Corporate Coworking

Ein neues Modell für Arbeitswelten in Unternehmen

bluebird.space X Dark Horse Innovation X Dark Horse Workspaces

Disclaimer

Dieses Whitepaper wurde gemeinschaftlich von PINUS.TEAM MANAGEMENTGESELLSCHAFT mbH, Dark Horse GmbH und Dark Horse Workspaces GmbH erstellt und dient ausschließlich allgemeinen Informationszwecken. Die enthaltenen Inhalte stellen insbesondere keine Rechts-, Steuer-, Finanz- oder sonstige professionelle Beratung dar.

Die in diesem Dokument bereitgestellten Informationen wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt. Dennoch übernehmen die Herausgeber keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der enthaltenen Informationen. Entscheidungen, die auf Grundlage der in diesem Whitepaper bereitgestellten Inhalte getroffen werden, erfolgen ausschließlich auf eigenes Risiko der Leserinnen und Leser.

Die Herausgeber übernehmen keine Haftung für unmittelbare oder mittelbare Schäden, die aus der Nutzung oder dem Vertrauen auf die in diesem Dokument enthaltenen Informationen entstehen, soweit gesetzlich zulässig. Eine Haftung ist insbesondere ausgeschlossen, soweit nicht Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vorliegt.

Dieses Whitepaper kann Verweise auf externe Quellen oder Studien enthalten. Für deren Inhalte und Richtigkeit übernehmen die Herausgeber keine Verantwortung.

Die in diesem Whitepaper dargestellten Meinungen und Einschätzungen spiegeln den aktuellen Stand zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wider und stellen nicht notwendigerweise die individuellen Positionen aller beteiligten Unternehmen oder ihrer Partner dar.

Alle Inhalte dieses Dokuments sind urheberrechtlich geschützt. © 2026 PINUS.TEAM MANAGEMENTGESELLSCHAFT mbH, Dark Horse GmbH, Dark Horse Workspaces GmbH. Jede Vervielfältigung, Verbreitung oder sonstige Nutzung über gesetzlich zulässige Zwecke hinaus bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Rechteinhaber.

Inhalt

1. Einleitung Seite 3

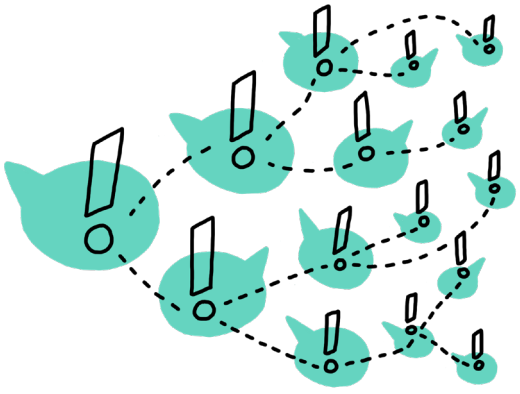
2. Grundsätze
Eigene Motive und strategische Passung Seite 4

3. Vergleiche
Coworking vs. Büro betriebswirtschaftlich Seite 10

4. Rahmenbedingungen
Coworking und Recht Seite 13

5. Katalysatoren
Kultur als Schlüssel Seite 16

6. Conclusio Seite 24



1. Einleitung

Coworking ist längst zu einem relevanten Baustein moderner Arbeitswelten geworden – nicht nur für Start-ups und Freelancer, sondern zunehmend auch für Corporates. Die Gründe dafür sind vielfältig: steigende Dynamik der Märkte, veränderte Erwartungen von Mitarbeitenden, neue Arbeitsmodelle und der Wunsch nach flexibler Flächennutzung. Doch bevor ein Unternehmen entscheidet, ob und wie Coworking in seinen Arbeitsalltag integriert werden kann, lohnt sich ein differenzierter Blick auf verschiedene Ebenen.

Im Kontext dieses Whitepapers verstehen wir unter Coworking eine Arbeitsumgebung, in der Einzelpersonen oder Teams aus mehreren Organisationen Flächen, Infrastruktur und Services zeitlich flexibel gemeinsam nutzen. Das Organisationskonzept erlaubt konzentrierte Einzelarbeit ebenso wie den Austausch und die unternehmensübergreifende Zusammenarbeit innerhalb der Community. Im Zentrum stehen hierbei Offenheit, Flexibilität und geteilte Ressourcen. Coworking ist dabei weniger ein bestimmter Raumtyp als ein Organisations- und Nutzungsmodell.

Das erste Kapitel beleuchtet die Frage, ob Coworking ein passendes Arbeitsplatzmodell darstellt und welche Faktoren für eine optimale Lösung bedacht werden müssen. Im Weiteren werden relevante betriebswirtschaftliche Fragestellungen geklärt und die rechtlichen Rahmenbedingungen reflektiert. Die Diskussion wie Coworking kulturell gelingen kann, welche Voraussetzungen gegeben und welche Anpassungen notwendig sind, bildet schließlich den Abschluss der Arbeit.

Zunächst geht es um Klarheit: Welche strategischen Motive führen Corporates überhaupt in Coworking-Umgebungen?

2. Grundsätze Eigene Motive & strategische Passung

Warum Corporates überhaupt über Coworking nachdenken – und wie man seine eigene Motivation erkennt.

Coworking ist in den meisten Corporate-Kontexten nicht die erste Antwort. Es ist eine, die auftaucht, wenn klassische Lösungen nicht mehr tragen. Beispielsweise wenn Räume zu starr werden, Prozesse zu langsam, Arbeitsweisen zu einförmig oder Veränderungsdruck zu hoch.

Coworking löst diese Irritationen nicht automatisch, doch es schafft ein anderes Spielfeld.

Bevor eine Organisation jedoch entscheidet, ob dieses Spielfeld sinnvoll ist, lohnt sich ein genauer Blick darauf, warum sie dieses Modell überhaupt in Betracht zieht. Denn die strategische Motivation entscheidet maßgeblich darüber, was man erwartet und ob man später enttäuscht oder getragen wird.

Wir haben in der Beratungspraxis drei Idealtypen gefunden, die Orientierung geben sollen. Sie sind keine reinen Schablonen, aber wer sich in ihnen erkennt, versteht schneller, warum Coworking auf dem Tisch liegt und welche Art von Herausforderung oder Hoffnung damit verbunden ist.

Realitätscheck

Der Weg ins Coworking beginnt selten mit einer Vision, er beginnt mit Irritation: „Irgendwas funktioniert so nicht mehr."

Der Explorative

Die Risikomanagerin

Der Talentmagnet

Der Explorative:

„Wir wollen uns selbst verändern und bewegen, nicht nur bewegen lassen."

Der suchende Explorative – Wunsch nach neuer Luft

Explorative Teams und Bereiche spüren oft, dass das eigene System zu geschlossen geworden ist. Dass Diskussionen zu vorhersehbar sind, Netzwerke zu homogen, oder Routinen zu eingefahren. Sie suchen Räume, die auf Themen wie Fremdheit, Geschwindigkeit und Perspektivenwechsel eingehen und damit etwas tun, was das Corporate-Headquarter nur schwer leisten kann. Für die Explorativen ist Coworking kein Kostenargument, sondern vor allem ein kulturelles.

Ein explorativer Einsatz von Coworking entsteht, wenn man Orte sucht, die neue Denkweisen provozieren, statt alte Denkweisen zu verwalten. Coworking wird zum Resonanzraum für Energie.

Die flexible Risikomanagerin – Stabilität durch Spielräume

Unternehmen, die sich in volatilen Märkten bewegen oder deren Flächenbedarf schwer planbar ist, interessieren sich für Coworking aus einem anderen Grund: Sie suchen Halt, aber keinen statischen. Coworking bietet ihnen Planbarkeit ohne lange Bindung, Verfügbarkeit ohne große Investition, Skalierung ohne Bauprojekt.

Die flexible Risikomanagerin will aus dem Druck heraus, langfristige Entscheidungen unter Unsicherheit treffen zu müssen. Coworking ermöglicht ihr genau das: Es schafft Spielräume im System.

Die Risikomanagerin:

„Wir wollen Sicherheit, mit der Möglichkeit, bei Bedarf neu zu entscheiden."

Der Talentmagnet:

„Wir wollen einen Raum, der sagt: Wir wissen, wie heutiges Arbeiten sich anfühlen darf."

Der glaubwürdige Talent-Magnet – Arbeitswelten als Beziehungsgestalter

Für den Talent-Magnet steht nicht das Gebäude, sondern der Mensch im Mittelpunkt.

Unternehmen, die stark um Fachkräfte konkurrieren, wissen: Talente entscheiden sich nicht nur für Inhalte. Sie entscheiden sich für Atmosphären. Coworking wirkt hier wie ein Versprechen: Es ist modern, lebendig, urban, sozial.

Der Talent-Magnet nutzt Coworking, um Erlebnisqualität zu schaffen und um als Arbeitgeberin konsistent zu wirken. Nicht nur im Branding, sondern im Alltag.

Diese drei Idealtypen beschreiben Ausgangslagen zur Orientierung. Sie helfen, die eigene Motivation für Coworking zu schärfen, beantworten aber noch nicht die Frage, wie diese Motivation in konkrete räumliche und organisatorische Entscheidungen übersetzt werden kann. Genau hier setzt der nächste Schritt an.

Von Motivation zu Entscheidung: Anforderungen an Raum, Service und Struktur

Hat man sich mit einer dieser Personas identifiziert, geht es im nächsten Schritt darum, diese strategische Positionierung in konkrete Anforderungen zu übersetzen.

Das hierdurch entstehende Pflichtenheft sollte zunächst die **arbeitsplatznahen Faktoren** klären.

- Anzahl an Arbeitsplätzen: wie viele Mitarbeiter benötigen einen Arbeitsplatz? Wie viel Desk Sharing ist gegeben der Anwesenheit möglich?
- Arbeitstypologien: handelt es sich im Kern um Prozessarbeit, um Projektarbeit oder um Kreativarbeit?
- Roaming: werden die Mitarbeiter stets am selben Ort sein, genügt also ein Coworking Space, oder benötigt es ein Set an verschiedenen Arbeitsorten zur Auswahl?
- Sicherheit & Qualität: welche internen Standards müssen erfüllt werden, welche Ausstattung ist für die Arbeit Voraussetzung?

Neben diesen Überlegungen hinsichtlich der arbeitsplatznahen Kriterien ist weiters **der Kontext** zu beachten.

- Servicelevel: werden alle Coworking Angebote benötigt (All-In Paket), genügt eine selektive Bereitstellung (z.B.: ohne versperrbare Locker) oder wird ein Sonderkontingent (z.B.: für Meetingräume) gebraucht?
- Flexibilität: wie viel zeitlicher (Vertragsdauer) als auch räumlicher (Plus oder Minus an Arbeitsplätzen) Spielraum wird benötigt?

Erst wenn Antworten in Bezug auf diese Kriterien gefunden sind, kann eine informierte Wahl bezüglich eines Coworking Space getroffen werden. In der von uns zu Beginn beschriebenen Coworking Definition lassen sich demnach zwei Typen unterscheiden: lokale Coworking Spaces und überregionale Anbieter. Beide Varianten zeichnen sich durch individuelle Charakteristika aus, womit je nach Anforderungskatalog eine unterschiedlich gute Passung ermöglicht wird.

Handlungsempfehlung

Hilfreich ist eine Unterteilung in Muss- und Wunschkriterien. So lässt sich sicherstellen, dass kritische Erwartungen erfüllt und gleichzeitig Details nicht überpriorisiert werden.

Regionale Coworking Spaces

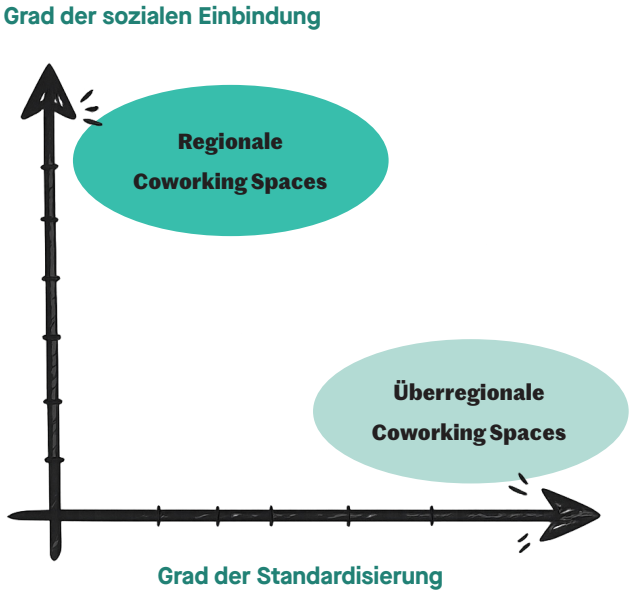
Das Spektrum bei regionalen Coworking Spaces ist groß. Je nach Anbieter gibt es beginnend beim studentischen Ambiente über funktionale Typologien bis hin zu Premium-Ausstattung und Service eine große Auswahl. Das Schlüsselkriterium hier ist die Individualität. Gegeben dieser besteht ein Spielraum betreffend der Vertragskonditionen, der eigenen Ausstattung und auch dem Umfang der Serviceleistungen. Somit lassen sich individuelle Anforderungen hier leichter umsetzen. Der regionale Fokus führt zudem oft zu einer guten Vernetzung mit lokalen Spielern, sowohl im privatwirtschaftlichen Bereich als auch im öffentlichen Sektor. Vor allem bei der Ansiedelung an einem neuen Standort können diese Kontakte hilfreich sein. Ein weiteres Merkmal dieses Coworking-Typs ist der Community-Fokus. Ein darauf zugeschnittenes Veranstaltungsangebot mit Community Events, ebenso wie das Vorhandensein eines Community Managements, sind wesentliche Grundlagen dessen. Mit einer im Vergleich zu großen Coworking-Anbietern meist kleineren Anzahl an Personen vor Ort weicht die Anonymität in den Hintergrund, es ist mehr als ein bloßes nebeneinander arbeiten. Eine Größe, die es erlaubt die einzelnen Personen besser kennenzulernen, ist so der Nährboden für potenzielle Synergien. Als Kehrseite bietet ein solcher Coworking Space keinerlei Roaming Möglichkeiten zwischen Standorten, der Fokus liegt hier auf der Weiterentwicklung am Gelände selbst. Auch führt der oftmals im Vergleich zu überregionalen Anbietern geringere Flächenbestand zu einer eingeschränkten Kapazität für größere Corporate-Teams. Mit Desk-Sharing Quoten besteht hier jedoch ein Spielraum um die gegebene Arbeitsfläche bestmöglich zu nutzen und eine optimale Auslastung sicherzustellen.

Entscheidungsregel

Brauchen wir Integration und lokale Vernetzung - oder Skalierung und standardisierte Strukturen?

Überregionale Coworking Spaces

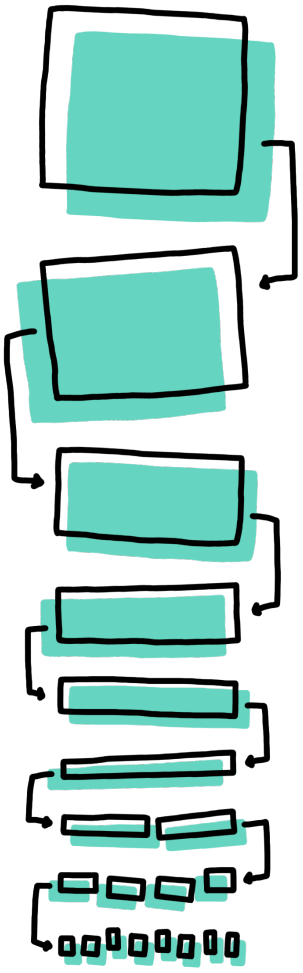
Überregionale Anbieter bieten im Gegensatz dazu vor allem eines: klare Standards. Das beginnt bei den vertraglichen Konditionen, geht weiter über die räumliche Ausstattung und führt hin zum angebotenen Servicelevel. Diese Standards sind ortsunabhängig, womit ein konstantes Servicelevel sichergestellt wird. Damit zeigt sich der zweite Vorteil dieses Coworking-Typus, die Roamingmöglichkeit. Wer regelmäßig an zwei oder mehr Standorten arbeitet, hat die Möglichkeit, je nach individuellem Erfordernis seinen Arbeitsort zu bestimmen. Damit kann man nicht nur von einer besseren Anbindung und den bekannten Gegebenheiten profitieren, sondern erhält auch Zugang zu einem größeren Personenkreis. Mit einem ausgeweiteten Flächenangebot im Vergleich zu lokalen Anbietern können bei diesem Typus auch große Corporate-Teams einen geeigneten Platz finden.



Aufgrund der Größe und des Fokus auf einheitliche Standards existiert hier jedoch eine geringere Individualität sowie eine wesentlich losere Community. Der Charakter ist stärker einer des nebeneinander Arbeitens, die Community am Standort kennt man nur in Teilen und die Dynamik ist auch aufgrund des Roamingangebots eine höhere.

Die Auswahl eines Coworking Spaces ist keine rein operative Entscheidung. Sie ist die räumliche Konsequenz aus der zuvor geklärten strategischen Motivation in Verbindung mit der Kenntnis der konkreten eigenen Anforderungen. Je klarer dieses Bild, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Coworking später nicht enttäuscht, sondern die gewünschte Wirkung entfaltet.

Nachdem die strategische Motivation geklärt und in konkrete Anforderungen übersetzt wurde, rückt die wirtschaftliche Perspektive in den Vordergrund. Im nächsten Kapitel betrachten wir daher Coworking im betriebswirtschaftlichen Vergleich.



3. Vergleiche Coworking vs. Büro betriebswirtschaftlich

Hat man die eigene Motivation für Coworking als Corporate explizit gemacht, im Zuge dessen die Schlüsselfragen beantwortet und mithilfe dieser Positionierung den geeigneten Coworking-Typus für sich gefunden, gilt es im nächsten Schritt, die betriebswirtschaftlichen Fragestellungen zu klären. Hierbei sind drei Faktoren von besonderer Relevanz: Kosten, Flexibilität und Synergieeffekte.

Der Mietpreisvergleich von Büroflächen scheint kostenseitig zunächst eine schnelle Entscheidungsgrundlage bieten zu können. Allerdings sind diese Preise bei unterschiedlichen Officetypen mit jeweils stark variierendem Ausstattungsniveau und Servicegrad nicht vergleichbar. Eine bessere Einschätzung erlaubt stattdessen die Total Cost of Occupancy. Hier werden neben den Mietkosten der Fläche auch Betrieb- und Instandhaltung, die entsprechenden Abschreibungs- und Leasingbeträge sowie der Posten der versteckten Kosten berücksichtigt. Darüber hinaus sind die anteiligen Betriebs-, Verwaltungs- und Instandhaltungskosten des Gebäudes inkludiert.

Über die reinen Mietkosten hinaus umfassen die Betriebs- und Instandhaltungskosten die Versorgungsleistungen mit Strom, Wärme, Internet, Verbrauchsmaterial für Drucker, Kaffeeküche und Sanitärbereich sowie Reinigung, Versicherung, Sicherheit und Instandhaltung der Fläche. Als eigener Posten gilt hier die anteilige Verrechnung der Betriebs-, Verwaltungs- und Instandhaltungskosten für das Gebäude. Hinsichtlich der Ausstattung entfallen Kosten für Abschreibungen oder Leasing von Einrichtung, Möblierung, technische Infrastruktur und auch der Besprechungsräume. Ein nicht zu unterschätzender Punkt sind weiters die versteckten Kosten in Form der weitreichenden Administrationskosten einer Bürofläche. Das umfasst sowohl den Einkauf als auch das Lieferanten- und Büromanagement für reibungslose Abläufe. Weiters geht es um die Sicherstellung der Einhaltung von hauseigenen Policies, eine Aufgabe, die von Mitarbeitern in der Regel neben ihrer Kerntätigkeit mitgetragen wird.

Realitätscheck

Klassische Büros binden Ressourcen für Betrieb und Organisation. Coworking externalisiert diese Leistungen und schafft dadurch Effizienz- und Skalenvorteile.

Um den Preis einer Coworking Lösung einordnen zu können, soll hier als Referenzwert eine klassische Bürofläche verwendet werden. Angenommen wird dafür ein Office mit 300 Quadratmetern für ein zwanzigköpfiges Corporate Team. Wichtig ist in diesem Zusammenhang der Vergleich anhand der Total Cost of Occupancy, da erst so eine realistische Einschätzung möglich wird. Der größte Kostenanteil in der monatlichen Aufstellung entfällt dabei zunächst auf die Grundmiete. Nächstgrößter Posten sind die anteilig gerechneten versteckten Kosten, welche die Aufgaben rund um die Administration, das Büromanagement, die Raumverwaltung und den Einkauf beinhalten. Danach reihen sich die Kosten für Abschreibungen beziehungsweise Leasing der entsprechenden Ausstattung. Gefolgt wird der Posten von den Betriebs- und

Instandhaltungskosten der Fläche. An letzter Stelle in der Kostentabelle rangieren die anteiligen Betriebs-, Verwaltungs- und Instandhaltungskosten des Gebäudes.

Die gewählten Zahlen im Benchmark dienen zur Veranschaulichung. Wichtig ist es, in diesem Zusammenhang die eigene Kostenstruktur zu reflektieren. Über die Total Cost of Occupancy lässt sich dann eine sinnvolle Vergleichbarkeit zu den Paketpreisen von Coworking Spaces herstellen. Die Erfahrung aus der Praxis zeigt dabei: mit den Share- und Synergieeffekten können Coworking Angebote die Kosten einer klassischen Bürofläche zumeist unterbieten.

MIETKOSTEN	**6.000 €**
BETRIEBS- UND INSTANDHALTUNGSKOSTEN STROM, WÄRME, REINIGUNG, VERSICHERUNG, SICHERHEIT, INSTANDHALTUNG, INTERNET, MATERIALIEN FÜR DRUCKER, KAFFEEKÜCHE UND SANITÄRBEREICH	**2.500 €**
ANTEILIGE BETRIEBS-, VERWALTUNGS- UND INSTANDHALTUNGSKOSTEN GEBÄUDE	**500 €**
ABSCHREIBUNGEN UND LEASING EINRICHTUNG, MÖBLIERUNG, TECHNISCHE INFRASTRUKTUR UND BESPRECHUNGSRÄUME	**3.000 €**
VERSTECKTE KOSTEN ADMINISTRATION/BÜROMANAGEMENT/RAUMVERWALTUNG, EINKAUF, ANTEILIGE PERSONALKOSTEN	**3.500 €**
SUMME	**15.500 €**

Benchmark Büro (monatliche Kosten, Schätzung)

Die Share- und Synergieeffekte von Coworkings haben mehrere Dimensionen. Mit dem Vorhandensein eines geteilten Flächenkonzepts, einem eigenen Space-Management und einer heterogenen Community lassen sich wirkungsvolle Kostenvorteile realisieren. Zunächst geht es hier um unterschiedliche Raumtypen, angefangen bei Telefonboxen und Cubes für digitale Meetings, Räume für teaminterne Stand-Ups, repräsentative Flächen für Bewerbungsgespräche oder wichtige Verhandlungen bis hin zu Kreativzonen. Ein solches Spektrum ist für Teams an kleinen Standorten in der Regel nicht realisierbar. Erst durch das Vorhandensein einer durchmischten Community mit unterschiedlichen Use-Cases kann ein solches Set an Raumtypen sinnvoll eingesetzt werden.

Bezogen auf das Space-Management können durch das einheitliche Handling von Serviceverträgen, von Reinigung über Internet bis hin zur Versicherung, für die einzelnen Mieter bessere Konditionen erzielt werden. Mit der Anwesenheit eines Ansprechpartners in Form des Space Managers wird so gleichzeitig ein effizienteres Büromanagement gewährleistet.

Als ein weicher Faktor in Bezug auf Synergieeffekte gilt das Vorhandensein einer durchmischten Business-Community. Als Ansprechpartner, für die Vermittlung von Kontakten oder aber auch für gemeinsame, unternehmensübergreifende Projekte. Gegenüber synergetischen Effekten bei der Fläche und dem Space-Management ist dieser dritte Punkt von der stärksten Variabilität geprägt. Gleichzeitig ist hier das Potenzial, abhängig von der Branchen- und Unternehmensvielfalt sowie der allgemeinen Bereitschaft für Kooperation, am größten.

Hinsichtlich der Flexibilität von Coworking Spaces haben Corporates die Möglichkeit die betriebswirtschaftlichen Risiken deutlich zu minimieren. So ist im Vergleich zu anderen Officelösungen die notwendige Kapitalbindung gering. Zum Start ist jedenfalls eine Kaution zu hinterlegen, weitere Investitionskosten sind abhängig von den Verfügbarkeiten am Standort und den eigenen Anforderungen. Je nach Leistungsumfang und eigenem Bedarf können so Kosten für Möblierung oder zusätzliche technische Ausstattung anfallen. Vergleicht man dies mit den Kosten für eine reguläre Bürofläche sind sowohl die zu hinterlegende Kaution als auch mögliche Ausstattungskosten wesentlich geringer. Zudem fallen die Kosten für das Fit-Out einer oft im Rohbau übergebenen Fläche vollends weg.

Der verringerte Kapitalbedarf für einen funktionierenden Arbeitsort wird um die räumliche Flexibilität ergänzt. Eine Verkleinerung auf der Fläche ist je nach vertraglichen Konditionen leicht möglich, ebenso wie eine Vergrößerung. Diese ist nur durch die verfügbaren Flächen des Coworking Spaces selbst limitiert. Damit können Leerstandskosten ebenso wie zeit- und ressourcenmäßig teure Erweiterungen bei schwankendem Platzbedarf vermieden werden. Stattdessen können die Kapazitäten an den jeweiligen Bedarf mit einer hohen Flexibilität angepasst werden.

Die Gestaltung der Vertragslaufzeiten ist ein weiteres wesentliches Flexibilitätskriterium. Eine kurze zeitliche Bindung erlaubt es, bei geänderten Rahmenbedingungen den Standort entsprechend günstig anzupassen. Während einzelne Tische und Workbenches in Coworking Spaces oft bereits monatlich gekündigt werden können, gelten Verträge für größere Flächen in der Regel zwischen 1 und 3 Jahre. Das gibt auf der einen Seite Planungssicherheit und erlaubt gleichzeitig innerhalb der Laufzeit entsprechende Anpassungen gegeben des eigenen Kapazitätsbedarfs vorzunehmen.

Entscheidungsregel

Je unsicherer der zukünftige Flächenbedarf, desto sinnvoller wird Coworking.

4. Rahmenbedingungen
Coworking und Recht

In der Abklärung der geeigneten Coworking Lösung müssen natürlich auch die rechtlichen Rahmenbedingungen geklärt werden.

Coworking und mögliche steuerliche Problematiken

Wie sind Office-as-a-service-Angebote in steuerlicher Sicht einzuordnen, insbesondere im Bereich der Umsatzsteuer? Bei der Umsatzsteuer stellt sich die Frage, ob es sich um klassische Vermietung handelt oder ob aufgrund des bereitgestellten Servicemixes eine eigenständige Dienstleistung vorliegt.

Der wirtschaftliche Grund für den Vertragsabschluss in Coworking-Räumlichkeiten besteht typischerweise darin, dass der Nutzer eine Gesamtheit von Dienstleistungen erhält, anstatt exklusive Flächen oder Arbeitsplätze „nur“ zu mieten. Besteht die Dienstleistung neben der Überlassung von Räumen oder Arbeitsplätzen aus mehreren anderen wesentlichen Leistungsbestandteilen, sind die Voraussetzungen für eine eigenständige einheitliche Leistung erfüllt. Eine Aufteilung von unterschiedlichen Komponenten für umsatzsteuerliche Zwecke ist daher nicht erforderlich, weiters liegt auch keine klassische Vermietungsleistung vor. Die Leistungen eines typischen Coworking Space sind aus umsatzsteuerlicher Sicht als eigenständige Leistung (Office-as-a-Service) zu qualifizieren und unterliegen dem Normalsteuersatz.

Kernaussage

Coworking ist keine klassische Miete, sondern eine Dienstleistung, die entsprechende steuerliche und rechtliche Konsequenzen mit sich bringt.

Arbeitsverträge und Arbeitnehmerrechte im Coworking Space

Arbeitsrechtliche Fragestellungen spielen speziell dann eine Rolle, wenn Unternehmen im Coworking Space tätig sind, die angestellte Mitarbeiter beschäftigen. Diese Unternehmen müssen sicherstellen, dass die Arbeitsplätze sowie die Arbeitsumgebung den gesetzlichen Vorgaben des ArbeitnehmerInnen-Schutzgesetzes und der Arbeitsstättenverordnung sowie der gängigen Normen zur ergonomischen Gestaltung von Büroarbeitsplätzen entspricht. Außerdem müssen geeignete Vorkehrungen getroffen werden, um die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Die Unternehmen sollten daher im Vorfeld klären, ob der Coworking Space die nötigen Voraussetzungen bietet und gegebenenfalls Vereinbarungen mit dem Betreiber treffen, um die Arbeitsplätze entsprechend anzupassen.

Datenschutz und Datensicherheit im Coworking Space

Für Unternehmen im Coworking Space ist Datenschutz von Bedeutung; speziell wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden, muss die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) eingehalten werden. Coworking Spaces haben offene Arbeitsumgebungen, in denen viele Unternehmen parallel arbeiten. Dies führt bezüglich der Verarbeitung und Speicherung von Daten zu rechtlichen Herausforderungen, um sicherzustellen, dass sensible Daten nicht ungewollt eingesehen oder mitgehört werden können. Dazu gehört beispielsweise die Verschlüsselung von Daten, der Einsatz von sicheren Netzwerken und gegebenenfalls auch die Nutzung von abschließbaren Schränken oder sicheren Cloud-Lösungen.

Haftungsfragen und Versicherungsschutz

Im Coworking Space teilen sich mehrere Unternehmen die Infrastruktur und Räume. Es kann also durchaus vorkommen, dass Schäden an gemeinschaftlich genutztem Eigentum entstehen oder dass Unfälle passieren. Unternehmen sollten prüfen, ob sie ausreichend versichert sind, um im Schadensfall abgesichert zu sein. Viele Coworking Spaces bieten ihren Kunden einen Versicherungsschutz an, der möglicherweise keinen ausreichenden Deckungsumfang aufweist. Es sollte jedenfalls geprüft werden, ob die Betriebshaftpflichtversicherung des Unternehmens die Nutzung eines Coworking Spaces zulässt und inwieweit materielle und personelle Schäden abgedeckt sind.

Realitätscheck

Auch im Coworking bleiben Datenschutz, Haftung und die rechtlichen Pflichten vollständig beim Unternehmen.

Die richtige Adresse im Impressum und bei der Anmeldung

Unternehmen, die ihre Betriebsstätte in einem Coworking Space haben, sollten auf die korrekte Angabe der Geschäftsadresse im Impressum achten. In Österreich muss ein Impressum je nach Art des Mediums (Website, Newsletter, Print) und der Rechtsform unterschiedliche Angaben enthalten, grundlegend sind Name/Firma sowie vollständige Anschrift (Niederlassung) und Kontaktdaten.

Es stellt sich oft die Frage, ob die Adresse des Coworking Spaces angegeben werden kann. Manche Behörden (Gewerbeamt, Finanzamt etc.) verlangen eine eigene Adresse des Unternehmens und erkennen Coworking Spaces nicht als eigenständige Adresse an. Unternehmen sollten im Vorfeld mit dem Betreiber des Coworking Spaces und den Behörden klären, ob und in welcher Form eine Anmeldung möglich ist. Weiters sollte sichergestellt sein, unter welcher Adresse das Unternehmen tatsächlich postalisch erreichbar ist. Viele Coworking Spaces bieten einen Postservice an, der eingehende Post an die Unternehmen weiterleitet. Unternehmen sollten jedoch im Vorfeld abklären, ob diese Dienstleistung tatsächlich zur Verfügung steht, um Probleme zu vermeiden.

Coworking Spaces als Betriebsstätte

Die Nutzung der Services eines Coworking Spaces können zur Begründung einer Betriebsstätte führen, abhängig von der Vertragsdauer und der Verfügungsgewalt über einen bestimmten Raum oder zumindest über einen fixen Arbeitsplatz. Umgekehrt ist die Vereinbarung für Desk Sharing mit flexibler oder kurzer Laufzeit eine Gestaltungsmöglichkeit, um das Entstehen einer Betriebsstätte zu vermeiden.
Viele Coworking Spaces bieten unterschiedliche Vertragsmodelle an, um auf die Use Cases ihrer Kunden zu reagieren.

Die Unternehmen und ihre Berater sollten die rechtlichen Rahmenbedingungen bzw. Konsequenzen im Detail prüfen, um diesbezügliche Überraschungen zu vermeiden.

5. Katalysatoren Kultur als Schlüssel

Coworking als kultureller Verstärker

Wenn ein Corporate-Team im Coworking ankommt, beginnt eine neue Reise. Eine kulturelle. Eine, die weniger mit Raum und mehr mit Verhalten, Dynamiken und Sichtbarkeit zu tun hat. Denn Räume beeinflussen Verhalten. Und Coworking-Spaces tun das in einer besonderen Intensität: funktionierende Kultur gewinnt an Kraft, fragile Muster werden offengelegt, dysfunktionale Dynamiken lassen sich nicht länger verstecken.

Unsere vier übergeordneten Thesen:

1. Coworking macht Kultur sichtbar

Führungsstil, Kommunikation, Entscheidungslogiken und Teamverhalten treten offen zutage. Was im Corporate Headquarter durch Routinen, Räume oder Präsenz kaschiert wird, wird im Coworking-Setting unmittelbar erfahrbar.

2. Coworking verstärkt bestehende Muster und organisationale Spannungen

Vertrauensbasierte Zusammenarbeit gewinnt an Wirkung, während Kontrollbedürfnisse, Silos und ungeklärte Verantwortlichkeiten im Coworking-Setting schneller auffallen.

3. Coworking erzeugt produktive Reibung und verlangt bewusste Gestaltung

Die Nähe zu unterschiedlichen Arbeitsstilen schafft Lernimpulse und Entwicklungspotenzial, kann aber auch überfordern, wenn soziale Dichte, Fokus und Rückzug nicht aktiv gestaltet werden.

4. Der kulturelle Mehrwert entsteht durch Haltung

Nicht der Raum entscheidet, sondern der bewusste Umgang mit Offenheit, Klarheit, Verantwortung und Zeit – in Führung, Zusammenarbeit und hybriden Arbeitsmodellen.

Diese Thesen machen deutlich: Coworking ist kein neutraler Rahmen, sondern ein aktiver kultureller Kontext. Entscheidend ist daher nicht, ob Coworking wirkt, sondern wie bewusst Organisationen mit dieser Wirkung umgehen.

Die folgenden Abschnitte greifen die vier Thesen auf und übersetzen sie in zentrale Gestaltungsfelder: den Umgang mit hybrider Arbeit, Entscheidungs- und Verantwortungslogiken, zeitliche Dynamiken, Community-Strukturen sowie konkrete kulturelle Handlungsansätze für unsere unterschiedlichen Organisationstypen.

Hybrid Work im Coworking – warum Klarheit wichtiger ist als Flexibilität

Coworking-Spaces werden in der Praxis fast nie ausschließlich vor Ort genutzt. Sie sind Teil hybrider Arbeitsmodelle, in denen Präsenz, Remote-Arbeit und wechselnde Teamkonstellationen zusammenkommen. Hier wird eine zentrale Herausforderung moderner Arbeitsorganisation sichtbar: Hybrid Work bedeutet nicht grenzenlose Freiheit. Um gut zu funktionieren, braucht es in einer hybriden Welt vor allem Klarheit und Regeln.

In klassischen Büros lassen sich Unschärfen in hybriden Arbeitsmodellen oft lange kaschieren. Spontane Abstimmungen an Bürotagen verbergen fehlende Regeln, implizite Anwesenheitsnormen erzeugen scheinbare Stabilität, Unklarheiten werden über Gewohnheit abgefangen und Führung kann über Sichtbarkeit steuern. Das System funktioniert also weiter und puffert sich selbst.

Im Coworking entfällt dieser Puffer. Unklare Hybrid-Regeln führen schneller zu Irritation, Reibung, Frust bis hin zu Rückzug. Auch die Frage von Zugehörigkeit verschiebt sich. Im Coworking, insbesondere bei Hybrid Work, entsteht Wir-Gefühl nicht mehr automatisch durch gemeinsame Präsenz. Das Firmenbranding an der Wand allein reicht hier nicht aus. Es braucht bewusst gestaltete Beziehungen und klare Rituale. Identität wird nicht über Raum, sondern über Verbindung gestaltet. Wo diese fehlt, verliert sich Identität schleichend.

Kernaussage

Hybrid Work braucht keine maximale Freiheit, sondern maximale Klarheit.

Typische Fragen, die im (hybriden) Coworking daher nicht unbeantwortet bleiben können, sind beispielsweise:

- Wer ist wann vor Ort und warum?
- Welche Meetings finden bewusst analog statt, welche nicht?
- Wie stellen wir sicher, dass Remote-Mitarbeitende nicht strukturell benachteiligt werden?
- Welche Entscheidungen werden synchron getroffen, welche asynchron?
- Wer trifft die Entscheidungen?
- Welche Formate brauchen wir in welcher Taktung, um Kontakt zu anderen Standorten zu halten und trotz Ortsunabhängigkeit ein Team zu bleiben?

Natürlich werden fehlenden Antworten auch in klassischen Büros früher oder später zum Problem. Coworking wirkt in diesem Zusammenhang jedoch wie ein Brennglas.

Aus organisationsentwicklerischer Perspektive ist das nicht zwingend ein Nachteil, eher ein Signal. Coworking zwingt Unternehmen dazu, hybride Arbeit bewusster zu gestalten, ohne dabei in mehr Kontrolle münden zu müssen. Dort, wo diese Klarheit geschaffen wird, kann Coworking hybride Zusammenarbeit erheblich stärken.

Kernaussage

Im Coworking lässt sich neue Zusammenarbeit im Kleinen erproben, bevor sie im Unternehmen skaliert wird.

Insbesondere für Corporates, die Coworking ergänzend zu einem bestehenden Headquarter nutzen, entsteht hier eine zusätzliche Chance. Coworking kann als bewusster Lern- und Prototypenraum für neue Arbeitsweisen dienen. Neue Formen der Zusammenarbeit, Führung oder hybride Organisation lassen sich im Kleinen erproben, ohne das gesamte System sofort verändern zu müssen. Was im Coworking funktioniert, liefert wertvolle Hinweise darauf, welche Regeln, Haltungen und Strukturen auch im Headquarter weiterentwickelt werden sollten. Entscheidend ist dabei die Qualität der kommunikativen Anbindung an das Headquarter, um Brüche in Zugehörigkeit und Vertrauen zu vermeiden. So wird Coworking nicht zur „Wir und die anderen“- Parallelwelt, sondern zum Impulsgeber für das Gesamtsystem.

Freiwilligkeit als kultureller Hebel

Ob die beschriebenen Strukturen, Regeln und Arbeitslogiken im Coworking tatsächlich tragen, entscheidet sich jedoch nicht auf dem Papier, sondern im Erleben der Teams. Ein oft unterschätzter Faktor prägt dabei die gesamte Dynamik: die Frage nach Freiwilligkeit.

Ob ein Team sich bewusst für das Arbeiten im Coworking entscheidet oder dorthin verlagert wird, beeinflusst Haltung, Verhalten und Offenheit von Beginn an.

Teams, die freiwillig ins Coworking gehen, bringen in der Regel Neugier, Kontaktbereitschaft und Lernwillen mit. Sie nutzen die Offenheit des Settings, suchen Austausch und erleben Reibung eher als Impuls, denn als Bedrohung. Unfreiwillige Teams hingegen reagieren häufig mit Rückzug. Sie sichern sich ab, vermeiden Sichtbarkeit und erleben die soziale Dichte im Coworking-Space schneller als Überforderung.

Handlungsempfehlung

Führen Sie Coworking schrittweise ein: mit freiwilligen Teams, klaren Erwartungen und aktiver Begleitung statt Zwang.

Ob Freiwilligkeit wirklich zu Offenheit führt, entscheidet sich aber nicht sofort, sondern im Zeitverlauf und daran, wie bewusst Organisationen diesen Prozess begleiten.

Zeit als unterschätzter Faktor kultureller Wirkung

Coworking entfaltet seine kulturelle Wirkung nicht sofort. Gerade in den ersten Wochen und Monaten erleben viele Organisationen eine Phase erhöhter Irritation. Neue Routinen fehlen und Erwartungen sind nicht eindeutig. Diese Phase wird häufig vorschnell als Scheitern interpretiert, obwohl sie Teil eines normalen Lernprozesses ist.

Coworking braucht Zeit, um nachhaltig wirksam zu werden. Der Prozess verlangt bewusste Begleitung, etwa durch regelmäßige Reflexion, klare Zeiträume für Experimente und die Bereitschaft, nachzuschärfen. Entscheidend ist die Haltung, mit der Organisationen diesen Lernprozess begleiten.

Community im Coworking – Entstehung, Pflege und Mehrwert

Coworking endet nicht an der Grenze des eigenen Unternehmens. Wer im Coworking arbeitet, wird Teil eines gemeinsamen Arbeitsökosystems. Spätestens hier verschiebt sich der Blick von der internen zur gemeinsamen Arbeitskultur.

Community im Coworking entsteht nicht automatisch durch räumliche Nähe. Sie entwickelt sich dort, wo Begegnung ermöglicht wird und Organisationen bereit sind, sich als Teil eines gemeinsamen Arbeitsökosystems zu verstehen. Community ist in diesem Zusammenhang aber nicht nur Chance, sondern auch Zumutung: Sie erzeugt soziale Dichte und Reibung und fordert daher einen bewusst gestalteten Rahmen, der Austausch ermöglicht und moderiert.

Langfristige Mitglieder geben einem Space Stabilität und kulturelle Kontinuität. Temporäre Nutzer oder Nutzerinnen bringen Bewegung, neue Perspektiven und frische Impulse ein. Eine lebendige Community entsteht dort, wo beide Gruppen nicht nebeneinander existieren, sondern immer wieder bewusst in Kontakt kommen.

Für Corporates, die Coworking langfristig nutzen wollen, wird Community damit zu einer Haltungsfrage. Wer Coworking primär als praktische Flächenlösung nutzt, bleibt im sozialen Gefüge des Spaces oft unsichtbar. Wer sich einbringt, schafft Anschlussfähigkeit. Das gelingt weniger über große Events als über wiederkehrende Präsenz im Kleinen: Gespräche im Alltag, Offenheit für Austausch, die Bereitschaft, Wissen zu teilen, ohne sofort einen Gegenwert zu erwarten oder sich umgekehrt zur Dauerpräsenz verpflichtet zu fühlen.

Kernaussage

Der größte Mehrwert von Coworking entsteht nicht durch Fläche, sondern durch aktive Teilnahme an der Community.

Der größte Mehrwert der Coworking Community liegt nicht im klassischen Networking, sondern im informellen Lernen. Unterschiedliche Organisationen, Arbeitsstile und Perspektiven treffen aufeinander und erzeugen Orientierung, Inspiration und soziale Einbettung – besonders in hybriden Arbeitsrealitäten. Für Corporates wird Community damit zu einem strategischen Faktor: Sie stärkt Innovationsfähigkeit, Resilienz und Attraktivität nicht durch Programme, sondern durch Beziehungen.

Damit wird deutlich: Community ist kein Zusatz zum Coworking, sondern ein zentraler Teil seiner kulturellen und strategischen Wirkung.

Wie stark diese kulturellen Wirkmechanismen greifen – und welche Spannungen daraus entstehen – unterscheidet sich jedoch deutlich zwischen Organisationen. Motivation, Reifegrad und strategischer Ausgangspunkt prägen, wie Coworking erlebt und gestaltet wird.

Coworking wirksam gestalten - Kulturelle Handlungsansätze nach Organisationstyp

Wer bis hierhin aufmerksam gelesen hat, merkt schnell, dass Firmen, die Coworking Spaces in Betracht ziehen sich mit einer Vielzahl kultureller Fragen auseinandersetzen müssen: Führung, Offenheit, Hybridlogiken, Community, Freiwilligkeit, Regeln, Rituale. Gerade diese Komplexität kann jedoch schnell dazu führen, dass unklar ist, wo der richtige Einstieg liegt.

Um Orientierung zu schaffen, greifen wir an dieser Stelle die Personas aus der strategischen Passung erneut auf. Sie helfen dabei, kulturelle Anforderungen zu priorisieren und machen sichtbar, welche Haltung Organisationen im Coworking tatsächlich einnehmen müssen. Die zentrale Frage lautet nun: Was brauchen die unterschiedlichen Organisationstypen (am meisten), damit Coworking sie stärkt und nicht entlarvt?

Der suchende Explorative braucht tragfähige Strukturen und Räume, die Bewegung erzeugen

Der Explorative sucht bewusst nach neuen Impulsen. Doch viele explorative Teams geraten im Coworking in einen paradoxen Zustand: Sie suchen Inspiration, bleiben aber passiv. Oder sie genießen die Energie des Ortes, übersetzen sie jedoch nicht in ihr eigenes Arbeiten.

Was diese Persona kulturell braucht, damit Coworking erfolgreich ist

Sichtbar werden und in Beziehung gehen

Explorative Teams profitieren besonders von Formaten, die Sichtbarkeit erzeugen und Begegnung konkret machen.

Konkrete mögliche Interventionen:

- Project Boards im Space und Arbeiten an sichtbaren Orten, um ins Gespräch zu kommen.
- Regelmäßige „Open Sessions“, z.B. monatliche Gesprächsangebote zum Erfahrungsaustausch
- Lunch-Safaris – bewusstes Durchmischen der Community zur Mittagszeit

Unterstützende Führung und klare Struktur

„Wir gehen mal ins Coworking und schauen, was passiert“ – das ist die schnellste Art, den Nutzen zu vernichten. Explorative Teams brauchen im Coworking strukturelle Halteseile und Führung, die Experimente schützt, statt sie vorschnell zu bewerten.

Konkrete mögliche Interventionen:

- Führung zeigt sich selbst als lernend und explorierend
- Festlegung von Outcome-orientierten Zielen: Fokus auf Lernen, nicht nur auf Liefern
- „Experimentierbudget“: Zeit und Erlaubnis, Dinge als Team auszuprobieren
- Regelmäßige Sessions im Team, um das Erlernte und Erlebte zu reflektieren

Explorative Teams brauchen also Mut, Interaktion, Reflexion und Struktur. Ohne dieses Quartett verpufft die Chance, die Coworking birgt.

Was beim Explorativen als Offenheit und Bewegungsdrang sichtbar wird, zeigt sich bei anderen Organisationstypen ganz anders. Denn nicht jede Organisation sucht im Coworking Inspiration. Manche suchen vor allem Sicherheit.

Die flexible Risikomanagerin braucht Sicherheit durch Klarheit, nicht Kontrolle

Die flexible Risikomanagerin sucht im Coworking vor allem eines: Verlässlichkeit unter unsicheren Bedingungen. Und gerade wenn Teams nicht aus eigenem Antrieb, sondern aus strukturellen Gründen ins Coworking gehen, steigt das Bedürfnis nach Orientierung und Verlässlichkeit. Das größte Risiko der Risikomanagerin: Zu viel Wunsch nach Kontrolle lähmt.

Was diese Persona kulturell braucht, damit Coworking erfolgreich ist

Klarheit und stabile Prozesse

Struktur ist das Rückgrat dieser Persona. Ohne Rituale wird Coworking zu viel, zu schnell, zu unvorhersehbar. Was im Corporate oft implizit funktioniert, muss im Coworking explizit gemacht werden.

Konkrete mögliche Interventionen:

- Tägliche Check-Ins im eigenen Team, um sich nicht aus den Augen zu verlieren.
- Optional regelmäßige digitale Check-Ins mit dem Headquarter
- Sichtbare Aufgabensteuerung (z.B. Kanban-Boards)
- Transparente Verantwortlichkeiten
- Klare Rituale für ein gemeinsames Teamgefühl

Raumverhalten und Spielregeln

In offenen Arbeitsumgebungen reagieren viele risikoorientierte Teams mit territorialem Verhalten: Sie sichern sich Plätze, Zonen oder Rückzugsräume, um Verlässlichkeit herzustellen. Besser ist jedoch bewusstes, transparentes Raumverhalten. Ohne die psychologische Sicherheit der Einzelnen zu gefährden.

Konkrete mögliche Interventionen:

- Fester Teamankerpunkt und flexible Satelliten-Arbeitsplätze
- „Silent Hours“ als kollektive Fokusroutine
- Klare Spielregeln zur Raumnutzung, Erreichbarkeit und Vertraulichkeit – im eigenen Team wie im Zusammenspiel mit der Community

Die flexible Risikomanagerin braucht also Orientierung, Eindeutigkeit, Transparenz und prozessuale Sicherheit. Coworking funktioniert hier hervorragend, aber nur, wenn man das Bedürfnis nach Stabilität ernst nimmt.

Während die flexible Risikomanagerin im Coworking vor allem Stabilität sucht, steht bei anderen Organisationen etwas anderes im Vordergrund: die Frage, wie Arbeitsumgebungen zur Attraktivität als Arbeitgeber beitragen.

Der glaubwürdige Talent-Magnet braucht Authentizität und gelebte Freiheit

Der Talent-Magnet nutzt Coworking als sichtbares Versprechen an Mitarbeitende. Und setzt damit viel aufs Spiel. Weil Coworking für Talente sofort erfahrbar macht, ob eine Organisation wirklich das lebt, was sie sagt. Besonders sensibel wird diese Persona dort, wo Coworking nur für Teile der Organisation gilt und unterschiedliche Arbeitsrealitäten nebeneinander entstehen.

Was diese Persona kulturell braucht, damit Coworking erfolgreich ist

Konsistenz und Authentizität

Talente haben extrem feine Sensoren für Inkonsistenzen. Im Coworking wird diese besonders sichtbar, weil Raum, Verhalten und Führung täglich unmittelbar erlebt werden. Die Arbeitgebermarke muss sich daher im Verhalten spiegeln.

Konkrete mögliche Interventionen:

- Teamrituale sichtbar an der Employer Brand ausrichten („So arbeiten wir hier“)
- Führungskräfte als Role Models der Freiheit, nicht ihrer Bremse
- Klare Kommunikation: „Coworking ist kein Privileg – es ist ein Arbeitsmodus“
- “Brand Consistency Check” - Regelmäßiger Abgleich von Raum, Marke und Kultur

Echte Autonomie und Wirksamkeit

Talente wollen Freiräume. Nichts zerstört Vertrauen schneller, als wenn der Raum Freiheit verspricht, die Führung aber Kontrolle lebt. Außerdem wollen Talente sich zeigen. Coworking bietet dafür eine soziale Bühne und damit eine Chance für Zugehörigkeit und Wirksamkeit, die klassische Büros oft nicht mehr leisten.

Konkrete mögliche Interventionen:

- Auswahlmöglichkeiten in der Wahl des Arbeitsplatzes (Welche Zone unterstützt meinen heutigen Arbeitsmodus am besten?)
- Flexible Zeitmodelle
- Klare Kommunikationslogik: Was dürfen Teams selbst entscheiden und was liegt beim Headquarter oder der Führung?
- “Show & Share”-Formate mit anderen aus der Community, um Arbeitsergebnisse und Erfahrungen zu teilen

Der Talent-Magnet profitiert also vom Coworking nur dann, wenn Raum, Führung und Arbeitgeberversprechen zusammenpassen. Coworking macht Attraktivität sichtbar und entlarvt kulturelle Widersprüche schnell. Wo Autonomie gelebt wird, stärkt Coworking Zugehörigkeit und Wirksamkeit. Wo Kontrolle dominiert, wird das Versprechen hohl. Der glaubwürdige Talent-Magnet – braucht Authentizität und gelebte Freiheit.

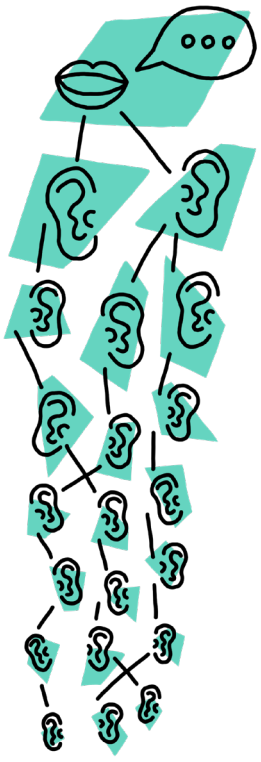
6. Conclusio

Coworking stellt für Corporates ein substanzielles Potenzial dar. Die Erschließung dessen ist ein Prozess, beginnend bei der klaren Kenntnis der eigenen Motivation. Absichten für Coworking können unterschiedlicher Natur sein. Sie mögen aus Kostenüberlegungen resultieren, sie können die Antwort auf die Suche nach neuen Ideen, nach Inspiration und Menschen sein, oder ein Weg, sich als Arbeitgeber attraktiv für Talente zu präsentieren.

Wer seine Motivation ergründet, kann damit im zweiten Schritt sein konkretes Anforderungsprofil erstellen. Die Kombination aus arbeitsplatznahen Faktoren mit Fragen zu Desk-Sharing, Roaming und Sicherheitsstandards in Verbindung mit dem weiteren Kontext hinsichtlich angestrebtem Servicelevel und zeitlicher Flexibilität sind die notwendigen Voraussetzungen für die gezielte Suche nach dem passenden Coworking Space. Hinsichtlich des breiten Spektrums an solchen, vom regionalen Anbieter zur überregionalen Kette, vom studentischen Flair zur Premiumlösung, erlaubt ein klares Anforderungsprofil eine geeignete Vorselektion.

Unter Berücksichtigung rechtlicher Rahmenbedingungen, von Überlegungen zur Begründung einer Betriebsstätte bis hin zum Thema Datenschutz, stellt sich dann die Frage nach den Kosten. Während Coworking Spaces zumeist mit Paketpreisen arbeiten, kommt bei der klassischen Bürofläche als Vergleichswert die Kostenaufschlüsselung zum Tragen. Neben Miet-, Betriebs- und Abschreibungs- beziehungsweise Leasingkosten müssen hier auch versteckte Kosten berücksichtigt werden. Erst so lässt sich ein transparenter Vergleich zwischen den beiden Arbeitsplatzlösungen erzielen. Werden alle Faktoren einbezogen, bieten Coworking Lösungen hier in der Regel einen Vorteil.

Ist die Entscheidung für einen geeigneten Coworking Space gefallen, beginnt der zweite Teil des Prozesses. Um das Potenzial dieser Form des Arbeitens optimal nutzen zu können, benötigt es den richtigen Umgang damit. Coworking ist kein Trend, den man einführt, sondern ein Mehrwert, der durch gezielte Gestaltung entsteht. Hier sind die Reife der Firmenkultur und die Bereitschaft des Einlassens auf die neuen Möglichkeiten der Schlüssel. Von Anwesenheitsregelungen zur Communityteilnahme, von Check-Ins zum Experimentierbudget: es sind kleine Elemente, die bei bewusstem Umgang zu einem markanten Unterschied in der täglichen Arbeit führen. Ist Coworking also die passende Lösung für Corporates? Die hier angeführten Erfahrungswerte sollen als Unterstützung dienen, dies für sich herauszufinden.



Impressum & Kontakt

PINUS.TEAM MANAGEMENTGESELLSCHAFT mbH

Siezenheimer Straße 39a, 5020 Salzburg, AT

www.pinus.team

www.bluebird.space

Kontakt: info@bluebird.space

DARK HORSE INNOVATION UND DARK HORSE WORKSPACES GMBH

Glogauer Straße 6, 10999 Berlin, DE

www.thedarkhorse.de

www.darkhorseworkspaces.de

Kontakt: hallo@darkhorseworkspaces.de