



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

***Wahrnehmung "guter Arbeit" in deutschen Coworking Spaces –
interessierte Selbstgefährdung als Schattenseite
dieser Arbeitsform***

Projektbericht im Masterstudiengang Human Resource Management

Universität Hamburg
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Fachbereich Sozialökonomie

Dozentinnen: Prof. Dr. Daniela Rastetter
Dr. Anna Mucha

Verfasst von: Philip Dorsel (7006210)
Lukas Keller (6998708)
Janina Krause (7006199)
Sindy Radon (7002002)
Marion Steenken (7001685)

Semester: Sommersemester 2018
Eingereicht am: 01.09.2018

Inhalt

Tabellenverzeichnis	II
Abstract	III
1. Einleitung	1
2. Theoretische Aspekte des Projektvorhabens.....	2
2.1. Theoretische Aspekte und Forschungsstand	2
2.1.1. Historische Entwicklungen und Trends der Arbeitswelt	2
2.1.2. Coworking Space – eine begriffliche Abgrenzung	4
2.1.3. Grundwerte der Coworking Community	5
2.1.4. Funktionen von Coworking Spaces.....	6
2.1.5. Interessierte Selbstgefährdung im Kontext von „guter Arbeit“	8
2.2. Forschungsziel	11
3. Methode	13
3.1. Stichprobe und Feldzugang	13
3.2. Datenerhebungsmethode	14
3.3. Datenauswertung	16
4. Darstellung der Ergebnisse	17
4.1. Indikatoren für interessierte Selbstgefährdung.....	17
4.1.1. Gesundheit	17
4.1.2. Ausdehnung der Arbeitszeit.....	19
4.1.3. Intensivierung der Arbeitszeit.....	22
4.1.4. Vermischung von Berufs- und Privatleben	25
4.1.5. Aussagekraft der Indikatoren der interessierten Selbstgefährdung	27
4.2. Einflussfaktoren interessierter Selbstgefährdung	27
4.2.1. Individuelle Faktoren.....	27
4.2.2. Faktor Coworking Space.....	30
4.2.3. Faktor Coworking Community	33
5. Diskussion der Ergebnisse	38
6. Fazit	40
Literatur	IV
Anhang	VII
Eidesstattliche Erklärung	XXI

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Auswahlkriterien Sampling	13
Tabelle 2: Übersicht der durchgeführten Interviews	14

Abstract

Die neue Arbeitsform Coworking hat in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Während sich eine Vielzahl aktueller Studien mit den Funktionen und Vorteilen dieser Arbeitsform auseinandersetzt, fanden mögliche negative Auswirkungen bislang keine Berücksichtigung. So kommt es bspw. durch die hohe Anzahl von Selbstständigen und Freelancern zu einer Ballung an Personen, die aufgrund ihres Beschäftigungsstatus oftmals von interessierter Selbstgefährdung betroffen sind. Wie sich diese Ballung von möglichen interessierter selbstgefährdeten Personen auf die Community eines Coworking Spaces auswirkt, soll daher nachfolgend erforscht werden. Dazu wurden (n=12) qualitative Interviews in drei deutschen Städten und sechs unterschiedlichen Coworking Spaces durchgeführt und mithilfe der mayringschen Inhaltsanalyse ausgewertet. Dabei konnte sowohl eine hohe Anzahl an interessierter selbstgefährdeten Personen in den Coworking Spaces ermittelt, als auch drei Kategorien an Einflussfaktoren abgeleitet werden. Diese Einflussfaktoren setzten sich zusammen aus individuellen Einflussfaktoren, den Einflüssen des Coworking Spaces und den Einflüssen der Community. Grundsätzlich konnte damit ein Einfluss der Arbeitsform Coworking auf die interessierter Selbstgefährdung ihrer Nutzer nachgewiesen werden, wobei jedoch den individuellen Faktoren eine tragende Rolle zukommt. Ob dieser Einfluss als präventiv oder fördernd einzustufen ist, kann abschließend nur unter Berücksichtigung der individuellen Rahmenbedingungen von Coworker, Coworking Space und der zugehörigen Community im Einzelfall entschieden werden. Trotz mangelnder Generalisierbarkeit der Ergebnisse erlauben sie dennoch verschiedene Möglichkeiten zur praktischen Anwendung. Wie nachfolgend detailliert erläutert wird, können sowohl Betreiber von Coworking Spaces, Unternehmen, welche eigene Mitarbeiter in derartige Einrichtungen entsenden möchten, als auch potenzielle Coworker selbst von den vorliegenden Forschungsergebnissen profitieren.

1. Einleitung

Im Zusammenhang mit Globalisierung und sich verschärfenden Wettbewerbsbedingungen vollziehen sich seit einigen Jahren in der Wirtschaft, aber auch allen anderen sozialen Systemen, verschiedenste Reorganisationsprozesse und das in immer höherer Geschwindigkeit (Vgl. Wüstner 2006: 1). Neue Beschäftigungsmodelle schenken Flexibilität, fordern aber auch Belastbarkeit, Selbstorganisation und Selbstdisziplin. „Selbstständigkeit, freiberufliche Projektarbeit, temporäre Arbeitslosigkeit oder Multijobbing prägen die neue Arbeitswelt. An die Stelle von klassischen, hierarchischen Organisationen treten flache, projektbezogene und netzwerkartige Strukturen“ (Schürmann 2013: 20). Kompetenzen und Softskills in Richtung Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit werden dabei gefordert und gefördert. In logischer Konsequenz dazu suchen immer mehr Arbeits-tätige nach Freiheit, Abwechslung und vor allem Selbstverwirklichung im Job. Dazu gehört insbesondere auch, eigene Geschäftsideen verfolgen und ungezwungen eigene Träume verwirklichen zu können (Vgl. Schürmann 2013: 25). In der Suche nach einer Alternative zu klassischen Arbeitsorten werden Coworking Spaces dabei für immer mehr Menschen zu einer attraktiven Wahl. Dies zeigt bspw. auch, dass der Coworking Space Betreiber WeWork zwischenzeitlich der größte Anbieter gewerblicher Büroflächen in London geworden ist (Vgl. Dubois 2018). Diesem neuartigen Konzept, welches Schürmann als „integriertes und flexibles Geschäfts- und Arbeitsmodell, das sich auf die Bedürfnisse von Entrepreneurs, Kreativ- und Wissensarbeitern fokussiert“ (Schürmann 2013: 34), beschreibt, widmeten bereits viele Arbeitsorganisationsforscher¹ eigene Studien. Auffällig ist jedoch, dass diese sich meist auf die positiven Effekte von Coworking fokussieren.² Das Forschungsteam möchte sich in der hier vorliegenden Arbeit daher bewusst kritisch mit Coworking Spaces auseinandersetzen. Es soll die Frage geklärt werden, inwiefern deren User negative und belastende Erfahrungen im Coworking Space machen und ob sie diese bewusst wahrnehmen und als solche empfinden. Die abschließende Bewertung betrachtet in diesem Zusammenhang das Konzept der guten Arbeit und prüft dessen Passung mit den Bedingungen in Coworking Spaces in Deutschland.

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

² Hinweis: Die Anzahl der verwendeten Literaturquellen ist aus diesen Gründen stark begrenzt.

2. Theoretische Aspekte des Projektvorhabens

Coworking Spaces erfuhren in den letzten Jahren ein exponentielles Wachstum. Während es 2006 weltweit rund 30 Coworking Spaces gab, waren es 2015 bereits 7.800 – Tendenz steigend. Die Anzahl von Coworkern ist sogar noch stärker angestiegen, von 43.000 in 2011 auf 510.000 in 2015, wodurch es nicht nur immer mehr Coworking Spaces gibt, sondern diese auch immer größer werden (Vgl. Bauer et al. 2017: 12ff). Das Konzept Coworking erregte in den vergangenen Jahren immer mehr das Interesse der Wirtschaft aber auch der Wissenschaft. Zahlreiche Studien beschäftigten sich mit der Entstehung und Funktionsweise dieser Arbeitsform und versuchten so, das dahinterliegende Erfolgsrezept zu entschlüsseln.

Das folgende Kapitel beginnt mit einer Zusammenfassung der Erkenntnisse dieser Forschungen. Darauf folgt in Kapitel 2.2 die Vorstellung des Forschungsziels.

2.1. Theoretische Aspekte und Forschungsstand

Nachfolgend werden zunächst die historischen Entwicklungen und aktuelle Trends der Arbeitswelt thematisiert, die zur Herausbildung dieser Arbeitsform Coworking führten. Kapitel 2.1.2 liefert zur begrifflichen Abgrenzung eine Beschreibung von Coworking Spaces und darauf aufbauend einen Definitionsversuch. Es folgen die Vorstellung der Grundwerte der Coworking Community und die Funktionen, die Coworking für ihre User erfüllt. Abschließend wird das Phänomen der interessierten Selbstgefährdung vor dem Hintergrund des Konzeptes „gute Arbeit“ näher betrachtet.

2.1.1. Historische Entwicklungen und Trends der Arbeitswelt

Zu Zeiten des Frühkapitalismus war die fordistisch-tayloristische Arbeitsorganisation von starren Strukturen geprägt, wodurch es lediglich ein einziges Modell von Erwerbsarbeit gab. Im Gegensatz dazu steht die Arbeitsorganisation seit dem Postfordismus für vielfältige Strukturen und Optionen der Arbeitsorganisation. Neben der steigenden Flexibilisierung in Bezug auf Arbeitszeiten und -orte ist auch die völlige Entgrenzung der Bereiche Arbeit und Leben ein Trend, der die Arbeitswelt nachhaltig beeinflusst. Unter Entgrenzung versteht man das Aufbrechen vorheriger stabiler Grenzen in Bezug auf Arbeitsvertrag, Arbeitszeit und Arbeitsort (Vgl. Bauer et al. 2014: 16). Das bedeutet im Kern mehr Ungewissheit, mehr Unsicherheit und größeren Druck, alles richtig zu machen. Es fehlen Orientierungs- und Bewertungsmuster, die einen geregelten Arbeitsalltag ermöglichen (Vgl. Minssen 2012: 59f). Zudem ist auch eine immer stärkere Subjektivierung von Arbeit zu

verzeichnen. Gemeint ist hier, dass Individuen mehr Subjektivität in die Arbeit bringen, während die Arbeit gleichzeitig mehr Subjektivität von Individuen verlangt (Vgl. Bauer et al. 2014: 17). Entgegen tayloristischer Prinzipien möchte man einen erweiterten Zugriff auf die individuellen Kompetenzen der Mitarbeiter erlangen und so einen neuen Weg finden, das Transformationsproblem zu lösen. Dabei wird das Individuum als Ganzes mit seinen spezifischen Fähigkeiten und Ressourcen in den Blick genommen (Vgl. Minssen 2012: 117 und Kleemann et. al. 1999: 1).

Bräutigam (2015) nennt das Thema Outsourcing als weiteren relevanten Trend im Hinblick auf das Thema dieser Arbeit, das zu einer sozialen und räumlichen Erosion von traditionellen Arbeitsverhältnissen führte Vgl. ebd. 2015: 6). Outsourcings bezeichnet die Auslagerung von Tätigkeiten und Funktionen eines Unternehmens an Dritte, welche dann als Dienstleister für diese fungieren (Vgl. Stach 2014: 79). Bauer et al. (2014) bestätigen das Argument Bräutigams, denn sie identifizieren als Entstehungsgründe von Coworking Spaces das Outsourcing und Offshoring von IT-Dienstleistungen, was in der Etablierung zahlreicher Freelancer, also freiberuflicher Experten, resultierte. Das Umfeld dieser Personen ist wiederum stark durch die Merkmale Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit gekennzeichnet, was verdeutlicht, welchen erheblichen Einfluss diese drei Trends auf die User von Coworking Spaces haben (Vgl. Bauer et al. 2014: 16f).

Neben der wachsenden Vielfalt an arbeitsorganisatorischen Modellen veränderten sich ebenso die Bedürfnisse der Erwerbstätigen hinsichtlich eines Arbeitsplatzes. So stellte Deckstein bereits 1997 fest: „Die Arbeit in der Wissens- und Informationsgesellschaft wird nicht verschwinden, verschwinden wird aber der klassische Ort, an dem sie geleistet wurde, der Arbeitsplatz“ (Deckstein 1997 zitiert nach FOG Institut für Markt- und Sozialforschung 2015: 29). Daher ging mit dem Verfall der tradierten Normalbeschäftigung auch ein Verfall des klassischen Arbeitsplatzes einher (Vgl. Bräutigam 2015: 6). Jedoch wurde die neue Freiheit der Arbeitsortswahl durch die Nachteile vieler Orte stark eingeschränkt. So erwiesen sich Business Center speziell für Berufseinsteiger aufgrund zu hoher Kosten als untauglich, ebenso Cafés aufgrund der Lautstärke, mangelnder bürotechnischer Infrastruktur und fixer Öffnungszeiten. Home Offices bieten zu wenige Möglichkeiten der beruflichen Vernetzung und können leicht zu sozialer Vereinsamung oder dem Verschwimmen privater und beruflicher Grenzen führen (Vgl. Pohler 2011: 14). Es wurde deutlich, dass es neue Konzepte brauchte, um den Bedürfnissen der Erwerbstätigen im Hinblick auf die Flexibilisierung und Entgrenzung von Arbeit gerecht zu werden. Bauer et al. bestätigen dies mit der Tatsache, dass an verschiedensten Orten weltweit zeitgleich und unabhängig voneinander Coworking Spaces entstanden, was darauf schließen lässt, dass die Notwendigkeit neuer Arbeitsformen gegeben war (Vgl. Bauer et al. 2017: 17).

2.1.2. Coworking Space – eine begriffliche Abgrenzung

Der Begriff Coworking lässt sich nicht einfach definieren, da Coworking Spaces sich durch verschiedenste Ausprägungen der Dimensionen, wie z. B. Größe, Vernetzung, Motivation der Betreiber, Nutzerstruktur, Lage, Ambiente oder Services, stark voneinander unterscheiden können (Vgl. Bauer et al. 2014: 41). Daher soll zunächst versucht werden, Coworking Spaces durch eine Beschreibung ihres typischen Aufbaus, ihrer Funktionsweise und ihrer User zu definieren.

Coworking Spaces bieten die Möglichkeit, verschiedene Arbeitsbereiche, oftmals als Teil eines Großraumes, anzumieten. Die Nutzungsdauer variiert dabei zwischen stunden-, tage- oder wochenweiser bis zu dauerhafter Anmietung (Vgl. Pohler 2011: 16). Neben Flexdesks, deren Nutzung personenungebunden ist, gibt es Fixdesks, die Coworkern fest zugeteilt sind, sowie private, abschließbare Büros (Vgl. Schürmann 2013: 42). Abgesehen von den Arbeitsplätzen, die typischerweise mit Schreibtischen, Stühlen und Rollcontainern ausgestattet sind, wird auch die notwendige technische Infrastruktur inklusive Internetzugang, Scanner oder Drucker, bereitgestellt (Vgl. Pohler 2012: 66). Oftmals gibt es auch Schließfächer, Postboxen und einen 24/7-Zugang für Dauerm Mitglieder (Vgl. Schürmann 2013: 42). Zudem sind Rückzugsmöglichkeiten und Besprechungsräume vorhanden, die separat angemietet werden können. Wichtig sind auch Gemeinschaftsräume und Kaffee- oder Tee-Küchen, die den Austausch der Coworker untereinander unterstützen sollen (Vgl. Pohler 2012: 66) und die Lebensader eines jeden Coworking Space darstellen (Vgl. Schürmann 2013: 42).

Häufig fungieren die Betreiber eines Coworking Space als interne Koordinatoren, die dafür Sorge tragen, neue Nutzer mit Anderen in Kontakt zu bringen und sie in bestehende Gruppen zu integrieren (Vgl. Pohler 2011: 16). Dadurch werden Coworking Spaces zum einen dem Bedürfnis gerecht, auf zeitliche und räumliche Flexibilität neuer Erwerbsstrukturen einzugehen. Zum anderen erfüllen sie die Anforderung nach Gemeinschaft, Kollaboration und Sicherheit, um Isolation und Vereinsamung im Arbeitsprozess vermeiden zu können (Vgl. Pohler 2012: 66f).

Zwar können Coworking Spaces unterschiedlich gestaltet sein, ihre Mitglieder weisen jedoch meist ähnliche Merkmale auf. Im 1st Global Coworking Survey (2010) konnte gezeigt werden, dass 53 Prozent der Coworker Freelancer oder Selbstständige, 24 Prozent Arbeitnehmer eines Unternehmens und 14 Prozent Unternehmer mit eigenen Angestellten sind. Coworker sind in der Regel gut ausgebildet, 74,4 Prozent haben einen Bachelor- oder Masterabschluss und 4,1 Prozent sogar einen Dokortitel. Überwiegend arbeiten sie

in der Dienstleistungsbranche, am häufigsten im Bereich Web Development und IT, Grafik und Webdesign, Beratung oder PR und Marketing. Die meisten Coworker sind zwischen 25 und 39 Jahre alt. Zwei Drittel sind zudem männlich und ein Drittel weiblich, wobei das Verhältnis in den einzelnen Spaces stark variieren kann (Vgl. Schürmann 2013: 48).

Nach der Darstellung des Grundrisses von Coworking Spaces sowie der Demographie der Coworker, können nun weitere Definitionsversuche betrachtet werden. Bauer et al. (2014: 47) definieren Coworking wie folgt: „Coworking ist das flexible Arbeiten weitgehend voneinander unabhängiger Wissensarbeiter an einem gemeinsamen, institutionalisierten Ort. Das hierarchiefreie soziale Netzwerk ermöglicht dabei für die Beteiligten vielfältige Kooperationsvorteile“. Susan Evans, Gründerin des Coworking Space Nomads in Seattle, fasst ein Coworking Space als „Open-Source, Community-basiertes Businessmodell“ zusammen. Sie betont dabei die Community, da Coworking Spaces ihrer Meinung nach immer eine starke intern und extern vernetzte Community besitzen. Schürmann schreibt der Community ebenso eine herausragende Bedeutung zu. Die vielschichtige und breite Gemeinschaft organisiert viele Veranstaltungen, die zwar stets in entspannter Atmosphäre stattfinden, aber dennoch strategische Business-Interessen verfolgen und hauptsächlich der gegenseitigen Vernetzung dienen. Auch wenn diese Events zusätzlich Zeit beanspruchen, sind Coworker gewillt, diese zu investieren. Insgesamt scheint die Kreativität der Coworker ansteckend zu wirken. Es werden ständig neue Ideen formuliert, in die Community eingebracht und innerhalb dieser diskutiert und bewertet. So werden gemeinschaftlich neuartige Konzepte erschaffen. Die Community ist durch eine Mentalität geprägt, in der man sich gegenseitig hilft und vom Wissen und den Kompetenzen der anderen profitiert. Es steht immer der Mehrwert der Community im Zentrum aller Aktivitäten. Dies zahlt sich für die Coworker aus, da die Arbeit mit und im Umfeld von Gleichgesinnten motiviert und das Selbstvertrauen sowie die Leistungsfähigkeit steigert (Vgl. Schürmann 2013: 33ff).

2.1.3. Grundwerte der Coworking Community

Da die Definitionsversuche des vorangegangenen Kapitels noch recht offen und sachlich ausfielen und den Spirit von Coworking nur auf die Community beschränken, soll dieser im Folgenden anhand der Grundwerte der Coworking Community veranschaulicht werden. Trotz der Unterschiedlichkeit von Coworking Spaces gibt es eine Charakteristik, die allen gleich ist und sich durch die Grundwerte „Collaboration“, „Community“, „Sustainability“, „Openness“ und „Accessibility“ auszeichnet. Diese Werte wurden erstmalig von den Gründern des „Citizen Spaces“ vorgestellt. Seit jeher sind sie von anderen Coworking Spaces und der sich mit der Thematik beschäftigenden Literatur anerkannt und werden

ganzheitlich als Philosophie des Coworkings verstanden (Vgl. Hunt, Messina 2009). Collaboration beschreibt dabei die Bereitwilligkeit zur Zusammenarbeit der Coworker. Community meint die soziale Gemeinschaft, die zu gegenseitiger Unterstützung und gegenseitigem Austausch anregt und dazu führt, dass zusammen und nicht nebeneinander her gearbeitet wird. Community sowie das darin bestehende Vertrauen sind Voraussetzung für die Collaboration. Sustainability bezieht sich auf die ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeit, die durch die gemeinschaftliche Nutzung des Ortes inklusive der Infrastruktur und aller Ausstattungen erreicht wird. Soziale Nachhaltigkeit fordert Chancengleichheit und Partizipationsmöglichkeiten und wird in Coworking Spaces erfüllt, da durch die Gemeinschaft soziale Bedürfnisse sichergestellt werden. Openness, also Offenheit und Aufgeschlossenheit, ist eine ebenso notwendige Bedingung für eine wirksame Community und Collaboration. Sie beinhalten das Interesse an und den respektvollen Umgang mit Anderen sowie den Willen, zu teilen. Unter Accessibility wird die Erreichbarkeit der Coworking Spaces verstanden, die auf der finanziellen und örtlichen Zugänglichkeit zu dem Space basiert.

All diese Werte bauen aufeinander auf und bedingen sich gegenseitig. Auch wenn eine gleichzeitige Erfüllung von Werten wie Community und Unabhängigkeit, welche Coworker auszeichnen, paradox erscheint, ist gerade diese Verbindung ein Alleinstellungsmerkmal der Coworking Spaces und spiegelt eine wesentliche Funktion dieser wieder (Vgl. Schürmann 2013: 32, Bauer et al. 2014: 49ff). Das nachfolgende Kapitel beschäftigt sich mit eben diesen Funktionen.

2.1.4. Funktionen von Coworking Spaces

Coworking Spaces unterscheiden sich in ihren Erscheinungsformen ebenso stark, wie sich die Vorlieben und Bedürfnisse ihrer User unterscheiden. Dieser hohe Grad an Individualisierung verdeutlicht auch, dass sich die jeweilige Nutzenfunktion aus der individuellen Perspektive ergibt und somit stark von Nutzer zu Nutzer variiert (Vgl. Bauer et al. 2014: 63). Spinuzzi (2012) unterscheidet hier zwei Hauptmotive für die Nutzung von Coworking Spaces, die sich in zwei Grundarbeitsformen – dem kooperativen und dem parallelen Arbeiten – unterteilen. Hauptmotiv der letzteren Form ist die soziale Interaktion während des Arbeitsalltages. Für diese Nutzergruppe besteht die Funktion des Coworking Space vorrangig darin, in einer Art nachbarschaftlichem Verhältnis Kontakte zu pflegen, nicht isoliert zu sein und kleinere Arbeitsprobleme zu besprechen. Kooperatives Arbeiten bezieht sich dagegen auf die direkte Zusammenarbeit in Projekten, aus denen Geschäftsbeziehungen wachsen. Die Funktion, die Coworking Spaces aus der Perspektive des Einzelnen erfüllen, kann je nach Motivlage also unterschiedlich gelagert sein. Spinuzzi sieht

diese vor allem in der Trennung von Beruf- und Privatleben, der Kostenersparnis, der Vernetzung und Kollaboration sowie der Unterstützung und dem Austausch auf fachlicher und fachübergreifender Ebene (Vgl. Spinuzzi, 2012: 427ff).

Döring (2010) unterteilt die Funktion von Coworking Spaces bezogen auf die Coworking Grundwerte (siehe Kapitel 2.1.3) in fünf Aspekte: (1) Effizienzaspekt, (2) Ressourcenaspekt, (3) Sozialisationsaspekt, (4) Wissensaspekt und (5) Work-Life-Balance-Aspekt. Die Nutzung von Coworking Spaces ermöglicht vor allem Selbständigen und jungen Start-Ups, unternehmensrelevante Dienstleistungen durch Austausch und gegenseitige Hilfestellung kostengünstig oder gar kostenlos in Anspruch zu nehmen. Diese anfangs sehr informellen Austauschbeziehungen werden oft zu Geschäftsbeziehungen, die später bei der Vermittlung von Kundenkontakten helfen. Diese Vermittlungsleistung senkt wiederum die Kosten für die Vermarktung und Bekanntmachung von jungen Kleinunternehmen. Außerdem fallen die Kosten für die Anschaffung der technischen Ausstattung weg (1). Diese gemeinsame Nutzung grundlegender Arbeitsmittel durch alle User schont darüber hinaus Ressourcen (2). Neben der geschäftlichen Unterstützungsleistung dieser Netzwerke wirken sie weiterhin der sozialen Isolation entgegen, die als häufiger Kritikpunkt des Home Office genannt wird. Döring stellte außerdem fest, dass gemeinschaftliches Zusammenarbeiten in Netzwerken zu einer gesteigerten Produktivität führt (3) und den Wissenstransfer zwischen den Coworkern fördert (4). Hierbei spielt vor allem der Erfahrungsaustausch, aber auch die interdisziplinäre projektförmige Zusammenarbeit zwischen den Coworkern und ihre große Diversität eine Rolle. Zudem kann das Coworking Space dem einzelnen Nutzer als Instrument bei der Grenzziehung in zunehmend entgrenzten Erwerbsstrukturen dienen (5) (Vgl. Döring 2010: 23ff).

Die Studie „Faszination Coworking: Potenziale für Unternehmen und ihre Mitarbeiter“ von Bauer et al. (2014) identifizierte Funktionen von Coworking Spaces besonders für Kleinunternehmer, Selbstständige ohne Angestellte und Freelancer. Diese Berufsgruppe stehe häufig viel stärker als Arbeitnehmende in klassischen Unternehmensstrukturen vor dem Problem der Entgrenzung. Die Strukturierung und Abgrenzung von Arbeit und Privatleben falle dann besonders schwer, wenn keine feste Struktur arbeitsseitig vorgegeben ist. Das Aufsuchen von Coworking Spaces, erfülle vor diesem Hintergrund im Wesentlichen die drei Funktionen Strukturierung, Community und Freiheit bzw. Unabhängigkeit. Sie beschreiben weiter, dass Freiheit für Arbeitnehmer heutzutage immer mehr an Bedeutung gewinnt. Diese ermögliche eine selbstbestimmte und sinnerfüllende Arbeit und mache die individuellen Lebensentwürfe realisierbar. Die Verteilung von Arbeit und Freizeit kann so nach selbst gewähltem Maß erfolgen. Nimmt diese Freiheit allerdings überhand und fehlt jede Kontrolle, bieten Coworking Spaces die Möglichkeit, sich einer selbstgewählten sozi-

alen Kontrolle auszusetzen. Bauer et al. räumen allerdings auch ein, dass Coworker sich dieser Kontrolle in Bezug auf Zeit als auch auf die kontrollierende Instanz immer freiwillig aussetzen. So ermögliche das Fehlen von Hierarchie, politischem Druck und Konkurrenz ein ungezwungenes, freies und damit produktiveres Arbeiten. Coworking Spaces geben ihren Usern demnach die Möglichkeit, selbsterfüllt zu arbeiten und helfen ihnen andererseits, mit der Entgrenzung dieser Arbeit umzugehen (Vgl. Bauer et al. 2014: 20ff).

2.1.5. Interessierte Selbstgefährdung im Kontext von „guter Arbeit“

Das Thema Coworking soll im Rahmen dieses Forschungsprojektes in den Kontext von „guter Arbeit“ eingebettet und kritisch untersucht werden. Hierfür wird nun zunächst ein allgemeingültiges Verständnis von „guter Arbeit“ aufgezeigt und im Anschluss daran mit der interessierten Selbstgefährdung verknüpft.

„Gute Arbeit“ kann auf verschiedenste Arten sehr individuell und natürlich abhängig von der befragten Zielgruppe sehr unterschiedlich definiert werden. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) beschäftigt sich seit Jahren mit dem Thema und führt jährlich Studien mit immer wechselndem Schwerpunkt dazu durch. Der „Gute-Arbeit-Index“, der 2006 vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften entwickelt wurde, diente in dem Zusammenhang dazu, dem Thema Arbeitsqualität eine stärkere Aufmerksamkeit zukommen zu lassen und sie über Branchen und Regionen hinweg vergleichbar machen zu können. Der Index fokussiert drei Teilaspekte: (1) Eine umfassende Ressourcenausstattung – dazu gehören Gestaltungsmöglichkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten, eine angenehme Betriebskultur und eine Sinnhaftigkeit der Arbeit, (2) eine möglichst geringe Fehlbeanspruchung – gemeint ist eine angemessene Arbeitsintensität sowie nicht zu hohe körperliche oder emotionale Anforderungen – und schließlich (3) Arbeitsplatzsicherheit und angemessenes Einkommen (Vgl. DGB 2018). Diese Teilaspekte resultieren in einer allgemeinen Definition von „Guter Arbeit“ als der Zusammenkunft von einerseits entwicklungsförderlichen und andererseits belastungsarmen Arbeitsbedingungen (Vgl. ebd.). Insbesondere das Thema Arbeitsbelastung und Arbeitsanforderungen ist bei Selbstständigkeit bzw. Freelancertum jedoch in aller Regel kritisch zu sehen, da diese Arbeitsform durch ein extremes Maß an Selbstorganisation und Kurzfristigkeit und dadurch von hohen Anforderungen und Belastungen geprägt ist (Vgl. hierzu u.a. Ertel, Pröll 2004). Hinzu kommt, dass die Coworker sich oftmals noch am Anfang ihrer Gründungs- bzw. Selbstständigkeitsphase befinden, die in besonders hohem Maße von Unsicherheit geprägt ist. Angestellte Arbeitnehmer können allerdings längst nicht mehr von den wachsenden Anforderungen an Selbstorganisation und Ähnlichem freigesprochen werden. Dies zeigt deutlich der Trend zur indirekten Leistungssteuerung, bestens bekannt als „Management by Objectives“ (Vgl.

Krause et al. 2012: 191f). Hierbei erfolgt die Steuerung der Arbeitnehmer anhand von Ergebnissen und Erfolgen, nicht mehr anhand von Aufgaben. Gleichzeitig bieten diese besonders flexiblen Arten der Arbeit aber auch ein extremes Entfaltungspotenzial und kommen dem Wunsch nach Mitbestimmung und sinnhafter Arbeit nach. Diese Mischung aus Chancen und Risiken trifft nun im Coworking Space besonders geballt aufeinander und eröffnet das Spannungsfeld von „guter Arbeit“ und Selbstgefährdung.

Mit Selbstgefährdung ist dabei im vorliegenden Kontext das Phänomen der „interessierten Selbstgefährdung“ gemeint. Also ein Verhalten, bei dem sich erwerbstätige Personen aufgrund ihres Interesses am beruflichen Erfolg selbst dabei zusehen, wie das persönliche Arbeitshandeln die eigene Gesundheit gefährdet (Vgl. Krause et al. 2012: 192). Insbesondere aufgrund des Trends zur indirekten Leistungssteuerung erlangt das Phänomen in der Forschungswelt zunehmend an Bedeutung. Im Zuge dieses Trends konnte interessierte Selbstgefährdung auch bei angestellten Arbeitnehmern nachgewiesen werden. Vorher trat eine interessierte Selbstgefährdung vorrangig bei Freiberuflern und Existenzgründern auf (Vgl. Peters 2011: 108). Das Problem der interessierten Selbstgefährdung ist damit bereits länger aus einem Personenkreis bekannt, den man nun häufig in Coworking Spaces antrifft. Da der interessierten Selbstgefährdung bereits großes Interesse in der aktuellen Wirtschafts- und Sozialforschung zuteilwurde, existieren bereits gut ausgearbeitete Indikatoren zur Messung selbiger. Richtungsweisend sind hier vor allem Krause et al. (2015) und Peters (2011) zu nennen. Krause et al. (2015: 52f) konnten folgende 8 Indikatoren ermitteln:

- (1) Ausdehnung der eigenen Arbeitszeit
- (2) Intensivierung der Arbeitszeit
- (3) Einnahme von Substanzen zum Erholen
- (4) Einnahme stimulierender Substanzen
- (5) Präsentismus
- (6) Vortäuschen
- (7) Senken der Qualität
- (8) Umgehen von Sicherheits- und Schutzstandards

Peters (2011: 192f) veröffentlichte dagegen folgende 4 Indikatoren:

- (1) Die Leistungssteuerung im Unternehmen erfolgt über quantifizierbare Ziele, Ertragsorientierung oder Benchmarking.
- (2) Führungskräfte und auch Mitarbeitende ohne Führungsfunktion rechnen mit, ob sich ihre Arbeit für den Betrieb rentiert oder vergleichen ihre Arbeitsergebnisse mit Kennzahlen.

- (3) Das Arbeitserleben von Mitarbeitenden bewegt sich zwischen den Extremen, z. B. sowohl hohes Engagement und euphorische Gefühle aufgrund herausfordernder Tätigkeiten und anspruchsvollen Zielen als auch Selbstzweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit bzw. Zweifel, ob man dem Leistungsdruck auf Dauer Stand halten kann.
- (4) Beschäftigte zeigen ohne Aufforderung oder Anweisung Verhaltensweisen, von denen sie wissen, dass sich diese auf Dauer negativ auf sie selbst auswirken (z. B. Arbeiten trotz Erkrankung, Verzicht auf Arztbesuche, Erholungsaktivitäten oder soziale Kontakte, Arbeiten am Wochenende und im Urlaub).

Ableitend aus diesen beiden Publikationen ergeben sich für die vorliegende Forschungsarbeit folgende Indikatoren der interessierten Selbstgefährdung:

- (1) Gesundheit
 - a. Präsentismus, also das Arbeiten trotz Krankheit (Vgl. Steinke, Badura 2011: 15f)
 - b. Verzicht auf Arztbesuche, insbesondere Vorsorgeuntersuchungen
- (2) Ausdehnung der Arbeitszeit in folgenden Ausprägungen
 - a. Mehrarbeit (im Sinne einer Erhöhung der täglichen Arbeitszeit)
 - b. Arbeit an Feiertagen und Wochenenden
 - c. Arbeit im Urlaub
- (3) Intensivierung der Arbeitszeit in folgenden Ausprägungen
 - a. Verzicht auf Erholungspausen / Kurzpausen
 - b. Verzicht auf Urlaub
- (4) Vermischung von Berufs- und Privatleben

Überschneidungen der Indikatoren nach Krause et al. und Peters wurden dabei zusammengeführt. Siehe hierzu Indikator (1), welcher sich aus den Indikatoren (5) nach Krause et al. und (4) nach Peters ergibt. Ebenfalls Indikator (2) ist eine Zusammenführung der Indikatoren (1) nach Krause et al. und (4) nach Peters. Indikator (3) stellt eine Zusammenführung der Indikatoren (2) nach Krause et al. und (4) nach Peters dar. Indikator (4) sollte nach Meinung des Forschungsteams in diesem Fall eine höhere Aufmerksamkeit zukommen, als es bei Krause et al. und Peters der Fall ist. So führen Krause et al. die Vermischung von Berufs- und Privatleben lediglich als einen Unterpunkt bzw. als Auswirkung von Ausdehnung der Arbeitszeit in Indikator (1) auf, während dieser Punkt bei Peters ebenfalls lediglich eine untergeordnete Rolle im Indikator (4) spielt. Da die örtliche Trennung von Berufs- und Privatleben jedoch eine der wichtigsten Funktionen des Coworking Spaces darstellt (siehe dazu Kapitel 2.1.4), sollte dem zumindest in Form eines eigenen Indikators Rechnung getragen werden. An dieser Stelle soll nun darauf hingewiesen wer-

den, warum Indikator (4) von Peters Überschneidungen mit jedem einzelnen der hier abgeleiteten Indikatoren aufweist. Dies liegt daran, dass hier eine Art „Sammel-Indikator“ geschaffen wurde. Peters (2011: 193) beschreibt ihn wie folgt: „Beschäftigte zeigen ohne Aufforderung oder Anweisung Verhaltensweisen, von denen sie wissen, dass sich diese auf Dauer negativ auf sie selbst auswirken“. Betrachtet man diese Beschreibung im direkten Vergleich zu der bereits angesprochenen Definition der interessierten Selbstgefährdung nach Krause et al. (2012: 192) als Arbeitsverhalten, welches die eigene Gesundheit gefährdet, wird deutlich, dass Peters hier im Grunde interessierte Selbstgefährdung als Indikator für interessierte Selbstgefährdung verwendet. Daher wurden die Bestandteile dieses Indikators, wie vorab beschrieben, weiter aufgegliedert. Die bislang nicht angesprochenen Indikatoren nach Krause et al. und Peters wurden aus unterschiedlichen Gründen nicht berücksichtigt. So wurden bspw. die Indikatoren (1) und (2) nach Peters ausschließlich zur Untersuchung der interessierten Selbstgefährdung von angestellten Arbeitnehmern aufgrund des Trends hin zu indirekter Leistungssteuerung entwickelt. Da jedoch die zu untersuchende Zielgruppe von Coworkern vornehmlich durch Selbstständige und Freelancer repräsentiert wird, wäre ein Vergleich der Ergebnisse dieser Indikatoren nur sehr begrenzt möglich. Darüber hinaus wurden die Indikatoren (3) und (4) von Krause et al. über die Einnahme von Substanzen zur Erholung oder Leistungssteigerung nicht berücksichtigt, da die Autoren von einem zu starken Effekt eines sozial erwünschten Antwortverhaltens ausgehen. Eine Befragung über möglichen Drogenkonsum im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit würde dann nicht zu tatsächlich verwertbaren Ergebnissen führen.

2.2. Forschungsziel

Nachfolgend werden, abgeleitet von dem zuvor dargestellten Forschungsstand zum Thema Coworking Spaces, Lücken aufgedeckt, welche die Grundlage für diese Forschungsarbeit darstellen. Hierbei stehen vor allem kritische Aspekte und Gefahren im Fokus, die sich aus der Arbeit in Coworking Spaces ergeben. Darauf aufbauend wird die Forschungsfrage formuliert und das davon abgeleitete Forschungsziel genauer erörtert.

In der Zusammenschau der Forschungsergebnisse über die Funktionen von Coworking Spaces kann der Aspekt der Regulation im Hinblick auf die Trennung von Berufs- und Privatleben sowie der Zugang zu sozialen Kontakten als wesentlich erachtet werden. Diese Arbeitsform ermöglicht ihren Usern die von ihnen gewünschte Freiheit und Unabhängigkeit, aber auch die benötigte Struktur und Gemeinschaft. Im Rahmen dessen wird der Gemeinschaft, die in einem Coworking Space entsteht, eine kontrollierende Funktion zugeschrieben, der sich die User freiwillig aussetzen. Nicht nur in Bezug auf diese Freiwillig-

keit ist fraglich, wie wirkmächtig diese ist und wie sie sich im Hinblick auf die Arbeitsgestaltung des einzelnen Nutzers und die Regulation dieser auswirkt. Das Gemeinschaftsgefühl in Coworking Spaces wird vor allem getragen von gemeinsamen Werten, die in Kapitel 2.1.3 vorgestellt wurden. Die Coworking Community ist dadurch geprägt von einem gemeinsamen Mindset und einem intrinsisch motivierten Bedürfnis, mit innovativen Ideen Probleme zu lösen und so einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. Viele Studien weltweit konnten eine sehr hohe Leistungsfähigkeit ausgehend von diesen „Keimzellen der Kreativität“ nachweisen (Vgl. Bauer et al. 2014: 39f). Die Risiken, die sich aus dieser leistungsstarken Community für den Einzelnen ergeben, sind allerdings unbekannt. Führt das beschriebene Gemeinschaftsgefühl so evtl. auch zu dem Druck, immer neue Innovationen zu liefern, sich immer neuen Herausforderungen zu stellen und so die Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit ausblenden zu müssen? Trägt die Coworking Community auf diese Weise vielleicht sogar dazu bei, dass der einzelne User sich selbst gefährdet?

Abgeleitet von diesem möglichen Risiko rückt die in Kapitel 2.1.5 vorgestellte interessierte Selbstgefährdung in den Blickpunkt des Interesses des Forschungsteams. Arbeit, die über die Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit hinausgeht – sei sie nun angetrieben von Eigenmotivation oder auch getragen vom Gemeinschaftsgefühl – kann zu erheblichen Gefahren für Psyche und Gesundheit führen. Eine Tendenz zur interessierten Selbstgefährdung scheint im Hinblick auf die beschriebene Arbeitsatmosphäre und Nutzergruppe in Coworking Spaces durchaus wahrscheinlich zu sein. Fraglich ist darüber hinaus der Ausgangspunkt für diese Tendenz. Liegt er im Individuum selbst, das sich von dieser gemeinschaftlichen Form des Zusammenarbeitens und dem dort vorherrschenden Mindset besonders angesprochen fühlt oder ist er eher in der Gemeinschaft zu suchen, die einen gewissen Leistungsanspruch an den einzelnen Nutzer stellt? Denkbar wäre aber auch, dass die Gemeinschaft ebenso in diesem Punkt bereits eine regulierende Funktion übernimmt. Ausgehend von diesen Überlegungen lautet die dieser Arbeit zugrundeliegende Forschungsfrage:

Welchen Einfluss haben Coworking Spaces auf die interessierte Selbstgefährdung ihrer Nutzer?

Ziel dieses Forschungsprojektes ist es, Coworking Spaces abseits der Faszination, die sie ausüben, kritisch zu betrachten und Gefahren, die sich für den Einzelnen aus der Gemeinschaft ergeben können, zu erforschen. Vor allem das Risiko der interessierten Selbstgefährdung ist hierbei von Interesse. Anhand der in Kapitel 2.1.5 vorgestellten Indikatoren der interessierten Selbstgefährdung kann nachvollzogen werden, ob eine Ten-

denz bei den befragten Usern vorliegt. Außerdem sollen Rückschlüsse auf den Ausgangspunkt dieser Tendenzen gezogen werden.

3. Methode

Im Folgenden findet eine detaillierte Beschreibung des methodischen Vorgehens für die Beantwortung der Forschungsfrage statt. Dazu werden zunächst die Stichprobe und der Feldzugang beschrieben (Kapitel 3.1) und anschließend die Datenerhebungsmethode erläutert (Kapitel 3.2). Abschließend wird in Kapitel 3.3 die Auswertungsmethode dargestellt.

3.1. Stichprobe und Feldzugang

Das oben beschriebene Forschungsziel soll durch eine Befragung der betroffenen Gruppe, also der User von verschiedenen Coworking Spaces, erreicht werden. Wie in Kapitel 2.1.2 bereits gezeigt wurde, gestaltet sich die Nutzergruppe von Coworking Spaces durchaus heterogen. Um möglichst umfassende und der Realität entsprechende Ergebnisse gewährleisten zu können, wurden in Anlehnung an diese demographischen Werte folgende Auswahlkriterien für das Sampling aufgestellt:

Beschäftigungsstatus	50 Prozent Freelancer, 35 Prozent Angestellte, 15 Prozent Unternehmer mit eigenen Angestellten
Alter	Zwischen 25 und 40 Jahre
Geschlechterverteilung	Zwei Drittel männlich, ein Drittel weiblich
Dauer der Nutzung	mind. seit 4 Monaten

Tabelle 1: Auswahlkriterien Sampling

Auch wenn die typische Verteilung der User nach Branchen ebenfalls durch Studien bekannt ist, erfolgte hier keine Einschränkung durch die Aufnahme bestimmter Quoten in den Kriterienkatalog. Der Grund hierfür lag vor allem in dem sonst sehr beschränkten Zugang zu geeigneten Befragungspersonen. Dennoch wurden auch die Branchen erhoben, in denen die User zum Zeitpunkt der Befragung tätig waren. Zusätzlich wurde der Familienstand aufgenommen, um auch hierüber Rückschlüsse auf mögliche Einflussfaktoren für interessierte Selbstgefährdung zu ermitteln.

Um die Erfahrungen der befragten User soweit wie möglich von den Gegebenheiten des einzelnen Coworking Spaces unabhängig zu machen, wurden zwölf User aus sechs Coworking Spaces in drei verschiedenen deutschen Städten befragt. So entstanden elf Interviewtranskripte von zwölf befragten Personen, da zwei Interviews aus organisatori-

schen Gründen in einem gemeinsamen Gespräch stattfanden. Alle zwölf Befragten haben einen Bachelor- oder Masterabschluss, ein Befragter sogar einen Dokortitel.

Inter-view-partner	Ge-schlecht	Alter in Jahren	Familien-stand	Beschäftigungs-status	Branche	Größe der Einrichtung (Arbeits-plätze)
A	männlich	30	in einer Part-nerschaft	Selbstständiger	IT	8
B	weiblich	28	in einer Part-nerschaft	Angestellte	Werbung	25
C	männlich	35	Verheiratet	Unternehmer mit Angestellten	Werbung	25
D	männlich	34	Verheiratet	Freelancer	Werbung	25
E	männlich	39	Verheiratet	Freelancer	Werbung	25
F	männlich	31	Single	Freelancer	IT	30
G	männlich	37	Verheiratet & Kinder	Freelancer	Beratung/ Coaching	420
H	männlich	47	Single	Freelancer	IT	420
J	männlich	38	in einer Part-nerschaft	Angestellter	Politik	1600
K	männlich	36	Verheiratet & Kinder	Angestellter	Beratung	600
L	weiblich	42	Alleinerzie-hend	Angestellte	Werbung	600
M	weiblich	29	Single	Unternehmer mit Angestellten	IT	400

Tabelle 2: Übersicht der durchgeführten Interviews

Die Interviewten wurden hauptsächlich durch das private Netzwerk des Forschungsteams akquiriert (über Familie, Freunde, Kollegen, Kommilitonen). Darüber hinaus wurden weitere Kontakte über die Community Manager einzelner Coworking Spaces hergestellt. Hier erfolgte der initiale Kontakt per E-Mail, in der das Forschungsprojekt mit seinen für die Nutzer bzw. Betreiber des Coworking Space relevanten Details kurz dargelegt wurde. Die Community Manager wurden darum gebeten, diese Informationen intern zu veröffentlichen und an der Befragung interessierte Personen an das Forschungsteam zurückzumelden. So wurde mit Zustimmung der User eine direkte Kontaktaufnahme ermöglicht. Zusätzlich wurde die Teilnahme an internen Veranstaltungen zum ersten Kennenlernen der Nutzer angeboten, die das Forscherteam wahrnahm.

3.2. Datenerhebungsmethode

Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde die qualitative Methode des problem-zentrierten Interviews zur Datenerhebung genutzt. Qualitative Verfahren der Datenerhebung ermöglichen es, die subjektiven Sichtweisen der einzelnen Nutzer von Coworking Spaces einzufangen und zu verstehen (Vgl. Helfferich 2011: 21). Das Prinzip der Offenheit in der qualitativen Forschung ist im Gegensatz zu den standardisierten Verfahren in

der quantitativen Forschung hierbei von Vorteil (Vgl. Kromrey et al. 2016: 107ff). Die Erhebungsmethode des problemzentrierten Interviews wurde aufgrund des fehlenden wissenschaftlichen Kenntnisstandes über die Risiken für User von Coworking Spaces gewählt. Diese erzählgenerierende Methode hilft dem Interviewenden dabei, die befragten Personen besser in Bezug auf die Problemstellung zu verstehen (Vgl. Helfferich 2011: 21).

Die Interviews wurden mithilfe eines im Vorhinein erstellten Leitfadens teilstandardisiert geführt. So konnte die Vergleichbarkeit und die Fokussierung auf das Forschungsthema gewährleistet werden. Bei der Leitfadenerstellung wurde versucht, die Offenheit der Gesprächssituationen soweit wie möglich zu erhalten, um die Möglichkeit für situative, sich im Laufe des Gesprächs ergebende Fragen nicht bereits im Vorhinein auszuschließen. Die Erstellung der Interviewleitfäden orientierte man sich an der sogenannten „SPSS Methode“: S = Sammeln der Fragen, P = Prüfen der Fragen, S = Sortieren der Fragen, S = Subsumieren der Fragen (Vgl. Helfferich 2014: 560ff). Ein vorab durchgeführter Pretest sollte die Eignung des Leitfadens prüfen. Dieser erwies die grundsätzliche Eignung des Leitfadens, weshalb lediglich minimale Änderungen in der Reihenfolge der Fragestellungen vorgenommen wurden. Inhaltlich richtete das Forscherteam den Leitfaden an den Indikatoren der interessierten Selbstgefährdung (siehe Kapitel 2.1.5) aus. Die Themenkomplexe innerhalb dieses Fragenkataloges orientierten sich systematisch an den genannten vier Indikatoren mit dem Ziel, diese nachweisen zu können. Nach der Durchführung der ersten fünf Interviews wurde nach einer überblickhaften Sichtung der Daten deutlich, dass der Leitfaden bisher wenig Aufschluss über die Einflussfaktoren für interessierte Selbstgefährdung lieferte. Da diese allerdings essentiell sind, um valide Aussagen über die Rolle des Coworkings in Bezug auf interessierte Selbstgefährdung treffen zu können, wurden Fragen eingebaut, die indirekt die Einflussfaktoren einer möglichen interessierten Selbstgefährdung ermitteln sollten. So sollten andere Faktoren, die dieses Phänomen begünstigen von den Einflüssen seitens des Coworkings getrennt werden.

Neben dem Leitfaden fand zusätzlich ein Formular zur Erstellung von Begleitnotizen Verwendung. Es beinhaltete einen Kurzfragebogen zur Erfassung wichtiger personenbezogener Daten und situationsbezogener Begebenheiten (siehe Anhang 1 und 2). Die so erhobenen Daten dienten der Analyse der individuellen Faktoren und des Einflusses von Coworking Spaces auf die Tendenz zur interessierten Selbstgefährdung.

Bei der Durchführung der Interviews nahmen immer jeweils zwei Forscher teil, wobei die zweite Person lediglich als Beisitzer fungierte, der sowohl für die Begleitnotizen als auch die Prüfung des Leitfadens zuständig war. Es wurde darauf geachtet, dass zwischen In-

interviewer und Befragtem keine persönliche Beziehung bestand. Auf diese Weise konnten Intervieweffekte vermieden werden. Bis auf eine Ausnahme (virtuelles Skype-Interview) wurden die Befragungen vor Ort in den Coworking Spaces durchgeführt. Sie dauerten in der Regel 40 bis 60 Minuten und wurden nach vorheriger, schriftlicher Einwilligung mittels Smartphone App aufgezeichnet (siehe Anhang 3).

3.3. Datenauswertung

Nach der Durchführung der Interviews erfolgte die Übertragung des Gesprochenen in die Schriftform. Dies geschah in Anlehnung an die Vorschriften der einfachen Transkription nach Dresing und Pehl (vgl. Dresing, Pehl 2015: 21-25), auf deren Grundlage eigene Transkriptionsregeln aufgestellt wurden (siehe Anhang 4).

Im nächsten Auswertungsschritt wurde das transkribierte Material mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2010: 48f) ausgewertet. Das Vorgehen nach dieser Methode bietet den Vorteil, dass sie genug Struktur vorgibt, um bei der Datenauswertung systematisch vorzugehen, aber dennoch genügend Freiheiten mit sich bringt, um sie an den konkreten Forschungsgegenstand anzupassen (Vgl. Mayring 2010: 48f).

Zur Auswertung des Datenmaterials wurde ein rein induktives Vorgehen gewählt. Zwar orientiert sich bereits der Interviewleitfaden an den aus der Theorie stammenden Indikatoren der interessierten Selbstgefährdung, relevanter Kern dieser Forschungsarbeit ist aber die Erforschung der Einflüsse auf diese Tendenz. Da diese gerade in Bezug auf das Forschungsfeld Coworking Space noch unbekannt sind, ist eine induktive Vorgehensweise dringend erforderlich. So wurde zu Beginn der Datenanalyse das Datenmaterial in das Programm MAXQDA überführt und relevante Textstellen aus dem transkribierten Material herausgefiltert. Hiermit erarbeitete das Forschungsteam einen Codebaum, der ein erstes Kategoriensystem darstellte (siehe Anhang 5).

Anschließend wurden die Textstellen geordnet nach den Kategorien des Codebaumes in eine Excel-Tabelle überführt. Das nun bereits geordnete Datenmaterial wurde schließlich nach den Empfehlungen Mayrings reduziert (Mayring 2010: 70-84). So entstand ein System mit zwölf Kategorien, die sich in die Bereiche Indikatoren und Einflussfaktoren untergliedern lassen (siehe Anhang 7).

Neben den Interviewtranskripten wurden auch die mit dem Formular „Interview Begleitnotizen“ erhobenen empirischen Daten zur Interpretation des transkribierten Materials genutzt und flossen so in die Erstellung des Kategoriensystems ein. In der Auswertung waren diese besonders relevant für die Bewertung der Einflüsse auf interessierte Selbstge-

fährdung. Sowohl die biografischen Daten als auch Beobachtungen, welche die Coworking Spaces betreffen, finden sich in den Kategorien „Einfluss Coworking Space“ und „Individuelle Faktoren“ wieder.

4. Darstellung der Ergebnisse

Schon bei der Erstellung der Datenerhebungsmethode wurden die in Kapitel 2.1.5 identifizierten Indikatoren der interessierten Selbstgefährdung zu Grunde gelegt. Der anhand dieser Indikatoren erarbeitete Interviewleitfaden spiegelte diese ebenso wider, wie die erhobenen Daten. So entstand ein Kategoriensystem (siehe Anhang 7), das zum einen die Indikatoren der interessierten Selbstgefährdung benennt und zum anderen mögliche Einflussfaktoren dieses Phänomens unter den Usern von Coworking Spaces betrachtet. Die Auswertung der Ergebnisse gliedert sich aufgrund dessen in zwei Teile. Kapitel 4.1 widmet sich den Indikatoren von interessierter Selbstgefährdung und prüft, ob unter den befragten Usern dieses Phänomen identifiziert werden konnte. Darauf folgt in Kapitel 4.2 die Analyse der Einflüsse dieser Selbstgefährdungstendenzen.

4.1. Indikatoren für interessierte Selbstgefährdung

Wie in Kapitel 2.1.5 dargestellt wurde, erfolgte die Erhebung der interessierten Selbstgefährdung anhand von vier Indikatoren: (1) Gesundheit, (2) Ausdehnung der Arbeitszeit, (3) Intensivierung der Arbeitszeit sowie (4) Vermischung von Berufs- und Privatleben. Zur besseren Übersicht erfolgt im Folgenden die Darstellung der Ergebnisse jedes Indikators in einzelnen Unterkapiteln, die jeweils mit einer Einschätzung bezüglich des Erfüllungsgrades des Indikators im Hinblick auf interessierte Selbstgefährdung abschließen. Im Anschluss soll die Aussagekraft der Ergebnisse zu den Indikatoren bewertet werden.

4.1.1. Gesundheit

Das Thema Gesundheit stellt einen wichtigen Indikator der interessierten Selbstgefährdung dar. Hier sind Ergebnisse zu den Fragen wichtig, ob bei Krankheit trotzdem gearbeitet wird (Präsentismus), inwiefern ein schlechtes Gewissen bei Krankheit besteht und wie konsequent Arztbesuche wahrgenommen werden.

Präsentismus

Trotz Krankheit zu arbeiten, lehnen nur drei der zwölf Interviewpersonen ab. Acht Personen würden grundsätzlich auch bei Krankheit arbeiten und begründen dies vor allem mit ihrem Workload sowie geschäftlichen Terminen, die man nicht absagen möchte.

K: „Also ich bin momentan angeschlagen zum Beispiel, aber da gab es jetzt gerade zwei Termine, die waren super wichtig und seit Ewigkeiten geplant, [...] wenn ich das jetzt absage, dann sind da wirklich kundenseitig sechs Leute, die diesen Termin für drei Monate geplant haben. Dann versuche ich das echt, also da muss es mir schon ziemlich schlecht gehen, dass ich das absage. Also das Risiko, dass ich mir schade, das nehme ich in Kauf aber gleichzeitig, wenn es mir mal nicht so gut geht und hier ist gerade irgendwie nicht viel Arbeit, dann lass ich das alles sausen. Also das ist dann die Balance.“

Präsentismus wird von den Befragten gelegentlich auch bei anderen Coworkern beobachtet. Zwei Interviewpersonen melden den Betreffenden dann zurück, dass sie bei Krankheit vom Aufsuchen des Coworking Spaces Abstand nehmen sollten. Oft wird Präsentismus durch das schlechte Gewissen hervorgerufen, aufgrund der Krankheit seiner Tätigkeit nicht gerecht werden zu können. Bei drei Befragten ist dies der Fall. Zwei Personen bleiben dagegen mit gutem Gewissen bei Krankheit zuhause.

Verzicht auf Arztbesuche

Die Ergebnisse zeigen weiterhin, dass alle interviewten Coworker anstehende und wichtige Arzttermine der Arbeit vorziehen und diese nicht verschieben. Bei der Koordination von Arztterminen wird besonders der Vorteil der zeitlichen Flexibilität von Coworkern hervorgehoben, wodurch Termine zu Stoßzeiten vermieden werden können. Bei Bedarf wird am Tag des Arzttermins von zuhause gearbeitet, um noch flexibler zu sein.

B: „Ja, also ich versuche halt, Termine morgens oder abends, also so früh oder spät wie möglich zu bekommen. Aber wenn es nicht geht, habe ich es halt schon öfter so gemacht, dass ich dann von zuhause arbeite. Und dann quasi das so als Alternative, also das quasi in meiner Mittagspause mache oder statt meiner Mittagspause [LACHT] dann eben zum Arzt gehe. Oder dass ich hier früher gehe oder später komme oder so.“

Grundsätzlich orientierten sich die Befragten bei der Arztterminkoordination jedoch auch am eigenen Arbeitsumfang und legen die Termine, wenn möglich, an den Tagesbeginn.

E: „Insofern versuche ich Arzttermine, sofern ich sie bekomme, zum Tagesbeginn zu legen. [...] Weil das ist am Ende so, ich hab meinen Workload. Ich möchte meinen Umsatz

irgendwie haben. Und wenn ich dann jetzt den ganzen Vormittag vergeude mit irgendwas, dann fehlt mir das an einer anderen Stelle. Und das versuche ich halt so effizient zu gestalten wie es geht.“

Zusammenfassend lässt sich zum Indikator Gesundheit sagen, dass die Ergebnisse Anzeichen der interessierten Selbstgefährdung in Form von Präsentismus bei der Untersuchungsgruppe aufweisen. Keine einzige befragte Person gab jedoch an, Arzttermine aufgrund der Arbeit zu vernachlässigen, was diese Anzeichen etwas abschwächt.

4.1.2. Ausdehnung der Arbeitszeit

Ein weiterer Indikator der interessierten Selbstgefährdung ist die Ausdehnung der Arbeitszeit. Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse zu den Unterthemen Arbeitszeit und Mehrarbeit, Arbeit an Feiertagen und Wochenenden sowie Arbeit im Urlaub dargestellt.

Arbeitszeit und Mehrarbeit

Die empfundene Arbeitszeit und Mehrarbeit hängen stark vom jeweiligen Verständnis von Arbeit ab. Wichtig hierbei sind insbesondere die Tätigkeiten, welche die Untersuchungspersonen als Bestandteil der Arbeit ansehen. Neben den alltäglichen Aufgaben betrachten drei Befragte auch Networking als Teil der Arbeit, auf den in Coworking Spaces generell ein großes Augenmerk gelegt wird. Für manche Nutzer zählt dazu ebenso ein gemeinsames Bier am Abend im Coworking Space.

C: „Sagen wir mal so, die Frage ist, wie du Arbeitszeit definierst. Du kommst um 9 Uhr und gehst um 20 Uhr. So, dann von 18 bis 20 Uhr sitzt du nett und entspannst beim Bierchen mit den netten anderen Leuten aus dem Coworking Space oder kochst gemeinsam oder so. Ist das dann Arbeitszeit oder nicht? Nach meiner Definition ist die Arbeitszeit dann beendet, wenn ich aus der Tür raus gehe.“

Für fünf Interviewpersonen findet Networking jedoch außerhalb der Arbeit statt. Drei der fünf Personen vermeiden das Netzwerken während der Arbeit bewusst, die übrigen hatten aufgrund ihres Arbeitspensums bisher keine Gelegenheit dazu.

H: „[...] es hat sich bisher nur noch nicht ergeben, zum Teil auch, weil ich dann eben wirklich auch so lange an meinem Projekt gearbeitet habe, dass ich für Anderes eben keine Zeit und Energie mehr hatte.“

Einer der Interviewten versteht außerdem organisatorische Aufgaben, wie Buchführung und Rechnungen schreiben, nicht als Bestandteil der Arbeit und erledigt diese im Home Office.

A: „Ich schreib nur Rechnungen von zuhause tatsächlich. Also sowas mache ich zuhause, also Buchhaltung. Aber auch nur, weil da die ganzen Unterlagen und Belege und so weiter rumliegen. Aber Arbeiten mache ich tatsächlich nicht von zuhause aus.“

Unabhängig vom Arbeitsort soll nun die regelmäßige Arbeitszeit der Coworker untersucht werden. Drei Interviewte gaben an, täglich mehr als acht Stunden und bis zu zwölf Stunden zu arbeiten. Eine regelmäßige tägliche Arbeitszeit von ungefähr acht Stunden spiegelt sich bei vier Befragten wider. Unregelmäßige Arbeitszeiten hingegen liegen bei drei Personen vor. Als Aspekte, welche die Arbeitszeit beeinflussen, werden externe Faktoren, wie bspw. Fahrgemeinschaften und Kinderbetreuung, genannt.

L: „Ja, also ich hab 37 Stunden und genau, dadurch dass ich meinen Sohn immer abholen muss von der Schule und so, ist das ziemlich klar geregelt wann ich hier bin und wann nicht.“

Häufig findet Arbeit auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit statt. Diese Mehrarbeit wird deshalb als Überstunden verstanden, die nicht in der regelmäßigen Arbeitszeit inbegriffen sind. In den Interviews gaben acht Personen an, dass sie regelmäßig oder teilweise Mehrarbeit betreiben. Die angegebenen Gründe für Mehrarbeit sind unterschiedlich. So komme dies bspw. vor, wenn Projekte für die Kollegen erledigt werden oder zuvor Fehlzeiten durch Krankheit entstanden waren. Eine Interviewperson gab an, dass die Freiheit der Selbstregulierung zu Mehrarbeit führt.

E: „Also wir machen es eher so, wenn irgendwas passiert ist, was wir verschuldet haben, durch Krankheit oder was auch immer, dann hängt man auch mal eine Nachtschicht dran aber, wenn ein Kunde da mal was versiebt hat, was zu spät abgeliefert hat, dann muss er halt einfach schlichtweg warten.“

C: „Objektiv gesehen arbeite ich aber noch zu viel. Da wir uns das aber selber regulieren können, fällt das aber weniger auf. Das ist die Gefahr dabei, ne. Dass du dann doch mehr arbeitest und dann so ach es ist ja schon wieder 20 Uhr, hab ich gar nicht mitbekommen, so nach dem Motto.“

Hier fällt auf, dass die Gründe für Mehrarbeit in der eigenen Person, der Selbstorganisation oder in der Arbeit der Kollegen zu liegen scheinen, Mehrarbeit jedoch nicht aufgrund von Kundenanfragen oder eines zu hohen Arbeitspensums entsteht. Dies bestätigen auch die Aussagen der insgesamt drei Personen, die keine Mehrarbeit betreiben. Sie berichteten von ihren Kollegen als Korrektiv, die aufeinander achten und sich gegenseitig auf die Arbeitszeit aufmerksam machen. Die Qualität der eigenen Zeitplanung könne ebenfalls Mehrarbeit verhindern.

A: „[...] also ich plane meistens meine Projekte so, dass ich ein bisschen mehr Zeit mit einkalkuliere, einfach ein paar Tage Puffer, sodass wenn irgendwie wirklich mal eine richtige Erkältung oder sowas kommt, dass ich auch einfach mal 2 Tage nicht ins Büro gehen müsste oder arbeiten müsste.“

Arbeit an Feiertagen und Wochenenden

Zur Ausdehnung der Arbeitszeit gehört es auch, an Feiertagen oder Wochenenden zu arbeiten, obwohl diese Tage eigentlich als Ruhetage gedacht sind. Bei drei befragten Usern ist dies regelmäßig der Fall. Dies geht sogar so weit, dass zwischen normalen Arbeitstagen und Feiertagen bzw. Wochenenden kaum unterschieden wird.

M: „Also Feiertage, Wochenenden stehen bei mir nicht im Kalender. [LACHT] Also macht für mich keinen Unterschied, ob ich da jetzt arbeite oder nicht. [...] Also ich nehme mir auch meine 1-2 Tage die Woche, wo ich halt mal ein bisschen weniger mache. Aber tendenziell arbeite ich schon jeden Tag. Also am Wochenende dann eher so 4 Stunden.“

Fünf der übrigen Interviewpartner sagten aus, dass sie zum Teil auch an Feiertagen und Wochenenden arbeiten. Als Grund hierfür wurde das Arbeitspensum genannt, an dem sich die Coworker bei ihrer Arbeitszeiteinteilung orientieren. Zwei User gaben an, dass sich die Häufigkeit der Feiertags- und Wochenendarbeit im Vergleich zu früheren Jahren aufgrund anderer Priorisierung bzw. geringerem Arbeitspensum reduziert hat. Ein Interviewpartner berichtete außerdem von seiner Beziehung als Grund dafür, keine Arbeit mehr an Wochenenden zu erledigen.

A: „[...] es hat sich auf jeden Fall gebessert, ich würde mal sagen, die ersten Jahre waren schon so, dass ich auch an den Feiertagen im Büro war und mittlerweile ist es auch so, dass ich sage, ja Feiertag, ob ich da heute im Büro sein will? Mein Arbeitspensum ist weniger geworden, würde ich sagen.“

J: „Also meine Freundin achtet sehr darauf, dass ich dann am Wochenende nicht das Laptop aufklappe. Wobei, also mich würde das nicht stören. Also bevor wir letztes Jahr zusammengekommen sind, habe ich auch am Wochenende gearbeitet [...].“

Arbeit im Urlaub

Eine andere Form von Ruhezeiten stellt der Urlaub dar, welcher der Freizeit und Erholung von Arbeit dient. Einer Erwerbstätigkeit soll an diesen Tagen deshalb nicht nachgegangen werden. Der Urlaub wird jedoch nur bei zwei befragten Coworkern zur Erholung genutzt.

Drei Interviewte gaben an, im Urlaub auch Arbeit zu erledigen. Eine dieser Personen bevorzugt dann als Arbeitsort andere Coworking Spaces.

F: „[...] ich bin jetzt diese Woche in [STADT] ab Mittwoch und das mach ich fast jedes Jahr zu der Zeit, dass ich da noch eine Woche da bin und da gibt es zum Beispiel auch Coworking Spaces und auch zwei ganz coole, die hab ich jetzt schon öfters mal aufgesucht.“

In der Auswertung der Ergebnisse wurde zudem deutlich, dass eine klare Definition von Urlaub und Abgrenzung zum Arbeitsalltag nicht allen Coworkern möglich ist.

D: „Mir fällt das schwer, weil ich an den Tagen Urlaub, [...] da lese ich dann halt mal in einem Fachbuch. Weil ich endlich mal dieses Buch lesen will. Aber dann ist das ja eigentlich nicht Urlaub. Ist das Urlaub? [...] es ist etwas, das ich machen möchte zu dem Zeitpunkt und das mach ich dann. [...] diese Freiheit ist dann für mich Urlaub, aber es ist inhaltlich nicht Urlaub.“

In der Summe kann man von einer deutlichen Ausdehnung der Arbeitszeit sprechen: die Arbeitszeit beträgt bei der Mehrheit der Personen mindestens acht Stunden und wird häufig noch durch Mehrarbeit in Form von Überstunden erweitert. Arbeit wird außerdem in vielen Fällen ebenfalls an den Wochenenden, an Feiertagen oder sogar im Urlaub erledigt. Diese Merkmale deuten darauf hin, dass auch der zweite Indikator, also die Ausdehnung der Arbeitszeit, für interessierte Selbstgefährdung bei der untersuchten Gruppe spricht.

4.1.3. Intensivierung der Arbeitszeit

Arbeitszeit kann nicht nur ausgedehnt, sondern auch intensiviert werden. Diese Intensivierung wird, wie in Kapitel 2.1.5 beschrieben, als ein weiterer Indikator der interessierten Selbstgefährdung angesehen. Die Intensivierung kann stattfinden durch den Verzicht auf Erholungs- bzw. Kurzpausen und durch den Verzicht auf Urlaub. Im Folgenden werden die Untersuchungsergebnisse zu diesen Themen veranschaulicht.

Verzicht auf Erholungs-/Kurzpausen

Legt jemand nur wenige bis keine Kurzpausen während seiner Arbeitszeit ein oder verzichtet gelegentlich auf die Mittagspause, um weiter seiner Arbeit nachzugehen, vernachlässigt er seine nötigen Erholungspausen zugunsten der Arbeit und man würde von Anzeichen für interessierte Selbstgefährdung sprechen. In den Interviews berichteten sieben

Personen davon, regelmäßig in die Mittagspause zu gehen. Zum Teil läge das an der Ritualisierung des Mittagessens, welches man gemeinsam mit den anderen Usern zu einer festen Uhrzeit zu sich nimmt. Für fünf dieser sieben befragten Coworker sei die Mittagspause aber auch ein persönliches Bedürfnis, auf das sie nicht verzichten möchten.

E: „Und dieses Mittagessen, dass wir wirklich um 12 Uhr alle aufstehen und rausgehen, das würde ich schon als Ritual mittlerweile bezeichnen, bei dem man sich aber und das fand ich immer ganz wichtig, bei dem man sich halt freiwillig halt andocken kann oder man kann es lassen.“

L: „Also ich muss schon sagen, ich achte darauf, dass ich esse, weil es für mich persönlich eben sehr wichtig ist.“

Fünf Interviewte sagten dagegen aus, dass sie ihre Mittagspause unregelmäßig nehmen würden. Einer der Coworker nennt als Grund hierfür die Arbeitsumgebung des Coworking Space selbst, in der sich Essenspausen und Arbeit ganz natürlich vermischen. Auch die Vertiefung in die Arbeit ist ein Grund dafür, die Mittagspause gelegentlich ausfallen zu lassen.

J: „Ich versuche, regelmäßig eine Mittagspause zu machen, einfach aus gesundheitlichen Gründen und Figurgründen, aber es gelingt halt nicht immer. Du kriegst mal einen Anruf oder bist gerade so in einem Flow drinnen. [...] ich kann mir das Zeug auch holen, kann mich dann hier wieder in Ruhe hinsetzen, dann was essen, nebenbei ein bisschen googeln. [...] Wie gesagt, da muss man so ein Typ halt für sein, der in so einer Arbeitsumgebung arbeitet und das auch gerne macht, der das nicht als Belastung feststellt, jetzt irgendwie busy zu sein und sich dann noch die Spaghetti reinzuhelfen oder so.“

Auch Kurzpausen legen sechs der Befragten nur unregelmäßig ein und orientieren sich dabei an ihrem eigenen Bedarf. Bei einem User kommt es hierbei gelegentlich vor, eigene Grundbedürfnisse zugunsten der Arbeit zu ignorieren und sehr wenige Kurzpausen einzulegen.

M: „Ich vergesse sogar manchmal, auf Toilette zu gehen. [LACHT] Und dann tut es irgendwann weh. [LACHT] [...] Maximal zwei [Kurzpausen pro Tag mache ich], also nicht viel. Also ich muss mich da echt zu zwingen, das fällt mir wirklich schwer.“

Verzicht auf Urlaub

Inwiefern sich die Untersuchungsgruppe während des Urlaubs wirklich erholt, wurde bereits in Kapitel 4.1.2 näher erörtert. Wird der Urlaub nun zugunsten der Arbeit erst gar

nicht genommen bzw. vernachlässigt, ist dies ein weiteres Anzeichen für interessierte Selbstgefährdung im Rahmen der Intensivierung der Arbeitszeit. Bei drei der Interviewpersonen gibt es eine vertragliche Regelung des Urlaubs, welche die Anzahl der Urlaubstage im Jahr vorschreibt. Drei weitere Befragte, deren Urlaub nicht vertraglich geregelt ist, orientieren sich bei der Anzahl der Urlaubstage am gesetzlichen Anspruch für Arbeitnehmer, teilen sich den Urlaub jedoch nach eigenem Empfinden selbst ein. Ein Coworker berichtete von der Schwierigkeit, den Urlaub überhaupt vollständig zu nehmen.

C: „Urlaub haben wir genügend. Da geht es eher darum zu gucken, dass man ihn auch nimmt. [...] Aber das ist jetzt auch nicht so, dass man jetzt nur die Hälfte von dem Urlaub genommen hat oder so, ja. Das heißt vielleicht es bleiben am Ende irgendwie vielleicht 15-20 Prozent oder so übrig.“

Die Ergebnisse zeigen, dass die Urlaubsplanung von verschiedenen Kriterien beeinflusst werden kann, wie die Abstimmung mit Kollegen im Team, die Auftragslage, private Erfordernisse sowie eigene Bedürfnisse. Die Faktoren spielen auch untereinander eine Rolle. So werden bspw. weniger Aufträge angenommen, wenn die Abstimmung mit den Kollegen ergibt, dass in einem bestimmten Zeitraum ein Teil des Teams im Urlaub ist. Die eigene Urlaubsplanung kann die einzelnen Einflussfaktoren umgekehrt jedoch auch beeinflussen, indem die Anzahl der Aufträge bewusst an die eigene Urlaubsplanung angepasst wird, um sich selbst den Druck zu nehmen.

F: „[...] im August will ich halt am liebsten drei Wochen wirklich Urlaub haben und dann plan ich so mein ganzes Auftragsvolumen. Auch wenn das einmal kommuniziert ist an die Leute, dass ich sag ok im August wird's aber wahrscheinlich nichts, dann ist das schon alles ein bisschen entspannter. Anstatt für sich selbst erst mal zu gucken, muss das im August überhaupt fertig sein? Das baut dann so einen inneren Druck auf, der nicht gesund ist.“

Diese beschriebenen Ergebnisse skizzieren eine Tendenz zu einer Intensivierung der Arbeitszeit bei der Gruppe der Befragten. Mittagspause wird bei nahezu der Hälfte der Coworker nur unregelmäßig eingelegt, die Arbeit wird nur gelegentlich für Kurzpausen unterbrochen. Der Urlaub wird zwar zum Großteil genommen und orientiert sich häufig am gesetzlichen Urlaubsanspruch, zum Teil bleiben jedoch auch Urlaubstage übrig. Diese Merkmale sprechen somit ebenfalls für eine Tendenz der interessierten Selbstgefährdung bei der Untersuchungsgruppe.

4.1.4. Vermischung von Berufs- und Privatleben

Der vierte Indikator für interessierte Selbstgefährdung ist die Vermischung von Berufs- und Privatleben. Deshalb muss im Folgenden die Art der Trennung von Berufs- und Privatleben der Untersuchungsgruppe betrachtet werden.

Zwei Befragte erklärten innerhalb der Interviews, ihr Berufsleben bewusst vom Privatleben zu trennen, und merkten an, dass hierfür erst ein Lernprozess nötig gewesen sei, in dem einerseits Erfahrungswerte und andererseits eine bessere Arbeitsorganisation eine große Rolle spielten.

F: „Also letztes Jahr hätte ich fast gesagt so boah, ich kann gar nicht mehr abschalten. Das funktionierte irgendwie nicht, auch wenn ich wenig Deadlines oder sonst irgendwas hatte. Ich hatte mich einfach so strukturell nicht im Griff sozusagen, und hab die ganze Zeit nur gedacht, das musst du jetzt noch machen, das musst du noch machen, dass [...] es schon richtig ungesund war und ich dachte mir ok, alles klar, das schaff ich alles irgendwie nicht mehr. [...] Aber komischerweise kam irgendwann so der Punkt, wo ich gesagt habe ja ok, am Ende dreht sich die Welt trotzdem weiter irgendwie doch auch wenn ich heute Sachen nicht abgegeben habe oder sonst was und bin da einfach entspannter geworden. Und mit der neuen gesünderen Einstellung sag ich mir, ja das ist super.“

Im Gegensatz dazu gaben fünf Coworker an, ihr Berufs- und Privatleben aus eigenem Willen heraus nicht voneinander zu trennen, da sie sich bspw. auch im Privaten mit beruflichen Themen beschäftigen, sich berufliche und private Kontakte miteinander vermischen oder kein Bedürfnis nach einer solchen Trennung besteht. Hinzu kommt, dass den Befragungspersonen häufig eine begriffliche Trennung von Beruflichem und Privatem nicht möglich ist.

G: „[...] also es gibt nicht diese klare Trennung, ich gehe jetzt nach Hause und jetzt ist es vorbei. Sondern es ist, ich arbeite hier, ich arbeite im Café, ich arbeite zu Hause, so, was ist Arbeit und was ist Nichtarbeit? Diese Trennung gibt es jetzt so nicht mehr.“

M: „Aber ich finde das überhaupt nicht schlimm. Also mir macht das auch Spaß, mich abends hinzusetzen und nochmal irgendwie was zu machen oder so.“

Diese Aussagen lassen vermuten, dass das Berufsleben bei der Untersuchungsgruppe oft einen höheren Stellenwert als das Privatleben hat. Die Ergebnisse bestätigen dies: Lediglich eine Person sagte aus, ihr Berufsleben an private Termine anzupassen. Sieben befragte User dagegen passen umgekehrt ihre privaten Termine an ihr Berufsleben an. Da-

mit geht auch einher, private Termine zugunsten der Arbeit zu verschieben bzw. diese abzusagen.

J: „Also wenn ich einen spontanen Termin habe, Telefonate dauern länger, Veranstaltung dauert länger oder so ähnlich. Da verschiebt man Sachen oder muss dann halt mal auch was absagen, das kommt vor, ja.“

Eine Möglichkeit, die Trennung von Berufs- und Privatleben besser zu steuern, ist die Verwendung von unterschiedlichen Geräten, wie Smartphones und Laptops, für den privaten und den beruflichen Gebrauch. Die Ergebnisse legen dar, dass vier Personen eine solche Trennung bewusst durchführen, vier andere Befragte jedoch nicht zwischen ihren Geräten unterscheiden. Von der letztgenannten Gruppe bleiben drei Coworker auch bei privaten Beschäftigungen weiterhin geschäftlich erreichbar, ein User dagegen nicht.

Mit der eigenen Art, das Berufs- und Privatleben voneinander zu trennen, bezeichneten sich sieben Befragte selbst als zufrieden. Es wird deutlich, dass für diese Befragten Arbeit ein erfreulicher Teil des Lebens ist und gedanklich nicht vom Privatleben bzw. der Freizeit getrennt werden muss.

D: „Ach so, ich würde auch sagen Work-Life-Balance ist keine Balance mehr von, ich habe einen Block Arbeit und ich habe einen Block Freizeit, sondern es verschwimmt.“

G: „Ich habe keine Work-Life-Balance. Also Life ist Work. Und Work ist Life. Also deswegen, ich habe eine gute Life-Balance, so würde ich es formulieren.“

Drei Interviewte empfinden die Vermischung von Privat- und Berufsleben allerdings auch als nachteilig, da sie nicht in jeder Situation gedanklich abschalten und sich erholen können.

K: „Sieht man ja, wenn man das Smartphone nimmt und guckt, dann bist du wieder voll im Job drin. Passiert mir auch immer wieder, ich merke dann, oh ich muss das wirklich weglegen und nicht dran denken, dass ich dem Kollegen heute Abend noch antworte. Da kann ich heute Abend drüber nachdenken, wenn es wirklich wichtig ist. Aber nicht jetzt.“

Die Ergebnisse zum vierten Indikator zeigen zusammenfassend, dass nur eine Minderheit der Befragten ihr Berufs- und Privatleben bewusst voneinander trennt. Weiterhin will beinahe die Hälfte der Befragungspersonen keine Trennung der beiden Bereiche vollziehen und ist darüber hinaus sogar dazu bereit, auf Teile ihres Privatlebens zu Gunsten der Arbeit zu verzichten. Dies zeigt sich darin, dass diese Personen dazu bereit sind, private Termine an ihr Berufsleben anzupassen oder gänzlich abzusagen. Dennoch sind die

meisten Befragten zufrieden mit ihrer Art der Trennung von Berufs- und Privatleben. Diese Merkmale zeigen deshalb ebenfalls eine Tendenz der Befragungsgruppe zu interessierter Selbstgefährdung.

4.1.5. Aussagekraft der Indikatoren der interessierten Selbstgefährdung

Die Zusammenfassungen der Ergebnisse zu den vier Indikatoren deuten insgesamt klar auf eine interessierte Selbstgefährdung der Untersuchungsgruppe hin. Anhand dieser Ergebnisse ist es jedoch noch nicht möglich, eine Aussage über die Einflüsse der Coworking Spaces auf die interessierte Selbstgefährdung ihrer User zu treffen. Eine tiefere Analyse der Daten mit Blick auf die Einflussfaktoren interessierter Selbstgefährdung ist deshalb unabdingbar, die im Folgenden geschehen soll.

4.2. Einflussfaktoren interessierter Selbstgefährdung

Nach der detaillierten Betrachtung der Indikatoren, die auf interessierte Selbstgefährdung hindeuten, folgen nun die Untersuchungsergebnisse zu den Einflüssen dieses Phänomens. Im Rahmen der Erhebung wurde Datenmaterial mittels Interviewleitfaden und Kurzfragebogen erhoben, die Aufschluss darüber geben, ob die Interviewten interessiert selbstgefährdet sind und welche Faktoren dieses Phänomen befördern bzw. verhindern. Im Ergebnis konnten drei Kategorien von Einflüssen ermittelt werden: individuelle Faktoren, der Faktor Coworking Space sowie der Faktor Coworking Community. Die Darstellung dieser Ergebnisse erfolgt deshalb anhand dieser Kategorien.

4.2.1. Individuelle Faktoren

Unter individuellen Faktoren hat das Forscherteam jene Faktoren zusammengefasst, die ausschließlich in der Person des Befragten lagen, bzw. in dessen beruflichen und privaten Lebensumständen. Dazu wurden neben dem Datenmaterial, das aus dem Interviewleitfaden gewonnen wurde, auch die Ergebnisse der im Kurzfragebogen erhobenen biografischen Daten ausgewertet. So wurde es möglich, Gründe für das Vorliegen von interessierter Selbstgefährdung nachweisen zu können und diese von den in der Arbeitsform des Coworking liegenden Gründen zu trennen.

Bei fünf Befragten erwies sich der Einfluss von beruflichen Bedingungen als ursächlich für interessierte Selbstgefährdung. Wie Tabelle 2 in Kapitel 3.1 verdeutlicht, herrscht eine starke Heterogenität unter den Befragten bezüglich der Branche und des Beschäftigungs-

status. Ein Befragter stellte fest, dass sowohl die Branche als auch sein konkreter Arbeitsinhalt starken negativen Einfluss auf die Gestaltung seiner Arbeitszeiten hat.

G: „Ja, das liegt aber wirklich daran, durch das was ich mache [...], dass einfach diese Raumzeiten bei mir sich tendenziell eher schnell füllen und vielleicht ist es auch ein Grund warum ich dann so viel Blabla in der Zwischenzeit mache, ich muss ja die Zeit irgendwie überbrücken. Und auch mal ganz bewusst, ich muss auch mit Energie ein bisschen haushalten, weil so ein drei Stunden Coaching, da muss man schon bam da sein und voll da und dann muss ich tagsüber einfach. Manchmal gibt es auch Tage, da würde ich eigentlich gerne nach Hause aber ich muss noch abwarten.“

Unter den Befragten befanden sich sechs Freelancer, vier Angestellte sowie zwei Unternehmer mit eigenen Angestellten. Wie bereits in Kapitel 2.1.5 angesprochen wurde, ist das Phänomen der interessierten Selbstgefährdung klassisch eher bei Selbstständigen und Freelancern zu beobachten (Vgl. Peters 2011: 108). Dies spiegelt sich auch in den Ergebnissen dieser Befragung wider. Durch einen Abgleich der Indikatoren mit den Aussagen jedes einzelnen Befragten, konnte festgestellt werden, dass von den acht Selbstständigen fünf interessiert selbstgefährdet sind, bei zwei eine klare Tendenz zu erkennen ist und lediglich ein Befragter keine Anzeichen von interessierter Selbstgefährdung aufweist. Vier Interviewte verwiesen sogar auf den starken Einfluss ihrer selbstständigen Tätigkeit auf weite Teile ihrer Arbeitsorganisation, wie Urlaub, Arbeit bei Krankheit und an den Wochenenden. Einer der Coworker beschrieb eine starke Reduktion seines Urlaubs in der Anfangsphase seiner Selbstständigkeit sowie ein weiterer massive Existenzängste, die er als typisch für Coworker nannte. Der nicht von Selbstgefährdung bedrohte User schilderte dagegen geregelte Arbeitszeiten trotz Selbstständigkeit.

J: „Gerade Selbstständige, weil die nochmal unter einem ganz anderen Druck stehen. Das hat, glaube ich, auch nicht so viel was mit der Arbeitsumgebung zu tun, sondern als Selbstständiger, wenn du da krank bist und nicht arbeitest, hast du einen Verdienstausschlag, den dir ja keiner kompensiert.“

F: „Und natürlich auch immer die Existenz Sache. Wenn ich nicht arbeite, krieg ich keine Kohle. Das ist natürlich auch nochmal so eine Sache. Und das bringt schon eine gewisse Hektik. Und das können die meisten Coworker auch nicht so von der Hand weisen.“

Neuere Forschungen konnten durch die Zunahme des Trends der Subjektivierung und der indirekten Leistungssteuerung eine Erweiterung dieses Phänomens auch auf Angestellte feststellen (Vgl. Peters 2011: 108). Diese Tendenz spiegelt sich auch in den Ergebnissen der Befragung wider. Zwei der vier angestellten Coworker wiesen keine Anzeichen von

interessierter Selbstgefährdung auf, bei einem konnten deutliche Tendenzen erkannt werden und ein weiterer User zeigte starke Indikatoren der interessierten Selbstgefährdung.

Bei drei Usern zeigten sich ein ausgeprägtes Helfersyndrom als Einfluss für eine mögliche Tendenz zur interessierten Selbstgefährdung. Dieses Verhalten beschrieb ein Befragter als charakteristisch für Coworker.

F: „Also manchmal ist es ein bisschen, weil ich ja auch so schlecht nein sagen kann, ein bisschen hinderlich und ja, je mehr Zeit ich sozusagen mit Sachen, die jetzt meine Projekte nicht voranbringen, aber die ich trotzdem natürlich gerne tue, verbringe, steigt immer wieder so ein bisschen die innere Unruhe.“

E: „Es war zeitweise so, dass wir hier Leute haben, wo ich so dachte, ok hier hat eigentlich fast jeder so ein verkapptes Helfersyndrom.“

Ein weiterer wichtiger Faktor, der von sechs Interviewten genannt wurde, ist der Einfluss der privaten Lebensumstände. Hierzu zählt sowohl die regulierende Wirkung einer Partnerschaft als auch der Familie. Ein Befragter gab an, aufgrund dessen auf Arbeit an Feiertagen und Wochenende zu verzichten und eine striktere Trennung von Privat- und Berufsleben vorzunehmen. Zwei Coworker beschrieben eine deutlich geregeltere Arbeitszeit sowie Urlaubsplanung durch den Einfluss der Familie. Ein User schilderte sogar, dass er durch die Verschiebung der Prioritäten hin zum Privatleben gänzlich auf Mehrarbeit verzichte. Deutlich wird die regulierende Wirkung der Familie besonders in Bezug auf das Verhältnis zur Community. Drei der Coworker gaben an, zugunsten der Familie auf die Teilnahme an Events im Coworking Space zu verzichten und deshalb auch kein Pflichtgefühl der Community gegenüber zu verspüren.

D: „Dann will ich nicht in Urlaub [lacht]. Aber man kann sich zusammenreißen, dass es jetzt quasi so ist, dass ich mich mal durchringe und sage ok, dann und dann eine Woche. Und dann steht es im Kalender. Es steht jetzt im Oktober auch Urlaub von mir drin [lacht]. Genau, zum Wohle meiner Frau.“

E: „Aber gerade so am Anfang haben wir ganz ganz viele Sachen auch im Privaten alle zusammen gemacht. Aber das ist halt auch so die Nachstudiumphase. Du bist jünger, wir entdecken die Stadt alle. Wenn dann wie gesagt alle Frau und Kinder und sich das alles entsprechend entwickelt, ist es halt anders zu bewerten.“

K: Pflichtgefühl? Ne, für mich gar nicht. Hätte es vielleicht früher, aber jetzt mit Kind [...] nicht.“

Daneben spielt für fünf befragte Coworker der Einfluss von Erfahrungen eine wesentliche Rolle. Vier dieser User beschrieben einen gewissen Lernprozess, der Einsicht darüber brachte, dass Mehrarbeit, das Vernachlässigen von Pausen, Präsentismus und der Fokus auf Arbeit nicht zwangsläufig mehr Erfolg generiere. Ausgehend von einem sehr hohen Arbeitspensum zu Beginn der Berufstätigkeit entwickelten sie eine gewisse „Entspanntheit“ mit den Jahren. Zwei User beschrieben aber auch ihr Alter und die damit einhergehenden, sich wandelnden körperlichen Bedürfnisse sowie den Wunsch nach einer veränderten Priorisierung von Berufs- und Privatleben als ursächlich für ein deutlich stärker reguliertes Arbeitsverhalten.

F: Also letztes Jahr hätte ich fast gesagt so boah, ich kann gar nicht mehr abschalten. Das funktionierte irgendwie nicht, auch wenn ich wenig Deadlines oder sonst irgendwas hatte. Ich hatte mich einfach strukturell nicht im Griff sozusagen und hab die ganze Zeit nur gedacht, dass musst du jetzt noch machen, [...] also wie gesagt, dass es schon richtig ungesund war. [...] Aber komischerweise kam irgendwann so der Punkt wo ich gesagt habe, ja ok am Ende dreht sich die Welt trotzdem weiter [...] und bin da einfach entspannter geworden.“

H: „Also ich bin keine 20 mehr und langsam merkt man eben doch, dass man nach dem Arbeiten müde ist und dass man auch ein bisschen Ruhe braucht, um am nächsten Tag wieder fit zu sein.“

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die identifizierten individuellen Faktoren entweder positiven Einfluss im Sinne einer verringerten Tendenz zur interessierten Selbstgefährdung haben oder sie befördern können. Eine klar förderlich regulierende Funktion haben die privaten Lebensumstände wie Familie und feste Partnerschaften. Darüber hinaus sind Erfahrungen, die einen Lernprozess anstoßen, sowie altersbedingte Bedürfnisveränderungen wesentliche regulierende Funktionen und können als Einfluss auf das Nichtvorhandensein von interessierter Selbstgefährdung benannt werden. Als negativ befördernde Faktoren, die klar als Einflussfaktor auf dieses Phänomen erkannt wurden, gelten dagegen berufliche Bedingungen wie Selbstständigkeit und der Arbeitsinhalt sowie charakterliche Besonderheiten wie ein ausgeprägtes Helfersyndrom.

4.2.2. Faktor Coworking Space

Die separate Betrachtung des Einflusses der Institution Coworking Space von dem der Community erfolgt aufgrund der generierten Daten. Diese weisen einen starken Einfluss des Arbeitsortes Coworking Space im Sinne einer räumlichen Trennung zum alternativen Arbeitsort bzw. zum Wohnort (auch in Bezug auf den Aspekt Trennung von Berufs- und

Privatleben) auf. Daneben stellt auch der Einfluss des Betreibers und der durch ihn initiierten formellen Angebote einen bedeutenden Einflussfaktor dar, der sich auf das Phänomen der interessierten Selbstgefährdung auswirkt. Allerdings ist gerade hier eine scharfe Trennung zum Einflussfaktor Community sehr schwierig. So werden nachfolgend jene Faktoren betrachtet, die betreiberseitig zur Gestaltung der Community beitragen, während Dynamiken, die sich aus der Gemeinschaft der User ergeben, separat in Kapitel 4.2.3 analysiert werden.

Bezugnehmend auf die drei Funktionen von Coworking Spaces nach Bauer et al. (2014) beschrieben drei Befragte die örtliche Trennung als positiv im Hinblick auf die Strukturierung ihres Arbeitsalltages. Ein Befragter nannte hier die Freiheitsfunktion, die es ermöglicht, zwischen Struktur und Freiraum zu wechseln, als besonders attraktiv an dieser Arbeitsform. Im Hinblick auf die Einflüsse interessierter Selbstgefährdung kann in diesen Aussagen sowohl ein präventiver als auch ein fördernder Faktor gesehen werden. Die örtliche Trennung schafft Strukturen, die einer Selbstgefährdung entgegenwirken. Die Freiheit, sich dieser regulierenden Funktion allerdings selbstbestimmt zu entziehen, stellt gerade im Hinblick auf die Charakteristika von interessiert selbstgefährdeten Personen (siehe Kapitel 2.1.5) eine nicht unerhebliche Gefahr dar.

G: „Jemand der fixe Sachen möchte, hat ja hier auch die Möglichkeit [...]. Und diese Leute, die fühlen sich dabei wohl, denen gibt das einen gewissen Halt und die Struktur, die sie brauchen. Andersrum auch in einem flexiblen Umfeld gibt es Leute, die das so ausleben, also auch ihr kleines Team haben und die sitzen immer so zusammen. Das kann man ja auch machen, ist eben dieser Möglichkeitsraum. Du machst daraus was du möchtest. Aber du bist selber verantwortlich dafür. Du musst schon wissen was du möchtest. Das wird dir nicht vorgegeben.“

So ist es auch nicht verwunderlich, dass zwei Befragte angaben, dass sie aufgrund eben dieser örtlichen Trennung häufig ihre Regelarbeitszeit überschritten. Als Grund hierfür wurde angeführt, dass ein konzentriertes und produktiveres Arbeiten im Vergleich zur Arbeit im Home Office oder im Büro des Arbeitgebers im Coworking Space möglich ist. Aber auch der Arbeitsinhalt wird dieser Unterteilung der Aufgaben zwischen Coworking Space und alternativem Arbeitsort angepasst. So verdeutlichten zwei Befragte, dass bevorzugt kreative Aufgaben im Coworking Space erledigt werden, da hier das Arbeitsumfeld entsprechend anregend wirkt. Diese anregende Atmosphäre führt sowohl zur Intensivierung der Arbeit als auch zur Ausdehnung der Arbeitszeit. Auch hier ergibt sich ein Zusammenhang zwischen der Institution Coworking Space und der Tendenz zu interessiert selbstgefährdetem Verhalten.

J: „Der klassische Arbeitstag sind 8 Stunden, wobei ich tatsächlich, wenn ich hier bin, muss ich persönlich sagen, bin ich produktiver, weil ich sozusagen nicht mit irgendwelchen büroadministrativen Dingen konfrontiert bin, sondern ich kann mich halt hier auf Konzeption von Veranstaltungen konzentrieren und dann versuche ich schon irgendwie, mehr als die 8 Stunden hier zu sein.“

Neben der Strukturierung und Freiheit ist die Community-Funktion vom überwiegenden Teil der Befragten als positiv bewertet worden. Erstaunlich ist hier, dass der Aspekt Networking und Austausch von den Befragten sowohl der Institution Coworking Space zugeschrieben wurde, als auch der Community selbst. Dies ist darin begründet, dass die User Networking und Austausch sowohl als eine vom Space initiierte Aufgabe als auch durch die Community gesteuert, ansahen. So beschrieben drei der Befragten den Unterschied zwischen formellen Networking Angeboten seitens des Betreibers und dem informellen Austausch mit den Usern. Zwei Coworker stellten eine motivationssteigernde Wirkung ausgehend von Networking und Austausch mit anderen fest. Deren Einfluss auf die Arbeitsintensität und -zeit konnte allerdings nicht klar nachgewiesen werden. Dennoch sahen zwei Befragte hierin auch eine Gefahr, die gerade im Hinblick auf das im Rahmen dieser Arbeit zu erforschende Phänomen interessant erscheint. Beschrieben wurde der sich aus dem Austausch und Networking unter den Usern ergebene Zwiespalt zwischen Anregung und Ablenkung. Dieser führe zu einer Vermischung von Arbeit und Privatleben sowie zu einer Ausdehnung der Arbeitszeit.

K: „Das ist ja genau warum die sich hier nicht Assistenten oder so nennen sondern Community Managern. Das ist das Ziel von denen, dass du versuchst, hier eine Plattform zu schaffen und dass Menschen in Austausch kommen.“

G: „Aber ich habe schon Leute aus meinem Fachbereich hier kennengelernt, mit denen ich mich auch sehr austausche und wo ich halt auch auf jeden Fall motiviert bin dann, wenn ich die sehe, dann vielleicht das und das nochmal auszuprobieren.“

C: „Weil sie muss ja irgendwie offen, nett, freundlich, animierend zum Austausch sein, aber gleichzeitig dann wieder das so begrenzen, dass es dich nicht die ganze Zeit ablenkt und dich permanent irgendwie rausholt.“

Abschließend kann festgestellt werden, dass die strukturierende Funktion der Institution Coworking Space aufgrund der Freiwilligkeit der Nutzung sehr stark eingeschränkt ist und somit keinen ausreichenden Schutz vor interessierter Selbstgefährdung bietet. Wie auch schon Bauer et al. feststellten, setzen sich Coworker der kontrollierenden Instanz des Coworking Spaces immer freiwillig aus (Vgl. ebd. 2014: 20ff). Ein klarer Einfluss auf dieses Phänomen kann in der Institution selbst allerdings auch nicht gesucht werden. Ledig-

lich der motivationale Faktor, den dieser Arbeitsort birgt, führt nach Aussage von zwei Befragten zu einer Arbeitsintensivierung und Ausdehnung von Arbeitszeit. Eine verstärkte Neigung zu interessierter Selbstgefährdung durch das Einwirken des Betreibers, der Networking und Austausch anregen soll, ist auch nicht eindeutig feststellbar. Zwar wurden Gefahren ausgehend vom Networkingverhalten durch einige User erkannt, die Tatsache, dass dieses aber teilweise durch die Community, also die User selbst informell initiiert wird, lässt auch hier von einer eindeutigen Definition des Betreibers als Einfluss Abstand nehmen.

4.2.3. Faktor Coworking Community

Auch wenn das vorangegangene Kapitel auf die Community-Funktion von Coworking Spaces bereits Bezug genommen hat, so wird an dieser Stelle vielmehr ihre Rolle als soziales Netzwerk beleuchtet. Die Wahrnehmung der Coworking Community ist in den Augen der Befragten durchaus positiv. Zwei der zwölf befragten User beschrieben sie als familiär und schilderten daraus resultierend eine Verbundenheit zu den Mitgliedern. Diese drückt sich bspw. in der Bezeichnung der Usergruppe mit einem einheitlichen Namen in Anlehnung an den Namen des Spaces aus. Die daraus gewonnene Identität stärkt das Miteinander. Dies wurde besonders häufig in kleineren Coworking Spaces mit einer geringen Nutzerzahl von unter 50 Arbeitsplätzen ersichtlich. Ebenso wurde die Community von zwei Befragten als freundschaftlich kollegial bezeichnet. Im Vergleich zur Zusammenarbeit mit Kollegen im Angestelltenverhältnis existiere im Coworking Space allerdings keinerlei Konkurrenzkampf. Ein Befragter sprach in diesem Zusammenhang von einem wertschätzenden Umgang. Entgegen der Einschätzungen bezüglich des Networkingverhaltens im vorangegangenen Kapitel beschrieb ein User die Community als fokussiert und konzentriert.

D: „Also mein Arbeitswohnzimmer ist das in meiner Wahrnehmung schon immer gewesen. Ich gehe nicht zur Arbeit, ich gehe in mein Arbeitszimmer und treffe hier sogar noch Freunde oder interessante Menschen zumindest.“

D: „Wir nennen uns hier auch alle salopp gesagt die [Spitzname aus einem Teil des Coworking Space Namens / anonymisiert] und haben auch ein Familienregister.“

A: „Also wir würden uns eher als Kollegen bezeichnen, als als Konkurrenten, auch wenn wir irgendwie die gleichen Kunden haben theoretisch.“

Bezogen auf das Bild, das die User von einem typischen Coworker haben, bezeichneten ihn vier Befragte als starken Networker. Drei Befragte betrachteten ihn allerdings deshalb

auch als wenig outputorientiert. So unterstellen sie anderen Usern hohe Präsenzzeiten, die vorrangig zum Networking und Austausch genutzt werden, was zu einer untergeordneten Rolle des eigentlichen Arbeitsinhalts führe. Ein User nannte als Grund für den geringen Output die ständige Vermischung von Berufs- und Privatleben angeregt durch die Community. Hierin sah er den Grund für das niedrige Durchschnittsalter der User. Die Nachteile, die diese Entgrenzung von Arbeit mit sich bringt, seien gerade für ältere Berufstätige mit familiären Verpflichtungen, nicht attraktiv. Zwei weitere Befragte nannten ein hohes Stresslevel sowie Existenzängste als typisch für Coworker.

M: „Der typische Coworker ist der, der alle im Coworking Space kennt, in jedem Büro einmal anklopft und mal kurz Hallo sagt und versucht, die Leute zu vernetzen im Coworking Space, und in meinen Augen relativ wenig Output hat.“

C: „Also sagen wir so, jemand der in einem Coworking Space arbeitet [...] der arbeitet nicht wirklich. D.h. also, da wird sehr viel Zeit, also Lebenszeit investiert, was ja auch für viele Leute vielleicht deren Lebensinhalt sein kann. [...] Das hat aber auch sehr viele Nachteile einfach. Und deswegen wirst du auch kaum Leute irgendwie 45 mit Familie oder so und mit 15-20 Jahren Berufserfahrung im Coworking Space finden. So in der Regel so junge Leute, erster oder zweiter Job [...]. Für die ist das Konzept glaub ich total super. Aber in dem Moment wo dir andere Sachen im Leben wichtig sind, ist das Konzept glaub ich sehr hinderlich.“

F: „Und ansonsten halt auch immer einen leicht gestressten Eindruck, weil immer irgendwas wartet. Man hat ja auch immer zu wenig Zeit.“

Interessant ist, dass die Befragten im Hinblick auf das Bild, das sie von anderen Coworkern haben, sich selbst überwiegend von diesen charakteristischen Eigenschaften distanzieren. Fünf der Befragten betonten ausdrücklich, selbst kein typischer Coworker zu sein. Keiner der Befragten bezeichnete sich selbst als typischen Coworker.

I: „Und bist du ein typischer Coworker? Würdest du dich dazuzählen?“

M: „Nein, auf keinen Fall. [LACHT] Ich glaube, wenn du [NAMEN ANDERER COWORKER] fragst, die sagen auch, dass ich alles andere bin als das. [LACHT] Ich versuche, mich zu assimilieren hiermit, aber es fällt mir manchmal nicht leicht, muss ich sagen.“

In Bezug auf die Vernetzung innerhalb der Community äußerten sich vier Befragte positiv und beschrieben einen regelmäßigen Austausch. Lediglich ein Befragter äußerte hier den Wunsch nach einer stärkeren Vernetzung. An dieser Stelle nannten fünf Befragte allerdings auch die Gefahr der Ablenkung ausgehend von einer starken Vernetzung in der Community. Die entwickelten Maßnahmen zur Gegensteuerung erstrecken sich von einer

bewussten Auswahl des Arbeitsplatzes im Coworking Space bis hin zu Absprachen mit den anderen Coworkern.

G: „Das ist die Gefahr, wenn man aktiver und aktiver wird hier. Man lernt immer mehr Leute kennen und das mutiert auch zu immer mehr abgelenkt werden und angesprochen zu werden. Ich steuere das so, dass, man setzt auch ein Signal, glaube ich, wo man sich hinsetzt, ob man angesprochen werden möchte oder nicht. Wenn ich jetzt wie heute im Café bin, ist das für mich ein Signal, spricht mich an.“

Den Einfluss der Community auf die eigene Arbeitsorganisation und Motivation schätzten sieben Befragte als gering ein. Sie vergleichen weder ihre eigene Arbeitsauslastung mit der der anderen noch lassen sie sich durch diese zu Mehrarbeit oder einer erhöhten Arbeitsintensität motivieren. In dieser Hinsicht beschrieben die Angestellten eher den Vergleich mit ihren unternehmensinternen Kollegen als mit den anderen Usern. Der Einfluss der Community auf die Selbstständigen in Bezug auf ihre Arbeitsorganisation ist eher auf örtliche Gegebenheiten der Spaces, wie die Ausstattung mit Bildschirmen und Meeting Räumen, bezogen, was bereits im vorangegangenen Kapitel erörtert wurde.

H: „Gute Frage, also eigentlich würde ich auch, wenn die anderen nur Kaffee trinken würden, so arbeiten, wie ich es tue. Also ich glaube nicht, dass es mich direkt beeinflusst. Es ist natürlich irgendwo schon in Führungszeichen motivierend, wenn die anderen genau dasselbe tun, wie du.“

Einen Einfluss der Community spürten die Befragten dagegen in Bezug auf die Trennung von Berufs- und Privatleben, den Arbeitsinhalt, die Arbeitszeit und die Arbeitsmentalität. Zwei der Befragten verdeutlichen, dass ihre eigene Work-Life-Balance stark von der Community geprägt ist. Drei der User sehen die Community als unterstützenden Faktor in der Trennung. Ein User beschreibt sie eher als Ursache für eine starke Vermischung von Berufs- und Privatleben.

J: „Wobei bei unserer Arbeit natürlich Privatzeit und Arbeitszeit sehr stark sich vermischt. Das ist auch der Geist, der so in Coworking Spaces sowieso anzutreffen ist, Kickertisch und solche Sachen. Man geht abends dann noch unten an der Bar einen trinken.“

Den Einfluss auf den Arbeitsinhalt beschreiben zwei Interviewte in Form eines Vergleiches mit den Inhalten anderer Coworker. Hier nannten sie vor allem interessante Projekte und Kunden anderer User als motivierend. Ein User beschrieb den Einfluss der Community auf seinen Arbeitsinhalt als positiv durch die inhaltliche Unterstützung, die andere User ihm böten.

K: „Manchmal ist es schon, das höre ich so, wenn du im Café bist, dass man sich austauscht über, ja ein bisschen profilieren oder die Coolness die man hat“

In Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung haben drei Befragte einen positiven Einfluss der Coworking Community beschrieben. Für einen dieser User wirkt die übermäßige Ausdehnung der Arbeitszeit der anderen Coworker eher abschreckend, weshalb er davon Abstand nahm. Ein weiterer User nimmt die geringen Arbeitszeiten der anderen als Ansporn dafür, seine eigene Arbeitsorganisation so zu verbessern, dass auch sein Arbeitspensum schrumpft. Einer dieser drei Befragten schilderte allerdings auch, dass erst ein Wandel im Mindset aller User seines Coworking Spaces zu einer Verringerung seiner Arbeitszeit führte. Er beschrieb, dass die Community erheblichen Einfluss auf seine Arbeitszeitgestaltung habe.

D: „Also ich glaube man inspiriert sich hier in der Umgebung schon sehr deutlich gegenseitig. Und immer das was die Mehrheit hat, ist dann halt auch oftmals das, was dominiert. Also heute sind halt die, die nachts hier sind, eher die Ausnahme, aber früher war das die Regel. Wie gesagt, es war jetzt auch nicht unbedingt nur weil es jemand musste, sondern auch weil er sagt, dass macht für ihn jetzt einfach Sinn.“

Auch die Arbeitsmentalität der Befragten erfährt durch die Community starken Einfluss. Besonders das Vorhandensein einer sogenannten „Push-Mentalität“ wurde von den Befragten als gefährlich beschrieben. Hierbei geht es darum, dass die User sich gegenseitig zu einer erhöhten Arbeitsintensität motivieren. Auch wenn drei der Befragten von der Möglichkeit dieser negativen Beeinflussung berichteten, konnte keiner von ihnen bestätigen, einer solchen Mentalität in ihrem Space ausgesetzt zu sein. Es wurde eher Gegenteiliges berichtet und eine eher regulierende Wirkung der Community beschrieben, die sich der Gefahr der negativen Beeinflussung durchaus bewusst sei. Zwei Befragte schilderten im Gegensatz zu den eingangs dargestellten Aussagen eine leistungssteigernde Wirkung der Motivation der anderen User.

G: „Also hier herrscht überhaupt keine Push-Mentalität. Also ich weiß jetzt nicht wie das bei anderen ist, aber es ist nicht so, ach komm jetzt lasst uns hier nochmal drei Stunden machen. Nicht jetzt wie z.B. im Start-Up, wo man sagt hey so. Das ist es nicht. Sondern das ist eher so eine Mentalität von, lass uns ein geiles Leben führen, auch so mit Freiräumen und unseren Freiraum auch ausleben und genießen.“

Ein wichtiges Element jeder Coworking Community sind die gemeinsamen Events. Drei der befragten User erwähnten in Bezug auf diese Events ein gewisses Pflichtgefühl zur Teilnahme, wobei lediglich einer dieses Gefühl selbst verspürt. Die übrigen zwei User

hätten diesen sozialen Druck zur Teilnahme durch die Community bei anderen Usern wahrgenommen, distanzieren sich aber selbst davon.

G: „Also ja, ich fühle mich den [SPACE] Events einen Tick mehr verpflichtet als den anderen, so, das ja. Also ich glaube, wenn zwei Events an einem Abend wären und das eine Event da muss ich nicht unbedingt hin, ach komm ich zeig mich im [SPACE] wieder. Also das ist mein Home. Ich gehe mal wieder zur Familie am Sonntag essen.“

Dem gegenüber empfanden sechs Befragte keinerlei Verpflichtung zur Teilnahmen an Veranstaltungen durch die Community. Gründe hierfür liegen vor allem im privaten Bereich. Drei der Befragten nannten familiäre Verpflichtungen als Grund, von einer Teilnahme ohne schlechtes Gewissen Abstand zu nehmen, ein User habe kein Interesse an den Aktivitäten der Community und ein User habe schlichtweg keine Zeit.

J: „Ich habe abends nicht die Zeit, mit den Leuten vielleicht noch unten eine Stunde zu Kickern oder noch ins Fitnesscenter zu gehen oder noch irgendwie eine Pizza essen zu gehen.“

Zusammenfassend muss festgestellt werden, dass die Community einen wesentlichen Einfluss auf zwei der vier Indikatoren für interessierte Selbstgefährdung hat. Dazu zählt vor allem die Ausdehnung und Intensivierung der Arbeitszeit. Die Ausdehnung der Arbeitszeit wird sowohl negativ als auch positiv beeinflusst. Der Einfluss der Community auf die Intensivierung der Arbeitszeit kann bezugnehmend auf die angesprochene Push-Mentalität eher als positiv eingeschätzt werden. Es geht weder ein Druck zur Leistungssteigerung noch zur Teilnahme an Veranstaltungen von der Community aus. Dennoch wurde von den Befragten immer wieder eingeräumt, dass die Gefahr einer negativen Einflussnahme auf diese Aspekte bestehe. Ein Einfluss der Community auf die übrigen beiden Indikatoren Gesundheit und Verzicht auf soziale Kontakte und Erholungsaktivitäten konnte nicht festgestellt werden.

Interessant ist weiterhin, dass die Community von allen Usern positiv betrachtet wird, was vereinzelt sogar bis zu einer familienähnlichen Identifikation mit ihr führt. Das Bild des Coworkers ist dagegen eher negativ besetzt, da dieser in der Wahrnehmung der Befragten wenig ernsthaften Output generiert. Eine Identifikation mit dem Image des Coworkers ist im Vergleich zur Community demnach nicht gegeben.

5. Diskussion der Ergebnisse

Wie die Ergebnisse aus Kapitel 4 zeigen, konnte zuerst einmal die Präsenz von interessiert selbstgefährdeten Personen in den im Rahmen der Befragungen aufgesuchten Coworking Spaces bestätigt werden. Von insgesamt zwölf befragten Personen wiesen sechs deutliche Merkmale der interessierten Selbstgefährdung auf, drei Personen zumindest eine Tendenz und lediglich drei sind von diesem Phänomen nicht betroffen.

Neben der sehr hohen Anzahl an interessiert selbstgefährdeten Personen stieß das Forschungsteam im Rahmen der Datenerhebung auf weitere sehr interessante Aspekte. So fiel es einigen Befragungspersonen sichtlich schwer, Aussagen über ihre Arbeitszeit und ihre jährlichen Urlaubstage zu tätigen. Zum Teil lag dies daran, dass sie diese Zeiten nicht erfassen und schriftlich festhalten, was schon Auskunft über mangelndes Interesse an der Überwachung der eigenen Arbeitsleistung zugunsten der Gesundheit vermuten lässt. Insbesondere waren die Befragten aber hinsichtlich der Definition von Arbeitszeit und Urlaub überfordert. Am auffälligsten wurde dies bei dem Aspekt der Arbeitszeit. Drei Befragungspersonen sehen hierbei Networking als Arbeit an, während fünf Personen die berufliche Vernetzung mit anderen Coworkern als Freizeit betrachten. Zwar geringer in der Anzahl der betroffenen Interviewpartner, dennoch nicht weniger interessant in ihrer Aussagekraft, waren die Definitionsprobleme bei den Themen Urlaub und Arbeit selbst. Eine Person war sich nicht im Klaren darüber, wann ein Urlaubstag als solcher gewertet werden kann, während ein anderer Interviewpartner Rechnungsstellung und Buchführung ausdrücklich nicht als Arbeit definierte. All diese Aspekte zeigen deutlich auf, dass Coworking als neue Arbeitsform ein erhöhtes Risiko der interessierten Selbstgefährdung für ihre User darstellt, da grundlegende Definitionen von essentiellen Begriffen, wie Arbeit, Arbeitszeit und Urlaub, derart unterschiedlich ausfallen bzw. individuell ausgelegt werden. Die Community bietet in dieser Hinsicht kaum Orientierung und überlässt die Definition dem einzelnen User. Hier widerspiegelt sich erneut die Funktionen Strukturierung, Community und Freiheit, wobei eine Strukturierung durch die Community nicht gegeben ist.

Neben den Erkenntnissen über die interessierte Selbstgefährdung der befragten Coworker bzw. deren Intensität bietet die durchgeführte Datenerhebung auch neue Erkenntnisse über die jeweiligen Einflussfaktoren dieser Selbstgefährdung. So konnten aus den gewonnenen Daten, wie in Kapitel 4.2 dargestellt, drei Kategorien „Einfluss der Community“, „Einfluss des Coworking Space“ und „Einfluss individueller Faktoren“ abgeleitet werden. In Ersterem ist besonders auffällig, dass die Community eines Coworking Space häufig gegen eine der eigentlichen Funktionen des Coworking zu arbeiten scheint. So postuliert Bauer et al. (2014: 21) die Trennung von Berufs- und Privatleben als eine der fundamen-

talen Funktionen der Spaces, während die Ergebnisse der hier vorliegenden Forschungsarbeit nachweisen, dass die Nutzer für eine immer stärkere Vermischung von Berufs- und Privatleben sorgen. Besonders gut war dies an den Fällen zu erkennen, die aufgrund persönlicher Faktoren, wie einer Partnerschaft oder Familie, dieser Vermischung durch bspw. gemeinsame Events oder ständigem Networking, entgegenwirken (Vgl. Kapitel 4.2.1). Das Zuhause der Coworker bleibt damit zwar räumlich von ihrer Arbeitsstätte getrennt, das Privatleben nimmt indes jedoch immer mehr Platz im Berufsleben ein. Daraus resultiert vermutlich auch die Uneinigkeit der User, ob Networking als Arbeits- oder Freizeit zu definieren sei. Die strukturgebende Funktion des Coworking kann daher – stark abhängig von den handelnden Personen – sowohl vor interessierter Selbstgefährdung schützen, diese jedoch auch befördern. Dies zeigt sich ebenfalls im Ergebnis der Kategorie „Einfluss Coworking Space“. Jeder User hat die Möglichkeit, sich diesen regulierenden Funktionen selbstbestimmt zu entziehen.

Den größten Einfluss auf die interessierte Selbstgefährdung der Coworking User hatte jedoch weder das Coworking Space, noch die zugehörige Community. So ist der größte Anteil der Merkmale für interessierte Selbstgefährdung in der vorgenommenen Datenerhebung schlicht auf die ganz individuellen Rahmenbedingungen der Befragten zurückzuführen. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören, wie in Kapitel 4.2.1 ausführlich dargestellt wurde, der familiäre Hintergrund, wie Partnerschaft und Kinder, die Beschäftigungsform als Selbstständiger, Freelancer oder Angestellter, sowie die Branche, in der die Befragungsperson tätig ist. Zuletzt zählen dazu die Erfahrungen, die selbige Personen in ihrer bisherigen Laufbahn mit bspw. überdurchschnittlich langen Arbeitszeiten und der Vermischung von Berufs- und Privatleben sammeln konnten. Der Einfluss individueller Erfahrungen mit hohen Arbeitsbelastungen und starker Entgrenzung kann sich anschließend wiederum über die Community auf die interessierte Selbstgefährdung von Usern mit weniger entsprechenden Erfahrungen auswirken. Da es sich jedoch um einen Einfluss von ursprünglich individuellen Faktoren handelt, kann deren Existenz nur im Einzelfall bestätigt werden.

Somit kommt das Forschungsteam zu dem Ergebnis, dass grundsätzlich zwar ein Einfluss des Coworking Space auf die interessierte Selbstgefährdung der Nutzer vorhanden ist, dieser aber weder als generell positiv, noch als generell negativ deklariert werden kann. Ob sich daher ein Coworking Space im Hinblick auf die interessierte Selbstgefährdung und damit auch im Hinblick des DGB Index für gute Arbeit als ein empfehlenswerter Arbeitsplatz darstellt, ist eine sehr individuelle Frage. Hierzu ist entscheidend, ob die Person grundsätzlich eine Tendenz zu interessierter Selbstgefährdung mitbringt, wie die einzelnen Rahmenbedingungen des Coworking Spaces und dessen Community ausgelegt sind

und wie wiederum der einzelne User mit diesen Bedingungen umgeht. Unter den Rahmenbedingungen des Coworking Space und dessen Community versteht das Forschungsteam dabei sowohl die Größe des Coworking Space, sowie deren Bemühungen zur Vermischung von Berufs- und Privatleben, sowohl von Seiten der Betreiber, als auch von Seiten der Community durch bspw. regelmäßige Events und organisierte Networking-Veranstaltungen. Denn wie aufgezeigt wurde, ist entscheidend für die jeweilige Einflussnahme auf interessierte Selbstgefährdung, wie stark die Einbindung der User in dem jeweiligen Space und die Community ist. Besonders auffällig sind dabei die Unterschiede zwischen verhältnismäßig großen und kleinen Spaces. In größeren Coworking Spaces werden teilweise sogenannte Community-Manager beschäftigt, deren Hauptaufgabe, wie sich aus der Berufsbezeichnung ableiten lässt, die Vernetzung von Usern mittels Networking-Events ist.

Das Forschungsteam empfiehlt daher jedem potenziellen Nutzer, sich vorab kritisch und reflektiert anhand der dargestellten Indikatoren für interessierte Selbstgefährdung einzuschätzen sowie seine individuellen Einflussfaktoren, wie sie in Kapitel 4.2.1 dargestellt wurden, zu berücksichtigen. Nur daraufhin lässt sich eine entsprechende Prognose tätigen und gegebenenfalls ein Coworking Space mit passenden Rahmenbedingungen finden, um einen guten Arbeitsplatz im Sinne des zweiten Teilaspekts des DGB Index für gute Arbeit (Vgl. DGB 2018), mit möglichst geringer Fehlbeanspruchung zu gewährleisten.

6. Fazit

Das Feld der potenziell negativen Auswirkungen der neuen Arbeitsform Coworking ist ein sehr großes und bislang nahezu unerforschtes Gebiet. Daher gibt es hier nach wie vor einen großen Forschungsbedarf. Die vorliegende Arbeit konnte jedoch bereits einen Teil dieser Forschungslücke schließen und Aufschluss über den Einfluss der Arbeitsform Coworking auf die interessierte Selbstgefährdung darstellen. So ist diese Frage, ob es einen negativen oder positiven Einfluss gibt, eine sehr individuelle. Wenngleich ein grundsätzlicher Einfluss klar nachgewiesen werden konnte, ist die Antwort, ob es nun ein negativer oder positiver Einfluss ist, maßgeblich von den individuellen Faktoren der potenziellen Nutzern, den Rahmenbedingungen der Coworking Spaces samt deren Communitys und dem Umgang mit selbigen abhängig und kann damit nur im Einzelfall beantwortet werden.

Das Forschungsteam möchte sich an dieser Stelle klar für eine Nutzung dieser Ergebnisse in der Praxis aussprechen. Da zunehmend Personen aus Unternehmensstrukturen

bzw. herkömmlichen Arbeitsformen in Coworking Spaces entsendet werden, um die sooft postulierten Synergieeffekte zu nutzen (Vgl. Kapitel 2.1.2), sollten diese Personen vor ihrer Entsendung genauestens auf ihre Eignung für diese Arbeitsform geprüft werden, da ihnen sonst gegebenenfalls kein, den Anforderungen des DGB Index für „Gute Arbeit“ entsprechender, guter Arbeitsplatz angeboten werden kann. Eine Erhebung dieser Eignung anhand der dargestellten Indikatoren für interessierte Selbstgefährdung sowie den individuellen Einflussfaktoren sollte kein Problem darstellen. Auf Basis der dadurch gewonnenen Daten über die potenziellen Coworker, kann dann ein Coworking Space mit den entsprechend sinnvollen Rahmenbedingungen gesucht werden. Darüber hinaus bieten sich die vorliegenden Forschungsergebnisse ebenfalls zur Anwendung in den Coworking Spaces selbst an. So ist denkbar und aus Sicht des Forschungsteams auch empfehlenswert, dass sich Community-Manager mit dem Grad der interessierten Selbstgefährdung ihrer Coworker beschäftigen. Sollte dieser Grad zu hoch sein, könnten die Spaces langfristig betrachtet einen Teil ihrer Kundschaft aufgrund gesundheitlicher Spätfolgen verlieren. Ein kontrolliertes und entsprechend dosiertes Vorgehen bei der Einbindung der Nutzer in die Community ist daher bei einer ohnehin schon starken interessierten Selbstgefährdung der User nur zu empfehlen und stellt sich als vorteilhaft für alle Beteiligten dar.

Wenngleich die erhobenen Daten im Rahmen dieser Forschungsarbeit sorgfältig und detailliert ausgearbeitet und interpretiert wurden, bleibt offen, diese qualitativ erhobenen Daten in einer quantitativen Forschungsarbeit im Hinblick auf ihre Generalisierbarkeit bzw. Repräsentativität zu überprüfen. Darüber hinaus sind dem Forschungsteam im Laufe des Forschungsvorhabens einige weitere interessante Fragen begegnet. So konnte bspw. die Frage, wodurch es zu den sehr unterschiedlichen Definitionen von Arbeit, Urlaub und Arbeitszeit im Rahmen dieser neuen Arbeitsform kommt, nicht abschließend beantwortet werden. Dem ließe sich bspw. sehr gut im Rahmen einer zusätzlichen Forschungsarbeit auf den Grund gehen. Weiterhin sprachen einige Befragungspersonen im Verlauf der Datenerhebung die Einschränkung ihrer Arbeitszeiten im Hinblick auf die Öffnungszeiten durch den jeweiligen Coworking Space an. Da dies als möglicher Einflussfaktor auf die interessierte Selbstgefährdung im Rahmen des Interviewleitfadens nicht ausreichend berücksichtigt wurde, konnte abschließend dazu kein Ergebnis abgeleitet werden. Eine entsprechende Untersuchung in nachfolgenden Erhebungen bietet sich jedoch an.

Literatur

Bauer, Wilhelm / Reif, Stefan / Stiefel, Klaus-Peter / Weiss, Agne (Hrsg.) (2014): Faszination Coworking - Potenziale für Unternehmen und ihre Mitarbeiter. München: Fraunhofer Institut.

Bauer, Wilhelm / Reif, Stefan / Stiefel, Klaus-Peter / Weiss, Agne (Hrsg.) (2017): Faszination Coworking – Potenziale für Unternehmen und ihre Mitarbeiter. Stuttgart: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO.

Bräutigam, Maria (2015): Coworking in Deutschland. Definition, Entwicklung, Ausprägungen – eine empirische Analyse der Arbeitsform aus Nutzerperspektive. Chemnitz: FOG-Institut für Markt- und Sozialforschung.

Deskmag / Technische Universität Berlin (2010): 1st Global Coworking Survey. Berlin: Deskmag.

Dresing, T./ Pehl, T. (2015): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. Marburg: Eigenverlag: www.audiotranskription.de/praxisbuch (zuletzt abgerufen am 20.08.2018).

DGB Index Gute Arbeit (2018): <http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit> (zuletzt abgerufen am 20.02.2018).

Döring, Stefanie (2010): Zusammen flexibel ist man weniger allein? Eine empirische Analyse der neuen Arbeitsform Coworking als Möglichkeit der Wissensgenerierung. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/43699/1/643787631.pdf> (zuletzt abgerufen am 11.02.2018).

Dubois, Laura. (2018): Das Start-up WeWork erobert Londoner Büros. <http://www.faz.net/-gqe-96cl5> (zuletzt abgerufen am 31.08.2018).

Ertel, Michael / Pröll, Ulrich (2004): Arbeitssituation und Gesundheit von „neuen Selbstständigen“ im Dienstleistungssektor. In: v. Gerhard, Bosch / Bullinger-Hoffmann, Angelika C. / Evans, Michaela / Feuerstein, Patrick / Gärtner, Stefan / Hansen, Katrin / Heise, Arne / Hilf, Ellen / Jacobsen, Heike / Kädtler, Jürgen / Kämpf, Tobias / Kratzer, Nick / Minssen, Heiner / Rastetter, Daniela: Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Band 13, Heft 1. Stuttgart: Lucius & Lucius.

FOG Institut für Markt- und Sozialforschung (2015): Coworking in Deutschland. Definition, Entwicklung, Ausprägungen. Eine empirische Analyse der Arbeitsform aus Nutzerperspektive. Chemnitz: FOG

Helfferrich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews, 4. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Helfferrich, C. (2014): Leitfaden- und Experteninterviews. In: Baur, N/ und Blasius, J. (Hrsg.): Handbuch. Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer, pp. 559-574.

Hunt, Tara / Messina, Chris (2009): Unsere Philosophie.

<http://citizenspace.us/about/our-philosophy> (zuletzt abgerufen am 16.02.2018).

Kleemann, Frank; Matuschek, Ingo, Voß, G. Günter (1999): Zur Subjektivierung von Arbeit. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin

Krause, Andreas / Dorsemagen, Cosima / Stadlinger, Jörg / Baeriswyl, Sophie (2012): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In: B. Bandura, A. Ducki & J. Klose (Hrsg). Fehlzeiten-Report 2012 - Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren. Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag, S. 191-201.

Krause, Andreas / Baeriswyl, Sophie / Berset, Martial / Deci, Nicole / Dettmers, Jan / Dorsemagen, Cosima / Meier, Wolfgang / Schraner, Salome / Stetter, Benjamin / Straub, Laura (2015): Selbstgefährdung als Indikator für Mängel bei der Gestaltung mobil-flexibler Arbeit. In: Wirtschaftspsychologie, Heft 4-2014 / 1-2015, S. 49-59.

Kromrey, Helmut / Roose, Jochen / Strübing, Jörg (2016): Empirische Sozialforschung, Konstanz und München: UVK Verlagsgesellschaft.

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Minssen, Heiner (2012): Arbeit in der modernen Gesellschaft. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer.

Peters, K. (2011): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In: N. Kratzer, W. Dunkel, K.

Becker & S. Hinrichs, Hrsg.: Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Berlin: edition Sigma, S. 105-122.

Pohler, Nina (2011): Neue Arbeitsräume für neue Arbeitsformen: Coworking Spaces. Wien: Wirtschaftsuniversität Wien.

Pohler, Nina (2012): Neue Arbeitsräume für neue Arbeitsformen: Coworking Spaces. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Heft 1, Jg. 37, S.65-78.

Schürmann, Martin (2013): Coworking Space – Geschäftsmodell für Entrepreneure und Wissensarbeiter. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag.

Spinuzzi, Clay (2012): Working Alone Together. Coworking as Emergent Collaborative Activity. In: Journal of Business and Technical Communication. <https://repositories.lib.utexas.edu/bitstream/handle/2152/28331/SpinuzziWorkingAloneTogether.pdf?sequence%3D2> (zuletzt abgerufen am 11.02.2018)

Stach, Bert (2014): Gute Arbeit auf Wolke 7. In: Rogge, C./ Krabasz, R. (Hrsg). Social Media im Unternehmen. Ruhm oder Ruin. Wiesbaden: Springer, pp. 77-85.

Steinke, Mika / Badura, Bernhard (2011): Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Wüstner, Kerstin (2006): Arbeitswelt und Organisation. Ein interdisziplinärer Ansatz. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag.

Anhang

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Verwendeter Interviewleitfaden.....	VIII
Anhang 2: Verwendeter Bogen für Interviewbegleitnotizen	X
Anhang 3: Verwendete Einverständniserklärung für die Tonaufnahme	XI
Anhang 4: Zugrunde gelegte Transkriptionsregeln.....	XII
Anhang 5: Codebaum.....	XIII
Anhang 6: Vorgehensweise bei der Inhaltsanalyse nach Mayring (Bsp.)	XIV
Anhang 7: Verwendetes Categoriesystem	XVI

Die beiliegende CD enthält außerdem:

- Alle Interviewtranskripte
- Alle Interviewbegleitnotizen
- Digitale Version des Projektberichtes

Anhang 1: Verwendeter Interviewleitfaden

Themengebiet	Primärfrage	Sekundärfrage	Stichworte zur Nachfrage
Biographie	Beruflicher Werdegang	Wie war dein bisheriger beruflicher Werdegang?	Welche Ausbildung hast du?
		Wie war dein bisheriger beruflicher Werdegang?	Was waren deine bisherigen Arbeitgeber und welche Positionen hattest du?
		Wie war dein bisheriger beruflicher Werdegang?	Was ist dein derzeitiger Beschäftigungsstatus?
	Erfahrungen mit Coworking Spaces	Welche Erfahrungen mit Coworking Spaces hast du bisher gemacht?	Wie lange bist du schon in diesem Coworking Space?
	Berufliche Zukunft	Wie stellst du dir deine berufliche Zukunft vor?	In welchem Umfeld möchtest du langfristig arbeiten und warum?
Arbeitsorganisation	Arbeitszeit	Wie viele Stunden verbringst du täglich im Coworking Space?	Welche Ausbildung hast du?
			Was machst du mit der restlichen Zeit?
			Wie oft arbeitest du länger als geplant?
			Wie vergleichbar ist deine jetzige Arbeitszeit mit der deiner früheren Tätigkeit?
			Wie vergleichbar ist deine gefühlte Arbeitszeit im Vergleich zu früher?
	Ruhepausen	Wie gestaltest du deine Ruhepausen?	Wie regelst du deinen eigenen Urlaub, die Feiertage oder Wochenenden?
			Wie gestaltet sich deine Mittagspause auf der Arbeit?
			Wie viele Kurzpausen (ab ca. 5 Minuten) legst du an einem normalen Arbeitstag ein?
			Verzichtest du zugunsten der Arbeit auf Kurzpausen?
	Präsentismus	Wie gehst du mit Krankheit am Arbeitsplatz um?	Wie entscheidest du, ob du krank auch arbeiten kannst?
			Hast du ein schlechtes Gewissen, wenn du krank bist?
			Wie koordinierst du deine Arzttermine mit der Arbeit?
			Bekommst du ab und zu mit, dass andere Coworker krank zur Arbeit erscheinen?
	Arbeitsort	Welche Alternativen zur Arbeit in einem Coworking Space verwendest du? (Home Office, Café etc.)	Wenn du noch Alternativen zum Coworking Space verwendest, z.B. Home Office, wie teilst du diesbezüglich deine Arbeit auf?
			Wie teilst du deine Arbeitszeit auf die unterschiedlichen Arbeitsorte auf?
Zwischenmenschlicher Kontakt	Wie stellt sich der Kontakt zu anderen Coworkern dar?	Wie stellt sich der Kontakt zu anderen Coworkern dar?	Nimmst du an Veranstaltungen des Coworking Space teil?
			Wie oft redet ihr über privates und berufliches?
			Wie wohl fühlst du dich in diesem Personenumfeld?

Soziales & Freizeit			Gibt es schon Rituale, die ihr untereinander pflegt?	Gleiche Sitznachbarn, gemeinsame Pausen
			Bleibst du mit anderen Coworkern auch außerhalb des Coworking Space in Kontakt?	Privat oder beruflich
			Hast du schon aus Pflichtgefühl an Veranstaltungen teilgenommen?	Privat oder beruflich
	Trennung von Berufs- und Privatleben	Wie trennst du dein Berufs- und Privatleben?	Wie trennst du Berufs- und Privatleben auf deinen mobilen Geräten? (Smartphone, Laptop)	Unterschiedliche Geräte für privaten und geschäftlichen Gebrauch, verschiedene Accounts
			Wie empfindest du deine Work-Life-Balance?	Freizeit in h/Tag
			Wie vergleichbar ist deine Work-Life-Balance mit der deiner früheren Tätigkeit?	Besser, schlechter, ungefähr gleich
			Musst du deine privaten Verabredungen bzw. Familienaktivitäten zugunsten der Arbeit häufig verschieben oder ganz absagen?	Wie oft in den letzten 2 Monaten?
Einfluss der Coworking Spaces	Arbeitszeiten der Coworker	Wie sehen die Arbeitszeiten der anderen Coworker aus?	Wie oft kommt es vor, dass du morgens der erste und abends der letzte bist?	-
	Arbeitsverhalten der Coworker	Wie wirkt sich das Arbeitsverhalten der anderen Coworker auf deine Motivation aus?	Nimm an, dass du um 18:00 Uhr mit deiner Arbeit fertig bist. Du schaust dich um und stellst fest, dass alle anderen noch arbeiten. Motivieren dich die anderen Coworker länger zu arbeiten?	-
	Workload der Coworker	Vergleichst du deinen Workload mit anderen Coworkern?	Beeinflusst dich der Workload der anderen? Falls ja, wie fühlst du dich damit? (Arbeitsbelastung)	Anzahl eigener Kunden, Projekte steigern
	Einfluss der Einrichtung	Inwiefern hat das Coworking Space deine Arbeitsweise verändert?	Welche Veränderungen hast du gespürt in Bezug auf den Inhalt der Aufgaben?	-
			Welche Veränderungen hast du gespürt in Bezug auf neue Fähigkeiten?	Digitale Skills für spezielle Tools, etc.
			Welche Veränderungen hast du gespürt in Bezug auf Anzahl der Projekte?	Mehr/weniger
			Welche Veränderungen hast du gespürt in Bezug auf Anzahl der Kunden?	Mehr/weniger
			Wie hat sich dein Arbeitsmaterial verändert?	Orientierung an bestimmten Marken (Apple etc.)
			Ist diese Beeinflussung positiv oder negativ? Warum?	-
Motivation	Nachteile eines Coworking Space	Was sind für dich persönlich die Nachteile eines Coworking Space?	Welche Aspekte würden dir an einer klassischen Arbeitsform besser gefallen? (Home Office, Büro in Konzernstrukturen, eigenes Büro)	Keine wechselnden Kollegen, eigenes Gebäude, feste Ansprechpartner
			Was stresst dich hier im Coworking Space gelegentlich?	Skala: Stresslevel jetzt und früher von 1-10
	Motivationen der Masse	Wie würdest du den typischen Coworker beschreiben?	Wie sieht seine Arbeitsmoral aus?	-
			Wie viele Stunden pro Woche arbeitet er?	-
			In welcher Branche ist er tätig?	-
			Würdest du dich zu diesen typischen Coworkern zählen und warum?	-

Anhang 2: Verwendeter Bogen für Interviewbegleitnotizen

Interview- Begleitnotizen

1. Kurzfragebogen biografische Daten:

Name Interviewer: _____

Name Interview-Partner: _____

Alter: _____

Geschlecht: _____

Branche: _____

Familienstand: _____

Beschäftigungsstatus: _____

2. Beobachtungen:

Zum Coworking Space: (Ausstattung, Atmosphäre, Anzahl der Arbeitsplätze, Aufteilung)

Zur Coworker Gemeinschaft: (Umgangsformen, Durchschnittsalter der User, gemeinsame Aktivitäten)

Anhang 3: Verwendete Einverständniserklärung für die Tonaufnahme

Einverständniserklärung für die Tonaufnahme und deren Weiterverarbeitung

Gespräch:

Zweck: Forschungsprojekt zu „guter Arbeit“ in Coworking Spaces

Datum: _____

Interviewte/r: _____

Mit Unterschrift erklärt sich der/die Interviewte damit einverstanden, dass das oben beschriebene Gespräch im Rahmen des Forschungsprojekts zu „guter Arbeit“ in Coworking Spaces als Tonaufnahme mitgeschnitten und die daraus resultierenden Informationen weiterverarbeitet werden dürfen.

Hinweis:

In der Weiterverarbeitung der Tonaufnahme werden jegliche personenbezogenen Informationen anonymisiert, sodass kein Rückschluss auf konkrete Personen möglich ist.

Nach Ende des Forschungsprojekts zu „guter Arbeit“ in Coworking Spaces wird die Tonaufnahme spätestens am 30.09.2018 gelöscht.

Datum, Unterschrift des/der Interviewten

Datum, Unterschrift des Ausstellers

Anhang 4: Zugrunde gelegte Transkriptionsregeln

In Anlehnung an die Transkriptionsregeln nach Dresing und Pehl (2015) hat das Forschungsteam seinen Interviewtranskripten folgende Transkriptionsregeln zugrunde gelegt:

Sachverhalt	Regel
„äh“	Weglassen
Dialekte	Weglassen
Name Interviewpartner	Nach Reihenfolge und mit Buchstaben entsprechend des Alphabets kennzeichnen (1. Partner = A usw.)
Interviewer	Wird als I gekennzeichnet, beide Interviewer bzw. auch der Beisitzer sind als I zu kennzeichnen (keine Differenzierung)
Name Coworking Space & Städte/ Orte	Werden anonymisiert: [SPACE], [ORT]
Namen von anderen Coworking Spaces, die ggf. kritisiert werden	Werden anonymisiert: [ANDERES SPACE]
Pausen	Ab einer Länge von 4 Sekunden vermerken: [PAUSE, 4/5/6... Sek.]
Lachen/ Räuspern/ usw.	[LACHEN] / [RÄUSPERN]
Unverständliche Passage	[UNVERSTÄNDLICH]
Bestätigendes Laute oder „Ja“ des Interviewers	Nicht notieren
Füllwörter wie „joa, ääähm“	Nicht aufnehmen
Angefangene und unvollständige Sätze z.B. „ Ich habe. Ich habe. Wir haben das dann bei uns so geregelt...“	Angefangene Satzteile nicht aufnehmen
Interviewpartner überlegt	[PAUSE 4/5/6... SEK.]
Sprichwörter, Redewendungen	Nicht in „

Anhang 5: Codebaum

<u>Mit MAXQDA entwickelter Codebaum</u>	Anzahl
<i>Codings insgesamt</i>	472
Coworking Space	
Teilnahme an der Community	6
Einfluss der Institution CS auf Arbeitsverhalten	7
Differenzierung des eigenen Coworking Spaces	12
Image des Coworking	6
Einfluss des Images auf eigenes Verhalten	7
Erleben der Community	49
Wahrnehmung der Coworker	32
Beeinflussung durch Community	58
Krankheit	
Prävention	9
Umgang mit Krankheit (Präsentismus, zuhause bleiben mit schlechtem Gewissen)	32
Wahrnehmung von Krankheit	8
Arbeitsorganisation	0
Work Life Balance	54
Ständige Erreichbarkeit	17
Aufteilung der Arbeit	8
Ruhepausen	2
Urlaub	25
Einhaltung von Ruhepausen (inkl. Feiertagsregelung)	44
Überstunden	4
Gründe für Mehrarbeit:	0
CS als Institution	3
Community	0
Selbstorganisation	8
Projektbezogen	5
Wahrnehmung von Arbeit	
Verständnis von Arbeit	11
Wahrnehmung des Arbeitsortes	15
Wahrnehmung der Arbeitszeit	31
Arbeitsroutine	9
Einfluss Lebensphase auf int. SG	10

Anhang 6: Vorgehensweise bei der Inhaltsanalyse nach Mayring (Bsp.)

Pers.	Zitat	Paraphrasie- rung	Generali- sierung	Reduktion inkl. Konkreter Indikatoren	Kate- gorie	Über- katego- rie
A	Für gewöhnlich ist es tatsächlich ganz ganz selten so, dass ich wirklich bis spät abends arbeite oder sonst Überstunden mache.	Ich arbeite selten bis spät abends oder mache Überstunden.	Mehrarbeit nur in Ausnahmen	Teilweise Mehrarbeit“ - 6 IP - davon 1 IP durch Hilfe für Kollegen - davon 1 IP durch eigenes Verschulden (Fehler passiert) - davon 1 IP durch Selbstorganisation - davon 1 IP durch Arbeits- "flow" - davon 2 IP ohne weitere Angaben	M E H R A R B E I T	Indikatoren für interessierte Selbstgefährdung
A	Bei eigenen Projekten eigentlich nie. Da hab ich es besser im Griff. Bei Projekten für die Kollegen wars schon ab und an mal. Ich kann aber jetzt nicht genau sagen, vielleicht einmal, zweimal im Monat?	Bei eigenen Projekten mache ich kaum Überstunden, bei Projekten für Kollegen kommt es aber regelmäßig vor.	selten Mehrarbeit, wenn für Kollegen			
F	Super selten, super selten wirklich! Also mal samstags drin, wenn es wirklich richtig eng wird, dass ich dann nochmal 5-6 Stunden mache oder so, aber ansonsten nicht so.	Ich mache sehr selten Überstunden. In Ausnahmefällen arbeite ich dann am Wochenende.	Mehrarbeit nur in Ausnahmen			
B	Überstunden mache ich relativ selten und wenn, achten meine Chefs auch sehr drauf, dass die sofort wieder ausgeglichen werden	Ich mache selten Überstunden. Meine Chefs achten auf meine Arbeitszeit.	Mehrarbeit nur in Ausnahmen			
E	Also wir machen es eher so, wenn irgendwas passiert ist, was wir verschuldet haben, durch Krankheit oder was auch immer, dann hängt man auch mal eine Nachtschicht dran aber, wenn ein Kunde da mal was versiebt hat, was zu spät abgeliefert hat, dann muss er halt einfach schlichtweg warten.	Wenn ich etwas verschuldet habe, zum Beispiel krank war, mache ich danach Überstunden. Liegt das Verschulden beim Kunden, muss dieser warten.	Mehrarbeit nur durch eigenes Verschulden			
C	Objektiv gesehen arbeite ich aber noch zu viel. Da wir uns das aber selber regulieren können, fällt das aber weniger auf. Das ist die Gefahr dabei, ne.	Ich arbeite zu viel, Da ich mich selbst regulieren muss, fällt es aber kaum auf.	Selbstregulation führt zu Mehrarbeit			
D	wenn ich um 18 Uhr was anfrage, wo ich mit dem Kopf, also im Flow bin, dann ist es auch	Mein Arbeitsflow führt manchmal zu Überstunden.	Mehrarbeit aufgrund des Arbeitsflows.			

	schnell 20 Uhr und ich will betonen, dass ist ja nichts Schlimmes.	Es stört mich aber nicht.				
--	--	---------------------------	--	--	--	--

Anhang 7: Verwendetes Categoriesystem

Über- kategorien	Kategorie	Konkrete Indikatoren
Indikatoren für Interessierte Selbstgefährdung	Arbeit an Feiertagen und Wochenenden	Regelmäßig Arbeit an Feiertagen & Wochenenden 2 IP
		Teilweise Arbeit an Feiertagen & Wochenenden 5 IP - 1 IP abhängig vom Arbeitspensum - 4 IP ohne weitere Angaben - 2 IP geben Verbesserung zu früher an
		Keine Arbeit am WE 1 IP
	Mehrarbeit	Regelmäßige Mehrarbeit 2 IP
		Teilweise Mehrarbeit 6 IP - 1 IP durch Hilfe für Kollegen - 1 IP durch eigenes Verschulden (Fehler passiert) - 1 IP durch Selbstorganisation - 1 IP durch Arbeits"flow" - 2 IP ohne weitere Angaben
		Keine Mehrarbeit 3 IP - 1 IP wegen Teamkollegen - 1 IP wegen guter Arbeitsorganisation - 1 IP durch Lernprozess
		Tägliche Arbeitszeit > 8 Stunden 3 IP - 2 IP regelmäßig - 1 IP unregelmäßig
		Tägliche Arbeitszeit = ca. 8 Stunden 4 IP - 1 IP mit gelegentlich mehr Stunden - 3 IP ohne weitere Angaben
	Arbeitszeit	Gefühlte Arbeitszeit 3 IP - 2 IP geringer - 1 IP höher
		Unregelmäßige Arbeitszeiten 3 IP
		Regelmäßige Arbeitszeit 5 IP - 2 IP durch externe Einflüsse (Fahrgemeinschaft / Kinderbetreuung) - 2 IP durch Rituale zur Selbstregulation - 2 IP ohne weitere Angaben
		Bedürfnis nach Leistung hat Auswirkung auf Arbeitszeitgestaltung 1 IP

Indikatoren für Interessierte Selbstgefährdung		Definition von Arbeit 7 IP - 3 IP Networking als Teil der Arbeit - 3 IP Bewusste Trennung von Networking und Arbeit (Fokus auf Arbeit) - 2 IP keine Gelegenheit zum Networking - 1 IP Organisatorische Arbeit ist keine Arbeit - 1 IP Definition der Arbeitszeit schwer zu treffen - 1 IP hohes Arbeitspensum ist nicht das Ziel von Arbeit
	Arbeitspausen	Regelmäßige Mittagspausen 7 IP - 2 IP durch Teilnahme am freiwilligen Ritual - 5 IP durch eigenes Bedürfnis - 1 IP durch eigene Lebensumstände - 1 IP keine weiteren Angaben
		Unregelmäßige Mittagspausen 5 IP - 1 IP Vermischung von Essenspausen und Arbeit durch Community - 1 IP nach Workload - 2 IP nach eigenem Bedarf - 1 IP abhängig von Kollegen
		Keine Kurzpausen, ignorieren eigener Bedürfnisse 1 IP
		unregelmäßige Kurzpausen nach Bedarf 5 IP
	Krankheit, Präsentismus & Prävention	Keine Arbeit bei Krankheit 3 IP
		Schlechtes Gewissen bei Krankheit 3 IP
		Wahrnehmung des Präsentismus anderer Coworker 1 IP
		Negatives Feedback der Community bei Präsentismus 2 IP
		Kein negatives Feedback der Community bei Präsentismus 1 IP
		Präsentismus 11 IP - 4 IP durch Workload - 1 IP wenn Kollege nicht da - 5 IP grundsätzlich - 1 IP durch Selbstständigkeit
		Workload beeinflusst Präventionsmaßnahmen 1 IP
		Kein Aufschieben von Arzt- / Vorsorgeterminen → Keine Selbstgefährdung 7 IP
		Urlaub ist vertraglich Geregelt (als Angestellter) 3 IP
		Nimmt Urlaub im Rahmen des gesetzlichen AN-Anspruchs (als Selbstständiger) 3 IP
		Arbeit im Urlaub 5 IP - 3 IP Arbeit im Urlaub

Indikatoren für Interessierte Selbstgefährdung	Urlaub	- 2 IP keine Arbeit im Urlaub
		Kriterien, die Urlaubsplanung beeinflussen 5 IP - 3 IP Absprachen im Team - 3 IP Auftragslage - 2 IP private Erfordernisse - 2 IP eigene Bedürfnisse
		Urlaub wird nicht vollständig genommen 1 IP
	Trennung von Beruf- und Privatleben	Keine Trennung von Berufs- und Privatleben erwünscht 4 IP
		Keine Unterscheidung zwischen Berufs- und Privatleben 2 IP
		Bewusste Trennung von Berufs- und Privatleben 2 IP - 2 IP durch Lernprozess - 1 IP durch bessere Arbeitsorganisation
		Trennung von Berufs- und Privatleben durch Geräte 8 IP - 4 IP zutreffend - 4 IP nicht zutreffend
		Schwerpunktsetzung von Berufs- und Privatleben 8 IP - 1 IP Anpassung von Berufs- an Privatleben - 7 IP Anpassung von Privat- an Berufsleben
		Unzufriedenheit mit Work-Life-Balance, Schwierigkeiten bei der Trennung 5 IP - 2 IP können gedanklich nicht abschalten - 2 IP wegen Zusammenarbeit mit Freunden - 1 IP wegen Umfeld, das zum ständigen Networking anregt
		Zufriedenheit mit Work-Life-Balance 4 IP
		Keine Erreichbarkeit nach Feierabend 1 IP
		Berufliche Erreichbarkeit bei privaten Aktivitäten 3 IP

Einflussfaktoren auf interessierte Selbstgefährdung	Einfluss individueller Faktoren	Erfahrungen 5 IP - 4 IP Einfluss von Lernprozess - 2 IP Einfluss von Alter
		Private Lebensumstände 6 IP - 2 IP Einfluss Partnerschaft - 5 IP Einfluss Familie
		Charakter 3 IP - 3 IP Einfluss Helfersyndrom
		Berufliche Bedingungen 5 IP - 4 IP Einfluss von Selbstständigkeit - 1 IP Einfluss Arbeitsinhalt
	Einfluss des Coworking Spaces	Coworking Space schafft Struktur je nach Bedarf 3 IP - 2 IP benötigte Routine - 1 IP Wechsel zwischen Routine und Flexibilität
		Coworking Space Überschreitung der Regelarbeitszeit 2 IP - 1 IP weil konzentriertes Arbeiten aufgrund von Arbeitsort - 1 IP weil mehr Motivation wegen Arbeitsinhalt
		Coworking Space regt Austausch / Networking an 6 IP - 2 IP: Zwiespalt zwischen Ablenkung & Anregung - 2 IP: Networking & Austausch wirkt motivierend Neues zu probieren - 3 IP Networking & Austausch formell oder informell organisiert
	Einfluss der Community	Wahrnehmung der Community 5 IP - 1 IP fokussiert & konzentriert - 1 IP wertschätzend - 2 IP familiär - 2 IP freundschaftlich, kollegial
		Bild des typischen Coworkers (Stereotype) 6 IP - 3 IP geringer Output - 4 IP starker Networker - 1 IP keine Trennung von Berufs- und Privatleben - 1 IP hohes Stresslevel - 1 IP Existenzängste
		Vernetzung innerhalb der Community 5 IP - 4 IP sind gut vernetzt - 1 IP wünscht sich intensiveren Austausch
		Kein Pflichtgefühl zur Teilnahme an Events 7 IP - 2 IP kein Interesse an Events - 4 IP unregelmäßige Teilnahme je nach Interesse - 1 IP ohne weitere Angaben

	Einfluss der Community	Pflichtgefühl zur Teilnahme an Events 3 IP
		Kein Einfluss der Community auf Arbeitsorganisation oder Motivation 7 IP - 3 IP sehen stattdessen Einfluss von Coworking Space - 2 IP vergleichen sich bewusst nicht mit anderen
		Einfluss auf Trennung von Beruf und Privat 4 IP - 3 IP Trennung forciert - 1 IP Vermischung wird angeregt
		Einfluss der Community auf Arbeitsinhalt 2 IP - 2 IP Vergleich der eigenen Inhalte mit anderen - 1 IP Arbeitserleichterung durch Hilfestellung anderer
		Einfluss der Community auf Arbeitszeitgestaltung 3 IP - 1 IP Einfluss auf Arbeitsrhythmus - 1 IP Einfluss auf Arbeitsorganisation - 1 IP Einfluss auf Gesamtarbeitszeit
		Einfluss der Community auf Arbeitsmentalität ("Push-Mentalität") 3 IP - 2 IP positive Beeinflussung (=keine Push Mentalität) - 1 IP negative Beeinflussung denkbar (=Push Mentalität) - 1 IP ambivalente Einstellung - 2 IP auf allg. Motivation
		Ablenkung durch andere Coworker als Gefahr 5 IP

Eidesstattliche Erklärung

Wir versichern hiermit ehrenwörtlich, dass wir die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst haben und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel – insbesondere keine im Quellenverzeichnis nicht benannten Internet-Quellen – benutzt haben.

Die Arbeit wurde vorher nicht in einem anderen Prüfungsverfahren eingereicht und die eingereichte schriftliche Fassung entspricht der auf dem elektronischen Speichermedium.

Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind unter Angabe der Quellen kenntlich gemacht.

Hamburg, den 01.09.2018

Philip Dorsel



Unterschrift

Lukas Keller



Unterschrift

Janina Krause



Unterschrift

Sindy Radon



Unterschrift

Marion Steenken



Unterschrift