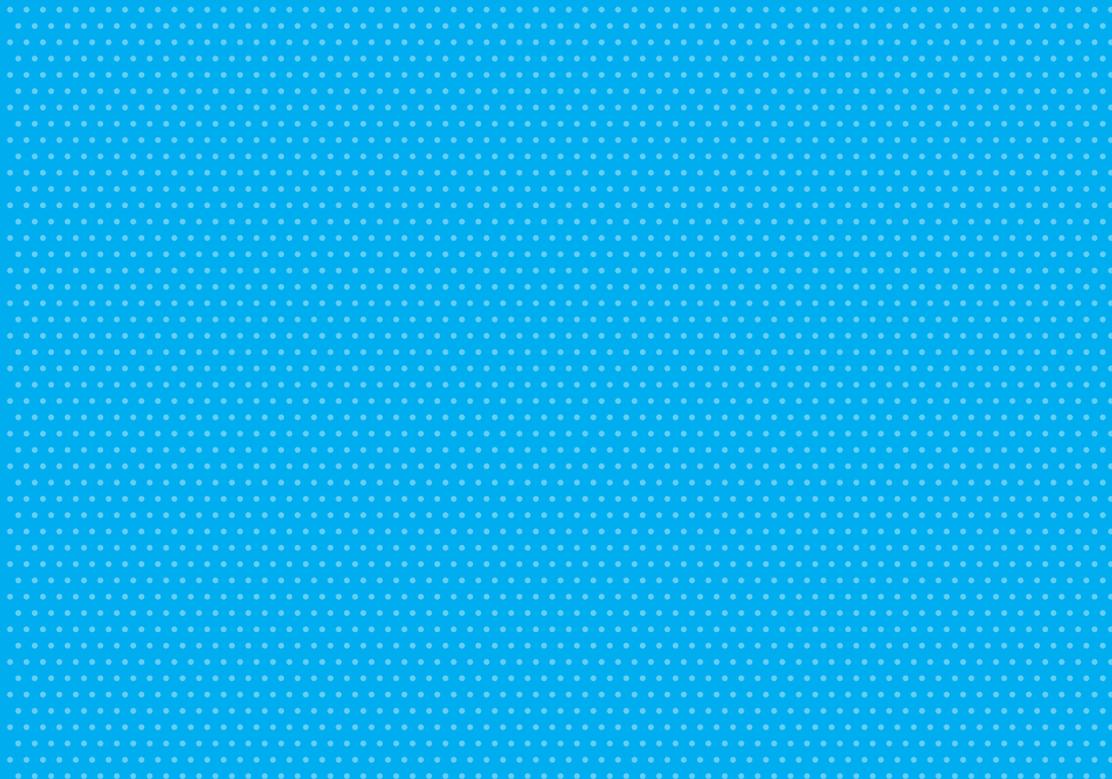


Sicherheit und Gesundheit in Coworking Spaces

Eine Bestandsaufnahme aus Sicht der Prävention



Impressum

Herausgegeben von: Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV)
Glinkastraße 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

Diese Bestandsaufnahme wurde vom Sachgebiet „Neue Formen der Arbeit“
des Fachbereichs „Organisation von Sicherheit und Gesundheit“ der DGUV erstellt.

Ausgabe: April 2022

Satz und Layout: Atelier Hauer + Dörfler, Berlin

Copyright: Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Die Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung gestattet.

Bezug: www.dguv.de/publikationen Webcode: p022071

Sicherheit und Gesundheit in Coworking Spaces

Eine Bestandsaufnahme aus Sicht der Prävention

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Einleitung	6
2 Arbeitsformen außerhalb des Betriebs	7
2.1 Einordnung von Coworking Spaces in Büroarbeitsformen.....	7
3 Coworking Space: Definition und Einführung	10
3.1 Coworking-Trend: Werte der Zusammenarbeit.....	10
3.2 Coworking Space-Landschaft in Deutschland.....	11
3.3 Betreibende.....	11
3.3.1 Private Betreibende.....	11
3.3.2 Unternehmen als Betreibende oder Mietende.....	13
3.3.3 Öffentliche Hand als Betreibende.....	14
3.4 Typische Merkmale eines Coworking Spaces.....	14
3.4.1 Ausstattung und Angebote.....	14
3.4.2 Raum und Fläche.....	15
3.5 Nutzende: Wer arbeitet in einem Coworking Space?.....	16
3.5.1 Motivation der Nutzenden.....	16
3.5.2 Raumkultur – Bedürfnisse der Nutzenden in Bezug auf Räumlichkeiten.....	17
3.6 Mögliche Entwicklungen.....	17
3.7 Coworking Spaces: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.....	17
3.8 Rechtliche Rahmenbedingungen mit offenen Fragen.....	19
4 Ungeklärte Fragen und Konflikte	20
a, Den Arbeitgeberpflichten nachkommen.....	20
b, Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung).....	21
c, Erste Hilfe für Anwesende sicherstellen.....	21
d, Organisation des Brandschutzes und Erfassung der anwesenden Personen im Alarmfall sicherstellen.....	22
e, Beratung und Überwachung durch Unfallversicherungsträger.....	22
f, Mängel der Arbeitsstätte und das Dilemma Mietender vs. Vermietender und Betreibender.....	23
5 Fazit, offene Fragestellungen und Empfehlungen	24
6 Literatur	26

Vorwort

Coworking Spaces (CWS) sind Orte, an denen Menschen aus unterschiedlichen Gründen arbeiten. Neben Soloselbstständigen, z.B. aus der Gründerszene, nehmen auch zunehmend Unternehmen mit abhängig Beschäftigten die Möglichkeiten von Coworking Spaces als Orte der Arbeit in einem attraktiven Büroumfeld wahr. Im Koalitionsvertrag 2021–2025 der so genannten Ampelkoalition im Bund heißt es „Coworking-Spaces sind eine gute Möglichkeit für mobile Arbeit und die Stärkung ländlicher Regionen.“ Der Fachbereich Organisation von Sicherheit und Gesundheit befasst sich in seinem Sachgebiet „Neue Formen der Arbeit“ seit längerem mit CWS. Dabei interessiert zum einen die Arbeitsform „CWS“ sowie die Entwicklung in Deutschland. Zum anderen werden Fragestellungen aufgegriffen, die sich aus dem „neuen“ Phänomen der mobilen Arbeit durch abhängig Beschäftigte in CWS ergeben wie Unternehmerverantwortung, Kooperation mit Betreibern, oder Aufsicht durch Unfallversicherungsträger.

Das Sachgebiet hat den aktuellen Stand der Arbeit vor allem in deutschen CWS bis kurz vor Beginn der Coronakrise untersucht und in diesem Bericht festgehalten. Von Interesse war insbesondere, ob und wie es möglich ist, in CWS sicher und gesund zu arbeiten, welche rechtlichen Grundlagen eine Rolle spielen und wie die gesetzlichen Unfallversicherungsträger bei Fragen der Sicherheit und Gesundheit unterstützen können. Letztlich ist das Ziel, die positiven Aspekte, die sich aus Flexibilisierung und Mobilisierung bei der Arbeit in CWS ergeben, auch in die sichere und gesunde Gestaltung dieser Arbeit einfließen zu lassen.

Am Ende des Berichtes werden einige Fragen aufgeworfen, die zukünftig noch geklärt werden sollen – im Gespräch mit CWS-Betreibern und Nutzern und unter Einbeziehung von Expertinnen und Experten für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit.

Aus Gründen der Rechtssicherheit wurden in einigen Passagen die nicht gegenderten Legalbegriffe verwendet.

1 Einleitung

Mobile Arbeitsformen nehmen in den letzten Jahren immer mehr zu. Die Digitalisierung und Flexibilisierung der klassischen Büroarbeit sind dabei die wesentlichen Treiber. Arbeitsplätze der Zukunft werden multilokal, mobil und dynamisch sein (Kratzer, 2018). Coworking stellt eine neue mobile Büroarbeitsform dar, die in Deutschland und weltweit seit Jahren im Trend ist und stetig wächst.

Coworking Spaces sind gemeinschaftlich genutzte, institutionalisierte Orte für flexibles Arbeiten. Die Betreibenden von Coworking Spaces bieten neben Arbeitsplätzen und Büros auch Büro-Infrastruktur (stabile und leistungsstarke Internetverbindungen, Drucker, Besprechungsräume, Sanitäreinrichtungen, Küchen, Gemeinschaftsräume und -Angebote wie z. B. Lounges, Kickertische) an. Dienstleistungen wie Sekretariatstätigkeiten oder Wäscheservice und Veranstaltungen runden vereinzelt das Angebot ab. Coworking Spaces stellen Nutzenden nicht nur eine technische und räumliche Infrastruktur zur Verfügung, sondern als zentrales Unterscheidungsmerkmal zu anderen Formen mobiler Arbeit auch ein soziales Netzwerk. Zu den Nutzergruppen von Coworking Spaces gehören längst nicht nur Selbstständige von Kreativbranchen, sondern auch mobil arbeitende Angestellte, Beschäftigte in Projektarbeit, Beraterinnen und Berater etc., also abhängig Beschäftigte, die räumlich und zeitlich flexibel arbeiten. Das sind Nutzergruppen, die teilweise zu den versicherten Personen der gesetzlichen Unfallversicherung zu zählen sind.

Der vorliegende Bericht bildet die Basis für eine grundlegende Verständigung zu der neuen Arbeitsform Coworking mit dem Ziel, Bedarfe für gesundes Arbeiten im Coworking Space und im Nachgang Präventionsansätze ableiten zu können. Es gibt Schnittmengen zu anderen mobilen Arbeitsformen. Räumliche und zeitliche Flexibilität bei der Arbeit ist grundsätzlich kein neues Phänomen. Telearbeit, mobile Arbeit, wachsende Handlungsspielräume sowie erweiterte Erreichbarkeit sind somit auch keine neuen Themen der arbeitswissenschaftlichen Forschung und der Präventionsarbeit der gesetzlichen Unfallversicherung.

Aus diesem Grund bildet der aktuelle Sach- und Diskussionsstand zu anderen gängigen mobilen Arbeitsformen hier einen inhaltlichen Rahmen.

Es gibt bisher in Deutschland keine repräsentativen Daten zum Coworking. Es ist allenfalls von Tendenzen auszugehen. Befragungen des Herausgebers des deskmag¹, liefern jährlich einen Eindruck der Branche für Deutschland und international. Im Folgenden sind einzelne relevante Statistiken und Daten aufgeführt. Dazu gehören Daten zu den Nutzergruppen, Ausstattung und Betreibenden von Coworking Spaces.

Für den Themenkomplex „Sicherheit und Gesundheit im Coworking Space“ liegen nur sehr wenige Forschungsarbeiten vor. Ein Teil der Forschungsarbeiten und Studien betrachtet das Coworking-Konzept in dem Kontext neuer ökonomischer Modelle (Reuschl & Bouncken, 2017), soziologischer Fragestellungen (Echterhoff, et al., 2018; Gerdenitsch, Scheel, Andorfer, & Korunka, 2016) sowie Fragen zur Raumgestaltung und Design (Pohler, 2012; Cagnol, 2013). Gesundheitsrelevante Themen zu Coworking Spaces wurden bisher jedoch wenig betrachtet. Hier besteht nach Servaty, Harth, & Mache (2016) eine Forschungslücke. Die Trends und Tendenzen, die sich in den vorliegenden Studien und Erhebungen weltweit und speziell in Deutschland zeigen, sind im Weiteren dargestellt.

¹ Deskmag ist ein mehrsprachiges Online-Magazin für neue Arbeitsräume. Jedes Jahr wird ein *Global Coworking Survey* in dem Magazin veröffentlicht. Es beschreibt für die Branche, wie sich Coworking verändert, was Coworker von Coworking Spaces erwartet und welchen Herausforderungen Betreibende gegenüberstehen.

2 Arbeitsformen außerhalb des Betriebs

Telearbeit oder verschiedene Formen mobiler Arbeit betreffen immer mehr Erwerbstätige. Folgende Mobilitätsformen lassen sich unterscheiden.

- Berufsassoziierte Mobilität ist der Arbeit vor- oder nachgelagert, z. B. das Pendeln oder Fahrtwege.
- Berufsbedingte Mobilität ist
 - zum einen die Arbeit an verschiedenen oder wechselnden Orten, wie das Arbeiten außerhalb der zentralen Betriebsstätte (bei Kundinnen und Kunden – in einer Betriebsstätte, im Zug auf Geschäftsreise) und
 - zum anderen, wenn die Mobilität die Aufgabe an sich darstellt, z. B. bei mobilen Dienstleistungen (z. B. Pannenhilfe), Transport- und Logistikaufgaben (z. B. Paketzustellung) und Beförderungsaufgaben (z. B. ÖPNV).

Vor allem im Bereich der berufsbedingten Mobilität haben Informations- und Kommunikationstechnologien in den letzten Jahrzehnten für eine enorme Entwicklung und Ausweitung gesorgt. Viele Aufgaben, die traditionell im Büro verrichtet worden sind, sind immer häufiger von „überall und jederzeit“ möglich. Diese zunehmende zeitliche und räumliche Flexibilität hat dabei vor allem zu einer Zunahme von „berufsbedingter Mobilität“ geführt.

Der Einsatz für sichere und gesunde Arbeit ist vom Vorgehen stark an konkrete Arbeitsbedingungen geknüpft, die von Arbeitsstätten, Arbeitsmitteln, Arbeitsumgebungsbedingungen geprägt werden und für die Arbeitsschutzmaßnahmen definiert und geregelt werden. Es gelten weiterhin die Schutzziele des Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere Verpflichtung der Arbeitgebenden zur Ermittlung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) und zur Veranlassung von Arbeitsschutzmaßnahmen. Es lassen sich Maßnahmen u. a. auf Ebene der Arbeitsmittel, Arbeitszeit und -organisation definieren und (vertraglich/ betrieblich) regeln, die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sicherstellen. Es besteht der Eindruck, dass in Coworking Spaces in diesem Punkt ein Umsetzungsdefizit vorliegen könnte.

Obwohl es auch für andere Tätigkeiten Coworking-Angebote gibt, soll im vorliegenden Bericht der Fokus auf Bürotätigkeiten liegen.

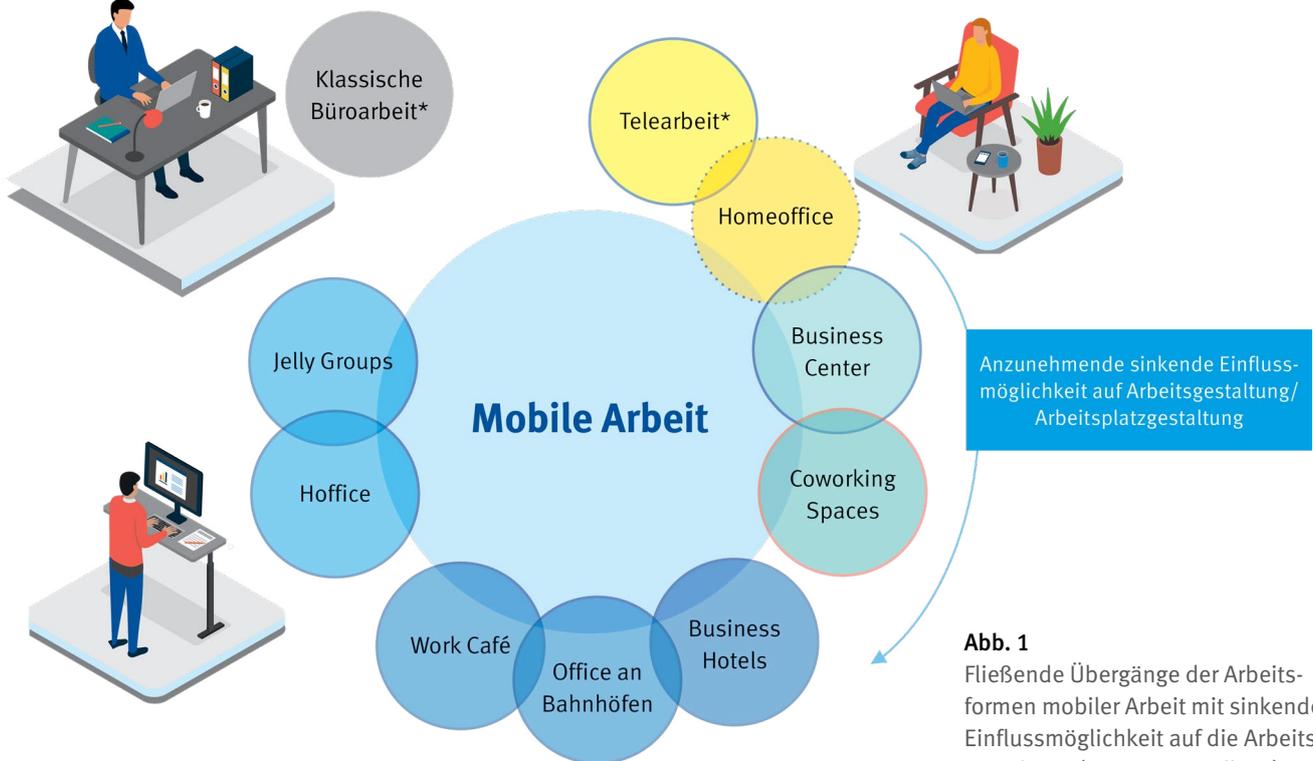
2.1 Einordnung von Coworking Spaces in Büroarbeitsformen

Im Folgenden sollen kurz verschiedene Formen von Büroarbeit dargestellt werden.

Klassische Büroarbeit Derzeit arbeiten 59 % aller Beschäftigten in Deutschland mindestens während der Hälfte ihrer Arbeitszeit an einem Büroarbeitsplatz. Weitere 12 % arbeiten gelegentlich im Büro. Unter Berücksichtigung der Entwicklung der Erwerbstätigenzahl bedeutet dies, dass heute fast 32 Mio. Menschen zumindest gelegentlich an einem Büroarbeitsplatz arbeiten (Industrieverband Büro und Arbeitswelt, 2020). Dabei sind Büroarbeitsplätze nicht nur in klassischen Verwaltungsbetrieben wie Banken und Versicherungen anzutreffen, sondern in nahezu allen Branchen unserer Wirtschaft. In klassischen Büros sind in der Regel neben Büroräumen mit Bildschirmarbeitsplätze auch Empfangsbereiche, Kommunikationsbereiche, Technikbereiche, Sozialbereiche und Lagerbereiche vorzufinden. Diese Bereiche unterliegen unmittelbar der Einflussphäre der jeweiligen Arbeitgebenden und für diese tragen die Arbeitgebenden die volle Verantwortung. Diese Arbeitsplätze unterliegen der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV).

Telearbeit ist genau genommen keine mobile Arbeitsform, da sie ortsgebunden ist. Nach § 2 Absatz 7 ArbStättV sind Telearbeitsplätze „vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des





Anzunehmende sinkende Einflussmöglichkeit auf Arbeitsgestaltung/Arbeitsplatzgestaltung

Abb. 1 Fließende Übergänge der Arbeitsformen mobiler Arbeit mit sinkender Einflussmöglichkeit auf die Arbeitsgestaltung (eigene Darstellung)

* geregelt durch Arbeitsstättenverordnung

Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist“.

Telearbeit wird in der Regel von abhängig Beschäftigten ausgeübt. Derzeit verfügen ca. 12% der Erwerbstätigen über eine vertragliche Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice² (Backhaus, Wöhrmann, & Tisch, 2020).

Es werden zwei unterschiedliche Formen von Telearbeit unterschieden. Ständige Telearbeit wird vollständig zu Hause bei dem/der Beschäftigten verrichtet. Bei der alternierenden Telearbeit arbeiten die Beschäftigten teils im Büro, teils zu Hause.

Andere Formen mobiler Arbeit, wie eine unregelmäßige, nicht vertraglich geregelte Arbeit mit einem PC oder einem mobilen Endgerät (z. B. Laptop, Tablet) außerhalb der Dienststätte, z. B. in der Wohnung des/der Beschäftigten

oder unterwegs auf Dienstreise, fallen nicht unter den Anwendungsbereich der ArbStättV für Telearbeitsplätze. Hier haben sich in der Praxis verschiedenste Arbeitsformen als Graubereiche stark etabliert (z. B. das Homeoffice), bei denen sich die Frage stellt, ob es eine Regelungslücke gibt.

Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens. Sie ermöglicht es Beschäftigten, nach vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgebenden zeitweilig im Privatbereich, zum Beispiel unter Nutzung tragbarer IT-Systeme (z. B. Notebooks) oder Datenträger für den Arbeitgebenden tätig zu sein. Mobiles Arbeiten ist eine Arbeitsform, die nicht in einer Arbeitsstätte gemäß § 2 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder an einem fest eingerichteten Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 ArbStättV im Privatbereich der Beschäftigten ausgeübt wird, sondern bei dem die Beschäftigten an beliebigen anderen Orten (z. B. bei Kundinnen und Kunden, in Verkehrsmitteln, in einer Wohnung) tätig werden (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2020).

² Die einzige repräsentative Erhebung zum Vorkommen von vertraglich geregelter Telearbeit und „Homeoffice“ Arbeit erfolgte in der BAuA-Arbeitszeitbefragung, zuletzt 2017. Da die Frage lautet „Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber Telearbeit oder „Homeoffice“ vereinbart?“ lässt sich nicht eindeutig sagen, wie viele Telearbeitsplätze es in Deutschland derzeit tatsächlich gibt. Da der Begriff Telearbeit erst seit 2016 legaldefiniert ist, ist nicht auszuschließen, dass auch andere Statistiken diesbezüglich fehlerbehaftet sind.

Bei „Homeoffice“ handelt es sich bisher nur um einen im Pandemiefall definierten Begriff. Sonst wird der Begriff vorrangig umgangssprachlich genutzt. In erster Linie wird darunter das Ausüben beruflicher Tätigkeiten im Privatbereich der Beschäftigten verstanden. Es kann sowohl einzelne Stunden des Arbeitstages umfassen als auch ganze Arbeitstage. Auch ohne vertragliche Vereinbarungen wird von knapp 30 % der Beschäftigten zumindest gelegentlich von zu Hause aus gearbeitet. (Backhaus et al., 2020). In Abgrenzung zur Telearbeit ist das „Arbeiten im Homeoffice“ in der Regel nicht vertraglich festgehalten.

Business-Center stellen eine Infrastruktur durch vorhandene Arbeitsräume und –plätze bereit. Business-Center existieren in Deutschland seit den 1980er Jahren und in ihnen arbeiten vorrangig abhängig Beschäftigte. Die Betreibenden richten möblierte und mit technischer Infrastruktur ausgestattete Büros und Konferenzräume unterschiedlicher Größe ein. Häufig werden weitere Dienstleistungen angeboten, u. a. Sekretariats-, Telefon-, Catering-Services. Die Räume werden mit flexiblen Mietverträgen vermietet. Zumeist befinden sich Business-Center an zentralen Verkehrspunkten, also in Stadtzentren oder in Flughafennähe. Vorteile bieten die vertragliche Flexibilität und die Kooperationsmöglichkeiten z. B. bei Dienstleistungs-/Beratungstätigkeiten oder unternehmensübergreifenden Projekten wie sie häufig bei Unternehmensberatungen und anderen unternehmensnahen Dienstleistungen vorkommen.

Coworking Spaces sind gemeinschaftlich genutzte, institutionalisierte Orte für flexibles Arbeiten. Die Betreibenden von Coworking Spaces bieten neben Büroarbeitsplätzen und -räumen auch Büro-Infrastruktur (stabile und leistungsstarke Internetverbindungen, Drucker, Besprechungsräume, Sanitäreinrichtungen, Küchen, Gemeinschaftsräume und -angebote wie Lounges, Kickertische) an. Dienstleistungen wie Sekretariatstätigkeiten oder Wäscheservice und Veranstaltungen runden vereinzelt das Angebot ab. Coworking Spaces stellen nicht nur eine technische und räumliche Infrastruktur zur Verfügung, sondern als zentrales Unterscheidungsmerkmal zu anderen Formen mobiler Arbeit auch ein soziales Netzwerk. Coworking Spaces werden sowohl als Regelarbeitsplatz, als auch als kurzfristige Arbeitsplatzlösung genutzt. Auch in Coworking Spaces ist Flexibilität ein zentrales Merkmal: Flexible Arbeitsplatzbuchungen und kurzfristige Kündigungsmöglichkeiten sind Kerncharakteristika der Spaces. Besonderes Merkmal dieser mobilen Arbeitsform ist der Wertekanon der Coworker, der ein aktives Gemeinschaftsleben als Arbeitsstil definiert. Das Arbeitsparadigma der „Kooperation und Unterstützung“ hat eine hohe Bedeutung. Auch bei Coworking Spaces spielt der Standort eine große Rolle: Verkehrsgünstigkeit und Attraktivität sind wichtige Faktoren.

Business-Hotels sind weltweit zu finden. Sie bedienen das Bedürfnis ihrer Kundschaft nach guten Arbeitsbedingungen und den Vorteilen einer Hotelinfrastruktur. Wird zusätzlich bewusst ein Umfeld geschaffen, das digitales Arbeiten mit einem attraktiven Freizeitangebot verknüpft, wird in den Medien häufig von Coworking Hotels gesprochen. Die Freizeitangebote haben dabei nicht nur einen Wellness-Charakter, sondern können durch Podiumsdiskussionen, Netzwerktreffen oder die gezielte gemeinsame Freizeitgestaltung angereichert sein. Dabei muss es sich bei den Nutzenden der Coworking Plätze nicht nur um Hotelgäste handeln, sondern es besteht häufig auch die Möglichkeit, dass Externe die Infrastruktur nutzen – entweder weil sie selbst diese nicht aufbauen möchten oder weil sie einfach nicht alleine arbeiten wollen. Die Hotels ermöglichen wiederum Hotelgästen Veranstaltungen der Coworking-Gemeinschaft zu besuchen.

Workstations in Bahnhöfen werden eher als Gelegenheitsarbeitsplätze genutzt. Eine Interaktion i. S. kurzer Besprechungen im kleinen Kreis ist hier prinzipiell möglich, aber nicht vordergründig vorgesehen. In der Regel sind solche Arbeitsorte nicht nach ergonomischen Standards eingerichtet.

Work-Cafés ermöglichen ihrer Kundschaft digitales Arbeiten durch eine entsprechende Infrastruktur während gleichzeitig die Dienstleistungen eines Cafébetriebes genutzt werden können. Dabei können Einzelpersonen oder Gruppen ihre Arbeiten erledigen. Als angenehm und vorteilhaft für den Nutzenden wird der Wechsel des Arbeitsumfeldes beschrieben. Die Nutzung erfolgt dementsprechend meist nur temporär.



Hoffice und Jelly-Groups sind zwei marginal vorzufindende Trendformen der mobilen Arbeit. Beide sind ebenfalls Gelegenheitsarbeitsplätze in Privatwohnungen oder auch an öffentlichen Plätzen. „Hoffice“ steht für die Kombination aus Office und Home. Personen stellen ihre Wohnung für ein Arbeitsevent zur Verfügung, bei dem nach einer klaren Arbeitsstruktur der Arbeitstag gemeinsam gestaltet und am Ende evaluiert wird. Diese Treffen finden regelmäßig statt und geben einen räumlichen und strukturellen Rahmen für die Teilnehmenden. „Jellys“ sind gelegentliche Arbeitstreffen in privaten Wohnungen, Cafés oder anderen öffentlichen Orten. Die Zusammenarbeit findet ohne strukturelle Vorgaben statt. Sie dienen dem Austausch, der Inspiration und Zusammenarbeit.

3 Coworking Space: Definition und Einführung

Das Wort Coworking prägte 1999 Bernard DeKoven, ein amerikanischer Pionier im Bereich der PC-Spiele. Er beschrieb damit eine besondere Art der Zusammenarbeit und nicht in erster Linie den Arbeitsraum. Coworking steht für einen Arbeitsstil, der von Wettbewerbsfreiheit, Hierarchiefreiheit und Kooperation geprägt wird. Der erste offizielle Arbeitsraum, der sich Coworking Space nannte, eröffnete 2006 in San Francisco. Der Programmierer Brad Neuberg initiierte derartige Spaces als „sozialere Alternative“ zu Business-Centern. (Foertsch & Cagnol, 2013).

Coworking ist kein feststehendes Konzept. In der Praxis zeigt sich eine sehr große Vielfalt in den inhaltlichen, räumlichen und auch kulturellen Konzepten von Coworking Spaces. Eine Definition für Coworking Spaces ist angesichts der großen Variantenvielfalt eine Herausforderung (Schürmann, 2013; Pohler, 2012). Für Coworking und Coworking Spaces gibt es je nach Perspektive unterschiedliche Definitionen. Im Folgenden werden beispielhaft drei Definitionen zitiert, die große Verbreitung und Zustimmung finden.

- (1) Der Coworking Space ist nach Schürmann, einem der deutschen Vorreiter des Coworking, ein: *„integriertes und flexibles Arbeits- und Geschäftsmodell, das sich auf die Bedürfnisse von Existenzgründern, Kreativ- und Wissensarbeitern fokussiert. (...) Neben dem Arbeitsraum steht der Aufbau eines Netzwerkes für Wissensaustausch, Innovation und Weiterbildung im Vordergrund, welches die Coworker in ihrer Unternehmertätigkeit weiterbringt“* (Schürmann, 2013).
- (2) Rief, Stiefel und Weiss (2014) vom Fraunhofer-Institut definieren Coworking funktional als: *„das flexible Arbeiten weitgehend voneinander unabhängiger Wissensarbeiter an einem gemeinsamen, institutionalisierten Ort“*. Dabei entstehen für die Nutzerinnen und Nutzer diverse Kooperationsvorteile durch fehlende Hierarchien und das bestehende soziale Netzwerk (Rief et al., 2014).
- (3) Coworking Space-Betreiberin Susan Evans betont in ihrer Kurzdefinition „Open-Source, Community-basiertes Businessmodell“, dass der Gemeinschaftsgedanke, die Community, das zentrale Element im Coworking Space darstellt (Evans, 2011).

3.1 Coworking-Trend: Werte der Zusammenarbeit

Die im Folgenden dargestellten Werte sind in dem Coworking-Manifest (Coworking Manifesto, 2019) aufgeführt. Der Kodex beschreibt einen Paradigmenwechsel in der Arbeitskultur hin zu mehr Vernetzung, mehr Zusammenarbeit und einer nachhaltigen, vertrauensvollen Gemeinschaft.

Inwieweit diese Werte tatsächlich gelebt und umgesetzt werden, ist bisher nicht erforscht.

Die Werte/der Code of conduct der Community sind:

- Collaboration over competition (Zusammenarbeit geht vor Wettbewerb)
- Community over agendas (Gemeinschaft geht vor Tagesordnung)
- Participation over observation (Beteiligung geht vor Überwachung)
- Doing over saying (Taten zählen mehr als Worte)
- Friendship over formality (Freundschaft geht vor Formalitäten)
- Boldness over assurance (Mut geht vor Sicherheit)
- Learning over expertise (Lernen geht vor Fachwissen)
- People over personalities (Menschlichkeit geht vor Persönlichkeiten)
- „Value ecosystem“ over „value chain“ (Ökosystem geht vor Wertschöpfungskette)

Basierend auf diesem Kodex leiten Rief et al. (2014) in ihrer Studie „Faszination Coworking“ fünf Kernwerte ab, die einen gemeinschaftlichen Arbeitsraum zu einem Coworking Space definieren:

- 1. Collaboration (Zusammenarbeit):** Es ist die grundsätzliche Bereitschaft und der Wille zur Zusammenarbeit gemeint. Dies beinhaltet auch die Unterstützung in Fachfragen ohne die Erwartung einer Gegenleistung (fluktuierende Unterstützung). Das gemeinsame Erarbeiten von Lösungen ist höherwertig als der Wettbewerbs- und Konkurrenzgedanke.
- 2. Community (Gemeinschaft):** Dieser Wert beschreibt eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre und ein aktives Pflegen der Gemeinschaft durch offene, gemütliche Räume, Café-Ecken, Events und gemeinsame Aktivitäten.

- 3. Sustainability (Nachhaltigkeit):** Der Gedanke der ökonomischen Nachhaltigkeit spiegelt sich in dem Teilen der Arbeitsmittel, den Räumlichkeiten und Dienstleistungen wider. Nachhaltigkeit im ökologischen Sinne variiert sehr stark und wird ansatzweise gelebt, zum Beispiel beim Carsharing. Da Coworking Spaces isoliert arbeitenden Menschen die Möglichkeit zur Partizipation und Chancengleichheit in einer Gemeinschaft geben, ist der soziale Aspekt der Nachhaltigkeit gegeben.
- 4. Openess (Offenheit):** Aufgeschlossenheit, Offenheit und der Wille, Ideen, Informationen und Persönliches zu teilen, sind die Voraussetzung für eine funktionierende Gemeinschaft. Kontakt entsteht in Gesprächen und wird erleichtert durch Coworking Space-spezifische Aktivitäten oder Apps. Die Bereitschaft, Neues auszuprobieren, auch mit Risiko, zählen ebenfalls zu diesem offenen Miteinander.
- 5. Accessibility (Zugänglichkeit):** Entspricht der finanziellen und geografischen Zugänglichkeit und Erreichbarkeit der Coworking Spaces. Das beinhaltet erschwingliche Preismodelle und die Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz.

3.2 Coworking Space-Landschaft in Deutschland

Die Zahl der Coworking Spaces ist in den letzten Jahren drastisch gewachsen, weltweit ist die Anzahl 2018 fast um ein Fünftel gestiegen. Ende 2019 gab es 22.000 Coworking Spaces auf der Welt, in denen ca. 2,2 Millionen Menschen arbeiten (Foertsch, 2019). In Deutschland existieren derzeit nach Schätzung von Foertsch (2019) circa 500³ Coworking Spaces. Ein typisch deutsches Coworking Space hat 2018 im Schnitt 68 Nutzende (Foertsch, 2018 b). Eine Markterhebung des Bundesverbandes Coworking Spaces Deutschland aus dem Mai 2020 zeigt, dass es zum Zeitpunkt der Erhebung in Deutschland 1.268 Coworking-Spaces und -flächen gibt (Bundesverband Coworking Spaces e.V., 2021).

Die German Coworking Federation, 2015 gegründet, hat das Ziel, Coworking als eine Arbeitskultur der Zukunft zu etablieren, zur Diskussion anzuregen, zur persönlichen Begegnung zusammenzuführen, zur Mitgestaltung einzuladen, überregionale Projekte zum Thema Coworking anzuregen sowie Öffentlichkeit herzustellen.

3.3 Betreibende

Coworking Spaces weisen eine hohe Variantenvielfalt auf. Die Ausstattung variiert je nach Bedürfnissen der Nutzergruppe, den räumlichen und finanziellen Möglichkeiten, sowie den Vorstellungen der Betreibenden. Die Geschäftsmodelle verfolgen ebenfalls unterschiedliche Zielsetzungen: Einige Betreibende erwirtschaften ihr Einkommen mit dem Coworking Space, andere finanzieren mit den Mietnahmen ihre eigenen Mietkosten, indem sie Fläche untervermieten, die sie selbst nicht benötigen. Es gibt auch Coworking Spaces, die unentgeltlich angeboten werden oder öffentlich von Unternehmen, Universitäten oder Städten mit dem Ziel des Wissenstransfers, der Wissens- und Ideengenerierung, Vergrößerung des Innovationspotentials oder auch der regionalen Stärkung in strukturschwachen Bereichen gefördert werden. Im Nachfolgenden ist eine Übersicht nach Arten der Betreibenden dargestellt:

3.3.1 Private Betreibende

Die größte Gruppe der Coworking Spaces wird privat betrieben. Die Coworking Spaces sind je nach Ausrichtung entweder offen für alle Berufsgruppen und Branchen und wünschen sich eine hohe Vielfalt der Nutzergruppen oder sie sind branchenspezifisch oder berufsspezifisch ausgerichtet mit einer eher homogenen Nutzergruppe. Je nach Zielgruppe gibt es neben den typischen Ausstattungsmerkmalen eines Büroarbeitsplatzes auch technische Spezialisierungen.

„Coworking im betahaus Hamburg – Die Community macht den Unterschied. Jeder für sich war gestern. Hier trifft du auf Entrepreneurs, Startups, Macher und Freelancer. Über 450 Mitglieder sind hier, nicht nur um zu arbeiten, sondern zufällig oder geplant Menschen zu treffen, die ihnen Kontakte vermitteln, die Ideen haben oder Feedback geben.“

(Beispiel für Selbstbeschreibung eines CWS, betahaus hamburg, 2021)

Eine Sonderform von Coworking Spaces mit offenen Werkstatträumen heißen ‚FabLab‘, abgeleitet von Fabrikationslabor. Sie werden teilweise auch Makerspace genannt und richten sich an Kunstschaffende, den Ingenieurberuf Ausübende, Fachkräfte für Maschinenbau und andere handwerklich Tätige sowie Studierende. So haben Coworking Spaces für den Foodbereich Experimentierküchen (FoodLab), Coworking Spaces für Existenzgründerinnen und -gründer oder Studierende aus den Ingenieurwissenschaften verfügen z. B. über 3D-Drucker, Lasercutter, Fräsen und Pressen für die Prototypenentwicklung. Coworking Spaces im Bereich Filmproduktion haben ein integriertes Filmstudio.

³ Wie viele Coworking Spaces es tatsächlich gibt, lässt sich nicht erfassen, da es keine einheitliche Definition bei der Gewerbebeanmeldung gibt. Die Grenzen von der Bürogemeinschaft zum Coworking Space sind fließend.

Private Betreibende					
Coworking Spaces offen für alle Berufsgruppen und Branchen: von Handwerk bis Softwareentwicklung	Coworking Spaces branchenspezifisch: z. B. Design, IT, Health, Soziale Arbeit	Coworking Spaces berufs-/fachrichtungsspezifisch: nur Softwareentwicklung, Filmproduktion, Studierende	Spezialisierte Coworking Spaces mit besonderer Ausstattung, sog. FabLabs: <ul style="list-style-type: none"> • Foto-/Filmstudio • Prototypen-Werkstatt mit 3D-Drucker, Lasercutter (Protospace) • Versuchs-Küche (FoodLab) • Holzwerkstatt • ... 	Coworking Spaces mit Service: <ul style="list-style-type: none"> • Flying Nannies/ Kinderbetreuung • Angeschlossen an Cafés • Women only • Meeting-Raum in der Sauna (Helsinki) • Gruppentarif Krankenversicherung 	Co-living als moderne Wohn- und Arbeitsgemeinschaften

Abb. 2 Private Betreibende, eigene Darstellung

Zur Stärkung des Unternehmertums von Frauen gibt es ‚Women Only‘-Coworking Spaces und für Erziehende eine Kinderbetreuung. Spezielle Serviceangebote sind landestypisch, kulturell verschieden und bedarfsorientiert. Das Coworking Space „Dieleute“ in Sindelfingen bietet für Nutzende eine private Unfall- und Krankenversicherung zu einem Gruppentarif an. Da die Mindestbeiträge für die Krankenkasse häufig den Weg in die Selbstständigkeit erschweren, sei dies ein überzeugendes Angebot (Kappe & Lewalski, 2018). Die „Start-Up Sauna Helsinki“ weist entsprechend der finnischen Saunakultur neben den typischen Räumlichkeiten eines Coworking Space auch einen Meetingraum in der Sauna auf (Startup Sauna).

Die Größe der Coworking Spaces reicht von einem Raum bis zu ganzen Gebäuden oder Coworking Space-Verbänden. Tabelle 1 nennt Beispiele von Coworking Spaces in Deutschland; sie sind in drei Größenkategorien eingeordnet.

Ein Großteil der Coworking Spaces wird Umfragen zufolge nicht nur allein zu Profitzwecken betrieben. Vielmehr wünschen sich deutsche Betreibende als Teil dieser neuen Arbeitsform, die Coworking-Bewegung mitzutragen. So sagen 87% in der Global Coworking Survey 2019, ihre Hauptmotivation für das Betreiben eines Coworking Spaces sei das Sympathisieren mit der Coworking-Bewegung („Ich mag die Coworking Bewegung“) und nur 27% sehen in dem Betrieb „ein gutes Geschäft, mit dem man Geld verdient“ (Foertsch, Global Coworking Survey, 2019).

Knapp ein Drittel (31%) der deutschen Coworking Spaces arbeiteten 2018 profitabel, 41% trugen sich selbst, arbeiteten ohne Gewinn und Verluste (Foertsch, 2018 b).

Je größer die Coworking Spaces sind, desto profitabler laufen sie. Die größten Herausforderungen für die deutschen Betreibenden sind laut Umfrageergebnissen die Nutzerakquise und die hohen Immobilienpreise an attraktiven Standorten (Foertsch, Global Coworking Survey, 2019)

Tabelle 1 Kategorisierung nach Größe mit Beispielen, erweitert nach Schürmann (2013)

Big Community Coworking Space	Midsize Community Coworking Space	Small Community Coworking Space
<ul style="list-style-type: none"> • Mindspace www.mindspace.me • Wework www.wework.com • Zielgruppe eher auf Unternehmen ausgerichtet • Branchenunabhängig 	<ul style="list-style-type: none"> • Betahaus www.betahaus.com • klassische Größe für ein Coworking Space • Platz für Rund 70 Nutzende • branchenunabhängig 	<ul style="list-style-type: none"> • soweit die fünf Kernwerte gelebt werden, ist es ein Coworking Space • ein Raum mit ca. 10 Arbeitsplätzen • eher branchenspezifische oder berufsspezifische Zielgruppe

Motivation und Rolle der privaten Betreibenden

Die Hauptzielgruppe der Betreibenden sind nach wie vor Einzelpersonen (individuelle Nutzung), aber 55 % der Coworking Spaces Betreibenden legen auch einen starken Fokus auf Kleinunternehmen mit weniger als 10 Angestellten (Foertsch, Global Coworking Survey: Deutschland, 2018 b). Zur Kundenakquise achten die Betreibenden in Deutschland auf Merkmale wie eine angenehme Arbeitsatmosphäre und eine attraktive Inneneinrichtung/Design. Nur 26 % konkurrieren über den Preis (Foertsch, Global Coworking Survey, 2019). Weitere Aktivitäten zur Kundenakquise sind die europaweite Bildung einer Gemeinschaft, soziale und Online/Social Media-Aktivitäten sowie Informationsveranstaltungen für potentielle Nutzende (Foertsch, Global Coworking Survey, 2017)

3.3.2 Unternehmen als Betreibende oder Mietende

Neben privaten Betreibenden zeigen auch Unternehmen Interesse an dieser neuen Arbeitsform. In der Studie „Coworking – Innovationstreiber für Unternehmen“ des Fraunhofer Instituts (2017) wurden unterschiedliche Modelle für Unternehmen identifiziert und deren Umsetzung erfragt. 10 bis 20 % der Teilnehmenden an der Studie nutzen bereits Coworking Varianten in ihren Unternehmen (Stiefel & Rief, 2017).

Corporate Coworking ist für viele Unternehmen ein Modell, unter anderem

- um Platz für einen erhöhten Personalbedarf zu schaffen,
- zur Innovationsförderung, wenn Projektteams und Abteilungen in dieser Arbeitsform zur besseren Vernetzung und Zusammenarbeit entsendet werden,
- zur Entlastung von Personen, die zur Betriebsstätte pendeln
- für kundennahes Arbeiten.

Darüber hinaus gibt es auch firmeneigene Coworking Spaces. Entweder es werden interne Flächen zu Coworking-ähnlichen Arbeitsräumen umgestaltet oder Spaces außerhalb der ursprünglichen Betriebsstätte aufgebaut. Die „In House-Spaces“ können zum Beispiel die Vernetzung verbessern, oder Projektmanagement und -arbeit unterstützen. Von Unternehmen betriebene Coworking Spaces können als Schnittstelle für Mitarbeitende, Zuliefernde, Dienstleistende und Entwicklungspartnerinnen bzw. Entwicklungspartnern dienen (Stiefel & Rief, 2017) oder als „Ideenschmiede“ / Think-tanks genutzt werden. Dabei werden zum Beispiel Existenzgründerinnen und -gründer und Freelancer zur Zusammenarbeit eingeladen (Schürmann, 2013).



Unternehmen als Betreibende oder Mieter*innen

Alternative zum mobilen Arbeiten oder klassischen Büro:

- für schnell wachsende Unternehmen
- für Pendlerinnen und Pendler
- kundennahes Arbeiten

Projektbezogene/Team-bezogene Coworking Spaces inhouse oder extern

- Erleichterte Kommunikation und Kooperation in Projekten abteilungsübergreifend
- Coworking Spaces als Schnittstelle für Dienstleistende, Zuliefernde, Entwicklungspartnerinnen und -partner und eigene Beschäftigte
- zur allgemein besseren Vernetzung, Innovationsförderung im Unternehmen

Coworking Space als Ideenschmiede für Mitarbeitende, Freelancer, Existenzgründerinnen und -gründern

- zur Generierung von Lösungen, Fachwissen, Innovationen und Kooperationen

Abb. 3 Unternehmen als Betreibende – eigene Darstellung

3.3.3 Öffentliche Hand als Betreibende

Städte und Kommunen beteiligen sich an Coworking Space-Projekten, um Wissens- und Kreativarbeit vermehrt in strukturschwachen Regionen oder Städten anzusiedeln. Auch gibt es Partnerschaften mit Handelskammern zur Finanzierung von Spaces. Universitäten nutzen eigene Coworking Spaces, um eine Schnittstelle zwischen Studierenden und Unternehmen zu bilden.



Abb. 4 Öffentliche Hand als Betreibende

3.4 Typische Merkmale eines Coworking Spaces

3.4.1 Ausstattung und Angebote

Die Ausstattung von Coworking Spaces ist von den Bedürfnissen der Zielgruppe, den Vorlieben der Betreibenden und den räumlichen, sowie finanziellen Möglichkeiten abhängig. Damit besitzt jedes Space einen individuellen Charakter, der zum Teil auch von Kooperationen mit Galerien, Möbelhäusern bzw. -herstellenden Unternehmen geprägt wird.

Dennoch gibt es strukturelle Kernelemente, die die Grundlage für diesen Arbeitsstil bilden und typischerweise in Coworking Spaces vorhanden sind.

Coworking Spaces bieten eine offene Arbeitsumgebung mit einem frei wählbaren (flex desk) oder fest buchbaren Arbeitsplatz (fix desk), leistungsstarke Internetverbindungen, Möglichkeiten zum Drucken und mit Räumen für Pausen, Vernetzung und Austausch (Abbildung 5).

Ursprünglich standen flexibel zu mietende Arbeitsplätze für Freelancer im Vordergrund, sowie fest zugeordnete Arbeitsplätze für Startups (Rief et al., 2014). Mittlerweile besteht zunehmend auch eine Nachfrage nach Einzelbüros oder kleinen Teambüros (Foertsch, 2018 b). Diese werden von Startups oder Unternehmen gebucht, die geistiges Eigentum und Unternehmensdaten schützen wollen.

Tabelle 2 Typische Elemente im Coworking Spaces, erweitert nach Schürmann (2013)

Einfache Ausstattung	Profi-Ausstattung Spezifische Ausstattung
Flex Desks (frei wählbare Sitzplätze)	Flex Desks (frei wählbare Sitzplätze) und Fix Desk (fest gebuchte Arbeitsplätze)
Einfache Büroausstattung für die gemeinschaftliche Nutzung: Drucker/Scanner etc.	Hochwertige, multifunktionale Drucker, z. B. auch 3D-Drucker
Kaffeecke, Küche für Networking, Pause, Catering, gemeinsames Kochen	Private Offices (Eigene, fix gebuchte Büros für Unternehmen und Start-Ups)
	Kaffeecke, Küche, Bistro, Lounge
	Meetingräume, Konferenzräume, Eventflächen (häufig flexibel gestaltbar). Können zusätzlich gebucht werden, auch ohne Vertrag
	Schallgedämmte Ruheazonen mit Trennwänden, Sichtschutz und speziellem Mobiliar
	Spezieller Service optional: Schließfächer, Rezeption, Postbearbeitung, 7/24-Zugang

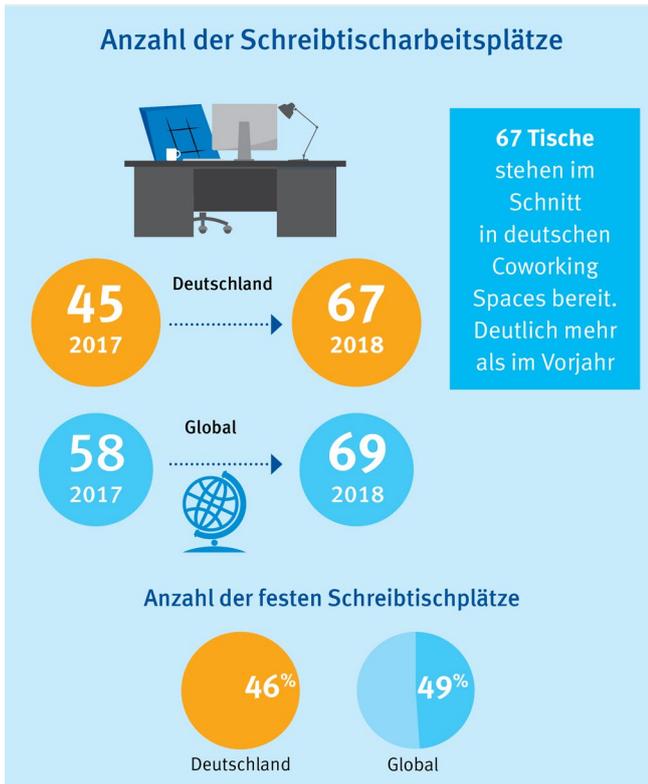


Abb. 5 Verteilung der Schreibtischarbeitsplätze
Datenquelle: Foertsch, C., (2018b)

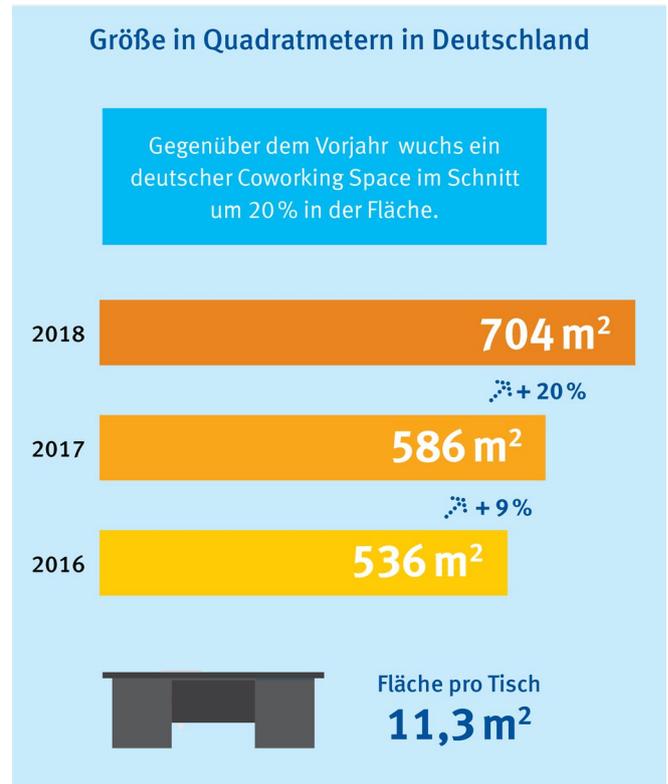


Abb. 6 Größe von Coworking Spaces
Datenquelle: Foertsch, C., (2018b)

Trotz der steigenden Nachfrage haben 40 % der Coworking Spaces weltweit keine Privatbüros (Foertsch, 2018). Akustisch abgeschirmte Bereiche für Telefonate oder konzentrierte Arbeit stehen je nach Räumlichkeit bereit. Laptops werden mitgebracht, ebenso Maus und Tastatur für die Fixdesk-Mietenden. Das Spektrum der Drucker reicht vom Tintenstrahldrucker zum Plotter oder sogar 3D-Drucker. Für die Gemeinschaftsbildung und Kommunikation werden Meeting-Räume angeboten und es stehen Lounge-Bereiche sowie Küchen mit der Möglichkeit zum Essen zur Verfügung (Rief et al., 2014).

3.4.2 Raum und Fläche

Im Coworking Survey von 2018 (Foertsch, Global Coworking Survey: Deutschland, 2018 b) ist dargelegt, dass ein Coworking Space in Deutschland im Mittel die Grundfläche von 704 qm hat. Das sind 20% mehr als im Vorjahr. 67 Tische stehen durchschnittlich in einem Coworking Space zur Verfügung, deutlich mehr als im Vorjahr mit 45.

Die Fläche der Coworking Spaces unterteilt sich in

- allgemeine Arbeitsräume (44%), bestehend aus offenen Arbeitsräumen und Lounge/Kaffeeräume,
- feste Schreibtischarbeitsplätze sogenannte Fixdesks (46%),

- private Büros (22%, starker Trend erkennbar: fast doppelt so viele wie im Vorjahr), sowie
- 12% Meetingräume, Klassenräume und sonstige Veranstaltungsräume.

Es besteht ein Trend zu mehr privaten Büros (von 12% 2017 auf 22% in 2018), der vermutlich in dem steigenden Interesse von Unternehmen an Coworking Räumen begründet ist.

Ob die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung von Coworking Spaces erfüllt werden, kann an dieser Stelle nicht zweifelsfrei beantwortet werden. Die einzelnen Quellen, die dazu gefunden worden, beziehen sich auf unspezifische Begrifflichkeiten wie Fläche pro Tisch. Was darunter verstanden wird, ist ungewiss. Vermutlich wird eine sukzessive Verdichtung der Fläche vorgenommen. Pro Tisch steht nach Eigenauskunft eine Fläche von ca. 11 qm zur Verfügung mit fallender Tendenz zum Vorjahr. Auf jeden Nutzenden kommt nach Eigenauskunft im Mittel eine Fläche von 14 qm. Dabei ist zu berücksichtigen, dass technische Räume, Sanitärräume, Treppenhäuser, Flure, etc. nicht eingerechnet wurden.

3.5 Nutzende: Wer arbeitet in einem Coworking Space?

Auch zu dieser Frage liegen keine repräsentativen Daten vor. Einzelne Erhebungen können allerdings Tendenzen aufzeigen (Foertsch, 2017).

Betrachtet man einzelne Coworking Spaces, kann die Nutzergruppe sowohl fachlich/branchenbezogen homogen sein (z. B. nur Softwareentwickelnde) als auch vielfältig gemischt sein.

In Deutschland verteilt sich die Nutzung derzeit auf folgende Nutzergruppen:

- Selbständige/Einzelnutzende/Freelancer (58 %)
- Kleinunternehmern und E
- Existenzgründerinnen und -gründer (16 %)
- Angestellte (19 %)
- Studierende und andere (7 %)

Die stärksten vertretenen Branchen sind

- IT
- PR
- Marketing
- Sales
- Beratung

Auch ist festzustellen, dass die Nutzenden nicht durchgehend im Coworking Space arbeiten: nur 45 % der Nutzenden nutzen das Coworking Space fünf Mal die Woche oder öfter (45 %) (Foertsch, 2017).

Das Durchschnittsalter der deutschen Nutzenden von Coworking Spaces betrug 2016 38 Jahre (21 % sind unter 30 Jahre alt) (Foertsch, Global Coworking Survey, 2017). Ein konstanter Trend seit Beginn der Coworking-Bewegung ist der kontinuierlich gestiegene Frauenanteil weltweit. Nutzende und Betreibende schätzen ihn in der Deskmag Befragung global auf 40 % (in Deutschland konstant bei 32 %). Als Ursache für diese Entwicklung nimmt Foertsch die Zunahme von Angestellten in Coworking Spaces an, in der die Gruppe der angestellten Frauen die knappe Mehrheit darstellen (Foertsch, 2017).



Coworking Spaces sind als Arbeitsform im Trend. Es ist zu beobachten, dass sich viele unterschiedliche Nutzungsmodelle entwickeln. Dabei ist festzustellen, dass zwar ein großer Anteil der Nutzenden Selbständige sind, aber der Anteil von Angestellten steigt, da auch Unternehmen diese Arbeitsform mehr und mehr für sich nutzen.

Einzelne Branchen, die bei der Nutzung von Coworking Spaces stark vertreten sind, gehören in Deutschland zu den Wachstumsbranchen. Dazu gehören vor allem wirtschaftsberatende Berufe (Unternehmensberatungen im weitesten Sinne, Tätigkeiten im Bereich Information und Kommunikation). Obwohl der Anteil selbstständiger Tätigkeit insgesamt weiterhin rückläufig ist, lohnt sich eine differenzierte Betrachtung der Entwicklung bei Selbständigen nach Tätigkeiten und Branchen. Es zeigt sich, dass der Anteil an Selbständigen in den eben genannten Branchen und Berufen wächst. In diesen Bereichen finden sich zwar zu Dreiviertel Einzelunternehmende ohne Beschäftigte (Statistisches Bundesamt, 2019), allerdings wächst auch der Anteil angestellter Beschäftigter in diesen Wirtschaftsbereichen. Dies stützt die Hypothese, dass auch der Bedarf und Anteil an mobilen Arbeitsformen weiter ansteigen wird.

3.5.1 Motivation der Nutzenden

Gründe dafür, einen Coworking Space als Arbeitsort zu wählen, wurden im Global Coworking Survey 2017 (Foertsch, Global Coworking Survey, 2017) erfragt. Danach gaben europaweit 70 % der Befragten an, dass die freundliche, soziale Atmosphäre, gefolgt von der Gemeinschaft und der Nähe zum Wohnort ausschlaggebend für die Wahl dieser Arbeitsform seien. 42 % der europäischen Coworker haben in dieser Erhebung vorher im „Homeoffice“ und 30 % in einem klassischen Büro gearbeitet.

Eine deskriptive Analyse von Döring (2010) beschreibt, dass hauptsächlich Selbständige ihre Arbeitsaufgaben vom Homeoffice in ein wohnortnahes Coworking Space verlegen, um Isolation zu vermeiden, Netzwerkarbeit zu betreiben und produktiver zu arbeiten. Spinuzzi (2012) fragte in einer qualitativen Studie ebenfalls nach Motiven für das Arbeiten in Coworking Spaces und bestätigte die Ergebnisse von Döring (2010). Damit bieten Coworking Space eine Möglichkeit, einer Isolation durch soziale Interaktion vorzubeugen. Effekte von sozialer Interaktion im Coworking Space haben Gardenitsch et al. 2016 untersucht. Auch sie fanden heraus, dass Interaktion in Form sozialer Unterstützung ein grundlegendes Motiv und Bedürfnis für das Arbeiten in Coworking Spaces ist, welches auch erfüllt wird. Soziale Unterstützung in Coworking Spaces wiederum hat einen positiven Einfluss auf

die Leistungsfähigkeit und Zufriedenheit (Gerdenitsch et al., 2016). In einer weiteren Studie zu präferierten Coworking Space-Charakteristiken von 2018 wird deutlich, dass Coworkern die Erreichbarkeit sowie die Atmosphäre und das Interieur besonders wichtig sind (Weijs-Peree, van de Koeving, Appel-Meulenbroek, & Arentze, 2019). Die wichtigsten Motive sind in Tabelle 3 dargestellt.

Tabelle 3 Motive für die Arbeit im Coworking Spaces aus Global Coworking Survey 2017 (Foertsch, Global Coworking Survey, 2017)

Motivation im Coworking Space zu arbeiten
Soziale, freundliche Umgebung (70 %)
Gemeinschaft (58 %)
Wohnortnähe (53 %)
Interaktion (52 %)

3.5.2 Raumkultur – Bedürfnisse der Nutzenden in Bezug auf Räumlichkeiten

Dass die Suche nach dem „geeigneten Arbeitsplatz“ für mobil arbeitende Menschen ein wichtiges Thema ist, spiegelt sich in ersten Forschungsarbeiten wider (Liegl, 2011; Liegl, 2014). Aus der Flexibilität und Freiheit für mehr Authentizität und Kreativität entstehe auch eine zusätzliche Leistungsanforderung, wenn es um die Suche nach dem geeigneten, authentischen Raum geht.

Coworker wünschen sich möglichst viel Autonomie bezüglich Ihres Arbeitsraums. Der Space soll verschiedene Körperhaltungen ermöglichen sowie eine Auswahl an unterschiedlichen Arbeitsplätzen anbieten (Pohler, 2012). Pohler (2012) beschreibt die Coworking Räume als „institutionelle Arbeitsräume, die von verschiedenen Menschen(gruppen) zu unterschiedlichen Räumen synthetisiert werden“. Coworking Spaces haben meist das Potential für diverse Nutzungsmöglichkeiten und eine flexible Gestaltung, z. B. vom Meeting-Raum zur Eventfläche. Außerdem ist die Raumnutzung hierarchiefrei, d. h. jedem steht Platz in gleicher Größe zu. Nutzende begrüßen die Freiräume bezüglich Verhaltensregeln, Bewegung und Körperhaltungen im Raum, die es in klassischen Büros oder öffentlichen Arbeitsorten in der Form nicht gibt bzw. die nicht etabliert sind (Pohler, 2012).

3.6 Mögliche Entwicklungen

Der Markt für Coworking Spaces schien bisher noch nicht gesättigt. Die Zahl der Spaces stieg, ebenso wie die Nutzerzahl pro Coworking Space. Ende 2019 rechnete man weltweit mit rund 22.000 Spaces (Statista, 2019) und 2,2 Millionen Nutzenden (Nutzende: 2015: 500.000 ; 2018: 1,7 Mio.) (Foertsch, Global Coworking Survey, 2019).

Zwei Drittel der globalen Coworking Spaces erhöhte ihre Nutzerzahl und ein Drittel erweiterte die Fläche im letzten Jahr (2018). Gut 70 % der Coworking Spaces in Deutschland planten 2018 eine Expansion mit mehr Tischen in den bestehenden Räumen, eine Erweiterung der Fläche, oder die Eröffnung eines neuen Standortes (Foertsch, Global Coworking Survey: Deutschland, 2018 b). Der Anteil an „Private Offices“ in Coworking Spaces stieg kontinuierlich weltweit und in Deutschland und trug maßgeblich zur Steigerung der Profitabilität bei (Foertsch, Global Coworking Survey: Deutschland, 2018 b).

Die Betreibenden vermuteten 2018, dass es mehr Coworking Spaces mit Nischenangeboten geben würde. Es wurde auch mit einer verstärkten Nachfrage durch Unternehmen gerechnet. Um im stärker werdenden Wettbewerb mithalten zu können, planten die Betreibenden, sich noch mehr auf die Community-Bildung zu fokussieren und verstärkt Aktivitäten dazu anzubieten. Vermutet wurde, dass ein härterer Wettbewerb zu einer Konsolidierung führen würde (Foertsch, Coworking Forecast, 2018 a). Die verschiedenen Prognosen müssen vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie beobachtet und neu bewertet werden.

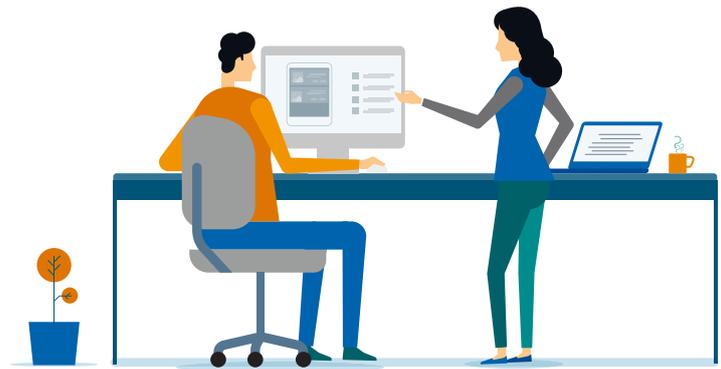
3.7 Coworking Spaces: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Repräsentative Erhebungen und Forschungsarbeiten zu gesundheitsrelevanten Themen liegen nicht vor und lassen derzeit keine belastbaren Aussagen über Belastungen, Ressourcen und Beanspruchungen von Coworkerinnen und Coworkern zu, zumal die Vielfalt der Nutzungsmodelle eine differenzierte Betrachtung notwendig macht. Dennoch gibt es einige richtungsweisende qualitative und auch quantitative Erhebungen, die erste Hinweise zu diesem Themenbereich liefern.

Analysen zur Umsetzung von Sicherheit und Gesundheit in Coworking Spaces sind bisher nur wenig durchgeführt worden. Es gibt derzeit noch keine systematisch erhobenen Informationen, die eine Aussage darüber zulassen, inwieweit bei Planung und Betrieb von Coworking Spaces auf sichere und gesunde Arbeitsverhältnisse und ein entsprechendes Arbeitsverhalten geachtet wurde. Diesbezüglich fällt auch auf: Es gibt keine transparenten Richtlinien zur rechtlichen Einordnung der Arbeit im Coworking Space.

Im Folgenden sind Erkenntnisse aus Studien dargestellt, die im Zusammenhang mit Sicherheit und Gesundheit für die Arbeit im Coworking Space relevant sind:

- Coworking Spaces sind baulich oft mit Großraumbüros vergleichbar. Zu Großraumbüros gibt es viele Studien. Akustik und fehlende Privatsphäre sind in offenen Büros immer wieder als Faktoren identifiziert worden, die die Zufriedenheit beeinträchtigen können (Kim & de Dear, 2013; de Croon, Sluiter, Kuijer, & Frings-Dresen, 2005). Arbeitsunterbrechungen zeigen sich als Faktoren, die auch im Coworking Space eine Rolle spielen (Herbig, Schneider, & Nowak, 2016), zieht man u. a. die Ergebnisse der Global Coworking Surveys (Foertsch, Global Coworking Survey, 2019) und von Robielski, Keller, Harth, & Mache (2019) heran.
- Unter dem Aspekt Lärmschutz spielt der zur Verfügung stehende Arbeitsraum auch in Coworking Spaces eine große Rolle. Die Verdichtung von Arbeitsplätzen in begrenzten Räumen können den Lärmpegel negativ beeinflussen und damit Einfluss auf Wohlbefinden und Arbeitszufriedenheit haben (Stichwort extraaurale Wirkung von Lärm; vgl. ASR A3.7 Lärm). Der jährliche weltweite Survey von Carsten Foertsch zeigt auf, dass in Deutschland zumindest bei einem Viertel der Coworker Störungen durch Lärm ein Thema bei der Arbeit darstellen (Foertsch, 2017). Lärm als störender Faktor wird sowohl von Betreibenden als auch Nutzenden erwähnt und findet sich als Kritikpunkt mehrfach in Literatur und Studien (Servaty, Perger, Harth, & Mache, 2018).
- Zu wenig Interaktionsmöglichkeiten (25%), technische Störungen (22%), mangelnde Privatsphäre (17%) und Konzentrationsprobleme (15%) werden als weitere Kritikpunkte und Nachteile neben Lärm angeführt (Foertsch, 2017).
- Auf jeden Nutzenden im Coworking Space kommt im Mittel eine Fläche von 14 m². 71% der Coworking Spaces-Betreibenden planen Expansionen, dabei möchten 33% in die bestehenden Räumlichkeiten weitere Schreibtische stellen (Foertsch, 2018 b). Eine Verdichtung der Arbeitsfläche kann sich negativ auswirken (z. B. höherer Lärmpegel) – empfohlen für Großraumbüros werden 12-15 m² je Mitarbeitenden (ASTA, 2013).
- Auch wenn derzeit noch keine belastbaren Studien zu Fragen der Ergonomie in Coworking Spaces vorliegen, werden in ersten Erhebungen z. B. funktionales Mobiliar, angenehme Raumtemperatur, gute Lichtverhältnisse und mehr Ruhezeiten explizit als Empfehlungen genannt (Servaty et al., 2018). Es besteht der subjektive Eindruck, dass zum Beispiel ausreichend Platz und funktionales Mobiliar kein Standard in Coworking Spaces sind. (Robielski et al., 2019) stellen fest, dass



Nutzende von Coworking Spaces dennoch zufriedener mit der Ausstattung sind, als wenn sie im Homeoffice arbeiten, und sehen dies als Chance für Betreibende an, Nutzende zu gewinnen und Arbeitsbedingungen gesundheitsgerechter zu gestalten.

- In Coworking Spaces werden variantenreiche Arbeitspositionen und Arbeitsformen ermöglicht, die flexibel wählbar sind. Coworker und Coworkerinnen beschreiben sich als mehr physisch aktiv als in klassischen Büros (Servaty et al., 2018)
- Die vielfältigen Möglichkeiten zur Pausengestaltung haben möglicherweise einen auffordernden Charakter. Coworker berichten in der Studie von Servaty et al. (2018) über regelmäßige Pausen.
- Coworker berichten auch über Zufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation und über hohes Wohlbefinden (Servaty et al., 2018). Zufriedenheit und Wohlbefinden der Coworker sind vermutlich in der sozialen Interaktion der Gemeinschaft begründet und bedingen sich durch die Arbeitsstrukturen (Servaty et al., 2018; Robielski et al., 2019). Inwieweit sich bei dieser Frage Selbständige von Angestellten unterscheiden, bleibt offen.
- Der quantitative Survey „Coworking Spaces: The Better Home-Office“ zeigt, dass das Arbeiten in Coworking Spaces gegenüber dem Homeoffice gesundheitsrelevante Vorteile haben kann. Über 80% der ehemaligen Homeoffice-Arbeitenden gaben eine höhere Job-Zufriedenheit an, 86% konnten Privat- und Berufsleben besser voneinander abgrenzen, die soziale Interaktion ist bei über 90% angestiegen und Konzentration, Selbstorganisation und Produktivität wurden besser bewertet (Robielski et al., 2019). Auch wenn die Stichprobe mit 112 Teilnehmenden nicht groß ist, sind diese Ergebnisse zumindest eine Grundlage für weitere Forschungsarbeiten, um die Vorteile eines Coworking Space weiter zu evaluieren.
- 2018 waren nur 39% der Coworking Spaces in Deutschland barrierefrei (Foertsch, 2018 b).

3.8 Rechtliche Rahmenbedingungen mit offenen Fragen

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Bei abhängig Beschäftigten gilt die Fürsorgepflicht und Verantwortung des Arbeitgebers für die Sicherheit und die Gesundheit seiner Beschäftigten, unabhängig vom Arbeitsort. So finden das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Arbeitsschutz- und Präventionsverordnungen und das Vorschriften- und Regelwerk der Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) grundsätzlich auch bei allen mobilen Arbeitsformen Anwendung, sofern dies nicht explizit ausgeschlossen oder durch den Geltungsbereich begrenzt ist. Dies gilt entsprechend für die Arbeit in einem Coworking Space. Auch die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) müssen eingehalten werden, etwa in Bezug auf Höchstarbeitszeit und Ruhezeiten.

Auch wenn die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) bei vielen Formen mobiler Arbeit nicht greift, gelten weiterhin die Schutzziele des Arbeitsschutzgesetzes inklusive der Gefährdungsbeurteilung und der Verpflichtung der Arbeitgebenden zu Arbeitsschutzmaßnahmen. Es lassen sich Maßnahmen u. a. auf Ebene der Arbeitsmittel, Arbeitszeit und -organisation definieren und (vertraglich/betrieblich) regeln, um die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sicherzustellen.

DGUV Vorschrift 1 – Grundsätze der Prävention

Gemäß § 1 DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ gelten Unfallverhütungsvorschriften grundsätzlich für Unternehmer und Versicherte (vgl. auch § 15 Abs. 1 SGB VII). Nach § 136 Abs. 3 Nr. 1 SGB VII ist Unternehmer die natürliche oder juristische Person oder rechtsfähige Personeneinigung oder -gemeinschaft, der das Ergebnis des Unternehmens unmittelbar zum Vor- oder Nachteil gereicht. Auf der Grundlage dieser weiten gesetzlichen Definition können – über Arbeitgeber mit Beschäftigten hinaus – ggf. weitere Unternehmende, u. U. also auch Solo-Selbständige, von Unfallverhütungsvorschriften erfasst werden.

Die DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ dient maßgeblich dem Schutz von Versicherten und richtet ihre Pflichten, die teilweise aus dem staatlichen Arbeitsschutzrecht folgen, in erster Linie an die Unternehmer. Somit sind insbesondere diejenigen Coworking Space-Nutzende von der DGUV Vorschrift 1 erfasst, die auf Veranlassung ihres Arbeitgebers bzw. auf der Grundlage einer entsprechenden Vereinbarung mit diesem als abhängig Beschäftigte im Coworking Space arbeiten.⁴ Der Unternehmer – im Beispiel der Arbeitgeber, u. U. aber auch der/die Betreibende des Coworking Spaces selbst – hat nach § 2 DGUV Vorschrift 1 die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und

arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu treffen. Die zu treffenden Maßnahmen sind insbesondere in staatlichen Arbeitsschutzvorschriften (siehe Anlage 1 zu § 2 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1), der DGUV Vorschrift 1 und in weiteren Unfallverhütungsvorschriften näher bestimmt. Die in staatlichem Recht bestimmten Maßnahmen gelten dabei auch zum Schutz von Versicherten, die keine Beschäftigten sind.

§ 6 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1 trifft außerdem Regelungen zur Zusammenarbeit mehrerer Unternehmer, die grundsätzlich auch Coworking Spaces erfassen könnten. Danach gilt: Werden Beschäftigte mehrerer Unternehmer oder selbständige Einzelunternehmer an einem Arbeitsplatz tätig, haben die Unternehmer hinsichtlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten, insbesondere hinsichtlich der Maßnahmen nach § 2 Absatz 1, entsprechend § 8 Absatz 1 Arbeitsschutzgesetz zusammenzuarbeiten. Insbesondere haben sie, soweit es zur Vermeidung einer möglichen gegenseitigen Gefährdung erforderlich ist, eine Person zu bestimmen, die die Arbeiten aufeinander abstimmt; zur Abwehr besonderer Gefahren ist sie mit entsprechender Weisungsbefugnis auszustatten.

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Telearbeit ist in der Arbeitsstättenverordnung seit 2016 definiert. Ein durch den Arbeitgeber angemieteter Arbeitsplatz im Coworking Space ist als ein Arbeitsplatz i. S. der ArbStättV anzusehen.

Siebttes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII)

Mobil arbeitende Beschäftigte stehen grundsätzlich unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Was Beschäftigte im Auftrag der Arbeitgebenden tun und was durch entsprechende Absprachen vereinbart bzw. nicht ausdrücklich untersagt ist, ist „versicherte Tätigkeit“, ganz gleich, wo und wann diese Arbeit geleistet wird.

Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

Beschäftigte, die außerhalb ihrer zentralen Betriebsstätte oder mobil arbeiten, unterliegen auch der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz bzw. der DGUV Vorschrift 2 – Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Für die Arbeit im Coworking Space sind insbesondere folgende Paragraphen des Arbeitszeitgesetzes relevant:

- §§ 3, 4 ArbZG (Arbeitszeit und Ruhepausen)
- § 5 ArbZG (Ruhezeit)
- § 16 Abs. 2 ArbZG (Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers; ggf. Delegation der Pflicht zur Aufzeichnung von Überstunden auf Arbeitnehmer)

⁴ Inwieweit darüber hinaus eine Anwendung auf Coworking Spaces erfolgen kann, ist ggf. im Einzelfall juristisch zu prüfen.

4 Ungeklärte Fragen und Konflikte



Die Arbeitsschutzgesetzgebung verfolgt das Ziel, Menschen vor Schädigungen bei der Ausübung ihrer Beschäftigung zu schützen. In den Formulierungen wendet man sich an einen Arbeitgebenden, der für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen zuständig ist und der die physische wie soziale Arbeitsumgebung und Arbeitsaufgabe gestalten kann. Viele Formulierungen sind für ein Normalarbeitsverhältnis passend, werfen aber in Bezug auf die hier diskutierte Thematik der Coworking Spaces Fragen auf: Die häufigste Nutzergruppen, Selbständige, Einzelnutzende und Freelancer, sind ihre eigenen Arbeitgebenden und daher selbst für die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften zuständig. Weiterhin sind diese Personen nicht an einer Arbeitsstätte eines Unternehmens tätig. Im Falle von Coworking Spaces sind diese Personen Mietende in einem Unternehmen. Haben sie Einfluss auf die Ausgestaltung der Arbeitsumgebung? Einige ungeklärte Fragen und Konflikte, die sich aus diesen Rahmenbedingungen ergeben, werden im folgenden Kapitel exemplarisch diskutiert.

a, Den Arbeitgeberpflichten nachkommen

Der Arbeitgeber hat seinen Pflichten hinsichtlich des Arbeitsschutzes nachzukommen. Ziel ist die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Der Arbeitgeber muss eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchführen und diese dokumentieren. Wo erforderlich, hat der Arbeitgeber Maßnahmen einzuleiten, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nach dem Stand der Technik zu gewährleisten.

Welche Schutzziele sollen erreicht werden?

Der Arbeitgeber hat die ständige Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten unter Beachtung des Stands der Technik anzustreben. Gegenseitige Gefährdungen mehrerer Unternehmer oder selbstständiger Einzelpersonen an einem Arbeitsplatz sollen gleichfalls vermieden werden.

Wo steht das?

- § 2 DGUV Vorschrift 1 Grundpflichten des Unternehmers
- § 3 DGUV Vorschrift 1 Beurteilung der Arbeitsbedingungen, Dokumentation, Auskunftspflichten
- § 6 DGUV Vorschrift 1 Zusammenarbeit mehrerer Unternehmer
- § 3 ArbSchG Grundpflichten des Arbeitgebers
- § 5 ArbSchG Beurteilung der Arbeitsbedingungen
- § 6 ArbSchG Dokumentation

Was ist das Problem in Coworking Spaces?

In Coworking Spaces hat der Arbeitgebende nach Anmietung der Arbeitsplätze zuerst einmal keinen oder nur einen geringeren Einfluss auf die Arbeitsumgebung der Beschäftigten. Eine Verbesserung oder Veränderung der Arbeitsumgebung, die zu einer gesunden oder sicheren Arbeitsumgebung führt, ist nicht ohne weiteres möglich. Deshalb kommt der Mitwirkungspflicht der Beschäftigten nach §§ 15&16 des Arbeitsschutzgesetzes in diesem Zusammenhang eine größere Bedeutung zu.

Eine gegenseitige Gefährdung der Beschäftigten mehrerer Unternehmer oder selbstständiger Einzelpersonen an einem Arbeitsplatz (z. B. Lärm nach ASR A3.7) kann im Zweifel nur durch bauliche oder organisatorische Maßnahmen vermieden werden. Diese Maßnahmen liegen jedoch in der Verantwortung der Coworking-Betreibenden. Eine dem Arbeitgebenden obliegende Pflicht zur Verbesserung der Arbeitsumgebung und Arbeitsbedingungen ist damit nicht ohne weiteres in die Praxis umzusetzen.

Hierbei sind im Coworking Space durch den jeweiligen Arbeitgeber für die Gesamtheit der Beschäftigten folgende Fragen zu klären:

- Wie setzen Arbeitgeber die Verantwortung für die Beschäftigten in Coworking Spaces um?
- Wer prüft, ob die Verpflichtungen aus den Anforderungen der Arbeitsschutzvorschriften zu jeder Zeit eingehalten werden?
- Wer führt die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch?
- Wie finden erforderliche regelmäßige Begehungen statt?
- Wer unterweist in der jeweiligen Arbeitsstätte?
- Wie kann die Arbeitsstättenverordnung im Coworking Space umgesetzt werden?
- Wie kann der Arbeitgeber beteiligungsorientiert die Gesundheitskompetenz und Eigenverantwortung der Beschäftigten fördern?

b, Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung)

Ein derzeit noch geringer, aber steigender Anteil an den Nutzenden von Coworking Spaces sind abhängig Beschäftigte externer Unternehmen, die z. B. im Rahmen von Projektarbeit oder Beratung dort arbeiten. Der jeweilige Arbeitgeber ist für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen für die (zeitweilig) in einem Coworking Space tätigen Beschäftigten verantwortlich. Nach den Arbeitsschutzvorschriften hat der Arbeitgeber eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) für seine Beschäftigten vorzunehmen und die erforderlichen Maßnahmen für den Arbeitsschutz zu treffen. Die Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu kontrollieren und ggf. anpassen. Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung sowie die Ergebnisse sind angemessen zu dokumentieren.

Welche Schutzziele sollen erreicht werden?

Ziel der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) ist es, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu verhüten und eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu gewährleisten. Die Gefährdungsbeurteilung stellt somit die Basis für sämtliches Handeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz dar.

Wo steht das?

§§ 5, 6 ArbSchG

GDA: Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation

Was ist das Problem in Coworking Spaces?

Bei der Durchführung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) und der Einleitung der erforderlichen Maßnahmen für den Arbeitsschutz ist der Unternehmende mit einigen Hindernissen konfrontiert:

- Dem Unternehmer sind die Arbeitsbedingungen im jeweils genutzten Coworking Space größtenteils unbekannt.
- Der gestalterische Zugriff auf die Arbeitsplätze und -abläufe im Coworking Space durch den Unternehmer ist gering bis gar nicht möglich.
- Bei einem Wechsel in einen anderen Coworking Space ändern sich ggf. auch die Arbeitsbedingungen, selbst bei gleichbleibender Tätigkeit.
- Eine Ansprechperson für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist für Beschäftigte eines externen Unternehmens in einem Coworking Space eher nicht anzutreffen. Ausnahme: Der Betreibende des Coworking Spaces stellt eine solche Person nicht nur für die eigenen Beschäftigten, sondern auch für die Nutzenden zur Verfügung.

- Der Unternehmer hat also weder gute Kenntnis noch wirksamen Einfluss auf die Bedingungen, unter denen die Beschäftigten im Coworking Space arbeiten. Insbesondere Maßnahmen in Hinblick auf technisch-ergonomischen Aspekte und Faktoren der Arbeitsstätte können somit kaum angemessen bis gar nicht umgesetzt werden.

Einen möglichen Ansatz, um eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen im Coworking Space zu ermöglichen, stellen Bröring und Kohn (2020) vor. Sie schlagen eine beteiligungsorientierte, integrationsfähige und prozesshafte Vorgehensweise vor. Dabei werden die im Coworking Space tätigen Beschäftigten des externen Unternehmens maximal eingebunden, sowie zudem Geschäfts- und Unterstützungsprozesse sowie die Unternehmenskultur betrachtet (Bröring & Kohn 2020).

c, Erste Hilfe für Anwesende sicherstellen

Die Erste Hilfe muss gewährleistet sein. Die Anzahl der notwendigen Ersthelfer richtet sich ganz grundsätzlich nach der im Gebäude befindlichen Anzahl an versicherten Personen. Dies gilt für leichte und schwere Unfälle gleichermaßen. Bei leichten Unfällen oder Beschwerden ist ein Eintrag ins Verbandsbuch zu tätigen. Bei schweren Unfällen (z. B. schwerwiegende Schnittverletzungen) oder gesundheitsgefährdenden Beschwerden (z. B. Herzversagen, Herz-Rhythmus-Störungen) ist die Erste Hilfe bis zum Eintreffen der Rettungskräfte am Unfallort sicherzustellen.

Welche Schutzziele sollen erreicht werden?

Eine schnelle und richtige Erste Hilfe und die richtige und schnelle Einleitung der Rettungskette helfen, in schweren Fällen Menschenleben zu retten. Auch in leichter erscheinenden Fällen ist eine richtige Reaktion entscheidend, um schlimmere Auswirkungen in der Folge zu verhindern.

Wo steht das?

§§ 24–28 DGUV Vorschrift 1 Dritter Abschnitt: Erste Hilfe
§§ 21 (1) SGB VII Verantwortung des Unternehmers, Mitwirkung der Versicherten
DGUV Information 204-022 – Erste Hilfe im Betrieb
Checkliste – Organisation der Ersten Hilfe im Betrieb

Was ist das Problem in Coworking Spaces?

Bei schweren Unfällen oder gesundheitsgefährdenden Beschwerden zählt jede Minute. In diesen Fällen ist die richtige und rechtzeitige Erste Hilfe entscheidend für den Verlauf einer späteren Genesung. Dies wird erreicht durch eine ausreichende Anzahl an entsprechend geschultem Personal, der richtigen und schnellen Aktivierung einer Rettungskette sowie durch die erforderlichen Einrichtungen und Sachmittel (z. B. Erste Hilfe Koffer).

Im Coworking Space ist die Anzahl der Anwesenden zu ermitteln und deren Qualifikation zur Ersten Hilfe zentral zu erfassen. Die Anzahl der Ersthelfer muss mit den Erfordernissen der Ersten Hilfe abgeglichen werden. Die Anzahl und der Standort der Ersthelfer sind gerade in weitläufigen Gebäuden zu klären. Die Information über die Erste Hilfe Organisation aller anwesenden Personen muss gewährleistet werden.

Hierbei sind im Coworking Space für die Gesamtheit aller potentiell Anwesenden folgende Fragen zu klären:

- Wer ist verantwortlich für die Organisation der Ersten Hilfe und der Rettungskette?
- Wer prüft, ob die Verpflichtungen aus den Anforderungen zu jeder Zeit eingehalten werden?
- Welche Personen (z. B. Ersthelfer) sind anwesend und wo sind diese?
- Wie werden diese im Fall der Erste-Hilfe-Leistung informiert?

d, Organisation des Brandschutzes und Erfassung der anwesenden Personen im Alarmfall sicherstellen

Die Bekämpfung von Entstehungsbränden und die rechtzeitige und richtige Alarmierung von Feuerwehr und Rettungskräften stehen im Mittelpunkt der Organisation des Brandschutzes. Ziel ist es, Personen vor Schaden zu bewahren. Dazu ist die Organisation des Brandschutzes und Erfassung der anwesenden Personen im Alarmfall sicherstellen.

Welche Schutzziele sollen erreicht werden?

Die richtige Erstbekämpfung eines Brandes und die Alarmierung der Anwesenden ermöglicht es, im Brandfall die Auswirkungen auf Sicherheit und Gesundheit der anwesenden Personen so gering wie möglich zu halten.

Wo steht das?

§§ 22 DGUV Vorschrift 1 Maßnahmen bei besonderen Gefahren

§§ 21 (1) SGB VII Verantwortung des Unternehmers, Mitwirkung der Versicherten

ASR A2.2 Maßnahmen gegen Brände

ASR A2.3 Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan

ASR A3.4/7 Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme

DGUV Information 205-001 Arbeitssicherheit durch vorbeugenden Brandschutz

Was ist das Problem in Coworking Spaces?

Die richtige Reaktion im Brandfall wird unter anderem durch die Ausbildung von Brandschutzhelfer und die Organisation des Brandschutzes erreicht. Die Ausbildung der Brandschutzhelfer beinhaltet z. B. die

Beurteilung eines Brandherdes und die Auswahl der richtigen Maßnahmen zur Erstbekämpfung eines Brandes (z. B. fehlerhafte Löschversuche von Fettbränden durch Wasser). Zudem ist im Brandfall das Gebäude unverzüglich zu räumen und ein geräumter Zustand den Rettungskräften zu melden.

Erschwert wird die richtige und rechtzeitige Reaktion im Alarmfall z. B. durch verstellte oder verschlossene Notausgänge, falsch öffnende Fluchttüren, brandbeschleunigende Materialien, fehlende Information der Betroffenen, verzögerte Reaktionen bei Auslösen eines Alarmsignals, keine bis wenig Übung von Räumungssituationen, schlechte Kennzeichnung von Flucht- und Rettungswegen, weitläufige Gebäude u.v.m. Dies kann im äußersten Fall die Sicherheit und Gesundheit der anwesenden Personen gefährden.

Hierbei sind im Coworking Space für die Gesamtheit aller potentiell Anwesenden folgende Fragen zu klären:

- Wer ist verantwortlich für die Organisation des Brandschutzes?
- Wer prüft, ob die Verpflichtungen aus den Anforderungen zu jeder Zeit eingehalten werden?
- Wer sorgt für die Räumung von Gebäuden?
- Wer ist Ansprechperson für Rettungskräfte?
- Welche Personen (z. B. Brandschutzhelfer) sind anwesend und wo sind diese?
- Wer schaut, ob Verpflichtungen aus der Notfallorganisation jederzeit eingehalten sind?
- Wer unterweist im Rahmen von Rettungsplänen?
- Wer übt mit wem wann die Räumung von Gebäuden?

e, Beratung und Überwachung durch Unfallversicherungsträger

Die Unfallversicherungsträger haben mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame Erste Hilfe zu sorgen. Sie gehen dabei auch den Ursachen von arbeitsbedingten Gefahren für Leben und Gesundheit nach. Zur Erfüllung dieser Aufgaben sind für Unfallversicherungsträger Aufsichtspersonen tätig, die die Beratung und Überwachung durchführen.

Welche Schutzziele sollen erreicht werden?

Durch Beratung und Überwachung von Unternehmen erhöhen die Unfallversicherungsträger die Sicherheit und Gesundheit von Versicherten bei der Arbeit.

Wo steht das?

§ 14 SGB VII Grundsatz

§ 16 SGB VII Geltung bei Zuständigkeit anderer Unfallversicherungsträger und für ausländische Unternehmen

§ 17 SGB VII Überwachung und Beratung

§ 19 SGB VII Befugnisse der Aufsichtspersonen
 § 10 DGUV Vorschrift 1 Besichtigung des Unternehmens, Erlass einer Anordnung, Auskunftspflicht
 § 12 DGUV Vorschrift 1 Zugang zu Vorschriften und Regeln

Was ist das Problem in Coworking Spaces?

In Coworking Spaces arbeiten Selbständige, Einzelnutzende und Freelancer sowie Beschäftigte unterschiedlicher Unternehmen. Dass alle diese Nutzergruppen zu einem Unfallversicherungsträger gehören, ist zumindest nicht ohne weiteres anzunehmen. Auch ist eine zeitlich stabile Tätigkeit (wann und wie lange?) der Nutzenden von Coworking Spaces nicht vorauszusetzen. Dies macht die wirksame Beratung und Überwachung durch Unfallversicherungsträger schwierig.

Hierbei sind im Coworking Space durch den jeweiligen Unternehmenden folgende Fragen zu klären:

- Ist der Coworking Space als Betriebsstätte erfasst ist oder zumindest von außen gekennzeichnet?
- Ist eine Ansprechperson für den Unfallversicherungsträger vor Ort?
- Ist der Ansprechperson der zuständige Unfallversicherungsträger bekannt?
- Ist ein Aushang über die Kontaktadresse des zuständigen Unfallversicherungsträgers organisiert?

Für Unfallversicherungsträger ergeben sich Fragen hinsichtlich der Beratung und Überwachung:

- Wie ist vorzugehen bei der Anwesenheit von Versicherten verschiedener Unfallversicherungsträger?
 – § 17 (2) SGB VII Soweit in einem Unternehmen Versicherte tätig sind, für die ein anderer Unfallversicherungsträger zuständig ist, kann auch dieser die Durchführung der Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame Erste Hilfe überwachen. Beide Unfallversicherungsträger sollen, wenn nicht sachliche Gründe entgegenstehen, die Überwachung und Beratung abstimmen und sich mit deren Wahrnehmung auf einen Unfallversicherungsträger verständigen.
- Wie kann eine wirksame Koordination im Rahmen des § 17 (2) SGB VII erfolgen und ist eine Koordination und Beauftragung eines Unfallversicherungsträger sinnvoll?
- Soll der Unfallversicherungsträger zuständig sein, der auch der Unfallversicherungsträger des Coworking Space-Betreibenden ist?
- Besteht überhaupt Regelungsbedarf oder ist eine Verständigung im Einzelfall vorzuziehen?

f, Mängel der Arbeitsstätte und das Dilemma Mietender vs. Vermietender und Betreibender

Die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit obliegt demjenigen bzw. derjenigen, der bzw. die ein Unternehmen in der Arbeitsstätte betreibt und in der Regel die Verantwortung für Beschäftigte innehat. Diese hat die Betreiberverantwortung. Mängel an der Arbeitsstätte sind unverzüglich zu beseitigen. Im äußersten Fall ist in Abhängigkeit von der Art des Mangels die Arbeit einzustellen.

Welche Schutzziele sollen erreicht werden?

Die Sicherheit und Gesundheit soll zu jeder Zeit sichergestellt sein. Mängel an der Arbeitsstätte sollen schnellstmöglich behoben werden. Eine ständige am Stand der Technik orientierte Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsumgebung ist verpflichtend.

Wo steht das?

§ 3 (1) ArbSchG Grundpflichten des Arbeitgebers
 § 2 (1) DGUV Vorschrift 1 Grundpflichten des Unternehmers
 § 11 DGUV Vorschrift 1 Maßnahmen bei Mängeln

Was ist das Problem in Coworking Spaces?

Die Behebung von Mängeln liegt in der Verantwortung des Unternehmers bzw. des Arbeitgebers. Eine Behebung von Mängeln einer Arbeitsstätte setzt in der Regel auch die Sachherrschaft in der und über die Arbeitsstätte voraus. In der Regel ist davon auszugehen, dass Coworking Space-Betreibende Mietende einer Arbeitsstätte sind, die wiederum an verschiedene Nutzergruppen vermietet werden. Somit liegt die Sachherrschaft je nach auftretendem Mangel weder bei den Coworking Space-Betreibenden noch bei den Nutzenden des Coworking Space. Beide können bei Auftreten von Mängeln in einem Gebäude (z. B. Fluchtwege, Fluchttüren) diesen in der Regel nicht ohne Zustimmung der Eigentümerinnen und Eigentümer bzw. Vermietenden beheben.

Hierbei sind im Coworking Space durch den jeweiligen Unternehmer bzw. Arbeitgebern bei Auftreten von Mängeln folgende Fragen zu klären:

- Wer ist für die Beseitigung von Mängeln in einer Arbeitsstätte verantwortlich?
- Was ist der Mietgegenstand und welche Nutzung sind vertraglich vereinbart?
- Welche Möglichkeiten bietet der Vertrag, die Beseitigung der Mängel einzufordern?
- Welche Art Mängel erlauben eine Forderung nach Behebung dieser Mängel?
- Orientiert sich die Nutzung und Beschaffenheit der Arbeitsstätte an der Arbeitsstättenverordnung?

5 Fazit, offene Fragestellungen und Empfehlungen

„Coworking“ stellt einen Paradigmenwechsel dar, in der Art wie Menschen arbeiten und Aufträge und Arbeitsleistungen kontrolliert werden. Dieser Wechsel kann für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowohl positive als auch kritische Auswirkungen haben (Gauger & Pfnür, 2019).

Der Arbeitsort „Betrieb“ hat für viele Beschäftigte aus soziologischer Sicht einen hohen Stellenwert. Formale, soziale und kommunikative Dimensionen bilden ein stabiles Sozialsystem mit vielen „Sicherheiten“ (Echterhoff, et al., 2018), die in Coworking Spaces nicht in gleicher Weise vorhanden sind. Beispielsweise sind informelle Begegnungen/Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen, um Entscheidungen vorzubereiten oder die eindeutige Möglichkeit der Abgrenzung zwischen „Mensch bei der Arbeit“ und „Privatperson“ durch das Betreten und Verlassen der Arbeitsstätte nicht möglich. Wiederum gibt es Chancen, z. B. wenn der Unternehmens- oder Auftraggeber-Standort weiter entfernt liegt, kann das Risiko von Verkehrsunfällen (Wegeunfällen) durch ein wohnortnahes Coworking Space gemindert werden.

Einige Chancen und Risiken in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Coworking Space sind bereits bekannt. Weitere können von anderen mobilen/teilmobilen Arbeitsmodellen (vgl. Abbildung 1, Kapitel 2.1) abgeleitet werden.

Bereits heute gibt es ausführliche Informationen (z. B. die DGUV Information 215-410 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung“) zur gesunden und sicheren Gestaltung von Büroarbeitsplätzen. Diese werden durch die Unfallversicherungsträger, die BAuA und Branchenverbände zur Verfügung gestellt. Diese beinhalten u. a. Informationen zu

- Raumabmessung, Verkehrswege, Bewegungsflächen, Arbeitsflächen
- Klima, Temperatur, Luftfeuchtigkeit
- Licht und Beleuchtung
- Arbeitsmittel wie Tische und Stühle,

Auch Gesetze, Verordnungen und Technische Regeln befassen sich mit der Gestaltung von Büroarbeitsplätzen. Beispielhaft genannt seien hier:

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Arbeitsstättenregeln (ASR) wie z. B.
 - ASR V3 Gefährdungsbeurteilung
 - ASR A1.8 Verkehrswege

- ASR A2.2 Maßnahmen gegen Brände
- ASR A2.3 Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan
- ASR A3.4 Beleuchtung
- ASR A3.6 Lüftung
- ASR A3.7 Lärm

Des Weiteren mehrten sich auch die Erkenntnisse, Regeln und Praxishinweise zur mobilen Arbeit, wie beispielsweise in der jüngst erschienenen FB Aktuell FBVW-402 (DGUV, 2020) oder dem CHECK-UP Homeoffice der DGUV (DGUV, 2021).

Über die konkrete betriebliche Ausgestaltung von sicheren und gesunden Coworking-Arbeitsplätzen und der dortigen Arbeitsorganisation wissen wir allerdings noch wenig und es ergeben sich auch rechtliche Unklarheiten bei der praktischen Umsetzung (Kapitel 4). Deshalb gibt es aus Sicht der Autorinnen und Autoren folgende offene Fragestellungen und Forschungsbedarfe:

• Offene unfallversicherungsrechtliche Fragestellung

- Wie ist die Gültigkeit der zum Arbeitsschutzgesetz gehörenden Verordnungen (z. B. Arbeitsstättenverordnung) außerhalb der rechtlich definierten Telearbeit zu bewerten?
- Gibt es ggf. Alternativkonzepte, um dem Adressatenkreis (Betreibende, selbstständige Nutzende, abhängig beschäftigt Nutzende, Mietende, Arbeitgebende, Vermittelnde) eine „Rechtsicherheit“ zu ermöglichen?
- Wie kann die Aufklärung der faktischen Verantwortungsdiffusion für die Sicherheit und Gesundheit (Stichworte: selbstständig Nutzende, abhängig beschäftigt Nutzende, Arbeitgeber, Vermittelnde, Mietende) trotz DGUV-Vorschrift 1 § 6 stattfinden?
- Wer ist zuständig für die Überwachung und Beratung (Prävention) bei Coworking Spaces oder ähnlichen Arbeitskonzepten?
- Wie kann die Sicherheit und Gesundheit von Personen in verschiedenen Arbeitsverhältnissen an einem gemeinsamen Arbeitsort gewährleistet (durchgesetzt) werden?

• **Offene Fragestellungen im Kontext der Prävention:**

- Durch die verschiedenen Adressatenkreise gestalten sich sowohl Überwachung als auch Beratung in Coworking Spaces oder ähnlichen Arbeitskonzepten schwierig. Ist in diesem Zusammenhang ein Koordinatoren-Ansatz, wie in der Baustellenverordnung § 3 sinnvoll und realistisch?
- Da vermutlich Handlungsfreiheit und Selbstbestimmung zwei zentrale Motivatoren der Nutzung von Coworking Spaces und ähnlichen Arbeitskonzepten sind, stellt sich die Frage, wie mit den verschiedenen Adressatenkreisen wirksam und aufklärend kommuniziert werden kann, ohne eine hemmende Abwehrhaltung gegen Sicherheits- und Gesundheitsanliegen bei der Arbeit zu erzeugen.
- Es bleibt unklar, welche Belastungsfaktoren – neben der Bildschirm- und Büroarbeit – auf die Nutzenden von Coworking Spaces einwirken, mit welcher Intensität und welchen Auswirkungen und unter welchen modulierenden Bedingungen?
- Beschäftigte, die sich nicht mehr im direkten „physischen Zugriff“ eines Arbeitgebers befinden, benötigen Fähigkeiten und Fertigkeiten, den Arbeitsort und die Arbeitsorganisation im Coworking Space ein Stück weit selbständig in Hinblick auf Sicherheit und Gesundheit einzuschätzen und entsprechend handeln zu können (Sicherheits- und Gesundheitskompetenz). Wie kann dies sichergestellt werden?

Folgende Empfehlungen für ein weiteres Vorgehen im Themenfeld Coworking Spaces können gegeben werden:

An Gesetzgebung und die Verordnungsgebung:

Eine Klarstellung der Zuständigkeiten und Durchsetzungsmöglichkeiten für die präventive Beratung und Überwachung bezüglich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist anzuraten.

An die Fachbereiche der DGUV:

- Eine Erweiterung der vorhandenen Handlungshilfen auf den Coworking Space-Kontext, z. B. DGUV Information 215-410 – Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung oder 215-443 – Akustik im Büro – Hilfe für die akustische Gestaltung von Büros.
- Eine Netzwerkförderung und Sensibilisierung des Adressatenkreises (s. o.) zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit bei der (teil-)mobilen Arbeit.
- Insbesondere die offenen Fragestellungen im Kontext der Prävention können nach Meinung der Autorinnen und Autoren nur im Feld beantwortet werden. Hier sollte eine Feldforschung angestrebt werden, die die in diesem Projektbericht dargelegten Erkenntnisse ergänzt. Im Sinne des Usability-Ansatzes (Gebrauchstauglichkeit) ist eine vertiefende Feldforschung zur Kultur (Denkweisen, Werten, Normen) und den Handlungsfeldern in Coworking Spaces sinnvoll. Zudem muss genauer untersucht werden, welche Gefährdungen tatsächlich im Zusammenhang mit der Arbeit in Coworking Spaces einwirken und wie das Bewusstsein der Akteure auf diese Gefährdungen gelenkt werden kann – das gilt ebenso für sämtliche Formen des mobilen oder häuslichen Arbeitens. Das Ziel sollte die Ableitung wirksamer Präventionsstrategien/Leitfäden, gegliedert nach Adressatenkreis (s. o.), sein.

Entsprechende Folgeaktivitäten in Form von Austauschformaten (mit Coworking Space-Betreibenden, -Nutzenden, weiteren Fachleuten, etc.), wird das Sachgebiet „Neue Formen der Arbeit“ im Fachbereich „Organisation von Sicherheit und Gesundheit“ der DGUV durchführen.



6 Literatur

- ASTA . (September 2013). Von Technische Regeln für Arbeitsstätten-Raumabmessungen und Bewegungsflächen: https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/pdf/ASR-A1-2.pdf?__blob=publicationFile&v=4 abgerufen
- Backhaus, N., Wöhrmann, A., & Tisch, A. (2020). *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- betahaus hamburg. (Januar 2021). betahaus hamburg. Von <https://hamburg.betahaus.de/coworking-membership-hamburg> abgerufen
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2020). SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel.
- Bundesverband Coworking Spaces e.V. (22. 03 2021). *Bundesverband Coworking Spaces Deutschland*. Von <https://www.bundesverband-coworking.de/2020/06/zahl-der-coworking-spaces-hat-sich-vervierfacht/> abgerufen
- Cagnol, R. (24. Oktober 2013). *The hidden treasures of Coworking*. Abgerufen am 27. Dezember 2019 von Desmag: <http://www.deskmag.com/en/coworking-library-studies-881>
- Coworking Manifesto*. (01. 10 2019). Von Coworking Wiki: <https://wiki.coworking.org/w/page/16583831/FrontPage> abgerufen
- de Croon, E., Sluiter, J., Kuijer, P., & Frings-Dresen, M. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: A systematic review of the literature. *Ergonomics*, S. 119–34.
- Döring, S. (2010). *Zusammen flexibel ist man weniger allein? - Eine empirische Analyse der neuen Arbeitsform Coworking als Möglichkeit der Wissensgenerierung*. Jena: Fachhochschule Jena.
- Echterhoff, J., Große, R., Hawig, D., Jegu, M., Klatt, R., Neuendorff, H., & Steinberg, S. (2018). *Coworking in NRW*. Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e.V., Düsseldorf.
- Evans, S. (2011). Thinking Outside the Cubicle: Examining the Changing Shape of Today's Workspace. In M. Manafy, & H. Gautschi (Hrsg.), *Dancing with digital natives: Staying in Step With the Generation That's Transforming the Way Business Is Done* (S. 19–38). CyberAge Books.
- Foertsch, C. (13. September 2017). *Die Mitglieder: Wer arbeitet in Coworking Spaces?* Abgerufen am 28. November 2019 von Desmag: <http://www.deskmag.com/de/die-mitglieder-wer-arbeitet-in-coworking-spaces-coworkers-global-survey-demografie-statistik-977>
- Foertsch, C. (2017). *Global Coworking Survey*. Berlin: Deskmag. Abgerufen am 11. 9 2019
- Foertsch, C. (18. September 2018). Abgerufen am 11. Dezember 2019 von Demag: The State of Coworking Spaces 2018: <http://www.deskmag.com/en/the-state-of-coworking-spaces-in-2018-market-research-development-survey>
- Foertsch, C. (2018 a). *Coworking Forecast*. Von Deskmag: <https://www.dropbox.com/s/rjbm4wp4aeccx/2018%20Complete%20Coworking%20Forecast.pdf?dl=0> abgerufen
- Foertsch, C. (2018 b). *Global Coworking Survey: Deutschland*. (Desmag, Herausgeber) Abgerufen am 11. 9 2019 von <https://www.dropbox.com/s/7hwr8hltc0txxc2/Cowork2018%20SLIDES.pdf?dl=0>
- Foertsch, C. (2019). *Global Coworking Survey*. (Deskmag, Herausgeber) Abgerufen am 8. November 2019 von <https://www.dropbox.com/s/jjor71mecwqbxdy/2019%20Complete%20Coworking%20Forecast.pdf?dl=0>
- Foertsch, C., & Cagnol, R. (26. August 2013). *Es war einmal..die Geschichte von Coworking in Zahlen*. Abgerufen am 20. Dezember 2019 von Desmag: <http://www.deskmag.com/de/die-geschichte-von-coworking-spaces-in-zahlen-zeitleiste-868>
- Gauger, F., & Pfnür, A. (Januar 2019). Coworking Spaces-Arbeitsräume zur Initiierung von Netzwerken. *zfo*, S. 9–15.

- Gerdenitsch, C., Scheel, T., Andorfer, J., & Korunka, C. (25. April 2016). Coworking Spaces: A Source of Social Support for Independent Professionals. *Frontiers in Psychology*, S. 1–12.
- Herbig, B., Schneider, A., & Nowak, D. (2016). Gesundheit, Kommunikation und Leistung in Großraumbüros – Zusammenhänge mit Personenzahl, spezifischen Umgebungsbedingungen und allgemeinen Tätigkeitsmerkmalen. *Wirtschaftspsychologie*, S. 71–81.
- Industrieverband Büro und Arbeitswelt. (2020). *IBA-Studie 2019/20 – Die Entwicklung der Büroarbeit*. Von https://iba.online/site/assets/files/5013/iba_studie_2020_final.pdf abgerufen
- Kim, J., & de Dear, R. (2013). Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, S. 18–26.
- Klemens Kappe, Marion Lewalski. (2018). Abgerufen am 19. Dezember 2019 von Dieleute Coworking Space: <https://www.dieleute.space/>
- Kratzer, N. (2018). *Arbeit der Zukunft. Thesen und Gestaltungsansätze für den Arbeitsplatz der Zukunft*. <http://www.prentimo.de/assets/Uploads/Zukunft-der-Arbeit-final.pdf>.
- Liegl, M. (2011). Die Sorge um den Raum. Mediale Ortlosigkeit und Dispositive der Verortung“. In J. e. Engelmann, *Testcard. Beiträge zur Popgeschichte # 20: Access Denied. Ortsverschiebungen in der realen und virtuellen Gegenwart* (S. 182–189.). Mainz.
- Liegl, M. (2014). “Nomadicity and the Care of Place – on the Aesthetic and Affective Organization of Space in Freelance Creative Work“. *Computer Supported Cooperative Work (CSCW)*, 23((2)), S. 163–183.
- Pohler, N. (2012). Neue Arbeitsräume für neue Arbeitsformen: Coworking Spaces. *Österreichische Zeitung für Soziologie*, 65-78.
- Reuschl, A. J., & Bouncken, R. B. (2017). Coworking-Spaces als neue Organisationsform in der Sharing Economy. In *Dienstleistung 4.0* (S. 187–209). Springer Verlag.
- Rief, S., Stiefel, K.-P., & Weiss, A. (2014). *Faszination Coworking*. (W. Bauer, Hrsg.) Stuttgart: Fraunhofer Verlag.
- Robielski, S., Keller, H., Harth, V., & Mache, S. (Juli 2019). Coworking Spaces: The Better Home Office? A Psychological and Health-Related Perspektiv on an Emerging Work Environment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Schürmann, M. (2013). *Coworking Space. Geschäftsmodell für Entrepreneure und Wissensarbeiter*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Servaty, R., Harth, V., & Mache, S. (16. September 2016). Arbeitsbedingungen in Coworking Spaces unter motivationalen und gesundheitsrelevanten Aspekten. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, S. 369–372. Abgerufen am 17. September 2019 von <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s40664-016-0147-z.pdf>
- Servaty, R., Perger, G., Harth, V., & Mache, S. (2018). Working in acocoon: (Co)working conditions of office nomads- a health related qualitativ study of shared working environments. *Work*, S. 527–538.
- Spinuzzi, C. (2012). Working Alone, Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity. *Journal of Business and Technical Communication*, S. 399–441.
- Startup Sauna. (2019). Abgerufen am 20. Dezember 2019 von Startup Sauna: <http://startupsauna.com/>
- Statista. (22. Oktober 2019). Abgerufen am 16. Dezember 2019 von <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/674101/umfrage/anzahl-der-coworking-spaces-weltweit/>
- Statistisches Bundesamt. (2019). *Statistisches Jahrbuch 2019*. Statistisches Bundesamt (Destatis).
- Stiefel, K.-P., & Rief, S. (2017). *Coworking-Innovationstreiber für Unternehmen*. (W. Bauer, Hrsg.) Stuttgart: Fraunhofer Verlag.
- Weijts-Peree, M., van de Koeving, J., Appel-Meulenbroek, R., & Arentze, T. (2019). Analysing user preferences for co-working space characteristics. *Building Research and Information*, S. 534–548.

**Deutsche Gesetzliche
Unfallversicherung e. V. (DGUV)**

Glinkastr. 40
10117 Berlin
Telefon: 030 13001-0 (Zentrale)
E-Mail: info@dguv.de
Internet: www.dguv.de

