



Anna Theis • Marvin Helferich • Maximilian Schweikert •
Charis Eisen • Birte Frommer • Martin Führ • Harald Meyer •
Helena Müller • Daniel Hanss

Gemeinschaftsbüros

Eine psychologische Analyse der
Nutzungsintention und Ableitung von
Gestaltungsempfehlungen

Gemeinschaftsbüros

Eine psychologische Analyse der Nutzungsintention und Ableitung von Gestaltungsempfehlungen

1. Auflage

Anna Theis, B.Sc.^a, Marvin Helferich, B.Sc.^b, Maximilian Schweikert, M.Sc.^a, Dr. Charis Eisen^a, Prof. Dr. Birte Frommer^c, Prof. Dr. Martin Führ^a, Harald Meyer, M.Sc.^a, Helena Müller, M.Sc.^a, Prof. Dr. Daniel Hanss^a

^a Hochschule Darmstadt
Fachbereich Gesellschaftswissenschaften
Haardtring 100
D-64295 Darmstadt

^c Hochschule Darmstadt
Fachbereich Bau- und Umweltingenieurwesen
Haardtring 100
D-64295 Darmstadt

^b Universität Göteborg
Department of Psychology
Haraldsgatan 1
SE-41314 Göteborg

Hochschule Darmstadt
Systeminnovation für Nachhaltige Entwicklung
(s:ne)
Holzhofallee 36 B
D-64295 Darmstadt

https://doi.org/10.48444/h_docs-pub-204

ISBN 978-3-96187-008-0

Herausgeber: Darmstädter Institut für Wirtschaftspsychologie der Hochschule Darmstadt
University of Applied Sciences
Haardtring 100
D-64295 Darmstadt
<https://wipsy.h-da.de/>

Dieses Projekt wurde durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz im Rahmen der Bund-Länder-Initiative „Innovative Hochschule“, Förderkennzeichen 03IHS036A, gefördert.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland vom 9. September 1965 in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtsgesetzes.

© Hochschule Darmstadt, University of Applied Sciences, 2021



Zusammenfassung

Die Rhein-Main-Region ist aufgrund ihres hohen Angebots an Arbeitsplätzen attraktiv für viele Erwerbstätige. Da die Arbeitsplatzdichte in den urbanen Räumen deutlich höher ist, ergeben sich starke Pendlerströme von ländlichen Kleinstädten und Gemeinden in die Mittel- und Oberzentren. Diese verursachen Treibhausgas- sowie Lärmemissionen, entziehen ländlichen Regionen Attraktivität und können Gesundheit und Stresserleben der pendelnden Beschäftigten negativ beeinflussen. Um diese Herausforderungen zu bewältigen, arbeitet ein [transdisziplinäres Forschungsprojekt](#) an der Hochschule Darmstadt daran, ein Netzwerk an Gemeinschaftsbüros aufzubauen. Ein Gemeinschaftsbüro ist ein Gebäude im ländlich geprägten und suburbanen Raum, in dem sich Menschen unterschiedlicher Berufsgruppen eine Büroinfrastruktur teilen. Die vorliegende Studie untersucht, inwiefern ein Nutzungsinteresse für solche Gemeinschaftsbüros bei Personen aus der Region in und um Darmstadt vorhanden ist. Darüber hinaus werden Einflussfaktoren auf die Nutzungsintention beleuchtet. Mit Hilfe eines Online-Fragebogens wurden im Februar 2020 (vor den Entwicklungen der COVID-19-Pandemie) 512 Erwerbstätige zu ihrer aktuellen Arbeitssituation befragt. Etwa die Hälfte der befragten Personen (252) hätte zu diesem Zeitpunkt ein Gemeinschaftsbüro nutzen können, weil sie ihre Arbeit örtlich flexibel ausführen. Fast 60% dieser Personen geben an, dass sie das Gemeinschaftsbüro auch nutzen würden. Erwartete positive Folgen, wie eine Verbesserung der Lebensqualität am Wohnort sowie eine Steigerung der Arbeitsqualität, hängen mit der Nutzungsintention zusammen. Personen, in deren Haushalt keine minderjährigen Kinder leben, und Personen, die mit dem aktuellen Mobilitätsangebot zwischen Wohn- und Arbeitsort unzufrieden sind, geben an, eher an einer Nutzung von Gemeinschaftsbüros interessiert zu sein. Die Ergebnisse deuten zudem darauf hin, dass vor allem Personen, die bereits zeitlich autonom arbeiteten (z.B. in Form von flexibler Arbeit von zuhause aus), weniger Vorteile im vorgestellten Konzept sehen. Die Befragten wünschen sich eine gute Anbindung an den ÖPNV sowie eine flexible Vertragsgestaltung.

Abstract

Because of its wide range of job opportunities, the Rhine-Main region is attractive for many employees. However, since most workplaces are concentrated in urban areas, many people commute from rural villages to the central and upper centers. It is these traffic streams that cause greenhouse gas and noise emissions, lower the activity in rural areas, and can have a negative impact on commuters' health and stress levels. In response to the aforementioned challenges, a [transdisciplinary research project](#) at Darmstadt University of Applied Sciences is working on a network of shared offices. A shared office is a building in rural suburban area where people from different professions share an office infrastructure. This study examines the extent to which people from Darmstadt and the surrounding area are interested in using such shared offices. Moreover, the study sheds light on the factors influencing the intention to use these offices. Via online questionnaire, 512 employees were asked about their current work situation in February 2020 (before the COVID-19 pandemic). About half of the respondents (252) stated that they could use a shared office because their profession allowed them to perform their work flexibly. Almost 60% of these people said they would use the shared office. This intention is positively associated with expected positive consequences of the usage, including an improvement of the quality of life at the place of residence as well as an increase in the quality of work. In addition, people without children under the age of 18 living in their household and people who are dissatisfied with the current mobility offer are more interested in using shared offices. Results indicate, however, that especially people who already work time-independent (e.g., flexibly working from home) see fewer advantages in the presented concept. The respondents also asked for good public transport connections and flexible contract arrangements.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
1.1	Problemstellung	7
1.2	Konzept Gemeinschaftsbüro	8
1.3	Kernfrage	10
1.4	Arbeitsformen und psychologische Wirkung	10
1.5	Gegenstände der Befragung	12
2	Methode	13
2.1	Fragebogaufbau	13
2.2	Stichprobe	16
2.2.1	Panel	16
2.2.2	Stichprobenbeschreibung	16
2.3	Analysen	18
3	Ergebnisse	19
3.1	Mobilitätsverhalten	19
3.2	Aktueller Arbeitsplatz	22
3.2.1	Arbeitssituation	22
3.2.2	Arbeit und Mobilität: Zusammenhangsanalysen	24
3.2.3	Homeoffice-Nutzung	24
3.3	Gemeinschaftsbüronutzung	27
3.3.1	Bedarfsgerechte Gestaltung	28
3.3.2	Nutzungsmotive und Hemmnisse	29
4	Zusammenfassung und Empfehlungen	36
4.1	Umstieg auf ein Gemeinschaftsbüro	36
4.2	Folgen des Umstiegs auf ein Gemeinschaftsbüro	38
4.3	Limitationen der Studie	39
4.4	Praxisempfehlungen	39
5	Literaturverzeichnis	42
6	Anhang	46
6.1	Tabelle A1: Formale Schul- und berufliche Abschlüsse nach Wohnort (Stadt Darmstadt vs. Landkreis Darmstadt-Dieburg) mit Vergleichsdaten	46
6.2	Tabelle A2: Bivariate Korrelationen mit der Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros	47
6.3	Tabelle A3: Korrelationsmatrix	49
6.4	Fragebogen	50

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Aufbau des Fragebogens.	15
Abbildung 2: Arbeitswegstrecken Stichprobe und Deutschland	20
Abbildung 3: Genutztes Verkehrsmittel für längsten Streckenabschnitt verglichen mit Bundesschnitt	20
Abbildung 4: Genutztes Verkehrsmittel für längsten Streckenabschnitt.....	21
Abbildung 5: Aktuelle Situation am Arbeitsplatz	23
Abbildung 6: Individuelle Bewertung der Wichtigkeit verschiedener Faktoren am Arbeitsplatz	23
Abbildung 7: Wirkbeziehungen zwischen Familien- und Arbeitsleben	24
Abbildung 8: Anteile der Teilstichproben.....	27
Abbildung 9: Gewünschte Eigenschaften im Gemeinschaftsbüro.....	29
Abbildung 10: Zustimmung zu vorgegebenen Vor- und Nachteilen eines Gemeinschaftsbüros gegenüber dem Arbeitsplatz im Unternehmen	30
Abbildung 11: Zustimmung zu vorgegebenen Vor- und Nachteilen eines Gemeinschaftsbüros gegenüber Homeoffice	30
Abbildung 12: Erwartete Folgen der Nutzung	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Sozioökonomische Daten der Stichprobe	17
Tabelle 2: Untergruppen der Stichprobe, über Filter im Fragebogen gebildet.....	18
Tabelle 3: Verteilung der Arbeitswegstrecken	21
Tabelle 4: Anzahl der Homeoffice-Tage nach Berufsabschluss und Einkommen	25
Tabelle 5: Korrelative Zusammenhänge mit der Homeoffice-Nutzung	26
Tabelle 6: Antworten auf die Frage, warum Befragte kein Gemeinschaftsbüro nutzen möchten.....	31
Tabelle 7: Schritt 1 der hierarchischen logistischen Regression.....	34
Tabelle 8: Schritt 2 der hierarchischen logistischen Regression.....	35

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Bereits seit Beginn der 1990er-Jahre ist zu beobachten, dass Deutschland sich auf dem Weg in eine „Pendlergesellschaft“ befindet (Ott & Gerlinger, 1992). Heute arbeitet ein Großteil der Einwohner*innen vieler Kleinstädte und Gemeinden suburban und ländlich geprägter Räume in den Mittel- und Oberzentren der Ballungsräume (Pütz, 2015), denn diese stellen als wirtschaftliche Zentren attraktive Arbeitsplätze für Beschäftigte einer ganzen Region bereit (Münzenmaier, 2018). Folgeerscheinungen dieser Sogwirkung sind u.a. ein angespannter Wohnungsmarkt in den Ballungsräumen, Suburbanisierungsprozesse bis weit in ländlich geprägte Räume hinaus und daraus resultierende vielfältige Pendlerverflechtungen (Voigtländer et al., 2017; Voigtländer, 2019).

Wer pendelt, kann weniger am gesellschaftlichen Leben im eigenen Wohnort teilnehmen, was wiederum die wirtschaftliche Aktivität vor Ort mindert (Bähr et al., 2020). Den Kommunen fehlen damit Einnahmen, die es ihnen ermöglichen, ihre Aufgaben in der Daseinsvorsorge wahrzunehmen.

Pendelverkehre verursachen auch negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit (Pütz, 2015). Besonders relevant sind in diesem Zusammenhang Emissionen wie Kohlendioxid, Kohlenmonoxid, Stickoxide und Fein(st)staub, sowie die mit dem Betrieb der Fahrzeuge einhergehenden Lärmemissionen (Moshhammer et al., 2002).

Belastet sind aber auch die pendelnden Personen selbst: Stress im Berufsverkehr und mitunter erheblicher Zeitverlust aufgrund langer Wege wirken sich negativ auf die Lebensqualität aus (Rüger et al., 2011; Rüger & Schulze, 2016). Darüber hinaus gelangt vielerorts die existierende Verkehrsinfrastruktur an ihre Kapazitätsgrenzen: Während der Hauptverkehrszeiten kommt es zu überfüllten Zügen sowie Stau auf Haupteinfahrtsstraßen und Autobahnen (Haupt et al., 2019; Pütz, 2015).

Diese Problematik verschärft sich außerdem, da sich ein Trend zu längeren Pendeldistanzen abzeichnet (Dauth & Haller, 2018), obwohl sich heute viele Tätigkeiten ortsunabhängig erledigen lassen (Arlinghaus, 2017; Mergener, 2020). Allerdings scheiterte das flexible Arbeiten, z.B. im Homeoffice, bisher (vor der COVID-19-Pandemie) in vielen Fällen an tradierten Strukturen in den Unternehmen. Eine fest verankerte Präsenzkultur und Vorbehalte gegenüber heimatischen Arbeitsplätzen („Homeoffice“¹) erwiesen sich als schwer zu überwindende Hemmnisse (Arnold et al., 2015; Grunau et al., 2019).

Coworking² oder flexible Büroangebote ermöglichen einem Teil der Berufstätigen, einen anderen Arbeitsort (außerhalb des Unternehmens oder der Organisation) zu nutzen (Schürmann,

¹ Herkömmlichem „Homeoffice“ lastet oft der Makel an, dass eine Grenzziehung zwischen Berufs- und Privatleben nur selten gelingt, eine ungestörte Arbeitsatmosphäre nicht immer möglich ist (Harris, 2003) und sich eine soziale Isolation einstellt (Feldman & Gainey, 1997). Arbeitgeber wiederum fürchten einen Kontrollverlust gegenüber den Beschäftigten (Baruch, 2003).

² In einem Coworking-Büro arbeiten Menschen unterschiedlicher Organisationen zusammen (Gandini, 2015). Durch das gemeinsame Arbeiten kann ein Informationsaustausch stattfinden und somit können Synergien und neue Ideen entstehen (Spinuzzi, 2012).

2013). Bislang existieren derartige Angebote jedoch meist in (groß-)städtischen Lagen, weil eine gute Erreichbarkeit Voraussetzung für eine hohe Auslastung und damit für die Wirtschaftlichkeit ist (Bähr et al., 2020; Lobeck, 2017). Da im ländlichen Raum kaum Büroangebote bestehen, wird das Verkehrsaufkommen in die Zentren nur geringfügig durch diese wenigen Angebote gemindert.

Mit den beschriebenen Problemen sieht sich auch die Stadt Darmstadt und die umliegende Region konfrontiert. Das Angebot an Arbeitsplätzen in Darmstadt nimmt zu und die Kosten urbanen Wohnens steigen, weshalb immer mehr Menschen in die Stadt einpendeln. Dies führt zu Überlastungen der Verkehrsinfrastruktur (Dohnke, 2019; Trippen et al., 2018). Gleichzeitig hat sich die Stadt Darmstadt im Jahr 2019 in einem Beschluss der Stadtverordnetenversammlung zum Ziel gesetzt, die Netto-CO₂-Emissionen bis zum Jahr 2035 auf null zu senken, um Klimaneutralität zu erreichen. Um die CO₂-Emissionen zu senken, setzt die Stadt Darmstadt unter anderem auf eine nachhaltigere städtische Mobilität, zu der auch die Reduzierung des motorisierten Individualverkehrs beitragen soll (Stadtverordnetenversammlung Darmstadt, 2019).

Neben den Herausforderungen im Klimaschutz ist zudem die umliegende Region Darmstadts geprägt von räumlichen Disparitäten zwischen dem wirtschaftlich prosperierenden Ballungsraum im Rhein-Main-Gebiet und dem mehrere Landkreise umfassenden ländlichen Raum im Drei-Länder-Eck von Hessen, Baden-Württemberg und Bayern (Regierungspräsidium Darmstadt, 2019). Mehrere Teilräume der Region stehen vor den typischen Herausforderungen ländlicher und peripherer Räume wie Überalterung der Bevölkerung, Abwanderung Junger und Gutverdienender, Leerstände in den Ortskernen, geringe Infrastrukturausstattung, Rückgang des Einzelhandels in der Fläche, lange Pendelwege und schlechte Erreichbarkeit der Oberzentren vor allem mit dem ÖPNV (Meister et al., 2019; Postlep et al., 2019; Regierungspräsidium Darmstadt, 2019).

Die zahlreichen Facetten der Problemstellung verdeutlichen den Handlungsbedarf. Das nachfolgende Konzept kann einen Beitrag zur Lösung der Probleme leisten.

1.2 Konzept Gemeinschaftsbüro

Das Transferprojekt [s:ne \(Systeminnovation für Nachhaltige Entwicklung\)](#) an der Hochschule Darmstadt entwickelt gemeinsam mit Praxisakteuren ein Konzept für ein Gemeinschaftsbüro-Netzwerk rund um Darmstadt. Ziel ist es, einen geschützten transdisziplinären Experimentierraum aufzubauen, in dem Schlüsselakteure wie Kommunen, Landkreise und deren Wirtschaftsförderungen, Unternehmen, Arbeitnehmer*innen und einzelne Betreiber*innen von bereits bestehenden Coworking-Angeboten zusammenkommen, um gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Ein Gemeinschaftsbüro ist nach diesem Konzept ein Gebäude im ländlich geprägten und suburbanen Raum (z. B. eine umgebaute, bis dato leerstehende kommunale Liegenschaft), in dem

sich Menschen unterschiedlicher Berufsgruppen eine Büroinfrastruktur teilen: Arbeitnehmer*innen, Selbstständige, Freiberufler*innen und Gründer*innen³ können wohnortnah für einen frei wählbaren Zeitraum einen Arbeitsplatz nutzen, wodurch sie nicht in die Zentren der Ballungsräume einpendeln und die Nachteile eines Homeoffice-Arbeitsplatzes vermeiden können. Gemeinschaftsbüros bieten eine digitale Infrastruktur, eine professionelle Büroausstattung (bspw. ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze) sowie Aufenthalts- und Besprechungsräume, Küchenbereiche und Sanitäreinrichtungen.

Das Konzept des Gemeinschaftsbüros unterscheidet sich dabei sowohl vom Homeoffice als auch von klassischen Coworking-Ansätzen. Arbeitsort und Familienleben sind räumlich getrennt. Im Gegensatz zum isolierten Arbeiten in den privaten vier Wänden ist im Gemeinschaftsbüro der soziale Austausch zwischen den Nutzer*innen möglich. Außerdem stellt das Gemeinschaftsbüro die Infrastruktur für ein professionelles Arbeitsumfeld zur Verfügung. Wie in einem Coworking-Raum ist der kreative Austausch grundsätzlich begünstigt, jedoch ist der Schutz der Privatsphäre der Nutzer*innen sowie sensibler Daten der teilnehmenden Unternehmen im Gemeinschaftsbüro ein wesentliches Ziel.

Im Gegensatz zum Coworking ist im Gemeinschaftsbüro nicht der kreative Austausch mit anderen Nutzer*innen, sondern die gemeinsame Nutzung der Büroinfrastruktur der hauptsächliche Grund des Zusammenkommens.

Für die Nutzer*innen von Gemeinschaftsbüros sind neue Arbeitsmodelle denkbar: Zum Beispiel könnten Arbeitnehmer*innen an zwei bis drei Wochentagen einen wohnortnahen Arbeitsplatz nutzen, der sich in ihrem Ortskern befindet. Durch dieses Arbeitsmodell profitieren nicht nur die Beschäftigten sondern auch die Unternehmen, da flexible Arbeitsorte es ihnen erleichtern, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen (Rief et al.).

Maßgeblich für den Erfolg von Gemeinschaftsbüros ist, dass es gelingt, möglichst viele Berufstätige mit dem Angebot zu erreichen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Unternehmen das Konzept unterstützen, dürfte bei punktuellen Lösungen deutlich geringer sein als bei einem größeren Netz an Gemeinschaftsbüros, welches allen pendelnden Beschäftigten die Nutzung eines solchen Angebots ermöglicht. Das langfristige Ziel muss deshalb sein, ein Gemeinschaftsbüro-Netzwerk in der Region⁴ zu etablieren, das nach und nach viele Ortschaften in der Fläche abdeckt.

Es ist davon auszugehen, dass mit der Etablierung eines Netzwerks an Gemeinschaftsbüros im ländlich geprägten und suburbanen Raum unterschiedliche positive Veränderungen eintreten, denn wohnortnahes Arbeiten reduziert Pendelwege, wodurch sich Geld, Zeit, Stress und Emissionen einsparen lassen und entlastet gleichzeitig Ballungszentren (Lobeck, 2017). Für Kommunen, die als potenzielle Betreiber in Frage kommen, können Gemeinschaftsbüros eine neue Form der Daseinsvorsorge für digitale Lebens- und Arbeitswelten darstellen, indem

³ Die Zielgruppe der Gemeinschaftsbüros umfasst Pendler*innen, deren hauptsächliches Arbeitswerkzeug ein Computer ist und die daher theoretisch nicht an einen bestimmten Arbeitsplatz gebunden sind, wenn eine entsprechende Internetverbindung zur Verfügung steht (Dähner et al., 2019).

⁴ Wenn es gelingt in der Region um Darmstadt ein Netzwerk an Gemeinschaftsbüros erfolgreich zu etablieren, würde dies die bislang noch vorherrschende Dualität von „Arbeitsstätte im Betrieb“ versus „Tätigkeit in der eigenen Wohnung“ überwinden; eine Veränderung, die man als Systeminnovation bezeichnen kann. Weiterführende Informationen zum Thema Systeminnovationen finden Sie unter <https://sne.h-da.de>.

sie dezentrale und flexible Arbeitsformen fördern. Wenn es gelingt, Gemeinschaftsbüros als attraktive Arbeitsorte zu etablieren, dann könnten sich dadurch auch Chancen für die Entwicklung abseits des Ballungsraumes ergeben, beispielsweise indem kleinere Ortskerne durch die Ansiedelung eines Gemeinschaftsbüros als lokale Zentren des gesellschaftlichen Lebens wiederaufleben. Die vielerorts ausgedünnte Nahversorgung (Gastronomie, Einzelhandel), aber auch sonstige regionale Dienstleistungen (IT, Marketing, Unternehmensberatung) könnten von gut frequentierten Gemeinschaftsbüros profitieren. Zudem sind durch die unterschiedlichen Nutzer*innen günstige Bedingungen für lokale Wirtschaftsnetzwerke und neue Impulse für wirtschaftliche Aktivität zu erwarten.

1.3 Kernfrage

Das Konzept eines Netzwerks von Gemeinschaftsbüros im ländlich geprägten und suburbanen Raum versucht, eine Lösung für die eingangs geschilderte Problemstellung zu finden. Vor diesem Hintergrund stellt sich folgende Kernfrage: Was sind die Faktoren, die in der Zielgruppe der pendelnden Beschäftigten dafür ausschlaggebend sind, auf das Angebot von Gemeinschaftsbüros zurückzugreifen und welche Gestaltungsoptionen empfehlen sich, um die Nutzung von Gemeinschaftsbüros attraktiv zu machen?

Um Antworten auf diese Frage zu erhalten, führte das [Bürgerpanel der Hochschule Darmstadt](#) eine Online-Befragung durch. Auf Grundlage von Erkenntnissen der arbeitspsychologischen Forschung (Abschnitt 1.4) wurden die Gegenstände der Befragung festgelegt (Abschnitt 1.5).

1.4 Arbeitsformen und psychologische Wirkung

Nicht erst seit Beginn der COVID-19-Pandemie sind neue Arbeitsformen auch Gegenstand psychologischer Forschung (z.B. Bloom et al., 2015; Robelski et al., 2019). Bisher stand dabei das Homeoffice als alternative Arbeitsform im Mittelpunkt. Bloom et al. (2015) fanden in einer Studie mit 16.000 Arbeitnehmer*innen eines chinesischen Unternehmens heraus, dass Homeoffice die Produktivität steigerte und Fehlzeiten senkte. Eine weitere Studie zeigte, dass dieses Modell die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern kann (Arnold et al., 2015). Gleichzeitig zeigten sich aber auch negative Effekte von Homeoffice-Nutzung, wie eine steigende Isolation von Kolleg*innen und Vorgesetzten (Bloom et al., 2015).

Das Gemeinschaftsbüro-Konzept könnte die positiven Wirkungen der Homeoffice-Arbeit ebenfalls hervorbringen und sogar einen zusätzlichen Mehrwert schaffen, denn im Vergleich zum Arbeiten im Homeoffice wären Beschäftigte im Gemeinschaftsbüro weniger isoliert. Allerdings wurde das Konzept der Gemeinschaftsbüros bis heute nicht aus psychologischer Perspektive untersucht. Es weist jedoch einige konzeptionelle Parallelen zu sogenannten Coworking-Angeboten auf (vgl. 1.2), sodass Untersuchungen zu Motiven und Auswirkungen des Arbeitens im Coworking-Büro ähnliche Erkenntnisse wie eine Analyse der Nutzungsintention für das Gemeinschaftsbüro liefern könnten.

Studien, die Nutzer*innen von Coworking-Angeboten nach deren Motiven befragten, heben Vorteile wie die reduzierte Isolation gegenüber dem Arbeiten im Homeoffice hervor. So nutzen

Arbeitnehmer*innen Coworking-Konzepte vor allem aufgrund des fachlichen Austauschs und der sozialen Interaktion (Gauger & Pfnür, 2019). Konzepte des gemeinsamen Arbeitens weisen weitere Vorteile gegenüber dem Homeoffice-Arbeiten auf: Wenn man im Homeoffice arbeitet, verschwimmt häufig die Grenze zwischen Privatem und Arbeit (Arnold et al., 2015), die im Coworking-Space wiederum einfacher zu ziehen ist (Robelski et al., 2019). Coworking-Space-Nutzende gaben außerdem an, dass sie sich im Vergleich zur Arbeit im Homeoffice produktiver und konzentrierter fühlen und eine höhere Arbeitszufriedenheit erleben (Robelski et al., 2019). Notwendige Voraussetzungen für das Arbeiten im Homeoffice sowie im Gemeinschaftsbüro sind eine ausreichende technische Ausstattung und eine Tätigkeit, die man örtlich flexibel ausführen kann (Arnold et al., 2015). Neben diesen Kriterien ist es ebenfalls wichtig, die individuellen Bedarfe der potenziellen Nutzenden zu betrachten, um eine hinreichende Motivation zur Nutzung der Gemeinschaftsbüros zu wecken.

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes ist dabei von Relevanz, da sie die Motivation sowie das Wohlbefinden der Nutzenden beeinflusst (Rief et al., 2014). Dabei spielen neben individuellen Präferenzen in Gestaltung und Ausstattung auch psychologische Faktoren eine Rolle. Aus der arbeitspsychologischen Forschung lassen sich Annahmen über relevante Gestaltungsmaßnahmen von Arbeitsplätzen ableiten, die auch für die Konzeption von Gemeinschaftsbüros relevant sein könnten. Zudem kann ein Verständnis über die Wahrnehmung des Konzepts die Kommunikation von Gemeinschaftsbüro-Angeboten an Zielgruppen begünstigen.

Um Zufriedenheit, Produktivität und Arbeitsqualität zu gewährleisten, ist eine wichtige Einflussgröße auf die Arbeitszufriedenheit ist Selbstbestimmung, z.B. bei der Kontrolle von Umgebungsfaktoren. Lee und Brand (2005) zeigten, dass Kontrolle über Temperatur- und Lichtverhältnisse mit erhöhter Arbeitsleistung sowie mit höherer Arbeitszufriedenheit einhergeht. Eine frühere Studie fand, dass die erhöhte Kontrolle von Luftzufuhr und Beleuchtung am Arbeitsplatz zu einer geringeren Anfälligkeit für sogenannte „Gebäudekrankheiten“ führt (z.B. Kopfschmerzen, Müdigkeit, Augenirritationen; Sterling, 1986, S. 21).

Es gibt weitere Kontrollmöglichkeiten, wie beispielsweise die Personalisierung am Arbeitsplatz, die Einfluss auf das Wohlergehen von Arbeitnehmer*innen haben kann (Wells, 2000). Dieses Bedürfnis nach Personalisierung stellt einen Teilaspekt von „Territorialität“ dar. Das Phänomen der Territorialität beschreibt, dass Personen das Arbeitsumfeld als ihr Hoheitsgebiet ansehen und dieses durch Objekte markieren (Brown et al., 2005; Brown et al., 2014). Wenn Beschäftigte Gegenstände wie die eigene Tasse oder persönliche Fotos zum Arbeitsplatz mitbringen, geben sie damit einen Teil ihrer Identität preis. Fehlen solche Möglichkeiten zur Personalisierung am Arbeitsplatz, kann das negative Auswirkungen auf das Wohlergehen der Arbeitnehmer*innen (Wells, 2000) und die Zusammenarbeit innerhalb von Teams haben (Greenaway et al., 2016; Volker & van der Voordt, 2005). In einem Gemeinschaftsbüro ohne feste Arbeitsplätze für Stammnutzer*innen könnte es deswegen zu Einbußen in der Arbeitsqualität kommen, wenn sich Personen ihren Arbeitsplatz nicht mit persönlichen Gegenständen einrichten können. Wenn Nutzer*innen nur an einzelnen Tagen im Gemeinschaftsbüro arbeiten möchten und dennoch ein hohes Personalisierungsbedürfnis haben, wäre nach Lösungen zu suchen, die auch bei wechselnden Arbeitsplätzen dieses Bedürfnis befriedigen.

Nicht nur dem Personalisierungs-, sondern auch dem Kontrollbedürfnis sollte ein Arbeitsplatz gerecht werden. Kontrollorientiertes Verhalten hängt unmittelbar mit dem Konzept der Privatheit zusammen. Das bedeutet, dass Individuen die Möglichkeit haben, die Interaktion mit anderen Menschen und den Kontakt mit anderen Umweltreizen (z.B. Geräuschen) selbst regulieren zu können (Kupritz, 1998). Diese Kontrollmöglichkeit kann durch die Gestaltung der Arbeitsumgebung erreicht werden. Häufig geht es dabei um akustische und visuelle Privatheit (Kupritz, 1998; Lee, 2010). Es herrscht visuelle Privatheit, wenn Personen unbeobachtet sein können, gleichzeitig aber auch die Möglichkeit haben, bei Bedarf mit anderen zu interagieren. Akustische Privatheit spielt vor allem bei persönlichen Gesprächen eine Rolle und wird auch vom Lautstärkepegel im Büro beeinflusst (Bodin Danielsson). Bezüglich der Auswirkungen von Großraumbüros im Vergleich zu kleineren oder Einzelbüros ist die Datenlage bisher uneindeutig. Während manche Studien fanden, dass Großraumbüros das geringste Privatheits-Niveau bieten (z.B. Bodin Danielsson), berichteten andere lediglich von geringen Unterschieden (z.B. Lee, 2010) oder sogar verbesserter Privatheit in Großraumbüros (z.B. Inamizu, 2013). Das Bedürfnis nach Interaktion und damit auch die Präferenz für ein bestimmtes Büroraumkonzept kann zwischen Personen und Unternehmenskulturen variieren. Um ein Gemeinschaftsbüro so zu gestalten, dass Privatheit für unterschiedliche Nutzer*innengruppen gegeben ist, empfiehlt es sich, deren Bedürfnisse zu erfassen und unterschiedliche Raumqualitäten anzubieten (z.B. Möglichkeit zur sozialen Interaktion, aber auch zum Rückzug).

Die vorgestellten Faktoren beeinflussen die Arbeitszufriedenheit an konventionellen Arbeitsplätzen (z.B. im Büro am Unternehmensstandort) und könnten für das Wohlbefinden von Nutzenden von Gemeinschaftsbüros ebenfalls von Bedeutung sein. Wenn Produktivität und Zufriedenheit durch Gestaltungsfaktoren gesteigert werden, könnten auch Unternehmen von besserer Arbeitsqualität profitieren, wenn sie ihren Angestellten das Arbeiten im Gemeinschaftsbüro ermöglichen. Voraussetzung dafür ist, dass diese Gemeinschaftsbüros von den Betreibenden nach den Bedarfen der Nutzenden gestaltet werden.

1.5 Gegenstände der Befragung

Wissenschaftliche Untersuchungen rund um das Thema Coworking befragten bisher hauptsächlich Personen, die neue Arbeitsformen bereits nutzen (vgl. Gauger & Pfnür, 2019; Rief et al., 2014). Um ein Gemeinschaftsbüro-Netzwerk als neue Initiative zu etablieren und damit zahlreiche positive Effekte wie eine Belebung der ländlichen Gemeinden, die Reduktion des Pendelverkehrs oder die Zeiteinsparung für Beschäftigte, zu erzielen, muss das neue Konzept jedoch Personen ansprechen, die bisher an einem herkömmlichen Arbeitsplatz (am Unternehmensstandort oder im Homeoffice) arbeiten. Vor allem Personen, die bisher noch nicht mit solchen Konzepten in Berührung gekommen sind, sollten deswegen in der vorliegenden Studie zu ihren Einstellungen zum Gemeinschaftsbüro-Konzept befragt werden.

Ein Erkenntnisziel war es, die Einstellungen zum Arbeiten im Homeoffice und/oder am Unternehmensstandort als Ausgangspunkt der Arbeitssituation zu erfassen. Darüber hinaus sollten mögliche Hemmnisse eines Umstiegs auf ein Gemeinschaftsbüro aus Perspektive der Arbeit-

nehmenden ermittelt werden. Hierfür wurden die Nutzungsintention bezogen auf das Gemeinschaftsbüro-Konzept sowie mögliche Einflussfaktoren untersucht, auch bei Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung noch regelmäßig am Unternehmensstandort oder zuhause arbeiteten und möglicherweise Nachteile sahen, die Personen mit Coworking-Erfahrung nicht mehr wahrnahmen. Indem man diese Hemmnisse sichtbar macht, lassen sie bei der Konzeption von Gemeinschaftsbüros eine bedarfsorientierte Ausgestaltung zu.

Mithilfe eines explorativen Vorgehens sollten folgende Fragestellungen beantwortet werden:

- Welche Personen würden ein Gemeinschaftsbüro nutzen und welche Faktoren können die Nutzungsintention beeinflussen?
- Welche wahrgenommenen Hindernisse oder Nachteile stehen einer Nutzung im Weg?
- Wie muss ein Gemeinschaftsbüro-Konzept gestaltet sein, damit es die Bedarfe verschiedener Nutzer*innengruppen erfüllt?
- Hat eine Implementierung von Gemeinschaftsbüros in Gemeinden der Region um Darmstadt Potenzial, genutzt zu werden?

2 Methode

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen beschrieben, welches den Fragebogenaufbau, die befragte Stichprobe sowie die durchgeführten Analysen umfasst.

2.1 Fragebogenaufbau

Ausgehend von der bisherigen Forschungslage wurden Fragen formuliert, um verschiedene Variablen bezogen auf das Mobilitätsverhalten, die Arbeitsplatzsituation und die Nutzungsintention für das Gemeinschaftsbüro-Konzept zu erfassen. Ein interdisziplinäres⁵ Forschungsteam entwickelte den Fragebogen in iterativen Sitzungen, sodass Erkenntnisse und Fragestellungen verschiedener Fachrichtungen einfließen konnten. Abbildung 1 zeigt von links nach rechts die Abfolge der verschiedenen Fragebogenteile.

Der erste Teil fragte die aktuelle Mobilitätssituation im Rahmen der Erwerbstätigkeit ab. Dadurch sollte abschätzbar werden, welche Umweltauswirkungen der Weg zur Arbeit mit sich bringt. Hierauf schlossen sich im zweiten Teil Fragen zur aktuellen Situation am Arbeitsplatz an. Diese Fragen umfassten die subjektive Einschätzung der Wichtigkeit bestimmter Arbeitsfaktoren und die Zufriedenheit mit der Privatheit, Kontrolle und Personalisierungsmöglichkeiten am aktuellen Arbeitsplatz (vgl. 1.4). Außerdem wurde die wahrgenommene wechselseitige Beeinflussung von Familien- und Arbeitsleben erfasst.

Teilnehmenden, die pendelten oder regelmäßig das Homeoffice nutzten und eine Tätigkeit ausübten, die örtlich flexibel ausgeführt werden kann, wurde im dritten Teil der Befragung das Konzept der Gemeinschaftsbüros vorgestellt. Anschließend wurden sie bezüglich ihrer

⁵ Im Team waren Forschende aus folgenden Disziplinen vertreten: Psychologie, Politikwissenschaft, Energiewirtschaft, Raum- und Umweltmanagement und Öffentliches Recht (insbesondere Umwelt- und Planungsrecht).

Intention befragt, ein solches Konzept zu nutzen. Personen, die beabsichtigten, ein Gemeinschaftsbüro zu nutzen, beantworteten weitere Fragen zu wahrgenommenen Vor- und Nachteilen eines Gemeinschaftsbüros gegenüber dem Arbeiten im Homeoffice und dem Arbeiten am Unternehmensstandort. Potenzielle Vor- und Nachteile wurden aus bestehende Studien, in denen verschiedene Arbeitsformen (Homeoffice, Coworking, regulärer Arbeitsplatz) im Hinblick auf ihre Vor- und Nachteile verglichen wurden (Arnold et al., 2015; Forschungsinstitut für Innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V., 2020), abgeleitet. Außerdem wurden den Teilnehmenden mögliche Attribute eines Gemeinschaftsbüros vorgestellt, die dann angeben sollten welche sie sich bei einer Umsetzung des Konzepts wünschen würden. Die Teilnehmenden sollten darüber hinaus abschätzen, inwiefern sich die Arbeitsqualität und die Beziehung zu Kolleg*innen bzw. Vorgesetzten durch die Nutzung eines Gemeinschaftsbüros verändern würden.

Im vierten Teil der Befragung wurden die Teilnehmenden zu ihrer Wahrnehmung des Gemeinschaftsbüro-Konzepts bezüglich der Veränderung der Lebensqualität im eigenen Wohnort und der möglichen Unterstützung durch Steuergelder befragt.

Eine zusätzliche, ausgelagerte Befragung erfasste sozioökonomische Daten und wurde vor der Datenanalyse mit dem vorgestellten Fragebogen verknüpft. Der vollständige Fragebogen befindet sich im Anhang.

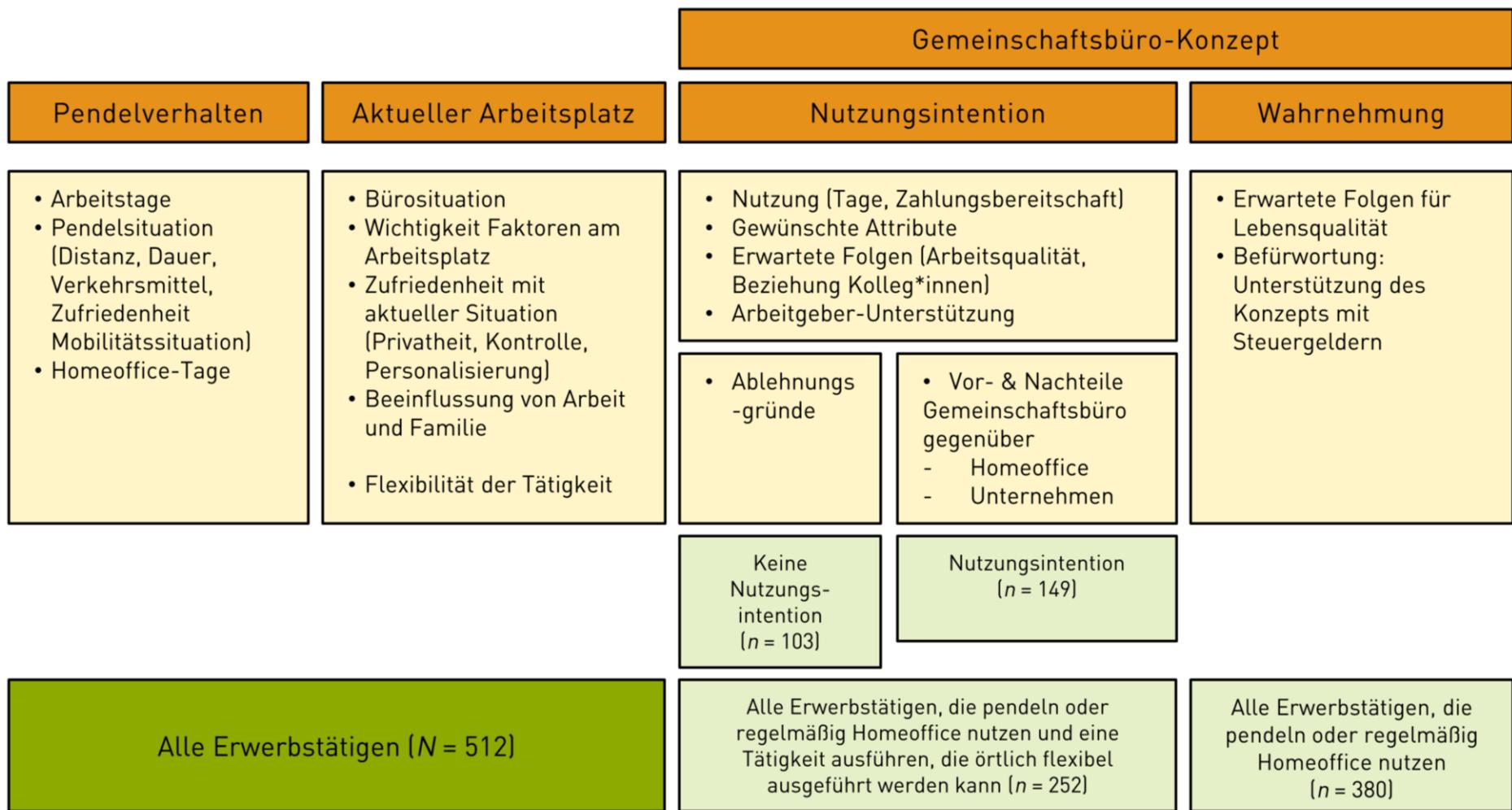


Abbildung 1: Aufbau des Fragebogens (v.l.n.r.). In den grünen Rechtecken ist jeweils angegeben, welche Personen die entsprechenden Fragen beantwortet haben. Der dunkelgrüne Teil markiert den Abschnitt der Befragung, den alle Erwerbstätigen beantwortet haben. Von links nach rechts gelesen ergeben sich dann verschiedene Untergruppen, die jeweils Teilstichproben der 512 Erwerbstätigen sind.

2.2 Stichprobe

Die Befragung fand im Rahmen eines bestehenden Panels statt, das nachstehend kurz vorgestellt wird. Darauf folgt eine Beschreibung der teilnehmenden Personen.

2.2.1 Panel

Die Teilnehmenden der Befragung waren Mitglieder des [Bürgerpanels der Hochschule Darmstadt](#) (vgl. 1.2). Bürger*innen aus Darmstadt und umliegenden Ortschaften können sich dort registrieren und werden dann regelmäßig zu thematisch unterschiedlichen, nachhaltigkeitsbezogenen Online-Befragungen eingeladen.

Ende Januar 2020 wurden alle Panelmitglieder (zum damaligen Zeitpunkt 1205 Personen) per E-Mail eingeladen, an der Befragung zum Gemeinschaftsbüro-Konzept teilzunehmen.⁶ Im Rahmen einer Verlosung konnten Teilnehmende einen von 30 Gutscheinen für Freizeitaktivitäten (z.B. Restaurant oder Kinobesuche) in der Region im Wert von je 25€ gewinnen. Bei der Kontaktierung der Panelmitglieder wurden keine Filter oder Einschlusskriterien gesetzt. Der Befragungszeitraum erstreckte sich vom 29. Januar bis zum 27. Februar 2020.

2.2.2 Stichprobenbeschreibung

Von 1205 Panelmitgliedern beantworteten 825 Personen die Befragung, die neben den projektrelevanten Variablen auch weitere Fragen zur Rolle und öffentlichen Wahrnehmung der Hochschule Darmstadt für die Region enthielt. Somit ergab sich eine Rücklaufquote von 68%. Einige der Teilnehmenden füllten nicht beide inhaltlichen Abschnitte der Befragung aus und brachen den Fragebogen ab. So nahmen 54% (651 Personen) aller Panelmitglieder am hier berichteten Abschnitt der Befragung teil. Darunter wurden Personen, die zum Zeitpunkt der Erhebung nicht erwerbstätig waren, über Filterführungen identifiziert und von der weiteren Befragung ausgeschlossen. Die verbleibenden 512 Teilnehmenden bilden die hier berichtete Stichprobe, die zum Gemeinschaftsbüro-Konzept befragt wurde.

Die Eigenschaften der hier untersuchten Stichprobe sind Tabelle 1 zu entnehmen. Besonders hervorzuheben sind hier die formalen Bildungsabschlüsse. Die Mehrheit der Befragten (83%) hat das Abitur, Fachabitur oder einen anderen gleichzustellenden Abschluss absolviert. Zehn Prozent verfügten über einen Realschulabschluss und 1% über einen Hauptschulabschluss. Die Mehrheit der Teilnehmenden (65%) hatte außerdem einen akademischen Abschluss; 24% gaben als höchste Qualifizierung einen berufsqualifizierenden Abschluss an. Die restlichen Teilnehmenden befanden sich zum Befragungszeitpunkt in der ersten Ausbildung oder hatten keinen Berufsabschluss. Die Einkommensverteilung der erwerbstätigen Teilnehmenden ist in Tabelle 1 dargestellt. Das monatliche Nettoeinkommen pro Haushalt lag im Median bei 4001-

⁶ Durch den Aufbau des Panels ergaben sich getrennte Datensätze. Ein Datensatz enthielt die themenspezifischen Antworten und ein weiterer die sozioökonomischen Daten der Teilnehmenden. Demnach setzen sich die hier verarbeiteten Daten aus Erhebungen zu verschiedenen Zeitpunkten zusammen, die mit Hilfe von individuellen, anonymen Zugangsschlüsseln verknüpft wurden. Da einige Teilnehmende die Befragung zu sozioökonomischen Daten nicht beantworteten, kam es deshalb vor, dass diese fehlten. Antworten auf thematische Fragen wurden in jedem Fall ausgewertet.

5000€. Vergleichsdaten zur Verteilung des höchsten formalen Bildungsabschlusses sowie des höchsten beruflichen Abschlusses sind im Anhang abgebildet. Hier zeigt sich, dass die Teilnehmenden im Schnitt einen höheren formalen Bildungsabschluss und häufiger akademische Abschlüsse hatten.

Tabelle 1: Sozioökonomische Daten der Stichprobe ($N = 512$)

Variable	Anteil in Prozent (Anzahl Personen)
Geschlecht	
Männlich	45% (228)
Weiblich	51% (260)
Divers	1% (6)
Keine Angabe	4% (18)
Alter	$M = 43.57, SD = 11.80, Range [18,70]$
Staatsangehörigkeit	
Deutsch	93% (490)
Andere	3% (15)
Keine Angabe	4% (22)
Wohnort	
Kernstadt (Darmstadt)	67% (343)
Region (um Darmstadt)	29% (147)
Keine Angabe	
Höchster formaler Bildungsabschluss	
Hauptschul-/Volksschulabschluss o.ä.	1% (3)
Realschulabschluss/mittlere Reife o.ä.	10% (53)
Abitur/Fachabitur	83% (427)
Keine Angabe	6% (29)
Anzahl Personen pro Haushalt	$M = 2.63 (SD = 1.21)$
Höchster beruflicher Abschluss	
Kein Abschluss	2% (8)
In Ausbildung	4% (20)
Berufsqualifizierender Abschluss	24% (121)
Akademischer Abschluss	65% (333)
Keine Angabe	6% (30)
Monatliches Nettoeinkommen pro Haushalt	
unter 850€	1% (4)
851-1000€	1% (6)
1001-2000€	7% (37)
2001-3000€	15% (78)
3001-4000€	16% (82)
4001-5000€	19% (96)
5001-6000€	13% (64)
6001-7000€	9% (44)
7001-10000€	7% (36)
10001-20000€	1% (7)
Keine Angabe	11% (11)
Arbeitsverhältnis	
Selbstständig	8% (42)
Angestellt: Kleinunternehmen (<10 Beschäftigte)	6% (29)
Angestellt: Kleinunternehmen (10-49 B.)	8% (40)

Angestellt: Mittleres Unternehmen (50-249 B.)	11% (56)
Angestellt: Großunternehmen (≥250 B.)	42% (213)
Andere	14% (70)
Keine Angabe	12% (62)
Anzahl Autos pro Haushalt	Median = 1
Anzahl Motorräder pro Haushalt	Median = 0
Anzahl Elektro-Räder pro Haushalt	Median = 0
Anzahl Fahrräder pro Haushalt	Median = 3
Anzahl Lastenräder pro Haushalt	Median = 0

Anmerkung: Aufgrund von Rundungen der Anteile können sich bei kategorialen Variablen kumulierte Prozentzahlen von über 100% ergeben.

Der Fragebogen enthielt im Verlauf verschiedene Filter, welche die Befragten zu weiteren Fragengruppen leiteten. In Tabelle 2 sind die hierdurch entstandenen Untergruppen und ihre Charakteristika veranschaulicht.

Tabelle 2: Untergruppen der Stichprobe, über Filter im Fragebogen gebildet

<i>n</i>	Anteil an allen Erwerbstätigen (N = 512)	Beschreibung der Teilnehmenden
380	74%	Erwerbstätig & <u>Pendler*in oder Homeoffice-Nutzende</u>
252	49%	Erwerbstätig & Pendler*in oder Homeoffice-Nutzende & <u>verfolgt Arbeitstätigkeit, die prinzipiell im Gemeinschaftsbüro ausgeführt werden kann</u>
149	29%	Erwerbstätig & Pendler*in oder Homeoffice-Nutzende & verfolgt Arbeitstätigkeit, die prinzipiell im Gemeinschaftsbüro ausgeführt werden kann & <u>hat Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüro</u>

2.3 Analysen

Zu Beginn der Datenauswertung wurden die Antworten auf offene Fragen auf Plausibilität geprüft. So wurden große Weglängen zwischen Wohn- und Arbeitsort (über 200km) mit der Pendeldauer und der verfolgten Arbeitstätigkeit verglichen. Die Plausibilitätsanalysen identifizierten einen Wert, der aufgrund unrealistischer Angaben als fehlend definiert wurde.

Ergebnisse geschlossener Fragen wurden zunächst deskriptiv ausgewertet. Im Anschluss wurden Zusammenhangsanalysen (bivariate Korrelationen) berechnet, mit dem Ziel, Relationen zwischen den erfassten Variablen aufzudecken. Die Analysen richteten sich dabei auf Zusammenhänge des Mobilitätsverhaltens und arbeitsbezogenen Variablen, sowie der Nutzungsintention für das Gemeinschaftsbüro. Eine logistische Regression⁷ diente zur Untersu-

⁷ Für eine Einführung in die logistische Regression siehe Fromm (2012), Kapitel 4.

chung des Zusammenwirkens der einzelnen Variablen und der Nutzungsintention. Neben diesen Ergebnissen wurden auch Antworten auf offene Frageformate ausgewertet: Diese wurden (in Anlehnung an Kuckartz, 2016) über Kategorienbildung geordnet und interpretiert.

3 Ergebnisse

Die folgenden Ergebnisse beschreiben zuerst die Mobilitäts- und Arbeitssituation zum Zeitpunkt der Befragung (vor der COVID-19-Pandemie). Die darauffolgenden Ergebnisse zeigen, welche Ansprüche die Befragten an die Gestaltung von Gemeinschaftsbüros hatten, wie hoch die Nutzungsintention hinsichtlich dieses Konzepts war und mit welchen Faktoren diese assoziiert war.

3.1 Mobilitätsverhalten

Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf alle Erwerbstätigen ($N = 512$). Im Durchschnitt arbeiteten die Befragten 4.46 Tage pro Woche an ihrem Arbeitsort ($SD = 1.02$) im Unternehmen oder in ihrer Organisation. Auf dem Weg vom Wohnort zur Arbeit überquerten 58% der Befragten eine Ortsgrenze. Demnach wurden sie als Pendler*innen eingestuft (Schmidt). In Abbildung 2 ist die Verteilung der Arbeitswegstrecke in Relation zu für Deutschland repräsentativen Vergleichsdaten aufgeführt. Die durchschnittliche Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort, welche in Deutschland bei 16 km liegt (Nobis & Kuhnimhof, 2018), lag unter den Befragten bei 18.79 km ($SD = 34.88$). Ein χ^2 -Test, zum Vergleich der Gruppen mit verschiedenen Distanzen ergab, dass sich die Verteilung der Arbeitswegstrecken der hier befragten Personen (siehe Abb. 2) signifikant vom Bundesdurchschnitt unterschied ($\chi^2(3, n = 493) = 10.26, p < .05$). Die Anteile der Menschen, die in den jeweiligen Gruppen vertreten waren, unterschieden sich damit signifikant.

Tabelle 3 enthält eine detailliertere Aufstellung der verschiedenen Arbeitswegstrecken der Befragten. Auch hinsichtlich der genutzten Verkehrsmittel für den längsten Streckenabschnitt ergaben sich signifikante Unterschiede zwischen der deutschen Bevölkerung und den Teilnehmenden. Im Bundesdurchschnitt (Statistisches Bundesamt, 2017) legen anteilig rund doppelt so viele Menschen den Arbeitsweg mit dem Auto zurück als unter den hier Befragten. Dafür waren unter den hier Befragten die Anteile der Personen, die das Fahrrad oder den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) nutzen, deutlich größer als in der Gesamtbevölkerung. Diese Gruppenunterschiede waren statistisch signifikant ($\chi^2(3, n = 493) = 75.28, p < .01$; siehe Abb. 3).

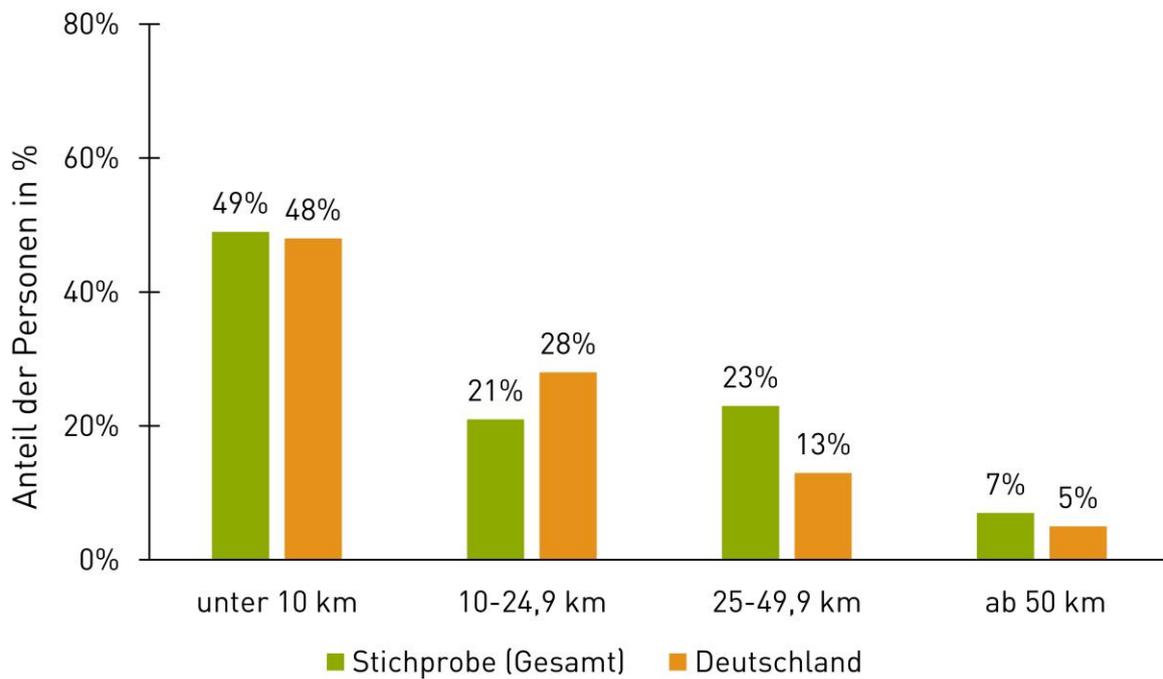


Abbildung 2: Arbeitswegstrecken Stichprobe und Deutschland, Vergleichsdaten: Mikrozensus 2016 (Statistisches Bundesamt, 2017). In der Grafik sind nur Personen enthalten, die eine Strecke von über 0 km zurücklegen müssen (Stichprobe $n = 493$).

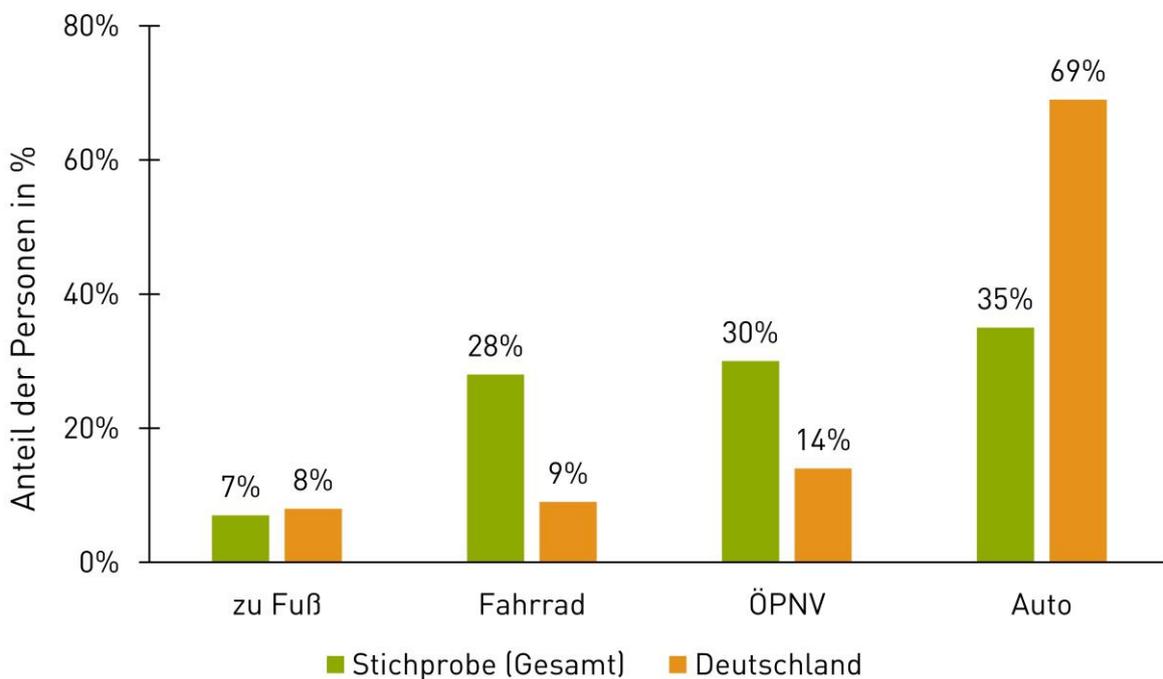


Abbildung 3: Genutztes Verkehrsmittel für längsten Streckenabschnitt verglichen mit Bundesschnitt, Vergleichsdaten Mikrozensus 2016 (Statistisches Bundesamt, 2017). In der Grafik sind nur Personen enthalten, die eine Strecke von über 0 km zurücklegen müssen (Stichprobe $n = 493$).

Tabelle 3: Verteilung der Arbeitswegstrecken

Einfache Arbeitswegstrecke	Anteil an allen Erwerbstätigen (N = 512) in % und absolut
0 km (Wohnort = Arbeitsort)	2% (10)
0.1-5 km	35% (181)
5.1-10 km	17% (86)
10.1-20 km	13% (67)
20.1-30 km	11% (54)
30.1-40 km	10% (51)
40.1-50 km	7% (34)
Mehr als 50 km	4% (20)
Keine Angabe	2% (9)

Anmerkung: Aufgrund von Rundungen der Anteile können sich kumulierte Prozentzahlen von über 100% ergeben.

Bei einer genaueren Betrachtung der Arbeitswegstrecken und der jeweils für den längsten Streckenabschnitt genutzten Verkehrsmittel wurde deutlich, dass öffentliche Verkehrsmittel bei mittleren Distanzen etwa ähnlich häufig wie Autos genutzt wurden. Es deutete sich an, dass Personen mit den längsten Strecken das Auto häufiger als Busse und Bahnen in Anspruch nahmen (siehe Abb. 4).

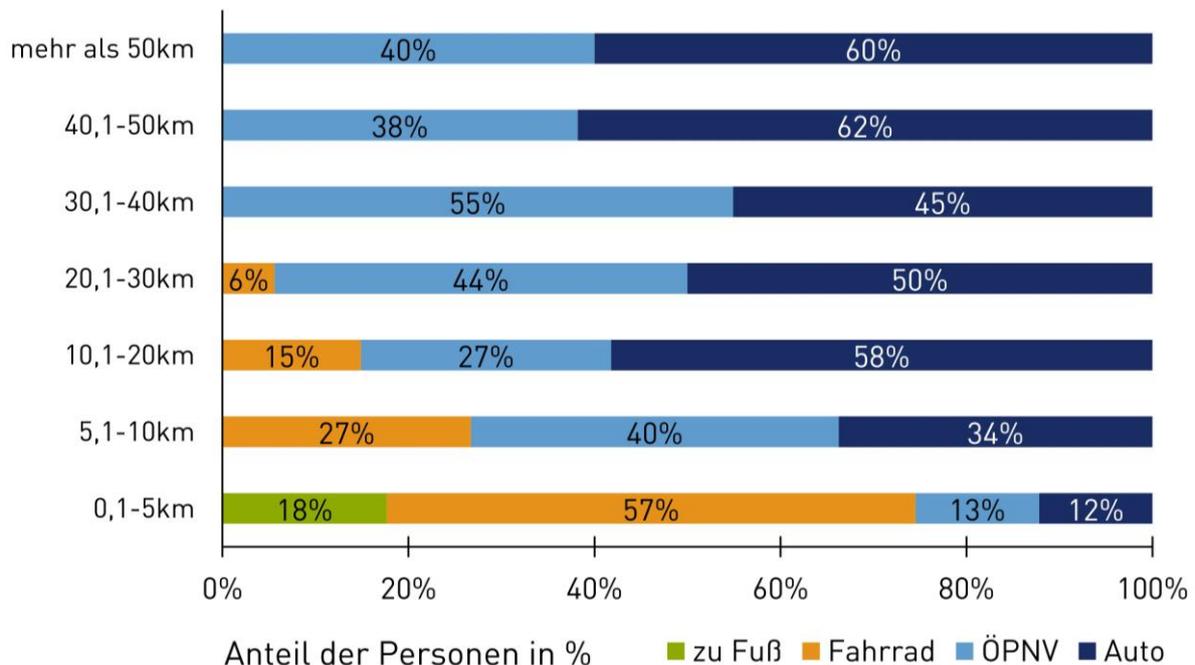


Abbildung 4: Genutztes Verkehrsmittel für längsten Streckenabschnitt (ausgeschlossen: Personen ohne Angabe oder mit einem Weg von 0 km (n = 493), Tabelle 4 zeigt außerdem die Größe der jeweiligen Gruppen.

3.2 Aktueller Arbeitsplatz

Die folgenden Ergebnisse beschreiben die Arbeitssituation zum Zeitpunkt der Befragung im Februar 2020. Die Beschreibung bezieht sich auf verschiedene Aspekte, die in vorangehenden Forschungen (Abschnitt 1.4) als mögliche Einflussgrößen auf die Zufriedenheit am Arbeitsplatz identifiziert wurden. Darüber hinaus zeigen die Daten, inwieweit die Mobilitätssituation der Befragten mit diesen Aspekten zusammenhängt. Außerdem wurde analysiert, wie verbreitet die Arbeit im Homeoffice unter den Teilnehmenden war und welche Personengruppen im Homeoffice arbeiteten.

3.2.1 Arbeitssituation

Tendenziell waren die Erwerbstätigen zum Zeitpunkt der Befragung zufrieden mit ihrer Arbeitssituation, was an den Mittelwerten zu erkennen ist, die in Abbildung 5 ergänzt sind. Diese Zufriedenheit bezog sich sowohl auf die Arbeitsumgebung als auch auf die Ungestörtheit und die akustische Situation am Arbeitsplatz (siehe Abb. 5). Die hohe Standardabweichung deutet jedoch darauf hin, dass es Unterschiede zwischen den Befragten gab. In Abbildung 5 zeigt sich zum Beispiel, dass nur ein Teil der Befragten zeitliche und örtliche Autonomie am Arbeitsplatz hatte. So konnten nach eigener Angabe nur 49% bzw. 46% der Befragten selbst entscheiden, zu welchen Zeiten bzw. wo und wie sie arbeiten.

Abbildung 6 zeigt, welche Aspekte den Befragten bezogen auf den Arbeitsplatz wichtig waren. Zentral war dabei der Kontakt zu Kolleg*innen, der von der deutlichen Mehrheit als wichtig empfunden wurde. Neben den zwischenmenschlichen Beziehungen legten die Befragten auch viel Wert auf die Mitbestimmung über Raumtemperatur und Lichtverhältnisse am Arbeitsplatz. Darüber hinaus war es den Befragten eher wichtig, dass sensible Informationen beim Arbeiten vor Dritten geschützt sind. Ein fester, persönlicher Arbeitsplatz wurde von mehr als der Hälfte der Personen als eher oder sehr wichtig eingeschätzt. In Bezug auf die individuelle Gestaltbarkeit des Arbeitsplatzes ergab sich ein gemischtes Bild. 37% der Befragten gaben an, ihren Arbeitsplatz gerne persönlich gestalten zu wollen, wohingegen 44% darauf keinen Wert legten.

Etwa ein Drittel (31%) der Erwerbstätigen hatte am Arbeitsort ein Büro für sich allein, zwei Drittel (68%) teilten sich das Büro mit mindestens einer weiteren Person. Ebenfalls ein Drittel (35%) der Befragten trug Personalverantwortung.

Insgesamt zeigte sich, dass die Befragten zum Zeitpunkt der Befragung eher keinen Konflikt zwischen Familien- und Arbeitsleben wahrnahmen (siehe Abb. 7). Etwa jede achte befragte Person stimmte der Aussage zu, dass sich ihr Arbeitsleben negativ auf ihr Familienleben auswirkt. Negative Auswirkungen des Familienlebens auf das Arbeitsleben nahmen nur 2% der Befragten wahr.

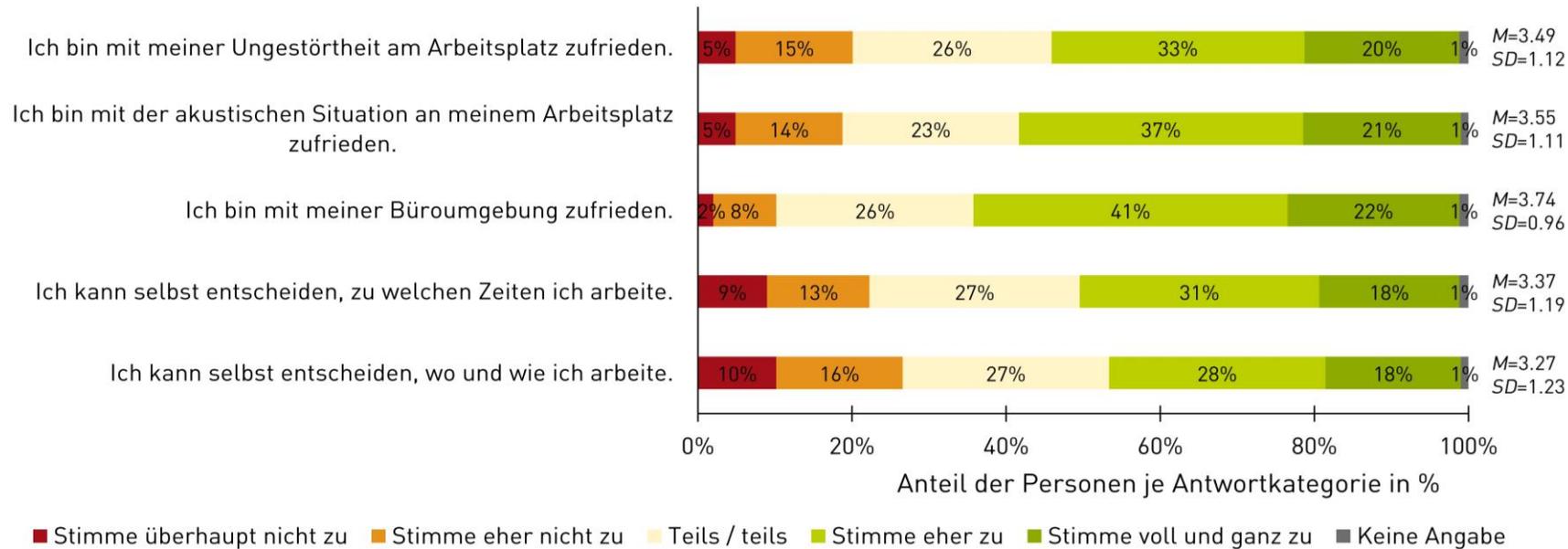


Abbildung 5: Aktuelle Situation am Arbeitsplatz (Skala: 1 = stimme überhaupt nicht zu; 5 = stimme voll und ganz zu), N = 512

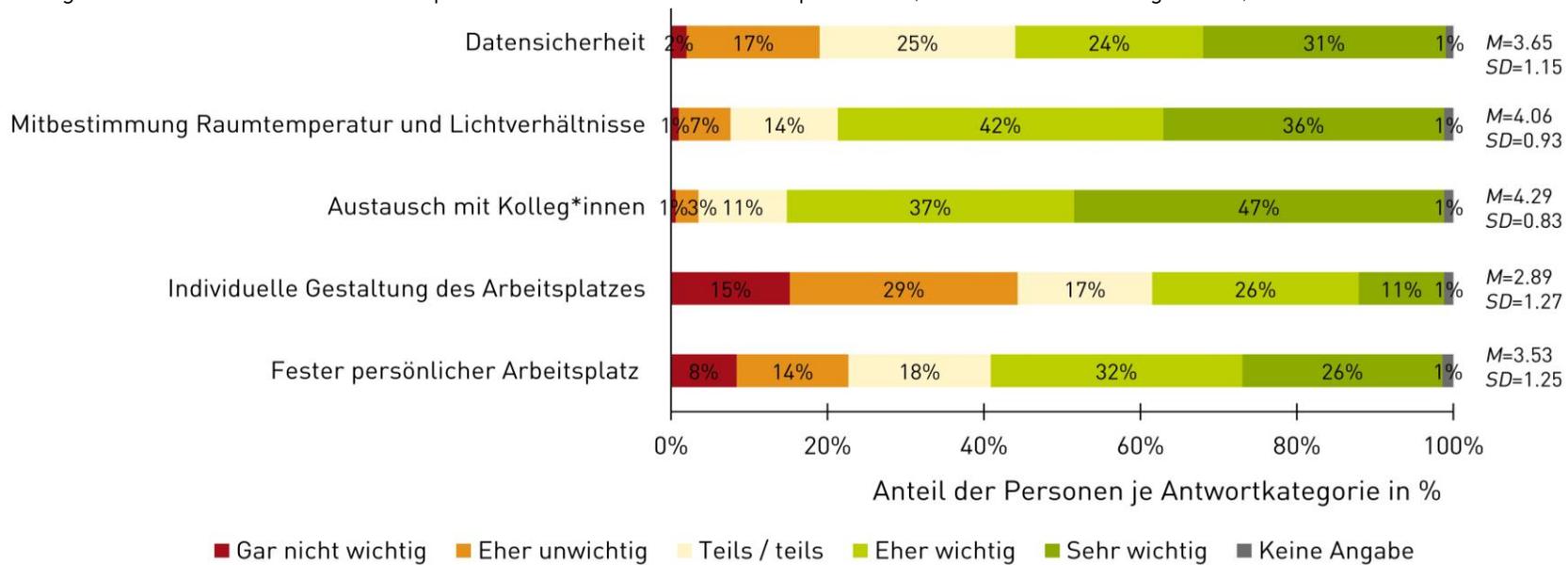


Abbildung 6: Individuelle Bewertung der Wichtigkeit verschiedener Faktoren am Arbeitsplatz (Skala: 1 = gar nicht wichtig; 5 = sehr wichtig), N = 512

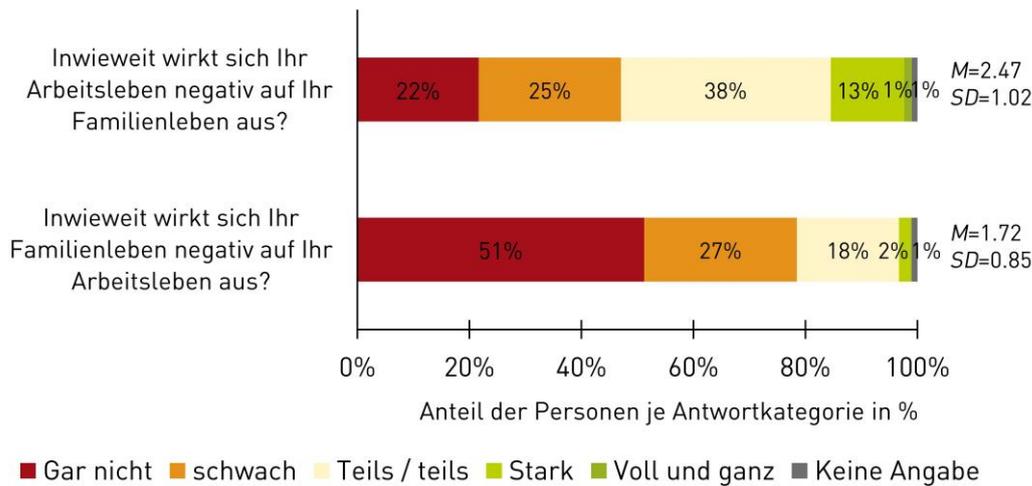


Abbildung 7: Wirkbeziehungen zwischen Familien- und Arbeitsleben (Skala: 1 = gar nicht, 2 = schwach, 3 = teils/teils, 4 = stark, 5 = voll und ganz), $N = 512$.

3.2.2 Arbeit und Mobilität: Zusammenhangsanalysen

Anhand von korrelativen Analysen lässt sich untersuchen, ob eine bestimmte Ausprägung einer Variablen mit einer bestimmten Ausprägung einer anderen Variablen einhergeht (vgl. Field, 2018). In der vorliegenden Studie zeigten diese Analysen, dass ein Arbeitsweg mit zeitlich längerer Dauer mit einer niedrigeren Zufriedenheit mit dem Mobilitätsangebot einherging ($r = -.24, p < .01, n = 501$). Personen, die unzufriedener mit dem Mobilitätsangebot waren, nahmen auch eher negative Auswirkungen des Arbeitslebens auf das Familienleben wahr ($r = -.12, p < .01, n = 499$). Außerdem zeigte sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Dauer des Arbeitsweges und der wahrgenommenen negativen Auswirkung des Arbeitslebens auf das Familienleben ($r = .10, p < .05, n = 506$).

Die Zufriedenheit mit dem Mobilitätsangebot unterschied sich auch in Abhängigkeit vom genutzten Verkehrsmittel ($F(3, 498) = 51.51, p < .001$). Personen, die für den längsten Streckenabschnitt zur Arbeit zu Fuß gingen, waren am zufriedensten mit dem Mobilitätsangebot ($M = 4.08, SD = 1.04$, Skala: 1 = überhaupt nicht zufrieden, 5 = voll und ganz zufrieden), gefolgt von Fahrradfahrenden ($M = 3.69, SD = 1.08$) und ÖPNV-Nutzenden ($M = 3.65, SD = 1.05$). Die Zufriedenheit der Fußgänger*innen unterschied sich signifikant von den Nutzenden des Fahrrads und ÖPNVs ($p < .05$). Personen, die regelmäßig das Auto für den längsten Streckenabschnitt zur Arbeit nutzten, waren am unzufriedensten mit dem Mobilitätsangebot zwischen Wohn- und Arbeitsort ($M = 2.42, SD = 1.25$). Dieser Mittelwert unterschied sich signifikant ($p < .001$) von den Nutzenden der anderen Verkehrsmittel sowie der Fußgänger*innen.

3.2.3 Homeoffice-Nutzung

Zum Zeitpunkt der Befragung arbeiteten 35% der Befragten ($N = 512$) an mindestens einem Tag der Woche im Homeoffice. In Tabelle 4 ist die Anzahl der Personen mit der jeweiligen Anzahl der wöchentlichen Homeoffice-Tage bezogen auf unterschiedliche Berufsabschlüsse bzw. Einkommensgruppen aufgeschlüsselt.

Tabelle 4: Anzahl der Homeoffice-Tage nach Berufsabschluss und Einkommen

		Homeoffice-Tage							
Höchster Berufsabschluss	0	1	2	3	4	5	6	7	
Kein Abschluss ($n = 8$)	7	-	-	-	-	-	-	1	
In Ausbildung ($n = 20$)	18	1	-	1	-	-	-	-	
Berufsqualifiziert ($n = 119$)	93	16	5	1	3	1	-	-	
Akademischer Abschluss ($n = 328$)	196	85	25	4	5	12	1	-	
Gesamt ($n = 475$)	314	102	30	6	8	13	1	1	
Einkommen									
unter 850€ ($n = 4$)	4	-	-	-	-	-	-	-	
851-1000€ ($n = 6$)	5	1	-	-	-	-	-	-	
1001-2000€ ($n = 36$)	25	7	2	1	-	1	-	-	
2001-3000€ ($n = 78$)	56	11	6	2	2	1	-	-	
3001-4000€ ($n = 80$)	60	13	5	-	1	1	-	-	
4001-5000€ ($n = 96$)	67	20	6	-	-	2	-	1	
5001-6000€ ($n = 62$)	34	21	1	-	3	3	-	-	
6001-7000€ ($n = 43$)	22	15	3	1	1	1	-	-	
7001-10000€ ($n = 36$)	21	9	2	2	1	1	-	-	
10001-20000€ ($n = 7$)	4	2	1	-	-	-	-	-	
Gesamt ($n = 448$)	298	99	26	6	8	10	0	1	

Anmerkung: Die Zahlen in den Zellen geben die absolute Anzahl der Personen an. Die Gesamtzahlen weichen von der Gesamtstichprobe von $N = 512$ ab, weil einige Befragte hier keine Angaben gemacht haben.

In den deskriptiven Ergebnissen fällt auf, dass die Anzahl der Homeoffice-Tage unter Personen mit höherem formalen Berufsabschluss höher war. Dass es einen Zusammenhang zwischen dem formalen Berufsabschluss und der Anzahl der Homeoffice-Tage gab, zeigten auch Korrelationsanalysen. Ein Korrelationskoeffizient von $r_{pb} = .13$ ($p < .01$, $n = 457$) zeigte, dass Personen, die einen akademischen Abschluss hatten, häufiger das Homeoffice nutzten.

Diese und weitere Analysen des korrelativen Zusammenhangs der Anzahl der Homeoffice-Tage und zusätzlicher sozioökonomischen und psychologischen Variablen sind in Tabelle 5 abgebildet. Hier zeigt sich auch dass ein höheres Einkommen mit einer häufigeren Nutzung des Homeoffice assoziiert war.

Betrachtet man die psychologischen Variablen, die über die Situation am Arbeitsplatz erhoben wurden, fällt auf, dass eine ausgeprägte örtliche Autonomie am Arbeitsplatz mit einer vermehrten Homeoffice-Nutzung einherging ($r = .31$, $p < .01$, $n = 500$). Gleiches galt auch für die zeitliche Autonomie, jedoch war dieser Zusammenhang schwächer ausgeprägt ($r = .21$, $p < .01$, $n = 499$). Die Daten deuten an, dass Pendler*innen eher weniger Tage im Homeoffice arbeiteten ($r_{pb} = -.13$, $p < .01$, $n = 490$). Darüber hinaus zeigte sich ein negativer Zusammenhang zwischen der subjektiven Wichtigkeit des Austauschs mit Kolleg*innen und der Häufigkeit der Homeoffice-Nutzung ($r = -.22$, $p < .01$, $n = 499$).

Tabelle 5: Korrelative Zusammenhänge mit der Homeoffice-Nutzung

	Anzahl Homeoffice-Tage		
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>n</i>
Alter	.17*	<.01	486
Anzahl Haushaltsmitglieder	.08	.07	479
Anzahl Kinder unter 18 Jahren	.08	.09	450
Dauer Wohn- zu Arbeitsort	-.10*	.03	503
Strecke Wohn- zu Arbeitsort	.03	.56	497
Zufriedenheit Mob.-Angebot	-.02	.73	495
Wichtigkeit: Informationen schützen	-.15*	<.01	499
Wichtigkeit: Fester Arbeitsplatz	-.11*	.02	498
Wichtigkeit: Personalisierung	.03	.54	499
Wichtigkeit: Austausch Kolleg*innen	-.22*	<.01	499
Wichtigkeit: Kontrolle	-.06	.19	499
Negative Ausw. Fam. -> Arbeit	.12*	<.01	500
Negative Ausw. Arbeit -> Fam.	.05	.23	500
Örtliche Autonomie	.31*	<.01	500
Zeitliche Autonomie	.21*	<.01	499
Zufriedenheit Büroumgebung	-.02	.74	499
Zufriedenheit akustische Situation	-.03	.56	500
Zufriedenheit Ungestörtheit	-.01	.85	500
	<i>Spearman's Rho</i>	<i>p</i>	<i>n</i>
Schulabschluss	.08	.07	477
Einkommen	.14*	<.01	448
Betriebsgröße	-.01	.83	445
	<i>r_{pb}</i>	<i>p</i>	<i>n</i>
In Ausbildung (vs. anderes)	-.08	.07	487
Kein Schulabschluss (vs. anderes)	-.04	.44	487
Berufsqualifizierender Abschluss (vs. anderes)	-.10*	.03	487
Bachelor (vs. anderes)	-.04	.38	487
Master (vs. anderes)	.15*	<.01	487
Promotion (vs. anderes)	-.03	.53	487
Akademiker*in (vs. nicht)	.13*	<.01	475
Arbeitstätigkeit in Vollzeit (vs. Teilzeit)	-.11*	.02	435
Wohnort: DA (vs. Region)	-.03	.53	483
Pendler*in (vs. nicht)	-.13*	<.01	490

Anmerkung: *signifikante Korrelationen ($p < .05$) sind mit einem Stern markiert; r_{pb} steht für eine punkt-biseriale Rangkorrelation, die zwischen einem dichotomen und einem mindestens intervallskalierten Merkmal berechnet werden kann, Spearman's Rho beschreibt den Zusammenhang eines dichotomen und eines rangskalierten Merkmals, der Phi-Koeffizient beschreibt den Zusammenhang zwischen zwei dichotomen Merkmalen. Alle Absolut-, Intervall- und Rangskalen sind folgendermaßen zu interpretieren: je höher der Wert, desto stärker die Ausprägung; dichotome Variablen sind als Dummies codiert: eine 1 steht für das Vorhandensein der erstgenannten Ausprägung jeweiligen Merkmals (z.B. Pendler*in), eine 0 für das Vorhandensein einer anderen Ausprägung (kein*e Pendler*in).

3.3 Gemeinschaftsbüronutzung

Von den 252 Personen, die als Zielgruppe für das Gemeinschaftsbüro definiert wurden, gaben 149 (59%) zum Zeitpunkt der Befragung an, dass sie sich die Nutzung eines solchen Konzepts vorstellen könnten. Das waren fast ein Drittel der 512 erwerbstätigen Befragten. In Abbildung 8 ist dargestellt, wie sich die potenziellen Nutzer*innen auf die Personen mit und ohne Nutzungsintention aufteilen.

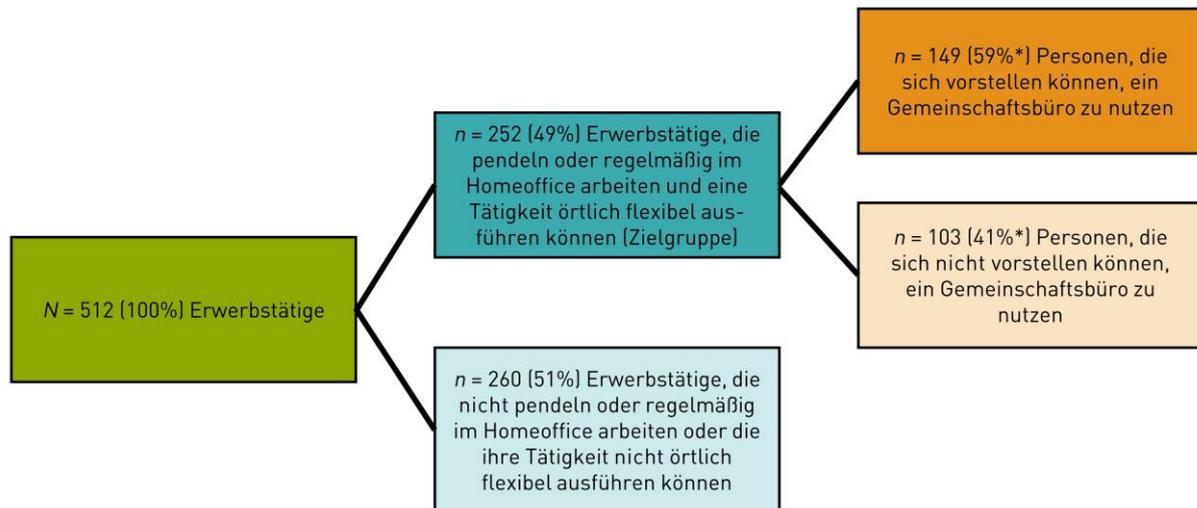


Abbildung 8: Anteile der Teilstichproben. *Die Anteile beziehen sich auf die 252 potenziellen Nutzer*innen.

Die Personen mit Nutzungsintention ($n = 149$) würden das Gemeinschaftsbüro im Schnitt an 2.11 ($SD = 1.02$) Tagen in der Woche nutzen, wobei die Antworten hierbei von 0 bis 5 Tagen variierten. Knapp jede*r vierte Befragte (22%) konnte sich zudem vorstellen, selbst etwas für die Nutzung des Gemeinschaftsbüros zu bezahlen, anstatt die volle Kostenübernahme des Arbeitgebers zu fordern. Hierbei wurde zwischen täglichen und monatlichen Beiträgen unterschieden, wobei sich die Zahlungsbereitschaft für erstere auf durchschnittlich 14.17€ ($SD = 7.27$ €; Spannweite: 3€ - 30€) und für letztere auf durchschnittlich 133.52€ ($SD = 84.31$ €; Spannweite: 40€ - 400€) belief. Demgegenüber stehen 37% der Befragten, die eine eigene finanzielle Beteiligung an der Nutzung generell ablehnten. Die restlichen 42% der Nutzungsinteressierten gaben an, dass sie zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Angaben zu ihrer Zahlungsbereitschaft geben können. Von den 252 Personen, die ein Gemeinschaftsbüro theoretisch nutzen könnten, wünschten sich 66% eine Beteiligung ihres Arbeitgebers an den Kosten.

Mit Blick auf die Wohnorte der Befragten mit Nutzungsintention ($n = 149$) fiel auf, dass diese sowohl in der Kernstadt Darmstadt (59%) als auch in den umliegenden Kommunen (41%) Panelmitglieder lebten. Die Mehrheit dieser Personen (60%) pendelte zum Befragungszeitpunkt mehr als 30 Minuten zum Arbeitsplatz (einfache Strecke), wobei knapp 17% hierfür weniger als 15 Minuten Zeit brauchten. Außerdem besaßen die meisten derjenigen, die eine Nutzungsintention hatten, einen akademischen Abschluss (75%). Darüber hinaus arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung über 60% der Befragten mit Nutzungsintention in Vollzeit und knapp 23% in Teilzeit. Etwa 89% waren bei einem Unternehmen angestellt, 5% waren

selbstständig. Außerdem hatten 54 Personen (36%) Personalverantwortung in ihrer aktuellen Tätigkeit.

Die folgenden Unterkapitel enthalten genauere Analysen der konkreten Gestaltungswünsche der Zielgruppe sowie der Motive und Hemmnisse, die sie bezogen auf die Nutzung angab. Diese werden abschließend anhand einer multivariaten Analyse untersucht, um zu klären, welche Faktoren aus dem Bereich sozioökonomischer und psychologischer Variablen wie stark zur Nutzungsintention beitragen. Mit diesem Vorgehen kann das Zusammenwirken der aktuellen Lebens- und Arbeitssituation mit der Einstellung gegenüber dem Gemeinschaftsbüro verdeutlicht werden.

3.3.1 Bedarfsgerechte Gestaltung

Die in den folgenden Abschnitten beschriebenen Ergebnisse beziehen sich auf die Teilstichprobe ($n = 252$), die als Zielgruppe für das Gemeinschaftsbüro-Konzept definiert wurde (siehe Tabelle 2). Hierbei handelte es sich um Personen, die pendelten und eine Tätigkeit ausübten, die prinzipiell in ein Gemeinschaftsbüro verlegt werden könnte. Die Zielgruppe umfasste außerdem Personen, die mindestens einmal pro Woche das Homeoffice nutzten, weil sie durch das Ausweichen in ein Gemeinschaftsbüro ebenfalls profitieren könnten.

Diese Personen wurden gefragt, welche Eigenschaften eines Gemeinschaftsbüros sie sich wünschen würden. Hierbei konnten sie per Mehrfachauswahl aus verschiedenen Attributen maximal fünf auswählen. Abbildung 9 zeigt die dargebotenen Attribute mit dem Anteil der Personen, die sich das jeweilige Attribut wünschten.

Die Mehrheit der Befragten erwartete eine Anbindung des Gemeinschaftsbüros an den öffentlichen Personennahverkehr. Deutlich weniger, allerdings noch 40% der Befragten, wünschten sich Ablagemöglichkeiten / Schließfächer, höhenverstellbare Büromöbel, Trennwände zum Sicht- und Lärmschutz sowie Radabstellplätze. Außerdem wollten über 30% die Mitgliedschaft im Gemeinschaftsbüro monatlich kündigen und auf Einzelbüros ausweichen können. Weniger als 25 % der Befragten wünschten sich weitere Attribute, welche in Abbildung 9 dargestellt sind.

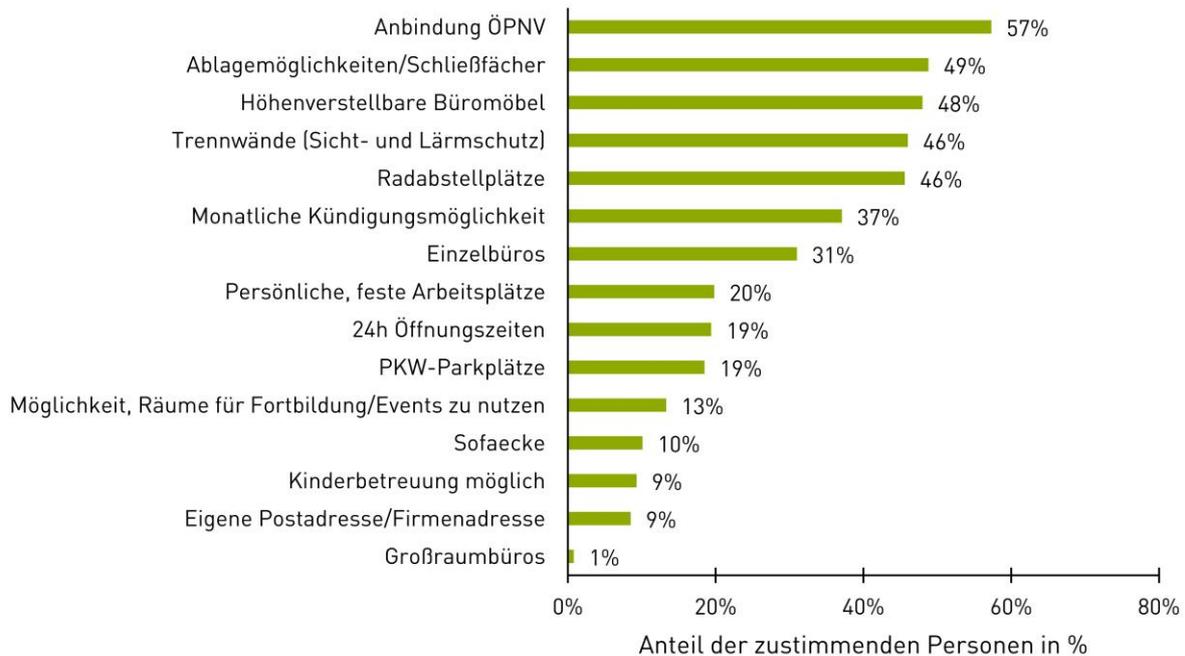


Abbildung 9: Gewünschte Eigenschaften im Gemeinschaftsbüro, $n = 252$. Aus allen abgebildeten Attributen durften maximal fünf per Mehrfachauswahl ausgewählt werden.

3.3.2 Nutzungsmotive und Hemmnisse

Alle Befragten mit Nutzungsintention ($n = 149$) sahen eine Liste möglicher Vor- und Nachteile eines Gemeinschaftsbüros im Vergleich zum regulären Arbeitsplatz im Unternehmen oder dem Homeoffice-Arbeitsplatz. Dadurch ließ sich analysieren, welche Vorteile die Befragten bei einem Gemeinschaftsbüro im Vergleich zu einem regulären Arbeitsplatz im Unternehmen bzw. ihrem Homeoffice-Arbeitsplatz vermuteten. Die Teilnehmenden konnten jeweils auf einer 5er-Skala zu den möglichen Vor- und Nachteilen zustimmen, wobei höhere Werte für höhere Zustimmung zu dem entsprechenden Aspekt standen. Abbildung 10 stellt die wahrgenommenen Vor- und Nachteile eines Gemeinschaftsbüros gegenüber dem Arbeitsplatz im Unternehmen dar, Abbildung 11 im Vergleich zum Homeoffice-Arbeitsplatz. Im Vergleich mit dem Arbeitsplatz im Unternehmen, wurde vor allem die Zeiteinsparung, aber auch die Reduzierung von CO₂-Emissionen als Vorteil des Gemeinschaftsbüros gesehen. Die erschwerte Kommunikation mit Kolleg*innen stellte sich als wichtigster Nachteil des Gemeinschaftsbüros heraus. Gegenüber dem Arbeitsplatz im Homeoffice wurden vor allem das professionellere Arbeitsumfeld sowie die inspirierenden und motivierenden Erfahrungshintergründe der anderen Nutzenden im Gemeinschaftsbüro als Vorteile wahrgenommen. Auf der Seite der Nachteile eines Gemeinschaftsbüros zeichnete sich vor allem der Kostenfaktor ab.

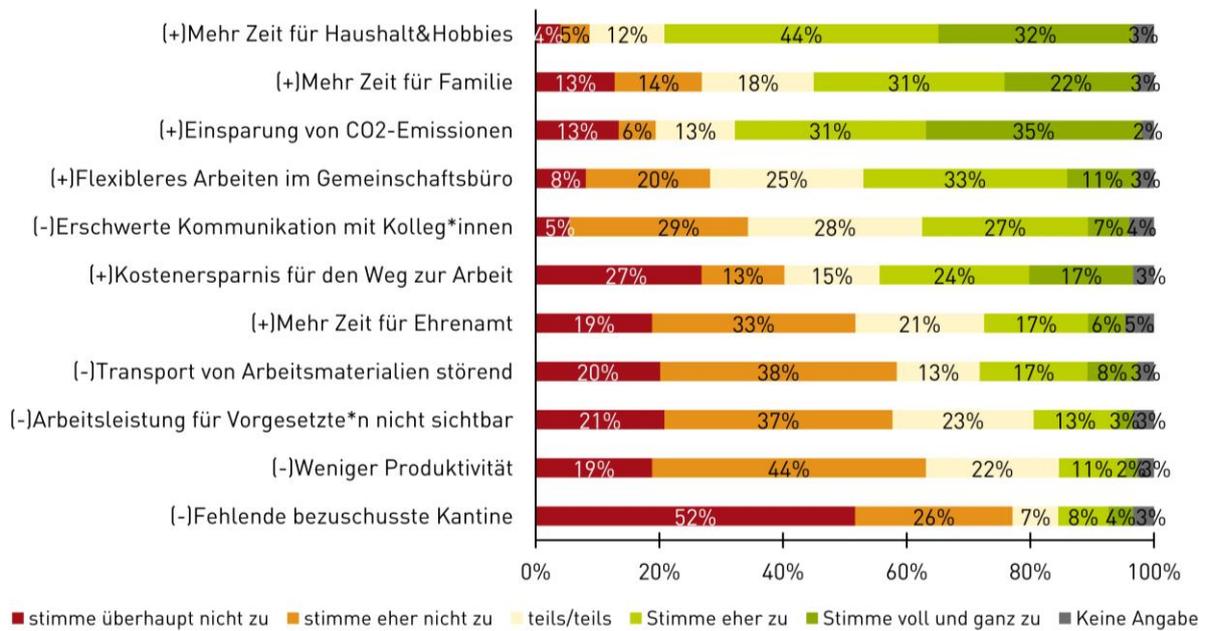


Abbildung 10: Zustimmung zu vorgegebenen Vor- und Nachteilen eines Gemeinschaftsbüros gegenüber dem Arbeitsplatz im Unternehmen, (+) markiert die Vorteile, (-) die Nachteile, n = 149

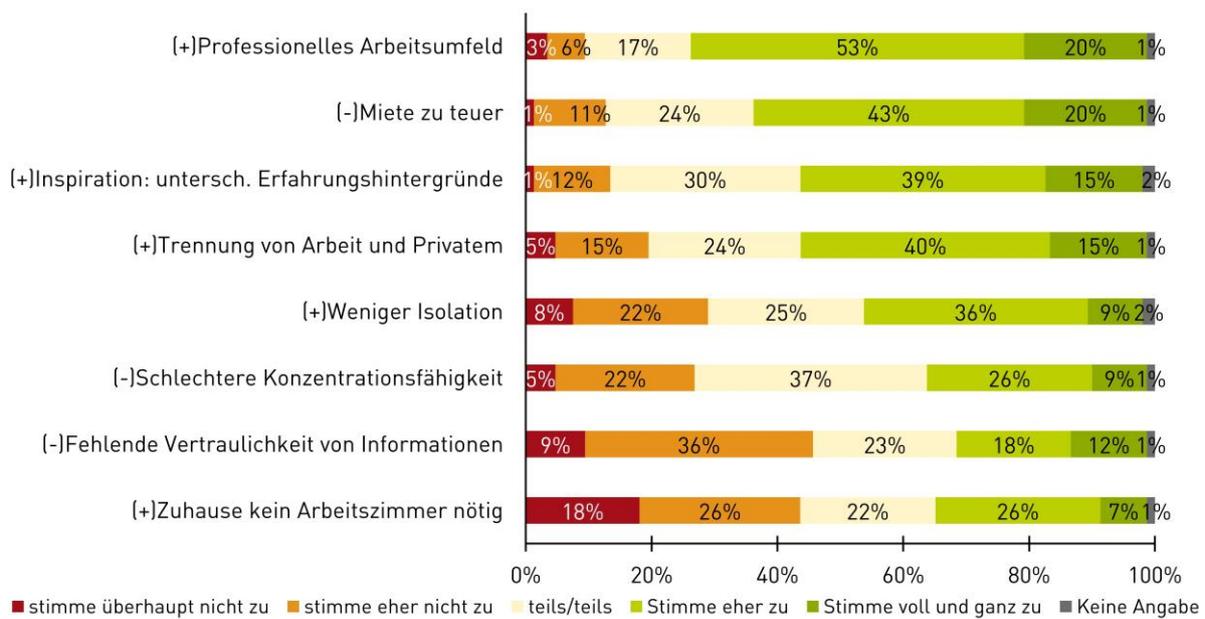


Abbildung 11: Zustimmung zu vorgegebenen Vor- und Nachteilen eines Gemeinschaftsbüros gegenüber Homeoffice, (+) markiert die Vorteile, (-) die Nachteile, n = 149

Die übrigen Teilnehmenden, die keine Nutzungsintention angaben, beantworteten über eine offene Frage, welche Gründe zum Zeitpunkt der Befragung gegen die Nutzung eines Gemeinschaftsbüros sprachen. Die Antworten (n = 96) wurden unabhängig von zwei Mitgliedern des Studententeams insgesamt zwölf Kategorien zugeordnet, die zuvor gemeinsam aus den Antworten abgeleitet wurden. Bei Nicht-Übereinstimmung der Zuordnungen wurde gemeinsam über Gründe diskutiert und neue Zuordnungen vorgenommen, bis keine Divergenzen mehr bestanden. Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass die individuellen Antworten auf die offene Frage

aufgrund ihres unterschiedlichen Informationsgehaltes teilweise zerlegt und dann zu einer bis maximal fünf Kategorien zugeordnet wurden. Tabelle 6 zeigt vier Überkategorien, die die zwölf Unterkategorien enthalten, sowie der Anzahl der jeweils zugeordneten Antworten. Besonders häufig mit 30 oder mehr Nennungen traten hierbei die Kategorien „Keine Vorteile gegenüber gelegentlicher Homeoffice-Nutzung“ sowie „Fehlender direkter Kontakt mit Kolleg*innen“ auf.

Tabelle 6: Antworten auf die Frage, warum Befragte kein Gemeinschaftsbüro nutzen möchten

Kategorie	Anzahl zugeordneter Antworten
Arbeitsweg	
Distanz zur Arbeit ohnehin kurz	10
Arbeitsweg wird positiv wahrgenommen	4
Präferenz Homeoffice (HO)	
Allgemein: keine Vorteile gegenüber gelegentlicher HO-Nutzung	38
Arbeit ohnehin immer von zuhause	4
Präferenz HO (Ausstattung, Materialien, tätigkeitsbezogene Gründe)	5
Präferenz HO (Wohlfühlen, Familie, Multi-Tasking)	7
Konzentrationsfähigkeit im HO / Einzelbüro höher eingeschätzt als im GB	15
Zwischenmenschliche Beziehungen	
Fehlender direkter Kontakt zu Kolleg*innen	30
Kundenkontakt notwendig / Außendienst	9
Arbeitgeber / Tätigkeit	
Arbeitgeber lässt Nutzung (vermutlich) nicht zu	3
Arbeit mit vertraulichen Themen / rechtliche Bedenken	8
Präferenz / Notwendigkeit Arbeitsort (Ausstattung, Materialien)	19

Alle potenziellen Nutzer*innen des Gemeinschaftsbüro-Konzepts ($n = 252$) gaben an, welche Folgen sie von der Nutzung eines Gemeinschaftsbüros erwarten. Hier wurde die erwartete Veränderung der Arbeitsqualität sowie der Beziehungen zu Kolleg*innen oder Vorgesetzten abgefragt. Ungefähr die Hälfte der Befragten erwarteten jeweils keine Veränderungen in beiden Bereichen, während sich 14% eine Verbesserung der Arbeitsqualität vorstellen konnten. Allerdings gingen auch 28% der Befragten von einer Verschlechterung der Arbeitsqualität aus. Bezogen auf die Beziehungen zu Kolleg*innen und Vorgesetzten spiegelt sich hier wider, was im offenen Antwortformat angedeutet wurde: Nur 3% der Befragten erwarteten eine Verbesserung und fast die Hälfte (46%) eine Verschlechterung der Beziehungen zu Kolleg*innen oder Vorgesetzten (s. Abb. 12).

Alle Pendler*innen oder Homeoffice-Nutzenden ($n = 380$) wurden außerdem zur ihrer Wahrnehmung des Gemeinschaftsbüro-Konzepts befragt. Diese wirkte für die Mehrheit vielversprechend. So glaubten 59%, dass ein Gemeinschaftsbüro die Lebensqualität verbessern und zur Belebung des Wohnorts beitragen würde. 65% fänden es in Ordnung, wenn dafür Steuergelder zur Unterstützung bereitgestellt würden.

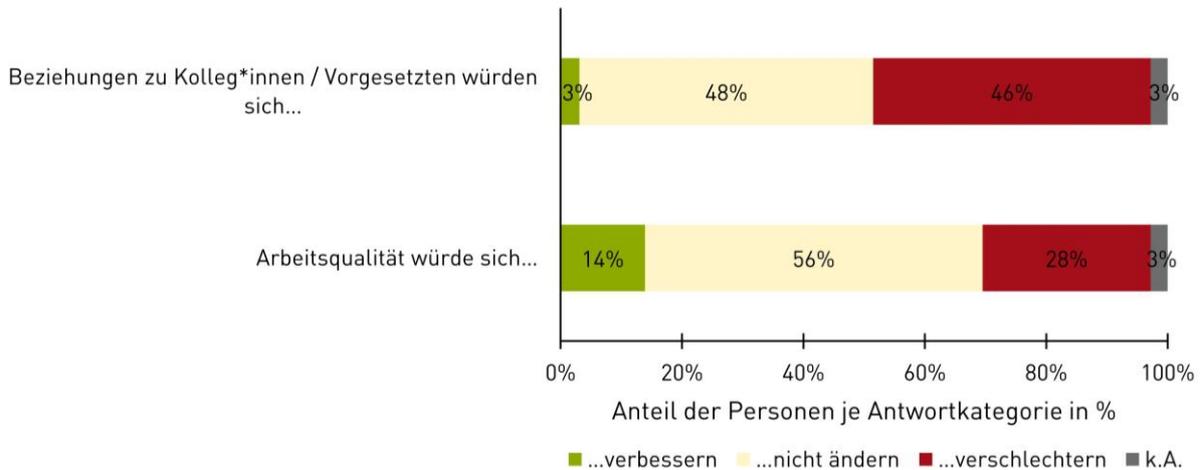


Abbildung 12: Erwartete Folgen der Nutzung, $n = 252$

Eine hierarchische logistische Regression untersuchte, wie die verschiedenen vorgestellten Aspekte im Zusammenwirken die Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros beeinflussen. Dieses Verfahren berechnet die Zusammenhänge verschiedener unabhängiger Variablen mit einer dichotomen abhängigen Variable (hier die Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros). Eine zentrale statistische Kenngröße ist hierbei $\exp(b)$, auch Odds Ratio genannt. Diese gibt an, um welchen Faktor sich die Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen (vs. Nicht-Vorliegen) des durch die abhängige Variable repräsentierten Merkmals verändert, wenn sich eine bestimmte unabhängige Variable um eine Einheit erhöht und alle anderen Variablen gleichzeitig konstant sind. Liegt der Wert über 1, so erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, liegt er unter 1, so verringert sie sich. In dieser Studie zeigt sich beispielsweise eine Odds Ratio von $\exp(b) = 0.32$, wenn Kinder unter 18 im Haushalt leben (vgl. Tabelle 9). Das bedeutet, dass sich die Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen einer Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros um den Faktor 0.32 verringert, wenn Personen mit Kindern unter 18 zusammen in einem Haushalt leben. Ein weiterer zentraler statistischer Kennwert ist R^2 nach Nagelkerke, der angibt, welcher Anteil der Varianz der abhängigen Variablen durch alle unabhängigen Variablen im Modell insgesamt erklärt werden kann (vgl. Fromm, 2012).

Im ersten Schritt des Modells fanden folgende *sozioökonomische* und *mobilitätsbezogene unabhängige Variablen* Eingang:

- Wegstrecke zwischen Wohn- und Arbeitsort
- Wohnort
- Verkehrsmittel für den längsten Streckenabschnitt zwischen Wohn- und Arbeitsort (zu Fuß, mit dem Rad, mit ÖPNV, mit dem Auto jeweils als Dummy-Variablen)
- Anzahl der Tage im Homeoffice
- Kinder unter 18 Jahren im Haushalt
- Anzahl der Haushaltsmitglieder
- akademischer Abschluss als Dummy-Variable

Im zweiten Schritt wurden zusätzlich folgende *psychologischen* unabhängigen Variablen aufgenommen, um deren mögliche Beiträge zur Varianzerklärung zu ermitteln:

- Zufriedenheit mit dem Mobilitätsangebot zwischen Wohn- und Arbeitsort
- wahrgenommene negative Auswirkungen des Familien- auf das Arbeitsleben
- wahrgenommene negative Auswirkungen des Arbeits- auf das Familienleben
- Erwartung einer erhöhten Lebensqualität im Ort durch ein Gemeinschaftsbüro
- Erwartung an die Veränderung der Arbeitsqualität sowie der Beziehung zu Vorgesetzten und Kolleg*innen bei Nutzung eines Gemeinschaftsbüros
- Wichtigkeit von Mitbestimmung über Temperatur -und Lichtbedingungen,
- Wichtigkeit eines festen Arbeitsplatzes
- Wichtigkeit der individuellen Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Wichtigkeit des Austauschs mit Kolleg*innen
- Wichtigkeit der Vertraulichkeit von Informationen am aktuellen Arbeitsplatz
- Vorhandensein von zeitlicher Autonomie am aktuellen Arbeitsplatz
- Vorhandensein von örtlicher Autonomie am aktuellen Arbeitsplatz

Einige dieser Variablen wurden vor der Regressionsanalyse als Dummy-Variablen kodiert. Das bedeutet, dass sie nur noch zwei Ausprägungen hatten, wobei der Wert 1 jeweils für das Vorliegen eines bestimmten Merkmals (z.B. Wohnort in Darmstadt) stand und der Wert 0 für das Nicht-Vorliegen dieses Merkmals (z.B. Wohnort nicht in Darmstadt). In der Regression wurde für Dummy-Variablen dann beispielsweise die Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen der Nutzungsintention bei einem Wohnort in Darmstadt mit der Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen der Nutzungsintention bei einem Wohnort außerhalb Darmstadts verglichen.

Wie Tabelle 7 zu entnehmen ist, erklärten die sozioökonomischen und mobilitätsbezogenen Variablen gemeinsam 14% der Varianz in der Nutzungsintention. Dies war auf zwei signifikante Prädiktoren zurückzuführen. Die Tatsache, dass Teilnehmende in Darmstadt lebten, ließ die Wahrscheinlichkeit für die Nutzungsintention sinken (verglichen mit Personen, die nicht in Darmstadt lebten). Außerdem zeigte sich, dass Haushalte mit Kindern unter 18 Jahren eine geringere Wahrscheinlichkeit zur Nutzungsintention (im Vergleich zu Haushalten ohne Kinder unter 18 Jahren) hatten.

Tabelle 7: Schritt 1 der hierarchischen logistischen Regression (sozioökonomische und mobilitätsbezogene unabhängige Variablen)

	exp(b)	95%-Konfidenzintervall für exp(b)		p
		Unterer Wert	Oberer Wert	
Strecke Wohn- zu Arbeitsort	1.00	1.00	1.01	.32
Wohnort: DA (vs. anderer)	0.52*	0.27	0.99	.05
Dummy zu Fuß (vs. anderes)	3.73	0.61	22.93	.16
Dummy ÖPNV (vs. anderes)	1.15	0.48	2.71	.76
Dummy Auto (vs. anderes)	1.16	0.49	2.73	.74
Anzahl Homeoffice Tage	0.92	0.67	1.27	.60
Kinder u. 18 im Haushalt? (1)	0.32*	0.14	0.73	<.01
Anzahl Haushaltsmitglieder	1.01	0.72	1.40	.97
Akademiker*in (vs. nicht)	0.88	0.43	1.81	.73
Konstante	3.25			.09

Anmerkung. Nominale Variablen sind als Dummies codiert: eine 1 steht für das Vorhandensein der erstgenannten Ausprägung jeweiligen Merkmals (z.B. Wohnort in Darmstadt), eine 0 für das Vorhandensein einer anderen Ausprägung (Wohnort nicht in Darmstadt). Die Dummies der Verkehrsmittel geben an, welches Verkehrsmittel für den Arbeitsweg genutzt wird. *signifikante Koeffizienten ($p < .05$) sind mit einem Stern markiert; $\chi^2 = 22.58$, $p < .01$; $R^2 = .14$ (Nagelkerke)

Im zweiten Schritt der Regression (siehe Tab. 8) wurden zusätzlich die psychologischen unabhängigen Variablen aufgenommen. Dies führte zu einer über 30 Prozentpunkte höheren Erklärungskraft von nun 52% (Nagelkerke). Im Vergleich zu Schritt 1 erreichte der Wohnort keine statistische Signifikanz, das Vorhandensein von Kindern unter 18 Jahren im Haushalt aus Schritt 1 blieb allerdings in Richtung und Stärke vergleichbar bestehen. Hinzu kamen vier signifikante psychologische Prädiktoren. Die Wahrscheinlichkeit für eine Nutzungsintention stieg demnach, wenn durch das Gemeinschaftsbüro eine Erhöhung der Lebensqualität im Wohnort und eine positive Veränderung der Arbeitsqualität erwartet wurden. Hingegen sank die Wahrscheinlichkeit für eine Nutzungsintention mit steigender Zufriedenheit mit dem Mobilitätsangebot zwischen Wohn- und Arbeitsort sowie mit steigendem Ausmaß an zeitlicher Autonomie, über das die Befragten am aktuellen Arbeitsplatz verfügten.

Tabelle 8: Schritt 2 der hierarchischen logistischen Regression (sozioökonomische, mobilitätsbezogene und psychologische Variablen)

	Exp(b)	95%-Konfidenzintervall für exp(b)		p
		Unterer Wert	Oberer Wert	
Strecke Wohn- zu Arbeitsort	1.00	0.99	1.01	.83
Wohnort: DA (vs. anderer)	0.58	0.26	1.29	.19
Dummy zu Fuß (vs. anderes)	8.34	0.79	88.17	.08
Dummy ÖPNV (vs. anderes)	1.38	0.44	4.32	.58
Dummy Auto (vs. anderes)	0.69	0.22	2.22	.54
Anzahl Home-Office Tage	0.97	0.63	1.49	.88
Kinder u. 18 im Haushalt? (vs. nicht)	0.22*	0.07	0.67	<.01
Anzahl Haushaltsmitglieder	1.09	0.72	1.66	.69
Akademiker*in (vs. nicht)	1.24	0.51	3.01	.64
Zufriedenheit Mob.-Angebot	0.66*	0.46	0.95	.03
Neg. Ausw. Fam. -> Arbeit	1.34	0.80	2.25	.26
Neg. Ausw. Arbeit -> Fam.	0.91	0.56	1.48	.70
Lebensqualität im Wohnort durch GB erhöhen	2.54*	1.11	5.79	.03
Arbeitsqualität im GB verändern	4.36*	2.19	8.67	<.01
Beziehung zu Kolleg*innen / Vorgesetzten verändern	0.76	0.38	1.54	.45
Wichtigkeit: Kontrolle	1.46	0.91	2.32	.11
Wichtigkeit: Fester Arbeitsplatz	0.66	0.43	1.03	.07
Wichtigkeit: Personalisierung	1.29	0.83	2.02	.26
Wichtigkeit: Austausch Kolleg*innen	1.04	0.56	1.95	.90
Wichtigkeit: Informationen schützen	1.17	0.83	1.66	.38
Örtliche Autonomie	0.96	0.58	1.58	.87
Zeitliche Autonomie	0.52*	0.31	0.86	.01
Konstante	14.04			.19

Anmerkung. Neg: Ausw. Fam. -> Arbeit = wahrgenommene negative Auswirkungen des Familien- auf das Arbeitsleben. Neg. Ausw. Arbeit -> Fam. = wahrgenommene negative Auswirkungen des Arbeits- auf das Familienleben. Wichtigkeit: Kontrolle = Wichtigkeit, am aktuellen Arbeitsplatz über Temperatur- u. Lichtverhältnisse mitzubestimmen. Wichtigkeit: fester Arbeitsplatz= Wichtigkeit, am aktuellen Arbeitsplatz einen festen Arbeitsplatz zu haben. Wichtigkeit: Personalisierung = Wichtigkeit, den aktuellen Arbeitsplatz individuell gestalten zu können. Wichtigkeit: Austausch Kolleg*innen = Wichtigkeit des persönlichen Austauschs mit Kolleg*innen und Vorgesetzten am aktuellen Arbeitsplatz. Wichtigkeit: Informationen schützen= Wichtigkeit, am aktuellen Arbeitsplatz Dinge vertraulich zu behandeln. Nominale Variablen sind als Dummies codiert: eine 1 steht für das Vorhandensein der erstgenannten Ausprägung jeweiligen Merkmals (z.B. Wohnort Darmstadt), eine 0 für das Vorhandensein einer anderen Ausprägung (Wohnort nicht in Darmstadt). Die Dummies der Verkehrsmittel geben an, welches Verkehrsmittel für den Arbeitsweg genutzt wird. *signifikante Koeffizienten ($p < .05$) sind mit einem Stern markiert; $\chi^2 = 78.26^{**}$; $R^2 = .52$ (Nagelkerke).

4 Zusammenfassung und Empfehlungen

Die vorliegende Studie identifiziert Faktoren auf Seiten der Beschäftigten, die mit einer ausgeprägten Intention, Gemeinschaftsbüros zu nutzen, assoziiert sind. Das folgende Unterkapitel (4.1) stellt die Motive dar, die mit einer Nutzungsintention zusammenhängen. Darüber hinaus lassen sich mögliche Folgen der Nutzung aus den hier erhobenen Daten ableiten (Abschnitt 4.2). Trotz vorhandener Limitationen der Studie (Abschnitt 4.3) liefern konkrete Umsetzungsempfehlungen für das Gemeinschaftsbüro-Konzept (Abschnitt 4.4) eine Antwort auf die Frage nach der notwendigen, an den Präferenzen der Nutzer*innen orientierten Gestaltung.

4.1 Umstieg auf ein Gemeinschaftsbüro

Fast ein Drittel der erwerbstätigen Befragten verfolgt zum Zeitpunkt der Befragung im Februar 2020 eine Tätigkeit, die flexibles Arbeiten ermöglicht und kann sich außerdem vorstellen, in Zukunft ein Gemeinschaftsbüro zu nutzen. Örtlich flexibel zu arbeiten ist für einen Teil der Befragten bereits ein Thema, denn zum Zeitpunkt der Befragung im Februar 2020 führen etwa 35% der erwerbstätigen Teilnehmenden ihre Arbeit regelmäßig an mindestens einem Tag pro Woche im Homeoffice aus. Durch die Veränderungen, die sich durch die COVID-19-Pandemie ergeben haben, dürfte der Anteil dieser Personen noch gestiegen sein (vgl. Bonin et al., 2020). Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten stellt dabei eine Konkurrenz zum Gemeinschaftsbüro dar. Personen mit einer stark ausgeprägten zeitlichen Autonomie im Beruf, die mit der Homeoffice-Nutzung zusammenhängt, möchten das Gemeinschaftsbüro mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit nutzen. Es ist plausibel und wird durch die qualitative Auswertung der Gründe gegen eine Nutzungsintention gestützt, dass einige der Personen, die bereits zum Befragungszeitpunkt regelmäßig im Homeoffice arbeiten, keinen zusätzlichen Vorteil im Gemeinschaftsbüro-Konzept sehen. So zeigt auch eine Untersuchung zu Veränderungen im Arbeits- und Wohnumfeld während der COVID-19-Pandemie, dass das Arbeiten von zuhause aus als grundsätzlich positiv bewertet wird. Negativ fällt dabei jedoch die Reduzierung der sozialen Kontakte sowie der fehlende fachliche Austausch ins Gewicht. Weiterhin erschwert das Arbeiten im Homeoffice die Trennung zwischen Arbeit und Privatem (Spellerberg et al., 2021).

Langfristig könnte das Gemeinschaftsbüro hier zentrale Vorteile haben: Es ist denkbar, dass die Konzentrations- und Arbeitsfähigkeit an einem gemeinsamen Arbeitsort steigen und die Balance zwischen Arbeit und Freizeit durch die räumliche Trennung vereinfacht werden würde (Robelski et al., 2019). Wenn Personen eigene Erfahrungen mit dem Konzept machen, könnte sich ihre Einstellung bezüglich des Gemeinschaftsbüros infolgedessen möglicherweise ändern.

Neben der Alternative des Homeoffice als Konkurrenz des Gemeinschaftsbüros sind ein weiteres Hemmnis für die Verlagerung der Arbeit in ein Gemeinschaftsbüro die – im Vergleich zum Arbeitsplatz im Betrieb – möglicherweise eingeschränkten persönlichen Kontakte. Fast die Hälfte der Befragten empfinden den direkten Kontakt zu Kolleg*innen, Vorgesetzten oder

Kund*innen als wichtig und erwarten diesbezüglich eine Verschlechterung, falls sie das Gemeinschaftsbüro nutzen würden. Nicht nur Erwartungen der hier Befragten, sondern auch die tatsächlichen Erfahrungen Erwerbstätiger in Deutschland während der COVID-19-Pandemie weisen darauf hin, dass der direkte Kontakt beim Arbeiten außerhalb des Unternehmens fehlt und führen dazu, dass die Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland in Zukunft nur teilweise mobil arbeiten möchte, um an einigen Tagen direkten Kontakt zu ihren Kolleg*innen zu haben (Bonin et al., 2020).

Insgesamt besteht bereits Interesse an einem Gemeinschaftsbüro-Konzept, wie auch Spellerberg et al. (2021) in ihrer Studie zeigen konnten, in der sie Personen ebenfalls zu ihrer Nutzungsintention für gemeinschaftlich genutzte Büroräume befragten. Dennoch ist der Anteil dieser interessierten Personen gering. Zweifel an diesem Konzept werden vor allem bezogen auf ein unruhiges Arbeiten, sowie dem fehlenden Austausch mit Kolleg*innen geäußert (Spellerberg et al., 2021).

Bedeutsame Einflussgrößen, die die Intention begünstigen, Gemeinschaftsbüros zu nutzen, sind die Erwartung, die Lebensqualität am jeweiligen Wohnort, aber auch die Arbeitsqualität würde sich verbessern. Beide Faktoren sind in der hier vorliegenden Studie am stärksten mit der Nutzungsintention assoziiert. Zum Zeitpunkt der Befragung erwartet jedoch nur jede achte befragte Person eine Verbesserung der Arbeitsqualität. Erfahrungen während der COVID-19-Pandemie könnten dieses Bild jedoch verändern. Eine für Deutschland repräsentative Studie zu den Auswirkungen der Pandemie auf die Einstellung zu flexiblem Arbeiten zeigt, dass Arbeitnehmer*innen ihre Arbeitsqualität im Homeoffice besser einschätzen als am herkömmlichen Arbeitsort (Bonin et al., 2020). Dafür ausschlaggebend könnten die reduzierte Ablenkung und die Fokussierung auf die zu erledigenden Aufgaben sein, wobei diese Gründe auch im Gemeinschaftsbüro erfüllt werden könnten. Naheliegend ist außerdem, dass das Gemeinschaftsbüro-Konzept Vorteile wie die Zeiteinsparung aufgrund des wegfallenden Arbeitswegs, welche die Befragten der Studie von Bonin et al. (2020) wertschätzen, erfüllen kann.

Nicht nur erwartete Folgen der Nutzung, sondern auch sozioökonomische und mobilitätsbezogene Variablen stehen in einem Zusammenhang mit der Intention, ein Gemeinschaftsbüro zu nutzen. So können sich Personen, in deren Haushalt keine minderjährigen Kinder leben, eher vorstellen, das Konzept zu nutzen. Darüber hinaus zeigt sich, dass Personen, die mit dem aktuellen Mobilitätsangebot zufrieden sind, eher keine Nutzungsintention haben. Das bedeutet auch, dass Personen, die unzufrieden mit dem Mobilitätsangebot sind, eher eine Nutzung eines Gemeinschaftsbüros erwägen.

Die Erfahrung in der COVID-19-Pandemie führen dazu, dass sich die Mehrheit der Menschen in Deutschland wünscht, auch nach der Pandemie zumindest teilweise im Homeoffice (Bonin et al., 2020) und damit nicht mehr über die komplette Arbeitswoche am Unternehmensstandort zu arbeiten. An diesem Punkt kann das Gemeinschaftsbüro-Konzept ansetzen: Es ist denkbar, dass sich die Arbeitsqualität im professionellen Umfeld eines Gemeinschaftsbüros aufgrund von besser ausgestatteten Arbeitsplätzen und einer konzentrierten Arbeitsatmosphäre gegenüber einem Arbeitsplatz in der eigenen Wohnung noch verbessern kann. Die hier vorgestellten Ergebnisse zeigen, dass die Befragten das professionelle Arbeitsumfeld im Gemeinschaftsbüro als Vorteil gegenüber dem Homeoffice anerkennen. Dieser Befund lässt sich im

Rahmen von Kommunikationsmaßnahmen als valides Argument für eine Arbeit im Gemeinschaftsbüro einsetzen. Wenn Personen probeweise im Gemeinschaftsbüro arbeiten würden, könnten solche Vorteile stärker deutlich werden und auch zur tatsächlichen Nutzung bewegen.

4.2 Folgen des Umstiegs auf ein Gemeinschaftsbüro

Das Gemeinschaftsbüro-Konzept soll unter anderem zur Emissionsreduktion beitragen: Es macht Arbeitswege entbehrlich, die normalerweise mit dem Auto zurückgelegt werden. In der vorliegenden Stichprobe fällt die durchschnittliche Arbeitswegstrecke größer aus als im Bundesdurchschnitt, was mit dem überrepräsentativ hohen Bildungs- und Einkommensniveau in der Stichprobe in Verbindung stehen kann. So haben Arbeitnehmer*innen mit hoher formaler Bildung und hohem Einkommen im Schnitt auch längere Arbeitswege (Nobis & Kuhnimhof, 2018). Obwohl die Arbeitswege überdurchschnittlich lang sind, bewegen sich viele Teilnehmende mit emissionsärmeren Verkehrsmitteln. Die erhobenen Daten zeigen, dass die Befragten im Vergleich zum Bundesdurchschnitt seltener mit dem Auto zur Arbeit, dafür eher mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahren. Die Personen, die bisher vor allem zu Fuß gehen mit dem Rad oder öffentlichen Verkehrsmitteln fahren, um zum Arbeitsort zu gelangen, würden dabei nicht den gewünschten Effekt der Emissionsreduktion erzeugen, wenn sie ein Gemeinschaftsbüro in unmittelbarer Nähe nutzen würden.

Auch wenn der gesamte Anteil der Auto-Pendler*innen niedriger ist, nutzen die Befragten auf längeren Strecken vermehrt ein Auto, sodass die Vermeidung dieser Strecken Emissionen einsparen könnte. Autofahrer*innen sind darüber hinaus am unzufriedensten mit dem Mobilitätsangebot, was wiederum die Wahrscheinlichkeit für eine Nutzungsintention erhöht. Wenn es gelingt, Autofahrer*innen als Zielgruppe zu adressieren, die mit der Mobilitätssituation unzufrieden sind, ist deswegen mit einer ausgeprägten Nutzungsintention zu rechnen, mit der ein hohes Emissionsreduktionspotenzial einhergeht.⁸

Darüber hinaus könnte sich die Zufriedenheit am Arbeitsplatz durch die Nutzung eines Gemeinschaftsbüros verändern. Aus psychologischer Perspektive würden Personen, die bisher am Unternehmensstandort arbeiteten, eine gesteigerte zeitliche und örtliche Autonomie erfahren. Indem Beschäftigte die Möglichkeit bekommen, im Gemeinschaftsbüro zu arbeiten, erleben sie mehr Selbstbestimmung, die sich wiederum positiv auf die Arbeitszufriedenheit und Motivation auswirken kann (Rief et al., 2014). Das stellt langfristig einen Vorteil für Unternehmen dar.

Durch die Nutzung eines Gemeinschaftsbüros könnte sich zudem die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben verbessern. Etwa die Hälfte der Befragten nehmen mindestens teilweise eine negative Auswirkung der Arbeit auf das Familienleben wahr. Ein längerer Arbeitsweg ist

⁸ Untersuchungen zum ortsunabhängigen Arbeiten zeigen, dass bei möglichen Emissionsreduktionen auch Rebound-Effekte auftreten können (Büttner & Breitkreuz, 2020); die Einsparung in der PKW-Nutzung wäre etwa abzugleichen mit den Umweltwirkungen der doppelt vorgehaltenen Büroflächen. Je mehr sich aber in den Unternehmen ein flexibleres Arbeiten durchsetzt, desto mehr dürften auch in den Arbeitsstätten flächensparende Bürokonzepte zum Tragen kommen, zumal damit Kosteneinsparungen einhergehen. In dem Maße, wie es hier zu einer „Systeminnovation“ (siehe dazu unter www.sne.h-da.de) kommt, gehen dann auch die Rebound-Effekte zurück.

damit assoziiert. Wenn Betroffene besonders lange Arbeitswege einsparen, kann dies das Spannungsverhältnis zwischen Arbeit und Privatem verringern.

4.3 Limitationen der Studie

Die hier befragten Personen sind Mitglieder des Bürgerpanels der Hochschule Darmstadt, die im Rahmen ihrer Mitgliedschaft regelmäßig Befragungen zu Themen mit Nachhaltigkeitsbezug in der Region beantworten. Neben der eingeschränkten Repräsentativität bezüglich des formalen Bildungsniveaus handelt es sich auch um eine Stichprobe, die aufgrund der Teilnahme am Panel tendenziell an innovations- und nachhaltigkeitsbezogenen Themen interessiert ist. Diese Stichprobenselektivität ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen. So ist es möglich, dass die hier Befragten aufgrund einer offenen Grundeinstellung eine Emissionsreduktion als motivierend empfinden, womit sich eine größere Nutzungsintention von Gemeinschaftsbüros erklären lassen würde.

Das Gemeinschaftsbüro-Konzept ist vor allem auf den ländlichen Raums ausgerichtet, weil dort längere Arbeitswege auftreten. Das Bürgerpanel repräsentierte bisher jedoch mehrheitlich Personen aus Darmstadt und der näheren Umgebung. Die eigentliche Zielgruppe ist daher bei der Befragung unterrepräsentiert. Für konkrete Nutzungsprognosen in bestimmten Gebieten wären die dortigen Erwerbstätigen daher gezielt nochmals zu befragen.

Die Befragung wies zudem eine hohe Abbruchquote auf, was möglicherweise auf die Länge des Fragebogens zurückzuführen ist. Um die Fragebogenlänge auf zumutbares Maß zu beschränken, wurden psychologische Variablen, wie das Bedürfnis nach Privatheit oder Territorialität, teilweise nur mit einzelnen Items erfasst. In künftigen Studien wären die hier gefunden Tendenzen daher mit reliableren Messinstrumenten zu überprüfen und gegebenenfalls zu vertiefen.

Schließlich ist der Zeitpunkt der Datenerhebung als mögliche Einschränkung der Ergebnisse zu berücksichtigen. Die Studie wurde im Februar 2020 durchgeführt und war somit noch nicht durch die gesellschaftlichen Änderungen der COVID-19-Pandemie beeinflusst. Mittlerweile dürften sich die Einstellungen sowohl auf Angestellten- als auch auf Arbeitgeberseite in Bezug auf alternative Arbeitsformen durch die erzwungene Umstellung auf das Arbeiten im Homeoffice verändert haben. In einer Folgeuntersuchung hat das Bürgerpanel diese mögliche Einstellungsänderung untersucht. Eine Zusammenfassung dieser Ergebnisse findet sich voraussichtlich im zweiten Quartal 2021 auf der [Website](#) des Bürgerpanels.

4.4 Praxisempfehlungen

Diese Studie zeigt, dass sich 59% der Befragten, die als Zielgruppe für die Nutzung von Gemeinschaftsbüros definiert wurden ($n = 252$; d.h. 29% der Gesamtstichprobe), die Arbeit in einem Gemeinschaftsbüro vorstellen können. In Anbetracht dessen, dass Gemeinschaftsbüros eine neuere Form des Arbeitens darstellen und nur für Personen in Frage kommen, deren Tätigkeit das Arbeiten in einem Gemeinschaftsbüro zulässt, ist dieses Ergebnis ein positives Signal für die weitere Ausgestaltung des Konzepts der Gemeinschaftsbüros im ländlich geprägten und suburbanen Raum. Es zeigt sich, dass unter den Personen mit Nutzungsintention

ein bedeutender Teil (41%) aus umliegenden Kommunen stammt und somit ein Bedarf in ländlichen Regionen besteht. Dies hängt unter anderem mit der Unzufriedenheit mit dem bestehenden Mobilitätsangebot zusammen, welche vor allem bei Personen mit längeren Arbeitswegen und Menschen aus der Region ausgeprägt war, die den PKW nutzen.

Die Erkenntnis über die Nutzungsintention der Befragten ist im Hinblick auf eine Praxisumsetzung ein wichtiges Argument, um Akteure wie z.B. Kommunen und Unternehmen, für das Gemeinschaftsbüro-Konzept zu gewinnen.

Kommunen, die als potenzielle Betreiber von Gemeinschaftsbüros in Frage kommen, müssen Gelder für Investitionen und laufende Kosten der Gemeinschaftsbüros zur Verfügung stellen. 65% der Befragten ($n = 380$) erachten es als legitim, Steuergelder für den Aufbau von Gemeinschaftsbüros zu verwenden. 59% der Befragten ($n = 380$) erwarten durch Gemeinschaftsbüros eine Verbesserung der Lebensqualität und einen Beitrag zur Belebung des Wohnortes. Damit unterstreichen die Ergebnisse, dass Investitionen in Gemeinschaftsbüros als Teil der Daseinsvorsorge im ländlichen Raum anzusehen sind.

Für Unternehmen stellen Gemeinschaftsbüros eine flexible Form des Arbeitens dar, in der die Beschäftigten mehr Verantwortung für die eigene Arbeit übernehmen. Die Befragten mit einer Nutzungsintention ($n = 149$) gehen davon aus, dass sich ihre Arbeitsqualität in einem Gemeinschaftsbüro verbessert. Aus der Perspektive von Unternehmen spricht dies dafür, den Beschäftigten für das Arbeiten in einem Gemeinschaftsbüro einen Vertrauensvorschuss zu geben, zumal sich damit das Ablenkungspotenzial vermeiden lässt, das mit dem Arbeiten in den eigenen vier Wänden verbunden sein kann.

Ein Großteil (66%) der Befragten mit einer Nutzungsintention ($n = 149$) wünscht sich, dass der Arbeitgeber die monatliche Nutzungsgebühr für das Gemeinschaftsbüro übernimmt. Falls die Befragten mit einer Nutzungsintention (und einer Zahlungsbereitschaft) allerdings doch eine Nutzungsgebühr zahlen müssten, würden sie hierfür im Durchschnitt monatlich 133.52 € zahlen. Zudem sollte die Nutzung der Gemeinschaftsbüros ohne lange Vertragsbindungen möglich sein, da viele Befragten die Möglichkeit einer monatlichen Kündigung des Arbeitsplatzes als wichtige Eigenschaft eines Gemeinschaftsbüros erachten. Diese Erkenntnisse sind bei der Ausarbeitung eines Geschäftsmodells für das Gemeinschaftsbüro-Konzept zu berücksichtigen.

Die Ergebnisse zeigen auch, dass bei der Zielgruppe Hemmnisse bestehen. Fast die Hälfte (46%) der Befragten, die aufgrund ihrer Tätigkeit für das Arbeiten in einem Gemeinschaftsbüro in Frage kommen ($n = 252$), befürchten, dass sich die Beziehungen zu ihren Kolleg*innen und Vorgesetzten durch die Arbeit in einem Gemeinschaftsbüro verschlechtern könnten. Diese Erwartung, die möglicherweise infolge der Erfahrungen aus der COVID-19-Krise zu relativieren ist, dürfte aus der Perspektive der Beschäftigten die wichtigste Hürde darstellen, wenn es darum geht, ein Gemeinschaftsbüro-Netzwerk aufzubauen. Für eine mögliche Praxisumsetzung des Konzepts ist daher zu erwarten, dass die Nutzer*innen nur an ausgewählten Tagen in einem Gemeinschaftsbüro arbeiten würden. Die Befragten mit Nutzungsintention tendierten ohnehin dazu, an im Schnitt zwei Wochentagen im Gemeinschaftsbüro zu arbeiten. So wären die direkte Kommunikation und der persönliche Kontakt zu Kolleg*innen in der Arbeitsstätte an den übrigen Tagen möglich.

Die Ergebnisse der Befragung liefern schließlich wichtige Erkenntnisse für die Standortwahl von Gemeinschaftsbüros und die Gestaltung der Büroräume. Das Netzwerk der Gemeinschaftsbüros ist so anzulegen, dass eine gute Anbindung zum ÖPNV besteht. Für die Gestaltung der Büroräume ist darauf zu achten, den Nutzer*innen konzentrierte Einzelarbeit zu ermöglichen. Es erscheint plausibel, dass Nutzer*innen ein flexibles Bürokonzzept unterstützen, bei dem sie je nach Bedürfnis nicht personalisierte Arbeitsplätze oder individuell gestaltbare, feste Arbeitsplätze buchen können. Es ist darauf zu achten, dass sich die Lichtverhältnisse an den Arbeitsplätzen individuell anpassen lassen und dass die Nutzer*innen die Raumtemperatur individuell regeln können. Auch dies spricht dafür, eher kleine, getrennt klimatisierte Einheiten vorzusehen.

Die Ergebnisse dieser Studie beschreiben die Einstellung und die erwarteten Folgen der Nutzer*innen eines Gemeinschaftsbüros und verdeutlichen das Potential für die Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Arbeitsqualität. So können Hemmnisse gegenüber dem Gemeinschaftsbüro-Konzept auf Seiten von Kommunen und Unternehmen abgebaut werden. Schließlich vermittelt die Studie Anhaltspunkte, die es erlauben, das Konzept entsprechend der Präferenzen der Zielgruppe auszugestalten.

5 Literaturverzeichnis

- Arlinghaus, A. (2017). *Wissensarbeit - Aktuelle Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse* (MBF-Report Nr. 35). Düsseldorf. https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2017_35.pdf
- Arnold, D., Steffes, S. & Wolter, S. (2015). *Mobiles und entgrenztes Arbeiten* (FB460). https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/document/47129/1/ssoar-2015-arnold_et_al-Mobiles_und_entgrenztes_Arbeiten.pdf
- Bähr, U., Biemann, J., Lietzau, J. & Hentschel, P. (2020). *Coworking im ländlichen Raum: Menschen, Modelle, Trends*. <https://doi.org/10.11586/2020076>
- Baruch, Y. (2003). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 3(2), 113–129. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00058>
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. & Ying, Z. J. (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165–218. <https://doi.org/10.1093/qje/qju032>
- Bodin Danielsson, C. Differences in perception of noise and privacy in different office types. *Proceedings of Acoustics 08 Paris*, 531–536.
- Bonin, H., Eichhorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A. & Steffes, S. (2020). *Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice*. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-pdf-verbretung-auswirkung-mobiles-arbeiten.pdf?__blob=publication-File&v=1
- Brown, G., Crossley, C. & Robinson, S. L. (2014). Psychological Ownership, Territorial Behavior, and Being Perceived as a Team Contributor: The Critical Role of Trust in the Work Environment. *Personnel Psychology*, 67(2), 463–485. <https://doi.org/10.1111/peps.12048>
- Brown, G., Lawrence, T. B. & Robinson, S. L. (2005). Territoriality in Organizations. *Academy of Management Review*, 30(3), 577–594. <https://doi.org/10.5465/amr.2005.17293710>
- Büttner, L. & Breitzkreuz, A. (2020). *Arbeiten nach Corona: Warum Homeoffice gut fürs Klima ist*. Berlin. IZT, Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung. https://www.greenpeace.de/sites/www.greenpeace.de/files/publications/s03091_gp_home_office_studie_08_2020_dt_fly_fin_04.pdf
- Dähner, S., Reibstein, L., Slupina, M., Klingholz, R., Henning, S. & Gruchmann, G. (2019). *Urbane Dörfer: Wie digitales Arbeiten Städte aufs Land bringen kann*. https://www.berlininstitut.org/fileadmin/Redaktion/Publikationen/PDF/BI_UrbaneDoerfer_2019.pdf
- Dauth, W. & Haller, P. (2018). *Berufliches Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort: Klarer Trend zu längeren Pendeldistanzen*. <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1018.pdf>
- Dohnke, J. (2019). *Statistische Berichte 2. Halbjahr 2019: Sonderbeitrag: Darmstadts Pendelströme*. https://www.darmstadt.de/fileadmin/Bilder-Rubriken/Statistische_Berichte_2_2019_Internet.pdf
- Feldman, D. C. & Gainey, T. W. (1997). Patterns of telecommuting and their consequences: Framing the research agenda. *Human Resource Management Review*, 7(4), 369–388. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(97\)90025-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(97)90025-5)
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS statistics*. Sage.

- Forschungsinstitut für Innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V. (2020). *Coworking NRW*. <https://coworking-nrw.de/>
- Fromm, S. (2012). *Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene 2: Multivariate Verfahren für Querschnittsdaten*. Springer.
- Gandini, A. (2015). The rise of coworking spaces: a literature review. *Ephemera Theory & Politics in Organization*, 15(1), 193–205. <http://ephemerajournal.org/sites/default/files/pdfs/contribution/15-1gandini.pdf>
- Gauger, F. & Pfnür, A. (2019). Coworking Spaces - Arbeitsräume zur Initiierung von Netzwerken. *Führung + Organisation - zfo*(1). <http://tubiblio.ulb.tu-darmstadt.de/110441/>
- Greenaway, K. H., Thai, H. A., Haslam, S. A. & Murphy, S. C. (2016). Spaces That Signal Identity Improve Workplace Productivity. *Journal of Personnel Psychology*, 15(1), 35–43. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000148>
- Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S. & Wolter, S. (2019). *Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken*. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf>
- Harris, L. (2003). Home-based teleworking and the employment relationship: Managerial challenges and dilemmas. *Personnel Review*, 32(4), 422–437. <https://doi.org/10.1108/00483480310477515>
- Haupt, S., Jung, S., Lichter, J. & May, C. (2019). *Infrastruktur der Zukunft*. <https://www.handelsblatt.com/downloads/25298418/7/hri-ebook-masterplan-infrastruktur-der-zukunft.pdf?ticket=ST-2334612-lmaPqhBZxhfKPQtKCywL-ap6>
- Inamizu, N. (2013). Positive Effect of Non-territorial Office on Privacy. *Annals of Business Administrative Science*, 12(3), 111–121. <https://doi.org/10.7880/abas.12.111>
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3. aktualisierte Auflage). Beltz Juventa.
- Kupritz, V. W. (1998). Privacy in the workplace: the impact of building design. *Journal of Environmental Psychology*, 18(4), 341–356. <https://doi.org/10.1006/jev.1998.0081>
- Lee, Y. S. (2010). Office layout affecting privacy, interaction, and acoustic quality in LEED-certified buildings. *Building and Environment*, 45(7), 1594–1600. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2010.01.007>
- Lee, Y. S. & Brand, J. L. (2005). Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, 25(3), 323–333. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2005.08.001>
- Lobeck, M. (2017). *Digitale Zukunft auf dem Land: Wie ländliche Regionen durch die Digitalisierung profitieren können*. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/170620_Endfassung_Digitale_Zukunft_korrigiert_2.pdf
- Meister, M., Stiller, J., Peters, J. C., Birkeneder & Antonia. (2019). *Die Binnenwanderung von Arbeitskräften in Deutschland*. https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn061636.pdf
- Mergener, A. (2020). Berufliche Zugänge zum Homeoffice. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72(S1), 511–534. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00669-0>

- Moshhammer, H., Petersen, E. & Silberschmidt, G. (2002). Ökologische und gesundheitliche Folgen der Mobilität. *umwelt medizin gesellschaft*, 15(3), 242–248. https://literatur.thuenen.de/digbib_extern/dn061636.pdf
- Münzenmaier, W. (2018). Attraktivität großer Städte als Wohn- und Arbeitsort. *Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg*, 2018(3), 21–33.
- Nobis, C. & Kuhnimhof, T. (2018). *Mobilität in Deutschland -MiD Ergebnisbericht*. Bonn, Berlin. www.mobilitaet-in-deutschland.de
- Ott, E. & Gerlinger, T. (1992). *Die Pendlergesellschaft: Zur Problematik der fortschreitenden Trennung von Wohn- und Arbeitsort*. Bund-Verl. https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/analysen-kompakt/2015/DL_15_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Postlep, R.-D., Dette, W., Hilgen, B., Scheller, J. & Witteck, L. (2019). *Expertenkommission Zentrale Orte und Raumstruktur (ZORa)*. https://landesplanung.hessen.de/sites/landesplanung.hessen.de/files/BerichtLandesentwicklung_2019-05-15.pdf
- Pütz, T. (2015). *Verkehrsbild Deutschland* (BBSR-Analysen KOMPAKT). https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/veroeffentlichungen/analysen-kompakt/2018/ak-08-2018-dl.pdf;jsessionid=C9DC3C3CC69A8309522CDFD02491D9C9.live11292?__blob=publicationFile&v=1
- Regierungspräsidium Darmstadt (Hg.). (2019). *Gutachten REK Regionales Entwicklungskonzept Südhessen*. https://rp-darmstadt.hessen.de/sites/rp-darmstadt.hessen.de/files/190819_Regionales%20Entwicklungskonzept_reduziert.pdf
- Rief, S., Jurecic, M., Kelter, J. & Stolze, D. (2014). *Die Rolle der Arbeitsumgebung in einer hyperflexiblen Arbeitswelt*. http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-3433828.pdf
- Rief, S., Stiefel, K.-P. & Weiß, A. *Faszination Coworking. Potentiale für Unternehmen und ihre Mitarbeiter*. Stuttgart. http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-3092894.pdf
- Robelski, S., Keller, H., Harth, V. & Mache, S. (2019). Coworking Spaces: The Better Home Office? A Psychosocial and Health-Related Perspective on an Emerging Work Environment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2379. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132379>
- Rüger, H., Feldhaus, M., Becker, K. S. & Schlegel, M. (2011). Zirkuläre berufsbezogene Mobilität in Deutschland: vergleichende Analysen mit zwei repräsentativen Surveys zu Formen, Verbreitung und Relevanz im Kontext der Partnerschafts- und Familienentwicklung. *Comparative Population Studies - Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 36(1), 193–220.
- Rüger, H. & Schulze, A. (2016). Zusammenhang von beruflicher Pendelmobilität mit Stresserleben und Gesundheit. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 11(1), 27–33. <https://doi.org/10.1007/s11553-015-0521-2>
- Schmidt, K. Definition: Pendler. In *Gabler Wirtschaftslexikon*. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/pendler-46899/version-270173>
- Schürmann, M. (2013). *Coworking Space: Geschäftsmodell für Entrepreneure und Wissensarbeiter*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-02465-9>

- Spellerberg, A., Neumann, U. & Eichholz, L. (2021). *Wandel beim Wohnen und im Wohnumfeld durch Homeoffice und Co-Working-Spaces*. Kaiserlautern. Technische Universität Kaiserslautern. https://www.spellerberg-stadtsoziologie.de/images/Aktuelles/Tabellenband_Projektdokumentation_Corona_22_01_21.pdf
- Spinuzzi, C. (2012). Working Alone Together. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), 399–441. <https://doi.org/10.1177/1050651912444070>
- Stadtverordnetenversammlung Darmstadt. (16. August 2019). *Änderungs-Antrag zum Antrag SV-Nr. 2019/0043*. https://www.openpetition.de/pdf/blog/klimanotstand-darmstadt-hoehste-prioritaet-fuer-den-klimaschutz__1570754564.pdf
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder. (2014). *Ergebnis des Zensus zum Berichtszeitpunkt 9. Mai 2011*. <https://ergebnisse.zensus2011.de/#>
- Statistisches Bundesamt. (2017). *Erwerbstätige nach Stellung im Beruf, Entfernung, Zeitaufwand und benutztem Verkehrsmittel für den Hinweg zur Arbeitsstätte1 2016 in %*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/pendler1.html>
- Sterling, E. M. (1986). Indoor air quality - total environment performance: Comfort and productivity issues in modern office buildings. *Resource - The Canadian Journal of Real Estate*, 21–24.
- Trippen, S., Theiss, A., Honheiser, F., Heinola, M., Berkel, L. & Sängler, S. (2018). *Pendler- und Staustudie*. https://landesplanung.hessen.de/sites/landesplanung.hessen.de/files/BerichtLandesentwicklung_2019-05-15.pdf
- Voigtländer, M. (Hg.). (2019). *Luxusgut Wohnen: Warum unsere Städte immer teurer werden und was jetzt zu tun ist* (2., aktualisierte Auflage). Springer Gabler.
- Voigtländer, M., Deschermeier, P., Henger, R. & Seipelt, B. (2017). *Zuwanderung in die Großstädte und resultierende Wohnungsnachfrage: Gutachten für die d.i.i. Deutsche Invest Immobilien GmbH*.
- Volker, L. & van der Voordt, T. (2005). An integral tool for the diagnostic evaluation of non-territorial offices. *Designing Social Innovation, Planning, Building, Evaluating*, 241–250.
- Wells, M. M. (2000). Office Clutter or Meaningful Personal Displays: The Role of Office Personalization in Employee and organizational well-being. *Journal of Environmental Psychology*, 20(3), 239–255. <https://doi.org/10.1006/jevp.1999.0166>

6 Anhang

6.1 Tabelle A1: Formale Schul- und berufliche Abschlüsse nach Wohnort (Stadt Darmstadt vs. Landkreis Darmstadt-Dieburg) mit Vergleichsdaten

	Stichprobe: Stadt Darmstadt	Vergleichsdaten: Stadt Darmstadt	Stichprobe: Landkreis Darmstadt-Dieburg	Vergleichsdaten: Landkreis Darmstadt-Dieburg
Variable	Anteil in Prozent (n=343)		Anteil in Prozent (n = 147)	
Höchster formaler Bildungsabschluss				
(noch) kein Abschluss	-	9%	-	7%
Hauptschul-/Volksschulabschluss o.ä.	1%	22%	1%	33%
Realschulabschluss/mittlere Reife o.ä.	8%	21%	16%	29%
Abitur/Fachabitur	89%	49%	82%	32%
Keine Angabe	3%	-	1%	-
Höchster beruflicher Abschluss				
(noch) kein Abschluss	5%	33%	8%	28%
Berufsqualifizierender Abschluss	21%	40%	33%	54%
Akademischer Abschluss	73%	27%	58%	18%
Keine Angabe	2%	-	4%	-

Anmerkung: Vergleichsdaten: Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2014), die Vergleichsdaten umfassen alle Personen ab 15 Jahren. Die vorliegende Stichprobe umfasst außerdem nur erwerbstätige Personen, die Vergleichsdaten auch erwerbslose.

6.2 Tabelle A2: Bivariate Korrelationen mit der Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros

	Nutzungsintention (ja/nein)		
	r_{pb}	p	n
Alter	-.06	.33	242
Anzahl Haushaltsmitglieder	-.13*	.05	240
Anzahl Kinder u 18	-.17*	.01	226
Dauer Wohn- zu Arbeitsort	.12*	.05	251
Strecke Wohn- zu Arbeitsort	.08	.23	247
Zufriedenheit Mob.-Angebot	-.21*	<.01	246
Wichtigkeit: Informationen schützen	-.04	.59	251
Wichtigkeit: Fester Arbeitsplatz	-.19*	<.01	251
Wichtigkeit: Personalisierung	-.10	.11	251
Wichtigkeit: Austausch Kolleg*innen	.00	.98	251
Wichtigkeit: Kontrolle	.04	.58	250
Negative Ausw. Fam. -> Arbeit	.01	.9	251
Negative Ausw. Arbeit -> Fam.	.07	.27	251
Örtliche Autonomie	-.20*	.00	251
Zeitliche Autonomie	-.21*	.00	251
Zufriedenheit Büroumgebung	-.06	.31	251
Zufriedenheit akustische Situation	-.10	.12	251
Zufriedenheit Ungestörtheit	-.08	.19	251
Anzahl Homeoffice Tage	-.05	.48	248
	<i>Spearman's Rho</i>	p	n
Schulabschluss	-.02	.72	236
Einkommen	-.14*	.05	222
Betriebsgröße	.06	.39	225
	<i>Phi-Koeffizient</i>	p	n
In Ausbildung (vs. anderes)	-.03	.69	242
Keinen Abschluss (vs. anderes)	.05	.40	242
Berufsqualifizierender Abschluss (vs. anderes)	.02	.82	242
Bachelor (vs. anderes)	.09	.19	242
Master (vs. anderes)	.02	.74	242
Promotion (vs. anderes)	-.09	.17	242
Akademiker*in (vs. nicht)	.01	.91	237
Arbeitstätigkeit in Vollzeit (vs. Teilzeit)	.03	.61	219
Wohnort: DA (vs. anderer)	-.08	.22	240
Regelmäßige Homeoffice-Nutzung (vs. nicht)	-.12	.06	248
Pendler*in (vs. nicht)	-.09	.19	244

Anmerkung: r_{pb} steht für eine punkt-biseriale Rangkorrelation, die zwischen einem dichotomen und einem mindestens intervallskalierten Merkmal berechnet werden kann, Spearman's Rho beschreibt den

Zusammenhang eines dichotomen und eines rangskalierten Merkmals, der Phi-Koeffizient beschreibt den Zusammenhang zwischen zwei dichotomen Merkmalen. Ausprägung Homeoffice: 1: regelmäßige Homeoffice-Nutzung, 0: keine regelmäßige Homeoffice-Nutzung, alle Absolut-, Intervall- und Rangskalen sind folgendermaßen zu interpretieren: je höher der Wert, desto stärker die Ausprägung; dichotome Variablen sind als Dummies codiert: eine 1 steht für das Vorhandensein der erstgenannten Ausprägung jeweiligen Merkmals (z.B. Pendler*in), eine 0 für das Vorhandensein einer anderen Ausprägung (kein*e Pendler*in).

6.3 Tabelle A3: Korrelationsmatrix

	Weg	Home	Kinder	DA	Fuß	ÖPNV	Auto	Rad	Mgl	Aka	Mob	Vertr	fAP	Indiv	Kolleg	Temp	ÖAuton	ZAuton	F-Arb	A-Fam	Aqual	Bez	Lqual	
Weg	-																							
Home	.03	-																						
Kinder	.01 ^a	.12*	-																					
DA	-.09 ^{†a}	-.03	-.08 ^{†b}	-																				
Fuß	-.15 ^{**a}	.19 ^a	.00 ^b	.17 ^{**b}	-																			
ÖPNV	.11 ^{*a}	-.05	-.11 ^{†b}	-.03 ^b	-.19 ^{**b}	-																		
Auto	.21 ^{**a}	-.06	.01 ^b	-.24 ^{**b}	-.22 ^{**b}	-.47 ^{**b}	-																	
Rad	-.25 ^{**a}	.00 ^a	.10 ^{†b}	.19 ^{**b}	-.19 ^{**b}	-.40 ^{**b}	-.45 ^{**b}	-																
Mgl	-.01	.08 [†]	.45 ^{**a}	-.04 ^a	-.06 ^a	-.06 ^a	-.02 ^a	.11 ^{*a}	-															
Aka	.01 ^a	.13 ^{**a}	.06 ^{†b}	.12 ^{**b}	.06 ^b	.05 ^b	-.16 ^{**b}	.08 ^{†b}	.03 ^b	-														
Mob	-.22 ^{**}	-.02	.00 ^a	.16 ^{**a}	.18 ^{**a}	.20 ^{**a}	-.48 ^{**a}	.20 ^{**a}	.05	.06 ^a	-													
Vertr	.06	-.15 ^{**}	-.03 ^a	.00 ^a	.02 ^a	-.06 ^a	.12 ^{**a}	-.08 ^{†a}	-.03	-.09 ^{*a}	-.01	-												
fAP	-.12 ^{**}	-.11 [*]	.01 ^a	-.03 ^a	.05 ^a	-.02 ^a	.02 ^a	-.03 ^a	-.04	-.03 ^a	.08 [†]	.06	-											
indiv	-.09 [*]	.03	.02 ^a	-.01 ^a	.10 ^{*a}	-.03 ^a	.00 ^a	-.04 ^a	.00	-.08 ^{†a}	.09 [†]	.07	.58 ^{**}	-										
Kolleg	-.03	-.22 ^{**}	-.03 ^a	.07 ^a	-.14 ^{**a}	.10 ^{*a}	-.07 ^a	.06 ^a	.07	.03 ^a	.08 [†]	.00	-.06	.09 [*]	-									
Temp	-.11 [*]	-.06	-.05 ^a	.02 ^a	.04 ^a	.07 ^a	-.01 ^a	-.08 ^a	-.08 [†]	-.01 ^a	.10 [*]	.05	.27 ^{**}	.29 [*]	.13 ^{**}	-								
ÖAuton	.05	.31 ^{**}	.09 ^{*a}	-.03 ^a	.04 ^a	-.01 ^a	-.04 ^a	.03 ^a	.12 ^{**}	.18 ^{**a}	.04	-.12 ^{**}	.05	.05	.01	.00	-							
ZAuton	.00	.21 ^{**}	.06 ^a	.00 ^a	.08 ^{†a}	-.02 ^a	-.05 ^a	.02 ^a	.07	.17 ^{**a}	.10 [*]	-.11 [*]	.10 [*]	.09 [†]	-.01	.02	.62 ^{**}	-						
F-Arb	-.08 [†]	.12 ^{**}	.25 ^{**a}	-.03 ^a	.07 ^a	-.01 ^a	.01 ^a	-.04 ^a	.20 ^{**}	.13 ^{**a}	.04	-.09 [*]	.10 [*]	.06	-.04	.03	.01	.02	-					
A-Fam	.06	.05	.15 ^{**a}	-.02 ^a	.02 ^a	.02 ^a	.06 ^a	-.09 ^{*a}	.08 [†]	.02 ^a	-.12 [*]	.04	.12 ^{**}	.07	-.02	.06	-.04	-.09 [*]	.36 ^{**}	-				
Aqual	.16 [*]	.00	-.04 ^a	-.08 ^a	-.01 ^a	.00 ^a	.05 ^a	-.06 ^a	-.04	-.10 ^a	-.17 [*]	-.19	-.27 ^{**}	-.18 ^{**}	.06	-.04	-.06	-.07	.00	.11 [†]	-			
Bez	.13 [†]	.25 ^{**}	.02 ^a	-.15 ^{*a}	.12 ^{†a}	-.08 ^a	.03 ^a	-.01 ^a	-.05	.01 ^a	-.06	-.09	-.06	-.07	-.17 ^{**}	.00	.07	-.02	-.05	.09	.32 ^{**}	-		
Lqual	.06 ^a	.08 ^a	-.04 ^b	.01 ^b	.05 ^b	-.08 ^b	.05 ^b	.02 ^b	-.04 ^a	-.02 ^b	-.06 ^a	.00 ^a	-.03 ^a	-.04 ^a	-.07 ^a	.13 ^{*a}	.02 ^a	.07 ^a	.05 ^a	.07 ^a	.32 ^{**a}	.21 ^{**a}	-	

Anmerkung. **p<.01; *p<.05; †p<.10. ^a punktbiseriale Korrelation. ^b Phi-Koeffizient.

Weg = Wegstrecke zwischen Wohn- und Arbeitsort. Home = Anzahl Home-Office Tage. Kinder = Dummy Kinder im Haushalt nein(0) / ja(1). Fuß = Dummy zu Fuß zur Arbeit. ÖPNV = Dummy per ÖPNV zur Arbeit. Auto = Dummy per Auto zur Arbeit. Rad = Dummy per Rad zur Arbeit. Mgl = Anzahl Haushaltsmitglieder. Aka = Dummy Akademiker*in nein(0) / ja(1). Mob = Zufriedenheit mit dem Mobilitätsangebot zwischen Wohn- und Arbeitsort. Vertr = Wichtigkeit der Vertraulichkeit von Daten bei Tätigkeit. fAP = Wichtigkeit fester Arbeitsplatz. Indiv = Wichtigkeit, Arbeitsplatz individuell zu gestalten. Kolleg = Wichtigkeit Austausch mit Kolleg*innen. Temp = Wichtigkeit Mitbestimmung über Temperatur- u. Lichtverhältnisse. ÖAuton = Zufriedenheit mit örtlicher Autonomie am aktuellen Arbeitsplatz. ZAuton = Zufriedenheit mit zeitlicher Autonomie am aktuellen Arbeitsplatz. F-Arb = wahrgenommene negative Auswirkungen von Familien- auf Arbeitsleben. A-Fam = wahrgenommene negative Auswirkungen von Arbeits- auf Familienleben. Aqual = wahrgenommene Veränderung der Arbeitsqualität durch Arbeit im Gemeinschaftsbüro. Bez = wahrgenommene Veränderung der Beziehungen zu Vorgesetzten und Kolleg*innen durch Arbeit im Gemeinschaftsbüro. Lqual = erwartete Veränderung der Lebensqualität im Wohnort durch Existenz eines Gemeinschaftsbüros (0 nein, 1 ja).

6.4 Fragebogen

1 Sind Sie momentan erwerbstätig?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Ja | Nein

2 Der zweite Teil der Befragung richtet sich an Erwerbstätige, um Einblicke zu gewinnen, wie Menschen in Darmstadt Freizeit und Arbeitsalltag verbinden. Außerdem stellen wir ein Konzept von Gemeinschaftsbüros vor, in denen Menschen in ihrem Wohnort für einen bestimmten Zeitraum flexibel einen Büro-Arbeitsplatz nutzen und individuell ihrer Arbeit nachgehen können. Dadurch können sie den Weg zu ihrem Arbeitsplatz und den Raum für ein Arbeitszimmer zu Hause sparen.

Da Sie nicht erwerbstätig sind, können Sie diese Fragen nicht beantworten. Natürlich halten wir Sie trotzdem auf dem laufenden, was die Ergebnisse betrifft. Wir fassen die Ergebnisse dieses Teils nach Abschluss und Auswertung der Befragung auf unserer Website (<https://buergerpanel.h-da.de/>) zusammen. Dort können Sie dann erfahren, wie diese Gemeinschaftsbüros aussehen und hier in der Region ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit fördern könnten.

Dieser Text wurde Personen gezeigt, die nicht erwerbstätig sind (Frage 1 = „Nein“).

Alle folgenden Fragen richten sich nur an erwerbstätige Personen (Frage 1 = „Ja“):

3 An wie vielen Tagen pro Woche arbeiten Sie typischerweise an Ihrem Arbeitsort (in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation)?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

[] Tag(e) pro Woche

4 Liegt Ihr Arbeitsort außerhalb Ihrer Wohngemeinde?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Ja | Nein

5 Wie lange dauert der Weg von Ihrem Wohnort zu Ihrem Arbeitsort?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Weniger als 15 Minuten	15 - 29 Minuten	30 - 44 Minuten	45 - 60 Minuten
------------------------	-----------------	-----------------	-----------------

6 Wie lange ist der Weg?

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

ca. [] km

7 Welches Verkehrsmittel nutzen Sie für den längsten Streckenabschnitt Ihres Arbeitswegs?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Ich gehe zu Fuß.

Ich fahre mit dem Fahrrad.

Ich fahre mit dem Auto.

Ich fahre mit öffentlichen Verkehrsmitteln (Zug, Bus, Straßenbahn, etc.).

Wenn Sie eine Fahrgemeinschaft für den Weg zur Arbeit bilden, geben Sie bitte die Option "Ich fahre mit dem Auto." an.

8 Wie zufrieden sind Sie mit dem Mobilitätsangebot zwischen Ihrem Wohn- und Arbeitsort?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Überhaupt nicht zufrieden	Eher nicht zufrieden	Teils / teils	Eher zufrieden	Voll und ganz zufrieden
---------------------------	----------------------	---------------	----------------	-------------------------

9 An wie vielen Tagen in der Woche arbeiten Sie typischerweise von zu Hause aus?

Wenn Sie nicht von zu Hause aus arbeiten, tragen Sie bitte "0" ein.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

[] Tag(e) pro Woche

10 Würden Sie sich als Pendler*in bezeichnen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Ja | Nein

11 Haben Sie selbst Verantwortung für Mitarbeiter*innen?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Ja | Nein

12 Haben Sie derzeit ein Büro für sich alleine?

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Ja | Nein

13 Mit wie vielen anderen teilen Sie derzeit den Raum, in dem Sie arbeiten?

Diese Frage wurde Personen gezeigt, die kein Einzelbüro haben (Frage 12 = „Nein“).

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

1 - 5 Personen	6 - 10 Personen	11 - 20 Personen	Mehr als 20 Personen
----------------	-----------------	------------------	----------------------

14 Wie wichtig ist es für Ihre Tätigkeit, dass Informationen, mit denen Sie täglich arbeiten, unter keinen Umständen an Dritte gelangen?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Gar nicht wichtig	Eher unwichtig	Teils / teils	Eher wichtig	Sehr wichtig
-------------------	----------------	---------------	--------------	--------------

15 Bitte geben Sie an, wie wichtig die folgenden Punkte für Sie persönlich sind.

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Gar nicht wichtig	Eher unwichtig	Teils / teils	Eher wichtig	Sehr wichtig
Ein fester persönlicher Arbeitsplatz, den niemand außer mir benutzt					
Die individuelle Gestaltung meines Arbeitsplatzes, z.B. durch Fotos, Bücher oder meine persönliche Tasse					
Der Austausch mit Kolleg*innen an meinem Arbeitsplatz					
Mitbestimmung über Raumtemperatur und Lichtverhältnisse am Arbeitsplatz					

16 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils / teils	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Ich kann selbst entscheiden, wo und wie ich arbeite.					
Ich kann selbst entscheiden, zu welchen Zeiten ich arbeite.					
Ich bin mit meiner Büroumgebung zufrieden.					
Ich bin mit der akustischen Situation an meinem Arbeitsplatz zufrieden.					
Ich bin mit meiner Ungestörtheit am Arbeitsplatz zufrieden.					

17 Inwieweit wirkt sich Ihr Familienleben negativ auf Ihr Arbeitsleben aus?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Gar nicht	Schwach	Teils / teils	Stark	Voll und ganz
-----------	---------	---------------	-------	---------------

18 Inwieweit wirkt sich Ihr Arbeitsleben negativ auf Ihr Familienleben aus?

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Gar nicht	Schwach	Teils / teils	Stark	Voll und ganz
-----------	---------	---------------	-------	---------------

19 Im nächsten Abschnitt der Befragung stellen wir ein Konzept vor, das sich an Pendler und Menschen, die von zu Hause aus arbeiten, richtet. In Gemeinschaftsbüros können Menschen in ihrem Wohnort für einen bestimmten Zeitraum flexibel einen Büro-Arbeitsplatz nutzen und individuell ihrer Arbeit nachgehen. Dadurch können sie den Weg zu ihrem Arbeitsplatz und den Raum für ein Arbeitszimmer zu Hause sparen.

Da Sie nicht pendeln oder von zu Hause aus arbeiten, können Sie diese Fragen nicht beantworten. Natürlich halten wir Sie trotzdem auf dem laufenden, was die Ergebnisse betrifft. Wir fassen die Ergebnisse dieses Teils nach Abschluss und Auswertung der Befragung auf unserer Website (<https://buengerpanel.h-da.de/>) zusammen. Dort können Sie dann erfahren, wie diese Gemeinschaftsbüros aussehen und hier in der Region ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit fördern könnten.

*Dieser Text wurde Personen gezeigt, die erwerbstätig sind (Frage 1 = „Ja“), deren Arbeitsort nicht außerhalb der Wohngemeinde liegt (Frage 4 = „Nein“), die sich nicht als Pendler*innen fühlen (Frage 10 = „Nein“) und die nie zu Hause arbeiten (Frage 9 = „0“).*

Stellen Sie sich jetzt bitte vor, Ihre Gemeinde/Stadt plant ein neues Angebot: Ein zentral gelegenes, bislang leerstehendes Gebäude (z.B. ehemaliges Rathaus/Post) dient als Gemeinschaftsbüro (auch unter dem Begriff „Co-Working“ oder „Shared Office“ bekannt). Dort können Sie für einen bestimmten Zeitraum flexibel einen Büro-Arbeitsplatz nutzen und individuell Ihrer Arbeit nachgehen. Wenn Sie Ihre aktuelle Tätigkeit ganz oder teilweise in diesem Gemeinschaftsbüro ausführen, sparen Sie sich den Weg zu Ihrem Arbeitsplatz bzw. den Raum für ein Arbeitszimmer zu Hause. Arbeitsmaterialien und Laptop bringen Sie selbst mit, einen Schreibtisch, High-Speed Internet Verbindung, ein Multifunktionsdrucker, eine Kaffee-Küche und ein Besprechungsraum mit Beamer, Flipchart etc. sind vorhanden. Die mittägliche Verpflegung gibt es bei Geschäften (z.B. Bäckereien und Cafés) um die Ecke.

20 Führen Sie eine Tätigkeit aus, die das Arbeiten außerhalb Ihres Arbeitsplatzes (zum Beispiel von zu Hause oder einem Gemeinschaftsbüro) zulässt?

*Diese Frage wurde Personen gezeigt, die außerhalb ihrer Wohngemeinde arbeiten (Frage 4 = „Ja“) oder mehr als 0 Tage pro Woche zu Hause arbeiten (Frage 9 > „0“) oder sich als Pendler*innen fühlen (Frage 10 = „Ja“).*

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Ja | Nein

21 Könnten Sie sich vorstellen, Ihre aktuelle Tätigkeit ganz oder anteilig in ein Gemeinschaftsbüro zu verlegen und entsprechend weniger zu pendeln / von zu Hause aus zu arbeiten?

*Diese Frage wurde Personen gezeigt, die Außerhalb ihrer Wohngemeinde arbeiten (Frage 4 = „Ja“ und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“) oder An mindestens einem Tag pro Woche zu Hause arbeiten (Frage 9 > „0“) und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“) oder Sich selbst als Pendler*innen fühlen (Frage 10 = „Ja“) und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“).*

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Ja | Nein

22 Warum nicht?

Diese Frage wurde Personen gezeigt, die keine Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros haben (Frage 21 = „Nein“)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein: []

23 An wie vielen Tagen pro Woche würden Sie das Gemeinschaftsbüro nutzen wollen?

Diese Frage wurde Personen gezeigt, die eine Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros haben (Frage 21 = „Ja“)

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

[] Tag(e) / Woche

24 Wären Sie bereit, für die Nutzung des Gemeinschaftsbüros einen Preis zu zahlen?

Diese Frage wurde Personen gezeigt, die

Außerhalb ihrer Wohngemeinde arbeiten (Frage 4 = „Ja“) und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“) und eine Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros haben (Frage 21 = „Ja“) oder

An mindestens einem Tag pro Woche zu Hause arbeiten (Frage 9 > „0“) und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“) und eine Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros haben (Frage 21 = „Ja“) oder

*Sich selbst als Pendler*innen fühlen (Frage 21 = „Ja“) und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“) und eine Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros haben (Frage 21 = „Ja“).*

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Ja | Nein | Kann ich zurzeit nicht angeben.

25 Angenommen, Sie könnten das Angebot tageweise nutzen und die Kosten von der Einkommenssteuer absetzen. Was wären Sie bereit, pro Tag zu bezahlen?

Diese Frage wurde Personen gezeigt, die eine Zahlungsbereitschaft für die Nutzung des Gemeinschaftsbüros angeben (Frage 24 = „Ja“).

Jede Antwort muss zwischen 0 und 30 sein

Bitte geben Sie Ihre Antwort(en) hier ein:

Ich würde [] zahlen.

26 Angenommen, Sie könnten das Angebot monatlich als Abonnement nutzen und die Kosten von der Einkommenssteuer absetzen. Was wären Sie bereit, pro Monat zu bezahlen?

Diese Frage wurde Personen gezeigt, die eine Zahlungsbereitschaft für die Nutzung des Gemeinschaftsbüros angeben (Frage 24 = „Ja“).

Jede Antwort muss zwischen 0 und 400 sein

Bitte geben Sie Ihre Antwort(en) hier ein:

Ich würde [] zahlen.

27 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Diese Frage wurde Personen gezeigt, die

Außerhalb ihrer Wohngemeinde arbeiten (Frage 4 = „Ja“ und eine Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros haben (Frage 21 = „Ja“) oder

An mindestens einem Tag pro Woche zu Hause arbeiten (Frage 9 > „0“) und eine Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros haben (Frage 21 = „Ja“) oder

*Sich selbst als Pendler*innen fühlen (Frage 10 = „Ja“) und eine Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros haben (Frage 21 = „Ja“).*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils / teils	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Im Gemeinschaftsbüro könnte ich mich nicht so gut konzentrieren.					
Es wäre mir wahrscheinlich zu teuer, einen Arbeitsplatz im Gemeinschaftsbüro anzumieten.					
Das Risiko, dass andere vertrauliche Informationen mitbekommen könnten, ist mir im Gemeinschaftsbüro zu groß.					
Ein professionell ausgestattetes Arbeitsumfeld macht das Arbeiten im Gemeinschaftsbüro für mich attraktiv.					
Die Anwesenheit von anderen Personen und ihre unterschiedlichen Erfahrungshintergründe im Gemeinschaftsbüro würden mich motivieren und inspirieren.					
Durch den Austausch mit anderen im Gemeinschaftsbüro würde ich mich weniger isoliert fühlen.					
Bessere Abgrenzungsmöglichkeiten von Arbeit und Privatem machen die Arbeit im Gemeinschaftsbüro für mich attraktiv.					
Im Gemeinschaftsbüro zu arbeiten fände ich gut, weil ich dann zu Hause kein Arbeitszimmer benötige.					

28 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Diese Frage wurde Personen gezeigt, die

Außerhalb ihrer Wohngemeinde arbeiten (Frage 4 = „Ja“ und eine Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros haben (Frage 21 = „Ja“) oder

An mindestens einem Tag pro Woche zu Hause arbeiten (Frage 9 > „0“) und eine Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros haben (Frage 21 = „Ja“) oder

*Sich selbst als Pendler*innen fühlen (Frage 10 = „Ja“) und eine Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros haben (Frage 21 = „Ja“).*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Stimme überhaupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils / teils	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Für mich wäre das Arbeiten im Gemeinschaftsbüro unattraktiv, weil es dort keine bezuschusste Kantine gibt.					
Die direkte Kommunikation mit den Kolleg*innen wäre für mich durch das Arbeiten im Gemeinschaftsbüro zu schwierig.					
Es würde mich stören, meine Arbeitsmaterialien transportieren zu müssen, wenn ich im Gemeinschaftsbüro arbeiten würde.					
Im Gemeinschaftsbüro wäre ich nicht so produktiv.					
Meine Arbeitsleistung wäre nicht sichtbar genug für meine*n Vorgesetzte*n, wenn ich im Gemeinschaftsbüro arbeiten würde.					
Ich würde die Freiheit nutzen, im Gemeinschaftsbüro flexibler (oder länger) zu arbeiten.					
Es würde mir viele Kosten für den Weg zur Arbeit sparen, wenn ich im nahegelegenen Gemeinschaftsbüro arbeiten würde.					
Ich könnte meine CO2-Emissionen reduzieren, indem ich im nahegelegenen Gemeinschaftsbüro arbeite.					
Die Zeit, die ich durch das Arbeiten im Gemeinschaftsbüro sparen könnte, würde ich gerne für Aufgaben im Ehrenamt nutzen.					

	Stimme über- haupt nicht zu	Stimme eher nicht zu	Teils / teils	Stimme eher zu	Stimme voll und ganz zu
Die Zeit, die ich durch das Arbeiten im Gemeinschaftsbüro sparen könnte, würde ich gerne für den Haushalt und meine Hobbys nutzen.					
Der Zeitgewinn und die Nähe des Gemeinschaftsbüros zum Wohnort würde es mir erleichtern, mich um mir nahestehende Menschen zu kümmern (z.B. Kinder, Verwandte).					

29 Haben Sie schon Erfahrungen mit ähnlichen Konzepten, z.B. Shared Offices / Coworking Spaces?

Diese Frage wurde Personen gezeigt, die

Außerhalb ihrer Wohngemeinde arbeiten (Frage 4 = „Ja“ und eine Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros haben (Frage 21 = „Ja“) oder

An mindestens einem Tag pro Woche zu Hause arbeiten (Frage 9 > „0“) und eine Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros haben (Frage 21 = „Ja“) oder

*Sich selbst als Pendler*innen fühlen (Frage 10 = „Ja“) und eine Nutzungsintention für Gemeinschaftsbüros haben (Frage 21 = „Ja“).*

Ja | Nein

30 Wie zufrieden sind Sie mit dem bestehenden Angebot?

Diese Frage wurde Personen gezeigt, die bereits Erfahrungen mit ähnlichen Konzepten haben (Frage 29 = „Ja“).

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

Sehr unzufrieden	Unzufrieden	Teils / teils	Zufrieden	Sehr zufrieden
------------------	-------------	---------------	-----------	----------------

31 Was würden Sie ändern, wenn Sie könnten?

Diese Frage wurde Personen gezeigt, die bereits Erfahrungen mit ähnlichen Konzepten haben (Frage 29 = „Ja“).

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein: []

32 Welche weiteren Eigenschaften müsste ein Gemeinschaftsbüro aufweisen, damit Sie es nutzen würden? Wählen Sie bitte maximal 5 Antwortmöglichkeiten aus.

Diese Frage wurde Personen gezeigt, die

Außerhalb ihrer Wohngemeinde arbeiten (Frage 4 = „Ja“ und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“) oder

An mindestens einem Tag pro Woche zu Hause arbeiten (Frage 9 > „0“) und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“) oder

*Sich selbst als Pendler*innen fühlen (Frage 10 = „Ja“) und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“).*

Bitte wählen Sie maximal 5 Antworten.

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

Gute Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel

PKW-Parkplätze

Radabstellplätze

Einzelbüros

Großraumbüros

Trennwände zum Sicht- und Lärmschutz

24 Stunden Öffnungszeiten

Höhenverstellbare Büromöbel

Ablagemöglichkeiten / Schließfächer

Persönliche feste Arbeitsplätze

Eine eigene Postadresse / Firmenadresse

Die Möglichkeit, die Räume für Fortbildungen / Events zu nutzen

Monatliche Kündigungsmöglichkeit

Eine Sofaecke

Möglichkeiten zur Kinderbetreuung

Sonstiges: []

33 Wie würde sich Ihrer Meinung nach das Arbeiten im Gemeinschaftsbüro auf Ihre Arbeitsqualität auswirken?

Diese Frage wurde Personen gezeigt, die

Außerhalb ihrer Wohngemeinde arbeiten (Frage 4 = „Ja“ und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“) oder

An mindestens einem Tag pro Woche zu Hause arbeiten (Frage 9 > „0“) und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“) oder

*Sich selbst als Pendler*innen fühlen (Frage 10 = „Ja“) und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“).*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	extrem mindern.	mindern.	nicht ändern.	verbessern.	extrem verbessern.
Es würde meine Arbeitsqualität...					

34 Wie würde sich Ihrer Meinung nach die Beziehung zu Ihrer/m Vorgesetzten und Ihren Kolleg*innen verändern, wenn Sie sich häufiger im Gemeinschaftsbüro aufhalten würden?

Diese Frage wurde Personen gezeigt, die

Außerhalb ihrer Wohngemeinde arbeiten (Frage 4 = „Ja“ und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“) oder

An mindestens einem Tag pro Woche zu Hause arbeiten (Frage 9 > „0“) und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“) oder

*Sich selbst als Pendler*innen fühlen (Frage 10 = „Ja“) und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“).*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	Extrem verschlechtern.	verschlechtern.	nicht ändern.	verbessern.	extrem verbessern.
Es würde die Beziehungen...					

35 Sind Sie der Meinung, ein Gemeinschaftsbüro in ihrem Wohnort würde die Lebensqualität verbessern und zur Belebung Ihres Wohnortes beitragen?

*Diese Frage wurde Personen gezeigt, die außerhalb ihres Wohnorts arbeiten (Frage 4 = „Ja“) oder mindestens einen Tag pro Woche zu Hause arbeiten (Frage 9 > „0“) oder sich selbst als Pendler*innen fühlen (Frage 10 = „Ja“).*

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Ja | Nein

36 Fänden Sie es in Ordnung, die Bereitstellung von Gemeinschaftsbüros durch Steuergelder zu unterstützen (zumindest in der Startphase)?

*Diese Frage wurde Personen gezeigt, die außerhalb ihres Wohnorts arbeiten (Frage 4 = „Ja“) oder mindestens einen Tag pro Woche zu Hause arbeiten (Frage 9 > „0“) oder sich selbst als Pendler*innen fühlen (Frage 10 = „Ja“).*

Ja | Nein

37 Erwarten Sie von Ihrem Arbeitgeber, dass er sich an den Kosten für die Nutzung des Gemeinschaftsbüros beteiligt?

Diese Frage wurde Personen gezeigt, die

Außerhalb ihrer Wohngemeinde arbeiten (Frage 4 = „Ja“ und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“) oder

An mindestens einem Tag pro Woche zu Hause arbeiten (Frage 9 > „0“) und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“) oder

*Sich selbst als Pendler*innen fühlen (Frage 10 = „Ja“) und eine Tätigkeit ausführen, die von zu Hause ausführbar ist (Frage 20 = „Ja“).*

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

Ja | Nein