

HafenCity Universität Hamburg  
Kultur der Metropole  
Urbanes Labor II  
Dr. Inga Reimers & Lea Schoppmann  
Sommersemester 2023

Seminararbeit

# Who cares?

Synergieeffekte zwischen Coworking und Sorgearbeit

Arina Panchulova

B.A. Kultur der Metropole (2. Fachsemester)

Matrikelnummer: 6091303

arina.panchulova@hcu-hamburg.de

Große Straße 59, 21075 Hamburg

Isabella Gmehling

B.A. Kultur der Metropole (2. Fachsemester)

Matrikelnummer: 6088051

isabella.gmehling@hcu-hamburg.de

Charlottenstr. 24, 20257 Hamburg

Eingereicht am: 31.08.2023

# Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung .....	3
2. Forschungskontext: Relevanz & Fragestellung .....	4
3. Coworking und Care .....	6
3.1 Geschlechterungerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt: (Historische) Ursachen .....	6
3.2 Kurze Wege .....	7
3.3 Emanzipation und Selbstverwirklichung .....	9
3.4 Grenzen der Flexibilität.....	10
3.5 Mögliche Typen der Verknüpfung.....	11
4. Fazit.....	12
Literaturverzeichnis .....	14
Anhang: Glossar.....	17
Danksagung.....	20

# 1. Einleitung

Unsere aktuelle Berufswelt ist geprägt durch ambivalente Prozesse: Auf der einen Seite grenzen wir uns im öffentlichen Diskurs bewusst von traditionellen Geschlechts- und Rollenidentitäten ab, das zeigen allein schon die vielen Bemühungen, junge Frauen für die sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zu begeistern. In der Realität folgt die Arbeitsteilung jedoch oft noch konservativen Mustern – spätestens, wenn man (oder eher Frau) sich für Kinder entscheidet. Zwar bleiben die meisten Frauen<sup>1</sup> auch nach der Geburt ihres/r Kindes/r berufstätig (ca. 74 % im Jahr 2019, vgl. Statistisches Bundesamt 2021), die Last der → Care-Arbeit<sup>2</sup> bleibt jedoch trotzdem auf ihrer Seite. Diese „doppelte Vergesellschaftung der Frau“ (Jochim 2020: 41) wird auch durch den Begriff des „Gender Care Gap“ (Wrohlich 2021: 748) gekennzeichnet, also der unterschiedlichen Verteilung von Aufgaben wie Kinderbetreuung, Tätigkeiten im Haushalt und der Pflege kranker oder alter Angehöriger. So verbringen Frauen im Durchschnitt wöchentlich 4:13 Stunden mit unbezahlter Sorgearbeit und damit 52,4 % mehr als Männer, die nur auf 2:36 Stunden kommen (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2023: 13). Laut des offiziellen Väterreports 2021 wünschen sich 48 % der männlichen Elternteile eine gerechte Aufgabenverteilung hinsichtlich Beruf und Familie, 55 % der Männer möchten die Kinderbetreuung sogar zur Hälfte übernehmen – wirklich umsetzen tun dies allerdings nur 17 % (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2021: 10f.).

Diese Diskrepanz zwischen Vorstellung bzw. gutem Willen und der Realität wurde auch im Zuge unserer Forschung schnell deutlich. Bereits in einem der ersten von uns geführten Interviews äußerte eine Befragte, selbst Leiterin eines Coworking Spaces und vierfache Mutter:

„Ich glaube der Spagat ist mehr bei den Müttern als bei den Vätern – dieses ‚Ich komme nicht, weil das Kind krank ist. Der Kurs kann nicht stattfinden, weil das Kind krank ist. Ich kann nicht teilnehmen, weil das Kind krank ist.‘ [...] Ich glaube, die Verantwortung [...] und sich verantwortlich fühlen, das ist mehr bei den Müttern. Eine Mutter macht sich mehr Gedanken, wie ist das Kind betreut [...], als es ein Vater tut. Ich bin auch der Meinung, dass das noch lange dauert, bis sich das gesellschaftlich verändert.“ (BM, 23.02.2023)

---

<sup>1</sup> Auch wenn nicht alle Care-Leistenden weiblich sind bzw. sich als weiblich identifizieren, liegt der Fokus dieser Arbeit größtenteils auf Cis-Frauen, die sowohl durch ihre biologischen Voraussetzungen als auch patriarchale Gesellschaftsstrukturen stärker in das Thema Sorgearbeit eingebunden sind. Trotzdem sind an dieser Stelle alle Care-Arbeit betreibenden Personen gleichermaßen angesprochen, also z. B. auch Cis-Männer, nicht-binäre oder Transpersonen. Grundsätzlich gehen wir in unserer Forschung der Einfachheit halber zudem von dem klassischen Elternmodell eines heterosexuellen Paares aus, was jedoch andere Familienkonzepte wie Regenbogenfamilien mit homosexuellen Elternpaaren, alleinerziehende Eltern etc. nicht exkludieren soll. Die hier genannten Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit betreffen alle Eltern in mehr oder weniger großem Ausmaß, weshalb auch die vorgestellten Konzepte und Erkenntnisse für alle gleichermaßen relevant sind.

<sup>2</sup> Erklärungsbedürftige Begriffe werden in dieser Arbeit mit Pfeil („→“) markiert und im angehängten Glossar ausführlich erläutert.

Berufstätige Mütter sehen sich dabei nicht nur ihrem eigenen Gewissen konfrontiert, sondern müssen sich auch gesellschaftlich immer wieder rechtfertigen. Sie befinden sich in der paradoxen Situation, es keinem Recht machen zu können und sich entweder als Raben- oder Gluckenmutter bezeichnet zu sehen (vgl. Frank 2010: 37).

## 2. Forschungskontext: Relevanz & Fragestellung

Die hier vorgestellten Forschungsergebnisse entstanden im Kontext des sich über zwei Semester erstreckenden Seminars *Urbanes Labors*, welches in die Methodik qualitativer und quantitativer ethnographischer Stadtforschung einführt. Der thematische Fokus lag in unserem Fall auf Praktiken und Orten digitaler Arbeit in Stadt und Land, wobei der Schwerpunkt auf → Coworking lag.

Ziel unserer Forschungen war es, zu ergründen, inwiefern dieses neue Arbeitskonzept dazu beitragen könnte, den „Spagat“ (BM, 23.02.2023) zwischen Erwerbs- und Care-Arbeit zu erleichtern – insbesondere für berufstätige Mütter. Coworking erschien in diesem Fall als vielversprechend, weil es die Möglichkeit einer Kombination mit neuen Konzepten der Kinderbetreuung bietet und den Eltern eine neutrale, ablenkungsfreie Arbeitsatmosphäre sowie sozialen und beruflichen Austausch mit anderen Nutzer\*innen ermöglicht – Aspekte, die beim mobilen Arbeiten in den eigenen vier Wänden nicht gegeben sind. So empfinden 40 % der Befragten einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahr 2019, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privatem im Home Office verschwimmen. Diese Annahme wurde uns auch durch die bereits zitierte Space-Betreiberin bestätigt:

„Wo ist meine Priorität? Also sitze ich jetzt am Schreibtisch oder räume ich die Waschmaschine aus, um die nächste schon wieder anzuschmeißen [...]? Wo ist die Grenze von ‚Ich arbeite‘ und ‚Ich habe Feierabend‘? Das [...] finde ich beim Home Office sehr verschwimmend.“ (BM, 23.02.2023).

Zudem zeichnet sich auch hier der Gendereffekt ab, denn für Frauen verlängert sich der wöchentliche Zeitaufwand für Sorgearbeit um 1,7 Stunden, wenn sie von zu Hause arbeiten, für Männer nur um 0,6 Stunden (vgl. Hans Böckler Stiftung 2023). Charakteristisch für das Coworking-Konzept ist hingegen „die verstärkte Hervorbringung von gesellschaftlich nützlichen Innovationen“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022: 28). Befürworter\*innen sprechen auch von einem „Laboratorium“ (Bender 2013: 28), in welchem neue Arbeitspraxen ausgetestet werden können.

Wie im Anschluss noch ausführlich dargelegt wird, weist besonders der ländliche bzw. sub-urbane Raum das Potenzial auf, die berufliche Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben und erwerbstätige Mütter besser auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren. Problematiken wie die Doppelbelastung durch Beruf und Familie, geringere Aufstiegschancen und

finanzielle Einbußen durch lange Erziehungspausen (auch in Bezug auf die Altersvorsorge) könnten dadurch abgeschwächt werden (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022: 31).

Dies ist besonders interessant vor dem Hintergrund des anhalten Rückzugs aufs Land: Seit ca. 10 Jahren verzeichnen Statistiken einen wachsenden Trend der Binnenwanderung in verdichtete sowie dünn besiedelte ländliche Kreise (ca. 0,3 bzw. 0,4 Nettowanderungsrate im Jahr 2021<sup>3</sup>), während kreisfreie Großstädte deutlich verlieren (-0,5) (vgl. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2021).

Schlüssel zum Erfolg könnten dabei die in der Branche sogenannten „Synergieeffekte“ (vgl. DB, 19.12.2022; BM, 23.01.23; FM, 10.02.2023; VL, 02.05.2023; AH, 12.06.2023) werden. Für gewöhnlich bezogen auf das Teilen von räumlicher und materieller Infrastruktur (z. B. von Arbeits- und Besprechungsräumen, Mobiliar, Drucker, Kaffeeküche etc.) sowie immaterieller Aspekte wie Fähigkeiten, Informationen und Ideen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022: 16), bekommt der Begriff in diesem Zusammenhang eine weitere Bedeutungsebene: die bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit durch effiziente Zeitnutzung und räumliche Nähe. In der Theorie könnte der Coworking Space damit als dritter Ort zwischen Büro/Betrieb und Home Office zur echten Alternative werden (vgl. ebd.: 25; vgl. Oldenburg 1999: 20ff.; vgl. DB, 19.12.2022).

Dieses Potenzial haben bereits einige Space-Betreiber\*innen erkannt, sodass aktuell diverse Versuche unternommen werden, um Coworking und Kinderbetreuung miteinander zu verknüpfen. Aber auch die Forschung ist auf dieses Phänomen aufmerksam geworden. Nachdem wir im ersten Semester bereits von unserem Kontakt zu der *CoWorkLand* Genossenschaft<sup>4</sup> im Sinne der Kontaktaufnahme zu geeigneten Interviewpartner\*innen profitiert haben, ergab sich glücklicherweise auch eine Zusammenarbeit mit dem EUSALP-Projekt *CoWorCare*, dessen Ziel es ist, entsprechende Initiativen zu unterstützen, zu vernetzen und im Rahmen einer Online-Plattform sichtbar zu machen (vgl. EUSALP 2023). Nach einem gelungenen Feldeintritt durch erste Interviews mit Coworker\*innen aus der *CoworkLand* Gemeinschaft, wurde uns auf diese Weise ermöglicht, weitere Gespräche mit Betreiber\*innen innovativer Spaces zu führen. Auch das angestrebte Ziel unserer Forschungen konnte in diesem Zusammenhang konkretisiert werden: Aufgrund beiderseitigen Interesses wurde in Abstimmung mit *CoworCare* die Entwicklung einer allgemeinen Steckbrief-Vorlage für die Webseite sowie eines Systems zur Typisierung der verschiedenen Spaces mit

---

<sup>3</sup> Differenz zwischen Zu- und Fortzügen innerhalb Deutschlands je 100 Einwohner\*innen.

<sup>4</sup> Die *CoworkLand* Genossenschaft ist ein Netzwerk von Coworking Spaces im ländlichen Raum. Ziel ist es dabei, die Mitglieder bei der Gründung und im Betrieb der Spaces zu unterstützen (vgl. CoworkLand 2023).

Betreuungsangeboten angestrebt. Methodisch lag unser Fokus wie auch im ersten Semester auf qualitativen, leitfadengestützten Online-Interviews, die sich für unsere Zwecke als äußerst ertragreich erwiesen haben.

Final ausformuliert lautet unsere Forschungsfrage also: Wie kann das Konzept Coworking Care-Leistende darin unterstützen, neben ihrer Sorgearbeit auch ihrer Erwerbsarbeit nachzugehen? In diesem Zusammenhang wurden daher bereits bestehende Ansätze untersucht, um daraus Schlüsse für die Entwicklung weiterer Angebote zu ziehen. Berücksichtigt wurden dabei sowohl rechtliche Rahmenbedingungen und formalen Fragen der Organisation als auch ethisch-moralische und emotionale Aspekte. Denn neben vorteilhaften Synergien sehen sich Betreiber\*innen auch mit diversen Herausforderungen konfrontiert, die es zu identifizieren gilt. Wie sich im Laufe unserer Forschungen zeigte, gehen die Bedürfnisse von Eltern und Kindern nämlich oft auseinander.

### 3. Coworking und Care

Im Folgenden wird zunächst mithilfe eines kurzen historischen Rückgriffs dargelegt, wie Frauen systematisch auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt wurden und werden, bevor dann die Hauptideen unserer Untersuchungen zusammengefasst werden. In einem abschließenden Fazit werden Handlungsbedarfe formuliert sowie ein Ausblick auf mögliche weiterführende Forschungen gegeben.

#### 3.1 Geschlechterungerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt: (Historische) Ursachen

Um die geschlechtsbezogenen Ungleichverteilung von Sorgearbeit kausal zu ergründen, lohnt sich ein Rückblick in die jüngere Geschichte seit der Industrialisierung. Dabei spielen insbesondere gesellschaftliche wie wirtschaftliche Prozesse im Zuge des Fordismus eine entscheidende Rolle. Im Zentrum dieser kapitalistischen Entwicklungsphase, welche von den 1920er- bis 1970er-Jahre andauerte, stand das „Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses (eine unbefristete, arbeits- und sozialrechtlich abgesicherte Vollzeitbeschäftigung)“ (Frank 2010: 27) und damit eine strikte Trennung zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit, der Rolle des Ernährers und der Rolle der Hausfrau. Durch die Zonierung von Sphären der Produktion und des Konsums, also der (entlohnten) Arbeit und des Zuhauses, entstanden großflächige Wohnsiedlungen am Rande der Stadt. Diese „wohnungs- und städtebauliche Orientierung an der männlichen Norm des individuell motorisierten Familienernährers“ (ebd.: 29) isolierte Frauen symbolisch wie räumlich, erschwerte damit deren Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und schränkte so deren Mobilität, Handlungs- und Wahlfreiheit ein. Der suburbane Raum ist dementsprechend in seinen Grundzügen patriarchal geprägt, daran änderte sich auch durch einen Strukturwandel auf ökonomischer und technologischer Ebene ab den

1970er-Jahren nichts. Zwar erkannten zu dieser Zeit immer mehr Unternehmen die „bisher unerschlossenen Pools an weiblichen Arbeitskräften“ (ebd.: 35) in den Suburbs und siedelten sich außerhalb der Stadt an. Gleichzeitig wurden jedoch die gut gebildeten Frauen der Mittelklasse, die meist nur einen Zuverdienst erbringen sollten und keine großen Karriereziele hatten, auf schlecht bezahlte Jobs verwiesen (vgl. ebd.: 35f.).

Die Folgen des fordistischen Systems sind bis heute auf dem Arbeitsmarkt spürbar, denn immer noch befinden sich viele Frauen in der ‚Teilzeit-Falle‘. Obwohl 2019 in Deutschland über 74 % aller Arbeitnehmerinnen mit Kindern erwerbstätig waren, – und damit nur 8 % weniger als ihre männlichen Kollegen – arbeiteten 66 % davon in Teilzeit, bei den Männern lediglich 6 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2021). Erwerbstätigkeiten in Teilzeit haben dabei einen gleich doppelt negativen Effekt auf das Einkommen: Nicht nur sind die Stundenlöhne bei Teilzeit- deutlich niedriger als bei Vollzeitangestellten, auch fällt der monatliche Verdienst durch die geringere Stundenzahl generell niedriger aus. Nach aktuellen Zahlen beträgt der Gender Pay Gap in Deutschland 20 %, im Durchschnitt verdienen Frauen also 4,44 €/Stunde weniger als Männer. 64 % aller weiblichen Beschäftigten im Alter von 25 bis 55 Jahren befinden sich daher in prekären Beschäftigungsverhältnissen, das heißt, sie verdienen zu wenig, um ihre Existenz auf längere Zeit zu sichern (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2023: 10) – sie sind dementsprechend auf einen (männlichen) Partner angewiesen.

Als Grund für die Teilzeitbeschäftigung geben 33 % der Frauen familiäre Verpflichtungen wie Kinder- oder Angehörigenbetreuung an, 38 % andere familiäre Verantwortungen (wie Haushalt) (vgl. EUROSTAT 2020). Studien zeigen zudem, dass mit der Anzahl der Kinder der Unterschied zwischen Männern und Frauen mit Teilzeitjobs immer größer wird: Beträgt der Unterschied bei kinderlosen Personen ca. 12 %, sind es bei einem Kind schon 26 %. Ab drei Kindern entscheiden sich 38 % mehr Frauen als Männer gegen eine Vollzeitstelle (vgl. EUROSTAT 2016). Neben einem niedrigen Einkommen und geringeren beruflichen Aufstiegschancen verschlechtert sich die Situation für Frauen mit zunehmendem Alter, fällt doch die Bildung von finanziellen Rücklagen durch die Übernahme von unbezahlter Care-Arbeit meist schwer. Im Jahr 2015 fiel die Rente von weiblichen Arbeitnehmerinnen um 53 % geringer aus als die der männlichen (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2023: 11). Altersarmut ist also ein explizit weibliches Thema, die Forschung spricht hier auch von einer „Feminisierung der Armut“ (Jochim 2020: 27).

### 3.2 Kurze Wege

Die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Tätigkeit gestaltet sich heute wie damals schwierig, besonders für Frauen. Lange Pendelwege sowie unflexible Arbeitsmodelle machen es vielen

Frauen unmöglich, einer bezahlten Arbeit uneingeschränkt nachzugehen. Coworking Spaces in der direkten Umgebung versprechen hier Abhilfe – besonders im ländlichen Raum. Erschwerend hinzu kommt die Tatsache, dass sich das Mobilitätsverhalten von Männern und Frauen stark voneinander unterscheidet. Frauen setzen verstärkt auf den öffentlichen Nahverkehr (20 % vs. 14 %) und nutzen im Vergleich zu Männern seltener das Auto (48 % vs. 61 %) (vgl. Statistisches Bundesamt 2022). Dies kann dazu führen, dass Frauen stärker in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt sind. Die Arbeitswege von Frauen und Männern unterscheiden sich zudem erheblich. Insbesondere Frauen haben oft komplexere Routen, die viele Zwischenstopps für Erledigungen oder das Abgeben und Abholen von Kindern beinhalten (vgl. Metropolis 2019). Die Einrichtung von Coworking Spaces in ländlichen Regionen könnte somit die Herausforderungen der geschlechtsspezifischen Mobilität adressieren. Durch die Nähe der Coworking Spaces zum Wohnort könnten Frauen und Männer, unabhängig von ihren unterschiedlichen Mobilitätsgewohnheiten, ihren Arbeitsalltag flexibel gestalten und gleichzeitig von einer verkürzten Pendelzeit profitieren. Das Nutzen von Coworking Spaces in ihrer näheren Umgebung ließe sich somit besser mit anderen Aufgaben wie Kinderbetreuung oder Erledigungen (Care-Arbeit) vereinbaren. Insgesamt könnten Coworking Spaces also dazu beitragen, die Mobilitätsunterschiede zwischen den Geschlechtern auszugleichen und die berufliche Entwicklung und Work-Life-Balance zu unterstützen (vgl. Groth 2020: 211ff.). Denn die aktuelle Situation wird von Berufstätigen als belastend wahrgenommen, insbesondere von Müttern, die in den Randgebieten von Städten leben:

„Ich fand das irgendwie unvorstellbar, dass so viele Menschen, die im Randgebiet von Hamburg wohnen, sternförmig in die City fahren und dann sternförmig sich wieder aus dem Verkehr rausziehen. [...] Ich war echt erstaunt, was das auch an Zeit kostet. Also ich kann jetzt in meinem Fall dann auch viel von Müttern sprechen, die abgehetzt morgens die Kinder in den Kindergarten gebracht haben, ins Auto gestiegen sind, dann mit Vollgas zu ihren Arbeitsplätzen gefahren sind, dann wieder nachmittags pünktlich Feierabend machen, damit man aus der Stadt wieder rauskommt, um dann sein Kind abzuholen.“ (BM, 23.02.2023)

Das tägliche Pendeln in die Innenstadt und zurück wird als stressig und zeitraubend empfunden. Berufstätige Eltern sind gezwungen, ihre Kinder morgens in den Kindergarten zu bringen, dann zur Arbeit zu hetzen und rechtzeitig Feierabend zu machen, um ihre Kinder wieder abholen zu können. Dieser Stress beeinflusst das Gleichgewicht zwischen beruflichen Verpflichtungen und der Verantwortung für die Kinderbetreuung. So berichtet beispielsweise die oben zitierte Mutter und Betreiberin, dass die räumliche Nähe von Coworking Spaces und Kinderbetreuungseinrichtungen eine effizientere Nutzung von Zeit und Ressourcen ermöglicht, sodass Gespräche mit Kolleg\*innen am Ende des Tages nicht länger unter Stress geführt werden müssen (vgl. BM, 23.02.2023).



Ein anderer Betreiber zeigt, wie der örtliche Sportverein seine Räumlichkeiten für Coworking und Kinderbetreuung nutzt, wodurch Eltern während der Kinderturnstunden arbeiten können. Diese synergetische Verknüpfung zwischen Arbeit und Betreuung schafft „kurze Wege“ (DB, 19.12.2022) und macht das Pendeln überflüssig. Dies führt nicht nur zu einer Reduzierung von Stress und erhöht die Zeiteffizienz, sondern berücksichtigt auch den Umweltaspekt.

In einem weiteren Interview wird der Vorschlag gemacht, Coworking steuerlich oder finanziell attraktiver zu gestalten und damit das Konzept als zeitgemäße Alternative zur veralteten Pendlerpauschale anzunehmen. Durch die bewusste Entscheidung den lokalen Coworking Space aufzusuchen, entstehen Möglichkeiten nicht nur zum Arbeiten, sondern auch zur Nutzung anderer Dienstleistungen vor Ort. Dies kann das Mittagessen in einem nahegelegenen Gastronomiebetrieb oder Einkäufe umfassen. Diese Erkenntnisse verdeutlichen die positiven Auswirkungen der Verknüpfung von Coworking Spaces mit verschiedenen Dienstleistungen auf die Lebensqualität und das Wohlbefinden der Berufstätigen. Der Ansatz, Arbeitsplatz, Kinderbetreuung und weitere Angebote in unmittelbarer Nähe zu vereinen, trägt dazu bei, die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Care-Pflichten auf innovative Weise anzugehen.

### 3.3 Emanzipation und Selbstverwirklichung

Wie gezeigt wurde, können Coworking Spaces in ländlichen Gegenden die zeitliche Belastung für Care-Leistende deutlich reduzieren. Neben der erhöhten Flexibilität hat diese Arbeitsform jedoch noch einen weiteren Vorteil: Statt zwangsweise einem schlecht bezahlten Nebenjob in der näheren Umgebung des Wohn- bzw. Betreuungsortes nachgehen zu müssen, eröffnet sich für immer mehr Frauen die Möglichkeit ihren ‚tatsächlichen‘ Beruf auszuüben – also die Tätigkeit, für die sie ausgebildet sind bzw. für die sie sich bewusst entscheiden. Denn durchschnittlich arbeiten 14 % aller Frauen in Jobs, für die sie überqualifiziert sind (vgl. Statistisches Bundesamt 2014). Die heimnahe Arbeit in Coworking Spaces könnte dahingehend einen Beitrag für die weibliche Selbstverwirklichung leisten und Frauen von patriarchalen Versorgerstrukturen emanzipieren. Eine selbstständige Coworking-Space-Betreiberin, die unter anderem Coachings für berufstätige Mütter gibt, beschreibt diesen Zusammenhang wie folgt:

„In dieser ganzen kleinen Stadt sitzen jetzt gerade super viele [...] überqualifizierte Teilzeit-Muttis, für die es sich nicht lohnt, in die alten Jobs zurück zu pendeln, weil die Fahrtwege zu lang sind; weil nur Teilzeit sich nicht mit den Betreuungszeiten hier vereinbaren lässt und das lohnt sich finanziell nicht. [...] Dadurch sitzen die da zu Hause und verschenken quasi ihr Potenzial und auch ihre Lebensenergie. Ich nehme an, dass viele von denen, wenn sie das machen, worauf Sie richtig Bock haben, richtig geile Sachen machen würden.“ (AS, 16.01.2023)

Das (kreative) Potenzial weiblicher Erwerbstätiger zu fördern, liegt nicht nur im individuellen Interesse, sondern könnte auch wirtschaftlich produktiv gemacht werden. Wichtig sei hierbei die Unterstützung vonseiten der Politik und Gesellschaft:

„Vielleicht kann man auch mehr auf berufstätige Mütter eingehen und ihnen das Gefühl geben: ‚Wir unterstützen dich, damit du deinen Job machen kannst. Wir betreuen dein Kind gut, damit du deine Arbeit machen kannst. Mach dir keine Gedanken um dein Kind, wir meistern das gut, wir schaffen das.‘ Also sich auch als Team zu sehen.“ (AS, 16.01.2023)

Wird den Eltern die mentale Last des Verantwortungsgefühls (zeitweise) abgenommen, könnten dementsprechend alle Beteiligten profitieren. Die Betreuungsfrage würde dann als gesamtgesellschaftliche Gemeinschaftsaufgabe verstanden, die nur durch gegenseitige Unterstützung zu bewältigen ist – ein grundlegend feministischer Ansatz.

Ein weiterer wichtiger Aspekt wurde uns durch ein Gespräch mit einem Coworking-Space-Betreiber aus dem oberösterreichischen Raum aufgezeigt, welcher das Modell einer Space-eigenen Tagesmutterbetreuung in einer einjährigen Pilotphase erprobt hat. Dieser verwies auf das Potenzial zur Wiedergewinnung von Arbeitskräften nach der Elternzeit:

„Und wo ich gemerkt habe, dass sie [die Unternehmen, d. Verf.] auf einmal hellhörig geworden sind, das ist dann, wenn man sagt: ‚Ja, du musst das Wiederrückkehren der Eltern einkalkulieren, die früher in den Betrieb wiederkommen.‘“ (AH, 12.06.2023)

Auch wenn ortsunabhängiges Arbeiten nicht für alle Menschen möglich ist, plädiert der Betreiber trotzdem für das Konzept Coworking. Da gerade „Rückkehrer[\*innen, d. Verf.]“ (AH, 12.06.2023) der berufliche Wiedereinstieg nach einer längeren Pause oft schwerfällt (60 %, vgl. DGFP 2013) könnte Coworking für diese Zielgruppe besonders interessant werden.

### 3.4 Grenzen der Flexibilität

Bei all dem Überschwang über die synergetischen Vorteile des Coworking-Konzepts, darf ein wichtiger Aspekt allerdings nicht übersehen werden: das Wohl der Care-Bedürftigen. Denn wenn es z. B. Eltern ermöglicht wird, 40 Stunden pro Woche zu arbeiten, sollte dies nicht auch 40 Stunden Kinderbetreuung durch Dritte bedeuten. Dass die Interessen von Kindern nicht zugunsten der eigenen beruflichen Selbstverwirklichung oder wirtschaftlicher Motive vernachlässigt werden sollten, wurde insbesondere durch ein Interview mit der Projektmanagerin eines Bildungsträgers im Bereich Erwachsenenbildung deutlich, die sich mit Themen wie dem beruflichen Wiedereinstieg von Frauen sowie Kindertagespflege auseinandersetzt: „Wir dürfen nicht die Arbeitswelt über die Bedürfnisse unserer Kinder stellen. Dann ist irgendwas in unserer Gesellschaft [...] verkehrt.“ (CL, 09.05.2023)

Gerade die ersten drei Lebensjahre würden die „sensibelste Phase“ (ebd.) bei Kindern darstellen, in welcher die gemachten Erfahrungen am prägendsten für die weitere Entwicklung seien. In dieser Zeit seien eine qualitativ hochwertige Betreuung und feste Bindungspersonen besonders wichtig (vgl. ebd.). Zwar sei eine spontane Notbetreuung „immer wieder mal“

(ebd.) oder „für kurze Zeiträume“ (ebd.) nicht verwerflich, die größtmögliche Flexibilität, wie sie in manchen Betreuungsmodellen in Coworking Spaces versprochen wird, sollte jedoch mit Bedacht ausgenutzt werden. Dies vermittelte uns auch der bereits zitierte Betreiber des Pilotprojektes der Coworking-internen Tagesmutter:

„Das ist auch wichtig aus den pädagogischen Gründen heraus, weil wir betreuen ja Kinder unter drei und die kann ich nicht für den Nachmittag irgendwo reinstecken, das geht nicht. Also die brauchen ja eine feste Bindung und eine gute stabile Anbindung an die Betreuungskraft und wir würden sowas niemals machen, dass man da einfach sein Kind für ein, zwei, drei Tage, wenn ich da zufällig jetzt gerade arbeite, nebenan abstelle. Also das wären eher so eine Betreuung wie im Hotel sozusagen, dass es da eine Kinderbetreuung gibt, das sind wir nicht.“ (AH, 12.06.2023)

Eltern mit kleinen Kindern gehe es „ja darum, einen gewissen Rhythmus zu erzeugen, nicht nur für die Kinder, sondern auch für sich selber“ (ebd.), daher seien der Spontanität und dem Pragmatismus an dieser Stelle Grenzen gesetzt:

„[D]a muss man wirklich ganz realistisch sein. Also wenn jetzt jemand schreibt: ‚Bei uns kann man das Kind mal mitnehmen, wenn irgendwie Kinderbetreuung ausfällt‘, das ist schön und gut, das ist aber eine Marketingmaßnahme meines Erachtens. Eine Betreuung muss ja so professionell sein wie im allgemeinen Kindergarten, das muss ja eine ausgebildete Person sein, wenn es auf Dauer ist. Das heißt ja nicht, dass man nicht einmal einen Tag oder ein paar Stunden wo einspringen kann, aber auf Dauer, davon bin ich überzeugt, braucht es die Professionalität der Pädagoginnen und Pädagogen.“ (ebd.)

Der pädagogische „Qualitätsanspruch“ (CL, 09.05.2023) sollte immer an erster Stelle stehen, gerade dies stelle ja die Schwierigkeit bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit dar: Letztere beinhaltet eben auch eine psychische Ebene, nicht umsonst spricht die Forschung auch von „Beziehungsarbeit“ (Notz 2011: 91).

### 3.5 Mögliche Typen der Verknüpfung

Die Integration von Kinderbetreuungseinrichtungen in Coworking Spaces (CWS) kann auf verschiedene Arten realisiert werden. Die folgenden Typen, die wir während unserer Forschung bestimmt haben, verdeutlichen die Bandbreite der Ansätze:

- Den **ersten Typ** haben wir als ‚Kooperation mit Externen‘ bezeichnet. In diesem Modell arbeitet der Coworking Space mit externen Kindertagesstätten oder Tagesmüttern/-vätern zusammen. Die Betreuung der Kinder erfolgt innerhalb der Räumlichkeiten des Spaces oder in direkter Umgebung, wodurch eine praktische und räumliche Verbindung zwischen Arbeitsplatz und Betreuungseinrichtung geschaffen wird.
- Im **zweiten Typ** engagiert der Coworking Space entweder eine\*n Tagesmutter/-vater oder richtet eine eigene Kindertagesstätte innerhalb der eigenen Räumlichkeiten ein. Die Betreuung der Kinder findet somit direkt vor Ort statt, entweder durch interne Ressourcen oder in Zusammenarbeit mit einem etablierten Träger.
- Der **dritte Typ** ‚Alles unter einem Dach‘ inkludiert Coworking Spaces und Betreuungsmöglichkeiten als Teil eines größeren Areals oder Komplexes, oft unter der Leitung eines externen Trägers. Obwohl keine direkte Kooperation zwischen Space

und Kindertagesstätte besteht, ermöglicht die räumliche Nähe den Mitgliedern die Nutzung der Betreuungseinrichtungen.

- In dem **vierten Typ** ‚Selbstorganisierte Gruppen‘ organisieren sich Elterngruppen oder Vereine eigenständig, um eine Kinderbetreuung sowie Möglichkeiten des gemeinsamen Coworking zu schaffen. Die Motivation folgt eher pragmatischen als finanziellen Bestrebungen, die Arbeitsweise basiert auf kollektiver Verantwortung.
- Beim **fünfte Typ** bieten bereits bestehende Familienzentren, die meist von kirchlichen Trägern, Stiftungen oder Vereinen betrieben werden, sowohl Coworking-Plätze als auch Möglichkeiten zur Kinderbetreuung an. Diese Einrichtungen stehen zeitlich begrenzt (meist nur ein paar Mal pro Woche für wenige Stunden) zur Verfügung und legen den Fokus eher auf familienzentrierte Angebote. Diese verschiedenen Ansätze verdeutlichen die Vielfalt der Möglichkeiten, wie Kinderbetreuung in Coworking Spaces integriert werden kann. Sie reichen von externen Partnerschaften über interne Einrichtungen bis hin zu selbstorganisierten Gemeinschaften, wobei die Prioritäten je nach Modell variieren.

Durch die Zusammenarbeit mit *CoWorCare* ist außerdem eine Steckbrief-Vorlage entstanden. Ziel war es dabei, die Vielfalt der Typen von Coworking Spaces und ihre jeweilige Herangehensweise an die Kinderbetreuung übersichtlich darzustellen und vergleichbar zu machen. Der Steckbrief beginnt mit grundlegenden Eckdaten, wie Adresse, Telefonnummer, E-Mail-Adresse und dem spezifischen Typ des Coworking Spaces. Im Anschluss bietet eine kompakte Übersicht weitere Informationen zur Art der Kinderbetreuung, dem Alter der betreuten Kinder, den Kosten, der Kapazität an Betreuungsplätzen sowie den Öffnungszeiten. Des Weiteren folgen Informationen zu entsprechenden Ansprechpartner\*innen bzw. Betreiber\*innen des Coworking Space, der räumlichen Integration der Kinderbetreuung innerhalb des Coworking Spaces, gefolgt von einer Analyse der Flexibilität der Betreuungszeiten und den individuellen Besonderheiten, die jeden Space einzigartig machen. Abschließend bietet der Steckbrief Raum für ein Zitat von besonderer Bedeutung, welches die übergeordnete Vision und Philosophie des jeweiligen Spaces und seiner Kinderbetreuungsinitiative unterstreicht. Der Steckbrief bietet somit eine strukturierte und umfassende Darstellung der verschiedenen Ansätze zur Integration von Kinderbetreuung in Coworking Spaces.

#### 4. Fazit

Insgesamt verdeutlicht unsere Forschung, dass die Verknüpfung von Coworking Spaces mit Kinderbetreuung eine vielversprechende Lösung für die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Care-Pflichten darstellt. Die Schaffung von Synergieeffekten, die Reduzierung von Pendelzeiten und die Kombination verschiedener Dienstleistungen tragen zur Verbesserung der Work-Life-Balance und des Wohlbefindens von Berufstätigen bei. Diese innovative Herangehensweise hat das Potenzial, die traditionellen Arbeitsmodelle zu

transformieren und eine nachhaltige Balance zwischen beruflichen und familiären Verantwortlichkeiten zu schaffen. Einzuräumen ist an dieser Stelle jedoch auch, dass mobiles und ortsabhängiges Arbeiten lediglich für bestimmte Berufe, beispielsweise aus der Kreativ- und IT-Branche, möglich ist und diese Angebote daher nicht von allen berufstätigen Care-Leistenden in Anspruch genommen werden können.

Zudem stellt der ethische bzw. pädagogische Aspekt von Care-Arbeit weiterhin eine Schwierigkeit dar und bringt flexible Konzepte an ihre Grenzen. So sollen die hier genannten Vorteile nicht über die Tatsache hinwegtäuschen, dass berufstätige Eltern immer noch unter großem psychischen, körperlichen und finanziellen Druck stehen und in ihren Rollen als Care-Leistenden und gleichzeitig Erwerbstätigen doppelt belastet sind. Weiterführende Forschung könnte beispielsweise an dieser Stelle ansetzen und sich mit psychologischen Aspekten frühkindlicher Entwicklung befassen, sodass diese bei der Planung flexibler Betreuungskonzepte mehr Berücksichtigung finden. Auch könnten Datenerhebungen zur Effektivität und Nachhaltigkeit dieser Modelle, wie wir sie auf qualitativer Ebene betrieben haben, auf eine größere Stichprobe ausgeweitet und zum Beispiel mittels quantitativer Erhebungen erfasst werden.

Bei den meisten der vorgestellten Ansätze handelt es sich zudem um Pilotprojekte oder Probephasen, welche mit etlichen organisatorischen und rechtlichen Fragen einhergehen. In den Interviews wurde dementsprechend deutlich, dass es einigen Handlungsbedarf gibt – sowohl aufseiten der Betreiber\*innen wie auch aufseiten der Politik. Die Forderung nach öffentlicher Förderung durch Bundesland, Gemeinde oder Kommune wurde in diesem Zusammenhang mehrfach geäußert. Schließlich stellt ein Coworking Space eine „Chance für einen Ortskern“ (AH, 12.06.2023) dar und könnte zur Wiederbelebung totgesagter suburbaner „Schlafstädte“ und ländlicher Regionen beitragen. Eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen Coworking-Betreiber\*innen, Bildungsexpert\*innen und politischen Entscheidungsträger\*innen ist daher dringend erforderlich.

## Literaturverzeichnis

- Bender, Désirée (2013): Mobile Arbeitsplätze als kreative Räume. Coworking Spaces, Cafés und andere urbane Arbeitsorte. Bielefeld.
- Bonin, Holger/ Eichhorst, Werner/ Krause-Pilatus, Annabelle (2022): Bedeutung von Coworking Spaces als Dritter Arbeitsort in Deutschland. Berlin. S. 20-28.
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hg.) (2021): Binnenwanderungssaldo der Stadt- und Landkreise nach Kreistypen (1991-2021).  
Online Link: <https://www.bib.bund.de/DE/Fakten/Fakt/M41-Binnenwanderungssaldo-Kreistypen-ab-1991.html>, letzter Zugriff: 12.08.2023.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2022): Forschungsbericht 595. Bedeutung von Coworking Spaces als Dritter Arbeitsort in Deutschland. Online Link: [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-595-expertise-bedeutung-von-coworking-spaces.pdf?\\_\\_blob=publication-File&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-595-expertise-bedeutung-von-coworking-spaces.pdf?__blob=publication-File&v=2), letzter Zugriff: 12.08.2023.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2021): Väterreport. Update 2021. Online Link: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186176/81ff4612aee448c7529f775e60a66023/vaeterreport-update-2021-data.pdf>, letzter Zugriff: 12.08.2023.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2023): Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? Ein Dossier zur gesellschaftlichen Dimension einer privaten Frage. Online Link: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/160276/07bc7f5964d25456ac870fec86eb47a2/kinder-haushalt-pfleger-wer-kuemmert-sich-dossier-sorgearbeit-deutsch-data.pdf>, letzter Zugriff: 12.08.2023.
- Bundesverband Coworking Spaces e.V. (o. J.): Was ist Coworking. Definition. Online Link: <https://www.bundesverband-coworking.de/was-ist-coworking/>, letzter Zugriff: 04.07.2023.
- CoworkLand (Hg. ) (2023): Eine Genossenschaft für Coworking auf dem Land. Online-Link: <https://coworkland.de/de/genossenschaft>, letzter Zugriff: 31.08.2023.
- DGFP – Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (Hg.) (2013): Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Online Link: [https://www.fachkraeftesicherer.de/wp-content/uploads/2014/01/95b10\\_13-05-08-dgfp-studie-rckkehr-elternzeitfinal.pdf](https://www.fachkraeftesicherer.de/wp-content/uploads/2014/01/95b10_13-05-08-dgfp-studie-rckkehr-elternzeitfinal.pdf), letzter Zugriff: 12.08.2023.
- EUROSTAT (Hg.) (2016): Part-time employment of women in the EU increases drastically with number of children. Online Link: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7202372/3-07032016-AP-EN.pdf/8cd72560-8188-4ef7-8b50-f286e288d8b8>, letzter Zugriff: 12.08.2023.
- EUROSTAT (Hg.) (2020): Gleichberechtigung. Warum Frauen in Teilzeit arbeiten. Online-Link: <https://de.statista.com/infografik/25095/warum-frauen-in-teilzeit-arbeiten/>, letzter Zugriff: 12.08.2023.

- EUSALP – EU Strategy for the Alpine Region (Hg.) (2023): CoWorCare. Coworking with Children & Elderly in the Alps. Online Link: <https://www.alpine-region.eu/projects/coworcare-coworking-children-elderly-alps>, letzter Zugriff: 12.08.2023.
- Frank, Susanne (2010): Gentrifizierung und Suburbanisierung im Fokus der Urban Gender Studies. In: Bauriedl, Sybille/ Schier, Michaela/ Strüver, Anke (Hg.): Geschlechterverhältnisse, Raumstrukturen, Ortsbeziehungen. Erkundungen von Vielfalt und Differenz im Spatial Turn. Münster. S. 26-47.
- Groth, Stefan (2020): "Work-Life-Balance", Entgrenzung und Orientierung an der Mitte. In: ders./ May, Sarah/ Müske, Johannes (Hg.): Vernetzt, entgrenzt, prekär? Kulturwissenschaftliche Perspektiven auf Arbeit im Wandel. Frankfurt am Main. S. 211-231.
- Hans Böckler Stiftung (Hg.) (2023): Studien zu Homeoffice und mobiler Arbeit. Online Link: <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-Auf-einen-Blick-Studien-zu-Homeoffice-und-mobiler-Arbeit-28040.htm>, letzter Zugriff: 12.08.2023.
- Hartje, Philipp (2022): Mehr als nur ein geteiltes Büro. Was ist Coworking eigentlich? Online Link: <https://www.sharednc.com/de/magazin/work-smarter/was-ist-coworking>, letzter Zugriff: 04.07.2023.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.) (2019): IAB-Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Online Link: <https://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf>, letzter Zugriff: 12.08.2023.
- Jochim, Valerie (2020): Care. Macht. Arbeit. Lebenswelten von Alleinerziehenden. Frankfurt/ New York.
- Knijn, Trudie/ Monique Kremer (1997): Gender and the caring dimension of welfare states. Towards inclusive citizenships. In: Social Politics, 4(3). S. 328-361.
- Marx, Karl (1962 [1867]): Das Kapital. Bd. 1. In: ders./ Engels, Friedrich (Hg.): Werke. Bd. 23. Berlin.
- Metropolis (Hg.) (2019): Gender Impact Assessment 2019. Online Link: [https://www.metropolis.org/sites/default/files/resources/Metropolis\\_Gender-Impact-Assessment-2019.pdf](https://www.metropolis.org/sites/default/files/resources/Metropolis_Gender-Impact-Assessment-2019.pdf), letzter Zugriff: 12.08.2023.
- Notz, Gisela (2011): Zum Begriff der Arbeit aus feministischer Perspektive. In: Emanzipation, 1(1). S. 84–96.
- Oldenburg, Ray (1999): The great good place. Cafés, coffee shops, bookstores, bars, hair salons, and other hangouts at the heart of a community. Cambridge.
- Schmitt, Sabrina (2019): Care. In: Gender Glossar. Online Link: <http://gender-glossar.de>, letzter Zugriff: 06.06.2023.
- Sellach, Brigitte (2018): Lohn für Hausarbeit. Utopie oder Wirklichkeit? In: Häußler, Angela et al. (Hg.): Care und die Wissenschaft vom Haushalt. Wiesbaden. S. 109-120.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2014): Unter- und Überqualifikation. Online Link: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-6/unter-ueberqualifikationl.html>, letzter Zugriff: 12.08.2023.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2021): Pressemitteilung Nr. N 017 vom 5. März 2021. Online Link: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21\\_N017\\_13.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_N017_13.html), letzter Zugriff: 12.08.2023.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2022): Mobilitätsverhalten von Frauen und Männern. Online Link; <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Verkehr/Mobilitaet-Frauen-Maenner.html>, letzter Zugriff: 12.08.2023.

Wrohlich, Katharina (2021): Gender Care Gap. Sorgearbeit gerecht verteilen. In: Wirtschaftsdienst. Nr. 101. S. 748.



## Anhang: Glossar

Im Zuge des Seminars wurden gemeinschaftlich einige Glossarbeiträge zu wiederkehrenden und für die Forschung relevanten Begriffen erstellt. Dabei handelt es sich um Konzepte, die komplexere Definitionen notwendig machen, welche innerhalb des Forschungsberichts selbst nicht geleistet werden können. Bei erster Erwähnung im Text werden die Begriffe durch einen Pfeil markiert und können dann hier nachgeschlagen werden.

### Care-Arbeit/ Sorgearbeit

Care-Arbeit (dt. Sorgearbeit) beschreibt die Tätigkeiten des Sorgens und Sichkümmerns. Dazu gehört Kinderbetreuung, Altenpflege, familiäre Unterstützung, sowie anfallende Hausarbeit. Care-Arbeit umfasst bezahlte und unbezahlte Arbeit. Sie orientiert sich an den Bedürfnissen anderer Menschen. Bislang wurden diese Arbeiten überwiegend von Frauen geleistet und gesellschaftlich als selbstverständlich angesehen. In der Definition von Knijn und Kremer wird besonders der Aspekt der Beziehungsarbeit betont: „Care includes the provision of daily social, psychological, emotional, and physical attention for people“ (dies. 1997: 330). Nach Gisela Notz beinhaltet Care-Arbeit „alle bezahlt und unbezahlt geleisteten Tätigkeiten, bei denen Menschen für andere sorgen oder für die alltägliche Versorgung anderer Menschen zuständig sind“ (Notz 2011: 92).

Der Begriff „Care“ selbst entstand in den 90er-Jahren im englischen Sprachraum durch die feministische Forschung und Theoriebildung. Im Zuge der Bewegung der marxistisch geprägten Feminist\*innen kam der Begriff auch im deutschsprachigen Raum an. Durch die ausgeübte Kritik und Theorien am geschlechterspezifischen Aufgabenbereich wurde die Divergenz zwischen den Geschlechtern deutlich sowie ein → Erweiterter Arbeitsbegriff vorgeschlagen (vgl. Schmitt 2019). In diesem Zusammenhang wurde Stimmen laut, die „Lohn für Hausarbeit“ (Sellach, 2018, 109) forderten. Trotz dessen besteht auch heutzutage noch der Gender Care Gap, der deutlich macht, dass eine gerechte Verteilung der Sorgearbeit zwischen den Eltern noch nicht erreicht ist (vgl. Wrohlich 2021: 10).

Um diese Situation zu verbessern, haben wir folgende Lösungsansätze diskutiert: Der Ausbau von pädagogisch und pflegerisch wertvollen Infrastrukturen, eine Reform des Elterngeldes und die Subventionierung von haushaltsnahen Dienstleistungen könnten die egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit fördern (vgl. Notz 2011: 89). Außerdem könnten bessere Löhne, flexible Arbeitszeiten sowie eine Mindestrente eine gleichberechtigte Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit fördern, um die Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt und damit auch die Altersarmut von Sorgeleistenden zu bekämpfen (vgl. Wrohlich 2021: 10). Ein weiterer interessanter Ansatz ist die Qualifizierung der Geschlechter für alle

Arbeitsbereiche, sodass Sorge- und Erwerbsarbeit gleichgestellt werden: „Die Reproduktionsarbeiten werden zum großen Teil vergemeinschaftet und den Produktionsarbeiten gleichgestellt“ (Notz 2011: 93). Außerdem muss das Konzept der Kleinfamilie kritisch hinterfragt und Lebens- und Arbeitsgemeinschaften sowie Kommunen als Vorschlag betrachtet werden, um sich sämtliche Arbeit aufzuteilen.

## Coworking & Coworking Spaces

Coworking und Coworking Spaces sind moderne Arbeitsmodelle, bei denen Menschen aus verschiedenen Unternehmen oder beruflichen Hintergründen gemeinsam in einem Raum arbeiten. Coworking ermöglicht eine dynamische Umgebung, die Gemeinschaft, Zusammenarbeit und Flexibilität fördert. Es unterscheidet sich vom traditionellen Büro, da es Expert\*innen aus verschiedenen Branchen zusammenbringt, die voneinander lernen können. Coworking Spaces bieten nicht nur Arbeitsräume, sondern auch gemeinsam genutzte Ressourcen wie Besprechungsräume, Drucker und Küchenbereiche. Zusätzlich bieten sie Networking-Veranstaltungen, Schulungen und Mentoring, um Mitglieder beim Aufbau und Wachstum ihrer Unternehmen zu unterstützen (vgl. Bundesverband Coworking Spaces e.V. (o. J.)). Die Mitgliedschaften sind flexibel und ermöglichen es den Nutzer\*innen, ihre Arbeitsumgebung je nach Bedarf anzupassen. Coworking Spaces schaffen ein Gefühl der Zugehörigkeit und Gemeinschaft durch regelmäßige Veranstaltungen und soziale Aktivitäten. Das Konzept hat sich als Alternative zu herkömmlichen Bürostrukturen etabliert, da es den Menschen ermöglicht, flexibler, effizienter und kreativer zu arbeiten und gleichzeitig von einer dynamischen Gemeinschaft zu profitieren (vgl. Hartje 2022).

Coworking Spaces lassen sich je nach Zielgruppe und Betreiber\*innen in verschiedene Typen einteilen. Die Grenzen zwischen diesen sind jedoch in der Praxis fließend, sodass eine klare Trennung nur bedingt möglich ist: Klassische Coworking Spaces verstehen sich als unabhängige Einrichtungen, die auf Werten wie Zusammenarbeit, Gemeinschaft und Nachhaltigkeit basieren. Sie bieten vielfältige Arbeitsräume und ziehen vor allem Mitglieder aus der Kreativ- und IT-Branche an. Mit innovativen unternehmerischen Ansätzen verfolgen sie daher soziale Ziele. Sogenannte kommerzielle Coworking Spaces sind hingegen meist Teil großer Ketten von Büroflächenanbieter\*innen, die sich auf mittlere und große Unternehmen konzentrieren. Sie legen den Fokus auf Profitabilität und Wachstum, bieten flexible Büroflächen in bevorzugten Stadtlagen an und ermöglichen Unternehmen Zugang zu einem umfassenden Netzwerk.

Im ländlichen Raum wird oft Coworking genutzt, um Arbeitsräume und gemeinschaftliche Arbeitsumgebungen bereitzustellen. Dabei spielen öffentliche Akteur\*innen wie

Kommunen eine wichtige Rolle, welche sich die Stärkung der ländlichen Wirtschaft, eine bessere Vernetzung sowie die Förderung von Innovationen versprechen. Der Fokus der ländlichen Coworking Spaces liegt dabei meist auf der Umnutzung bereits bestehender Flächen. Pendlerhäfen sind Arbeitsorte in Stadtrandgebieten, die pendelnden Beschäftigten aus dem ländlichen Raum eine Alternative zum Home Office bieten. Sie ermöglichen diesen Arbeitswege zu sparen und die Nachteile des Zuhause-Arbeitens zu vermeiden. Die Einrichtung und Finanzierung solcher Arbeitsorte erfordert die Zusammenarbeit von privaten und öffentlichen Akteur\*innen. Unternehmen können durch die Verlagerung von Büroarbeitsplätzen in Pendlerhäfen Kosten sparen und auf einen größeren Pool an Arbeitskräften zugreifen (vgl. Bonin/ Eichhorst/ Krause-Pilatus 2022).

### Erweiterter Arbeitsbegriff

Lange Zeit wurde ‚Arbeit‘ im Marx’schen Sinne als „auf ein wirtschaftliches Ziel gerichtete planmäßige Tätigkeit“ (Notz 2011: 85) verstanden und bezog sich damit auf reine Erwerbsarbeit. Sämtliche Tätigkeiten, die nicht entlohnt werden, wie beispielsweise die meist von Frauen im Rahmen der Familie, im privaten Bereich oder sozialen Ehrenamt geleistete Care-Arbeit, wurden dementsprechend als zweckfrei angesehen und aus dem Arbeitsbegriff ausgeklammert (vgl. Marx 1867: 192ff.). Diese unbezahlte Leistung von Frauen für den Fortbestand der Gesellschaft wird in diesem kapitalistisch geprägten Verständnis bewusst abgewertet (vgl. Notz 2011: 85).

Mit dem Vorschlag eines → Erweiterten Arbeitsbegriffs unternahmen feministische Bewegungen seit den 1970er-Jahren den Versuch, diese klassische Trennung von Lohn- und Reproduktionsarbeit aufzubrechen und stattdessen das gesamte Spektrum gesellschaftlich notwendiger und nützlicher Aktivitäten zu inkludieren. Schließlich habe jede Art von Tätigkeit „gestaltend[e] und kulturbildend[e]“ (ebd.: 87) Effekte für unsere Gesellschaft. Auch bemüht sich dieser Gegenentwurf, die traditionelle Aufteilung in ökonomische, öffentliche und (scheinbar) nicht-ökonomische, private Sphären zu überwinden und alle Formen des Wirtschaftens und Versorgens als gleichwertig zu betrachten (vgl. ebd.: 88). Zusammenfassend verstehen wir unter diesen neuen Arbeitsbegriff also Erwerbs-, Haus-, Sorge- und Subsistenzarbeit sowie „die Arbeit im sozialen, politischen, kulturellen, künstlerische und gemeinwesenorientierten Bereich“ (ebd.: 89). Zuvor ausgeklammerte Aspekte wie die Übernahme von Verantwortung für Mitmenschen und Umwelt bekommen somit eine neue Gewichtung (vgl. ebd.).

## Danksagung

Im Zuge unserer einjährigen Forschung haben wir viel Unterstützung von außen erhalten, ohne die sich unser Vorhaben nicht hätte verwirklichen lassen können. Daher möchten wir abschließend allen Personen danken, die uns geholfen und inspiriert haben: Dies umfasst zum einen alle unsere Interviewpartner\*innen, die sich viel Zeit für unsere Fragen genommen und diese sehr ausführlich und ehrlich beantwortet haben. Besonderer Dank gilt auch Jule Lietzau und Hans-Peter Sander von *CoWorkLand* bzw. *CoWorCare*, die uns mit zahlreichen Kontakten der Coworking-Branche bekannt gemacht und uns damit den Einstieg ins Forschungsfeld sehr erleichtert haben.