



Westfälische  
Hochschule

SEIT 1988 ERFORSCHEN UND GESTALTEN WIR STRUKTURWANDEL IN WIRTSCHAFT, GESELLSCHAFT UND REGION.



Institut Arbeit und Technik

# «Remote Work» für Oberhausen

Handlungsorientierte Metastudie

Durchgeführt durch das Institut Arbeit und Technik (IAT) der  
Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen  
im Auftrag der Stadt Oberhausen.

**Erstellt im Auftrag der Stadt Oberhausen  
im Rahmen des Bundesförderprogramms  
„Modellprojekte Smart Cities“.**





# SMART CITY OBERHAUSEN

## **Forschungsschwerpunkt „Arbeit und Wandel“**

Michaela Evans-Borchers, Henrik Sellmann & David Sommer

Ansprechpartnerin:

Michaela Evans-Borchers

Evans-borchers@iat.eu, Tel. 0209 1707 -121

## **Forschungsschwerpunkt „Raumkapital“**

Prof. Dr. Stefan Gärtner & Marius Angstmann

Ansprechpartner:

Prof. Dr. Stefan Gärtner

gaertner@iat.eu, Tel. 0209 1707-164

<b>1. Einführung</b>	1
<b>2. Methodisches Vorgehen</b>	3
<b>3. Scoping Reviews</b>	4
<b>3.1 Remote Work: Implikationen für Fachkräftesicherung und Arbeitgeberattraktivität</b>	5
3.1.1 Allgemeine Entwicklungen & Trends	5
3.1.2 Einflussfaktoren und Relevanz nach Branchen, Berufen, Tätigkeiten	6
3.1.3 Präferenzmuster, endogenes und exogenes Standortpotenzial	9
<b>3.2 Räumliche Dimensionen von Remote Work: Auswirkungen und Implikationen für die Stadtentwicklung</b>	10
3.2.1 Auswirkungen von Remote Work auf den urbanen Raum & Stadt-Land Beziehungen	10
3.2.2 Remote Work abseits des Homeoffice: Mobiles Arbeiten im Ausland	14
3.2.3 Implikationen für die Stadtentwicklung	16
<b>4. Potenzialabschätzung</b>	17
<b>5. Beispiele Guter Praxis</b>	24
<b>6. Einblick in Bedarfe &amp; zentrale relevante Faktoren in Oberhausen</b>	25
<b>7. Ansätze, Bausteine &amp; Maßnahmen</b>	27
<b>7.1 Ansatz 1: Polyzentrale Hubs für Remote Work</b>	28
<b>7.2 Ansatz 2: Remote-Work-Quartier Innenstadt Alt-Oberhausen</b>	29
<b>7.3 Ansatz 3: Internationales Co-Workation-Quartier</b>	29
<b>7.4 Bausteine einer Remote-Work-Strategie</b>	30
Baustein 1: Quartiersspezifische Angebote und Bedarfe	31
Baustein 2: Maßnahmen zur Kombination und Stärkung bestehender Angebote	31
Baustein 3: Schaffen innovativer Orte	32
Baustein 4: Marketing & Kommunikationskonzept	32
Baustein 5: Beherbergungs- und Tagungsort	32
<b>7.5 Maßnahmen für Oberhausen</b>	33
<b>8. Fazit</b>	35
<b>9. Literatur- und Quellenverzeichnis</b>	38



## 1. Einführung

---

### *BEGRIFFSDEFINITION*

Die Corona-Pandemie hat die Bedeutung digital gestützter Arbeitsformen wie Remote Work in der beruflichen und betrieblichen Praxis erhöht. Der Begriff zielt auf ortsunabhängig ausführbare Tätigkeiten, bei denen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht an einen festen Arbeitsplatz gebunden sind (Flüter-Hoffmann/Stettes 2022). Ausgehend hiervon umfasst Remote Work auch hybride Arbeit, Homeoffice und mobile Arbeit. Dabei unterscheiden sich Präsenz- und Remote-Arbeitszeitregelungen sowie die Verantwortung des Arbeitgebers für die Arbeitsplatz-Ausstattung (z. B. Telearbeit). Telearbeit beispielsweise ist seit 2016 gesetzlich geregelt und umfasst fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich. Mobiles Arbeiten kann hingegen überall stattfinden, während Homeoffice die (temporäre) Arbeitstätigkeit im Privatbereich nach Absprache mit dem Arbeitgeber adressiert. International vergleichende Daten (2015) liefern für die Prä-Corona-Phase Evidenz für deutliche Unterschiede hinsichtlich der Nutzung ortsunabhängiger Arbeitsformen: Deutschland hatte 19,8 % mobile Computerarbeiter und Computerarbeiterinnen und realisierte damit im Vergleich zu Dänemark (48,9 %), Schweden (43,5 %), Niederlande (41,8 %) und Finnland (41,3 %) deutlich geringere Anteile mobil arbeitender Beschäftigter (Hammermann/Stettes, 2017a; Eurofound/ILO 2017).

### *CORONA-PANDEMIE ALS KATALYSATOR*

Während der Pandemie nutzten insbesondere ältere Beschäftigte (60 bis 65 Jahre) verstärkt die Möglichkeit, remote zu arbeiten. Das im Homeoffice geleistete Arbeitsvolumen dieser Altersgruppe stieg gegenüber dem vorpandemischen Zeitraum von 15 auf 26 Stunden pro Woche; bei den 63- bis 65-Jährigen erhöhte sich der Anteil von im Homeoffice-Tätigen von 45 auf 75 %, die wöchentlichen Arbeitsstunden im Homeoffice erhöhten sich von 14 auf 26 Stunden (Trahms et al. 2023). Für Minijobber und Minijobberinnen war es in allen Altersgruppen hingegen am seltensten möglich, im Homeoffice zu arbeiten, da diese Beschäftigtengruppe beispielsweise überproportional in Landwirtschaft, Einzelhandel, Nahrungsmittelherstellung, Gebäudepflege, Gastronomie oder in privaten Haushalten tätig ist (ebd.). Insgesamt hat ortsflexibles Arbeiten für die Arbeitswelt seit der Corona-Pandemie erheblich an Relevanz gewonnen: Viele Beschäftigte arbeiten nunmehr regelmäßig außerhalb des Büros (Prinz 2021). Im Jahr 2022 waren rund 24,2 % aller Erwerbstätigen in Deutschland zumindest gelegentlich im Homeoffice tätig (Statistisches Bundesamt 2023). Deutlich wird jedoch auch, dass sich die Nutzung von Remote Work erheblich zwischen Branchen und Berufen, Beschäftigtengruppen und Tätigkeitsprofilen unterscheidet. Hohe Anteile für ortsunabhängiges Arbeiten werden insbesondere in den IT-Dienstleistungen, in der Unternehmensberatung, im Versicherungswesen sowie in der Forschung realisiert, deutlich geringere Anteile sind hingegen in Branchen zu verzeichnen, in denen typischerweise Präsenzarbeit zu leisten ist, wie etwa im Gesundheitswesen, im Einzelhandel oder im Baugewerbe (ebd.).

Mobiles Arbeiten beeinflusst nicht nur die betriebliche Organisation von Arbeit, sondern auch lokale Arbeitsmärkte und die Stadtentwicklung. Chancen umfassen berufliche Mobilität, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Fachkräftesicherung. Risiken bestehen hinsichtlich eines Identifikationsverlustes mit dem Arbeitgeber, Motivationseinbußen bei Beschäftigten, erhöhten Beanspruchungen und Belastungen für Führungskräfte sowie einer Erosion der Teamkultur (*Betrieb als sozialer Ort*) (Rat der Arbeitswelt 2021; Siedentop 2022; Eltges 2019). Hinzu kommt, dass einige Tätigkeiten (z. B. Werkstattarbeit) grundsätzlich nicht remote ausgeführt werden können. Ob und für welche Beschäftigtengruppen Remote Work möglich ist, ist somit zum einen in erheblichem Umfang vom betrieblichen Geschäftsfeld und aufgabenbezogenen Tätigkeitsprofilen der Beschäftigten abhängig. Zum anderen beeinflussen auch individuelle Präferenzen von Beschäftigten, Führungskräften und Unternehmensleitungen für oder gegen Remote Work die Verbreitung dieser flexiblen Form der Arbeitsgestaltung/-organisation (Kunze et al. 2024).

Die Stadt Oberhausen hat die Bedeutung der Arbeitsform Remote Work für die Wahl von Arbeits- und Wohnorten von Fach- und Arbeitskräften erkannt. Denn prosperierende Unternehmen, die Arbeitsplätze bereitstellen, Steuereinnahmen sichern und Investitionen hervorbringen, sind eine wichtige Grundlage für eine stabile und zukunftsfähige Stadtentwicklung. Die Kommunen können durch ihre Stadtentwicklungspolitik und eine aktive Wirtschaftsförderung die Rahmenbedingungen verbessern und die Unternehmen bei der Bewältigung dieser Herausforderungen unterstützen. Zu den Leitzielen des integrierten Stadtentwicklungskonzepts zählen u. a. die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen, die Bildung von Kooperationsnetzwerken, die Positionierung der Stadt Oberhausen als Tourismusdestination sowie die Steigerung der Attraktivität der Innenstadt und der Stadtteilzentren, die Reduzierung verkehrsbedingter Belastungen durch Angebotserweiterungen sowie die innovative Weiterentwicklung von Quartieren und Wohnraumangeboten (Stadt Oberhausen 2023).

Der Trend zu Remote Work zahlt auf die genannten städtischen Entwicklungsziele ein. Ziel der Stadt Oberhausen ist es, Remote Work entwicklungsorientiert in städtische Aktivitäten zur Fachkräftesicherung und in die Quartiersentwicklung zu integrieren. Denn auf die Bedingungen für Remote Work zahlen weitere Entwicklungen und damit auch diverse strategische Entscheidungen und Konzepte auf kommunaler Ebene der Stadt Oberhausen ein: Hierzu zählen insbesondere der Masterplan Wirtschaft, der Masterplan Neue Mitte (insb. „Innovationsquartier“) oder die Entwicklung eines Zentren-Managements. Eingebettet in den **Smart-City-Prozess** benennt die vorliegende Metastudie **Implikationen, Potenziale und Chancen von Remote Work für den Arbeitsmarkt** und für die **Stadtentwicklung** in Oberhausen. Dabei werden auch alternative Arbeitsformen wie Co-Working-Spaces und Flex-Offices betrachtet.

***Ausgehend hiervon lautet die zentrale Fragestellung der vorliegenden Metastudie:  
Welche Auswirkungen und Potenziale hat die Arbeitsform Remote Work für***

## **Unternehmen, Beschäftigte sowie für Bürger und Bürgerinnen und für die Stadtentwicklung in Oberhausen?**

Nachfolgend wird zunächst das methodische Vorgehen der vorliegenden Metastudie skizziert (*Abschnitt 2*). Die Metastudie liefert zunächst einen Einblick in das Phänomen Remote Work, in seine branchen-, berufs- und tätigkeitsspezifischen Dimensionen und Ausprägungen (*Abschnitt 3*). Darauf aufbauend werden sowohl arbeitsmarkt- als auch raumbezogene Dimensionen von Remote Work skizziert und zu einer Potenzialabschätzung für die Stadt Oberhausen verdichtet (*Abschnitt 4*). Diese wird durch einen „Blick über den Tellerrand“ erweitert (*Abschnitt 5*): Was lässt sich aus Leuchttürmen im internationalen Vergleich lernen? Gibt es Konzepte oder Maßnahmen, die auch auf Oberhausen übertragbar wären? Auf Basis der Ergebnisse werden Bedarfe und zentrale Faktoren für eine Förderung von Remote Work in Oberhausen skizziert (*Abschnitt 6*) sowie Handlungsfelder sowie Handlungskonzepte zur Förderung von Remote Work und zur Unterstützung von Firmen, Beschäftigten und für die Stadtentwicklung im Rahmen des Smart-City-Prozesses für die Stadt Oberhausen abgeleitet (*Abschnitt 7*).

Die Besonderheit der vorliegenden Metastudie liegt darin, dass a) Relevanz und Potenziale von Remote Work sowohl für lokale und betriebliche Arbeitsmärkte (Fachkräftegewinnung und -sicherung; Arbeitgeberattraktivität) als auch b) in Hinblick auf Potenziale für die Stadtentwicklung betrachtet werden. Eine Leerstelle in diesem Kontext betrifft insbesondere die Frage, wie sich die Stadt Oberhausen infrastrukturell auf den Umstand einstellen kann, dass mittlerweile deutlich mehr ihrer Bürger und Bürgerinnen (teilweise) remote arbeiten können/möchten und wie sich hieraus strategische Ansatzpunkte für die Entwicklung der Standortattraktivität ableiten lassen.

## **2. Methodisches Vorgehen**

---

Die Metastudie ist handlungsorientiert ausgerichtet und zielt darauf ab, den Wissens- und Forschungsstand zu einer eng abgegrenzten Thematik in kompakter Form zusammenzutragen. Hierzu wurden **themenspezifische Scoping-Reviews** in zwei Forschungsfeldern (a. Remote Work in ihren Implikationen für Fachkräftesicherung, regionale und betriebliche Arbeitsmärkte; b. Remote Work in ihren Implikationen für die Stadtentwicklung) durchgeführt. Ausgehend hiervon erfolgte eine **Potenzialabschätzung** für Remote-Work-Arbeitsplätze in Oberhausen auf Basis vorliegender Studien und Daten der **Beschäftigtenstatistik** sowie der **Pendlerstatistik**. Diese Arbeitsschritte wurden durch eine **Recherche von internationalen Beispielen „Guter Praxis“** auf kommunaler/regionaler Ebene ergänzt. Leitend für die systematische Aufbereitung internationaler Beispiele war die Frage, mit welchen Strategien, Handlungskonzepten und Handlungsmaßnahmen Kommunen und Regionen versuchen, Standorte für Remote Work attraktiv zu gestalten, welche konzeptionellen und infrastrukturellen Bausteine dafür genutzt werden und inwiefern sich hieraus Lösungsstrategien für die Stadt Oberhausen ableiten lassen.

Die vorläufigen Befunde wurden in einem **Potenzialworkshop (Fokusgruppe)** mit Unternehmen aus Oberhausen dahingehend reflektiert, welche konkreten Handlungsansätze und Handlungsmaßnahmen sich für die Stadt Oberhausen ableiten lassen. Ausgehend von den qualitativen Vorarbeiten, den internationalen Praxisbeispielen und den Ergebnissen des Potenzialworkshops für Oberhausen wurden basierend auf den Befunden der Metaanalyse **kommunalspezifische Handlungsfelder und Handlungsmaßnahmen** abgeleitet.

An dieser Stelle soll kurz auf **Limitationen** der vorliegenden Metastudie eingegangen werden. Im Rahmen der Projektdurchführung war keine Primärerhebung (z.B. zur tatsächlichen Relevanz und Verbreitung von Remote Work in Oberhausen in Form einer Unternehmens-/Beschäftigtenbefragung) vorgesehen. Ausgehend hiervon können nur näherungsweise Aussagen zu den quantitativen arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogenen Potenzialen getroffen werden. Aussagen zu den Potenzialen von Remote Work adressieren primär qualitative Dimensionen der standortbezogenen Förderung von Remote Work.

*LIMITATIONEN*

Die Referenz auf internationale Beispiele hat zudem dort ihre Grenzen, wo länderspezifische (auch steuerrechtliche) Förderkulissen, eine exponierte internationale Stellung von Kommunen oder länderspezifische Unterschiede hinsichtlich der Arbeitskultur relevant werden. Trotz dieser Limitationen lassen sich aus internationalen Entwicklungen gleichwohl wertvolle Hinweise auf potenziell wirkungsrelevante Umsetzungsbausteine für eine standortspezifische Förderung von Remote Work ableiten. Und schließlich ist zu beachten, dass es gegenwärtig in vielen Branchen und Unternehmen auch wieder einen Trend in Richtung einer verstärkten Präsenzarbeit gibt. Dies bedeutet im Umkehrschluss jedoch nicht, dass das Phänomen Remote Work künftig generell an Bedeutung verlieren wird. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Nachfrage von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach flexiblen Arbeitsformen (u. a. im Hinblick auf familiäre Vereinbarkeitsanforderungen) weiterhin von hoher Bedeutung sein wird. Im Kern geht es damit um standortspezifische Entwicklungs- und Gestaltungspotenziale des Zusammenspiels von Präsenzarbeit *und* Remote Arbeit im Sinne der Förderung hybrider Arbeitsformen.

### 3. Scoping Reviews

---

Die Zunahme mobilen Arbeitens hat unterschiedliche Auswirkungen auf die Organisation von und die Arbeit in Betrieben. Gleichzeitig gibt es jedoch große Unterschiede zwischen verschiedenen Branchen und Berufen. Die Zunahme der Möglichkeit mobil zu arbeiten, beeinflusst nicht nur Unternehmen selbst, sondern auch deren Standorte. So führt mobiles Arbeiten ebenfalls zu Veränderungen und Herausforderungen für Städte und Regionen als Orte des Wohnens und Arbeitens.

## 3.1 Remote Work: Implikationen für Fachkräftesicherung und Arbeitgeberattraktivität

Die Möglichkeit, remote zu arbeiten, ist von diversen Faktoren abhängig. Auch wenn seit der Corona-Pandemie zunächst ein allgemeiner Trend Richtung Remote Work zu beobachten ist, existieren unterschiedliche Voraussetzungen in Branchen, Unternehmenstypen und Berufen sowie Präferenzen bei Beschäftigten, Unternehmen und Führungskräften. Im Folgenden werden diese Faktoren intensiver beleuchtet. Die leitende Fragestellung für die folgenden Ausführungen ist: Welche Relevanz hat Remote Work für Wirtschaft und Arbeitsmarkt und welche Faktoren beeinflussen die Nutzung von Remote Work?

### 3.1.1 Allgemeine Entwicklungen & Trends

Nach einer Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) aus der Prä-Corona-Phase wäre Remote Work – hier im Sinne des Homeoffice – rund 40 % der Arbeitsplätze theoretisch möglich (Brenke 2016). Aktuell vorliegende Schätzungen bestätigen die hohe Relevanz remotefähiger Tätigkeiten: Zwischen 40 % und 54 % der beruflichen Tätigkeiten könnten prinzipiell im Homeoffice erledigt werden (Hans-Böckler-Stiftung 2023). Insbesondere im Finanzsektor und in der öffentlichen Verwaltung klaffen jedoch die Wünsche der Beschäftigten nach Heimarbeit und die von den Arbeitgebern angebotenen Möglichkeiten am weitesten auseinander. Vor allem gut qualifizierte, vollzeitbeschäftigte Fachkräfte sind an Heimarbeit interessiert. Grundlegendes Motiv ist häufig der Wunsch nach mehr zeitlicher Autonomie, denn Singles möchten ähnlich häufig zu Hause arbeiten wie Alleinerziehende (ebd.). Seit der Corona-Pandemie ist der Anteil von Remote Work in nahezu allen Branchen in Deutschland faktisch gestiegen. So lag im Jahr 2022 der Anteil von Personen, die ein oder mehrere Tage remote gearbeitet haben bei 24,2 %. Dies bedeutet eine Verdopplung verglichen mit dem Vor-Corona-Niveau. Ein Großteil (71 %) der Beschäftigten hat zudem die Präferenz, auch zukünftig weiter remote zu arbeiten (Statistisches Bundesamt 2023). Damit dies möglich ist, muss am Arbeitsplatz jedoch die Option gegeben sein, einzelne aufgabenbezogene Tätigkeiten ortsunabhängig erledigen zu können.

*REMOTE WORK:  
RELEVANZ UND MOTIVE*

Grundsätzlich lassen sich drei betriebliche **Strategieansätze** seitens der Unternehmen ausmachen, die den Wandel zu Remote Work fördern: a. Remote Work als betriebliche **Kostenstrategie** (z.B. Reduzierung von teuren Büroflächen), b. Remote Work als Strategie zur **Aktivierung auch überregionaler Fachkräftepotenziale** sowie c. Remote Work als Strategie, um über mittels der Flexibilisierung von Arbeitsorten und -zeiten die **Arbeitgeberattraktivität** für bereits am Standort Beschäftigte zu erhöhen. Entgegen der aktuellen Debatte um eine „Rückkehr ins Büro“ spiegelt sich der Trend Remote Work auf dem Arbeitsmarkt auch in Stellenangeboten wider. Nach einer Analyse von Online-Stellenangeboten wurden im Jahr 2019 etwa in 3,7 % aller Online-Stellenangebote die Möglichkeit zum Homeoffice angeboten. Innerhalb von drei Jahren stieg dieser Anteil

*REMOTE WORK ALS  
UNTERNEHMENSSTRATEGIE*

deutlich auf 16,8 %. Diese Entwicklung setzte sich in der postpandemischen Phase fort (Bertelsmann Stiftung 2024).

Rund 34,1 % aller Firmen haben eine Betriebsvereinbarung zu Homeoffice geschlossen und weitere 15,4 % nutzen Regelungen auf Bereichs- oder Teamebene. 29,1 % der Unternehmen arbeiten mit individuellen Vereinbarungen, weitere 31,2 % haben keine Regelung oder gar kein Homeoffice. Eine Betriebsvereinbarung haben 49 % der Industrieunternehmen und 32,6 % der Dienstleister, aber nur 12,3 % der Firmen im Handel und 17,1 % in der Baubranche. Regelungen auf Teamebene und individuelle Vereinbarungen finden sich in etwa gleichmäßig in allen Wirtschaftsbereichen. In der Baubranche (54 %) und im Handel (50,8 %) ist der Anteil der Firmen mit keiner Regelung bzw. keiner Homeoffice-Möglichkeit deutlich höher als im Dienstleistungssektor (31,2 %) und in der Industrie (18,1 %) (Alipour 2023). In diesem Kontext ist zu erwähnen, dass Remote Work zunehmend auch in Branchen und Dienstleistungsberufen an Bedeutung gewinnt, die typischerweise durch Präsenzarbeit gekennzeichnet sind. Dies betrifft etwa Beschäftigte in Leitungs- und Führungspositionen im Sozial- und Gesundheitswesen (Völz/Evans 2023).

#### ORGANISATION VON HOMEOFFICE

Die Etablierung des Homeoffice für Unternehmen zeigt sich als wesentliches Instrument zur Fachkräftesicherung. Ein deutliches Gefälle gibt es jedoch zwischen Stadt und Land. So siedeln sich in Ballungsräumen mehr Unternehmen an, die ihren Mitarbeitenden Beschäftigung im Homeoffice anbieten. In Großstädten liegt die Quote bei 26,1 %. „Homeoffice-Hauptstadt“, basierend auf entsprechenden Stellenangeboten, ist die NRW-Landeshauptstadt Düsseldorf (34,1 % in 2023), kurz dahinter folgen Frankfurt a.M. (33,6 %) und Stuttgart (32,9 %).

#### DÜSSELDORF ALS HOMEOFFICE- HAUPTSTADT

### 3.1.2 Einflussfaktoren und Relevanz nach Branchen, Berufen, Tätigkeiten

Verbreitet ist Homeoffice vor allem in *größeren* Unternehmen, in denen knapp jeder Dritte zumindest zeitweise von zu Hause arbeitet. In *kleinen und mittleren* Unternehmen (KMU) ist es hingegen nur rund jeder Fünfte, der von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens Gebrauch macht. *Selbstständige* arbeiten im Vergleich zu *Angestellten* deutlich häufiger remote. Bei rund 15 % der Beschäftigten ist der Arbeitsort komplett flexibel wählbar, 27 % der Beschäftigten arbeiten 1-3 Tage im Homeoffice (Statistisches Bundesamt 2024). Die *Altersgruppe* der 35- bis 44- Jährigen nutzt stärker die Möglichkeit zuhause zu arbeiten als die Erwerbstätigen insgesamt. *Männer* arbeiten mit 25,0 % etwas häufiger von zu Hause aus als *Frauen* (23,3 %) (ebd.). Erwerbstätige mit *höheren Bildungsabschlüssen* haben oftmals höhere Flexibilitätsspielräume, was die Wahl des Arbeitsortes betrifft. Dies adressiert qualifikationsspezifische Differenzen der Nutzung von Remote Work: Je qualifizierter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind, desto häufiger haben diese auf Basis von Stellenangeboten die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten (Bertelsmann Stiftung 2024).

#### EINFLUSSFAKTOREN AUF REMOTE WORK



**Abbildung 1: Arbeiten von zu Hause in ausgewählten Wirtschaftsbereichen 2022 (in %)**  
(Quelle: Statistisches Bundesamt 2024)

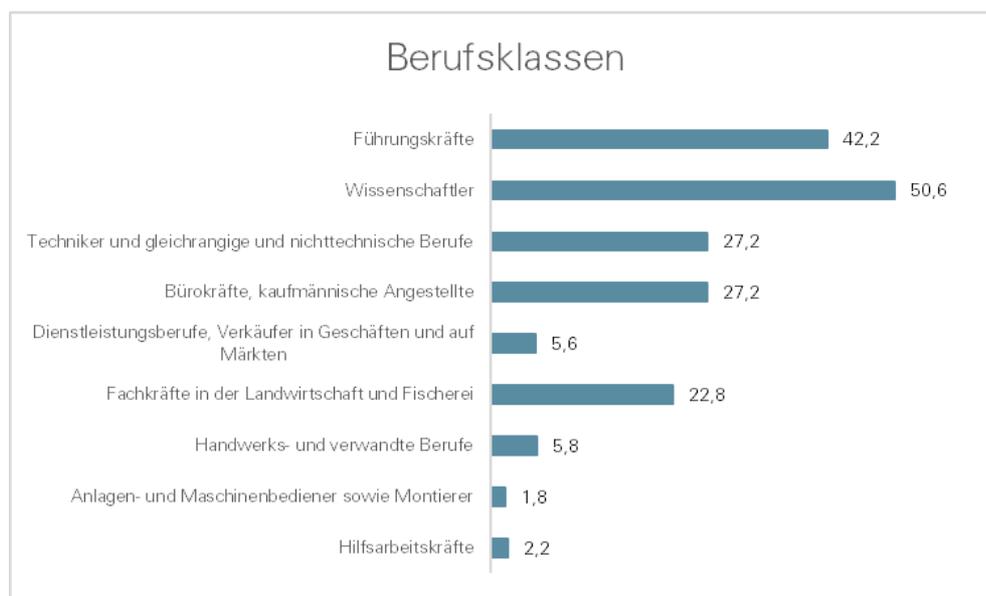
Für einzelne Wirtschaftsbereiche im Detail zeigt sich, dass die Möglichkeit für Remote Work unterschiedlich intensiv ausgeprägt ist (Abbildung 1). Dies hängt vor allem mit den ungleichen Voraussetzungen in den jeweiligen Aufgaben- und Tätigkeitsprofilen zusammen. Insbesondere in den IT-Dienstleistungen, der Unternehmensführung, -verwaltung und -beratung sowie im Versicherungswesen (Versicherungen und Pensionskassen) arbeiten viele Beschäftigte auch von zu Hause aus, während im Gesundheitswesen, dem Bau- und Ausbaugewerbe sowie dem Einzelhandel (ohne KFZ-Handel) deutlich geringere Anteile von Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten, realisiert werden. Insbesondere der Computer- und IT-Sektor ist die führende Branche für Remote Work im Jahr 2023 (Haan, K. & Main, K., 2023). Allerdings ist auch in der Medizin- und Gesundheitsbranche eine Verlagerung hin zu Remote Work zu beobachten, die in erster Linie auf die Zunahme von Telegesundheitsdiensten und die Digitalisierung von Gesundheitsakten zurückzuführen ist. Sogar betriebliche Funktionsbereiche wie Personalwesen, Personalbeschaffung und Kundendienst, die traditionell auf zentrale Bürostandorte angewiesen sind, profitieren von den Vorteilen der Telearbeit (ebd.). Tools für die virtuelle Zusammenarbeit haben es auch hier ermöglicht, unabhängig vom Standort zu arbeiten.

*VERBREITUNG  
NACH BRANCHEN*

In der Analyse von Online-Stellenangeboten durch die Bertelsmann Stiftung (2024) zeigt sich ein ähnliches Bild. Sieben Berufe aus dem IT- und Software-Sektor sind in der Top 10 der Berufe mit der höchsten Homeoffice-Quote. In dieser Branche weisen die Stellenangebote der einzelnen Berufe Quoten von circa 60 % auf. Dies wird nur durch die Berufsgruppe der

*BRANCHENSPEZIFISCHE RELEVANZ  
SPIEGELT SICH IN STELLENANZEIGEN*

Fremdsprachenlehrer und Fremdsprachenlehrerinnen mit 72 % übertrafen, welches auf eine Vielzahl von virtuellen Kursangeboten zurückzuführen ist. Am unteren Ende befinden sich die Handwerksberufe. In der Fleischverarbeitung (0,2 %), in der Lebensmittelherstellung (0,3 %) oder auch im Metallbau (0,4 %) lassen sich kaum Stellenangebote finden. Ähnlich sieht dies für Berufe in der Altenpflege (0,5 %) aus (Bertelsmann-Stiftung 2024).



**Abbildung 2: Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten nach Berufsklassen 2022 (in %)**  
 (Quelle: Statistisches Bundesamt, 2024)

#### VERBREITUNG NACH BERUFSKLASSEN UND TÄTIGKEITEN

Die Relevanz der Verbreitung von Remote Work kann nicht nur für einzelne Branchen, sondern auch für Berufsklassen abgebildet werden. So ist der Anteil an Erwerbstätigen mit Homeoffice in denjenigen Berufsklassen am höchsten, in denen überwiegend am Schreibtisch gearbeitet wird (Abbildung 2): 50,6 % der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen und 42,2 % der Führungskräfte arbeiten von zu Hause aus. Auch bei den Bürokräften und kaufmännischen Angestellten (27,2 %) sowie in technischen und gleichrangigen und nichttechnischen Berufsklassen (27,2 %) wird häufiger von zu Hause aus gearbeitet. In Berufen, in denen erwartungsgemäß Anwesenheitspflicht vermutet wird, ist der Anteil der Erwerbstätigen im Homeoffice dagegen deutlich geringer. Am geringsten ist er in der Berufsgruppe der Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer (1,8 %) sowie bei den Hilfsarbeitskräften mit 2,2 % (vgl. Abbildung 2). Der Jobmonitor der Bertelsmann Stiftung (2024) zeigt einen Anstieg des Angebotes für Stellen mit Remote Work für hochkomplexe Tätigkeiten von Experten und Expertinnen zwischen 2019 und 2023 von 6,6 auf 31,9 % aller Stellen. Diese Entwicklung ist ähnlich, wenn auch nicht so deutlich, bei Tätigkeiten von Spezialisten und Spezialistinnen (von 5,9 auf 28,0 %) und Fachkräften (von 1,7 auf 8,1 %) zu beobachten (ebd.). Im Gegensatz dazu gab es nur einen leichten Anstieg bei Helfer- und Anlernertätigkeiten (von 1,2 auf 3,1 %). Im Jahr 2023 war das Angebot für Remote Work in dieser Qualifikationsgruppe sogar rückläufig (ebd.).

### 3.1.3 Präferenzmuster, endogenes und exogenes Standortpotenzial

Für die Verbreitung und Nutzung von Remote Work spielen die Präferenzen der Beschäftigten selbst eine entscheidende Rolle. So kann etwa ein temporärer Wechsel des klassischen Arbeitsortes angestrebt oder aber auch Remote Work als dauerhafte Arbeitsform präferiert werden. Hier deutet sich an, dass die Präferenz der Beschäftigten, ausschließlich im Homeoffice zu arbeiten, zwischen 2022 und 2024 gesunken ist. Deutlich gestiegen ist hingegen die Präferenz der Beschäftigten für hybride Arbeitsformen. Zudem zeigen sich unterschiedliche Präferenzmuster zwischen Beschäftigten mit und ohne Führungsverantwortung. Eine Präsenzpflcht wird von einem Drittel der Führungskräfte (33 %) gewünscht, während dies bei Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung nur bei rund einem Fünftel (19 %) der Fall ist. Rund 43 % der Beschäftigten mit Führungsverantwortung geben zudem an, dass durch Homeoffice und mobiles Arbeiten die Kommunikation im Team leidet, während nur 31 % der Beschäftigten ohne Führungsverantwortung dieser Aussage zustimmen. Beschäftigte mit Führungsverantwortung sind zudem kritischer in der Bewertung der Herausforderungen von Homeoffice und mobiler Arbeit: Der Aussage "Durch Homeoffice und mobiles Arbeiten ist es schwieriger, effiziente Prozesse in meinem Arbeitsbereich sicherzustellen." stimmen zwar 31 % der Beschäftigten mit Führungsverantwortung, jedoch nur 15 % der Beschäftigten ohne Führungsverantwortung zu (Kunze et al. 2024).

*PRÄFERENZMUSTER BEI  
BESCHÄFTIGTEN MIT UND OHNE  
FÜHRUNGSVERANTWORTUNG*

Inwiefern sind die vorherigen Ausführungen auch für die Stadt Oberhausen von Relevanz? *Erstens* ist festzuhalten, dass Remote Work weniger ein Trend oder eine „Modeerscheinung“ als vielmehr eine konkrete Perspektive für Unternehmen und Beschäftigte ist. *Zweitens* beeinflussen die spezifischen Branchen- und Berufsstrukturen am Wirtschaftsstandort das Potenzial für Remote Work in erheblichem Umfang. Dieses ergibt sich aus der Remotefähigkeit berufsspezifischer Aufgaben- und Tätigkeitsprofile (*endogenes Potenzial*). Umgekehrt lässt sich argumentieren, dass über die Weiterentwicklung branchen- und berufsspezifischer Aufgaben- und Tätigkeitsprofile ein Beitrag dazu geleistet werden kann, Arbeitsplätze für (potenziell) Beschäftigte attraktiv, also „homeoffice-fähig“, zu gestalten und hierüber die Angebotsseite des Arbeitsmarktes zu aktivieren (*exogenes Potenzial*). Denn das exogene Potenzial inkludiert Wissen, Know-how und Arbeitsmarktpotenziale, die lokal hineingezogen werden können, weil z. B. (potenziell) Beschäftigte den Standort als „homeoffice-fähig“ bewerten. Und *drittens* ist zu berücksichtigen, dass für eine standortspezifische Potenzialerschließung unternehmensspezifische Führungs- und Arbeitskulturen sowie konkrete Erfahrungen von Unternehmen, Führungskräften und Beschäftigten mit Remote Work von zentraler Bedeutung sind. Hier geht es im Kern darum, Infrastrukturen für hybride Arbeitsformen weiterzuentwickeln und zu stärken.

*ENDOGENES UND EXOGENES  
STANDORTPOTENZIAL*

## 3.2 Räumliche Dimensionen von Remote Work: Auswirkungen und Implikationen für die Stadtentwicklung

Die in verschiedenen Branchen aufgekommene Entwicklung, Aufgaben und Tätigkeiten zumindest teilweise ortsungebunden zu erledigen, wirkt sich nicht nur auf betriebsinterne Themen, wie Fachkräftesicherung, Führung und die betriebliche Organisation von Arbeit aus, sondern darüber hinaus auch auf Städte als Orte des Wohnens und Arbeitens. Vor diesem Hintergrund nimmt der folgende Abschnitt die räumlichen Auswirkungen, regionalen Unterschiede und Ansätze, diese in der Stadtentwicklung aufzugreifen, in den Blick.

Dadurch, dass das Themenfeld Remote Work erst in den letzten Jahren verstärkte Aufmerksamkeit gewonnen hat, ist der Abschnitt als eine erste Sichtung der noch jungen Literatur zu verstehen. Hierbei wurden insbesondere internationale Studien berücksichtigt, da es für die Bundesrepublik bisher nur vereinzelte Untersuchungen gibt. Ein Großteil der Studien beruht auf Erhebungen, die in Zeiten der Covid-19-Pandemie durchgeführt wurden. Somit ist vielfach nicht eindeutig zuzuordnen, inwiefern Entwicklungen allein der Möglichkeit, Tätigkeiten remote nachzugehen, zuzuschreiben sind, bzw. inwiefern die beschriebenen Trends und Entwicklungen auch durch parallele Einflüsse von Lockdowns, veränderter Mobilität oder aber durch veränderte Betreuungsstrategien, bedingt durch Kita- oder Schulschließungen, beeinflusst wurden. Dennoch bestätigen erste aktuelle Studien zur regionalen Differenzierung von Job-Angeboten sowie der Nachfrage nach Büro-Immobilien, die aufgezeigten Trends und Entwicklungen auch für Deutschland.

### 3.2.1 Auswirkungen von Remote Work auf den urbanen Raum & Stadt-Land Beziehungen

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung und neuen digital-gestützten Angeboten, die den Arbeits- und Lebensalltag transformieren, zeigt sich eine Vielzahl an Entwicklungen, die bestehende städtische Strukturen und langfristige Trends im Bereich der Flächennutzung infrage stellen. Die Versorgung mit Mode, Lebensmitteln, Drogerieartikeln und sogar Medikamenten erfolgt zunehmend durch Lieferdienste. Beschäftigte haben häufiger die Möglichkeit, von zuhause zu arbeiten.

Verschiedene Studien nehmen in diesem Kontext die räumlichen Auswirkungen von Homeoffice (Working From Home, WFH) in unterschiedlichen nationalen und regionalen Kontexten in den Blick (Reuschke/Ekinsmyth 2021; Uyttebrouck et al. 2023) und bieten erkenntnisreiche Einblicke in Wechselwirkungen zwischen Homeoffice und Stadtentwicklung. Bezugspunkt ist, dass durch eine Flexibilisierung von Arbeitsmärkten und betrieblicher Arbeitsorganisation die Beziehungen zwischen Wohnen und Arbeiten neugestaltet werden (Uyttebrouck et al. 2023), was insbesondere negative Auswirkungen auf innerstädtische Bereiche haben kann. Homeoffice reduziert den Pendelaufwand und

*HOMEOFFICE /  
WORKING FROM HOME*

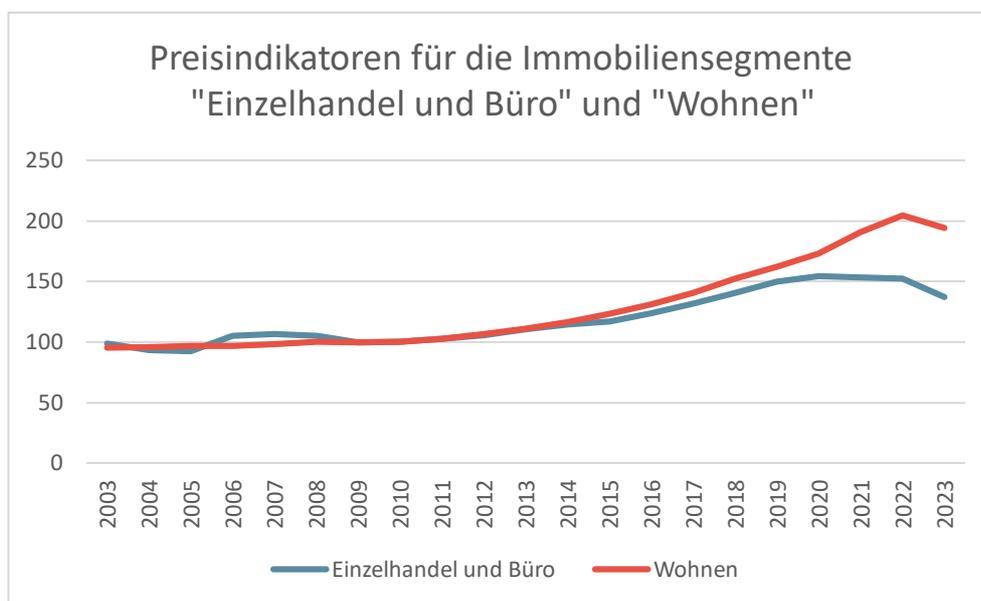
führt dazu, dass Beschäftigte ihre Wohnpräferenzen auf weniger städtische Gebiete verlagern, in denen sie niedrigere Wohnkosten und/oder eine größere Wohnfläche vorfinden (Moser et al. 2022). Indirekt führt dies, zusammen damit, dass innerstädtische Arbeitsorte (insbesondere im Bereich ortsungebundener Dienstleistungen) weniger aufgesucht werden, zu einer Verschiebung der Nachfrage nach Konsumdienstleistungen (wie z.B. Restaurants und Friseuren), was neue Herausforderungen für diese ortsgebundenen Dienstleistungsanbieter mit sich bringt (Althoff 2022).

Im Gegenzug können stagnierende Randgemeinden eine Revitalisierung erfahren, insbesondere vor dem Hintergrund des beschleunigten Strukturwandels im Einzelhandelssektor, indem sie städtische Annehmlichkeiten zusammen mit erschwinglichem Wohnraum bieten (Moser et al. 2022). Gleichzeitig lässt sich zwar nachweisen, dass Remote Worker sich in bestimmten Bereichen der Stadt konzentrieren, deren räumliche Nähe allein jedoch nicht zwangsläufig einen direkten Kontakt zwischen ihnen ermöglicht, so dass zusätzliche Interventionen und Anreize erforderlich sind, um Wissenstransfer, Ideenaustausch und Spill-Over, d. h. Auswirkungen von Aktivitäten in einem Bereich auf andere Bereiche (z. B. Weitergabe von Wissen oder die Entwicklung neuer Geschäftsfelder durch die Bündelung von Kompetenzen), zu fördern (Zenkteler et al 2022b). Neben den räumlichen Auswirkungen auf der lokalen und regionalen Ebene hat dies Auswirkungen auf der Mikroebene. So kann zum einen davon ausgegangen werden, dass die intensivere Nutzung von Remote Work dazu führen wird, dass der Bedarf an Büroflächen in den kommenden Jahren um voraussichtliche bis zu 12 % sinken wird. Zugleich steigen jedoch die Anforderungen, vermietbare Büroflächen Remote-Work-fähig zu gestalten (Krause et al. 2024). Trotz der eingeschränkten Verfügbarkeit repräsentativer Datensätze zum Anteil mobil arbeitender Beschäftigter auf regionaler Ebene, lassen verschiedene aktuelle Erhebungen Rückschlüsse auf die Relevanz des Themas im Bundesgebiet zu. Dies adressiert einerseits die Entwicklung der Preisindikatoren für Büroimmobilien, andererseits Daten zu Stellenausschreibungen mit Remote-Work-Anteil. Zu den TOP-7-Städten mit den höchsten Durchschnittsmieten (EUR/m<sup>2</sup>) zählen auch die Städte Köln und Düsseldorf (ebd.), und damit Städte, die zum Pendlerumkreis von Oberhausen gehören (siehe vorheriger Abschnitt).

*STADT-UMLAND-BEZIEHUNGEN*

Im Bereich von Einzelhandels-/Büroimmobilienmärkten zeigt sich, dass die Preise im Vergleich zu den Wohnimmobilien seit 2020 stagnieren und seit 2022 eingebrochen sind, wie die [Abbildung 3](#) verdeutlicht.

*ENTWICKLUNG DER  
IMMOBILIENSEGMENTE  
„WOHNEN“ & „BÜRO“*

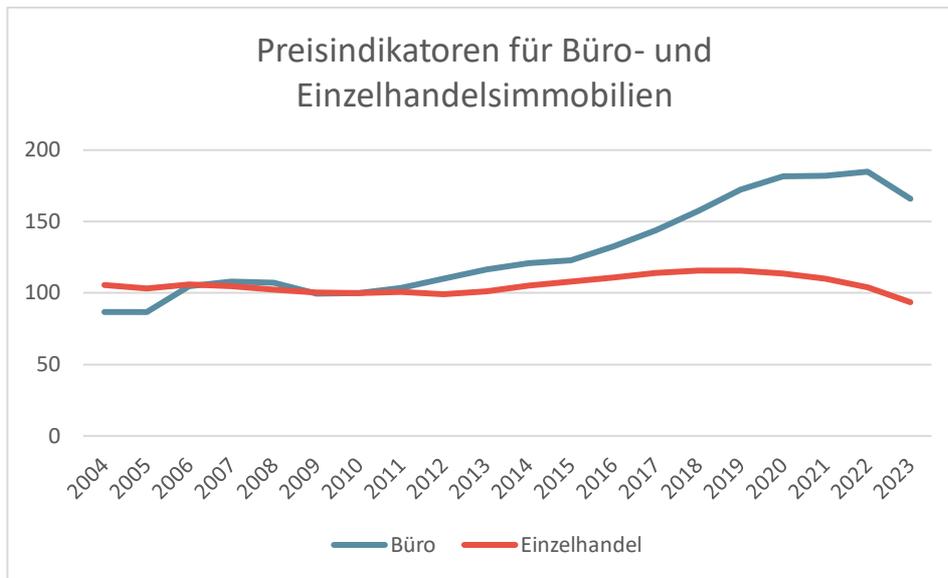


**Abbildung 3: Entwicklung der Preisindikatoren für verschiedene Immobiliensegmente, 2010 = 100**  
 (Quelle: Eigene Darstellung nach vdp 2024a)

Nach Angaben des Verbands deutscher Pfandbriefbanken (vdp 2024b) sanken die Preise für Gewerbeimmobilien (Einzelhandel und Büro) zwischen dem Schlussquartal 2022 und dem Schlussquartal 2023 um 12,1 %, und um 4,9 % gegenüber dem dritten Quartal 2023. Dies sind die größten Preisrückgänge im vdp-Index.

*PREISENTWICKLUNG IM  
 EINZELHANDELS-  
 & BÜRO-SEKTOR*

Nachdem die Preise zwischen 2010 und 2022 um rund 55 % auf einen Höchststand im zweiten Quartal 2022 gestiegen waren, fielen die Preise um 16,5 % (vdp 2024b). Die Bundesbankstatistik und der vdp umfassen Büro- und Einzelhandelsimmobilien. Während Büroimmobilien langfristig eine positive Entwicklung aufzeigten, haben sie seit Ende 2021 aufgrund des Trends zur mobilen Arbeit deutlich an Wert verloren, wie die Abbildung 4 zeigt. Die Preise für Einzelhandelsimmobilien stagnieren seit Längerem und sinken seit der Corona-Pandemie stetig. Im Gegensatz dazu sind die Preisentwicklungen für Produktions- und Logistikimmobilien stabiler (Feld et al. 2024), auch wenn es dazu keine Daten in der Bundesbank- und vdp-Statistik gibt.



**Abbildung 4: Entwicklung der Preisindikatoren für verschiedene Büro- und Einzelhandelsimmobilien, 2010 = 100**  
 (Quelle: Eigene Darstellung nach Deutsche Bundesbank 2024)

REGIONALE DIFFERENZIERUNG VON  
 REMOTE WORK-JOB-ANGEBOTEN IN  
 DEUTSCHLAND

Neben Preisentwicklungen in verschiedenen Immobiliensegmenten, lassen insbesondere auch Stellenausschreibungen der letzten Jahre Rückschlüsse auf die Entwicklung von Remote Work in verschiedenen Regionen zu. Der Job-Monitor der Bertelsmann Stiftung beleuchtet die unterschiedliche regionale Bedeutung von Remote Work anhand von Stellenausschreibungen mit Remote-Work-Anteil. Die Auswertung von 62 Millionen Online-Stellenanzeigen zeigt, dass insbesondere Großstädte und Sitze nationaler oder internationaler Unternehmen aus dem Bereich ortsunabhängiger Dienstleistungen einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Stellenausschreibungen, die Remote Work zulassen, verzeichnen (Bertelsmann Stiftung 2024): Die Städte Düsseldorf (34,1%), Frankfurt a.M. (33,6%), Stuttgart (32,9%), München, Stadt (32,0 %) und Köln (31,9 %) bilden in der Studie die Vorreiter. Die Stadt Oberhausen liegt mit 15,9% der ausgeschriebenen Jobs mit Homeofficemöglichkeit sowohl unter dem Durchschnitt der kreisfreien Großstädte (26,1%), als auch unter dem Bundesdurchschnitt (17,6 %).

Remote Work umfasst mehr als nur die Arbeit von zuhause. Für verschiedene Branchen und Erwerbsformen, spielen Räume wie Cafés, die Arbeit aus der Bahn sowie Co-Working-Spaces eine wichtige Rolle.

Dies betrifft etwa *Solo-Selbstständige* und *Freelancer* (freie Mitarbeitende in einem Unternehmen, die aufgrund eines Dienst- oder Werkvertrages Aufträge selbstständig und persönlich ausführen, ohne im Unternehmen angestellt zu sein), die durch ihre Wohn- oder Familiensituation zuhause nur eingeschränkt arbeiten können oder bewusst den Austausch suchen, sowie Tätigkeiten, in denen die Arbeit an verschiedenen Orten bedingt durch Dienstreisen oder längere Dienstaufenthalte eine Rolle spielt. Eine im Jahr 2022 veröffentlichte Studie zur Typisierung von Co-Working-Spaces teilt diese – je nach

CO-WORKING-SPACE  
 UND FLEX-OFFICE

Zielgruppe – in vier Kategorien ein (Krasilnikova & Levin-Keitel 2022), wobei auch die Ausprägung des „Flex-Office“ zu berücksichtigen ist: **1) Arbeitsorte** in der Form von Co-Working-Spaces als permanenter Büro-Ersatz. Insbesondere relevant für langfristige Remote Worker und somit mit geringer Fluktuation der Nutzenden. **2) Dritte Orte:** Plätze des temporären Austauschs, in denen der Gemeinschaftscharakter im Fokus steht. Hierbei ist Wohnortnähe für die Nutzenden ein wichtiger Faktor, wodurch der Ansatz insbesondere für die Revitalisierung von Zentren geeignet ist. Vielfach zeigen sich Verbindungen zu Bottom-Up-Initiativen. **3) Übergangsorte**, also Co-Working-Spaces und Flex-Offices, die insbesondere Pendelnde ansprechen, die verschiedene Alternativen als Arbeitsorte bevorzugen. Hier spielt die Erreichbarkeit eine zentrale Rolle. **4) Full Service Co-Working-Spaces** für längere Aufenthalte und/oder größere Gruppen. Hierbei sind lokale Angebote und die Aufenthaltsqualität von hoher Relevanz. Insbesondere Unternehmen und Initiativen aus den Bereichen gemeinschaftliches Unternehmertum, soziale Innovation oder dem kulturellen Bereich, verbinden Co-Working teilweise mit Placemaking-Prozessen, also kollaborative Prozesse zur Gestaltung öffentlicher Räume und Quartiere, welche die Stadtgesellschaft in den Mittelpunkt stellen (d’Ovidio 2021).

### 3.2.2 Remote Work abseits des Homeoffice: Mobiles Arbeiten im Ausland

Die Möglichkeit mobil zu arbeiten, führt jedoch nicht nur auf der Stadtteil-, Stadt- und Regionsebene zu neuen Trends, sondern erlaubt zunehmend auch neue Formen der Arbeit im und aus dem Ausland.

Der Begriff „Digital Nomads“ beschreibt Personen, die reisen, während sie einer Anstellung nachgehen, deren Tätigkeiten remote erledigt werden können. In den 2010er Jahren stellte die Medienberichterstattung digitale Nomaden als freudige, freiberufliche Millennials dar, die dem Alltagsstress entkommen sind, um mit ihren Laptops an entfernten Stränden zu arbeiten. Die COVID-19-Pandemie veränderte das Narrativ und die Diskussion rund um Fernarbeit und digitales Nomadentum vollständig. Im Jahr 2020 begannen Länder, Visa für Fernarbeit auszustellen, um Menschen dazu zu ermutigen, den Lockdown in ihrem Gebiet zu verbringen (Cook et al. 2023).

„DIGITAL NOMADS“

Die Identitäten von digitalen Nomaden zeichnen sich durch eine gewisse Ungebundenheit und neue Arbeitsformen aus. Digitale Nomaden nutzen digitale Technologien, um remote zu arbeiten. Sie haben die Fähigkeit und Möglichkeit, Arbeit und Reisen miteinander zu verbinden, genießen Autonomie über die Häufigkeit und Wahl ihrer Aufenthaltsorte und besuchen mindestens drei Orte pro Jahr, die nicht ihr eigenes oder das Zuhause von Freunden oder Familie sind. Cook et al. (2023) unterscheiden verschiedene Typen digitaler Nomaden: *Freiberufliche digitale Nomaden*, also Freiberufler die arbeiten und reisen, *Selbständige Unternehmer und Unternehmerinnen*, die ihre Unternehmen remote führen, *angestellte Digitale Nomaden* (diese Kategorie war vor der Pandemie eine Nische, ist aber

inzwischen die am schnellsten wachsende Gruppe) sowie *experimentelle digitale Nomaden* in der Form von Personen, die reisen und arbeiten, aber dabei kein Einkommen haben.

Eine Studie aus den USA zeigt auf, dass digitales Nomadentum im Zuge der Pandemie auch in traditionellen Berufen zunahm; während die Zahlen nach der Pandemie für diese Berufe jedoch rückgängig sind, verzeichnen Freelancer seit 2019 einen langsamen, aber ungebrochenen Anstieg (MBO 2023, 5).

Plattformen wie z.B. nomadlist (<https://nomadlist.com/>) mit 33.500 Mitgliedern weltweit bieten virtuelle Austauschplattformen für internationale Remote Worker und digitale Nomaden. Sie informieren über lokale Events und Meetups und informieren über mögliche attraktive Standorte, in dem Sie Vor- und Nachteile wie Lebenshaltungskosten, Internetqualität, Sicherheit und Lebensqualität auf Basis der Bewertung der dort ansässigen Nomaden zusammenführen. Während digitale Nomaden insbesondere „Lifestyle cities“, also trendige und attraktive Standorte wie z.B. die Australische Goldküste bevorzugen (Zenkteler 2022a), zeigt ein Blick auf die Plattform, dass insbesondere die Lebenshaltungskosten sowie die (subjektive) Sicherheit der Destinationen einen weiteren wichtigen Faktor für die Wahl des Standortes spielen und z.B. in München oder Düsseldorf als negative Faktoren in die Bewertung reinspielen.

Langfristig remote arbeitende digitale Nomaden finden sich insbesondere im Bereich der für Freelancer und Arbeitende in der virtuellen Gig Economy (Arbeitsmarktsegment, in dem kleine Aufträge von Unternehmen kurzfristig an Selbstständige, Freelancer oder geringfügig Beschäftigte vergeben werden) wieder und sind nur in wenigen Fällen fest angestellt. Das zeitlich begrenzte mobile Arbeiten im Ausland auf individueller oder Team-Ebene ist auch in verschiedenen Branchen ein Ansatz der Mitarbeitenden-Bindung oder zur Stärkung des Austauschs innerhalb des Unternehmens. Unter „Workation“ versteht man das Konzept, Arbeiten und Urlaub zu kombinieren. Voll et al. (2023) benennen drei zentrale Varianten, die sich in ihrer Fokussierung und Struktur unterscheiden:

„WORKATION“

- **Traditionelle Workation:** Workation im engeren Sinne zeichnet sich dadurch aus, dass die Arbeit an einem typischen Urlaubsort verrichtet wird. Das kann in einem Hotel, einer Wohnung, Airbnb oder einem Ferienhaus sein. Die Arbeitenden übernachten dort, wo sie arbeiten, und profitieren vom Erholungswert des Aufenthaltsortes. Diese Form der Workation ist kurz- bis mittelfristig angelegt, muss aber nicht von Beginn an ein definiertes Enddatum haben.
- **Co-Workation** hat Event-Charakter und wird oft als Paket mit festem Anfangs- und Enddatum angeboten. Es ist üblicherweise mit einer gleichgesinnten Gemeinschaft oder einer festen Gruppe verbunden. Im Gegensatz zur traditionellen Workation, die individuell und flexibel ist, weist Co-Workation Merkmale des Co-Workings auf. Der Fokus liegt auf der Gemeinschaft, die zusammen an einem Erholungsziel arbeitet, oft unterstützt durch ein aktives Community-Management.

- **Workation-Retreat** konzentriert sich hauptsächlich auf die Arbeit und bietet gleichzeitig Freizeit- und Gemeinschaftselemente. Betreiber solcher Retreats legen besonderen Wert auf die Bedürfnisse der Arbeitenden und bieten zusätzliche Freizeitaktivitäten, um den Erholungswert nach der Arbeit auszunutzen. Der Hauptzweck liegt nicht auf Touristen, im Gegensatz zur traditionellen Workation oder Co-Workation, bei denen touristische Ziele im Vordergrund stehen und Workation als zusätzliches Modell angeboten wird. Workation-Retreats ermöglichen den Rückzug aus der gewohnten Umgebung, um zu arbeiten, bieten professionellen Arbeitsraum sowie Freizeit- und Gemeinschaftseinrichtungen. Durch Firmen veranstaltete Retreats, die z.B. den Austausch zwischen verschiedenen Standorten oder Abteilungen ermöglichen sollen, ist teilweise auch der Begriff „Business-Retreat“ verbreitet.

Ansätze wie „Workation“ und „Business-Retreats“ werden aktuell insbesondere durch international tätige Firmen mit mehreren Standorten genutzt, um an verschiedenen Standorten zu ähnlichen Themen arbeitende Mitarbeitende, Teams oder Abteilungen zusammenzubringen, um an konkreten Fragestellungen zu arbeiten oder den Austausch zwischen den Standorten zu befördern. Während ein Großteil der Literatur zu digitalen Nomaden sich mit dem US-amerikanischen Raum befasst, zeigen aktuelle Zeitschriftenartikel, dass Workation auch hierzulande, insbesondere im Finanzsektor, als Strategie zur Fachkräftesicherung verfolgt wird: So haben einige Banken kürzlich die maximale Anzahl an Tagen, die im europäischen Ausland gearbeitet werden darf auf 30 Tage erhöht. Mitarbeitende in den entsprechenden Bereichen können somit neben Ihren Urlaubstagen auch Arbeitstage im Ausland verbringen und dort temporär mobil arbeiten (FAZ 11.06.2024).

### 3.2.3 Implikationen für die Stadtentwicklung

In Großstädten ist der Anteil der Erwerbstätigen (abhängig Beschäftigte sowie Selbstständige), die remote arbeiten können, am höchsten, während die Lebenshaltungskosten dort am teuersten sind. Da die räumliche Nähe zum Arbeitsplatz durch Remote Work an Bedeutung verliert, könnten diese Städte einen Teil ihrer Arbeitskräfte verlieren. Insbesondere für internationale Fachkräfte spielt die Lebensqualität in Städten (wie z.B. Barcelona) eine zentrale Rolle für die Wahl des Wohn- und Arbeitsortes. Orte mit geringeren Lebenshaltungskosten und hoher Lebensqualität gewinnen an Bedeutung und an Zuwachs von gut ausgebildeten Arbeitskräften. Die Neuentstehung oder Verschiebung von (bisherigen) Zentren führen zu Veränderungen bei der Wohnsitzwahl von besserverdienenden remote Arbeitenden und beeinflussen somit indirekt auch die wirtschaftliche Existenz und die räumliche Verteilung von weniger gut ausgebildeten Dienstleistungsbeschäftigten, die auf eine Nachfrage nach lokalen Verbraucherdienstleistungen angewiesen sind. Hinzu kommen parallele Entwicklungen, wie z.B. die Einzelhandelskrise, die direkte Wechselwirkungen zum Thema Remote Work aufweist.

**Polyzentrale Städte** bzw. deren Stadtteile können profitieren, wenn Nachbarschaftszentren in Gebieten mit viel Remote Work oder hohem Remote-Work-Potenzial zu attraktiven Zentren für Arbeit, Einkauf und Freizeit werden könnten, wie die Diskussion um „Urban Villages“ oder Städte als „Network of Centres“ nahelegt (Zenkteler et al. 2022a). Die hybride Arbeit legitimiert zudem Planungsdiskurse, die auf Dichte, gemischte Nutzung und kurze Entfernungen zwischen Wohn- und Arbeitsort, wie das Konzept der 15-Minuten-Stadt (Uyttebrouck et al. 2023), setzen. Die **15-Minuten-Stadt** zielt darauf ab, den, durch die Digitalisierung und die Entwicklungen während der Covid-19-Pandemie ermöglichten, kleineren Lebens- und Arbeitsradius als Grundlage zu nutzen, um Städte zu gesünderen, grüneren Lebensräumen zu machen (Whittle, 2021). Sie bildet hierbei eine Vision, weniger eine starre, unflexible Formel (Whittle, 2021). Die Umstrukturierung urbanen Raums soll hierbei die Erreichbarkeit wesentlicher Funktionen (Wohnen, Arbeiten, Handel, Gesundheitswesen, Bildung und Unterhaltung) sowie ein stärkeres soziales Gefüge ermöglichen (Moreno et al., 2021). Insbesondere vor dem Hintergrund der Gefahr einer stärkeren Segregation der Stadtgesellschaft durch Remote Work als eine Lösung insbesondere für gut ausgebildete Wissensarbeiter und Wissensarbeiterinnen im Dienstleistungsbereich, die zudem über die entsprechende Wohnfläche verfügen sowie fehlender Möglichkeiten des zufälligen Austausches zwischen mobil arbeitenden Beschäftigten, die zu Spill-Over-Effekten und somit kreativen, innovativen Lösungen führen können, gewinnt das Thema Soziales und Austausch an Relevanz.

Ein weiterer Ansatz sind **multifunktionale Innenstädte**. Neben den Entwicklungen im Markt für Büroimmobilien, beeinflussen Entwicklungen im Bereich der Innenstadtlagen. Trends wie Filialisierung beeinflussen Stadtzentren (Kaufkraft, Flächenanforderungen). Multifunktionale Innenstädte, die Arbeits-, Wohn- und Versorgungsräume kombinieren und Leerstände für mobile Arbeitsräume nutzen (Mensing 2019), setzen hier an und versuchen auch trotz des Wandels relevante Nutzungen zu kombinieren und der Nutzungstrennung entgegenzuwirken.

## 4. Potenzialabschätzung

---

Um das Potenzial der Implementierung einer Remote-Work-Strategie für die Stadt Oberhausen in einem ersten Zugriff abschätzen zu können, ist es notwendig, einen Blick auf die Branchen-, Pendler- und Pendlerinnenstruktur- sowie auf die Haushaltsstruktur der Stadt zu werfen. Hierbei sind verschiedene Faktoren zu berücksichtigen: Dazu gehört zum einen die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Standort auf diejenigen Berufssegmente, welche im Rahmen des oben aufgeführten Scoping Reviews als bedeutsam in Bezug auf Remote Work identifiziert wurden. Darüber hinaus sind, zunächst unabhängig von individuellen Präferenzmustern der Beschäftigten oder betrieblichen Rahmenbedingungen für Remote Work, zudem Pendlerstrukturen sowie Haushaltsstrukturen zu betrachten.

In vorliegenden Studien werden regionale Homeoffice-Potenzial auf Grundlage berufsspezifischer Homeoffice-Potenziale abgeschätzt. Mit Hilfe eines neuartigen Forschungsansatzes haben Alipour et al. (2020) im Rahmen einer Befragung ermittelt, wie hoch die Anteile von Arbeitskräften, die potenziell im Homeoffice arbeiten könnten, in den Berufen in Deutschland sind. Für die Berechnung der Homeoffice-Kapazität für Gesamtdeutschland wurden Umfragedaten von über 17.000 Erwerbstätigen der Erwerbstätigenbefragung 2018 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) genutzt. In Kombination mit Beschäftigungszahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) kann darauf basierend das Potenzial für Heimarbeit deutschlandweit und für die verschiedenen Branchen und Regionen bestimmt werden. Das Homeoffice-Potenzial eines Berufes wird in einem sehr weiten Sinn definiert als derjenige Anteil der Erwerbstätigen, die nicht ausschließen, dass Homeoffice in ihrem Job möglich ist, oder die selbst zumindest gelegentlich zu Hause arbeiten (Alipour et al. 2020).

Berufshauptgruppe bzw. Berufssektor	Bezeichnung	Potenzial (%)
<b>Produktionsberufe</b>		
11	Land-, Tier-, Forstwirtschaftsberufe	30,4
12	Gartenbauberufe, Floristik	41,3
21	Rohstoffgewinnung, Glas-, Keramikverarbeitung	16,6
22	Kunststoff- und Holzherstellung,- Verarbeitung	28,9
23	Papier-, Druckberufe, technische Mediengestaltung	58,2
24	Metallerzeugung, -bearbeitung, Metallbauberufe	22,1
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnologie	45,5
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	58,5
27	Technische Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung	72,7
28	Textil- und Lederberufe	52,3
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	29,0
31	Bauplanungs-, Architektur-, Vermessungsberufe	81,9
32	Hoch- und Tiefbauberufe	24,2
33	(Innen-)Ausbauberufe	21,0
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	34,1
93	Produktdesign, Kunsthandwerk	67,7
<b>Personenbezogene Dienstleistungsberufe</b>		
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	43,4
81	Medizinische Gesundheitsberufe	40,4
82	Nichtmed. Gesundheits-, Körperpflegeberufe, Medizintechnik	36,4
83	Erziehung, soziale und hauswirt. Berufe, Theologie	58,9
84	Lehrende und ausbildende Berufe	91,3
91	Geistes-, Gesellschafts-, Wirtschaftswissenschaftl. Berufe	83,5
94	Darstellende, unterhaltende Berufe	65,6
<b>Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe</b>		
61	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	89,0
62	Verkaufsberufe	40,6
71	Berufe in Unternehmensführung, -organisation	86,7
72	Finanzdienstleist., Rechnungswesen, Steuerberatung	91,8
73	Berufe in Recht und Verwaltung	84,2
92	Werbung, Marketing, kaufm. und redakt. Medienberufe	92,0
<b>IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe</b>		
41	Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe	55,7
42	Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe	73,6
43	Informatik- und andere Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT-)berufe	96,8
<b>Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe</b>		
51	Verkehrs-, Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	38,1
52	Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten	16,2
53	Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufe	39,8
54	Reinigungsberufe	29,9

Abbildung 5: Homeoffice-Potenzial nach Berufssektoren und Berufshauptgruppen (Quelle: Alipour/Falck/Schüller 2020a: 12; zitiert nach Otto et al. 2021:14)

Die berufsspezifischen Potenziale werden üblicherweise anhand einer Kombination von Umfragedaten (BIBB/BAuA) und administrativen Daten ermittelt und anschließend mit Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) über Beschäftigte nach Berufen, Branchen und Regionen zusammengefasst und aggregiert (Otto et al. 2021). Differenziert nach Berufssektoren und Berufshauptgruppen (Zweisteller der Klassifikation der Berufe 2010) weisen gemäß Abbildung 5 insbesondere kaufmännische Berufe und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (Potenzialquoten zwischen 91,8 % und 40,6 %), personenbezogene Dienstleistungsberufe in einigen Berufssektoren (Potenzialquoten zwischen 58,9 und 91,3 %) sowie Berufe im Feld der Informations- und anderer Informations- und Kommunikationstechnologie(IKT-)berufe (Potenzialquote 96,8 %) ein hohes (regionales) Homeoffice-Potenzial auf (Otto et al. 2021: 14). Dies sind Berufe, bei denen überwiegend kognitive Tätigkeiten erforderlich sind und die typischerweise von höher qualifizierten Beschäftigten ausgeübt werden. Da eine Umfrage für eine genaue Potenzialabschätzung im Rahmen der vorliegenden Metastudie aufgrund der Projektressourcen nicht möglich war, können nachfolgende Aussagen nur auf Basis der Wirtschaftszweig- bzw. Berufsstrukturverteilung getroffen werden.

So waren zum 30. Juni 2022 insgesamt 70.150 *sozialversicherungspflichtig Beschäftigte* in Oberhausen gemeldet (<http://www.statistikportal.ruhr/#Arbeitsmarkt>). Betrachtet man, welche *Berufssegmente* in Oberhausen für die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von besonderer Bedeutung sind, so zeigt sich, dass mit Anteilen von 12,1 % (Handelsberufe), 10,9 % (Berufe in Unternehmensführung, -organisation), 9,6 % (soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe), 6,8 % (unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe) sowie 3,3 % (IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe) auch solche Berufssegmente von besonderer Relevanz sind, denen ein Homeoffice-Potenzial zugeschrieben wird.

Unter „Handelsberufe“ werden üblicherweise aufgrund ihrer berufsfachlichen Nähe die Berufshauptgruppen „Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe“ (61) und „Verkaufsberufe“ (62) zusammengefasst. Hierbei handelt es sich um Berufe, die nicht typischerweise durchgängig von Präsenzarbeit geprägt sind (vgl. Klassifikation der Berufe [KldB 2010 - überarbeitete Fassung 2020]).

Unter „Berufe in Unternehmensführung, -organisation“ sind berufliche Tätigkeiten rund um die Planung, Leitung und Koordination von Unternehmen bzw. Unternehmensteilen, der Organisation und Steuerung von Unternehmensprozessen sowie der administrativen und organisatorischen Büro- und Sekretariatsarbeit subsumiert.

„Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe“ adressieren Berufe und hierüber Aufgaben und Tätigkeiten, die zwar ebenfalls nah bei oder in Unternehmen angesiedelt sind, aber stärker auf Dienstleistungen für Unternehmen fokussieren, wie Versicherungs-

und Finanzdienstleistungen, Dienstleistungen im Rechnungswesen und Controlling, in der Steuerberatung, der Rechtsberatung oder der öffentlichen Verwaltung.

„Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe“ inkludieren wiederum Berufe, die sich im Wesentlichen mit der Erziehung, Betreuung, (Aus-)Bildung und der sozialen Beratung befassen.

Und schließlich sind im Segment „IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe“ berufliche Tätigkeiten zusammengefasst, für die spezifische IT- oder naturwissenschaftliche Fertigkeiten oder Kenntnisse erforderlich sind.

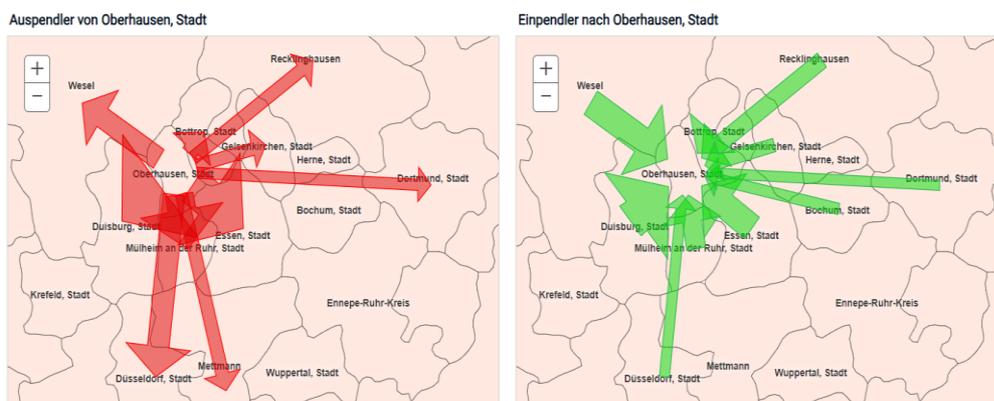
Zum 30. Juni 2022 waren in Oberhausen insgesamt 7.670 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Bereich „Unternehmensführung, -organisation“, 8.490 im Bereich „Handelsberufe“ und weitere 2.290 in „IT- und naturwissenschaftlichen Berufen“ tätig. Darüber hinaus waren 6.720 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in „sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen“ tätig, weitere 4.770 arbeiteten in „unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen“. Grundlage der Ermittlung sozialversicherungspflichtig Beschäftigter am Arbeitsort Oberhausen sind Arbeitgeber-Meldungen.

Geht man davon aus, dass die bundesweit ermittelten Befunde zur Verbreitung von Homeoffice für die Stadt Oberhausen zutreffend sind, ergeben sich von den insgesamt 70.150 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen am Standort bzw. Arbeitsort insgesamt rund 30.000 Beschäftigungsverhältnisse nach Berufssegmenten, für die grundsätzlich ein Homeoffice-Potenzial, zunächst ohne Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses am Arbeitsmarkt, angenommen werden kann. Dies entspräche einem Homeoffice-Potenzial von rund 42,8 % auf Basis der Berufssegmente gemessen an der Gesamtbeschäftigung. Für Nordrhein-Westfalen insgesamt wird ein Homeoffice-Potenzial von rund 55,5 % angenommen (Otto et al. 2021: 36).

*BERUFSEGMENTE MIT  
HOMEOFFICE-POTENZIAL*

Bei der Interpretation des regionalen Homeoffice-Potenzials ist allerdings zu beachten, dass es sich hierbei lediglich um ein rein rechnerisches Potenzial auf Basis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten *am* Standort Oberhausen handelt. Dies bedeutet, dass hierüber lediglich das Homeoffice-Potenzial derjenigen Beschäftigten nach Berufssegmenten abgebildet wird, die am Arbeitsort Oberhausen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben. Für Beschäftigte, die zwar ihren Arbeitsort, nicht jedoch ihren Wohnort in Oberhausen haben, würden standortspezifische Potenziale von Remote Work, so die Annahme, eher am Wohnort wirksam werden. Zudem berücksichtigten die Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung keine Selbstständigen und Freelancer, die ihren Wohnort in Oberhausen haben. Eine Konkretisierung und Validierung des standortspezifischen Homeoffice-Potenzials erfordert zum einen die Verknüpfung von Arbeitsort (Oberhausen), der Arbeitstätigkeit nach

Berufssegment und dem Homeoffice-Potenzial nach Berufssegment. Zum anderen wäre zu ermitteln, etwa über eine Befragung der Bürger und Bürgerinnen in Oberhausen, ob arbeitgeberseitig grundsätzlich auch die Möglichkeit besteht, im Homeoffice zu arbeiten. Und schließlich wären arbeitgeber- und beschäftigtenseitig die Präferenzen für Homeoffice und diesbezügliche (durchschnittliche) Zeitvolumina zu erheben.



**Abbildung 6: Pendlerstatistik der Stadt Oberhausen (Quelle: Pendleratlas, Datenstand: Juni 2023)**

Ausgehend hiervon gilt es, die Pendlerströme eingehender zu betrachten (Abbildung 6). In der Region "Oberhausen, Stadt" wohnen insgesamt 77.586 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Von ihnen pendeln 48.005 oder 61,9 % zur Arbeit in einen anderen Kreis/eine andere Stadt (Auspendler und Auspendlerinnen). Gleichzeitig pendeln 40.621 Beschäftigte, die in einem anderen Kreis/einer anderen Stadt wohnen, zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach Oberhausen ein (Einpendler und Einpendlerinnen). Der Saldo von Aus- und Einpendler/-innen beläuft sich damit auf -7.384 (Pendlersaldo). Insgesamt zeigt sich, dass Auspendler und Auspendlerinnen insbesondere in benachbarten Städten (v. a. Duisburg, Essen, Mülheim, Düsseldorf) arbeiten, während Einpendler aus Duisburg aber auch verstärkt aus dem ländlichen Umland nach Oberhausen (z.B. Kreis Wesel, Kreis Recklinghausen) kommen (vgl. <https://pendleratlas.de/nordrhein-westfalen/oberhausen/>).

*PENDLERSALDO  
OBERHAUSEN*

Insbesondere Auspendlerströme nach Duisburg, Essen, Mülheim an der Ruhr sowie Düsseldorf sind für das Homeoffice-Potenzial interessant, zumal Düsseldorf wie bereits erwähnt, zu den Hauptstandorten für arbeitgeberseitige Homeoffice-Angebote auf Basis von Stellenanzeigenanalysen zählt. So pendeln vom Wohnort Oberhausen im Jahr 2022 allein 11.116 Beschäftigte zu ihrem Arbeitsort nach Duisburg, weitere 9.351 nach Essen, 6.863 nach Mülheim an der Ruhr und 5.054 nach Düsseldorf. Die Pendlerdistanzen liegen zwischen 43,6 (Dortmund) und 8,2 (Dinslaken) Kilometern (vgl. <https://pendleratlas.statistikportal.de/>). Darüber hinaus gibt es in Oberhausen rund 29.574 Binnenpendler und Binnenpendlerinnen, d. h. Beschäftigte, die innerhalb der Kommune Oberhausen zwischen Wohn- und Arbeitsort pendeln (<https://pendleratlas.de/nordrhein-westfalen/oberhausen/>).

*AUSPENDLER UND BINNENPENDLER  
ALS INTERESSANTE ZIELGRUPPEN*

Es ist davon auszugehen, dass der Auspendlerstrom vom Wohnort Oberhausen in andere Städte und Kreise einen signifikanten Anteil an Beschäftigten aufweist, deren Beruf bzw.

Arbeitstätigkeit Homeoffice-Potenzial hat. Ein Indikator hierfür sind die beruflichen Strukturen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den vorab skizzierten Auspendlerstätten Duisburg, Essen, Mülheim an der Ruhr sowie Düsseldorf. Dies lässt sich am Beispiel Düsseldorf, also einer Stadt, die wie vorab skizziert laut Stellenanzeigen bundesweit führend für Remote Work ist, exemplarisch verdeutlichen: So sind in Düsseldorf insbesondere in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen, also in Berufen mit einem hohen Homeoffice-Potenzial, verhältnismäßig deutlich mehr Personen (47,9 %) tätig als in NRW (32,2 %) oder Deutschland (31,4 %) insgesamt (Landeshauptstadt Düsseldorf 2019: 12f.). Zudem sind in den Städten Duisburg (13,3%), Essen (18,3 %) sowie in Mülheim an der Ruhr (18,0 %) Berufe der „Unternehmensführung, -organisation“, gemessen am Anteil an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt, stark vertreten (vgl. <https://statistikportal.ruhr/#Arbeitsmarkt>). Um das konkrete Remote-Work-Potenzial für die Zielgruppe der Auspendler und Auspendlerinnen sowie der Binnenpendler und Binnenpendlerinnen genau abzuschätzen, müssten entsprechende Daten mit Angaben zum Berufssegment, zur arbeitgeberseitigen Möglichkeit, remote zu arbeiten sowie mit Angaben zur Präferenz, Nutzungsintensität bzw. Nutzungsumfang kombiniert werden. Entsprechende Daten erfordern eine Primärerhebung, die im Rahmen der vorliegenden Metastudie nicht vorgesehen war.

Darüber hinaus sind Familien- und Haushaltsstrukturen zur Potenzialabschätzung in Rechnung zu stellen. So gab es im Jahr 2023 (Stichtag: 31.12.2023) insgesamt 105.883 Haushalte in Oberhausen, davon entfielen 47.399 auf Einpersonenhaushalte, von denen wiederum 32.251 auf Einpersonenhaushalte mit Personen im erwerbsfähigen Alter (18-65 Jahre) entfielen. Wie bereits angedeutet, werden die Potenziale für Homeoffice zudem nach Bildungsniveau, Einkommen, Geschlecht und Familienstand von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen beeinflusst. Hier wird deutlich, dass hauptsächlich Personen mit akademischem Bildungsabschluss in höheren Verdienstsegmenten von zuhause arbeiten können. Frauen weisen insgesamt eine deutlich höhere Homeoffice-Kapazität auf als Männer, wobei sich dieser Unterschied hauptsächlich aus einem bislang ungenutzten Homeoffice-Potenzial speist (Alipour et al. 2020). Ausgehend hiervon ist anzunehmen, dass das Homeoffice-Potenzial nicht nur durch arbeitgeberseitige Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit definiert wird, sondern maßgeblich auch durch individuelle bzw. haushaltsbezogene Präferenzen sowie Sorge- und Pflege-Arrangements. Entsprechende Informationen wären bei einer Potenzialvalidierung zu berücksichtigen.

Das **Potenzial für Remote Work** am Standort Oberhausen ergibt sich insbesondere aus dem Potenzial von Auspendlern und Auspendlerinnen (48.005) sowie innerstädtischen Binnenpendlern und Binnenpendlerinnen (29.574) mit „Homeoffice-fähigen“-Arbeitsplätzen sowie am Wohnort Oberhausen tätigen Selbstständigen und Freelancern. Legt man die Annahme zugrunde, dass nur jeder/jede fünfte Beschäftigte einen „Homeoffice-fähigen“-Beruf und -Arbeitsplatz hat und diese Möglichkeit auch nutzt, läge das Remote-Work-Potenzial bei rund 15.500 Beschäftigten (*Konservatives Szenario*). Legt man die Annahme zugrunde, dass rund jeder/jede dritte Beschäftigte einen „Homeoffice-

*POTENZIALABSCHÄTZUNG:  
KONSERVATIVES, MITTLERES UND  
OPTIMISTISCHES SZENARIO*

fähigen“-Beruf und -Arbeitsplatz hat und diese Möglichkeit auch nutzt, läge das Remote-Work-Potenzial bei rund 25.000 Beschäftigten (*Mittleres Szenario*). Unter der Annahme, dass sogar rund jeder/jede zweite Beschäftigte einen „Homeoffice-fähigen“-Beruf und -Arbeitsplatz hat und diese Möglichkeit auch nutzt, ergäbe sich ein Potenzial von rund 38.000 Beschäftigten (*Optimistisches Szenario*).

Die Potenzialabschätzung kann nur als erste Annäherung verstanden werden. Sie bedürfte im nächsten Schritt einer Überprüfung in Form einer standortspezifischen Primärdatenerhebung, die u. a. die Merkmale Arbeitsort, Berufssegment, Möglichkeit und Inanspruchnahme von Homeoffice berücksichtigt und zudem nicht nur abhängig Beschäftigte, sondern u. a. auch Selbständige, Freelancer sowie ggf. Studierende erfasst.

Im Ergebnis legen die vorherigen Ausführungen nahe, dass für Oberhausen auf Basis der Verteilung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf Wirtschaftszweige und Berufssegmente sowie unter Berücksichtigung der Pendlerströme ein nennenswertes Homeoffice-Potenzial existiert, das für die Fachkräftesicherung und die Weiterentwicklung der Standortattraktivität nutzbar gemacht werden kann. Die valide Abschätzung dieses Potenzials unterliegt jedoch methodischen Limitierungen, die den Ressourcen für die vorliegende Metastudie geschuldet ist. Gleichwohl bietet es sich für die Stadt Oberhausen an, auf Basis der vorliegenden Befunde in einem nächsten Schritt eine Validierung und Konkretisierung der Potenziale vorzunehmen. Wie dies konkret aussehen kann, ist der nachfolgenden Infobox zu entnehmen.

#### **INFOBOX**

##### **Validierung und Konkretisierung der Remote-Work-Potenziale**

In einem nächsten Schritt bietet sich eine kombinierte Erwerbstätigen- und Unternehmensbefragung für Oberhausen an. Für die Erwerbstätigenbefragung wäre zur Operationalisierung eine Anlehnung an die BIBB/BAuA-Erhebung unter Berücksichtigung der BA-Daten für die Stadt Oberhausen zielführend. Im Rahmen der Erwerbstätigenbefragung sollte zudem zwischen der Stadt Oberhausen als Wohn- und dem Arbeitsort differenziert werden, um insbesondere mit Blick auf Auspendlerstrukturen weitergehende Informationen zum Remote-Work-Potenzial zu erhalten. Zusätzlich ließen sich über die Erwerbstätigenbefragung Präferenzen für Remote Work sowie der Einfluss von Lebens-/Arbeitsverhältnissen und Haushaltsstrukturen auf individuelle Präferenzmuster zu Remote Work im Hinblick auf eine bedarfsgerechte Angebotsstruktur erheben. Grundlage der Unternehmensbefragung wären die derzeitige Angebotsstruktur und Nutzungsintensität von Remote Work-Angeboten, die künftige Potenzialabschätzung aus Unternehmenssicht (Bezug zu den Stellenausschreibungen) für einzelne Beschäftigten-/Berufsgruppen am Standort Oberhausen sowie Potenziale, infrastrukturelle Anforderungen und Unterstützungsbedarfe im Hinblick auf Remote Work als Strategie der Fachkräftegewinnung/-sicherung.

## 5. Beispiele Guter Praxis

Für die Implementierung einer Remote-Work-Strategie für die Stadt Oberhausen kann es hilfreich sein, einen Blick auf andere Städte zu werfen, welche bereits vergleichbare Konzepte etablierten und damit Erfolg hatten. Dabei ist jedoch zu beachten, dass mitunter die Rahmenbedingungen nicht vergleichbar sind und sich nicht alle Methoden und Konzepte auf den Standort Oberhausen übertragen lassen. Dennoch können Städte wie Tulsa (USA), Barcelona (Spanien) oder Helsinki (Finnland) als Beispiele guter Praxis dienen, an denen sich die Stadt Oberhausen orientieren kann. In der Folge werden die Konzepte der aufgeführten Städte in Kürze vorgestellt und beschrieben, warum diese als beliebte Ziele für Remote Worker gelten.

Die Stadt Tulsa hat durch die Einrichtung des „*Tulsa Remote Program*“ im Jahr 2018 ein eigenes Profil für remote Arbeitende geschärft. Erklärtes Ziel der Stadt ist es, sich als attraktiver Standort für Remote Worker aus den Vereinigten Staaten zu etablieren. Zentraler Baustein des Programms ist ein Förderprogramm, welches eine Prämie von 10.000\$ anbietet, welche beispielsweise für den Kauf eines Wohnhauses oder die Anmietung einer Wohnung in der Stadt genutzt werden kann. Gleichzeitig bietet die Stadt ein digitales Vergleichsprogramm an, mit welchem ein aktueller Wohnort in den USA mit der Stadt Tulsa in Bezug auf Lebenshaltungskosten, Kulturangebot und Freizeitmöglichkeiten verglichen werden kann. Entsprechende Informationen werden online bereitgestellt ([www.tulsaremote.com](http://www.tulsaremote.com)).

*TULSA, USA*

Insbesondere der Aspekt der **Bereitstellung von Online-Informationen** kann Vorbild für die Stadt Oberhausen sein. So können die Vorteile des Standorts Oberhausen im Vergleich zu anderen Standorten hervorgehoben werden.

Die Stadt Barcelona gilt insbesondere auf Grund verschiedener Attraktivitätsfaktoren als beliebte Location für remote Arbeitende. Diese lassen sich unter verschiedenen Schwerpunkten zusammenfassen. So sind es einerseits die – für eine Großstadt – geringen Lebenshaltungskosten, gepaart mit einem großzügigen kulturellen Angebot und guten klimatischen Bedingungen, durch die die Stadt Barcelona einen guten Ruf genießt. Darüber hinaus bietet die Infrastruktur der Stadt diverse Vorteile: Die Anbindung an den Flughafen bedeutet, dass andere europäische Großstädte schnell erreichbar sind, die Verfügbarkeit von schnellem Internet in der Stadt ist gesichert und es existiert ein großflächiges öffentliches Nahverkehrsnetz (Koscielny 2021). Gleichzeitig sind es auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, welche Barcelona für Remote Work attraktiv machen: Ein Start-up-Law erleichtert die Migration und das Erlangen einer Arbeitserlaubnis, bietet Steuervorteile und reduziert entsprechende Bürokratie (Barcelona.cat). Entsprechende Informationen werden von der Stadt bereitgestellt und in englischer Sprache online zur Verfügung gestellt.

*BARCELONA, SPANIEN*

Barcelona stellt die **individuellen Vorteile als Remote-Standort** stark in den Fokus. Dies ist auch eine Möglichkeit der Stadt Oberhausen, welche ebenfalls mit unmittelbarer **Nähe zum Flughafen Düsseldorf als internationale Drehscheibe und die Autobahn-Anbindungen** eine direkte Verbindung zu vielen Orten Europas und weltweit ermöglicht. Auch das **kulturelle Angebot Oberhausens**, welches u. a. mit der Rudolf-Weber-Arena, mit dem CentrO und dem Gasometer, weiterer industriekultureller Highlights oder den internationalen Kurzfilmtagen über zahlreiche Leuchttürme verfügt, kann deutlich herausgestellt werden.

Ein Beispiel, wie die Etablierung von „New Work Spaces“ (also beispielsweise Co-Working-Spaces & Start-Up-Hubs), die für Remote Work geeignet sind, Einfluss auf das Stadtbild haben kann, bietet Helsinki (Di Marino et al. 2023). Entsprechende Arbeitsorte entstanden in unmittelbarer Nähe von Infrastruktur- und Versorgungseinrichtungen im Stadtzentrum. Beispielsweise werden hierfür sowohl öffentliche Nahverkehrsmittel, aber auch Serviceinfrastruktur sowie Kulturangebote, Fitnessräume und weitere Freizeitmöglichkeiten benannt. Die Erreichbarkeit dieser Orte wird dabei als Attraktivitätsfaktor angesehen. Eine Förderung entsprechender Infrastruktureinrichtungen wird daher auch als zentraler Bereich zur Förderung von „New Work Spaces“ in der Stadt gewertet.

*HELSINKI, FINNLAND*

Die Stadt Oberhausen bietet Potenzial zur **Schaffung von „New Work Spaces“**, welche sowohl innerstädtisch als auch in eher ländlichen Randbezirken etabliert werden könnten. Somit können unterschiedliche Bedürfnisse nach Angeboten, welche in der Nähe dieser „New Work Spaces“ sind, abgedeckt werden. Die Verkehrsinfrastruktur von Oberhausen und die großräumige Anbindung über die Autobahn-Anschlüsse verstärken diesen Faktor.

Die Implementierungen von Remote-Work-Strategien wie sie beispielsweise in Tulsa, Barcelona und Helsinki zu beobachten sind, hat mess- und beobachtbare Folgen auf die Stadtentwicklung. So bedeutete der Zuzug von remote Arbeitenden in die Stadt Tulsa, dass die lokale Wirtschaftsleistung anstieg. Im Jahr 2021 konnte die Stadt neue Einnahmen in Höhe von 62.000.000\$ generieren, 592 neue Arbeitsstellen konnten in der Stadt geschaffen werden (Economic Innovation Group 2021). Das Stadtbild von Helsinki hat sich durch die Schaffung von „New Work Spaces“ gewandelt (Di Marino et al. 2023). Durch die **Förderung von Arbeitsorten, die mit dem öffentlichen Nahverkehr** erreichbar sind, wurde der Autoverkehr in der Stadt nachhaltig reduziert. Gleichzeitig fand eine Erweiterung des Stadtbildes durch eine **Erweiterung des Stadtzentrums** statt.

*FOLGEN VON REMOTE WORK IN DER  
„GUTEN PRAXIS“*

## 6. Einblick In Bedarfe & zentrale relevante Faktoren In Oberhausen

---

Im Rahmen der Fokusgruppe mit fünf Akteuren und Akteurinnen aus der Privatwirtschaft und einer Teilnehmerin der Oberhausener Wirtschafts- und Tourismusförderung GmbH wurden durch die Teilnehmenden aus den Bereichen IT, Produktion und dem Sozialbereich verschiedene zentrale Bedarfe und relevante Faktoren aus Sicht der Wirtschaft identifiziert.

Während diese Ergebnisse nicht als repräsentativ für die Oberhausener Wirtschaft angesehen werden können, helfen sie dennoch dabei, das Phänomen weiter zu erfassen und konkrete Maßnahmen auszugestalten. Weitere zentrale Diskussionspunkte der Fokusgruppe sind der Dokumentation (Anhang I) zu entnehmen.

Oberhausen als kreisfreie Stadt und die Oberhausener Unternehmen stehen in großer Konkurrenz zu anderen Städten und dort ansässigen Unternehmen im ganzen Rhein-Ruhr-Gebiet. Remote Work bietet dahingehend eine Möglichkeit für Fachkräfteanwerbung und Fachkräftebindung. Als große Standortvorteile wurden die günstigen Mieten und verfügbare Freiflächen genannt. Damit der Standort Oberhausen erfolgreich als Remote-Work-City wahrgenommen wird, benötigt es eine starke Abgrenzung zu den Konzepten anderer Kommunen, die bereits erfolgreich Ankerorte für Remote Work etabliert haben. Das Angebot sollte an „Oberhausener Verhältnisse“ angepasst und dementsprechend skaliert werden.

Für die Stadt Oberhausen wurde die Erwartung formuliert, dass das Konzept einer Smart City konsequent vorgelebt werden soll. Digitalisierung sei notwendig, beispielsweise um behördliche Vorgänge digital zu ermöglichen und zu vereinfachen, Rahmenbedingungen für digitales Arbeiten in der Stadt zu schaffen und letztlich auch transparente Prozesse zu ermöglichen. Damit Firmen ihren Mitarbeitenden Remote Work bzw. die Arbeit von zuhause ermöglichen können, ist eine flächendeckende Versorgung mit Mobilfunk und Breitbandinternet notwendig, worauf die Unternehmen selbst keinen Einfluss haben.

*ERWARTUNGEN AN DIE STADT*

Die Unternehmen in der Stadt Oberhausen werden gleichwohl mit in die Pflicht genommen, wenn es darum geht, eine Arbeitskultur und Voraussetzungen zu schaffen, welche mit Remote Work in Einklang stehen. Hierzu sind flexible Arbeitszeitmodelle, aber auch die Schaffung von Möglichkeiten zum mobilen und raumflexiblen Arbeiten zu nennen. Dabei wird auch die Notwendigkeit von Hilfen bei der Umsetzung entsprechender Konzepte benannt. In diesem Kontext ist auch die Bereitstellung von Räumlichkeiten, Infrastruktur und Know-how zu betrachten. Insbesondere der Wissensaustausch zwischen Unternehmen sei dabei von Wichtigkeit.

Aus räumlicher Perspektive wurde in der Fokusgruppe die Rolle von zentralen Ankerorten und dezentralen Hubs betont. Diese können als Anlaufstellen fungieren, in denen Konzepte erprobt, genutzt und weiterentwickelt werden können. Beispielsweise wurden dabei Quartiersräume für Senioren und Seniorinnen als Vorbilder für dezentrale Konzepte genannt. Es wurde ein Mangel an der Nutzung zentraler Orte aufgezeigt, in denen Weiterbildungen oder Seminare angeboten werden und die als Anlaufstelle in der Stadt fungieren können. Insbesondere das Bert-Brecht-Haus – mit Sitz der VHS Oberhausen und der Stadtbibliothek – und das Zentrum Altenberg als kultureller Veranstaltungsort wurden dabei als Orte mit großem Potenzial angeführt. Die Bewerbung und Kommunikation

*POLYZENTRALITÄT  
ALS CHANCE*

entsprechender Angebote an diesen Orten muss dabei ausreichend kommuniziert und beworben werden.

Mängel und Probleme wurden bei der technischen Ausstattung von Hubs gesehen. Insbesondere Schwierigkeiten beim Internetanschluss werden angeführt. Weiterhin wird eine mangelnde Flexibilität für die Nutzung von „New Work Spaces“ als unattraktiv wahrgenommen, langfristige Bindungen werden kritisch gesehen. Die Notwendigkeit einer zielgruppengerechten Förderung durch die Stadt wurde angesprochen. Entsprechend müssen jene Zielgruppen definiert und analysiert werden, sodass letztlich niederschwellige Angebote erstellt werden können, welche eine Nutzung der Räume vorantreiben kann. Entsprechende Nachfrage sei dabei bereits vorhanden, sofern funktionierende und praktische Konzepte zur Verfügung gestellt werden können.

Ein weiterer Faktor, welche die Attraktivität von „(New) Work Spaces“ steigern kann, ist die Berücksichtigung sozialer Aspekte. Als Beispiel wurde hierfür die Verbindung zu Social Events wie beispielsweise Feierabendmärkten angeführt. Entsprechende Förderungen könnten durch die Stadt vorangetrieben werden. Insbesondere Aspekte der Vernetzung und der Kommunikation auf entsprechenden Social Events werden positiv bewertet.

*AUSTAUSCH &  
SOZIALE ASPEKTE*

Zusammenfassend sind die Aussagen der Fokusgruppe so zu deuten, dass sowohl zentrale als auch dezentrale Angebote für eine attraktive Remote-Work-Strategie der Stadt Oberhausen benötigt werden. Dabei kann auf bereits bestehende Strukturen zurückgegriffen werden, welche bereits vielversprechende Ansätze und Potenzial zeigen. Für eine effiziente Zukunftsplanung wird ein transparentes Vorgehen der Stadt Oberhausen gefordert, welches jene bestehenden Strukturen vernetzt, die Kommunikation zum Thema fördert und kostenaufwändige Parallelstrukturen vermeiden kann. Hierfür ist auch die Durchführung einer Bedarfsanalyse notwendig, damit stattfindende Maßnahmen und Konzepte zielgruppengerecht adressiert werden können.

## **7. Ansätze, Bausteine & Maßnahmen**

---

Ausgehend von den Scoping Reviews sowie der Auswertung von Daten für Oberhausen lassen sich verschiedene Ansätze dafür, Remote Work als Thema in die Bereiche Stadtentwicklung und Smart City aufzunehmen, identifizieren. Die folgenden Ansätze berücksichtigen dabei einerseits unterschiedliche Zielgruppen für Remote Work (Unternehmen, am Standort Oberhausen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Berufspendler sowie Berufspendlerinnen, Freelancer, „Digital Nomads“, Dienstreisende) und adressieren unterschiedliche Herausforderungen, die sich durch die Zunahme mobilen Arbeitens für Stadt und Stadtgesellschaft aber auch Beschäftigte ergeben (Rückgang der Nachfrage nach ortsgebundenen Dienstleistungen im Zentrum, Leerstand, fehlender Austausch, Segregationstendenzen, Herausforderungen durch zu geringe Wohnfläche).

## 7.1 Ansatz 1: Polyzentrale Hubs für Remote Work

Als historisch gewachsene Stadt zeichnet sich Oberhausen durch seine Polyzentralität aus. Die drei Stadtbezirke Alt-Oberhausen, Osterfeld und Sterkrade unterscheiden sich in ihrer Bevölkerungsdichte, Anbindung an die Verkehrsinfrastruktur, benachbarte ländliche Räume aber auch hinsichtlich der ansässigen Branchen und Angebote.

Das Phänomen Remote Work wird stark durch einzelne Branchen vorangetrieben und spielt als Arbeitsform, die insbesondere für ortsunabhängiges Arbeiten im Dienstleistungssektor relevant ist, somit auch für bestimmte Bevölkerungsgruppen eine stärkere Rolle. Neben Bildungsniveau und Branche benötigen Angestellte jedoch insbesondere auch die notwendige Wohnfläche, um professionell und langfristig remote Arbeiten zu können. Das Homeoffice im Arbeitszimmer führt somit dazu, dass auch kinderlose Paare zunehmend Wohnungen mit mehreren Räumen anmieten, während Eltern mit Kindern in Haus und Wohnung Rückzugsorte zum ungestörten Arbeiten benötigen. Der Wegfall von Pendelwegen, insbesondere mit dem ÖPNV, führt dazu, dass weniger Kontakt zwischen einzelnen Berufs- und Bevölkerungsgruppen besteht. Mobiles Arbeiten von zuhause birgt somit die Gefahr Verdrängungsprozesse zu befördern und bestimmte Berufs- und Einkommensgruppen auszuschließen, was wiederum Tendenzen zur Spaltung der Stadtgesellschaft verstärken kann.

Gleichzeitig sind unterschiedliche Stadtteile verschieden stark von Pendlerströmen aus dem Umland und in die umliegenden Städte betroffen, was wiederum auch die Nachfrage nach Handel und Dienstleistungen zu unterschiedlichen Tageszeiten beeinflusst.

Ansatz 1 verfolgt daher das Ziel, Remote Work nicht durch den Betrieb eines zentralen Co-Working- oder Community-Spaces oder aber mit Blick auf einen Teil der Stadt (Ansatz 2) weiterzuentwickeln, sondern die gewachsene Struktur der Stadt zu nutzen. Remote-Work-Angebote in den unterschiedlichen Stadtteilen bzw. -bezirken sollen auf die Bedarfe lokaler Remote Worker ausgerichtet werden, Remote Work für neue Gruppen ermöglichen sowie den Austausch zwischen einzelnen mobil Arbeitenden aber auch in der Stadtgesellschaft insgesamt stärken.

Es gilt also, je nach Stadtteil bestimmte (im besten Fall bereits bestehende) Orte zu qualifizieren. Hierbei können die o.g. Typisierung von Co-Working-Spaces (Krasilnikova & Levin-Keitel 2022) eine Hilfestellung geben, insbesondere was die Bedarfe und Ausgestaltung von Räumen für Remote Worker für unterschiedliche Zielgruppen betrifft. Auch hier kann eine Vernetzung des Angebots stattfinden, um z.B. eigentlich in der Innenstadt Alt-Oberhausen Arbeitenden die Möglichkeit zu geben, im Anschluss an einen Termin in einem anderen Stadtteil zeitflexibel zu arbeiten, um z.B. die Zeit zwischen verschiedenen Terminen und Fahrten sinnvoll zu nutzen. Anknüpfend an diese **Ankerorte des mobilen Arbeitens** in den Stadtteilen, gilt es weitere Angebote in der Nähe zu schaffen bzw. einzubinden (Feierabendmarkt, Quartiers-Kantine etc.), um die Stadtteile auch für

Remote Worker im Homeoffice weiterzuentwickeln und den stadtgesellschaftlichen Austausch zu fördern. Somit werden einerseits dezentrale räumliche Konzentrationspunkte geschaffen, beziehungsweise bestehende Angebote erweitert oder zusammengefasst. Konkret könnte dies heißen z.B. Co-Working-Spaces oder Flex-Offices in bestehende Angebote im Quartier zu integrieren, um Austausch zu ermöglichen, und dort zentrale Anlaufpunkte zu gestalten.

## 7.2 Ansatz 2: Remote-Work-Quartier Innenstadt Alt-Oberhausen

Der zweite Ansatz zielt darauf ab, bestehende Angebote in der Innenstadt Alt-Oberhausens auszubauen und zu verknüpfen, um diese als Räume für Remote Work zu qualifizieren. Ziel ist es einerseits, Leerstand zu reaktivieren und bestehende (gastronomische) Angebote zu stärken, in dem in der Innenstadt ein Netzwerk aus Räumen für mobiles Arbeiten (Alleinarbeit oder Co-Working) entsteht. Zielgruppe sind hierbei insbesondere lokale Unternehmen, Freelancer und Start-Ups aber auch Studierende, die die Innenstadt als Ort des mobilen Arbeitens nutzen. Der Ansatz zielt weniger darauf ab, neue Standorte für mobiles Arbeiten zu entwickeln, sondern bestehendes zu erweitern und zu verknüpfen. Unternehmen, Restaurants, aber auch kommunale Räume könnten zu einem Netzwerk verschiedener Standorte mobilen Arbeitens verbunden werden und durch die Vielfalt der Orte verschiedene Zwecke abdecken (Kunden- und Kundinnengespräche, Videokonferenzen, Alleinarbeit, Co-Creation). Dieses Netzwerk aus Ankerorten könnte digital vernetzt (Karte der Standorte) aber auch digital gestützt vermietet bzw. zugänglich gemacht werden (Plattform zur Registrierung und Buchung abgesichert über Identifikationsverfahren für Nutzende).

## 7.3 Ansatz 3: Internationales Co-Workation-Quartier

Während die Ansätze 1 & 2 insbesondere mobil Arbeitende aus Oberhausen sowie Pendler und Pendlerinnen aus der Region in den Blick nehmen, zielt Ansatz 3 auf nationale sowie internationale Zielgruppen ab. Remote Work bedeutet heutzutage mehr als die Arbeit im Co-Working-Space oder Working from Home. Ansätze wie Workation, also die Verbindung von mobilem Arbeiten und zeitlich begrenzten Urlaubsaufenthalten, gewinnen für bestimmte Berufsgruppen (internationale Hochqualifizierte, Freelancer) an Relevanz. Touristisch attraktive Standorte können hierüber hinaus auch langfristig Ziel für „digitale Nomaden“ sein. Gleichzeitig führt die Internationalisierung von Unternehmen und Teams zu einem erhöhten Bedarf an temporären Zusammenführungen von Mitarbeitenden und Abteilungen (Retreats) für Teambuilding-Maßnahmen oder die konkrete gemeinsame Arbeit an Projekten.

Auch wenn in allen drei Entwicklungen insbesondere internationale touristisch attraktive Destinationen eine zentrale Rolle spielen, sind Standortfaktoren wie Erreichbarkeit, Lebenshaltungskosten und Sicherheit ebenfalls von Relevanz. Oberhausen verfügt über verschiedene touristische Angebote (Westfield Centro, Top Golf, Gasometer) und ist Teil

eines Netzwerkes von industriekulturell ausgezeichneten Orten im Ruhrgebiet als „Wiege der Industriekultur“. Oberhausen ist jedoch nicht vergleichbar mit aktuell für Workation genutzten Destinationen (Inseln, Strand, Alpenblick). Langfristig ist jedoch zu überlegen, inwiefern nicht auch Oberhausen als internationaler Standort für Remote Work zu entwickeln ist, in dem insbesondere auf infrastrukturelle Vorteile, Sicherheit und Lebenshaltungskosten im Vergleich zu anderen von „digitalen Nomaden“ genutzten Orten in NRW (Düsseldorf) verwiesen wird.

Ansatz 3 verfolgt somit die Idee, ein Quartier in der Stadt für internationale Remote Worker und Unternehmen zu qualifizieren. Hierzu gehören Co-Working-Spaces, Unterkünfte und Seminarräume sowie dazugehörige Infrastrukturen der Nahversorgung und Freizeitgestaltung. Zu begleiten ist dies durch Maßnahmen zur Steigerung der Bekanntheit des Standortes. Zielgruppen des Ansatzes wären somit einerseits Unternehmen, die Angebote nutzen, um Teams temporär zusammenzuführen (Retreat) sowie andererseits individuelle lang oder kurzfristig international arbeitende Remote Worker (Workation, „Digital Nomads“). Während die Ansätze 1 & 2 insbesondere durch die Stadt begleitet und vorangetrieben werden können, benötigt Ansatz 3 umfangreiche Investitionen an einem geeigneten neuentwickelten Standort (z.B. Masterplan Neue Mitte) und kann durch die Stadt nur begleitet werden (Öffnung der Angebote der Stadt für internationale Zielgruppen, Ankommens-Management, internationales Marketing).

#### **7.4 Bausteine einer Remote-Work-Strategie**

Die zuvor ausgeführten Ansätze unterscheiden sich in Umfang, Implikationen für die verschiedenen Standorte, Investitionsaufwand sowie die Rolle der Stadt Oberhausen. Dennoch lassen sich verschiedene Bausteine identifizieren, die vielfach einen oder mehrere der Ansätze vorantreiben können (Abbildung 7).

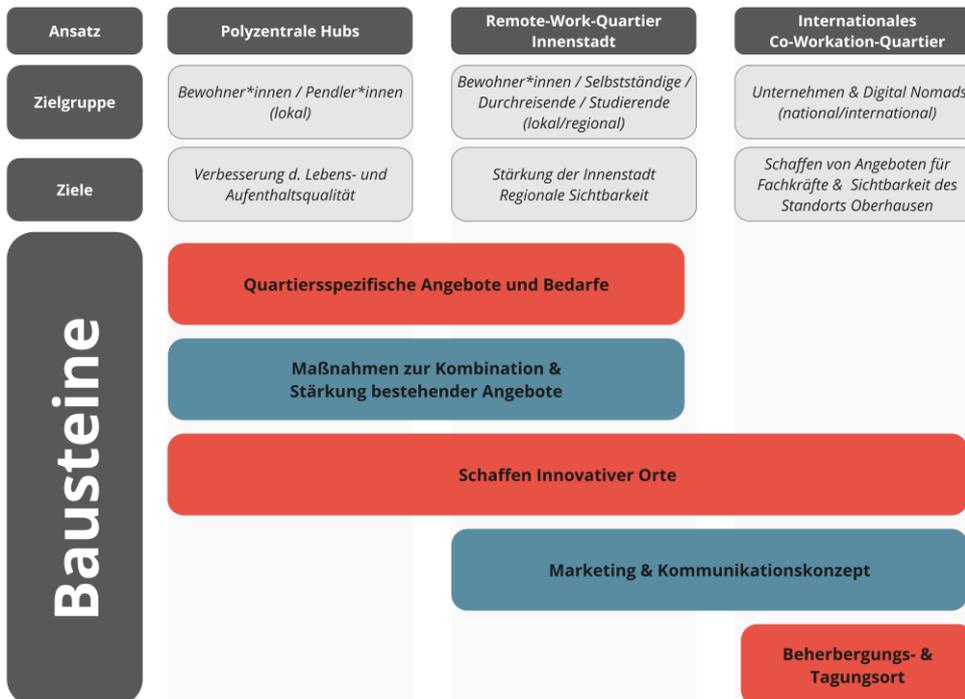


Abbildung 7: Ansätze und Bausteine (Quelle: Eigene Darstellung)

## Baustein 1: Quartiersspezifische Angebote und Bedarfe

Die Ansätze 1 & 2 bauen stark auf vorhandenen Strukturen, Angeboten und Bedarfen innerhalb unterschiedlicher Stadtteile und Quartiere der Stadt auf. Für eine erfolgreiche und zielführende Umsetzung bedarf es daher einer tiefgreifenden initialen Betrachtung der Quartiere und Standorte. Hierbei gilt es, im Rahmen von Begehungen und/oder Befragungen verschiedene Fragestellungen zum Potenzial an Remote Workern, zur Verfügbarkeit ausreichender Wohnfläche für Büros im Homeoffice, zur Erreichbarkeit möglicher Standorte sowie zu konkreten Bedarfen der Bevölkerung vor Ort (insbesondere auch Remote-Work-Spaces ergänzende Angebote wie z.B. Gastronomie oder temporärer Austauschmöglichkeiten) zu klären. In der Fokusgruppe, wie auch in den vorangegangenen Gesprächen wurden verschiedene Angebote und Räume vorgeschlagen (Zentrum Altenberg, Bert-Brecht-Haus mit VHS & Zentralbibliothek, 64° Nord sowie verschiedene gastronomische Angebote), die sich für eine weitere Betrachtung anbieten. Neben diesen Orten im Bestand, sollten zudem sich in der Weiterentwicklung befindliche Wohnquartiere (z.B. „City West“) berücksichtigt werden.

## Baustein 2: Maßnahmen zur Kombination und Stärkung bestehender Angebote

Eine Remote Work-City, die bestehendes nutzt und erweitert, bietet den Vorteil parallele Angebote und Strukturen zu vermeiden, Konkurrenz mit bestehenden Angeboten zu verhindern sowie ökologische Aspekte durch die Nutzung vorhandener Flächen und Räume

zu berücksichtigen. Anknüpfend an das Motto des Smart-City-Prozesses „Oberhausen – Gemeinsam Smart“ und andere ko-kreativer Ansätze in Oberhausen (Co-Creation-Fund) sollte es das Ziel verschiedener Maßnahmen sein, Ankerorte gemeinsam und ko-kreativ zu entwickeln. Die Stadt Oberhausen nimmt in diesem Kontext die Rolle des Promoters, Vermittlers und Förderers ein, und unterstützt die Vernetzung verschiedener Orte mit unterschiedlichen Maßnahmen (s.u.).

### Baustein 3: Schaffen innovativer Orte

Baustein 3 geht über den vorab skizzierten Zugang hinaus und zielt darauf ab, ergänzend zu vorhandenen Möglichkeiten neue Angebote für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu schaffen. Dazu zählen u. a. Flex-Offices an besonderen Orten und die Einbindung der Industriekultur. Hierbei kann die Stadt investive Maßnahmen ergreifen, eigene Infrastruktur zur Verfügung stellen (Zugang zu Räumlichkeiten der Stadt Oberhausen) oder aber Akteure und Akteurinnen sowie Unternehmen vor Ort motivieren, eigene Flächen zur Verfügung zu stellen. Um den Austausch zwischen remote Arbeitenden sowie der Stadtgesellschaft insgesamt zu ermöglichen, geht es dabei über reine Orte für mobiles Arbeiten hinaus auch um (temporäre) Angebote des Austausches und der Vernetzung.

### Baustein 4: Marketing & Kommunikationskonzept

Im Ideensammlungsprozess sowie der Fokusgruppe hat sich ergeben, dass es in Oberhausen bereits eine Vielzahl an Angeboten gibt, die jedoch nicht für jede Zielgruppe gut ersichtlich sind. Unternehmen in Oberhausen profitieren hinsichtlich der Fachkräftegewinnung davon, wenn die Stadt ein gutes Standortmarketing betreibt. Insbesondere, wenn es darum geht, Angebote für Remote Worker aus der Region oder anderen Regionen anzuziehen, gilt es jedoch Kommunikation und Marketing weiter auszubauen. Einerseits müssen konkrete bestehende (touristische) Angebote stärker sichtbar gemacht werden, andererseits gilt es für die Gewinnung potenziell Beschäftigter vor Ort auch Vorzüge des Standortes im Vergleich zu anderen Städten im Umland klarer zu benennen. Im Fall Oberhausens wurden hierbei insbesondere Themen wie Lebenshaltungskosten, Erreichbarkeit und Sicherheit benannt, die für verschiedene Zielgruppen wichtig sind.

### Baustein 5: Beherbergungs- und Tagungsort

Baustein 5 zahlt speziell auf die Entwicklung Oberhausens als internationalen Workation-Standort ein. Um internationale Remote Worker anzuziehen, aber auch, um sich als Standort für die Durchführung von unternehmensinternen Retreats zu qualifizieren, braucht es international sichtbare und gut ausgestattete Beherbergungs- und Tagungsorte, die Innovativität ausstrahlen. Hier kann die Stadt Oberhausen z.B. Anbietende vorhandener Angebote ansprechen und für diese „neue“ Zielgruppe sensibilisieren oder aber sich als attraktiver Standort für Investoren in diesem Bereich entwickeln. Hier gibt es somit enge Verknüpfungen zu dem vorab skizzierten Baustein 4.

## 7.5 Maßnahmen für Oberhausen

Ziel der handlungsorientierten Metastudie sind initiale Empfehlungen an die Stadt Oberhausen, die sich insbesondere in den Ansätzen und Bausteinen wiederfinden.

Kommunen können im Rahmen von Digitalisierungs- & Smart City-Vorhaben unterschiedliche Rollen einnehmen (BBSR 2022, 16). In Bezug auf die Perspektive Remote Work, welche zwar lokale räumliche Auswirkungen hat, zugleich jedoch in erheblichem Umfang durch unternehmensspezifische Entscheidungen beeinflusst wird, können Kommunen selbst nur sehr eingeschränkt eigenständig gestalten. Entscheidungen für oder gegen mobiles Arbeiten liegen bei den Arbeitgebern in der Region und sind stark bedingt durch die unterschiedlichen Möglichkeiten zum effizienten mobilen Arbeiten in verschiedenen Branchen und Tätigkeitsfeldern, die Präferenzen der Erwerbstätigen selbst sowie durch innerbetriebliche Entscheidungen und die Führungskultur in Unternehmen.

*DIE ROLLE DER KOMMUNE*

Kommunen können Remote Work fördern und ermöglichen, jedoch abseits der eigenen kommunalen Verwaltung und Betriebe nicht direkt umsetzen. In Bezug auf kommunale Maßnahmen zur Förderung von Remote Work, können Kommunen daher insbesondere die Rolle der strategischen *Planerin* (durch Vorantreiben des Zukunftsthemas und Berücksichtigung in der Fachkräftestrategie und Stadtentwicklung), *Netzwerkerin* (durch die Vernetzung von Angeboten), *Dienstleisterin* (durch den Betrieb eigener Angebote wie z.B. Co-Working-Spaces), *Providerin* (durch die Bereitstellung von ermöglichenden Infrastrukturen) sowie als *Förderin* digitaler Teilhabe (durch Lernorte und Angebote zur Chancengleichheit z.B. in Quartierszentren) agieren.

Eine konkretere Ausgestaltung von Maßnahmen zur Förderung von Remote Work hängt damit zusammen, welche Rolle die Stadt Oberhausen in der Umsetzung einnehmen kann, inwiefern Mittel für investive Maßnahmen zur Verfügung stehen, und welche Rollen weitere Akteure und Akteurinnen aus der Stadtgesellschaft und Wirtschaft einnehmen können.

In der durchgeführten Fokusgruppe wurde insbesondere die Rolle der Kommune als Netzwerkerin und Providerin diskutiert. Ausgehend von den im Scoping Review identifizierten Auswirkungen von Remote Work auf Städte und im Sinne der Einbindung des Themas Remote Work in einen breiten Smart City-Prozess, sind zudem insbesondere auch die Rolle der strategischen Planerin, wie auch als Förderin digitaler Teilhabe besonders zu berücksichtigen.

Die in Tabelle 1 skizzierten Maßnahmen, welche die Bausteine weiter konkretisieren, knüpfen hier an.

Titel der Maßnahme	Beschreibung	Baustein
<b>Befragung: Validierung &amp; Konkretisierung von Remote Work-Potenzialen</b>	Durchführung einer kombinierten Erwerbstätigen- und Unternehmensbefragung für Oberhausen zur Angebotsstruktur und Nutzungsintensität von Remote-Work-Angeboten, Bewertung und Priorisierung von Entwicklungsmaßnahmen (stadtweit)	1
<b>Bestandsaufnahme auf Stadtteilebene</b>	Befragungen, Ortsbegehungen oder Workshops zu Bedarfen & bestehenden Angeboten in den einzelnen Stadtteilen (Wohnfläche, konkrete Bedarfe, bestehende Angebote, mögliche Räume)	
<b>Ankerorte im Quartier</b>	Schaffung von Orten des Austauschs für Remote Worker und Stadtgesellschaft (z.B. angegliederte Quartiersküchen)	1
<b>Library-of-Things</b>	Vermietung von Technologien (z.B. Beamer) für mobile Arbeiter im Homeoffice oder in den quartiersspezifischen Remote-Working-Spaces	1
<b>Remote Work-Business-Lunch /-Stammtisch</b>	Einrichtung von regelmäßigen Austausch-Angeboten in den Quartieren	1
<b>Remote Work-Hubs Oberhausen e.V.</b>	Einrichtung eines Vereins als Organisationsform für die gebündelte Bereitstellung und Organisation von Räumen für Remote Work durch Kommune und Unternehmen	1
<b>Smart Card</b>	Einrichtung eines Buchungs-, Zahlungs- & Zugangssystems für Remote Work-Orte. Fokus auf Zugänglichkeit, Flexibilität und Sicherheit. Buchung von unterschiedlichen „Paketen“ für verschiedene Zielgruppen	2
<b>Netzausbau</b>	Ausbau des Glasfaser- und 5G-Netzes in den Quartieren, um mobiles Arbeiten zu ermöglichen	1
<b>ViKo-Räume</b>	Einrichtung dezentraler Räume für Videokonferenzen, integriert in bestehende Angebote (z.B. Bibliothek / VHS)	2
<b>Virtuelle Plattform</b>	Virtuelle Plattform zur Information über und Buchung von bestehenden Angebote (anknüpfend an „Smart Card“)	2
<b>Austausch- und Weiterbildungsformate</b>	Austausch- und Weiterbildungsangebote zum Thema Remote Work speziell für mobil arbeitende Angestellte und Freelancer sowie für sozial schwächere Gruppen	3
<b>Temporäre Ankerorte</b>	Einrichtung von Events zum Austausch mit der Zielgruppe Remote Worker (Feierabendmärkte in den Quartieren/Stadtteilen)	3
<b>Co-Working-Spaces</b>	Initiierung von Co-Working-Spaces als Orte des gemeinsamen Arbeitens	3
<b>„Digital Nomad“-Guide</b>	Zentrale Ansprechstelle für digitale Nomaden in Oberhausen, Bereitstellung von Informationen für internationale Remote Worker	4

Titel der Maßnahme	Beschreibung	Baustein
„Digital Nomad“-Marketing	Bewerben des Standortes auf „Digital Nomad“-Plattformen	4
Marketing-Kampagne „Industrial Culture Retreats“	Marketing-Kampagne zur Erhöhung der Sichtbarkeit des Standortes für internationale Unternehmen. Fokus z.B. Erreichbarkeit in Europa (Nähe Flughäfen / Niederlande) und Angebote am Standort	4
„All Inclusive“-Workation	Entwicklung von „Full Service“-Paketen für Unternehmens-Retreats mit Akteuren und Akteurinnen aus Gastwirtschaft, Gastronomie und Touristik in der Stadt	5
Innovative Seminarräume für Unternehmen	Bereitstellung innovativer Seminarräume für Unternehmen	5

Tabella 1: Ideensammlung zur Konkretisierung der Bausteine (Quelle: Eigene Darstellung)

## 8. Fazit

Die vorliegenden Befunde zeigen, dass es bislang ungenutzte Potenziale zur Förderung von Remote Work in Oberhausen gibt. Eine gezielte Strategieentwicklung der Stadt Oberhausen zum Thema Remote Work ist von besonderer Relevanz, weil damit die Themenfelder Fachkräftegewinnung und -sicherung sowie Stadtentwicklung gleichermaßen berührt werden und die Chance auf eine integrierte Entwicklungsperspektive eröffnen. Überträgt man in einem ersten Zugriff bundesweite Befunde zur Verbreitung von Homeoffice auf die Stadt Oberhausen, so sind von insgesamt 70.150 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Standort Oberhausen etwa rund 30.000 in Berufssegmenten zu verorten, in denen ein grundsätzlich hohes Homeoffice-Potenzial (ohne Berücksichtigung des Geschlechterverhältnisses am Arbeitsmarkt) angenommen werden kann. Unter weiterer Berücksichtigung der Auspendler und Auspendlerinnen vom Wohnort Oberhausen zu Arbeitsorten in benachbarten Städten sowie der Binnenpendler und Binnenpendlerinnen kann das vorläufige rechnerische Remote Work-Potenzial von Beschäftigten, für welche unterstützende Aktivitäten der Stadt Oberhausen prinzipiell interessant sein könnten, auf rund 15.000 (*Konservatives Szenario*) bis 38.000 Beschäftigte (*Optimistisches Szenario*) geschätzt werden. Darin nicht erfasst sind Selbstständige, Freelancer oder Studierende. Angesichts dessen wird mit Blick auf eine Validierung der Remote-Work-Potenziale eine kombinierte Erwerbstätigen- und Unternehmensbefragung vorgeschlagen.

In Verbindung mit parallelen bundesweiten Entwicklungen (Rückgang des Einzelhandels, Digitalisierung von Dienstleistungen) und anknüpfend an lokale Entwicklungen wie den Smart City-Prozess, bietet das Phänomen Remote Work somit ein Themenfeld, in welchem die Stadt Oberhausen gestaltend und ermöglichend wirken kann. Ziel hierbei sollte nicht allein die Gewinnung von Fachkräften und Unternehmen sein, sondern insbesondere auch die Erhöhung der Lebensqualität bereits aktuell mobil arbeitender und pendelnder Bürger und Bürgerinnen der Stadt. Hierzu wurden drei unterschiedliche Ansätze mit verschiedenen

Schwerpunkten identifiziert, die teilweise auf bestehendem Aufbauen, teilweise aber auch auf die Schaffung neuer Lösungen abzielen: „Polyzentrale Hubs für Remote Work“, das „Remote-Work-Quartier Innenstadt Alt-Oberhausen“ sowie das „Internationale Co-Workation-Quartier“.

Insbesondere unter Berücksichtigung der Zielsetzung der Stadt Oberhausen, Ko-Kreation in Prozessen der Stadtentwicklung voranzutreiben und auch mit Blick auf Bürger und Bürgerinnen, die (bisher) keine Möglichkeit haben remote zu arbeiten, gilt es, diese weiter zu konkretisieren und an Bedarfen vor Ort in den Quartieren auszurichten und zu gestalten.

Die Analyse der Ausgangslage in Oberhausen sowie die Ergebnisse der Fokusgruppe, legen nahe, dass für die Stadt Oberhausen insbesondere die Ansätze 1 und 2 oder eine Kombination aus diesen zu empfehlen ist. Es bietet sich an, die Struktur der Stadt als polyzentrale Stadt mit drei Stadtbezirken als Grundlage, für die Weiterentwicklung des Themas Remote Work in der Stadt Oberhausen zu nehmen. Die unterschiedlichen Stadtbezirke und Stadtteile könnten als Ausgangspunkt für eine Erhebung der Ausgangssituation im Bereich Remote Work sowie der Bedarfe der dortigen Bevölkerung dienen. Hierauf aufbauend könnten Ankerorte (Remote-Work-Hubs), eventuell im ko-kreativen Prozess entwickelt werden. Hierbei steht das Thema mobiles Arbeiten im Fokus, gleichzeitig gilt es, Angebote zu schaffen, die nicht nur für Arbeitende im Homeoffice, Pendler oder Pendlerinnen gestaltet sind, sondern auch den Austausch in den Quartieren ermöglichen. Insbesondere eine Verbindung von Angeboten für Remote Work (s. nächster Abschnitt) mit anderen dezentralen Angeboten (z.B. City-Logistik oder Gastronomie), kann dazu beitragen, dass von den Lösungen nicht nur Beschäftigte im Bereich ortsunabhängiger beruflicher Aufgaben und Tätigkeiten profitieren, sondern die Bewohner und Bewohnerinnen der Quartiere insgesamt.

Da Remote Work aktuell eine branchen-, berufs- und bildungsstandspezifische Entwicklung darstellt, sollten Lösungen sozial integrativ gestaltet werden und Teilhabe auch für (bisher) nicht-remote Arbeitende ermöglichen. Die Verbindung von Angeboten für Remote Work mit anknüpfenden Angeboten (Smart-Logistik-Hubs, Bildungsangebote), die zur Weiterentwicklung der Quartiere beitragen, dient somit dazu, den Austausch zwischen der lokalen Bevölkerung zu ermöglichen und die Nachfrage nach Angeboten und Dienstleistungen in den Quartierszentren zu bündeln, die Auslastung der Hubs zu erhöhen und Sichtbarkeit für diese zu schaffen. Anknüpfend an Ansatz 1, gilt es hierbei insbesondere zu schauen, welche Angebote bereits bestehen und besser vernetzt werden können, um Parallelstrukturen und Konkurrenz zu bestehendem zu vermeiden.

Bei der Realisierung von Lösungen wie Ansatz 1 und 2 sollte eine Einbindung der lokalen Wirtschaft oder aber die Durchführung von ko-kreativen Prozessen mit den Bürgern und Bürgerinnen der Quartiere erfolgen, um konkrete Bedarfe vor Ort zu erfassen und zielgenaue und ggf. gemeinschaftlich organisierte Lösungen voranzutreiben. Neben der

Zugänglichkeit sollte hierbei insbesondere Flexibilität (z.B. stündliche Buchung von Angeboten) im Vordergrund stehen, da sich mobiles Arbeiten in vielen Fällen auch dadurch auszeichnet, dass das Arbeitspensum über den Tag verteilt in mehreren Zeitfenstern erledigt wird (z.B. bei Erziehenden oder Pflegenden).

Langfristig kann auch Ansatz 3 als eine erweiternde Komponente für Oberhausen gedacht werden, nachdem Oberhausen als Standort für Remote Work bereits durch andere Maßnahmen vorangetrieben und sichtbar gemacht wurde. Workation und firmeninterne Retreats finden aktuell häufig in klassischen Urlaubsdestinationen statt. Um den Standort auch aus internationaler Perspektive für verschiedene Formen von Remote Work zu qualifizieren, könnte dies im Zuge einer Tourismusstrategie aufgenommen werden. Während keine Küstennähe oder Strandzugang vorhanden sind, könnte ein Fokus hierbei auf Lebenshaltungskosten und -qualität, Erreichbarkeit des Standortes, Sicherheit und Industriekultur gelegt werden, welcher ggf. bestimmte Zielgruppen anspricht. Um hierzu valide Aussagen treffen zu können, gilt es jedoch zuerst zu erfassen, welche Art von Unternehmen oder Gruppen aus dem Feld der „Digital Nomads“ mit derartigen Angeboten erreicht werden könnten und welche weiteren konkreten Bedarfe für Angebote zentral für diese sind.

Da die vorliegende Metastudie weder eine Erwerbstätigen- und Unternehmensbefragung noch Erhebungen auf Stadt- oder Quartiersebene in Oberhausen umfasste, wird vorangehend in jedem Fall eine weitere Untersuchung diesbezüglich empfohlen. Dies adressiert insbesondere die Erhebung möglicher Nutzergruppen, Anbieter und Betreiber sowie unterstützender Akteure in der Stadtgesellschaft. Ziel wäre es, deren jeweilige Bedarfe zu erheben, beispielsweise im Rahmen einer stadtweiten Befragung. Die Wahl eines geeigneten Ansatzes zur Förderung des Themas Remote Work im Rahmen des laufenden Smart City-Prozesses hängt weiterhin einerseits von der Rolle ab, welche die Stadt im Themenfeld Remote Work einnehmen kann und möchte, andererseits auch von möglichen Anknüpfungspunkten an und Synergien mit weiteren aktuell laufenden oder geplanten Aktivitäten zur Stärkung des Arbeits- und Wirtschaftsstandorts, der Stadtentwicklung und Stadterneuerung.

## 9. Literatur- und Quellenverzeichnis

- Agentur für Arbeit: Datenbanken Beschäftigungsstatistik. Online unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Datenbanken/Datenbanken-BST-Nav.html> (letzter Zugriff: 5.7.2024).
- Alipour, J.-V, Falck, O. Schüller, S. (2020): Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise, ifo Schnelldienst 7/2020., Online unter: <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2020-07-alipour-falck-schueller-homeoffice.pdf> (letzter Zugriff: 5.7.2024).
- Alipour, Jean-Victor; Falck, Oliver; Schüller, Simone (2020a): Germany's capacities to work from home. IZA Discussion Paper No. 13152, Bonn.
- Althoff, L., Eckert, F., Ganapati, S. & Walsh, C. (2022): The Geography of Remote Work. *Regional Science and Urban Economics*, 93, S. 103770.
- Barcelona.cat. Take Advantage of the Start-ups Act. Online unter: <https://www.barcelona.cat/internationalwelcome/en/news-and-resources/start-ups> (letzter Zugriff: 5.7.2024).
- Bertelsmann Stiftung (2024) Job Monitor: Kurzanalyse Homeoffice nach Corona – was Arbeitgeber anbieten. Online unter: <https://jobmonitor.de/analysen/kurzanalyse-homeoffice/> (Letzter Zugriff: 1.7.2024).
- Cook, D. (2023): What is a digital nomad? Definition and taxonomy in the era of mainstream Remote Work. In: *World Leisure Journal* 65 (2), S. 256–275. DOI: 10.1080/16078055.2023.2190608.
- d'Ovidio, M. (2021): Ethics at work: Diverse economies and place-making in the historical centre of Taranto, Italy. In: *Urban Studies* 58 (11), S. 2276–2292. DOI: 10.1177/0042098021992221.
- Deutsche Bundesbank (2024): Indikatorensystem zum Gewerbeimmobilienmarkt. Preise für Gewerbeimmobilien in Deutschland nach Objekttypen. Online unter: <https://www.bundesbank.de/resource/blob/615236/8d0d82b3b329e72d0097c28e0c584c8d/mL/01-preise-fuer-gewerbeimmobilien-in-deutschland-nach-objekttypen-data.pdf> (letzter Zugriff: 14.6.2024).
- Di Marino et al. (2023): New working spaces in the Helsinki Metropolitan Area: understanding location factors and implications for planning. *European Planning Studies*, Vol. 31, NO. 3, 508–527.
- Economic Innovation Group (2021): Tulsa Remote: How a Remote Work Incentive is Responding to Local Challenges and Spurring Economic Growth in Tulsa, OK. Online unter: <https://eig.org/wp-content/uploads/2021/11/Tulsa-Remote-Summary.pdf> (letzter Zugriff: 05.7.2024).
- Eltges, M. (2019): Bevölkerungsdynamik und Innenentwicklung in Mittelstädten, BBSR, Bonn.
- Eurofound/ILO (2017): Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Online unter: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544151.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544151.pdf) (letzter Zugriff: 13.10.2023).
- Feld, L. P., Carstensen, S., Gerling, M., Wandzik, C., Simons, H. (2024): Frühjahrsgutachten Immobilienwirtschaft 2024 des Rates der Immobilienweisen. ZIA Zentraler Immobilien Ausschuss e.V. Online unter: <https://zia-deutschland.de/wp->

[content/uploads/2024/02/Fruerjahrsgutachten-2024.pdf](#) (letzter Zugriff: 14.06.2024).

Flüter-Hoffmann, C.; Stettes, O. (2022): Homeoffice nach fast zwei Jahren Pandemie, *IW-Report*, Nr. 2, Köln.

Frankfurter Allgemeine Zeitung (11.06.2024) Banken erlauben „Workation“. Online unter: <https://www.faz.net/aktuell/finanzen/commerzbank-erlaubt-mehr-workation-19781561.html> (letzter Zugriff: 30.06.2024).

Haan, K. & Main, K. (2023): Remote Work Statistics And Trends In 2024. Online unter: <https://www.forbes.com/advisor/business/remote-work-statistics/> (letzter Zugriff: 30.06.2024).

Hans-Böckler-Stiftung (2023): Studien zu Homeoffice und mobiler Arbeit. Online unter: <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-Auf-einen-Blick-Studien-zu-Homeoffice-und-mobiler-Arbeit-28040.htm> (letzter Zugriff: 8.7.2024).

Hammermann, A.; Stettes, O. (2017): Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa: Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015, *IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung*, ISSN 1864-810X, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln, Vol. 44, Iss. 3, pp. 1-23, <https://doi.org/10.2373/1864-810X.17-03-01>.

Koscielny, C. (2021): Why Barcelona is the coolest Remote Working hub post Covid. Online unter: <https://www.barcelonaglobal.org/blog/en/living-in-barcelona/why-barcelona-is-the-coolest-remote-working-hub-post-covid/> (letzter Zugriff: 5.7.2024).

Krasilnikova, N.; Levin-Keitel, M. (2022): Mobile Arbeit aus sozialräumlicher Perspektive: Co-Working Spaces als Chance für suburbane und ländliche Räume? In: *Raumforschung und Raumordnung* 80 (3), S. 360–372. DOI: 10.14512/rur.115.

Krause, S. Trumpp, A.; Dichtl, T.; Kiese, S. & Rutsch, A. (2024): Neue Arbeitswelt, neue Arbeitsorte: Auswirkungen von Homeoffice auf den Büromarkt. ifo Schnelldienst 3/2024.

Kunze, F., Hampel, K. & Zimmermann, S. (2024): Homeoffice und mobiles Arbeiten? Konstanzer Homeoffice Studie, utb.

Landeshauptstadt Düsseldorf (2019): Berufliche Strukturen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Statistische Informationen Nr. 299, Düsseldorf. Online unter: [https://www.duesseldorf.de/fileadmin/Amt12/statistik/stadtforschung/download/Berufliche\\_Strukturen\\_der\\_sozialversicherungspflichtig\\_Beschaeftigten.pdf](https://www.duesseldorf.de/fileadmin/Amt12/statistik/stadtforschung/download/Berufliche_Strukturen_der_sozialversicherungspflichtig_Beschaeftigten.pdf) (letzter Zugriff: 16.8.2024).

MBO Partners (2023) State of Independence: Nomadism enters the mainstream. Online unter: [https://info.mbopartners.com/rs/mbo/images/2023\\_Digital\\_Nomads\\_Report.pdf](https://info.mbopartners.com/rs/mbo/images/2023_Digital_Nomads_Report.pdf) (letzter Zugriff: 1.7.2024).

Mensing, K. (2019) Was kommt, wenn der Handel geht? Neue Nutzungen für Zentren mit Zukunft. *STANDORT* 43(3): 192–197.

Moreno, C., Allam, Z., Chabaud, D., Gall, C. & Pratlong, F. (2021): Introducing the “15-Minute City”: Sustainability, Resilience and Place Identity in Future Post-Pandemic Cities. *Smart Cities*, 4 (1), S. 93–111.

Moser, J., Wenner, F., & Thierstein, A. (2022): Working From Home and Covid-19: Where Could Residents Move to? In: *Urban Planning* 7 (3).

- Otto, A.; Fuchs, M.; Wydra-Somaggio, G. & Stabler, J. (2021): Systemrelevante Berufe und das Potenzial für Homeoffice: Eine geschlechtsspezifische Bestandsaufnahme für Rheinland-Pfalz. Online unter: [https://doku.iab.de/regional/RPS/2021/regional\\_rps\\_0221.pdf](https://doku.iab.de/regional/RPS/2021/regional_rps_0221.pdf) (letzter Zugriff: 5.6.2024).
- Prinz, W. (2021): Flexibles Arbeiten im Homeoffice – Analyse einer Langzeitumfrage. In: Dohm, M., Große-Jäger, A., Rüffler, K., and Staff, J. (Hrg.) Expedition: Werte, Arbeit, Führung 4.0 | Band 2-2021. pp. 146–152. TÜV Media GmbH, Köln (2021).
- Rat der Arbeitswelt (2021): Vielfältige Ressourcen stärken -Zukunft gestalten. Impulse für eine nachhaltige Arbeitswelt zwischen Pandemie und Wandel.
- Reuschke, D. & Ekinsmyth, C. (2021): New spatialities of work in the city. *Urban Studies*, 58 (11), S. 2177-2187.
- Siedentop, S. (2022): Corona und Stadtentwicklung: Ende der urbanen Renaissance? In: Stadtforschung und Statistik. *Zeitschrift des Verbandes Deutscher Städtestatistiker* 35, 1, 91–96. Online unter: [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/78540/ssoar-stadtfstatistik-2022-1-siedentop-Corona\\_und\\_Stadtentwicklung\\_Ende\\_der.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-stadtfstatistik-2022-1-siedentop-Corona\\_und\\_Stadtentwicklung\\_Ende\\_der.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/78540/ssoar-stadtfstatistik-2022-1-siedentop-Corona_und_Stadtentwicklung_Ende_der.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-stadtfstatistik-2022-1-siedentop-Corona_und_Stadtentwicklung_Ende_der.pdf) (letzter Zugriff: 13.10.2023).
- Stadt Oberhausen (2023): Integriertes Stadtentwicklungskonzept Oberhausen. Vision. Leitziele und Schwerpunkte. Online unter: [https://www.oberhausen.de/de/index/stadtentwicklung-umwelt/stadtentwicklung/istek\\_v1.pdf](https://www.oberhausen.de/de/index/stadtentwicklung-umwelt/stadtentwicklung/istek_v1.pdf) (letzter Zugriff: 8.8.2024).
- Statistisches Bundesamt (2023): Knapp ein Viertel aller Erwerbstätigen arbeitete 2022 im Homeoffice. Zahl der Woche Nr. 28 vom 11. Juli 2023, Wiesbaden.
- Trahms, A.; Vicari, B.; Westermeier, C. (2023): Erwerbs- und Lebenslagen von Über 60-Jährigen. Mit Pandemiebeginn arbeiteten auch Ältere mehr im Homeoffice als davor. IAB-Kurzbericht 7/2023, Nürnberg. Online unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-07.pdf> (letzter Zugriff: 8.8.2024).
- TulsareMOTE. Online unter <https://www.tulsareMOTE.com/> (letzter Zugriff: 05.07.2024).
- Uyttebrouck, C., Decker, P. de & Newton, C. (2023): Living and working in the (post-pandemic) city: a research agenda. *Housing Studies*, S. 1–23.
- Verband deutscher Pfandbriefbanken e.V. (vdp) (2024a): Immobilienpreisindex Zeitreihen (Excel Tabelle). Verfügbar unter [https://www.pfandbrief.de/site/de/vdp/immobilie/finanzierung\\_und\\_markt/vdp-immobilienpreisindex.html](https://www.pfandbrief.de/site/de/vdp/immobilie/finanzierung_und_markt/vdp-immobilienpreisindex.html) (letzter Zugriff: 14.06.2024).
- Verband deutscher Pfandbriefbanken e.V. (vdp) (2024b): vdp-Immobilienpreisindex: Immobilienpreise schließen 2023 mit Minus in Höhe von 7,2 % ab. [https://www.pfandbrief.de/site/de/vdp/Presse/News/pressemitteilungen/20240212\\_Index\\_q4\\_2023.html#](https://www.pfandbrief.de/site/de/vdp/Presse/News/pressemitteilungen/20240212_Index_q4_2023.html#) (letzter Zugriff: 14.06.2024).
- Völz, S. & Evans, M. (2022): Das war vorher völlig undenkbar - Homeoffice in der Kinder- und Jugendhilfe während der COVID19-Pandemie (Eine Status-Quo-Analyse). IAT discussion paper, 22 (01). Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. Online unter: [https://www.iat.eu/discussionpapers/download/IAT\\_Discussion\\_Paper\\_22\\_01.pdf](https://www.iat.eu/discussionpapers/download/IAT_Discussion_Paper_22_01.pdf) (letzter Zugriff: 8.8.2024).

- Voll, K., Gauger, F. & Pfnür, A. (2023): Work from anywhere: traditional workation, coworkation and workation retreats: a conceptual review. In: *World Leisure Journal* 65 (2), S. 150–174. DOI: 10.1080/16078055.2022.2134199.
- Whittle, N. (2021): *The 15 Minute City*. Edinburgh: Luath Press. Ltd.
- Zenkeler, M., Foth, M. & Hearn, G. (2022a): Lifestyle cities, Remote Work and implications for urban planning. *Australian Planner*, 58 (1-2), S. 25–35.
- Zenkeler, M., Hearn, G., Foth, M. & McCutcheon, M. (2022b): Distribution of Home-Based Work in Cities: Implications for Planning and Policy in the Pandemic Era. *Journal of Urban and Regional Analysis*, 14 (2), S. 187–210.

Verwendete Internetquellen:

- <https://nomadlist.com/>
- <https://pendleratlas.de/nordrhein-westfalen/oberhausen/>
- <https://pendleratlas.statistikportal.de/>
- <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Systematik-Verzeichnisse/Systematik-Verzeichnisse-Nav.html>
- <http://www.statistikportal.ruhr/#Arbeitsmarkt>