zugriff am 20. Juli 2010 (Breuer 2010)

<http://www.taz.de/1/netz/artikel/1/coworking-schafft-nestwaerme/>, Artikel vom 15. Januar 2010, Zugriff am 22. Juli 2010 (TAZ 1)

<http://www.taz.de/1/leben/alltag/artikel/1/freier-herr-der-zwaenge/>, Zugriff am 16. August 2010 (TAZ 2)

<http://www.deutsche-startups.de/2010/06/07/gastbeitrag-coworking-boom-im-lande-die-professionalisierung-einer-bewegung/>, Beitrag vom 7. Juni 2010, Zugriff am 16. August 2010 (Deutsche Start-Ups 2010)

http://www.focus.de/finanzen/karriere/existenzgruendung/tid-16191/co-working-buero-fuer-wanderarbeiter_aid_453574.html, Artikel vom 12. November 2009, Zugriff am 16. August 2010 (Focus 2009)

<http://auslandsjournal.zdf.de/ZDFde/inhalt/18/0,1872,8067538,00.html>, Sendung vom 28. April 2010, Zugriff am 2. September 2010 (Auslandsjournal 2010)

<http://www.wiwo.de/management-erfolg/warum-buero-wgs-telearbeiter-kreativer-machen-416609/>, Artikel von K. Fischer vom 14. Dezember 2009, Zugriff am 15. Juli 2010 (Fischer 2009)

<http://www.bmas.de/portal/13212/kschg.html>, Zugriff am 22.07.2010 (Bundesministerium für Soziales/1)

http://www.bmas.de/portal/12884/hintergrund__und__analysen.html, Zugriff am 22.07.2010 (Bundesministerium für Soziales/2)

<http://www.bmas.de/portal/13214/arbzbz.html>, Zugriff am 22.07.2010 (Bundesministerium für Soziales/3)

<http://hatfactory.net/>, Zugriff am 19. August 2010 (Hatfactory)

<http://codinginparadise.org/weblog/2005/08/coworking-community-for-developers-who.html>, Zugriff am 12. August 2010 (Codingparadise-Weblog)

<http://codinginparadise.org/coworking/coworking.html>, Zugriff am 12. August 2010 (Codingparadise-Flyer)

<http://web.archive.org/web/20001005075014/www.coworking.com/html/introtoco.html>, Zugriff am 12. August 2010 (CWB)

<http://blog.coworking.info/>, Zugriff am 12. August 2010 (CW-Blog)

<http://groups.google.com/group/coworking>, Zugriff am 12. August 2010 (CW-Group)

<http://coworking.com/>, Zugriff am 13. August 2010 (CW-Values)

<http://www.coworking-news.de/2010/07/coworking-und-bio-plastik/>, Audio 1:43 min, Zugriff am 14.08.2010 (CW-News)

<http://www.landmatrosen.de/lockoffice/>, Zugriff am 19. August 2010 (Landmatrosen)

<http://citizenspace.us/about/our-philosophy/>, Zugriff am 19. August 2010 (Citizen)

<http://hubbayarea.wordpress.com/2010/08/06/were-hiring-hub-berkeley-head-host-position/>, Zugriff am 12. August 2010 (HubBayArea)

<http://www.netzpiloten.de/wp-content/uploads/2010/07/Interview-betalab-.mp3>, Zugriff am 16. August 2010 (Netzpiloten)

<http://wiki.betahaus.de/doku.php/forschung/start>, Zugriff am 20. September 2010 (Betahaus)

<http://www.coworking-news.de/2010/07/coworking-und-bio-plastik/>, Zugriff am 12. August 2010 (Bioplastik-Workshop)

Webseiten der CWS

<http://www.werkheim-hamburg.de/>

<http://www.flobbymedia.de/coworking>

<http://www.le-space.de/le-space/> (LeSpace)

<http://www.combinat56.de/>

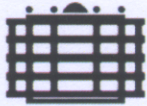
<http://uberall-berlin.blogspot.com/>

<http://www.barbizz-co-creation.de/>

<http://betahaus.de/>

<http://www.cluboffice-frankfurt.de/>

<http://co-up.de/>
<http://www.coworking-darmstadt.de/>
<http://coworking-erfurt.de/>
<http://www.coworking-oase.de/>
<http://coworking-stuttgart.de/>
<http://www.designhaus-marl.de/>
<http://www.igoor.de/>
www.hallenprojekt.de
<http://www.kaiser79.de/>
<http://www.lilienhof-coworking.com/>
<http://flavors.me/LockSchuppen>
<http://www.media-business-lounge.de/>
<http://www.mucowo.de/>
<http://www.programonline.de/>
<http://www.rocket-rentals.de/coworking>
<http://www.studio70.info/>
<http://www.unperfekthaus.de/>
<http://www.wexelwirken.net/>
<http://workflowmeinungen.wordpress.com/>
<http://yorck52.de/>



Zentrales Prüfungsamt

(Anschrift: TU Chemnitz, 09107 Chemnitz)

Selbstständigkeitserklärung*

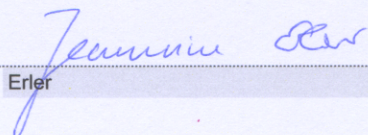
Name: Eler	Bitte Ausfüllhinweise beachten: 1. Nur Block- oder Maschinenschrift verwenden.
Vorname: Jeannine	
geb. am: 06.12.1984	
Matr.-Nr.: 121619	

Ich erkläre gegenüber der Technischen Universität Chemnitz, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe.

Die vorliegende Arbeit ist frei von Plagiaten. Alle Ausführungen, die wörtlich oder inhaltlich aus anderen Schriften entnommen sind, habe ich als solche kenntlich gemacht.

Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch bei keinem anderen Prüfer als Prüfungsleistung eingereicht und ist auch noch nicht veröffentlicht.

Datum: 30.09.2010

Unterschrift: 
Eler

* Diese Erklärung ist der eigenständig erstellten Arbeit als Anhang beizufügen.