

teamgnesda



OFFICE REPORT 2026 / 27





OFFICE REPORT 2026 / 27

•

Der Kompass für Arbeitswelten

Wo Arbeit wirklich steht
und wohin sie sich bewegt

Sechs Mal in Folge haben wir gefragt, gemessen,
ausgewertet – diesmal analysieren wir die Daten
von 225.300 Mitarbeitenden auf 5,48 Millionen
Quadratmetern Bürofläche.

Daraus ist eine der größten Datenbanken
zu Arbeitswelten und New Work im
deutschsprachigen Raum geworden. In Zeiten
großer Veränderung braucht es genau das:
einen nüchternen Blick auf die Fakten statt auf
Mythen.

Dieser Report zeigt, wo Unternehmen heute
stehen, was wirklich funktioniert – und in welche
Richtung sich die Arbeitswelt bewegt.

Impressum:

Unternehmensumfrage 05-09 / 2026 durchgeführt von:
teamgnesda GmbH, Linke Wienzeile 18, 1060 Wien

Bertram ZT GmbH, Apollogasse 9/1, 1070 Wien

Umfragepartner: pro m² GmbH, neudoerfler Office Systems GmbH

Für den Inhalt verantwortlich: Andreas Gnesda und Oliver Bertram

Satz, Layout, Design und Infografik: Wolfgang Hitzinger,

office@teamgnesda.com, teamgnesda.com

© teamgnesda, © Bertram ZT



Titelbild mit KI bearbeitet
Bild Titel: © unsplash+ / Getty Images

Bild diese Seite: Im Wind © teamgnesda, Wolfgang Hitzinger



Warum dieser Report und was er zeigt

Zum sechsten Mal in Folge haben wir den Office-Report erhoben. Und zum sechsten Mal hat uns die Resonanz überrascht: Die Zahl der Teilnehmenden ist erneut gewachsen. Diesmal durften wir die Daten von 225.300 Mitarbeitenden auswerten, die auf 186.000 Arbeitsplätzen und 5,48 Millionen Quadratmetern Bürofläche arbeiten. Das ist keine Stichprobe mehr, das ist ein belastbares Marktabbild gewachsen aus dem Vertrauen von Unternehmen, die ihre Zahlen mit uns teilen.

Warum wir das tun? Weil gute Entscheidungen über Arbeitswelten nicht aus dem Bauch kommen sollten, sondern aus Evidenz. In unseren Projekten wie in unseren Botschaften arbeiten wir faktenbasiert, und mit jedem Jahr wächst daraus etwas Seltenes: eine der größten Datenbanken zu Arbeitswelten und New Work im deutschsprachigen Raum. Sechs Erhebungen in Folge machen aus Momentaufnahmen einen Trend, den man lesen kann. Der Vergleich mit dem Vorjahr zeigt: Vieles bleibt in Bewegung, manches verfestigt sich.

Die Ergebnisse sind so klar wie unbequem. Der durchschnittliche New Work Grad liegt bei 45 % – viel Luft nach oben. Die Arbeitsplätze sind im Schnitt zu 62 % belegt; am stärksten Tag sind es 78 %, am schwächsten nur 34 %. Home-Office ist mit 2,4 genutzten Tagen pro Woche längst Normalität, quer durch alle Branchen von der öffentlichen Verwaltung bis zur Industrie. Und die Fläche? Die befragten Unternehmen selbst halten 340.310 m² für verzichtbar – rund sechs Prozent ihrer Bürofläche und über 102 Millionen Euro Miete pro Jahr. Die Daten zeigen aber auch, was funktioniert. Organisationen, die konsequent

auf Activity-based Working und Desk-Sharing setzen, erreichen die höchsten New Work Werte. Flexibilität und Fläche sind kein Widerspruch, sondern bedingen einander. Wer seine Räume an der tatsächlichen Nutzung ausrichtet, spart nicht nur Quadratmeter, sondern gewinnt Qualität.

Rechnet man die leerstehenden Flächen konsequent weiter, entstehen Zahlen, die man nicht mehr ignorieren kann: rund 22 Millionen eingesparte Pendelstunden und etwa 117.000 Tonnen vermiedenes CO₂ pro Jahr. Und hochgerechnet auf den Gesamtmarkt ließe sich in dieser Fläche Wohnraum für Hunderttausende Menschen schaffen. Fläche, die als halbleeres Büro Geld kostet, könnte anderswo längst ein Zuhause sein.

Wir leben in einer Zeit großer Veränderung. Gerade deshalb lohnt der nüchterne Blick auf den Markt: beobachten, was wirklich passiert, statt es zu vermuten – und die besten Beispiele transparent machen, damit andere von ihnen lernen. Genau das will dieser Report leisten: nicht Mythen bedienen, sondern Fakten liefern.

Bleibt der Dank. An alle, die mitgeholfen haben, diese Erhebung zu einer der größten im deutschsprachigen Raum zu machen. Und ganz besonders an unsere Umfragepartner pro m², Bertram ZT und neudoerfler. Ohne Sie wären diese Zahlen nur Zahlen geblieben. Mit Ihnen werden sie zu einem Kompass.

Andreas Gnesda
Gründer und CEO



Warum die sechste Zahl mehr wiegt als die erste

164 Organisationen, 225.300 Beschäftigte, 5,48 Millionen m² Bürofläche. Die Eckdaten der sechsten Umfrage klingen nach kühler Statistik. Sind sie aber nicht. Sie zeichnen das Bild einer leisen Bewegung, deren Wucht weit über die Immobilienbranche hinaus getragen wird.

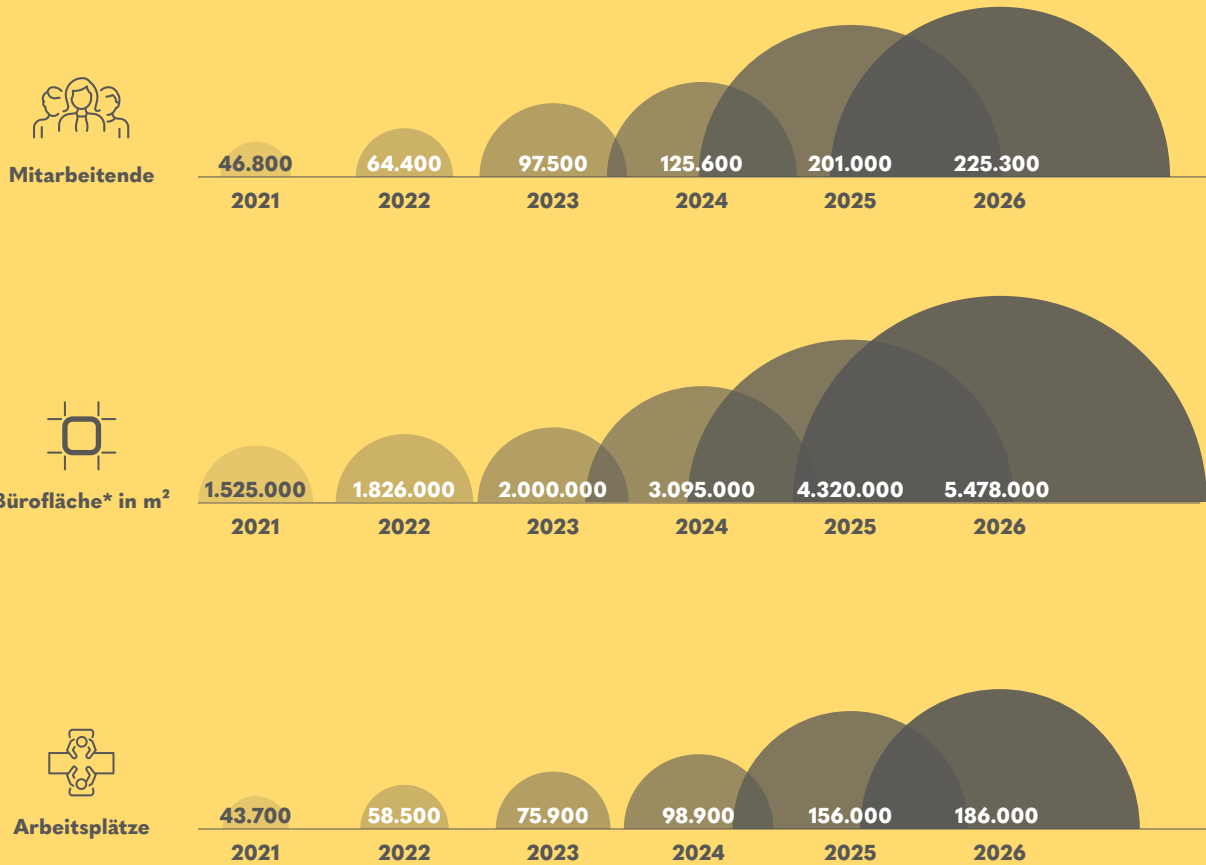
Die Stichprobe wächst zum fünften Mal in Folge: plus 12 % bei den Menschen, plus 27 % bei der Fläche. Was 2021 mit 55 Betrieben als Notfalldiagnose auf einen Ausnahmezustand begann, ist heute das wohl mächtigste Datenbarometer für moderne Arbeitswelten im deutschsprachigen Raum. Eine Orientierungshilfe, auf die mittlerweile Vorstände, Ökonomen und die Politik gleichermaßen blicken.

Der Unterschied zwischen einem Schnappschuss und echter Relevanz liegt in der Frequenz. Erst die Wiederholung trennt Rauschen von Signal. 2021 erfasste die Studie 46.800 Mitarbeitende, 2023 waren es 97.500, 2025 bereits 201.000 – und heuer 225.300. Fünf Jahre, sechs Erhebungen, fortlaufendes Wachstum.

Die sechste Zahl wiegt schwerer als die erste. Weil sie ein Fundament ist, das man nicht mehr ignorieren kann.



Entwicklung der Eckdaten der befragten Unternehmen



* Alle Flächen wurden auf Basis von Kennzahlen auf Bruttogrundfläche hochgerechnet.



	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Mitarbeitende	46.800	64.400	97.500	125.600	201.000	225.300

Branchenverteilung der befragten Unternehmen



Office Report: Wer mitmacht, prägt das Bild

Bau und Immobilien, Finanzdienstleistungen, der öffentliche Sektor: Diese drei Schwergewichte stellen zusammen 84 der 164 teilnehmenden Organisationen und vereinen mehr als die Hälfte aller erfassten Beschäftigten auf sich.

Das ist kein Zufall, sondern Struktur: Wer viel Fläche verwaltet, hegt naturgemäß das größte Interesse daran, ihre Gesetze zu verstehen. Allein 35 Organisationen aus Bau und Immobilien, 29 aus der Finanzwelt und 20 aus dem öffentlichen Sektor liefern 133.219 der insgesamt 225.300 erfassten Mitarbeitenden.

Möglich wird diese Breite erst durch eine Allianz, die sportlichen Ehrgeiz mit Expertise vereint: Die Partnerschaft von teamgnesda, Bertram ZT, pro.m² und neudoerfler. Seit 2024 mit pro.m², im Jahr 2025 mit Vitra und nun in erweiterter Form mit neudoerfler bündelt die Initiative genau jene Akteure, die sich täglich mit der Kernfrage moderner Arbeitswelten beschäftigen: Wie viel Raum, Flexibilität und Ausstattung braucht eine Organisation wirklich?

New Work in einer Zahl

Wie wir die neue Arbeitswelt messbar gemacht haben

Vor einem Jahr haben wir zum ersten Mal gewagt, etwas zu messen, das sich lange jeder Zahl entzogen hat: New Work. Wir nannten das Ergebnis den New Work Grad, einen Prozentwert zwischen 0 und 100, der zeigt, wie tief die neue Arbeitswelt eine Organisation tatsächlich durchdrungen hat. Nicht als Bekenntnis, sondern als Befund.

In diesem Jahr sind wir tiefer gegangen. Die Formel dahinter ist komplexer geworden, präziser, ehrlicher. Sie verrechnet zehn Größen zu einem einzigen Wert: die New Work Selbsteinschätzung, den Grad des tätigkeitsbasierten Arbeitens, den Anteil der Mitarbeitenden im Sharing, die Sharing-Ratio und die Akzeptanz solcher Modelle. Dazu kommt, wie Führungskräfte und wie Mitarbeitende mit New Work umgehen – zwei Perspektiven, die selten deckungsgleich sind. Und schließlich die harten Faktoren: Fläche pro Kopf, die Möglichkeit zum Home-Office und dessen tatsächliche Nutzung sowie der Einsatz von Künstlicher Intelligenz.

Das Besondere: Der New Work Grad, wir bezeichnen ihn auch gerne als New Work Score, trennt Anspruch von Wirklichkeit. Er misst nicht, was Unter-

nehmen über sich erzählen, sondern was sie tun und macht vergleichbar, was bisher Bauchgefühl war. Und er legt Reibung offen: dort, wo Führung und Belegschaft New Work unterschiedlich erleben, oder wo großzügige Fläche und schlanker Anspruch nicht zusammenpassen.

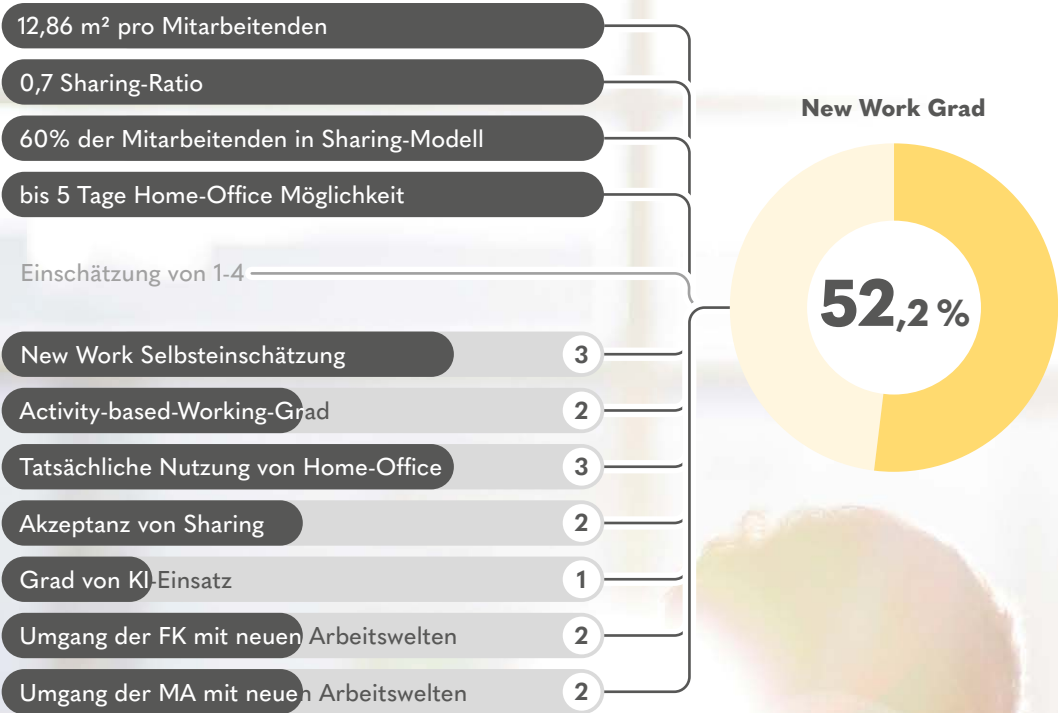
Die Spannweite ist gewaltig. Der niedrigste Wert liegt bei 5 Prozent, der höchste bei 90. Dazwischen: alles. Im Schnitt erreichen die teilnehmenden Organisationen 45 Prozent – die Hälfte des Weges, könnte man sagen. Jede fünfte ist schon weiter und kommt auf über 60 Prozent.

Wer vorn liegt, überrascht wenig. Beratung und Dienstleistungen führen mit 55,4 Prozent, dicht gefolgt von IT, Technologie und Telekommunikation mit 55,3 und der Energie-, Versorgungs- und Umweltbranche mit 55,1 Prozent. Branchen also, in denen Wissen wandert, Projekte den Takt vorgeben und der Schreibtisch längst nicht mehr der einzige Ort der Arbeit ist. Der Rest der Wirtschaft hat noch Luft nach oben und weiß jetzt genau, wie viel.



Was erwartet Sie?

So könnte Ihre individuelle Auswertung aussehen



Unternehmen mit hohem New Work Score (NWS) benötigen im Schnitt nur 13,2 m² pro Mitarbeiter.

Die Bestwerte liegen unter 10 m² pro Mitarbeiter. Unternehmen mit hohem NWS benötigen bis zu 64 % weniger Fläche als Unternehmen mit niedrigem NWS.

Weniger Quadratmeter mehr Miteinander

Was ein hoher New Work Grad über Fläche, Kultur und Produktivität verrät

Ist New Work mehr als eine Haltung, ein Versprechen, ein hübsches Wort für Obstkorb und Kicker-tisch? Wir wollten es genau wissen und haben den New Work Score gegen die Wirklichkeit laufen las-sen. Das Ergebnis ist eindeutiger, als wir dachten.

Am deutlichsten spricht die Fläche. Mit steigendem Score schrumpft die Mietfläche pro Kopf nicht nur ein bisschen, sondern dramatisch: von 36,6 m² bei den Nachzüglern auf 13,2 m² bei den Vorreitern. Fast eine Drittelung. Hochgerechnet auf ein Im-mobilienportfolio bedeutet das Millionen und die Chance, Fläche nicht länger nur zu verwalten, son-dern zu gestalten. Wer New Work ernst nimmt, braucht weniger Raum. Aber nicht, weil es leerer wird. Im Gegenteil.

Denn parallel steigt, was sich schwerer beziffern lässt und doch alles entscheidet: die Akzeptanz von Sharing-Modellen, die Begegnungsqualität, die Flexibilität der Flächen. New Work heißt eben nicht weniger Büro, sondern anderes Büro – eines, das Zusammenarbeit ermöglicht, statt Schreibtische zu verwalten. Die Vorreiter haben nicht wegrationali-siert, sondern umgeschichtet: von der Fläche für den Einzelnen hin zu Räumen für das Miteinander.

Uns war wichtig, nicht beim Bauchgefühl zu blei-ben. Also haben wir Produktivitätsgrad, kulturellen Zusammenhalt und den Einsatz von Künstlicher Intelligenz daten- und evidenzbasiert ins Verhältnis zum New Work Score gesetzt. Die Kurven zeigen alle in dieselbe Richtung: nach oben. Organisatio-nen mit hohem Score berichten häufiger von stei-gender Produktivität, festerem Zusammenhalt und

stärkerer Nutzung von KI. Kein Automatismus, aber eine Tendenz, die sich nicht wegdiskutieren lässt. Zum ersten Mal lassen sich weiche Faktoren an einer harten Kennzahl ablesen.

Auch beim Home-Office fällt die Maske. Unter-nehmen mit hohem New Work Score bieten nicht nur mehr Möglichkeit zum mobilen Arbeiten, sie nutzen sie auch tatsächlich. In der Spitzengruppe kann im Schnitt bis zu vier Tage pro Woche mobil gearbeitet werden, während bei den Nachzüglern Möglichkeit und Nutzung eng und niedrig beieinan-derliegen. Anspruch und Praxis fallen hier zusam-men – anderswo klaffen sie auseinander.

Und schließlich die Größe. Der New Work Score steigt tendenziell mit der Größe der Organisation. Bei Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeiten-den im Bürobereich liegt er mit 50 % mehr als zehn Prozent über dem Durchschnitt. Wo die Hebel groß sind und die Kosten sichtbar, wird konsequen-ter umgebaut. Fläche ist dort keine Planungsfrage mehr, sondern eine strategische Entscheidung. Kleinere Organisationen sind nicht abgehängt, aber sie müssen bewusster wählen, was sie an Fläche, Struktur und Haltung wirklich brauchen.

Am Ende steht ein Befund, kein Bekenntnis: New Work ist messbar, und es zahlt sich in Fläche, Kul-tur und Produktivität aus. Die Unternehmen, die vorangehen, tun das nicht aus Idealismus, sondern weil sich Rechnung und Haltung zum ersten Mal treffen. Das ist neu – und es verändert, wie in Zu-kunft über Büros entschieden wird.

New Work Score Auswertung der jeweils 15 Teilnehmer mit dem höchsten und niedrigsten New Work Grad.
Verbesserung durch hohen NWS im Vergleich zu einem niedrigen NWS (in%)

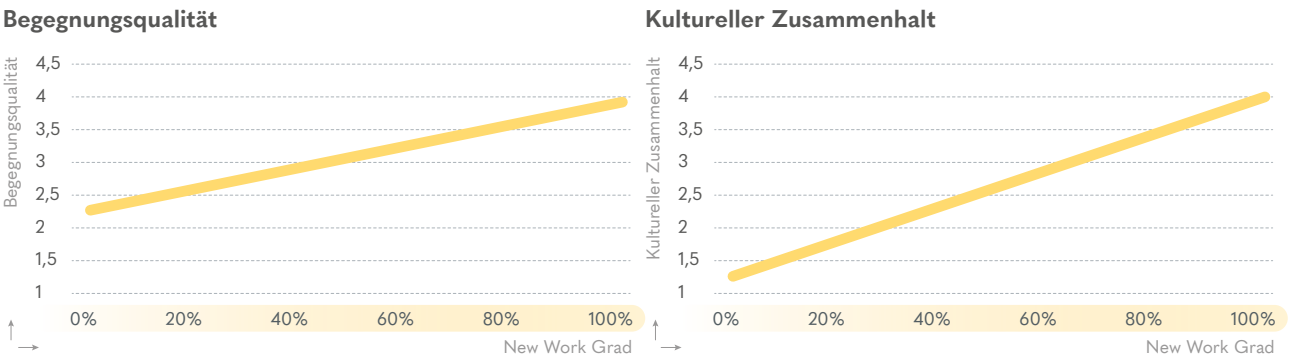
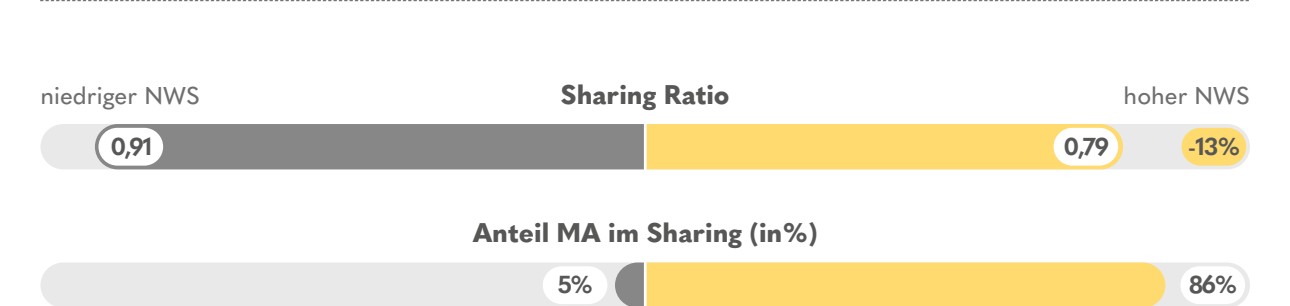
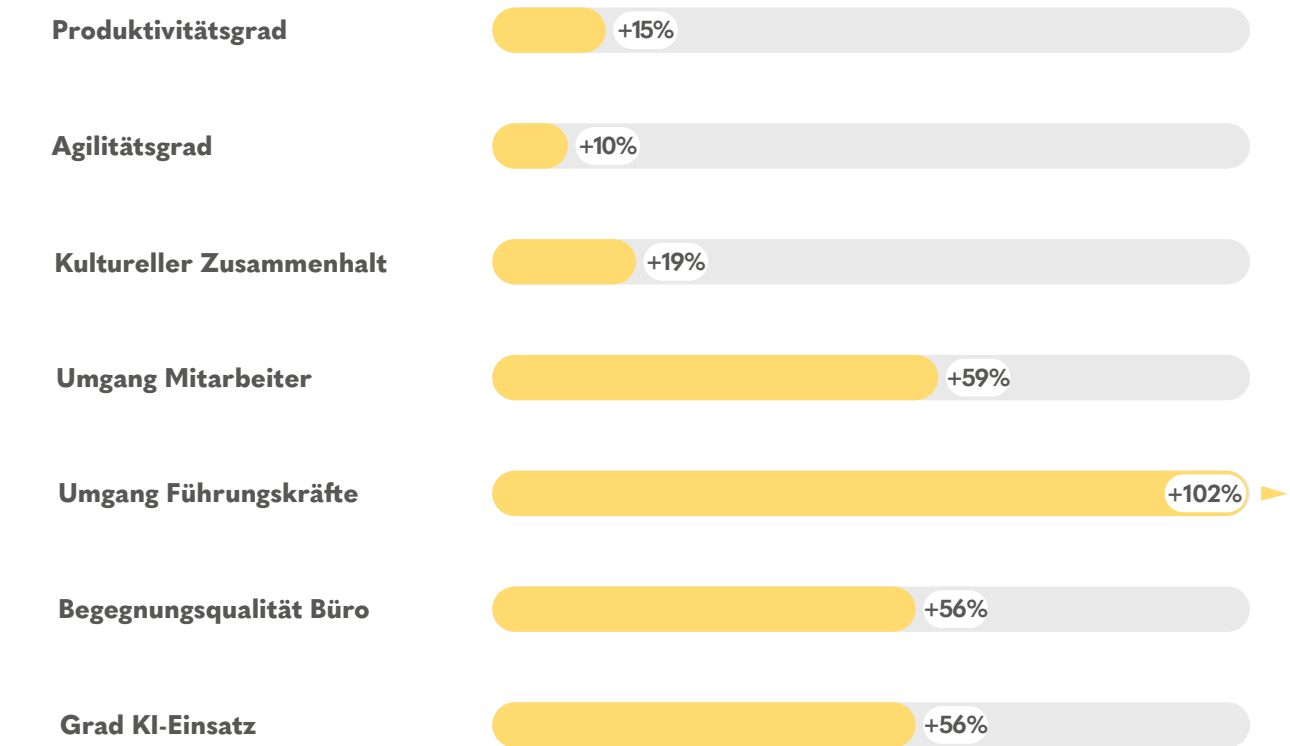




Bild: © Jan Kaiser



Bild: © Jan Kaiser



Bild: © Jan Kaiser

Vom Standort zur Arbeitswelt

Wie die Helaba New Work am Düsseldorfer Standort erfolgreich implementiert

Die Landesbank Hessen-Thüringen (Helaba) setzte konsequent neue Arbeitswelten an ihren Standorten um. Dabei wird ein abgestimmtes Corporate Design und ein einheitliches Raumsetup an die standortspezifischen Immobilien angepasst und umgesetzt. In der Düsseldorfer Niederlassung bot sich durch den auslaufenden Mietvertrag die Chance, das New Work Konzept in einem strategischen Gesamtprojekt bestmöglich umzusetzen. Am Anfang stand in Düsseldorf somit kein Grundriss, sondern eine zentrale Frage: In welcher Immobilie kann der Flächenbedarf bestmöglich umgesetzt werden? In einem Stay-vs-Go-Prozess wurden Nutzerbedürfnisse, bestehende Flächen und der Düsseldorfer Immobilienmarkt analysiert. pro m² begleitete den Weg von Standortsuche und Mietvertragsverhandlung über Flächen- und Nutzungskonzept sowie Interior Design bis zur Projektsteuerung und Mietervertretung.

Ein Standortwechsel ist dabei selten nur eine Frage der Adresse. Er ist die Chance, Arbeit neu zu denken. Genau das hat die Helaba in Düsseldorf getan: Mit dem Umzug in das modernisierte Heylo an der Schwannstraße entstehen auf rund 7.800 m²

neue Arbeitswelten, die die New Work-Strategie der Bank in den Raum übersetzen.

Das Ergebnis ist keine standardisierte Bürolandschaft. Offene Arbeitsbereiche treffen auf Meeting- und Projektflächen, Kommunikationszonen auf Rückzugsorte für konzentriertes Arbeiten. Tageslicht, Transparenz und flexible Nutzung prägen die Architektur. Gleichzeitig mussten die besonderen Sicherheitsanforderungen einer Bank in einem Bestandsgebäude umgesetzt werden.

Entscheidend war deshalb nicht nur, was gebaut wird, sondern für wen. Die Mitarbeitenden wurden frühzeitig eingebunden und ihre Perspektiven und Bedürfnisse flossen direkt in die neue Arbeitswelt ein.

So wird aus einem Standortwechsel mehr als ein Umzug. Er wird zum Instrument der Transformation. Denn moderne Arbeitswelten entstehen dort, wo Raum, Strategie und tatsächliche Bedürfnisse zusammenfinden.



Bild: Ergo © teamgnesda / Oliver Bertram

Die Verfeinerung des Taktgrads

Wer die Dynamik moderner Organisationen im Jahr 2026 wirklich verstehen will, darf den Blick nicht länger an starren Wänden, festen Etagen und traditionellen Grundrissen verfangen lassen. Der entscheidende Indikator für betriebswirtschaftliche Resilienz und nachhaltigen Erfolg liegt längst in den Prozessen, der Aufenthaltsqualität und der alltäglichen Effizienz des täglichen Miteinanders. Die große Wende ist im DACH-Raum vollzogen: Flexible Arbeitsformen sind keine provisorische

Übung mehr, keine digitale Notfallmaßnahme und kein Experimentierfeld für agile Pionierabteilungen, sondern der unumstößliche betriebliche Standard. Die Debatte der Gegenwart dreht sich keineswegs mehr um das veraltete Dogma, ob dezentral gearbeitet werden darf. Die drängende Frage lautet vielmehr: Wie steigern Organisationen ihre Produktivität und Mitarbeitenden-Effizienz auf diesem flexiblen Fundament nachhaltig? Die Ergebnisse aus sechs Studienjahren des Office Reports verdich-

ten sich im aktuellen Datenmaterial zu einer klaren Erkenntnis: New Work ist kein starrer Zielzustand, den eine Unternehmensführung einmalig per Vorstandsbeschluss verordnet. Es ist eine fortlaufende organisatorische Praxis. Der im Rahmen des Reports erhobene Composite-Index – der New Work Score (NWS) – zeigt unbeeinflusst von Modetrends, dass der New Work Grad einer Organisation mit keinem Faktor so stark korreliert wie mit der Akzeptanz und der gelebten Realität flexibler Sharing-Modelle.

Weder das IT-Budget noch die schiere Größe des Unternehmens geben hier den Ausschlag. Erfolgreiche Organisationen unterscheiden sich primär durch die konsequente Reihenfolge ihres Handelns: Sie investieren zuerst in Akzeptanz, Unternehmenskultur und die Befähigung ihrer Teams, bevor sie am Schreibtisch-Raster drehen oder Flächenstrukturen physisch anpassen. Diese Haltung zahlt sich in harten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen aus. Das Konsolidierungspotenzial in der aktuellen Stichprobe ist beachtlich: Allein unter den teilnehmenden Betrieben zeigen sich 340.310 m² ungenutzte Bürofläche. Deren gezielte Optimierung birgt ein betriebswirtschaftliches Einsparpotenzial von rund 102 Millionen Euro pro Jahr. Das ist Kapital, das nicht mehr in ungenutzter Betonhülle gebunden liegt, sondern direkt in Innovation, Entwicklung der Mitarbeitenden und die eigentliche Wertschöpfung fließen kann.

Dabei geht es keineswegs um starr verordnete Kürzungsdiktate, sondern um

eine fein justierte Abstimmung. Die Präsenztage im Büro verändern grundlegend ihren Charakter. Das Office wird zum Ort der fokussierten Begegnung, der komplexen Problemlösung und des schnellen Abgleichs – während die konzentrierte Einzelarbeit dort stattfindet, wo sie die höchste individuelle Leistung hervorbringt. Diese Arbeitsteilung ist kein Zufallsprodukt, sondern das Resultat bewusster Entscheidungen darüber, welche Tätigkeit welchen Raum verdient.

Auch die Führungsebene ist gefordert, ihre Rolle neu zu justieren. Wo Präsenz nicht mehr automatisch mit Leistung gleichgesetzt wird, braucht es klare Zielvereinbarungen, Vertrauen in die Selbstorganisation der Teams und eine Feedbackkultur, die auf Ergebnisse statt auf reine Sichtbarkeit blickt. Der Office Report versteht sich seit seinem ersten Jahrgang 2021 nicht als abstrakte Marktprognose, sondern als pragmatisches Werkzeug. Die Daten des Jahres 2026 zeigen Entscheidern sehr genau, an welchen Stellschrauben sie ansetzen müssen: Wer Räume als Werkzeug der Produktivität versteht, schafft Arbeitsumgebungen, die Teams spürbar entlasten, Prozesse beschleunigen und die Leistungsfähigkeit der gesamten Organisation stärken.

Die Betrachtung der letzten Jahre verdeutlicht, wie rasant sich die betriebliche Praxis gewandelt hat. Während 2021 und 2022 vor allem technische Hürden, die Beschaffung von Hardware und die reine Ermöglichung von Remote Work das Geschehen dominierten, kippte die Diskussion in den

Jahren 2023 und 2024 spürbar in Richtung der harten Flächenkonsolidierung. Die zentrale Frage verschob sich vom reinen Reagieren hin zur Optimierung: Wie lassen sich Anwesenheitsmuster über Activity-based Working und strukturelle Sharing-Ratios sinnvoll abbilden? Im Jahr 2026 bildet die Flächenreduktion nur noch die Grundvoraussetzung. Der eigentliche Hebel liegt heute in der Feinabstimmung zwischen Führung, Kultur und Raumqualität.

Wer diese Dimensionen zusammen denkt, erkennt schnell, dass verwaiste Flächen an schwach frequentierten Tagen nicht bloß ein ästhetisches Problem sind, sondern eine direkte wirtschaftliche Ineffizienz darstellen. Wenn Anwesenheiten ungesteuert schwanken, steigen die effektiven Kosten pro genutztem Schreibtisch drastisch an. Genau hier setzt die Feinjustierung des Taktgrads an: Räume werden nach tatsächlichem Tätigkeitsbedarf konzipiert, Kapazitäten geglättet und feste Zuweisungen durch intelligente Sharing-Konzepte ersetzt.

Am Ende geht es nicht darum, dem Büro seine Daseinsberechtigung abzuspüren oder Mitarbeitende ins Home-Office abzurängen. Das Ziel ist eine Arbeitsumgebung, die Anziehungskraft ausübt, statt Anwesenheit zu erzwingen. Wenn der Raum die Zusammenarbeit spürbar erleichtert, wird das Office wieder zum echten Motor für Innovation und kulturellen Zusammenhalt. Der Taktgrad wird feiner und mit ihm die Möglichkeit, echten Fortschritt messbar zu machen.



Der Quadratmeter der nicht mehr gebraucht wird

Seit dem Jahr 2022 pendelt der durchschnittliche Flächenverbrauch im DACH-Raum erstaunlich stabil zwischen 17,2 und 19,2 m² pro Kopf. Was auf den ersten Blick wie ein geordneter, fast langweiliger Stillstand wirkt, kaschiert bei genauerem Hinsehen eine gewaltige innere Dynamik. Es ist die verweigerte Bewegung vor einer Klippe. Wer die Oberfläche durchstößt, erkennt ein historisches Auseinanderdriften: Während New Work Vorreiter heute mit schlanken 13,2 m² pro Kopf auskommen, verharren administrative Nachzügler bei satten 36,6 m². Das ist fast das Dreifache – und die Schere schließt sich keineswegs, sie geht von Jahr zu Jahr weiter auf.

Wo die Raumnutzung starr feststeht, zeigt der ungestellte Branchenblick: Der öffentliche Sektor, tradierte Finanzdienstleister und Logistikunternehmen binden gigantische Flächenreserven, hinken beim gemessenen New Work Grad mit Werten unter 39 % jedoch dramatisch hinterher. Ganz anders das Bild bei IT-Pionieren, Strategieberatungen und innovativen Energieversorgern: Hier treffen der höchste New Work Grad im DACH-Raum (über 55 %) und die höchste Flächeneffizienz aufeinander. Es verstauben auf den Fluren schlicht Millionen. Allein in der aktuellen Stichprobe des Office Reports melden 79 von 164 untersuchten Organisationen 340.310 m² überschüssige Bürofläche. Bei einer konservativ angesetzten Nettokaltmiete von 25 Euro pro Quadratmeter verbrennen diese Unternehmen stolze 102 Millionen Euro pro Jahr – bares Geld für vollkommen ungenutzte Quadratmeter, an denen an vier von fünf Wochentagen niemand sitzt. Ökologisch heizen wir unermüdlich leere Gebäudehüllen; stadträumlich blockieren wir Fläche, die in den Ballungsräumen an allen Ecken fehlt. Eine besondere Ironie offenbart sich beim

Blick auf die Betriebsgröße: Während Großkonzerne den Raum organisieren und mit durchschnittlich 18,0 m² auskommen, schleppen KMUs und Kleinbetriebe träge 23,8 m² pro Kopf durch die Bilanzen.

Flächeneffizienz ist im Jahr 2026 längst keine Frage des tatsächlichen Bedarfs mehr, sondern des reinen Wollens. Sie ist der Gradmesser für organisatorische Reife und entlarvt die teure Unentschlossenheit, liebgewonnene Privilegien an das tatsächliche Nutzerverhalten anzupassen. Viele Führungsetagen verharren in einer kostspieligen Wartestellung, während ihre Büros unter ihren Möglichkeiten bleiben.

Dabei geht es keineswegs darum, stur den Gürtel enger zu schnallen oder Teams in sterile Open-Space-Hallen zu pferchen. Das Problem verwaister Büros entsteht nämlich selten durch zu wenig Fläche, sondern durch fehlende Anziehungs- und Nutzungskonzepte. Im Gegenteil: Die Konsolidierung von überschüssigem Raum ist das wirksamste Investment in die eigene Zukunftsfähigkeit. Wer Fläche gezielt einspart, gewinnt finanzielle Spielräume, um verbleibende Zonen in hochwertige, begegnungsfördernde Orte zu verwandeln. Ein modernes Büro braucht nicht maximale Ausdehnung, sondern maximale Wirkung. Flächenreduktion ist kein Verlust von Raum, sondern ein Gewinn an Handlungsspielraum. Wer jetzt nachjustiert, stoppt die schleichende Verschwendung und schafft Arbeitswelten, die Produktivität, Kultur und Wirtschaftlichkeit endlich in Einklang bringen. Am Ende setzt sich nicht die Organisation mit dem größten Grundriss durch, sondern diejenige, die ihren Raum mit dem höchsten Nutzen bespielt.

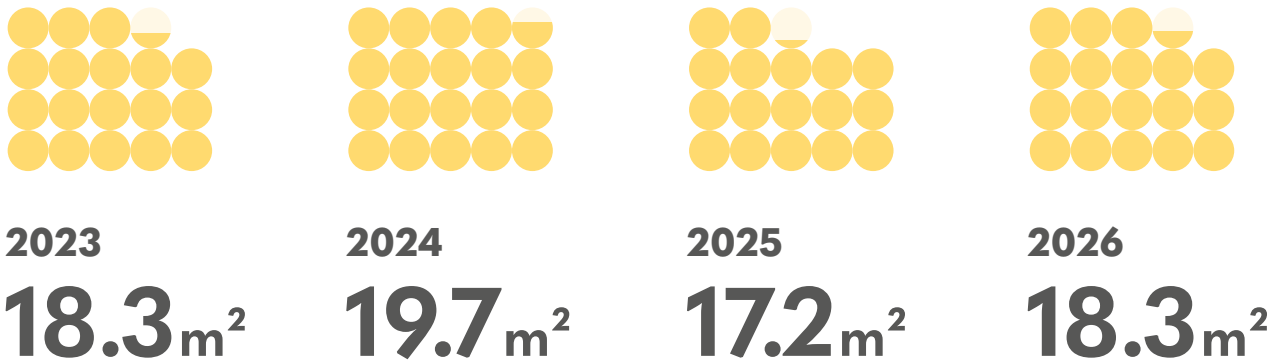




Flächenwende-Moment überschüssige Bürofläche

Ein Schreibtisch macht noch keine Krise. Ein bisschen Holz, höhenverstellbare Tischbeine, ein Ergonomie-Stuhl – nichts daran bringt ein Unternehmen oder gar eine Volkswirtschaft aus dem Takt. Was Bilanzen ins Wanken bringt, ist die schiere Masse des Leerstands im Alltag. In Österreich arbeiten rund 2,25 Millionen Menschen am Schreibtisch, in Deutschland 22,8 Millionen. Wer deren Arbeitsumgebungen heuer auch nur um wenige Quadratmeter pro Kopf effizienter organisiert, setzt gewaltige Potenziale für Produktivität und Kapital frei. Wer Flächen reduziert, verändert nicht nur Grundrisse, sondern die Dynamik des gesamten Miteinanders. Freie Quadratmeter sind keine Verluste, sondern veredeltes Budget für die funktionale Umgestaltung. Das Büro der Gegenwart gewinnt seine Daseinsberechtigung nicht mehr durch die bloße Bereitstellung von Schreibtischen, sondern durch die gezielte Schaffung von Fokus- und Begegnungsräumen. Wo ungenutzte Reserveflächen konsolidiert werden, entsteht die finanzielle Beweglichkeit, um verbleibende Zonen technologisch, funktional und ästhetisch so aufzuwerten, dass Anwesenheit wieder als Mehrwert erlebt wird. Damit

Flächenverbrauch pro Mitarbeitenden im Vergleich 2023 bis 2026 (MF / MA)



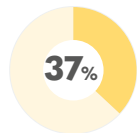
Flächeneffizienz pro Mitarbeitenden



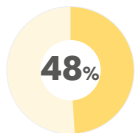
Fläche pro MA (Top 10)
7.35 m²



Fläche pro MA (mehr als 10.000m²)
15.1 m²



Organisationen mit hohem NWS benötigen 37% der Fläche gegenüber solchen mit niedrigem NWS



48% der teilnehmenden Unternehmen können Flächen frei spielen



In Deutschland und Österreich könnten 207 Millionen m² freigespielt werden



Das entspricht einer Fläche von 29.000 Fußballfeldern

wird Flächeneffizienz zu einer strategischen Aufgabe, die weit über die Optimierung einzelner Arbeitsplätze hinausgeht. Entscheidend ist, den tatsächlichen Bedarf frühzeitig in Standort-, Mietvertrags- und Investitionsentscheidungen einzubeziehen. Denn jeder Quadratmeter, der langfristig vorgehalten wird, bindet Kapital über Jahre – unabhängig davon, wie intensiv er tatsächlich genutzt wird. Gerade bei anstehenden Vertragsverlängerungen, Sanierungen oder Standortentscheidungen entsteht deshalb ein Zeitfenster, in dem Unternehmen ihre Flächenstruktur nachhaltig neu ausrichten können. Aus einer operativen Flächenfrage wird so eine langfristige Portfolioentscheidung. Das Ausschlaggeben-

de an diesen Zahlen: Sie sind kein Signal für Einschränkung, sondern für Fokus. Gut genutzter Raum stärkt die Begegnung und erhöht die Qualität des Arbeitsalltags. Weniger Fläche ist dabei kein Selbstzweck, sondern dient der Optimierung von Flächenbedarf, Nutzung und wirtschaftlichem Aufwand bei gleichzeitig höherem Ertrag.

Wer ungenutzte Assets aus seinen Bilanzen entfernt, verliert keine Substanz – er gewinnt finanzielle Beweglichkeit und die Mittel für echte Zukunftsinvestitionen.



Bild: © unsplash / copernico

Ein Projekt von teamgnesda



Bild: © teamgnesda

Wie eine Bank ihre Schreibtische verlor und dabei gewann



Die Einsparung der Fläche beträgt 40% bei gleicher Anzahl von Mitarbeitenden

320 Mitarbeitende, 7.500 m², gefühlt jeder mit eigenem Büro. Bei diesem teamgnesda Kunden sah es lange aus wie in fast jedem gewachsenen Unternehmen: Räume, die niemand mehr bewusst geplant hatte, sondern die sich über Jahre einfach so ergeben hatten. Das Problem: Kaum jemand saß noch dort, wo er sollte.

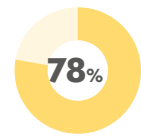
Eine Befragung brachte es ans Licht. Nur 41 % der Schreibtische waren tatsächlich belegt. Der Rest stand leer, während gleichzeitig Besprechungsräume und Rückzugsorte fehlten. Ein Klassiker der Bürowelt: zu viel vom Falschen, zu wenig vom Richtigen. Also wurde gerechnet: Ein Desk-Sharing-Check auf Basis der tatsächlichen Präsenzquoten ergab: 0,6 Arbeitsplätze pro Kopf reichen völlig. Aus der nüchternen Zahl entstand ein neues Flächenprogramm mit klar unterscheidbaren Zonen: Fokus, Team, Projekt, Begegnung, statt der alten

Beliebigkeit. Auch räumlich wurde umgedacht. Die langen, geraden Flure wurden aufgebrochen, an den Gebäudeenden holte man Tageslicht in die Mitte. Besucher und Mitarbeitende gehen seither getrennte Wege: Empfang, Bistro und Co-Working bilden die offene Zone zum Ankommen, dahinter beginnt die Ruhe zur konzentrierten Arbeit. Alte Betonstützen bekamen ein Holzkleid und wurden Teil der Möblierung, hinterleuchtete Deckensegel und Pflanzen erinnern an eine Allee – nicht zufällig, sondern zur Orientierung gedacht.

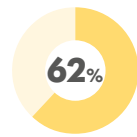
Das Ergebnis der ganzen Rechnerei und Umbauerei: Aus 7.500 m² wurden 4.500, was einem Minus von 40 % bei der Miete entspricht. Und die eigentliche Überraschung: Die Fläche fühlt sich seither größer an als vorher.



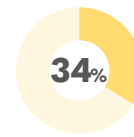
Durchschnittliche Anwesenheit



Anwesenheit an Tagen mit der höchsten Präsenz

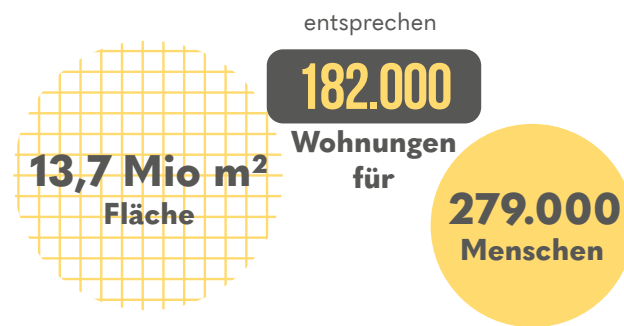


durchschnittliche Anwesenheit

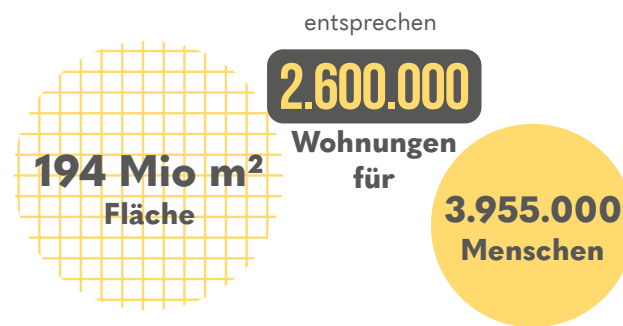


Anwesenheit an Tagen mit der niedrigsten Präsenz

Potenzial Österreich



Potenzial Deutschland



Die halbe Miete Der größte Hebel steht leer

Kosten zu senken steht ganz oben auf jeder Agenda. Die Kunst liegt nicht im Sparen an sich, sondern darin, den richtigen Hebel an der richtigen Stelle anzusetzen. Und der größte Hebel steht oft einfach leer herum. In einem Markt, der Investitionen hinterfragt und Entscheidungen vertagt, zählt eine Währung mehr als jede Vision: Liquidität. Cash in der Kassa schlägt die schönste Zukunftsrechnung – und nirgends liegt so viel davon brach wie in ungenutzter Fläche.

Die Zahlen sind unbequem. Am stärksten Tag sind 78 % der Arbeitsplätze besetzt, im Schnitt 62 %, am schwächsten gerade 34 %. Rechnet man die

Präsenz in Fläche um, wird die Dimension sichtbar: Wäre das Büro für volle Besetzung dimensioniert, ließen sich allein bei den Teilnehmenden 934.000 m² oder 22 % Mietfläche einsparen und am vollsten Tag hätte trotzdem jeder Platz. Legt man den Durchschnittstag zugrunde, sind es 1,6 Millionen m² oder 38 %.

In Euro will man es sich kaum ausmalen. Bei 25 Euro Miete pro Quadratmeter sind das am Spitzentag 280 Millionen, am Durchschnittstag 504 Millionen pro Jahr, die für Raum ausgegeben wird, den niemand betritt.

Wie also anfangen?

1

Den echten Bedarf berechnen

Keine Schätzung, sondern kennzahlenbasierte Rechnung in mehreren Varianten mit New Work Best-Practices hinterlegt. In die Szenarien fließen die Stellschrauben der neuen Arbeitswelt ein: Remote-Policy, mobiles Arbeiten, Activity-based Working, Sharing-Konzepte, Sharing-Anteil und Sharing-Ratio, Arbeitsweltstruktur, KI-Einsatz und Entwicklungsszenarien. Am Ende steht eine Zielfläche, keine Bauchzahl.

2

Prüfen, wie diese Zielfläche im Bestand erreichbar ist

Durch Verdichtung, Rückgabe an den Vermieter oder Untervermietung.

3

Die Vertragssituation offenlegen

Wie lange läuft der Mietvertrag noch, wie fest ist die Bindung, gibt es Ausstiegsklauseln?

4

Verhandeln

Hier gilt eine oft übersehene Wahrheit: Auch wenn der Vertrag noch Jahre läuft, ist heute eine Verbesserung möglich. Ein sicherer, angepasster Mieter ist mehr wert als ein Streit ums Prinzip.

5

Den Markt sichten

Welche Objekte passen zur Zielfläche, welcher Aufwand steckt in einer Standortveränderung, wie sieht der Return on Investment aus?

So ein Business Case lässt sich rasch und unkonventionell aufsetzen. Er braucht keine Monate, sondern 2 bis 3 Wochen. Und der erste Euro ist gespart, sobald der erste Quadratmeter zurückgeht – nicht irgendwann, sondern in der nächsten Bilanz. Und er liefert in den meisten Fällen ein Kostenpotenzial von 20 bis 50 Prozent – eine Zahl, die in keiner Vision steht, aber in jeder Gewinn- und Verlust-Rechnung Wirkung zeigt. Denn am Ende zählt nicht, wie schön ein Büro geplant ist, sondern wie effizient es genutzt wird. Wer seine Fläche an der Wirklichkeit ausrichtet statt an einer Vollpräsenz, die es nie gibt, spart doppelt: an Miete und an der Illusion, alle kämen gleichzeitig.

Büros, die man bewohnen könnte

Millionen Quadratmeter klingen abstrakt. Wohnungen nicht. Rechnet man das Flächen-Einsparpotenzial hoch, kommt in Österreich eine Zahl heraus, die schmerzt: 13,7 Millionen m² Büroflä-

che, die eigentlich niemand braucht. Das sind bei 75 m² pro Wohnung rund 182.000 Wohnungen. Oder, in Menschen gedacht: bei 49 m² Wohnraum pro Kopf Platz für rund 279.000 Einwohner. So viel Wohnraum, wie eine Stadt der Größe von Graz benötigt, aber gerade als leerer Schreibtisch existiert. In Deutschland wird das Bild noch drastischer: 194 Millionen m², rund 2,6 Millionen Wohnungen – Wohnraum für 3,9 Millionen Menschen. Eine Großstadt wie Berlin, die freitags leer steht. In Zeiten, in denen über jeden Bauplatz gestritten wird und Wohnen knapp und teuer ist, ist das mehr als eine betriebswirtschaftliche Fußnote. Es ist eine gesellschaftliche Frage. Fläche, die als halbleeres Büro Geld kostet, könnte anderswo ein Zuhause sein. Effizienter mit Fläche umzugehen, ist deshalb doppelt vernünftig: Es entlastet die Bilanz und ein Stück weit auch den Wohnungsmarkt.



Home-Office

Wer Präsenz will, muss Mehrwert schaffen

Bild © unsplash+ / Getty Images

Kaum ein Thema erhitzt die Gemüter so verlässlich wie die Rückkehr ins Büro. Schlagzeilen verkünden das Ende des Home-Office, Vorstände rufen zur Präsenz. Die Daten erzählen eine andere Geschichte. Von rund 225.000 Mitarbeitenden dürfen gerade einmal 0,1 % gar nicht mobil arbeiten. Nur etwa 8 % sind auf einen Tag begrenzt. Die große Mehrheit hat mehr Spielraum: 85 % dürfen zwei Tage von zu Hause arbeiten, 7 % sogar mehr als drei. Home-Office ist kein Privileg mehr, sondern Normalzustand. Nur eine kleine Gruppe darf frei wählen – grenzenlose Remote-Arbeit ist ebenso selten wie das komplette Verbot.

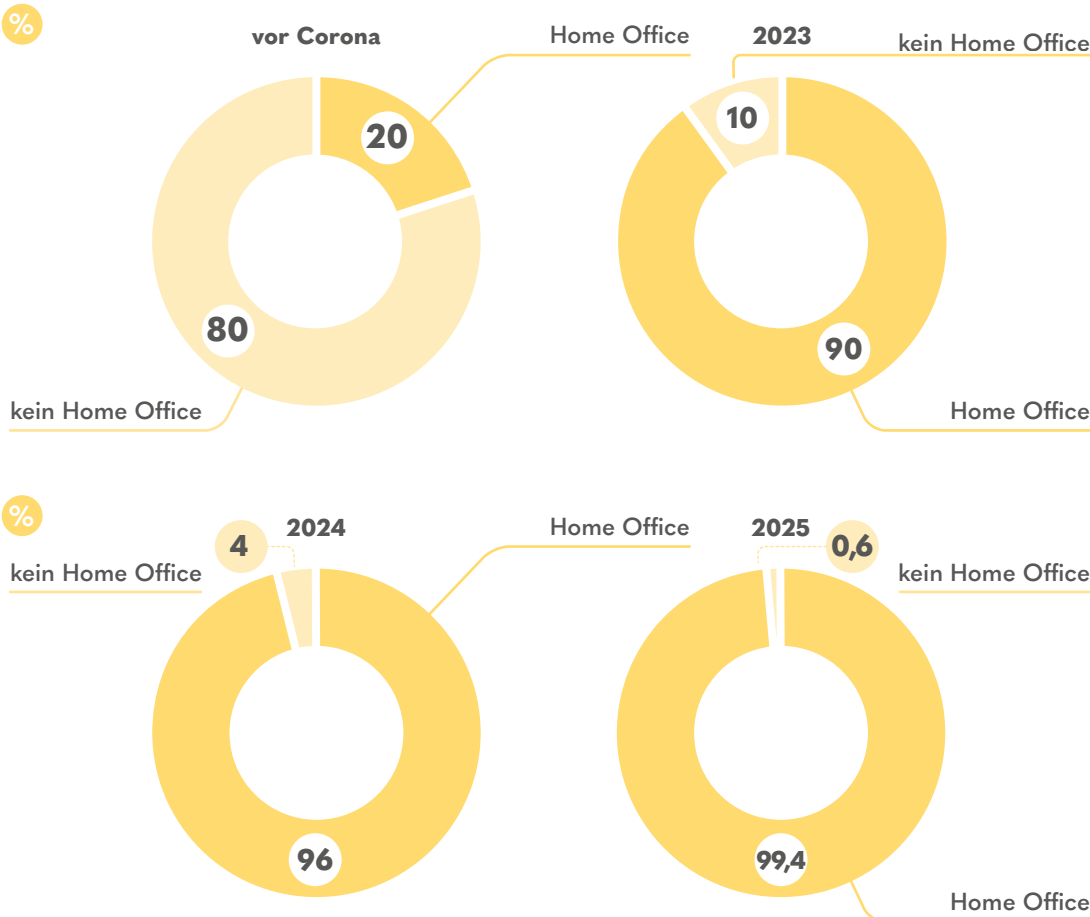
Genutzt wird das Angebot mit Maß. Der tatsächliche Gebrauch liegt in diesen Bereichen: 12,0 % arbeiten einen Tag mobil, 40,0 % zwei, 35,5 % bis zu drei. Zwischen „dürfen“ und „tun“ liegt nur ein schmaler Grat. Wer wählen kann, bleibt weder demonstrativ im Büro noch dauerhaft fern. Das

Home-Office ist erwachsen geworden: kein Ausnahmezustand, sondern Routine mit Augenmaß. Denn die Unternehmen halten dagegen, leise, aber bestimmt. Für 47,5 % der Mitarbeitenden gilt eine Mindestpräsenz von zwei Tagen, für 30,7 % sind es drei. Das Büro wird nicht abgeschafft, es wird verhandelt. Anwesenheit ist seltener Pflicht, häufiger Angebot für Austausch, Zusammenarbeit und Kultur. Aus der Kampfzone ist ein Aushandlungsraum geworden, in dem beide Seiten mit dem Grau zwischen Remote-Arbeit und Vollpräsenz umzugehen gelernt haben. 2026 ist das Bild eindeutig: Nur 4 % der Organisationen erlauben gar kein Home-Office, 11 % einen Tag, 85 % gewähren zwei bis drei Tage. Die zwei Tage zu Hause sind zum neuen Standard geworden. Das Büro hat aufgehört, der einzige Ort der Arbeit zu sein. Es konkurriert heute mit dem Küchentisch, und gewinnt nur, wenn es besser ist als er.

●

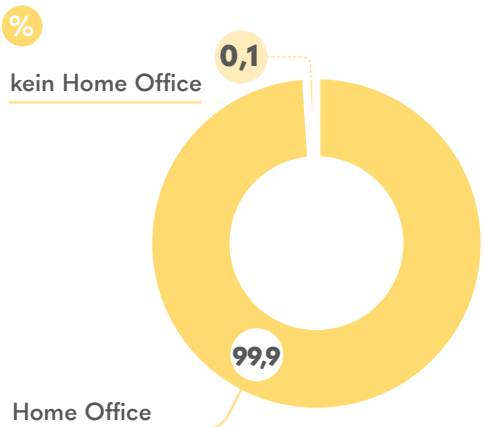
Home-Office auf Basis der teilnehmenden Mitarbeiter

Vergleich des Einsatzes von Home-Office in den letzten Jahren

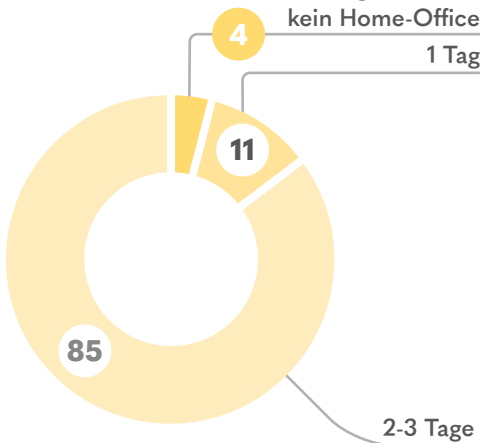


Home-Office 2026

auf Basis der teilnehmenden Mitarbeiter



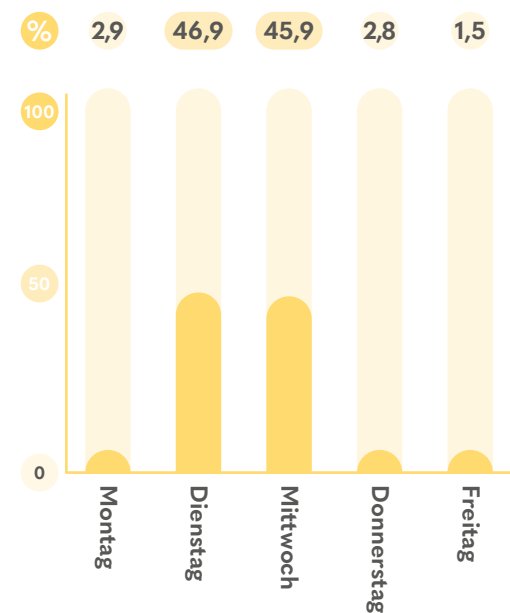
auf Basis der teilnehmenden Organisationen



Kein Home-Office haben ausschließlich kleine Unternehmen.

Tage mit der höchsten Auslastung der verfügbaren Arbeitsplätze

Maximale Präsenz — Mitarbeitende je Spitzen-Wochentag
(Mitarbeitende am jeweiligen Wochentag der höchsten Präsenz in %)



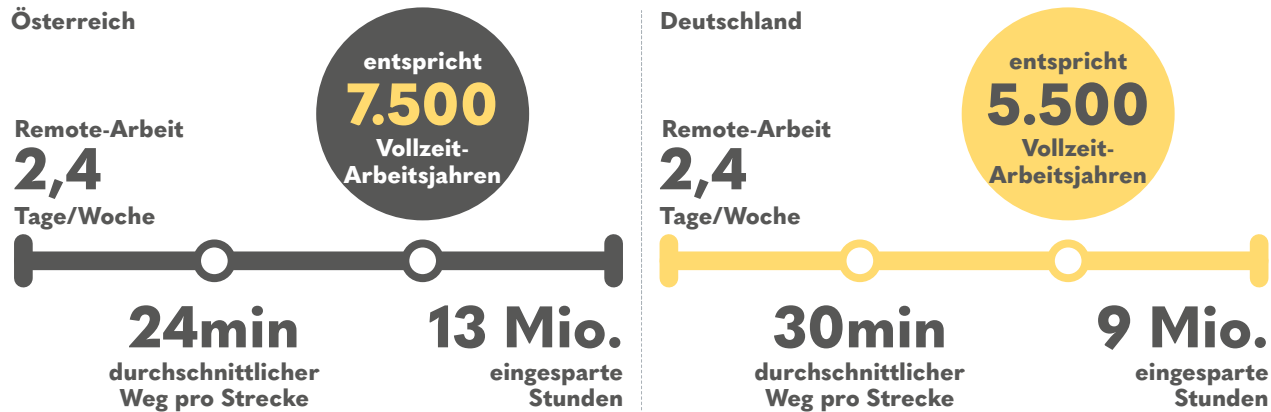
Der teuerste Tag ist der leerste
Geistertage – Was ein leerer Schreibtisch wirklich kostet

Die Rückkehr ins Büro ist beschlossene Sache, behaupten die Schlagzeilen. Die Daten behaupten das Gegenteil. Bei 54 % der Organisationen hat sich die Präsenz in zwei Jahren nicht bewegt. Home-Office wird sogar etwas häufiger genutzt, als es formal erlaubt ist: 2,4 statt 2,2 Tage pro Woche. Die Praxis ist großzügiger als die Policy. Verboten ist mobiles Arbeiten fast nirgends; erwartet wird im Median eine Mindestpräsenz von drei Tagen. Kein Entweder-oder, sondern ein ausgehandeltes Mittelmaß.

Das Büro selbst hat eine Form angenommen. Dienstags ist es voll, freitags fast leer; im Schnitt sind nur 62 % der Arbeitsplätze besetzt, am schwächsten Tag gerade ein Drittel. Und genau hier beginnt eine Rechnung, die kaum jemand aufmacht. Man

kann sie täglich beobachten: Menschen pendeln ins Büro, setzen Kopfhörer auf und sprechen per Video mit Kolleginnen, die ebenfalls gependelt sind. Das ist kein Arbeitsmodell, das ist Performance-Theater.
Denn leere Fläche ist nicht gratis. Bei 25 Euro Miete pro m² zahlt ein Unternehmen für jeden tatsächlich genutzten Quadratmeter am schwächsten Tag 74 Euro – fast das Dreifache. Über alle erfassten Organisationen stehen im Schnitt 1,6 Millionen Quadratmeter leer. Das sind rund 500 Millionen Euro pro Jahr für Raum, den niemand betritt. An jedem Geistertag verbrennt das Büro Geld, das anderswo fehlt. Doch die Kehrseite ist ebenso konkret und fällt zugunsten der Menschen aus. Jeder Home-Office-Tag ist ein Tag ohne Pendeln. Bei durchschnitt-

Zeitersparnis der Teilnehmenden



Ein großes Potenzial:
Bei durchschnittlich 2,4 Tagen im Home-Office und die dadurch eingesparte Wegzeit vom Wohnort zum Arbeitsplatz kann auf die 225.300 Personen, die bei der Befragung zum Office Report 2026/27 teilgenommen haben, ein Äquivalent von 7.500 Vollzeit-Arbeitsjahren in Österreich und 5.500 Vollzeit-Arbeitsjahren in Deutschland eingespart werden.

Bezogen auf die Teilnehmenden bedeutet das für Deutschland und Österreich:



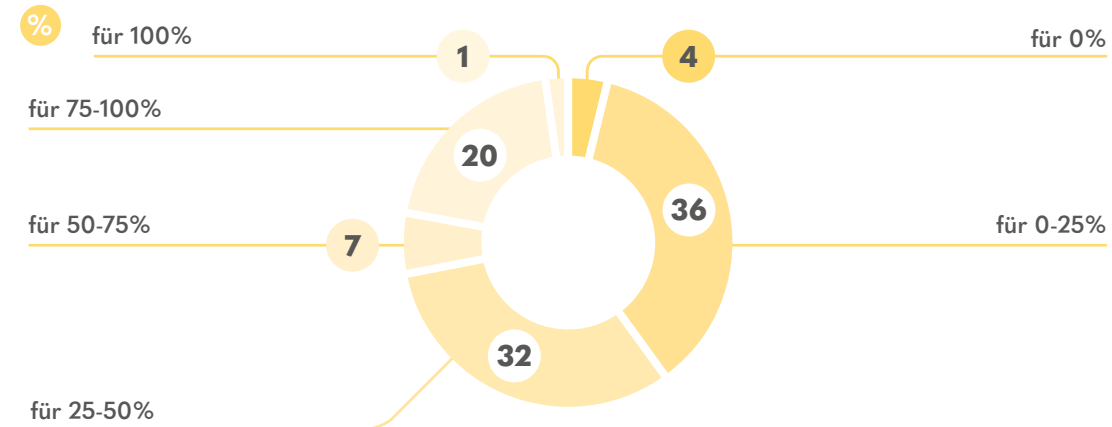
lich 2,4 mobilen Tagen und 24 Minuten Weg je Strecke summiert sich das in Österreich auf rund 13 Millionen eingesparte Stunden pro Jahr, ein Äquivalent von 7.500 Vollzeit-Arbeitsjahren, geschenkt, jedes Jahr aufs Neue. In Deutschland, mit 30 Minuten Wegzeit, sind es 9 Millionen eingesparte Stunden oder 5.500 Vollzeit-Arbeitsjahre. Und die Straße bleibt leer. Wer nicht pendelt, verbrennt kein Benzin. Rund 5 Kilogramm CO₂ spart jeder Bürotag, der zu Hause stattfindet. Das sind hochgerechnet auf alle in Büros arbeitenden Menschen in Deutschland und Österreich 12,7 Mio. t CO₂.

Das entspricht einer Menge von 7,9 Millionen Autos, die jeweils 10.000 km pro Jahr fahren oder 160.000 Transatlantik Hin- und Rückflügen Frankfurt-New York in der Economy-Klasse. Home-Office ist damit nicht nur Komfort, sondern Klimapolitik im Kleinen. Bleibt die Frage, wer eigentlich zurückruft. Nicht die Vorreiter: Organisationen mit hohem New Work Score arbeiten bis zu 3,7 Tage mobil, fast einen Tag mehr als vorgesehen. Der Präsenzdruck kommt aus den Häusern mit niedrigem Score, wo Kontrolle das Vertrauen ersetzt. Und bei jeder fünften Organisa-

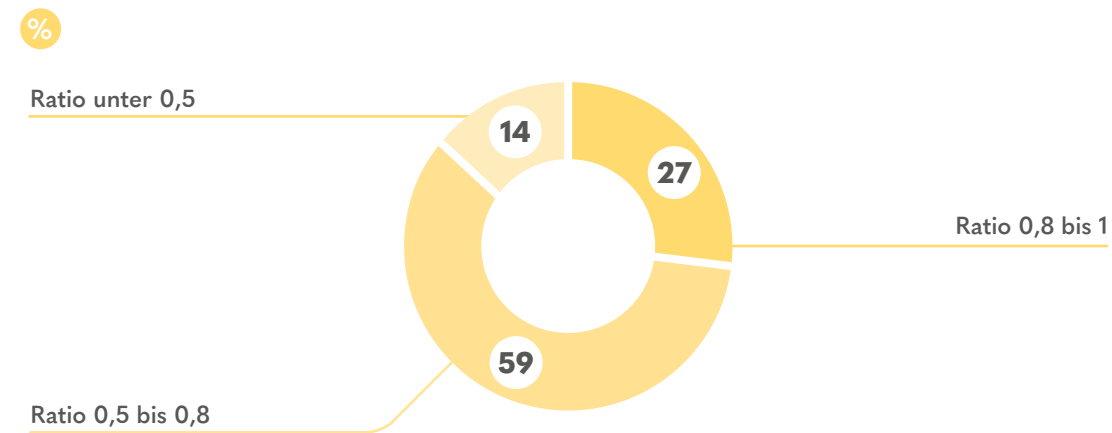
tion ist der wichtigste Grund fürs Büro nicht die Zusammenarbeit, sondern schlicht die Erwartung der Führung. Die totale Rückkehr ins Büro ist also ein Mythos. Nicht, weil niemand mehr käme, sondern weil die Zahlen eine andere Geschichte erzählen: von Fläche, die leer steht und Geld kostet, von Zeit und Emissionen, die gespart werden, und von einem Büro, das nur dann gewinnt, wenn es besser ist als der Küchentisch. Die Entscheidung fällt nicht mehr an der Stechuhr, sondern an der Qualität des Ortes.

Desk-Sharing

I. In welchem Ausmaß werden Sharing-Modelle angeboten (Anteile nach Mitarbeitenden)



II. Wieviel Prozent ihrer Mitarbeiter arbeiten in einem Sharing Modell



III. Aktuelle Akzeptanz von Sharing

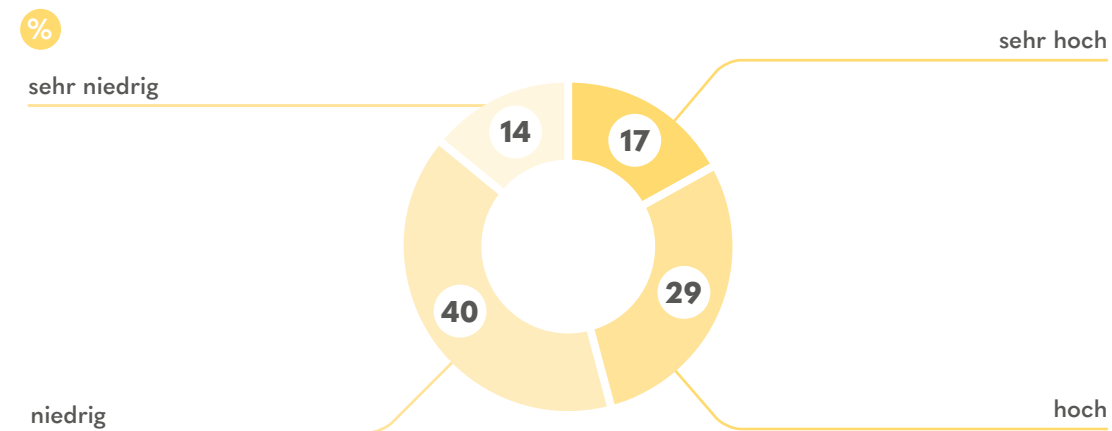




Bild: © neudoerfler / Alexandra Ploiner



Bild: © neudoerfler / Alexandra Ploiner

50Hertz ist ein Projekt von neudoerfler



Bild: © neudoerfler / Alexandra Ploiner

New Work mit Anschluss

Neue Arbeitswelten, stimmig angeknüpft

Mit dem zweiten Bauteil der Unternehmenszentrale der 50Hertz Transmission GmbH in Berlin wurde eine Arbeitswelt erweitert, die bereits seit einigen Jahren in Nutzung ist. Auf sechs Geschossen und rund 8.500 m² Bruttogrundfläche entstanden neue Flächen für unterschiedliche Formen der Zusammenarbeit – von Arbeitsplätzen über offene Begegnungs- und Kommunikationszonen bis hin zu Meetingräumen, Küchen und Terrassen.

Für neudoerfler lag die besondere Aufgabe darin, Neues zu schaffen, ohne den bestehenden Charakter zu verlieren. Bereits Bauteil 1 wurde von neudoerfler ausgestattet. Die Möblierung des neuen Gebäudeteils sollte daher in Materialität, Farbwelt und Look möglichst nahtlos daran anschließen. Auf Basis der Architekturplanung wurde die Einrichtung so umgesetzt, dass beide Bauteile als zusammengehörige Arbeitswelt wahrgenommen werden.

Das Konzept zeigt, wie vielseitig Bürofläche heute genutzt werden kann. Nicht jede Aufgabe braucht denselben Ort: Konzentration, Austausch, Besprechung und informelle Begegnung finden in unterschiedlichen Zonen ihren Platz. Offene Bereiche fördern spontane Kommunikation, Meetingräume schaffen den passenden Rahmen für geplante Ge-

spräche. Die Küche und gemeinschaftlich genutzte Flächen werden zu Treffpunkten im Arbeitsalltag. Auch die Outdoor-Bereiche sind Teil des Konzepts: Sie erweitern die Arbeitswelt nach draußen und schaffen zusätzliche Möglichkeiten für Austausch, Pause oder einen Ortswechsel.

Damit steht das Projekt beispielhaft für New Work, wie wir es bei neudoerfler verstehen: nicht als festes Raumkonzept, sondern als Arbeitsumgebung mit Wahlmöglichkeiten. Unterschiedliche Situationen bekommen den passenden Raum – funktional geplant, hochwertig ausgestattet und auf die Menschen ausgerichtet, die ihn täglich nutzen.

Auch der angrenzende Kindergarten wurde in Teilbereichen von neudoerfler möbliert. So reicht das Projekt über die klassische Bürofläche hinaus und verbindet unterschiedliche Nutzungen an einem Standort zu einem stimmigen Gesamtkonzept.

Für uns ist 50Hertz ein gutes Beispiel dafür, wie sich New Work räumlich übersetzen lässt: mit unterschiedlichen Zonen, durchdachter Nutzung und einer Gestaltung, die auf Bestehendem aufbaut und gleichzeitig Raum für Neues schafft.

Ausblick 2027

Wohin sich die Arbeitswelt bewegt

Diesmal haben wir nicht nur gefragt, was ist, sondern auch, was sein wird. Aus den Daten und aus dem, was wir täglich in unseren Projekten sehen, lassen sich für 2027 einige klare Linien ziehen.

Der Kostendruck bleibt und wird für viele erst 2027 wirklich spürbar. Was heute noch als Reserve in den Bilanzen steht, wird dann konsequent hinterfragt. Fläche, die nicht arbeitet, kostet; und diese Rechnung wird in den kommenden Jahren offener gestellt als je zuvor.

Der Immobilienmarkt bleibt zurückhaltend. Neue Projekte, neue Flächen entstehen kaum. Die Zukunft liegt nicht im Neubau, sondern im Bestand: im Umbau, in der Sanierung, im klugen Weiterdenken dessen, was schon steht. Wer Flächen hat, wird sie verwandeln, nicht ersetzen.

New Work hält sein Niveau, und Desk-Sharing wird zum neuen Normal. Die Frage ist nicht mehr ob, sondern wie. Wir teilen längst so vieles in unserem Leben – Autos, Wohnungen, Werkzeuge – warum also nicht auch den Schreibtisch? Was einst als Zustimmung galt, wird zur Selbstverständlichkeit.

Nachhaltigkeit gewinnt zurück, was ihr zwischenzeitlich verloren ging. Sie ist kein Trend, sondern ein Auftrag der nächsten Generationen an uns: das Maximale zu leisten bei Recyclingfähigkeit, bei der Wiederverwendung von Materialien, Baustoffen und Möbeln. Wer heute baut und einrichtet, entscheidet über den Abfall von morgen. Führung

bleibt sozial und menschennah, muss aber in Teilen klarer, deutlicher und konsequenter werden. Gerade junge Menschen brauchen Orientierung. Klarheit ist kein Gegensatz zu Empathie, sondern ihre Voraussetzung: Wer Halt gibt, gibt Freiraum.

Der Arbeitsmarkt spaltet sich weiter. Qualifizierte Fachkräfte bleiben umkämpft, während geringer Qualifizierte häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sein werden. Zugleich setzt der Generationenwandel spürbar ein: Die Babyboomer gehen in Pension und nehmen Erfahrung mit, die nachrückenden Generationen erst neu erarbeiten müssen. Wissen zu halten und weiterzugeben wird zur strategischen Aufgabe, bei der dem Büro als Wissensdrehscheibe große Bedeutung zukommt.

Und über allem steht die Technologie. Die KI übernimmt immer mehr Standardprozesse und verschiebt damit den Zweck des Büros. Es wird nicht mehr gebraucht, um Aufgaben abzuarbeiten, sondern um Menschen zusammenzubringen: für das Gespräch, die Idee, die Zusammenarbeit, die keine Maschine ersetzt.

Das Bild, das sich für 2027 abzeichnet, ist kein Bruch, sondern eine Zuspitzung: weniger, aber besser genutzte Fläche; mehr Flexibilität; klarere Führung; ein neues Selbstverständnis von Nachhaltigkeit. Die Arbeitswelt wird nicht lauter, sondern bewusster. Und genau darin liegt ihre Chance.



„Die beste räumliche Lösung hilft wenig, wenn die technologische Ausstattung die gewünschte Form der Zusammenarbeit nicht unterstützt.“

Johann Martin Schachner, CEO Atos Österreich



Interview

Johann Martin Schachner, Atos

Sehr geehrter Herr Schachner, was war der Ausgangspunkt, der Anlass für das Projekt?

Unser damaliger Standort am Siemens Campus in der Siemensstraße war in die Jahre gekommen und entsprach nicht mehr dem, was wir unseren Mitarbeiter:innen als modernes Arbeitsumfeld bieten wollten. Vor allem die Hitzebelastung im Sommer und die öffentliche Anbindung waren Themen, die sich deutlich auf die Zufriedenheit ausgewirkt haben. Deshalb haben wir uns zunächst mit der Frage nach einem neuen Standort beschäftigt.

Dann kam die Pandemie und hat die Ausgangslage grundlegend verändert. Von einem Tag auf den anderen arbeiteten unsere Mitarbeiter:innen im Home-Office, und das Projekt ruhte zunächst. Gleichzeitig war das für uns der Anlass, einen Schritt weiterzugehen: Wir wollten nicht einfach ein neues Büro suchen, sondern grundsätzlich klä-

ren, wie wir in Zukunft arbeiten wollen und welche Werte diese neue Arbeitswelt prägen sollen.

Diese Grundsätze waren anschließend auch maßgeblich für die Standortsuche und die Konzeption unserer neuen Arbeitswelt. Dabei haben wir uns beispielsweise sehr genau angesehen, wo unsere Mitarbeiter:innen wohnen und welcher Standort mit öffentlichen Verkehrsmitteln möglichst gut erreichbar ist. teamgnesda hat uns in diesem Prozess hervorragend begleitet und beraten.

Bitte geben Sie uns ein paar Eckdaten zu Ihrem Projekt – Mitarbeiter:innen, Quadratmeter, Arbeitsplätze, CO₂-Footprint, Zeitraum?

Das Projekt lief von 2019 bis 2023 und mündete in unserem neuen Headquarter im IZD Tower in Wien. Dort stehen auf vier Stockwerken rund 5.100 m² Fläche für mehr als 1.000 Mitarbeiter:innen zur



Bild: © Atos

Verfügung. Wir haben insgesamt 16 unterschiedliche Raummodule geschaffen, die von klassischen Meeting- und Projekträumen über Fokusbereiche und Innovation- und Creativity-Zones bis hin zu Homebases, die den Teams als Ankerpunkt für die flexible Zusammenarbeit dienen.

Nachhaltigkeit spielte von Anfang an eine zentrale Rolle. Der neue Standort ist dabei Teil einer deutlich umfassenderen Transformationsprozesses. Seit 2020 arbeiten wir konsequent daran, unseren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren und die eigenen Standorte, Mobilität und Arbeitsweisen nachhaltiger auszurichten. Diese Entwicklung zeigt, dass die Maßnahmen über das einzelne Standortprojekt hinaus wirken und Teil unserer langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie sind.

Wie haben Sie Mitarbeiter:innen in die Projektentwicklung eingebunden?

Für uns war von Anfang an klar, dass wir eine neue Arbeitswelt nicht am Reißbrett für unsere Mitarbeiter:innen entwickeln können. Wir haben deshalb ein rund 50 Personen starkes New-Way-of-Work-Core-Team zusammengestellt, in dem unterschiedliche Bereiche der Unternehmensgruppe vertreten

waren. Dieses Team hat intensiv in Workshops gearbeitet und gemeinsam jene Werte definiert, an denen wir unsere zukünftige Arbeitsweise ausrichten wollten. Auch unsere Betriebsräte waren hier aktiv eingebunden.

Darüber hinaus gab es während des gesamten Projekts verschiedene Möglichkeiten zur Beteiligung: regelmäßige Umfragen, Workshops, Abstimmungen und Besichtigungen unterschiedlicher Arbeitsumgebungen. Selbst Möbel und IT-Equipment wurden vorab ausgestellt, damit Mitarbeiter:innen sie ausprobieren und bewerten konnten. Dabei ging es auch darum, den Digital Workplace möglichst intuitiv und durchgängig zu gestalten, etwa mit einheitlichen Lösungen in den unterschiedlichen Räumen, einfacher Bedienung, einem Ein-Tastendruck-Konzept und kabelloser Nutzung. Die Anforderungen, die daraus entstanden sind, sind anschließend unmittelbar in die Standortwahl und das Raumkonzept eingeflossen.

Was war für Sie als CEO die größte Herausforderung bei dem Projekt?

Für mich war das tatsächlich ein Herzensprojekt. Umso anspruchsvoller war es, dass sich während der Projektlaufzeit zentrale Rahmenbedingungen



Bild: Atos © teamgnesda



Bild: Atos © teamgnesda

mehrfach verändert haben. Corona hat unsere Vorstellungen davon, wie und wo wir arbeiten, grundlegend verändert. Ein bereits entwickeltes Office-Konzept musste deshalb reevaluiert werden, mit weniger gleichzeitiger Anwesenheit am Standort und einem deutlich stärkeren Fokus auf hybrides Arbeiten.

Später kam mit der Aufteilung von Atos und Eviden eine weitere große Veränderung zu einem Zeitpunkt, als die Ausführungsplanung bereits weit fortgeschritten war, hinzu. Das zeigt sehr gut, was aus meiner Sicht eine der großen Herausforderungen bei einem solchen Projekt ist: Man entwickelt eine Arbeitswelt für viele Jahre, während sich die Realität während der Planung bereits weiterbewegt.

Worin bestand beziehungsweise besteht für Sie der größte Erfolg dieses Projektes?

Ein für mich besonders wichtiger Erfolg ist die hohe Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen mit der neuen Arbeitsumgebung. Dazu beigetragen hat auch der neue Digital Workplace, der ein hohes Maß an Flexibilität aufweist. Wir haben mit diesem Projekt einen Standort geschaffen, der ihre Bedürfnisse stärker berücksichtigt und zugleich unsere Nachhaltigkeitsziele sehr konkret unterstützt. Schon bei der Planung war die Reduktion unseres CO₂-Fußabdrucks ein wesentliches Kriterium, bei der Auswahl des energieeffizienteren Gebäudes ebenso wie bei der Lage und besseren öffentlichen Anbindung, der Umstellung des Fuhrparks sowie weiteren Maßnahmen am Standort.

Was würden Sie heute anders machen?

Einen Punkt würde ich auf jeden Fall wieder genauso machen: die Mitarbeiter:innen von Beginn an intensiv einzubeziehen. Gerade weil sich die Rahmenbedingungen während eines solchen Projekts verändern können, war diese breite Beteiligung eine wichtige Grundlage für die Entwicklung unserer neuen Arbeitswelt.

Wie war die Zusammenarbeit mit teamgnesda?

teamgnesda hat uns über sehr unterschiedliche Phasen dieses Projekts begleitet – von der Immobilienstrategie und Standortsuche über Projektmanagement und Belegungsplanung bis zur Entwicklung des Arbeitsplatz- und Designkonzepts sowie zur internen Kommunikation und Kulturtransformation. Bei einem Projekt, bei dem Raum, Arbeitsweise, Unternehmenskultur und Nachhaltigkeit so eng zusammenspielen, war diese durchgängige Begleitung wichtig. teamgnesda war daher ein wichtiger Sparringpartner, der sich durch Pragmatismus, Flexibilität und Proaktivität auszeichnet.

Mit welchen Argumenten würden Sie anderen Unternehmen Mut machen, neue Arbeitswelten zu entwickeln?

Eine neue Arbeitswelt beginnt aus meiner Sicht lange vor der Frage, wie ein Büro aussieht. Unternehmen müssen zunächst gemeinsam klären, wie sie in Zukunft arbeiten wollen, was ihren Mitarbeiter:innen dabei wichtig ist und welche Werte dieser Zusammenarbeit zugrunde liegen. Ohne diese Auseinan-

dersetzung und ohne die Einbindung der Teams wird eine Transformation dieser Größenordnung schwer funktionieren.

Dazu braucht es Mut, weil man Entscheidungen für eine Zukunft trifft, die sich permanent verändert. Unser Projekt hat das sehr deutlich gezeigt. Entscheidend für uns war es, einen ganzheitlichen Blick auf die neue Arbeitswelt zu richten. Dazu gehört ein fein abgestimmtes Zusammenspiel aus Büro, Arbeitsumgebung, Digital Workplace, mobilem Arbeiten, Home-Office sowie dem Mobilitätskonzept.

Es geht letztlich um ein Gesamtsystem, in dem Home-Office, Arbeitsplatz und Mobilität durch die passende Organisation, den Raum und die technologische Ausstattung miteinander verbunden werden. Die beste räumliche Lösung hilft wenig, wenn die technologische Ausstattung die gewünschte Form der Zusammenarbeit nicht unterstützt. Gleichzeitig muss man eine neue Arbeitswelt auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten betrachten. Standort, Flächennutzung, Mobilität, Energieeffizienz und hybride Arbeitsmodelle sind keine voneinander getrennten Themen. Sie beeinflussen sowohl die Attraktivität als Arbeitgeber als auch die Kosten.

Eine neue Arbeitswelt ist deshalb auch ein Business Case, der sich rechnen muss.



Bild: Atos © teamgnesda

Projektvorstellung: Wenn Umzug zur Haltungsfrage wird

Am Anfang stand keine Immobilienfrage, sondern eine Grundsatzentscheidung. Atos, ein internationales High-Tech-Unternehmen mit etwa 1.000 Mitarbeitenden in Wien, suchte einen neuen Standort und merkte schnell: Ein „New Way of Work“ ist kein Ortswechsel. Er ist ein Kulturwandel, der zufällig auch Wände braucht.

Bevor über Quadratmeter gesprochen wurde, stand die ehrlichste aller Fragen: Stay or Move? Anbindung an den öffentlichen Verkehr, ökologische Qualität nach ÖGNI, eingesparte Anreisezeit und damit CO₂ – alles wurde abgewogen. Nicht das billigste Gebäude sollte es werden, sondern das richtige Headquarter. Die Wahl fiel auf den IZD Tower. teamgnesda begleitete Atos über vier Jahre von der Immobilienstrategie über Gestaltung und Innenarchitektur, Projektmanagement und Change bis zu Inbetriebnahme und Umzug. Der rote Faden: die Menschen früh einbinden, statt ihnen ein fertiges Konzept vor die Tür zu stellen. Umfragen, Workshops, laufende Kommunikation, Möbel und IT-Equipment wurden vorab ausgestellt, ausprobiert und bewertet. Wer mitgestaltet, muss

später nicht überzeugt werden. Parallel lief eine oft unterschätzte Arbeit: die Kultur- und Wertetransformation, getragen von klarer Projektstruktur und durchgängiger Kommunikation.

Herausgekommen ist ein Büro nach dem Prinzip des Activity-based Working: Räume, die sich der Tätigkeit anpassen und nicht umgekehrt. Konzentrationszonen neben Orten für Austausch und Projektarbeit. Nachhaltige Materialien, weil sie zu den Werten des Unternehmens passen und ungewöhnliche Module wie „Recharge your Battery“ und der „Family Room“, die zeigen: Hier wird Arbeit und Leben nicht getrennt, sondern in Balance gebracht. Vier Jahre, 5.100 m², 1.000 Menschen, ein Standort, der Werte sichtbar macht, statt sie zu behaupten. Am Ende zeigt der Fall Atos, was gute Arbeitswelten ausmacht: Sie entstehen nicht aus einem Grundriss, sondern aus einer Haltung. Der eigentliche Umzug fand nicht zwischen zwei Adressen statt, sondern im Selbstverständnis eines Unternehmens.

●



Bild: Atos © teamgnesda





Bild: Frequentis / © Oliver Bertram



Bild: © Bank Austria Campus / Visualisierung

Bild: Allianz / © teamgnesda Wolfgang Hitzinger

Raum für Branding

Warum das Logo an der Wand der günstigste Hebel ist

Unter all den Stellschrauben, die über die Motivation und Effizienz am Arbeitsplatz entscheiden, gibt es eine, die betriebswirtschaftlich oft unterschätzt wird: das Zusammenspiel von Design und Branding im Raum. Von elf im Office Report 2026 gemessenen Zufriedenheitsaspekten zeigt Brand Design einen der stärksten Zusammenhänge zum New Work Grad. Spürbar stärker als die reine Konferenzraum-Infrastruktur oder Medientechnik. Das ist aus zwei Gründen bemerkenswert: Erstens ist Gestaltung im Vergleich zu baulichen Flächenveränderungen die mit Abstand kostengünstigste Maßnahme.

Im aktuellen Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte hat sich der Fokus verschoben: Mitarbeitende fragen heute weniger danach, wo ein Schreibtisch steht, sondern wofür eine Organisation im Kern steht – sichtbar, spürbar und vom ersten Moment an im Empfangsbereich. Ein durchdachtes Raumkonzept wirkt unaufdringlich, aber nachhaltig. Es stärkt die Identifikation der Belegschaft mit dem Unternehmen. Und wer sich mit seinem Arbeitsort identifiziert, bringt sich engagierter ein, arbeitet fokussierter und bleibt der Organisation länger erhalten.

Anders als langwierige Flächenkonsolidierungen lässt sich Brand Design rasch und wirksam umsetzen: Eine konsequente Farb- und Materialsprache, gelebte Werte statt platter Slogans an der Wand

sowie eine funktionale Leitsystematik lassen sich in wenigen Monaten realisieren. Entscheidend ist dabei die Reihenfolge: Der Prozess beginnt nicht bei der Wandfarbe, sondern bei der Unternehmenskultur. Welche Haltung soll der Raum unterstützen? Erst danach folgt die Übersetzung in Material, Licht und Akustik. Wer die Reihenfolge umkehrt, baut Kulissen statt Identität – ein Unterschied, den Mitarbeitende sofort spüren.

Zu den unmittelbaren Treibern der Mitarbeitenden-Effizienz gehören laut Datenmaterial auch Raumakustik und Licht. Die Zufriedenheit mit der Akustik erreicht aktuell 2,98 von 4 Punkten und korreliert messbar mit der organisatorischen Reife. Wenn Störgeräusche minimiert werden, sinkt die Ermüdung und die Konzentrationsfähigkeit steigt.

Der wirtschaftliche Ertrag von Brand Design lässt sich zwar nicht wie eine Kaltmiete in Quadratmetern aufrechnen, zeigt sich aber erfahrungsgemäß in den Betriebskennzahlen: in schnelleren Wiederbesetzungszeiten, geringerer Fluktuation und einer höheren Bereitschaft zur Präsenz im Büro. Für Organisationen, die heuer gezielt in die Leistungsfähigkeit ihrer Teams investieren wollen, ohne Großbaustellen zu eröffnen, ist Brand Design der wirksamste Hebel der Gegenwart.

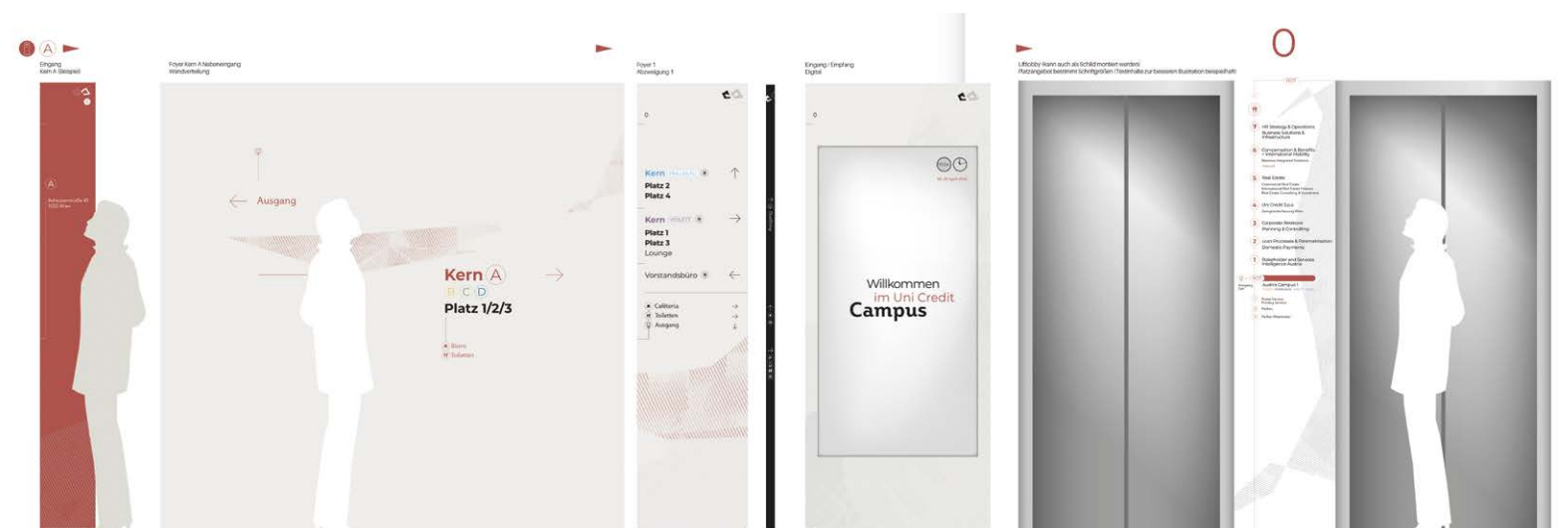
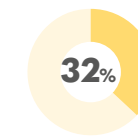


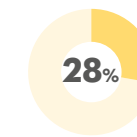
Bild: © Bank Austria Campus / Visualisierung



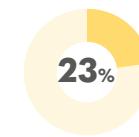
Flächenwünsche der Organisationen



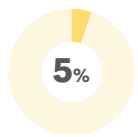
32% der teilnehmenden Unternehmen wollen mehr Kollaborations- und Projekträume



28% sehen Konferenzzonen als wichtige Fläche



23% Rückzugs- und Fokusräume



Aber nur 5% wollen Einzelbüros und Einzelarbeitsplätze

Ein Ort der Begegnung Wofür Menschen noch ins Büro kommen

34,0 % nennen die unmittelbare Teamarbeit als wichtigsten Grund, ins Büro zu kommen – mit weitem Abstand vor der reinen Präsenzerwartung der Führung (19,0 %), formellen Meetings (17,0 %) und dem reinen sozialen Austausch (16,3 %). Das Motiv Karriere und Sichtbarkeit, in der Debatte um die Büro-Rückkehr oft lautstark diskutiert, landet mit 1,3 % in der Praxis am Rand der Bedeutungslosigkeit. Das Büro der Gegenwart ist kein Kontrollraum mehr, sondern ein Funktionsraum für produktive Zusammenarbeit, oder es bleibt leer.

Diese Motivlage deckt sich präzise mit den Flächenwünschen der Organisationen: Kollaborations- und Projekträume stehen mit 32,1 % an erster Stelle, gefolgt von Konferenzzonen (27,7 %) sowie Rückzugs- und Fokusräumen (23,4 %). Vollwertige Einzelarbeitsplätze wünschen sich lediglich 5,1 % der Befragten. Was Mitarbeitende ins Büro zieht und was Unternehmen räumlich nachfragen, läuft in dieselbe Richtung: mehr Raum für Inter-

aktion, weniger für isolierte Einzelarbeit. Bei der Standortzufriedenheit zeigt sich ein wesentlicher Effizienzhebel: Während Erreichbarkeit (3,45 von 4 Punkten) und Sicherheit (3,31) hoch bewertet werden, fallen Flexibilität (2,67) und Rückzugsmöglichkeiten (2,76) ab – ausgerechnet jene Faktoren, die am stärksten mit einem hohen New Work Grad und der Gesamtproduktivität korrelieren. Organisationen, die gezielt in flexible Raumnutzung und Akustik investieren, heben die Mitarbeitenden-Effizienz spürbar an.

Auch die Standortbindung spielt eine Rolle: Organisationen, die erst kurz an ihrem Standort ansässig sind, weisen einen deutlich höheren New Work Grad auf als etablierte (59 % bei 0–2 Jahren gegenüber 37 % bei über 20 Jahren). Produktive Begegnung entsteht leichter dort, wo Räume auf aktuelle Arbeitsprozesse hin neu konzipiert werden.



Bild: pexels / © Moe Magners

Die ungleiche Verteilung der Nachfrage

Die Büroflächenbestände bleiben in vielen Märkten stabil oder wachsen sogar weiter. Gleichzeitig verändert sich die Nachfrage: Organisationen benötigen nicht einfach weniger Fläche, sondern nutzen und planen ihre Büros heute anders. Wie viel Raum sie brauchen und welche Aufgaben er erfüllen soll, wird grundlegend neu bewertet. Die eigentliche Marktgeschichte der Gegenwart ist keineswegs der pauschale Einbruch der Nachfrage, wie er in manch lauter Schlagzeile beschworen wird, sondern die

tiefgreifende, hochgradig selektive Umschichtung ihrer Qualitäten. Was Unternehmen und Betriebe im gesamten DACH-Raum heute zu einem oft aufwendigen Standortwechsel bewegt, unterstreicht eine neu erwachte ökonomische Rationalität: Die harte Kostenreduktion steht mit 44,1% unangefochten an erster Stelle der Entscheidungskriterien, gefolgt von einer deutlich besseren Mikrolage sowie einer exzellenten öffentlichen Anbindung (14,0 %) und dem bewusst angestrebten kulturellen

Neustart im Team (13,2 %). Eine reine Reduktion der physischen Quadratmeter als isoliertes Hauptmotiv nennen hingegen lediglich 10,3 % der Betriebe. Die unmissverständliche Botschaft dieses Zahlenmaterials lautet: Unternehmen ziehen im Jahr 2026 nicht um, nur um schlicht kleiner zu werden. Sie konsolidieren vielmehr, um ihr gebundenes Kapital erheblich zielgerichteter einzusetzen in zentralere, technologisch leistungsfähigere und vor allem begegnungsstärkere Umgebungen.

Dieser Wandel offenbart eine gnadenlose Polarisierung auf dem Gewerbeimmobilienmarkt: Während absolute A-Lagen und hochmoderne, energieeffiziente Objekte eine historische Nachfrage erfahren, drohen veraltete Bestände in austauschbaren Randlagen unaufhaltsam in die Ineffizienz und die klassische Leerstandsfrage abzurutschen. Es gibt schlicht kein behagliches „Dazwischen“ mehr. Organisationen zahlen heuer bereitwillig hohe Mieten, wenn der Raum im Gegenzug als physischer Magnet für Talente wirkt, das Employer Branding stützt und die Produktivität der Belegschaft messbar steigert.

Für den Immobilienmarkt bedeutet das eine radikale Verdichtung der Ansprüche. Lagequalität, exzellente Erreichbarkeit und hohe Innenraumqualität im Rahmen des viel zitierten Flight to Quality werden zu harten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen für die

Mitarbeitenden-Effizienz. Wer Teams zur echten Zusammenarbeit ins Büro zurückholen möchte, muss Räume bieten, die Reibungsverluste minimieren und die Anwesenheitsqualität spürbar steigern. Ein schlechter Grundriss, mangelhafte Akustik oder eine ungenügende ÖPNV-Anbindung lassen sich heute durch keine Preisnachlässe beim Nettokaltmietzins mehr kompensieren.

Gleichzeitig erzeugt die flächendeckend etablierte Sharing-Praxis ein gewaltiges Angebot an „innerlich frei werdender“ Fläche: Allein in unserer Stichprobe melden 79 von 164 untersuchten Organisationen ein ungenutztes Potenzial von durchschnittlich 2.075 m² im Schnitt über alle Teilnehmenden. Diese Reserven sind in den klassischen Leerstandsstatistiken der Makler meist unsichtbar, verändern aber die Marktmechanismen der kommenden Jahre grundlegend. Der Markt wird kleinteiliger, flexibler und kompromisslos qualitätsgetrieben. Schiere Masse verliert, funktionale Effizienz gewinnt. Entscheider, die diesen Umbruch als Chance begreifen, sichern sich nicht nur beträchtliche finanzielle Spielräume, sondern schaffen die räumliche Grundlage für die Leistungsfähigkeit ihrer gesamten Organisation.

Wer Räume als reines Verwaltungsvermögen begreift, zahlt am Ende doppelt: durch ungenutzte Mietflächen und eine Belegschaft, die dem Büro man-

gels Mehrwert fernbleibt. Die Zukunft gehört jenen, die den Raum als strategisches Werkzeug der Wertschöpfung zu nutzen wissen. Ein Bekenntnis zum physischen Büro lohnt sich nur dann, wenn das Gebäude nicht als Aufbewahrungsort verstanden wird, sondern als Beschleuniger für Prozesse, Innovationen und Unternehmenskultur.

Schließlich zeigt die Praxis, dass die Transformation von Flächen nie ein reines Umzugsprojekt ist, sondern eine tiefgreifende kulturelle Umstellung aller Beteiligten erfordert. Wer bloß Wände verschiebt, ohne die Arbeitsweisen und Führungsmethoden anzupassen, produziert teuren Leerstand im neuen Gewand. Erst wenn Raumgestaltung, digitale Werkzeuge und Unternehmenskultur lückenlos ineinandergreifen, entfaltet das Büro seine volle Hebelwirkung. Investoren und Projektentwickler müssen daher lernen, Immobilien nicht mehr in Quadratmetern zu verkaufen, sondern in nutzbarer Arbeitsplatzqualität. Am Ende setzt sich am Markt nicht der größte Grundriss durch, sondern die adäquateste Antwort auf die Frage, wie Menschen morgen am besten zusammenarbeiten. Denn echter Wandel misst sich nicht am Ausmaß der Quadratmeterreduktion, sondern an der Qualität der Begegnungen, die auf der verbleibenden Fläche entstehen.



Technische Due Diligence

Einmal oder kontinuierlich?

Zukunftsfähigkeit wird von einer reinen Verwaltungsaufgabe zum existenziellen Faktor. Wer nicht genau weiß, was die eigene Immobilie leistet, wo verdeckte Schwachstellen schlummern und mit welchen Stellschrauben sie an neue Anforderungen angepasst werden kann, geht ein Risiko in Betrieb und Kosten ein. Kurzum: Unwissen ist im Immobilienbereich teuer.

Das gilt in besonderem Maße für die Hochleistungsimmobilie Büro. Häufig scheitern notwendige Anpassungen für einen effizienten Betrieb nicht an den realen physikalischen Grenzen, sondern am hartnäckigen Vorurteil, das Gebäude sei unflexibel. Wer so denkt, lässt nicht nur bares Geld ungenutzt liegen, sondern verspielt fahrlässig das eigene strategische Entwicklungspotenzial.

Traditionell war der Blick auf die Bausubstanz stichtagsbezogen: Eigentümer und Mieter ließen Potenziale und Risiken meist nur bei konkreten Anlässen untersuchen – etwa bei Neuverträgen, Umbauten oder umfassenden Sanierungen. Doch das komplexe Zusammenspiel aus Grundriss-Potenzialen, Haustechnik, Statik und Bauphysik (man denke nur an die Akustik) lässt sich nur durch ein tiefes, interdisziplinäres Verständnis präzise abbilden. Eine fundierte Technical Due Diligence (TDD) ist daher immer Teamarbeit. Welches Fachwissen zwingend an einen Tisch gehört, muss im Vorfeld glasklar definiert werden.

Inzwischen vollzieht sich jedoch ein grundlegender Paradigmenwechsel: Weg von der einmaligen

TDD-Momentaufnahme, hin zur kontinuierlichen technischen Dokumentation. Immer häufiger bilden Bauwerksbücher die Basis für vorausschauende Nutzungs- und Erneuerungskonzepte. Sie liefern Eigentümern wie Mietern eine lebendige, stets aktuelle Informationsgrundlage. Fragen wie „Wann muss das Dach geprüft werden?“ oder „Für wie viele Personen ist die Lüftungsanlage realistisch ausgelegt?“ lassen sich damit jederzeit transparent und fundiert beantworten.

Wie essenziell dieses Thema wird, zeigt ein Blick nach Österreich: In Wien wird eine solche systematische Dokumentation, das Bauwerksbuch, ab 2027 schrittweise zur gesetzlichen Pflicht – beginnend bei Gebäuden, die vor 1919 errichtet wurden, gefolgt von jüngeren Jahrgängen. Was auf den ersten Blick wie eine lästige bürokratische Hürde wirkt, erweist sich auf der praktischen Ebene als enorm wertvolle Datengrundlage für den laufenden Betrieb.

Die Erstellung erfordert allerdings hochgradig spezialisierte Expertise. Der Anforderungskatalog ist anspruchsvoll und reicht von der systematischen Erfassung aller Bauteile über klar definierte Prüfintervale bis hin zum konkreten Sanierungsfahrplan. Denn wer Räume nicht nur verwalten, sondern als strategisches Werkzeug für Produktivität und Wertschöpfung begreifen will, muss die rechtliche und technische Absicherung der Bausubstanz als unverzichtbares Fundament verstehen.





Bild: Heylo © Andreas Endermann

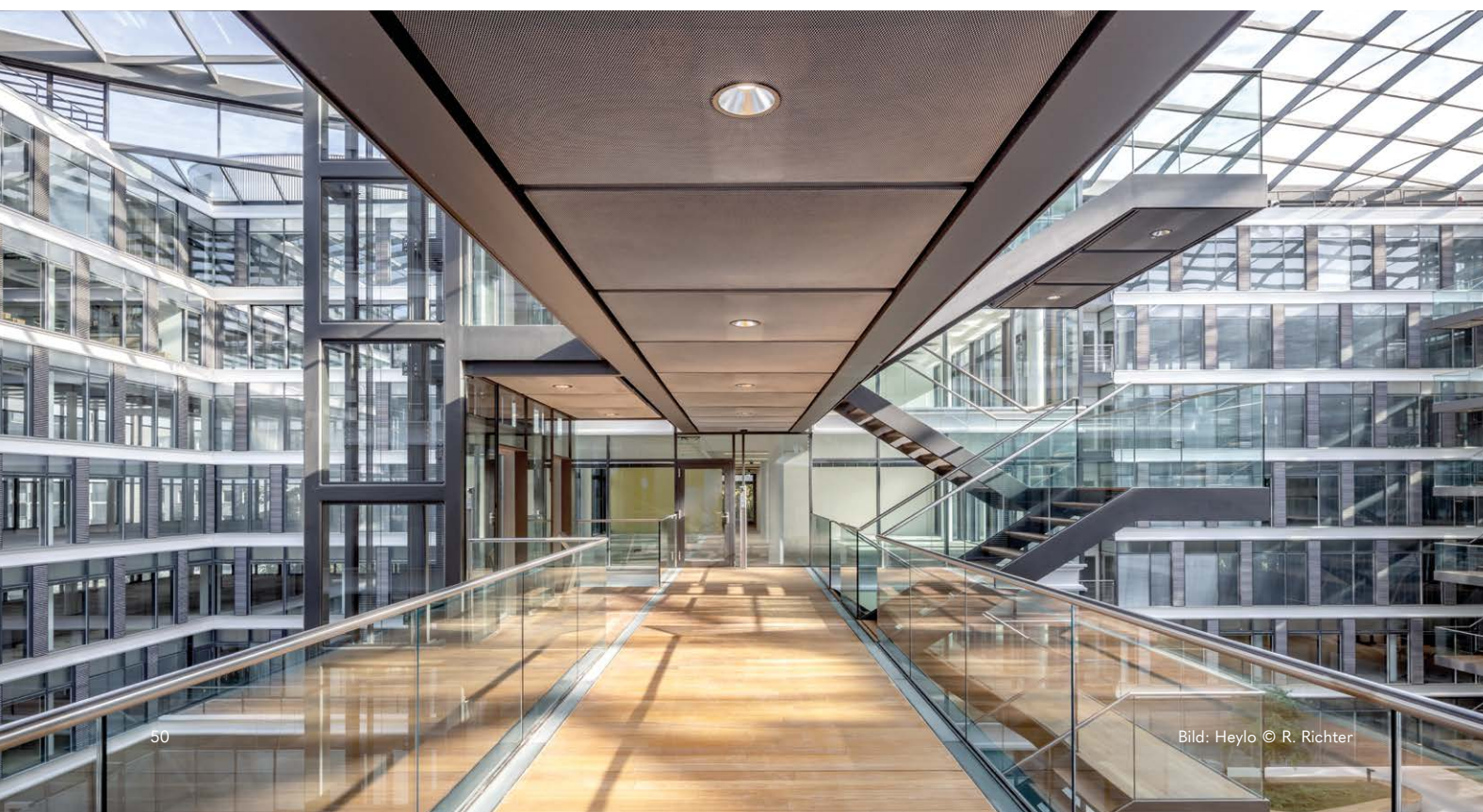


Bild: Heylo © R. Richter

Heylo ist ein Projekt von pro m2

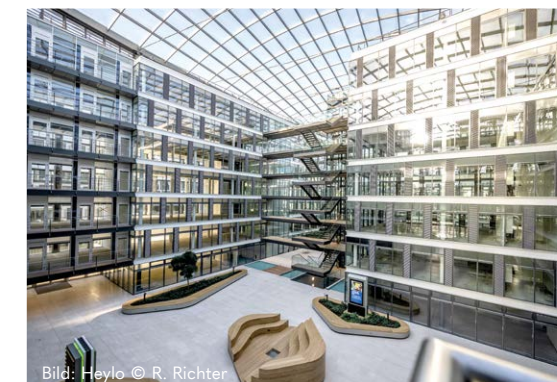


Bild: Heylo © R. Richter

Von Büro zu Büro

Ein Corporate-Standort verwandelt sich in ein Multi-Tenant-Gebäude

Der quantitative Abbau von Bürofläche beruht vor allem auf der Konsolidierung und dem Rückzug von Konzernen aus der Fläche mit überdimensionierten Backoffice-Standorten. Vielfach wurden solche Bürohochburgen im Zuge von Sale-Lease-Back Konstrukten erstellt und noch im Built-to-Suit Verfahren maßgeschneidert für diese Großnutzer manifestiert. In den meisten Fällen hat der ehemals stabile Single-Tenant in puncto Flächenanspruch jedoch inzwischen erheblich Federn gelassen. Die Rückgabe vom Großteil der Mietflächen oder gar die komplette Verlagerung ihres Standortes stehen bei Corporates auf der Tagesordnung. Damit steht der Büromarkt bzw. der Eigentümer vor einer immensen Herausforderung.

Diese Art von Gebäuden muss in einem Marktumfeld, dessen Vermietungsumsätze vornehmlich durch nur wenige großflächige Gesuche und gleichzeitig qualitativ hochwertige Anforderungen an Ausstattung und Gebäudetechnik (mindestens ESG- und New Work tauglich) geprägt sind, neu vermietet werden. Neben der technischen Umrüstung vom Single- zum Multi-Tenant-Objekt bedarf es eben auch einer ausgefeilten Repositionierung,

um das Objekt in neuem Glanz erscheinen zu lassen und die Namensprägung des Gebäudes durch den ehemaligen Einzelmietler abzuschütteln. Nur so werden Marktteilnehmer und Nutzer wieder aufmerksam und bekunden Mietinteresse.

In den aufgeführten Beispielen ist es gelungen, das überkommene, an den ehemaligen Nutzer gekoppelte Image durch eine konsistente Repositionierungsstrategie zu wandeln. Durch eine prägnante Namensgebung und entsprechende Marketingkampagnen wurde ein Rebranding durchgeführt. Marktteilnehmern liegt nun nur noch dieser Objekt-Name auf der Zunge, vom ursprünglichen Hauptmieter reden lediglich die „Ewiggestrigen“. Für die neue, kleinteiligere Mieterklientel und ihre Mitarbeitenden sind die großzügigen und hochwertigen Allgemeinflächen, wie z.B. Foyer, Casino und zentrale Konferenzbereiche, die auch dem einstigen Nutzer als Aushängeschild dienten, heute ein deutlicher Benefit, der in den neu projektierten, konkurrierenden Büroentwicklungen meist nicht mehr angeboten wird.





Utopie eine Arbeitswelt 2050

Stellen wir uns vor, es ist das Jahr 2050. Der Schreibtisch ist verschwunden – jenes Möbel, das ein Jahrhundert lang definierte, was Arbeit sei. Niemand vermisst ihn. Denn niemand kommt mehr ins Büro, um allein an einer Fläche zu sitzen und Aufgaben abzuarbeiten. Man kommt, um sich zu begegnen.

Was die Maschinen einst nicht konnten, ist zum Kern menschlicher Arbeit geworden: Kreativität, Einfühlung, Empathie, Inspiration, das Zusammenspiel von Menschen, die gemeinsam etwas Neues denken. Die Digitalisierung, die man in den 2020er-Jahren noch KI nannte, hat uns alle Standardprozesse abgenommen. Sie denkt mit, sie arbeitet für uns – und schenkt uns damit das Kostbarste: den Freiraum, ganz Mensch zu sein.

Das Büro von 2050 ist kein Ort der Verwaltung mehr, sondern ein Ort des Gemeinsamen. Ein Raum für Austausch und Gespräch, fürs Erfinden und Innovieren, fürs Denken und fürs Zur-Ruhe-Kommen. Die Unternehmen bauen ihre Büros wie Tempel: aufgeladen mit der Energie der Organisation, Träger und Darsteller ihrer Werte. Kultstätten der Arbeit, an die man seine Liebsten einlädt, um ihnen mit Stolz zu zeigen: Hier arbeite ich.

Die Räume selbst sind wandelbar geworden. Wände sind interaktive Flächen, Bildschirme dreidimensionale Hologramme. Gesteuert wird telepathisch, di-

rekt aus dem Gehirn, oder haptisch, oder mit der Stimme – andere Eingabegeräte gibt es nicht mehr. Und doch ist diese Welt nicht nur Hochtechnologie. Denn gleich neben den maximal technisierten Zonen liegen digitalfreie Räume: Orte ohne Bildschirm, ohne Signal, in denen nur das Menschliche zählt. Beides gehört zusammen. Erst die Grenze zwischen beiden macht jedes davon wertvoll.

Nachhaltigkeit ist keine Forderung mehr, sondern Selbstverständlichkeit. Materialien sind veränderbar, wiederverwendbar, recycelbar; ein Raum, der heute inspiriert, wird morgen zu einem anderen, ohne Abfall zu hinterlassen.

Und wir? Wir arbeiten flexibler, als es sich frühere Generationen erträumt hätten. Wir haben mehr Zeit – für uns, füreinander, für den persönlichen Kontakt, der nicht mehr der Rest des Tages ist, sondern sein Zentrum.

Vielleicht ist das die eigentliche Wende: Nicht die Technik hat gesiegt, sondern der Mensch hat durch sie an Stellenwert gewonnen. Eine schöne neue Arbeitswelt ohne Druck, ohne Machenschaften, ohne Ironie. Eine, in der die Maschinen das Berechenbare übernehmen, damit wir uns dem widmen können, das sich nie berechnen ließ: dem Miteinander.

Lesenswertes Anderswo

Natürlich ist diese Studie nicht die einzige ihrer Art. Um unsere Erkenntnisse durch den Blick über den Tellerrand zu überprüfen, verfolgen wir kontinuierlich alle News zum Thema.



Gensler Global Workplace Survey

Gensler untersucht weltweit über 16.000 Büroarbeitskräfte. Die Ausgabe fokussiert auf die Weiterentwicklung der physischen Bürowelt hin zu adaptiven, erfahrungsorientierten Umgebungen für gezielte Präsenzarbeit und Teambuilding.



JLL – Future of Work Survey

Befragt weltweite Real-Estate-Entscheidungssträger über die Integration von KI in die Büroorganisation, die Flexibilisierung von Portfolios und die Balance zwischen Flächenreduktion und Performance.



CBRE Austria / EHL-Büroimmobilienspiegel Österreich

Datenbasis für den lokalen Markt in Wien und den Bundesländern mit Analysen zu Leerstand, Neuvermietung, Mietpreisen und ESG-Kriterien im österreichischen Bestand.



Microsoft Work Trend Index

Beleuchtet die rasante Transformation von Wissensarbeit durch KI-Assistenten und autonome Agents, die Routineaufgaben übernehmen und das Büro zum Ort für Strategie und Kreativität machen.



Fraunhofer IAO – Workspace Future & Smarte Arbeitswelten

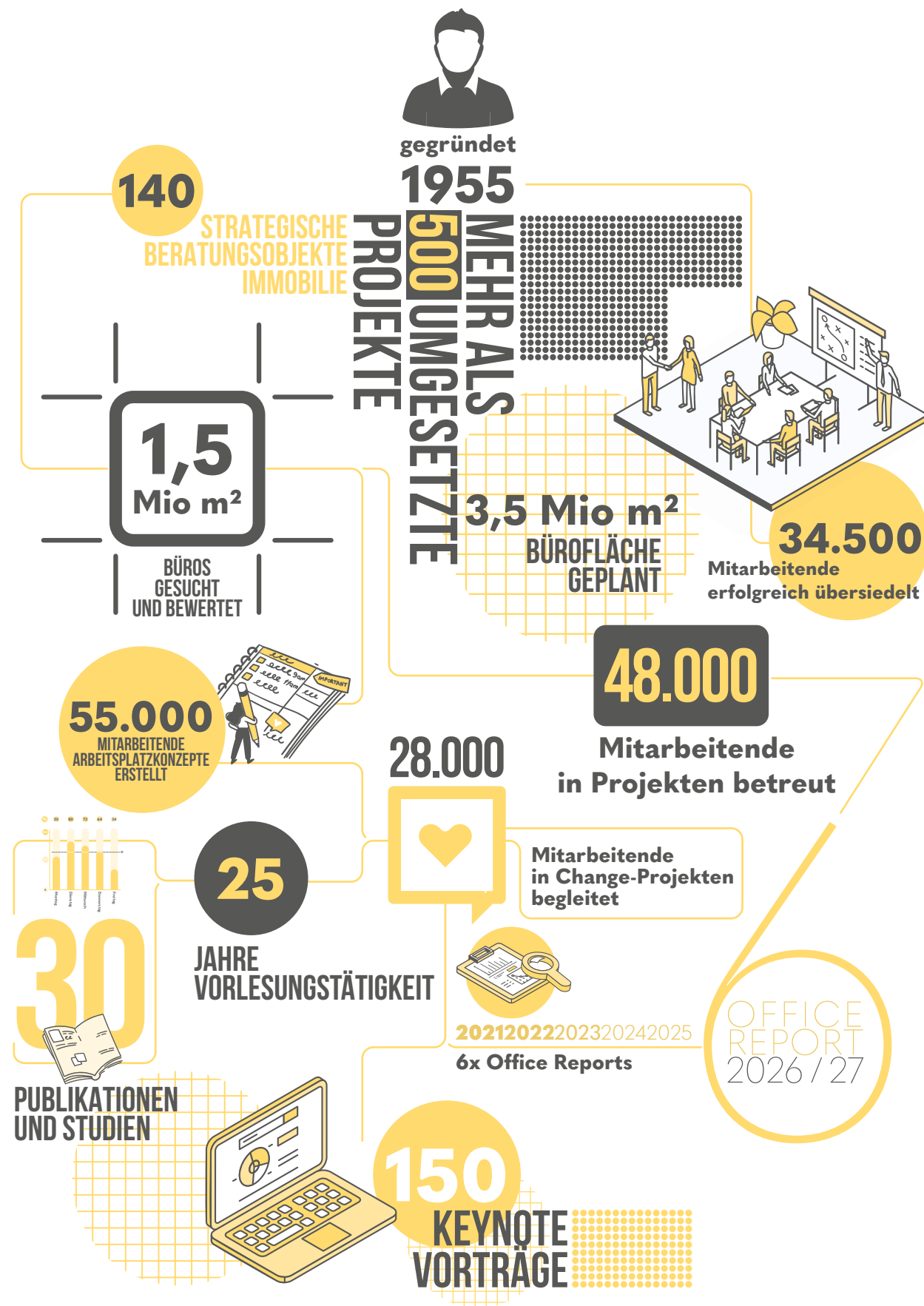
Wissenschaftliche Analysen zu datengestützter Büroflächenoptimierung, Sensorik im Smart Building und KI-basierten Buchungssystemen im Büroalltag.



Gallup State of the Global Workplace Report 4

Umfassende weltweite Erhebung zu Mitarbeitenden-Bindung, emotionaler Gesundheit, Stressfaktoren und der identitätsstiftenden Rolle von Unternehmenskultur.





Wenn sich die Arbeit ändert muss sich auch der Raum ändern

Der Markt ist verhalten und man kann es ihm nicht verdenken. Neue Headquarters, große Standortwechsel, langfristige Immobilienprojekte liegen gerade auf Eis. Investitionen werden hinterfragt, Entscheidungen vertagt. Was vor zwei Jahren noch Zukunftsprojekt hieß, muss heute nur eines beweisen, dass es sich rechnet. Am besten sofort. Für teamgnesda heißt das nicht weniger Arbeit, sondern andere.

Denn während klassische Standortprojekte zurückgehen, entstehen neue Aufgaben schneller als gedacht. New Work ist längst nicht mehr, was es einmal war. Die Frage ist nicht mehr: Wie wollen wir morgen arbeiten, sondern: Was können wir heute besser machen?

Zuerst die Kosten: Unternehmen sitzen auf Flächen, die sie nicht mehr brauchen, auf Verträgen, die nicht mehr zur Nutzung passen, auf Mieten aus einer anderen Zeit. Wir entwickeln Konzepte, die mit weniger Raum auskommen, verhandeln Verträge neu, prüfen Alternativen. Nicht für einen Return irgendwann. Sondern für Liquidität jetzt. Cash in der Kassa schlägt derzeit jede schöne Zukunftsrechnung.

Und dann ist da die KI

Künstliche Intelligenz verändert die Arbeitswelt schneller, als sich Büros planen lassen. Es geht nicht um das nächste Tool. Es geht um die Frage, wie ein Büro aussieht, in dem künstliche Intelligenz selbstverständlich mitarbeitet. Wir untersuchen, wie KI Gebäude intelligenter steuert, Standardprozesse automatisiert und Leistung zugleich effizienter, effektiver und günstiger macht. Doch Technik ist nur die halbe Miete. Die andere ist Kultur. Man muss KI nicht bloß zulassen, sondern man muss sie nutzen lernen.

So verschieben sich unsere Schwerpunkte. Von Quadratmetern zu Produktivität. Von der langfristigen Investition zur unmittelbaren Wirkung. Von New Work zu einer Arbeitswelt, in der Mensch, Raum und Maschine zusammenspielen.

Mit der Zeit zu gehen, reicht dabei nicht. Interessant wird es erst einen Schritt davor.

teamgnesda GmbH
Linke Wienzeile 18, 1060 Wien

Bertram ZT GmbH
Apollogasse 9/1, 1070 Wien

Umfragepartner:
pro m² GmbH
neudoerfler Office Systems GmbH

teamgnesda

