

BBSR-
Online-Publikation
107/2024

Zwischen HomeOffice und CoworkingSpace

Raumkatalog für alternative Arbeitsplatzkonzepte
in strukturschwachen Regionen

von

Jana Reichenbach-Behnisch
Ingo Andernach
Heiko Behnisch
Georg Blüthner
Reinhard Eberl-Pacan
Michael Köppl
Peter Sterzing



Zwischen HomeOffice und CoworkingSpace

Raumkatalog für alternative Arbeitsplatzkonzepte
in strukturschwachen Regionen

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wohnen, Stadtentwicklung
und Bauwesen

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

ZUKUNFT BAU
FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Dieses Projekt wurde gefördert vom Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Auftrag des Bundesministeriums für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) aus Mitteln des Innovationsprogramms Zukunft Bau.

Aktenzeichen: 10.08.18.7-22.03

Projektlaufzeit: 08.2022 bis 05.2024

IMPRESSUM

Herausgeber

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR)
im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR)
Deichmanns Aue 31–37
53179 Bonn

Fachbetreuer

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
Referat WB 3 „Forschung und Innovation im Bauwesen“
Felix Lauffer
felix.lauffer@bbr.bund.de

Autorinnen und Autoren

Leipziger Institut für Kommunikation Leik GmbH, Leipzig
Jana Reichenbach-Behnisch
info@leik.de

Ingo Andernach
Heiko Behnisch
Georg Blüthner
Reinhard Eberl-Pacan
Michael Köppl
Peter Sterzing

Redaktion

Leipziger Institut für Kommunikation Leik GmbH, Leipzig
Jeannine Prautzsch

Stand

April 2024

Gestaltung

Leipziger Institut für Kommunikation Leik GmbH, Leipzig
Jeannine Prautzsch
Nina Behnisch

Bildnachweis

Titelbild: Leik GmbH
Alle weiteren Foto- und Bildnachweise siehe Abbildungsverzeichnis, S. 173 f.

Vervielfältigung

Alle Rechte vorbehalten

Der Herausgeber übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit, die Genauigkeit und Vollständigkeit der Angaben sowie für die Beachtung privater Rechte Dritter. Die geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

Zitierweise

Reichenbach-Behnisch, Jana; Andernach, Ingo; Behnisch, Heiko; Blüthner, Georg; Eberl-Pacan, Reinhard; Köppl, Michael; Sterzing, Peter, 2024: Zwischen HomeOffice und CoworkingSpace: Raumkatalog für alternative Arbeitsplatzkonzepte in strukturschwachen Regionen. BBSR-Online-Publikation 107/2024, Bonn.

Vorwort	5
Kurzfassung	6
Abstract	8
 Allgemeine Einführung mit Definitionskatalog	 11
 Teil 1 // Die Kooperationspartner Auswahl, Vorstellung und regionale Potentialanalyse Arbeitsraum	
1.0 Kurze Einführung	25
1.1 Allianz Schwarzachtalplus	27
1.2 Stadt Schneeberg	29
1.3 Gemeinde Wiesenburg	31
 Teil 2 // Die Kommunikation Workshops, Initiativeinsätze und Online-Fragenforum	
2.0 Kurze Einführung und Online-Fragenforum	33
2.1 Der Startworkshop	34
<i>Projektworkshop im Tapetenwerk in Leipzig, November 2022</i>	
2.2 Die Initiativeinsätze	37
<i>Fachgespräche vor Ort, Januar bis August 2023</i>	
2.2.1 Allianz Schwarzachtalplus - Initiativeinsatz 1+2	38
2.2.2 Stadt Schneeberg - Initiativeinsatz 1+2	40
2.2.3 Gemeinde Wiesenburg - Initiativeinsatz 1+2	42
2.3 Der Abschlussworkshop	44
<i>Projektworkshop im Tapetenwerk in Leipzig, Dezember 2023</i>	
 Teil 3 // Das Planspiel Arbeitsraum Fragen, Probleme und Lösungsansätze	
3.1 Die Ausgangslage - Rückblick und Vorschau	47
3.2 Die Kommunen - Praxisbeispiel 1	51
3.2.1 Allianz Schwarzachtalplus	52
3.2.1.1 Der Drogeriemarkt in Postbauer-Heng	53
3.2.1.2 Oskar 9 in Postbauer-Heng	55
3.2.1.3 Die Villa Flair Berg bei Neumarkt	57
3.2.1.4 Das Pfarrhaus in Leinburg	59
3.2.1.5 Das Tucherschloss in Feucht	61
3.2.2 Stadt Schneeberg	63
Das Härtelhaus in Schneeberg	64
3.2.3 Gemeinde Wiesenburg	66
3.2.3.1 Das Sägewerk in Wiesenburg	68
3.2.3.2 Das Dorfgemeinschaftshaus in Reppinichen	70
3.3 Die DATEV eG – Praxisbeispiel 2	72
<i>Unternehmen, Projekte, Arbeitswege und ein Gespräch</i>	74
3.4 Die (Experten)Interviews	88
<i>Wie wollen wir arbeiten - und vor allem: Wo?</i>	
<i>Interviews mit Nutzern und Betreibern flexibler Arbeitsräume heute</i>	

Teil 4 // Der Raumkatalog

4.0 Kurze Einführung	115
4.1 Raumkatalog für alternative Arbeitsplatzkonzepte	
4.1.1 Regionales Einzugsgebiet	116
4.1.2 Grundstück/Umgebung	118
4.1.3 Objekt/Gebäude	120
4.1.4 Nutzungseinheit	122
4.1.5 Bauteile	124
4.1.6 Oberflächen	128
4.1.7 Ausstattung	129
4.1.8 Haustechnische Installationen	130
4.2 Zusammenfassungen und Checklisten	132
4.3 Bewirtschaftung und Rentabilität am Praxisbeispiel Ehemaliger Drogeriemarkt, Postbauer-Heng (KoopPartner Schwarzachtalplus)	154

Teil 5 // Fazit und Handlungsempfehlungen

Teil 6 // Anhang

6.0 Vorstellung Forschungsteam	166
6.1 Kontaktliste Gutachter und Kooperationspartner	169
6.2 Literatur- und Quellenverzeichnis	170
6.3 Quellen – Internet	171
6.4 Sonstige Quellen	172

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Forschungsbericht auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter, auch wenn das generische Maskulinum verwendet wird.

Wohnen, wo ich arbeite? Arbeiten, wo ich wohne!

Insbesondere Gemeinden in strukturschwachen Regionen leiden unter einem fortschreitenden Bedeutungsverlust der Innenstädte und Dorfkern. Viele Geschäfte, Restaurants und Cafés stehen leer. Demgegenüber steht die zunehmende Verdichtung in den Metropolen – dies betrifft derzeit insbesondere das jeweilige Umland. Eine grundlegende Ursache für beide Entwicklungen ist das – mehrheitliche – menschliche Bedürfnis, dort zu wohnen, wo man arbeitet – und das aktuelle Ungleichgewicht im Arbeitsplatzangebot. Flexibles Arbeiten kann ein grundlegender Lösungsansatz sein. Denn der pandemiebedingt angestoßene Wandel in den Arbeitswelten wird sich fortsetzen.

Wie hoch ist jedoch der tatsächliche Bedarf nach flexiblen Arbeitsraumlösungen und – mit Blick auf Pendlerverkehr, ÖPNV, Regionalität, Demografie, etc. – welchen Kriterien ist er unterworfen? Welche flexiblen Arbeitsraumlösungen zwischen HomeOffice und CoworkingSpace gibt es bereits, welche Vor- und Nachteile haben sie und wie können sie weiterentwickelt werden?

Dies sind nur einige der (Forschungs-)Fragen, die im Rahmen dieses Projekts gestellt und mit allen Beteiligten in verschiedensten Gesprächsformaten angeregt, diskutiert und analysiert wurden. Für dieses persönliche Engagement möchte ich mich an dieser Stelle bedanken: Zuerst bei den Fachkollegen des BBSR für ihre unkomplizierte und konstruktive Begleitung, allen voran bei Felix Lauffer für die fachliche und Lukas Schäfer für die administrative Betreuung des Projekts.

Unsere kommunalen Kooperationspartner waren allesamt „Glücksfälle“, sowohl aufgrund ihrer unterschiedlichen Problemlagen als auch ihrer Bereitschaft, ungewöhnliche Wege zu gehen. Mein Dank geht nach Schneeberg an Ulrike Gräßler, Denny Helmer und BM Ingo Seifert, ins Schwarzwald an Theresa Loos und u.a. die BM Jörg Kotzur, Thomas Krauß, Horst Kratzer und Michael Schmidt, und nach Wiesenburg an Anne Konstanze Eilzer, BM Marco Beckendorf und an Stefanie Röder – stellvertretend, denn eine vollständige Liste würde hier den Rahmen sprengen.

Als wichtigstem Gesprächspartner aus der Wirtschaft sei hier Rainer Schubert von der DATEV gedankt, der nicht nur für ein Interview zur Verfügung stand und transparent (betriebs-)eigene Forschungsprojekte zum Thema sowie deren interessante Ergebnisse erläuterte. Ich möchte aber auch allen anderen Interviewpartnern danken – ob hier abgedruckt oder nicht, die begleitenden Dialoge waren grundlegend für praxisorientierte Ergebnisse.

Mein letzter Dank geht natürlich an unsere ausgewählten und kreativen Fachgutachter – alle vorgestellt in Wort und Bild im Anhang an diese Publikation.

Ich denke, die Fragen, die wir uns zum Projektstart gestellt haben, konnten allesamt beantwortet werden – einige allerdings nicht ganz so wie erwartet. Doch wenn wir das Resultat schon vorher kennen würden, wäre es ja keine Forschung ...

In diesem Sinne wünsche ich uns interessierte und gern auch kritische Leser – wir freuen uns auf einen konstruktiven Austausch!



Jana Reichenbach-Behnisch,
Dipl.Ing.Architektin,
geschäftsführende Gesellschafterin
LEIK GmbH,

www.leik.de
www.kreative-produktionsstaedte.de
www.tapetenwerk.de

Jana Reichenbach-Behnisch
im Namen des gesamten LEIK-Teams

Kurzfassung

Beginnend mit dem Jahr 2020 hat sich das Arbeitsleben weltweit verändert. Die Maßnahmen während der Pandemie haben in vielen Berufszweigen zu einem vom Standort des Unternehmens unabhängigen Arbeiten geführt. Dieser Prozess wurde durch die Maßnahmen während der Pandemie zwangsweise in Gang gesetzt und mündete im Regelfall in einem Arbeiten zu Hause. Dies war zunächst für alle Beteiligten wie Arbeitnehmer und Arbeitgeber aber auch für die verordnenden Behörden das sofort zugängliche und sicherste Modell.

Das Arbeiten zu Hause - auch Homeoffice oder Telearbeit genannt - ist als Arbeitsform bekannt und anerkannt. Neben den ökologischen und ökonomischen Vorteilen z. B. des reduzierten Pendelns gibt es Nachteile wie die mangelnde Trennung von Beruf und Privatem, die fehlende oder ungenügende Kommunikation und eventuelle Vereinsamung sowie der eingeschränkt zur Verfügung stehende private Arbeitsraum. Die Alternative des gemeinschaftlichen Arbeitens wie das Coworking ist ein relativ neues und in Großstädten inzwischen verbreitetes Konzept. Diese urbanen Orte werden meist von Freiberuflern und Studenten oder Absolventen sowie von Start-up's genutzt. Im ländlichen Raum fehlt dieses Klientel oder ist nur ungenügend vorhanden, so dass der klassische Arbeitnehmer der typische Nutzer ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei der Einrichtung der Arbeitsplätze die gesetzlichen Bestimmungen zu erfüllen. Der Arbeitnehmer ist es aufgrund der gängigen Büroausstattung gewohnt in kleineren Einheiten für ein bis drei Personen zu arbeiten und erwartet diese kleinteilige Ausstattung auch in den Neuen Arbeitsorten.

Ziel der nachfolgenden Arbeit ist es, im ländlichen Raum flexible Arbeitsplatzkonzepte zwischen dem Homeoffice und dem im urbanen Bereich etablierten Coworking aufzuzeigen.

Ein allgemein übertragbarer Raumkatalog mit Handlungsempfehlungen sowie flankierende Checklisten bieten potenziellen Betreibern die fachliche Basis, um die Neuen Arbeitsorte zu initiieren und gemäß den gängigen Vorschriften zu betreiben. Der Raumkatalog betrachtet sowohl den übergeordneten Raum wie Standort und Gebäude als auch den eigentlichen Büroraum. Die Erweiterung der Betrachtungsebene wurde während des Projektes eingeführt, da Fragen der Rentabilität und somit ein differenziertes Konzept einen wesentlichen Einfluss auf die Art des Neuen Arbeitsortes haben. Eine Checkliste für die Anforderung des Arbeitens außerhalb des Unternehmens wurde flankierend und zusätzlich zum eigentlichen Raumkatalog erstellt. An einem konkreten Beispiel, einem ehemaligen Drogeriemarkt wurde eine Rentabilitätsbetrachtung erstellt. In diese sind mögliche Einnahmen und zu erwartende Ausgaben für Ausbau und Ausstattung eingeflossen.

Da der aktuelle Forschungsstand zu diesem Thema mehrheitlich theoretisch ist, stand die praktische Begleitung kommunaler Partner im Vordergrund. Hierfür wurden neben dem Auftakt- und Abschlussworkshop jeweils zwei Initiativeinsätze an vorher bundesweit ausgesuchten Standorten mit den Gutachtern für Bau, Bauphysik und Energie, Brandschutz sowie Recht durchgeführt. Kooperationspartner waren der Gemeindeverbund Schwarzatal+ in der Metropolregion Nürnberg, die Stadt Schneeberg im Erzgebirge und die zwischen Leipzig und Berlin gelegene Gemeinde Wiesenburg. Es wurden an diesen Standorten acht unterschiedliche Objekte näher betrachtet.

Die schwierige Akquisition von Nutzern, die hohen Anfangsinvestitionen sowohl für die bauliche Ertüchtigung als auch für die Büroausstattung und das mangelnde Interesse der Arbeitgeber sind wesentliche Hemmnisse für das Entstehen und den Betrieb der Neuen Arbeitsorte. Das Homeoffice ist eingerichtet sowie etabliert. Die Arbeitgeber verweisen auf diese Möglichkeit des ortsunabhängigen Arbeitens und sehen darüber hinaus wenig bis kein Interesse. Im ländlichen Raum steht häufig mehr Wohnfläche zur Verfügung, so dass die Installation eines Arbeitsraumes eher möglich ist. Da die Rolle und Verantwortung der Arbeitgeber für die Erweiterung der ortsunabhängigen Arbeit grundlegend sind, wurden diese gesondert betrachtet. Das Unternehmen DATEV, eines Unternehmens mit vielen Pendlern hat ein Konzept für die Reduzierung der Pendelzeit entwickelt, das ausführlich in einem integralen Interview dargestellt wird.

Es wurden mittels der Betrachtung der gewählten Standorte bzw. Objekte mit ihren unterschiedlichen Rahmenbedingungen Möglichkeiten herausgearbeitet, die in konkreten Handlungsempfehlungen münden. Diese reichen von hybriden, kommunalen Ansätzen bis hin zum Netzwerk. Da der gesellschaftliche und ökologische Nutzen solcher Neuen Arbeitsorte sehr hoch ist, wird empfohlen auf Bundes- und Länderebene Möglichkeiten der Förderung für solche Projekte zu schaffen. Diese sollten initiierend sein und zeitlich begrenzt werden.

Abstract

Since 2020 working life has changed all over the world. Measures taken during the pandemic have resulted in many professions working away from the company's location. This process was set in motion by the measures taken during the pandemic and generally resulted in working from home. Initially, this was the most readily available and safest model for all concerned, including employees and employers and regulators.

Working from home - also known in Germany as 'home office' or 'teleworking' - is a well-known and recognised form of work. In addition to the ecological and economic benefits, such as reduced commuting, there are disadvantages such as the lack of separation between work and private life, the lack of or inadequate communication and possible loneliness, as well as the limited private workspace available.

The alternative of collaborative working, such as co-working, is a relatively new concept that is now widespread in large cities. These urban locations are mostly used by freelancers, students, graduates and start-ups. In rural areas, this clientèle is either lacking or not available in sufficient numbers, so that the classic employee is the typical user. When setting up the workstations, employers are obliged to fulfil the legal requirements. Employees are used to working in smaller units of one to three people due to the standard office layout and expect the New Places of Work to be of a similar size and layout.

The aim of this paper is to demonstrate flexible workplace concepts in rural areas between the 'home office' and the co-working concepts found in an urban context.

A generally transferable room catalogue with recommendations for action and accompanying check-lists provide potential operators with the technical basis for initiating the New Places of Work and operating them in accordance with the relevant regulations. The room catalogue considers both the location and building as well as the actual office space. During the project, the level of consideration was widened, as questions of profitability and thus a differentiated concept have a significant influence on the nature of the New Place of Work. A check-list of the requirements of working off-site was created to accompany and supplement the actual room catalogue. A profitability analysis was carried out for a specific example, a former drug store. This included potential income and expected expenditures for fittings and equipment.

As the current state of research on this topic is largely theoretical, the focus was on practical support for the municipal partners. To this end, in addition to the kick-off and final workshops, two initiative assignments were carried out at pre-selected locations throughout Germany with experts for construction, building physics and energy, fire protection and law. The co-operation partners were the Schwarzatal+ association of municipalities in the Nuremberg metropolitan region, the town of Schneeberg in the Ore Mountains and the municipality of Wiesenburg, located between Leipzig and Berlin. Eight different properties were analysed at these locations.

The difficulty in attracting users, the high initial investment in both structural improvements and office equipment and the lack of interest from employers are major obstacles to the creation and operation of the New Places of Work. The 'home office' has been set up and estab-

lished. Employers refer to this possibility of working from anywhere and see little or no interest beyond this. In rural areas, there is often more living space available, making it easier to set up an office at home. As the role and responsibility of employers is fundamental to the expansion of off-site working, these were analysed separately. DATEV, a company with many commuters, has developed a concept to reduce commuting time, which is presented in detail in an integrated interview.

By analysing the selected locations and properties with their different framework conditions, options were identified that lead to specific recommendations for action. These range from hybrid, communal approaches through to networks. As the social and ecological benefits of such New Places of Work are very high, it is recommended that funding opportunities for such projects be created at federal and state level. These should be of an initiating nature and limited in time.

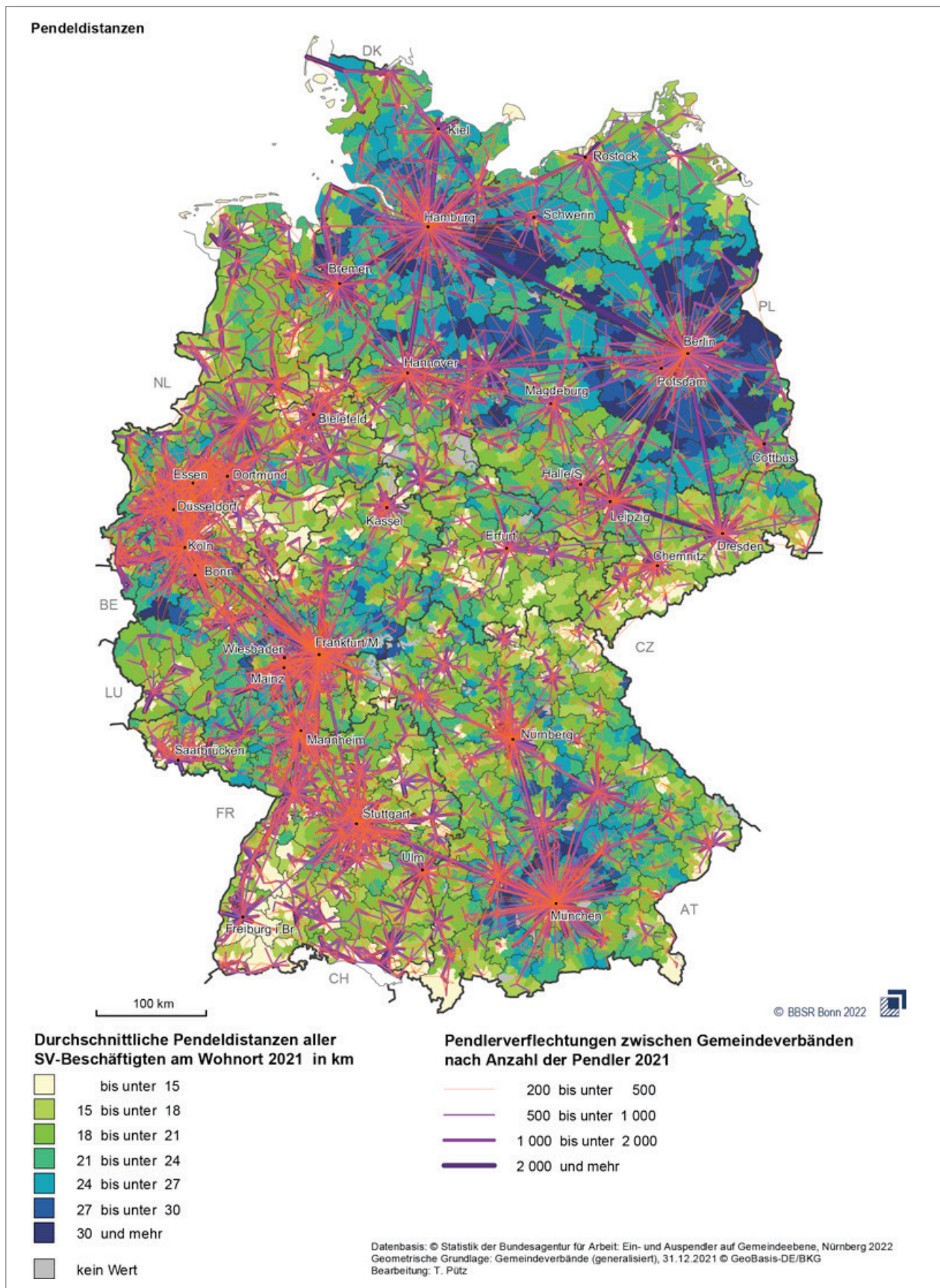


Abb. 1

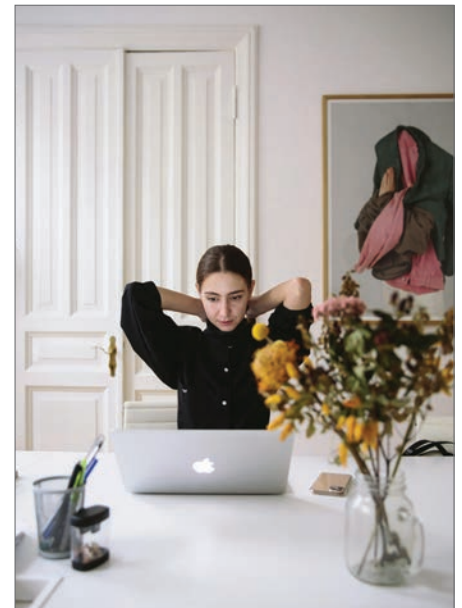
Allgemeine Einführung

Die Bundesregierung hat es sich zum Ziel gesetzt, bis 2029 für gleichwertige Lebensverhältnisse in Stadt und Land zu sorgen. Daraus ergibt sich die Dringlichkeit, gezielt solche Projekte zu unterstützen, die Wohnen und Arbeiten auf dem Land vereinen. Gleichzeitig hat sich die BRD dazu verpflichtet, die Neuversiegelung der Landschaft bis 2030 auf weniger als 30 ha pro Tag zu senken. Das integrierte Umweltprogramm des BMU formuliert für 2030 ein Ziel von 20 ha pro Tag.¹

Thema Wohnungsbau: Hier deuten die aktuellen Umfragen im Ergebnis der Pandemie auf veränderte Wohnformwünsche hin. Die Nachfrage nach dem Einfamilienhaus mit Garten steigt. Im gleichen Zuge soll in einzelnen Großstädten aufgrund der Knappheit an Bauland der Bau von Einfamilienhäusern eingeschränkt bzw. untersagt werden.² Insbesondere die digitale Entwicklung in den Metropolen und die parallel dazu verlaufenden strukturellen Veränderungen im ländlichen Raum, insbesondere durch den Wegzug von Arbeitgebern, haben in der Vergangenheit zu einer anhaltenden Wanderungsbewegung vom Land in die Stadt und zu einem zunehmenden gesellschaftlichen Ungleichgewicht geführt. Das Ergebnis ist nicht nur eine erhöhte Dichte in den Metropolen mit steigender Immissionsbelastung. Das tägliche Pendeln von 18,4 Mio. Menschen (ca. 60 % der Erwerbstätigen) schafft neben psychischen vor allem ökologische Probleme.³

Thema Arbeitsraum und -ort: Zu den wesentlichen Erkenntnissen aus der COVID-19-Pandemie gehört, dass zahlreiche ArbeitgeberInnen HomeOffice ermöglicht haben und dass viele ArbeitnehmerInnen dieses Angebot positiv angenommen haben. Bekannt ist, dass dies zu einer signifikanten Minderung des Pendlerverkehrs und damit zu einer Reduzierung des CO₂-Ausstoßes geführt hat.⁴ Konkrete Kenntnisse über den Arbeitsraum in der eigenen Wohnung sind jedoch derzeit noch kaum vorhanden. Außerdem erfolgte die pandemiebedingte Umstellung auf das HomeOffice kurzfristig und ohne planerischen Vorlauf. Mit dem Arbeiten zu Hause sind nachweislich positive Effekte verbunden. Die negativen Seiten können u.a. die fehlende persönliche Kommunikation, die eingeschränkte Nutzung des privaten Wohnraums, weniger körperliche Bewegung, fehlende Differenzierung zwischen Beruf und Privatem bis hin zu arbeits- und baurechtlichen Problemen sein. Entscheidend ist, dass die pandemiebedingte Zwangssituation gezeigt hat, dass ein Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort nicht immer notwendig ist.

Die regionalen Unterschiede zwischen Leerstand von Wohnraum einerseits und Verknappung von Wohnraum andererseits können dauerhaft abgeschwächt bzw. beseitigt werden, wenn das Arbeiten sowie der passende Arbeitsraum am eigenen Wohnort nachhaltig angeboten werden können. Der pandemiebedingt angestoßene Wandel in den Arbeitswelten wird sich fortsetzen und verstetigen.

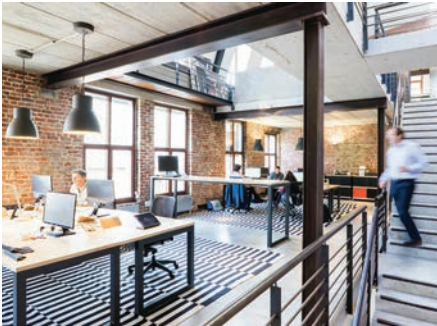


1 Quelle: UBA

2 Quelle: 3.1.2

3 Quelle: 3.1.3

4 Quelle: 3.1.1



So kann hier ein positiver und planbarer Kreislauf in Gang gesetzt werden: In ländlichen Regionen kann die Möglichkeit von HomeOffice zusätzliche Arbeitsplätze schaffen. Mit der Installation weiterer dezentraler Arbeitsräume am Wohnort können aktuell fehlende Arbeitsraumalternativen angeboten werden, welche das HomeOffice ausgleichend ergänzen. Insbesondere in strukturschwachen Regionen stehen Wohn- und Gewerbeflächen wie Geschäfte, Gaststätten, Bahnhöfe leer, welche sich als kleinteilige, einfach zu installierende und zu bewirtschaftende Arbeitsorte eignen können.

Durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze kommt es zu einer umfassenden strukturellen Verbesserung bis hin zur Stärkung der Kaufkraft. Aufgrund der wegfallenden Pendlerfahrten steht mehr persönliche (Frei-) Zeit zur Verfügung. Durch das Arbeiten zu Hause gewinnt auch das Einkaufen am Wohnort zunehmend an Bedeutung, was eine Stärkung der Kleinstädte und Ortszentren sowie eine Erhöhung der Lebensqualität im ländlichen Raum mit sich bringt. So können diese Standorte auch für gut Ausgebildete sowie deren Familien als Wohn- und Arbeitsort interessant werden. Die Metropolen und ihr Umland werden baulich entlastet. Aufgrund des reduzierten Pendlerverkehrs werden neben dem CO₂-Ausstoß andere negative Effekte wie Lärm, Schmutz, etc. gemindert.

Konkretes Arbeitsziel dieses Projekts war die Aufstellung des nun vorliegenden Kompendiums zur fachlichen Bewertung und einfachen Installation flexibler Arbeitsräume im Gebäudebestand.

Den Schwerpunkt sollte die Identifizierung, Präsentation, Bewertung und vorzugsweise niedrigschwellige Aktivierung von geeignetem Leerstand in strukturschwachen Regionen bei gleichzeitiger Flächen- und Verkehrsentlastung der Metropolen bilden.

Mit der Einbeziehung bundesweiter Projekte in ein Modellvorhaben ging die Erwartung einher, dass Initiativen aus unterschiedlich aufgestellten Regionen identifiziert und ausgewählt werden können und somit die allgemeine Übertragbarkeit fachlich ausgewerteter Erfahrungen und Erkenntnisse gewährleistet werden kann.

Hinsichtlich Planung, Anwendung und den Problemen des (pandemiebedingten) HomeOffice z.B. in kommunalen Verwaltungen gab es bisher Umfragen und theoretische Untersuchungen. Der fachlich begleitete Praxistest vor Ort fehlte.

Letzteres wurde bereits im Startworkshop deutlich spürbar. Eine der zentralen Annahmen im Vorfeld war, dass es seitens der kommunalen Arbeitgeber einen Bedarf an dezentralen Arbeitsorten für ihre Mitarbeiter gibt. Dies wurde von den kommunalen Kooperationspartnern nun einheitlich verneint. Aktuell wurde der Bedarf nicht mehr gesehen, da die derzeitigen Mitarbeiter (noch) in der Gemeinde wohnen und zwischenzeitlich in großen Teilen komplett aus dem HomeOffice zurückgekehrt sind. Die Bereitschaft für ein Modellvorhaben *Arbeitsraum* in den jeweiligen Behörden war also gering bis gar nicht mehr vorhanden, auch mangels eines anhaltenden Büroleerstands. Allerdings meldeten die anwesenden Bürgermeister einen hohen Bedarf an flexiblen Arbeitsortlösungen für ihre Wähler an – also für die jeweiligen Gemeindebewohner (s.a. Kapitel 2.1 Startworkshop).

Dementsprechend entschied das Forscherteam, diese Bedarfsfrage vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der Anforderungen kommender Generationen auf die geplanten Initiativeinsätze vor Ort

bzw. ein Planspiel *Flexibler Arbeitsraum* zu verschieben und die beiden zentralen Projektteile für die Publikation wie folgt zu tauschen:

In einem ersten Teil wird die praxisnahe und übertragbare Aufstellung eines Raumkatalogs bzw. eines Raum-Struktur-Managements anhand der Best-Practice-Beispiele in den drei ausgewählten Kommunen und deren modellhafter Entwicklung während der Projektlaufzeit erläutert. Dazu wurden auf der Grundlage der regionalen Potenzial- und Bedarfsanalysen allgemeine Problem- und Kriterienkataloge aufgestellt. In einem zweiten Teil wird ein entsprechender Raumkatalog unter besonderer Berücksichtigung bautechnischer, bauphysikalischer und struktureller Anforderungen präsentiert. Dieser wird unterstützt durch ein ganzheitliches Konzept für ein entsprechendes Raum-Struktur-Management unter besonderer Berücksichtigung verwaltungs- und baurechtlicher Aspekte sowohl für die öffentliche Verwaltung als auch für die Privatwirtschaft.

Durch die projektbegleitenden Workshops und Initiativeinsätze sowie durch das Online-Fragenforum konnten Zwischenergebnisse regelmäßig gespiegelt werden.

Die Ergebnisse dieser Begleitforschung können theoretische Studien zum Thema praktisch unterstützen, Blaupausen für andere Projekte und Initiativen aus Verwaltung und Privatwirtschaft sein und als Handlungsempfehlungen für Kommunen, Länder und Bundesregierung dienen.





Im folgenden Definitionskatalog werden ausschliesslich die Beschreibungen ausgewählter Begriffe wiedergegeben, wie sie in diesem Forschungsbericht verwendet werden. Insbesondere sind Anglizismen aufgeführt und erläutert, deren Bedeutung im Sprachgebrauch sich selbst nach korrekter Übersetzung nicht jedem zweifelsfrei erschließt und/oder mehrdeutig wirken kann und/oder in der Historie in anderer Bedeutung verwendet wurde. Damit soll dieser Definitionskatalog den niedrigschwelligen Zugang zum Thema unterstützen. (März 2024)
 Quelle Übersetzungen vorrangig aus dem Englischen: www.dict.leo.org
 Anmerkung: Gibt es in der Muttersprache das betreffende Wortkonstrukt offenbar nicht bzw. keine adäquate Übersetzung dafür, wurden die Wortteile einzeln übersetzt und durch ein + verbunden.

Definitionskatalog

Ankermieter

„Ein Ankermieter ist ein Hauptnutzer bzw. Großnutzer innerhalb einer gewerblich genutzten Immobilie. Der Begriff wird meist im Zusammenhang mit Einzelhandelsimmobilien oder Einkaufszentren verwendet. Bei diesen Objekten ist der Ankermieter der Frequenzbringer für das gesamte Objekt. Er hat eine sehr hohe Anziehungskraft auf Kunden. Davon profitieren die anderen um den Ankermieter herum positionierten Geschäfte. Hingegen kann der Auszug des Ankermieters dazu führen, dass die anderen Mieter wegen zu geringer Kundenfrequenz ebenfalls wegziehen und das Objekt nachfolgend mehr und mehr uninteressant wird.“¹

Neue Arbeitswelten

„Kultur- und Kreativschaffende finden sich in den Neuen Arbeitswelten aufgrund der Charakterisierung durch die gegenwärtig steigenden Anforderungen an Mobilität (→HomeOffice, Wissensarbeit, prekäre und multiple Arbeitsverhältnisse →Freelancer), Flexibilität (Arbeitszeiten, Arbeitsort →CoworkingSpace) und Unabhängigkeit (projektbezogene Arbeitspartner, projektbezogene Arbeitsverhältnisse) im Besonderen wieder. Die Verschmelzung zwischen Arbeits- und Privatleben durch den gesellschaftlichen Wandel stellt die Weichen für Neue Arbeitswelten. Antriebskräfte für diese Entwicklung sind die Globalisierung, technologische Innovationen, die Flexibilisierung der institutionellen Regeln aus den Arbeitsmärkten sowie der strukturelle Wandel hin zum Dienstleistungssektor, aber auch veränderte Lebenslagen der Erwerbstätigen.“²

Cohousing

engl. „die Vergesellschaftung“/ hier: „mit“, „zusammen“ (nur in Zusammensetzung) + „die Behausung“

„Eine Cohousing-Siedlung ist eine geplante Gemeinschaft und Wohnform aus privaten Wohnungen, die durch Gemeinschaftseinrichtungen ergänzt werden. Eine Cohousing-Siedlung ist häufig Eigentum der Bewohner und wird gemeinsam geplant und bewirtschaftet, mit dem Ziel, die Interaktion der Nachbarn zu fördern. [...] Planung und Gestaltung von Cohousing-Siedlungen sollen gemeinsame soziale Aktivitäten und Alltagsplanung ermöglichen und unterstützen. Die gemeinsame Ressourcennutzung und -planung der Kommune bietet wirtschaftliche und ökologische Vorteile. [...] Ein Vorreiter in der Entwicklung von

„Der Begriff Cohousing wurde in Nordamerika von den Architekten Kathryn McCamant und Charles Durrett eingeführt, die in Dänemark Architektur studierten und dortige Wohnprojekte kennenlernten. In den USA und Kanada gibt es inzwischen mehr als 150 Cohousing - Projekte (im engeren Sinne) und über 100 weitere in der Planungs- oder Aufbauphase.“
 Quelle: www.wikipedia.de, März 2024

¹ de-academic.com: Ankermieter, Glossar

² Eichhorst et al 2014, S. 7

Cohousing-Projekten war Dänemark. Besonders seit den 60er Jahren fanden sich Gruppen und Familien zusammen, die den modernen individuellen Lebensstil mit dem ausgeprägten Gemeinwesen früherer Zeiten verbinden wollten. Mittlerweile existiert in Nordeuropa eine größere Anzahl Cohousing-Siedlungen.“ → Coliving

Coliving

engl. „mit“, „zusammen“ (nur in Zusammensetzung) + „lebend“

„Co-Living ist eine Bezeichnung für gemeinschaftliches Wohnen auf Zeit – meist in urbanen Räumen. Der Unterschied zum Cohousing besteht vor allem darin, dass es sich dort meist um ganze Wohnhäuser handelt, die im Besitz der Eigentümer sind. Das Co-Living wird in der Regel durch einen Betreiber in größeren Immobilien organisiert. [...] Betreiber schließen in der Regel Verträge mit Eigentümern, Projektentwicklern oder Investoren, um ein bereits errichtetes Gebäude in einen Shared Space umzuwandeln. Gestaltet werden dann Räume nach den Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe. Diese Transformation umfasst Konstruktion, Renovierung, Innenausbau und Möblierung.“³ → Cohousing

Coworking

engl. „mit“, „zusammen“ (nur in Zusammensetzung) + „arbeitend“ (auch: coworker „der Arbeitskollege“)

„Coworking ist eine neue Arbeitsform, bei der [...] die Arbeitenden unter einem Dach unabhängig und gleichzeitig auch zusammen arbeiten. Obwohl alle an individuellen Projekten arbeiten, sind Austausch und gegenseitige Hilfe zentraler Bestandteil.“⁴

Coworking-Space

„Anglizismus für Geschäftskonzepte, die Arbeitsplätze und Infrastruktur (Netzwerk, Drucker, Scanner, Fax, Telefon, Beamer, Besprechungsräume) zeitlich befristet zur Verfügung stellen. Der Unterschied zur Bürogemeinschaft ist die Mischung verschiedener Berufe und die geringere Verbindlichkeit. [...]“

Ein Coworking (zu dt.: zusammenarbeiten) Space (zu dt. freier Raum, Platz) bietet die Möglichkeit, Arbeitsplätze und Infrastruktur [...] auf Tages-, Wochen- oder Monatsbasis zu mieten. Der große Vorteil ist die Flexibilität: Mieter können entweder unabhängig voneinander agieren oder in unterschiedlichen Firmen und Projekten zusammenarbeiten – alles jedoch unverbindlich und zeitlich flexibel.“⁵ → Pendlerhafen

FabLab

„Ein FabLab (von englisch fabrication laboratory ‚Fabrikationslabor‘), manchmal auch MakerSpace genannt, ist eine offene Werkstatt mit dem Ziel, Privatpersonen und einzelnen Gewerbetreibenden den Zugang zu modernen Fertigungsverfahren für Einzelstücke zu ermöglichen. Typische Geräte sind 3D-Drucker, Laser-Cutter, CNC-Maschinen, Pressen zum Tiefziehen oder Fräsen, um unterschiedliche Materialien und Werkstücke bearbeiten zu können. [...] FabLabs erlauben die Anfertigung von

„Gemeinschaftsbüros, die nur aus Gründen der Auslastung bzw. der effizienten Nutzung der Flächen gestartet werden oder aber die keine Gemeinschaftsflächen für den kontinuierlichen Austausch unter den Mitgliedern haben, fallen für uns nicht unter den Begriff Coworking. ... Es fehlt das zentrale Element der Zusammenarbeit und der Wertegemeinschaft.“ Quelle: www.coworkingguide.de

„Mitte der Neunziger Jahre wurde mit dem c-base ‚Hackerspace‘ in Berlin ein Vorreiter der Coworking-Idee gegründet. Der erste CoworkingSpace in Deutschland entstand 2009 mit dem ‚Beta-Haus‘ in Berlin.“ Quelle: www.wikipedia.de

„Das erste FabLab ... wurde am Massachusetts Institut of Technology (MIT) im Jahr 2002 initiiert und begründete die ... Maker-Bewegung.“, Quelle: www.wikipedia.de

³ www.wikipedia.de, März 2024

⁴ www.coworkingguide.de, März 2024

⁵ Vgl. wikipedia.org: Coworking, April 2022

individualisierten Einzelstücken oder nicht mehr verfügbaren Ersatzteilen [...] Es gibt Überlappungen und Kooperationen mit Bildungseinrichtungen wie Schulen und Hochschulen [...] und der DIY-Bewegung.“⁶ → Markerspace

Flexibles Arbeiten

„Der Begriff ‚flexibles Arbeiten‘ bezeichnet verschiedene Bereiche. Im Wesentlichen kann eine Arbeit bezüglich der Zeiteinteilung und bezüglich des Standorts flexibel sein.“⁷

Freelancer

„Freie Mitarbeiter (englisch freelancer) sind im Arbeitsrecht selbständige Arbeitskräfte, die aufgrund eines freien Dienst- oder Werkvertrages Aufträge selbständig und in der Regel persönlich ausführen, ohne dabei Arbeitnehmer des Auftraggebers zu sein.“⁸

Gebäudeklasse

„In Deutschland werden Gebäude gemäß den Landesbauordnungen der einzelnen Bundesländer in Gebäudeklassen eingeteilt. Die Einstufung eines Gebäudes in eine Gebäudeklasse richtet sich nach der Höhe und nach der Fläche des Gebäudes. Jedes Bundesland regelt hierbei in den jeweiligen Landesbauordnungen die Einteilung der Gebäudeklassen unterschiedlich. Die Einteilung der Gebäude in verschiedene Gebäudeklassen hängt hierbei mit unterschiedlichen Bauteil- und Baustoffanforderungen zusammen. Je höher z. B. die Gebäudeklasse ist, desto höher sind die Anforderungen an die Feuerwiderstandsdauer der Bauteile.“⁹

Generation Y

„Generation Y (kurz Gen Y) oder Millennials (zu Deutsch etwa ‚Jahrtausender‘), bezeichnet die Bevölkerungskohorte bzw. Generation, die im Zeitraum der frühen 1980er bis zu den späten 1990er Jahren geboren wurde. Der Buchstabe Y wird [wai] ausgesprochen, also wie englisch why (‚warum‘), was auf die teils als charakteristisch für die Generation Y beschriebene Neigung zum Hinterfragen verweisen soll.“¹⁰

Generation Z

„Die Generation Z (kurz Gen Z), umgangssprachlich auch ‚zoomer‘ genannt, ist die Nachfolgeneration der Generation Y [...] Der Generation Z werden überwiegend diejenigen zugerechnet, die zwischen 1997 und 2012 zur Welt gekommen sind [...]“¹¹

„Der Begriff ‚Zoomer‘ leitet sich wahrscheinlich von ‚Generation Z‘ ab und wird oft verwendet. Zoomer zeichnen sich dadurch aus, dass sie im digitalen Zeitalter aufgewachsen sind und eine starke Affinität zu Technologie und sozialem Aktivismus zeigen. Der Ausdruck ‚Zoomer‘ entstand als Anlehnung an den Begriff ‚Boomer‘ (‚Babyboomer‘).“¹²

6 wikipedia.org: FabLab, April 2022

7 www.greator.com, März 2024

8 www.wikipedia.de. März 2024

9 wikipedia.org: Gebäudeklasse, April 2022

10 www.wikipedia.de, März 2024

11 www.wikipedia.de, März 2024

12 www.netzwelt.de, März 2024

Großstadt

„Gemeinde eines Gemeindeverbandes oder Einheitsgemeinde mit mindestens 100.000 Einwohnern; diese Städte haben meist oberzentrale Funktion, mindestens jedoch mittelzentrale. Die Gruppe der Großstädte kann unterschieden werden in 15 große Großstädte mit mind. 500.000 Einwohnern und kleinere Großstädte mit weniger als 500.000 Einwohnern.“¹³ → Kleinstadt → Mittelstadt

HomeOffice

engl. „das Büro zu Hause“, „das häusliche Arbeitszimmer“

„Homeoffice, auch Telearbeit genannt, ist eine flexible Arbeitsform, bei der die Beschäftigten ihre Arbeit vollumfänglich oder teilweise aus dem privaten Umfeld heraus ausführen.“¹⁴ → Telearbeit und/oder Mobiles Arbeiten

Kleinstadt

„Gemeinde eines Gemeindeverbandes oder Einheitsgemeinde mit 5.000 bis unter 20.000 Einwohnern oder mindestens grundzentraler Funktion. Die Gruppe der Kleinstädte kann unterschieden werden in Größere Kleinstadt mit mind. 10.000 Einwohnern in der Gemeinde eines Gemeindeverbandes oder Einheitsgemeinde, Kleine Kleinstadt mit weniger als 10.000 Einwohnern.“¹⁵ → Großstadt → Mittelstadt

Maker-Bewegung

engl. „die Erzeuger“-Bewegung

„Maker [...] sind Anhänger einer Subkultur, die neue Dinge selbst herstellt oder existierende umbaut und dabei meist aktuelle Technik einsetzt. Die Maker-Bewegung wird als Variante des Heimwerkens bzw. Do It Yourself mit Bezügen zur Hacker-, Kultur‘ und historischen Wurzeln im Arts and Crafts Movement gesehen.

Das erste FabLab [...] wurde am Massachusetts Institut of Technology (MIT) im Jahr 2002 initiiert und begründete die [...] Maker-Bewegung.“¹⁶

MakerSpace

engl. „der Erzeuger“ + „der Raum“

„Ein FabLab, manchmal auch MakerSpace genannt, ist eine offene Werkstatt mit dem Ziel, Privatpersonen und einzelnen Gewerbetreibenden den Zugang zu modernen Fertigungsverfahren für Einzelstücke zu ermöglichen. Typische Geräte sind 3D-Drucker, Laser-Cutter, CNC-Maschinen, Pressen zum Tiefziehen oder Fräsen, um unterschiedliche Materialien und Werkstücke bearbeiten zu können.“¹⁷ → FabLab

Manufaktur

„In der Gegenwart wird der Begriff in Zusammenhang mit der Herstellung von hochwertigen, individuellen Produkten/Sachgütern benutzt. Dabei grenzt sich der Begriff von Fabrikation, also industrieller Her-

¹³ bbsr.bund.de: Großstadt, April 2022

¹⁴ www.Haufe_Akademie.de, März 2024

¹⁵ bbsr.bund.de: Kleinstadt, April 2022

¹⁶ www.wikipedia.de, März 2024

¹⁷ wie FabLab!!!, März 2024

„FabLabs erlauben die Anfertigung von individualisierten Einzelstücken oder nicht mehr verfügbaren Ersatzteilen [...] Es gibt Überlappungen und Kooperationen mit Bildungseinrichtungen wie Schulen und Hochschulen [...] und der DIY-Bewegung.“ Quelle: wie FabLab!!

stellung (Massenware) ab. Wirtschaftlich und rechtlich ist der Begriff Manufaktur nicht definiert. Manufakturen verwenden hochwertigere Materialien, verfügen über qualifiziertere Mitarbeiter (ausgebildete Schuhmacher, Designer, usw.) als Fabriken und stellen Produkte/Sachgüter in Handarbeit her.

Die Bezeichnung ‚Handmade in Germany‘ gilt mittlerweile neben ‚Made in Germany‘ als weltweites Qualitätsmerkmal und wird häufig mit dem Manufakturgedanken in Verbindung gesetzt. Manufakturen werden demnach im historisch ursprünglichen Verständnis des Handwerks verortet. Der Begriff leitet sich aus dem Lateinischen manus ‚Hand‘ und facere ‚erbauen, tun, machen, herstellen‘ ab.“

Metropole

„Ein nicht eindeutig definierter Begriff, der aber häufig für eine Großstadt verwendet wird, die für eine bestimmte Region oder sogar ein ganzes Land, den politischen, sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Mittelpunkt bildet. Sind diese Funktionen auf eine dichte Ansammlung von mehreren Orten verteilt, spricht man auch von Metropolregion.“ → Metropolregion

Metropolregion

„Ein nicht eindeutig definierter Begriff, der aber häufig für eine Großstadt verwendet wird, die für eine bestimmte Region oder sogar ein ganzes Land, den politischen, sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Mittelpunkt bildet. Sind diese Funktionen auf eine dichte Ansammlung von mehreren Orten verteilt, spricht man auch von Metropolregion.“¹⁸ → Metropole

Mittelstadt

„Gemeinde eines Gemeindeverbandes oder Einheitsgemeinde mit 20.000 bis unter 100.000 Einwohnern; überwiegend haben diese Städte mittelzentrale Funktion. Die Gruppe der Mittelstädte kann unterschieden werden in Große Mittelstadt mit mind. 50.000 Einwohnern in der Gemeinde eines Gemeindeverbandes oder Einheitsgemeinde, Kleine Mittelstadt mit weniger als 50.000 Einwohnern.“¹⁹ → Großstadt → Kleinstadt

Mobiles Arbeiten

„Mobile Arbeit zeichnet sich dadurch aus, dass Arbeitnehmer ihre Arbeit von einem Ort außerhalb der eigentlichen Betriebsstätte erbringen. Mobile Arbeit kann entweder an einem Ort, der vom Arbeitnehmer selbst gewählt wird, oder an einem fest mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort (z.B. Homeoffice) erbracht werden. Mobile Arbeit setzt nicht zwingend die Verwendung von Informationstechnologie voraus.“²⁰ → HomeOffice

Multiples Haus

lat. das „vielfältige“ Haus, das „vielfache“ Haus

„Multiple Häuser sind Mehrfunktionshäuser: die Nutzungen in einem

¹⁸ wie Metropole!, März 2024

¹⁹ bbsr.bund.de: Mittelstadt, April 2022

²⁰ www.bmas.de (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), März 2024

Multiplen Haus können täglich wechseln [...] Mit dem Multiplen Haus soll die fehlende Mobilität der Anwohner ersetzt werden durch die Mobilität der ‚Dienstleister‘. Sie teilen sich als ‚feste‘ Nutzer nach dem Prinzip des ‚carsharing‘ Grundmiete und Nutzungsgebühren für das Haus. Da die Raumnutzungen wechseln können, bieten benachbarte Dörfer mit einem Netzwerk Multipler Häuser auch wieder ein attraktives Arbeitsumfeld für Ärzte, Lebensmittelhändler, Friseure etc., die aus wirtschaftlichen Gründen ein Dorf nur noch wöchentlich oder monatlich besuchen können [...]“²¹

New Work

engl. „die neue Arbeit“

„Der Begriff New Work [...] wurde Ende der 70er Jahre vom österreichisch-amerikanischen Sozialphilosoph Prof. Dr. Frithjof Bergmann entwickelt. Heute beschreibt er den strukturellen Wandel in unserer Arbeitswelt. Ursachen dafür sind unter anderem die Digitalisierung, Globalisierung und die Entwicklung Künstlicher Intelligenz, die völlig neue Chancen und Möglichkeiten in der Ausführung und Organisation von Arbeit eröffnen.“²²

Niedrigschwellige Instandsetzung

„Niedrigschwelligkeit [...] bezeichnet die Eigenschaft eines Dienstes oder Angebots, das von den Nutzenden nur geringen Aufwand zu seiner Inanspruchnahme erfordert.“

Eine niedrigschwellige Instandsetzung bzw. Aktivierung von Gebäuden ist die Umsetzung einer niedriginvestiven Sanierung zur Erreichung von niedrigen, unter dem ortsüblichen Durchschnitt liegenden Mieten bzw. Nutzungsgebühren, die damit für möglichst viele Nutzer finanzierbar sind.

Pendler

„Pendler sind Arbeitnehmer, bei deren Arbeitsweg zwischen Wohnung und Arbeitsort die Grenze der Wohngemeinde überschritten werden muss.“²³

Pendlerhafen

„Das Geschäftsmodell eines Pendlerhafens fokussiert, im Gegensatz zum klassischen Coworking-Space, nicht auf die Vermietung an Einzelpersonen, sondern auf die Vermietung an Anker- mieterinnen und -mieter. Besonders entlang beliebter Pendelstrecken werden Arbeitsorte geschaffen, welche die Bedürfnisse von Unternehmen und Arbeitnehmenden adressieren. [...] Die Qualität der Ausstattung (Räume, Möblierung etc.) muss sich an den Standards professioneller Büros orientieren. Für Pendlerhäfen ergibt sich dadurch ein grösserer Investitionsbedarf als für einen klassischen Coworking-Space.“²⁴ → CoworkingSpace

²¹ www.multiples-haus.de, Juni 2010

²² www.haufe-akademie.de/ Was ist New Work?, März 2024

²³ Thomas Pütz: Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung. Verkehrsbild Deutschland 2015

²⁴ Lena Pescia et.al., New Work - Touristisches Potential für Graubünden, FH Graubünden/ Institut für Tourismus und Freizeit (Hrsg.), 2022

Produktionsstätte

Ein Ort der Leistungserstellung (i.d.R. der Betrieb bzw. das Werk) als organisatorische Einheit.

Retreat

engl. „der Rückzug“, „der Zufluchtsort“

Aus der ursprünglichen Bedeutung eines Rückzugs aus dem Alltag – vom Entspannungsurlaub bis hin zur spirituellen Reise – als „Vorgang“ hat sich u.a. für das flexible Arbeiten auch die Bezeichnung als „Ort“ entwickelt, welcher für Workation geeignet ist. → Workation

„Workation-Retreat: Eine Kombination aus Arbeit und Urlaub, bei der Teilnehmer an einem schönen Ort arbeiten können, während sie auch Zeit für Erholung und Freizeitaktivitäten haben.“ Quelle: www.workation.de

Remote Work

engl. „fern“, „abgelegen“ + „die Arbeit“

„Remote Work, zu Deutsch auch Fernarbeit, bezeichnet eine ortsunabhängig ausgeführt berufliche Tätigkeit. Das Konzept ist ein Bestandteil des New-Work-Modells, bei dem der ‚Remote Worker‘ nicht an ein Büro gebunden ist und zum Ausführen seiner Arbeit lediglich einen Computer samt Internetanschluss und gegebenenfalls ein Arbeitshandy benötigt. So arbeitet der Arbeitnehmer als ‚digitaler Nomade‘ wahlweise von zu Hause, einem angemieteten Büro, einem Café oder auch aus dem Ausland. Voraussetzung ist, dass die Aufgaben komplett online erledigt werden können.“²⁵

„Eine verbindliche Definition des Begriffs ‚Remote Work‘ gibt es nicht. [...] Von Remote Work wird [...] grundsätzlich bei jeder Form von Arbeit gesprochen, die nicht im Firmenbüro erbracht wird. Dies kann das eigene Zuhause oder die Hängematte auf Bali sein.“
Quelle: www.lendis.io, März 2024

Social Media

engl. „sozial“ + „die Medien“

„Neue“ Kommunikationsformen, wie zum Beispiel Facebook, Twitter usw. die das Medium Internet nutzen, werden unter dem Begriff „Social Media“ zusammengefasst. Weltweite Vernetzung und Informationsbeschaffung/-austausch werden durch die neuen Medien möglich. Über Plattformen werden eigene Produkte, Ideen usw. präsentiert, mit Gleichgesinnten kommuniziert und gearbeitet. Die neuen Medien ermöglichen mehr Zugänglichkeit, Flexibilität und Mobilität.

→ Neue Arbeitswelten

Start-Up

engl. „der Anlauf“, „das Anspringen“, „die Inbetriebnahme“

„Junge und innovative Unternehmensgründungen, die Produkte und/oder Ideen [...] mit großem Wachstumspotential anbieten. Der Bundesverband Deutscher Startups (BVDS) setzte Kriterien zur Identifikation und Abgrenzung zu anderen Geschäftsmodellen fest. Der Verband bezeichnet Unternehmen mit einer hohen Innovationsfähigkeit, die jünger als 10 Jahre sind und ein deutliches Mitarbeiterwachstum und/oder deutliches Wachstum anderer zentraler Kennzahlen (z.B. Umsatz, Kunden, ...) zu verzeichnen haben als Startups. Typische Branchen der Startups sind zum Beispiel Technologie, E-Commerce und Kultur- und Kreativwirtschaft.“²⁶

Technische Regeln für Arbeitsstätten

In der deutschen Arbeitsstättenverordnung sind zum Schutz der Ar-

²⁵ www.hrworks.de, März 2024

²⁶ [wikipedia.org: Start-up-Unternehmen](https://de.wikipedia.org/wiki/Start-up-Unternehmen), April 2022

beitnehmer Anforderungen an Arbeitsstätten formuliert. Verantwortlich für deren Einhaltung ist in jedem Fall der Arbeitgeber. Kontrolliert wird dies von den Gewerbeaufsichtsämtern.

Um diese Anforderungen zu konkretisieren, erlässt der Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR).

„Bei Einhaltung der Technischen Regeln kann der Arbeitgeber insoweit davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der Verordnungen erfüllt sind (Vermutungswirkung). [...] Wählt er im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung eine andere Lösung, muss er damit jedoch mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen.“²⁷

Telearbeit

„Homeoffice, auch Telearbeit genannt, ist eine flexible Arbeitsform, bei der die Beschäftigten ihre Arbeit vollumfänglich oder teilweise aus dem privaten Umfeld heraus ausführen.“²⁸ → HomeOffice

Vanlife

engl. „der Kleinbus“ + „das Leben“

„Vanlife beschreibt ein Lebensgefühl oder einen Lebensstil, bei dem man das städtische Hamsterrad hinter sich lässt, um die Freiheit der Straße zu genießen. Das macht man in einem Camper Van, Urban Camper oder einfach einem Wohnmobil, die entweder umgebaut oder an die eigenen Bedürfnisse angepasst wurden. Dabei geht es darum, in einem individuell angepassten Van zu leben oder einfach längere Zeit zu reisen, ohne an einen festen Wohnsitz oder Campingplatz gebunden zu sein.“²⁹

Workation

„Das Schachtelwort ‚Workation‘ ist aus den beiden englischen Begriffen ‚work‘ und ‚vacation‘ entstanden und drückt die aktive Kombination von Arbeit und Urlaub aus. In der Praxis versteht man unter Workation, dass der Arbeitsort an einen ‚schönen‘ Ort bzw. einen Urlaubsort verlegt wird. Anders als beispielsweise im Rahmen von ‚Work and Travel‘ geht es bei einer Workation allerdings nicht darum, sich ortsabhängig verschiedene Beschäftigungsverhältnisse zu suchen, sondern ortsunabhängig ein und demselben Job nachzugehen.“³⁰ → Retreat

Work-Life-Balance

engl. „die Arbeit“ + „das Leben“ + „die Balance“

„Der Begriff Work-Life-Balance steht für einen Zustand, in dem Arbeits- und Privatleben miteinander in Verbindung stehen. Die Begriffsbildung Work-Life-Balance stammt aus dem Englischen: Arbeit (work), Leben (life), Gleichgewicht (balance). [...] Beruf, gegebenenfalls auch mehrere Berufstätigkeiten zur gleichen Zeit, Familie, soziale Aktivitäten, Freizeit usw. werden im Zusammenhang mit Verwendung des Begriffs Work-Life-Balance als verschiedene Lebensbereiche [...] verstanden, die im Gleichgewicht gehalten werden sollen [...] und sich gegenseitig möglichst nicht behindern [...] und sich idealerweise gegenseitig unterstützen [...]“³¹

„Ursprünglich richteten sich Workations vorwiegend an digitale Nomaden. [...] Durch die voranschreitende Digitalisierung wurden Workations jedoch auch für Angestellte möglich, deren Arbeitsplatz keine Präsenz vor Ort voraussetzt. [...] Eine Workation dauert wenige Tage bis mehrere Monate. Sie wird entweder direkt vom Mitarbeiter geplant (Solo-Workation) oder vom Arbeitgeber organisiert (Team-Workation). Besonders in Unternehmen, in denen Homeoffice, Sabbaticals und Remote Work zur Normalität gehören, erfreuen sich Workations wachsender Beliebtheit.“

Quelle: www.hrworks.de

27 wikipedia: Technische Regeln für Arbeitsstätten, April 2022

28 www.Haufe_Akademie.de, März 2024

29 www.caravana.de, März 2024

30 www.personio.de, März 2024

31 www.wikipedia.de, März 2024





Abb. 2.

Teil 1

Die Kooperationspartner

Auswahl, Vorstellung und regionale Steckbriefe

Arbeitsraum

1.0 Kurze Einführung

In einem projektinternen Auswahlverfahren sollten drei Kommunen bzw. andere öffentliche Verwaltungsbereiche als Best-Practice-Beispiele identifiziert werden, welche aktiv in die Aufstellung eines dezentralen Arbeitsraumkonzepts und in die fachliche Begleitung eines entsprechenden regionalen Praxistests mit Aufstellung eines modellhaften Betreiberkonzepts einbezogen werden sollten. Mittels einer Potenzialanalyse sollten die regionale Situation und die entsprechenden Entwicklungsmöglichkeiten bewertet werden. Mithilfe von Umfragen und Expertengesprächen sollte eine Bedarfsanalyse aufgestellt werden.

Die Auswahl der Best-Practice-Partner im ländlichen Raum erfolgte nach folgenden Kriterien:

1. Lage:

- Umland?
- Bundesland?
- „Osten oder Westen“?

2. Größe und Verwaltungsstruktur:

- Dorf?
- Stadt?
- Verbund?

3. Räumliche Struktur:

- Ländlich geprägt?
- Urban geprägt?

4. Verwaltung:

- Aktive Bürgermeister?
- Aktives Interesse am Thema?
- Projekte angeschoben?

Diese Kriterien wurden vor dem Hintergrund aufgestellt, möglichst breit gefächerte Ergebnisse für unterschiedliche Ausgangsbedingungen zu erhalten und auswerten zu können, aber auch den Praxispartnern untereinander einen anregenden Austausch anzubieten.

Bei der BP-Auswahl konnte das Forschungsteam auf die verschiedenen Netzwerke zurück greifen, welche im Laufe der eigenen aktiven Bauforschungsarbeit aufgebaut worden sind. Die abschließende Abwägung erfolgte nach ausführlichen Interviews mit potenziellen Partnern.

Zur Ergebnissicherung im Projektverlauf wurde mit den ausgewählten Partnern eine entsprechende Kooperationsvereinbarung abgeschlossen.

STECKBRIEF ALLIANZ SCHWARZACHTALPLUS

1. Initiative Schwarzachtalplus*)/Bundesland Bayern/Metropolregion Nürnberg



Foto: Quelle www.schwarzachtalplus.de

(*Da aufgrund des Verbunds von neun Gemeinden fachlich hier mehr als ein regionaler Kooperationspartner begleitet wird, soll im Projektverlauf vorzugsweise die Konzentration auf eine Gemeinde erfolgen.

1.1 Allianz „Zukunftsregion Schwarzachtalplus“

Unter dem Motto „Zukunft lässt sich am besten gemeinsam gestalten“ haben „die neun Kommunen Altdorf, Berg, Burgthann, Feucht, Leinburg, Postbauer-Heng, Pyrbaum, Schwarzenbruck und Winkelhaid als Allianz ‚Zukunftsregion Schwarzachtalplus‘ zusammengeschlossen und ein integriertes ländliches Entwicklungskonzept erstellt.“¹

Die Bürgermeister der o. g. Gemeinden sind sehr aktiv und haben ein ausgeprägtes Interesse am Thema.

Es gibt bereits regionale privatwirtschaftliche Projekte (u.a. CoworkingSpaces, DATEV).

Dieses kommunale Netzwerk hilft dabei, die Stärken zu sondieren, herauszuarbeiten und gemeinsam zu entwickeln. Viele Aufgaben und Konzepte lassen sich bündeln.

Diese dörflich bis urban geprägten Gemeinden in einem ländlich-urban geprägten Umland befinden sich in der Metropolregion südwestlich Nürnbergs im Bundesland Bayern.

Sie blicken auf eine westdeutsche Historie zurück.

Infrastrukturell sind diese Gemeinden sowohl mittels Autobahn als auch ÖPNV sehr gut an die Großstadt angebunden. Nürnberg verfügt bis zu den Stadträndern über ein gut ausgebautes S-Bahnnetz. Darüber hinaus verbinden Regionalzüge und der ICE diese sehr gut mit anderen Metropolen.

Die Metropolregion Nürnberg hat, Stand 2023, 195.000 Einpendelnde. Das sind fast genauso viele wie innerörtlich Pendelnde. Davon sind 166.000 sozialversicherungspflichtige Pendelnde. Von den Pendelnden sind 138.000 vollzeitbeschäftigt und 57.000 teilzeitbeschäftigt.²

Diese Zahlen zeigen, dass sehr viele Angestellte und ein überraschend hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten einpendeln.

Die Zahl von täglich 390.000 nach und innerhalb Nürnbergs Pendelnden verdeutlicht die ökonomische Stärke der ansässigen Arbeitgeber, aber auch die große Verkehrsbelastung.

Die Umgebung Nürnbergs und hier der Verbund Schwarzachtalplus* sind ein klassisches Beispiel für eine gesunde Region mit einem sich langsam entwickelnden Leerstand in den Innenstädten und Dörfern.

Im April 2021 wurde aus diesem Grunde im Freistaat Bayern der Sonderfonds „Innenstädte beleben“ mit 100 Millionen Euro aus Mitteln der Städtebauförderung gestartet, um u. a. die negativen Auswirkungen aus der Maßnahmen während der Corona-Pandemie abzufedern.

„Das Förderangebot reicht dabei von städtebaulichen Konzepten zur Weiterentwicklung der Innenstädte, einem städtebaulichen Innenstadtdmanagement, einem Projektfonds zur Innenstadtentwicklung bis hin zur vorübergehenden Anmietung leerstehender Räumlichkeiten durch die Gemeinde.“³

1 Quelle: <https://www.schwarzachtalplus.de/>

2 Quelle: <https://pendleratlas.statistikportal.de/>

3 Quelle: <https://www.stmb.bayern.de/med/aktuell archiv/2021/210429innenstaedte/>

STECKBRIEF

STADT SCHNEEBERG

2. Stadt Schneeberg/Bundesland Sachsen/Montanregion Erzgebirge

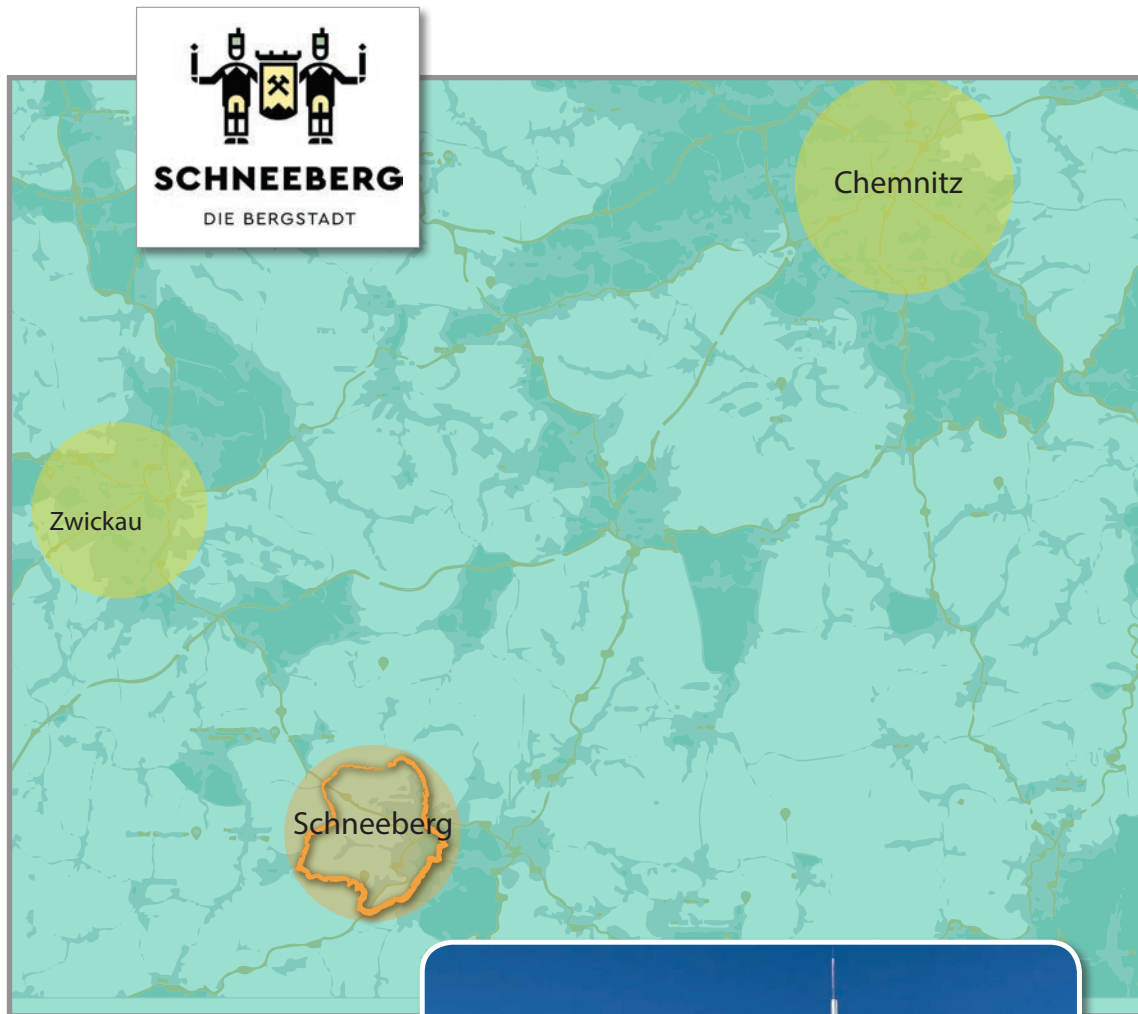


Foto: © LEIIK

1.2 Stadt Schneeberg

Das kreative Handwerk zwischen Tradition u. modernem Studium

Die Stadt Schneeberg liegt im Bundesland Sachsen und in der Montanregion Erzgebirge. Es handelt sich um eine urban geprägte Kleinstadt in einem ländlich-urban geprägten Umland. Schneeberg hat eine ostdeutsche Historie. Die Stadt ist infrastrukturell nicht gut an die nächstgelegene Großstadt Chemnitz angebunden. Es gibt einen aktiven Bürgermeister mit ausgeprägtem Interesse am Thema sowie ein im Ausbau befindliches kommunales Kooperationsprojekt mit der ortsansässigen Hochschulfakultät. Schneeberg hat ca. 14.000 Einwohner und hat seit 1990 ca. ein Drittel seiner Einwohner verloren. Seit 2021 steigt die Einwohnerzahl wieder leicht an.¹ Die Stadt und ihre dazugehörigen Gemeinden haben 4.061 Auspendelnde, 2.415 innerörtlich Pendelnde und 2.642 Einpendelnde. Von den Auspendelnden sind 3.581 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – das sind 88 Prozent. Davon sind 1.391 Teilzeitbeschäftigte – also immerhin ein Drittel.² Ein wichtiger Arbeitgeber ist u. a. das Landratsamt. Die Pendelwege zum Standort Annaberg-Buchholz betragen 45 Minuten und zum Standort Marienberg 60 Minuten. Zwei Besonderheiten sind für die Stadt wichtig; auf diese gehen wir im Folgenden näher ein.

Bergbau und Welterbe

Eine der Besonderheiten ist die Tradition des Bergbaus, dessen Brauchtumpflege nebst Festen und Umzügen viele Touristen anzieht. Die Bedeutung des Bergbaus wurde mit der Anerkennung der Montanregion Erzgebirge/Krušnohoří als UNESCO-Welterbe herausgestellt. „Die Montanregion Erzgebirge/Krušnohoří ist ein außergewöhnliches Zeugnis des großen europa- und weltweiten Einflusses des sächsisch-böhmischen Bergbaus von der Renaissance bis zur Moderne. Das Wissen und Können der Bergleute, Handwerker und Kaufleute beeinflusste spätere Entwicklungen in anderen Bergbauregionen maßgeblich [...] Die prägende Wirkung von montanen Traditionen, Ideen und Überzeugungen auf die Menschen ist bis heute im Erzgebirge lebendig. Die Interaktion zwischen Mensch und Umwelt zeigt sich im Erzgebirge auch anhand sehr lebendiger und identitätsstiftender immaterieller Kulturformen, die sich in vielfältigen Traditionen und Bräuchen sowie sozialen und politischen Entwicklungen widerspiegeln. So sind seit 2016 die Bergparaden und Bergaufzüge in Sachsen als Immaterielles Kulturerbe in Deutschland anerkannt.“³ Das Handwerk als solches und auch in Kombination mit Heimarbeit – z. B. Weben und Klöppeln, Schnitzen und Drechseln – haben im Erzgebirge eine lange Tradition.

Fakultät für Angewandte Kunst

Bei der anderen Besonderheit handelt es sich um die 1878 gegründete und heutige Fakultät für Angewandte Kunst in Schneeberg als Außenstandort der Westsächsischen Hochschule. Es gibt die Studienrichtungen Holzgestaltung, Modedesign und Textilkunst/Textildesign mit ca. ca. 150 Studierenden.

Fazit:

Die Verbindung von Tradition und Studierenden der Fakultät für Angewandte Kunst mit ihren handwerklichen und somit in der Region verankerten Ausbildungsbereichen wie Textil- und Holzgestaltung ist sehr interessant.

1 Quelle: [https://de.wikipedia.org/wiki/Schneeberg_\(Erzgebirge\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Schneeberg_(Erzgebirge))

2 Quelle: <https://pendleratlas.statistikportal.de/>

3 Quelle: <https://www.unesco.de/kultur-und-natur/welterbe/welterbe-deutschland/montan-region-erzgebirge-krusnohori>

STECKBRIEF

GEMEINDE WIESENBURG

3. Gemeinde Wiesenburg/Bundesland Brandenburg/Hauptstadtregion



Foto: © LEIHK

1.3 Gemeinde Wiesenburg – Netzwerk Neue Arbeitsorte – Leben und Arbeiten im ländlichen Raum

Wiesenburg ist eine dörflich geprägte Gemeinde im Bundesland Brandenburg und in der Metropolregion Berlin-Potsdam. Es handelte sich hierbei um einen Zusammenschluss von 14 vorher selbstständigen Gemeinden in einem ländlich geprägten Umland.

Wiesenburg hat eine ostdeutsche Historie und ist über die Autobahn A9 und über den Regionalexpress infrastrukturell gut an die nächstgelegenen Großstädte Berlin und Potsdam angebunden. Die Gemeinde hat einen aktiven Bürgermeister, der mittels einer Vielzahl von Projekten die Orte neu beleben möchte. Die Bewohner Wiesenburgs haben großes Interesse am Thema und die Stadt entwickelt sich – aufgrund der Vernetzung verschiedener neuer Arbeitsorte und in Kooperation mit bereits bestehenden oder sich gerade ansiedelnden alternativen Arbeits- und Lebensorten wie dem Kodorf, dem Coconut und der Alten Hölle – bereits zu einem wichtigen kreativen Standort südlich von Berlin. Gemeinsam mit ihrem Bürgermeister hat sich die Stadt entschlossen, einen mutigen und wichtigen Schritt zu gehen, der Vorbildwirkung für vergleichbare Standorte haben wird.

Im Rahmen des Modellprojekts „Smart Cities“ wurden eine Umfrage zum Thema Wohnen und Arbeiten unter den Wiesenburgern durchgeführt. „Beim Thema ‚Wohnen‘ gab es mit 84 Antworten die höchste Beteiligung. Dabei zeigen sich einige Trends: Familiengerechter Wohnraum wird mit 35 von 84 Stimmen anscheinend am stärksten gewünscht (43%). Es folgen Altersgerechtes Wohnen (35%) und kleine, flexible Wohnungen für Azubis (22%). Es zeigt sich außerdem ein klarer Wunsch nach mehr Mietwohnungen (34 von 63 Befragten bzw. 56%) – weniger an Genossenschafts- (20%) oder Eigentumswohnungen (24%).

Thema Arbeiten: 25 der 49 Teilnehmenden ist es möglich, einmal oder mehrmals die Woche flexibel von unterwegs oder zuhause zu arbeiten (52%). 5 der 43 Befragten können sich sehr gut vorstellen, im Coworking-Angebote zu nutzen (13%). Knapp die Hälfte der Beteiligten würde ein Co-Working-Angebot mit Ausnahmen oder gar nicht nutzen. Damit zeigt über die Hälfte der Teilnehmenden eine Bereitschaft, in Co-Working-Angeboten zu arbeiten.“¹ Nachdem der 2001 gegründete Gemeindeverbund bis 2020 kontinuierlich 1,5 Prozent der Einwohner verloren hatte, hat sich die Anzahl der Einwohner zunächst stabilisiert und wächst seit 2021.² Wiesenburg hat 1.418 Auspendelnde, 534 in der Gemeinde Pendelnde und 435 Einpendelnde. Von den Auspendelnden sind 1.235 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte – das sind 95 Prozent. Davon sind 476 Teilzeitbeschäftigte – also immerhin ein Drittel.³ Die Gemeinde ist sehr aktiv und hat in der Vergangenheit versucht, mittels Kauf von Immobilien strategische Entscheidungen und zukünftige Entwicklungen abzusichern. Dazu gehören u. a. das Alte Sägewerk und die ehemalige Drahtzieherei. Es gibt eine Vielzahl von Dorfgemeinschaftshäusern, die ein Standort für Neue Arbeitsorte sein können. Darüber hinaus gibt es in der näheren Umgebung bereits ein u.a. auch als neuer Arbeitsort funktionierendes Projekt, das Coconat. Mit dem Kodorf ist ein Projekt für gemeinschaftliches Leben und Arbeiten in der Planungsphase.

1 Quelle: Zukunftschusterei

2 Quelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/Wiesenburg/Mark>

3 Quelle: <https://pendleratlas.statistikportal.de/>

Raumkatalog für alternative Arbeitsplatzkonzepte in strukturschwachen Regionen



[Aktuelles](#) [Forschungsarbeit](#) [Best-Practice-Beispiele](#) [Bauteilkatalog](#) [Termine](#) [Kontakt / Publikation](#)

Startseite > Frageforum - HUC Zwischen HomeOffice und CoworkingSpace > HUC - Forum zum Austausch über die Praxiskonzepte

Übersicht Benutzerliste Suche Profil Abmelden Administration [Neue Meldungen](#)

Angemeldet als **LEIK Institut**. Letzter Besuch 2023-08-31 12:15:50 [Neue Beiträge](#) [Aktive Themen](#) [Unbeantwortete Themen](#)

Seiten **1** [Neues Thema erstellen](#)

Themen [RSS Forum Feed](#)

Themen	Antworten	Aufrufe	Letzter Beitrag
 Gemeinde Wiesenburg von LEIK Institut	3	38	2023-07-18 13:06:09 von LEIK Institut
 Schwarzachtal Plus von LEIK Institut	2	35	2023-01-23 10:29:47 von SCHWARZACHTALPLUS
 Schneeberg von LEIK Institut	0	34	2022-12-01 16:16:01 von LEIK Institut

Themen [Markiere Forum als gelesen](#) [Forum moderieren](#)

Seiten **1** [Neues Thema erstellen](#)

Abb. 3

Teil 2

Die Kommunikation

Workshops, Initiativeinsätze und Online-Fragenforum

2.0 Kurze Einführung und Online-Fragenforum

In Workshops und bei Initiativeinsätzen mit einem ausgewählten Fachgutachterteam mit den Schwerpunkten

- Bauphysik und klimagerechtes Bauen
- Baudetail niedrigschwellige Sanierung
- kreativer Brandschutz
- Verwaltungsrecht und Baurecht

wurden bereits Zwischenergebnisse projektbegleitend diskutiert und Gebäude und Räume fachlich bewertet.



Abb. 4

Die projektbegleitende Website www.kreative-produktionsstaedte.de ermöglichte Interessierten den öffentlichen und niedrigschwelligen Zugang zum Projektstand.

Der projektbegleitende Newsletter informierte in regelmäßigen Abständen die bundesweiten Netzwerke des Forschungsteams auch über Aktualisierungen der Website.

Unterstützt wurde der Arbeitsprozess durch ein projektinternes Online-Fragenforum, in welchem sich Kooperationspartner und Fachgutachter zu konkreten fachlichen Problemstellungen außerhalb der Projekttreffen auf kurzem Wege austauschen konnten.

2.1 Der Startworkshop November 2022

Zum ersten von zwei projektinternen Workshops wurden die Best-Practice-Partner sowie das Fachgutachterteam mit den Schwerpunkten Bauphysik und klimagerechtes Bauen, Baudetail niedrigschwellige Sanierung, kreativer Brandschutz sowie Verwaltungsrecht und Bau-recht in das Tapetenwerk nach Leipzig eingeladen.

Neben der ausführlichen Vorstellung der Kooperationspartner und der Vorbereitung der Initiativeinsätze konnten im Fachgespräch erste grundlegende Fragen sowohl im Rahmen der Bedarfsanalyse als auch für die regionalen Potenzialanalysen für flexible Arbeitsräume diskutiert werden.

Beim Rundgang durch den lokalen CoworkingSpace RAUMSTATION erläuterten sowohl eine freiberufliche als auch eine angestellte Nutzerin ihre Motivation für das Arbeiten an einem externen flexiblen Arbeitsort sowie die Gemeinsamkeiten und Unterschiede aus ihrer persönlichen Sicht. Hervorgehoben wurde in diesem Zusammenhang auch das Problem Datenschutz am Beispiel Bildschirm-Sichtbarkeit, dass insbesondere von Arbeitgebern, aber durchaus auch von Auftraggebern in Bezug auf die Arbeit in einem offenen CoworkingSpace kritisch gesehen wird.

Im Zuge der Fachgespräche und Experteninterviews im Startworkshop wurde deutlich, dass der Schwerpunkt der Praxispartner aktuell weniger bei den kommunalen Angestellten als vielmehr bei den pendelnden Bürgern liegt und dass die Kommunen vorrangig Lösungsansätze für deren verbesserte Mobilität suchen, um Wegzug zu vermeiden und Zuzug attraktiv zu machen. Eigene Mitarbeiter nutzen nach der Pandemie nur noch selten die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten und wohnen häufig am Arbeitsort. Intensiv diskutiert wurde auch die Erwartungshaltung zukünftiger kommunaler Mitarbeiter aus den folgenden Generationen im Wettbewerb und vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sowie des anhaltenden Fachkräftemangels. Insbesondere dieser Punkt wurde in die Agenda der geplanten Initiativeinsätze aufgenommen.

Im Anschluß an den Workshop wurde das projektinterne Online-Fragenforum freigeschaltet, welches die Arbeitsprozesse begleitend unterstützen sollte.

In Auswertung des Workshops und auf der Grundlage der Vorstellungen der Best-Practice-Partner konnten zur Vorbereitung der Initiativeinsätze vor Ort erste konkrete Kriterien- und Problemkataloge zur Bewertung flexibler Arbeitsräume aufgestellt werden.





2.2 Die Initiativeinsätze

Im Projektverlauf wurden die ausgewählten Projekte durch zwei regionale Impuls- und Initiativeinsätze vor Ort unterstützt. Die Ortstermine fanden jeweils im Februar bzw. im Juli und August 2023 statt.

Zu den ersten Initiativeinsätzen konnten bzw. sollten die Kooperationspartner sowohl Räumlichkeiten vorschlagen, welche gemeinsam mit dem Fachgutachterteam besichtigt werden, als auch eigene Diskussions Schwerpunkte einbringen. Diese Möglichkeit wurde von allen Beteiligten intensiv genutzt. So konnten in Bayern und Brandenburg insgesamt sechs verschiedene Standorte für flexibles Arbeiten besucht werden. Die Varianz ging hier vom großflächigen Leerstand über historische Gebäude im Ausbau bis hin zu laufenden CoworkingSpaces in neuen und alten Gebäuden. In Schneeberg wurde vorrangig am Tisch mit Personalrat, Abteilungsleitern und den zukünftigen Kooperationspartnern der ansässigen Hochschulfakultät über rechtliche und verwaltungstechnische Problemfelder diskutiert, und der Rundgang konzentrierte sich auf Räumlichkeiten im Nachbargebäude, die als potenzielle Erweiterungsflächen des bereits im Ausbau befindlichen Maker- bzw. CoworkingSpace zur Verfügung stehen können.

Insbesondere die Reaktion der Vertreter aus den Begleitprojekten auf die Initiativeinsätze war ausgesprochen positiv. Sowohl die Ortsbesichtigungen als auch die anschließenden Fachgesprächsrunden wurden einheitlich als praxisorientiert und projektfördernd beschrieben. Deutlich wurde das große Interesse am Projekt an der persönlichen Teilnahme von mehr als zehn Bürgermeistern an den Ortsbesichtigungen sowie den folgenden Gesprächsrunden. Ebenso positiv waren die Reaktionen der seitens der Kooperationspartner eingeladenen Gäste bei den Initiativeinsätzen.

So lernten sich verschiedene Akteure in der Metropolregion Nürnberg beim 1. Initiativeinsatz dort erst kennen und vereinbarten nächste Treffen und eine Zusammenarbeit. In Wiesenburg wurden seitens der privatwirtschaftlichen Akteure am Tisch konkrete Unterstützungsangebote an die Kommune gemacht. Dies förderte an beiden Standorten die Netzbildung. Als Gast in Wiesenburg konnte der Schneeberger Bürgermeister seinem Amtskollegen persönlich die geplante Verknüpfung von CoworkingSpace und MakerSpace erläutern, die insbesondere für ländliche (Leer-)Räume eine empfehlenswerte sowie förderungswürdige Kombination darstellt.

Die 2. Runde wurde allgemein mit der Überschrift „Planspiel Flexibler Arbeitsraum“ übermittelt. Der Schwerpunkt der fachgutachterlichen Betreuung lag hier beim Bau- und Verwaltungsrecht sowie den verschiedenen Betreiberkonzepten für flexible Arbeitsräume. Diese wurden in Wiesenburg und Schneeberg bereits konkret diskutiert. Das fränkische Unternehmen DATEV als einer der größten regionalen Arbeitgeber hatte bereits im Vorfeld großes Interesse an einem fachlichen Austausch im Rahmen des Forschungsprojekts bekundet und nahm u.a. aktiv am 2. Initiativeinsatz beim Kooperationspartner Schwarzachtalplus teil (s.a. Kapitel 3.3). Dies ermöglichte die praxisnahe Diskussion potenzieller Kooperationen von Kommune und Wirtschaft sowie der damit verbundenen Erwartungshaltungen und Problemfelder.

2.2.1 Allianz Schwarzachtalplus – Initiativeinsatz 1+2

Im ersten Initiativeinsatz lag der Schwerpunkt auf einem Rundgang vor Ort und der Besichtigung bereits vorhandener bzw. potenzieller flexibler Arbeitsräume.

Die Initiative Schwarzachtalplus hatte hier vier Standorte in unterschiedlichen Gemeinden vorgeschlagen.

In Postbauer-Heng wurde die leer stehende Filiale des ehemaligen Drogeriemarkts Schlecker in zentraler Ortslage gegenüber vom Rathaus besichtigt und deren Eignung als potenzieller CoworkingSpace fachlich diskutiert.

Das daran anschließend besuchte Einzelgebäude in einer neu errichteten Einfamilienhaussiedlung in Berg b. Neumarkt wird bereits als Copontis Coworking von einem privaten Betreiber bewirtschaftet, welcher die Räumlichkeiten gleichzeitig als Büromöbel-Ausstellung nutzt.

Die Villa Flaire, welche mit eigenem Garten in Ortsrandlage zwischen Wohnsiedlung und Wald in Schwarzenbruck liegt, wird von einem Verein bewirtschaftet und ausgebaut, der selbst Grundstückseigentümer ist. Hier wird schrittweise und niedrigschwellig eine gemischte Nutzung aus verschiedenen flexiblen Arbeitsräumen (MakerSpace, CoworkingSpace, Bandprobenräume, etc.) und Veranstaltungsräumen mit gemeinsam nutzbaren Gastronomie- und Übernachtungsangeboten installiert.

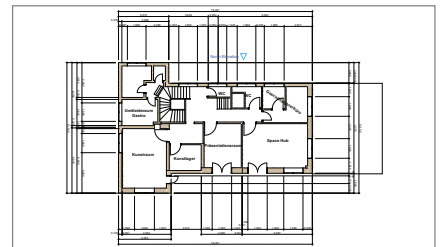
In der anschließenden Fachdiskussion wurden zentral folgende Punkte besprochen:

1. Regionale Lage in der Metropolregion Nürnberg - Vorteile? Nachteile? Handlungsbedarf?
2. Erste Zielformulierung zur Installation flexibler Arbeitsräume in der Region vorhanden – BesitzerInnen? BetreiberInnen? Nutzergruppen?
3. Kooperation im Gemeindeverbund und mit privaten PartnerInnen geplant bzw. gestartet – Wer? Wann? Warum? DATEV?
4. Erste Coworking-Standorte mit unterschiedlichem Betreiberansatz vorhanden und weitere geplant – Wo? Wer? Wie viele? Netzwerk?

Das denkmalgeschützte Tucherschloss in Feucht, welches von einer Architektin privat betrieben und auch als CoworkingSpace genutzt werden soll, wurde von der Eigentümerin in Text und Bild vorgestellt.

Der zweite Initiativeinsatz fand im Schwarzachtal unter der Überschrift **Kommune und Privatwirtschaft – Kooperationspotenziale und Rotationsmodelle statt.**

Als Einstieg in die Diskussion diente der aktuelle Sachstand laufender Coworking-Projekte in der Region. Zentral erörtert wurden Fragen und Problemstellungen in Zusammenhang mit dem Aufbau, der Nutzung, dem Betrieb und der Etablierung von Coworking-Spaces durch Kommune und Privatwirtschaft, u.a. bei Betreibersuche, Finanzierung, Rolle bzw. Erwartungen von Kommunen und Betreibern. Da am Initiativeinsatz nicht ausschließlich regionale Bürgermeister, sondern auch der Leiter der Abteilung Neue Arbeitswelten der DATEV teilnahmen, konnten auch die Anforderungen und Ziele von Nutzern und Arbeitgebern in der Region konkret und praxisorientiert diskutiert werden. Beim Rundgang durch das Pfarrhaus von Leinburg wurden gemeinsam mit dem Pfarrer die Nutzungsmöglichkeiten durch Coworking-Räume und potenzielle Kooperationen zwischen Kirche und Gemeinde(n) erörtert.



2.2.2 Stadt Schneeberg – Initiativeinsatz 1+2

Im ersten Initiativeinsatz lag der Schwerpunkt auf einem Rundgang vor Ort und der Besichtigung bereits vorhandener bzw. potentieller flexibler Arbeitsräume.

Die Stadt Schneeberg hatte hier einen Standort vorgeschlagen.

Beim Gebäude Fürstenplatz 1 handelt es sich um ein leer stehendes Barockgebäude, das als Bankgebäude genutzt wurde und sich seit einigen Jahren im Gemeindebesitz befindet. Beim Rundgang wurden vorrangig Räume besichtigt, die als Erweiterungsflächen für den benachbarten Coworking- und MakerSpace vorgehalten werden können. Das Gebäude Fürstenplatz 2 ist ein ebenfalls leer stehendes Barockgebäude in Gemeindebesitz, welches aktuell zum Coworking- und MakerSpace ausgebaut wird. Die Baustelle konnte aus Sicherheitsgründen nicht begangen werden. Der aktuelle Stand des Projekts wurde in Text und Bild vorgestellt.

Beide Gebäude waren dem Forscherteam bereits aus einem vorangegangenen sächsischen Begleitforschungsprojekt bekannt, in welchem u.a. (Nutzungs-)Konzeptfindung und Kaufentscheidung der Gemeinde fachlich unterstützt werden konnten. Aufgrund der kurzen Laufzeit solcher Forschungsprojekte im Vergleich zu kommunalen Entscheidungsabläufen war die Anschlussbegleitung im aktuellen Projekt ein Glücksfall für beide Seiten.

In der anschließenden Fachdiskussion wurden zentral folgende Punkte besprochen:

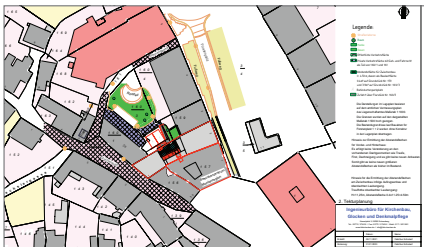
1. Regionale Lage in der Montanregion Erzgebirge – Vorteile? Nachteile? Handlungsbedarf?
2. Erste Zielformulierung zur Installation flexibler Arbeitsräume vorhanden – BesitzerInnen? BetreiberInnen? Nutzergruppen?
3. Kooperation mit anderen PartnerInnen geplant bzw. gestartet – Wer? Wann?
Warum? WHZ-Designfakultät? Netzwerkaufbau? Makerspace?
4. Erster Coworking-Standort im Ausbau – Räume? Fläche? Zeitplan? Bewirtschaftung?

Da am Initiativeinsatz nicht nur der Bürgermeister, die Personalabteilung und der Betriebsrat der Kommune, sondern auch die potenziellen Kooperationspartner aus der ortsansässigen Hochschulfakultät für Angewandte Kunst an den verschiedenen Gesprächsrunden teilnahmen, konnten auch die Anforderungen und Ziele von Nutzern und (kommunalen) Arbeitgebern in der Region konkret und praxisorientiert diskutiert werden.

Der zweite Initiativeinsatz fand in Schneeberg unter der Überschrift **Kommune, Coworking, MakerSpace – Raumangebot und Nutzerbedarf** statt.

Zum Einstieg in die Diskussion stellte die Eventmanagerin der Kulturhauptstadt Chemnitz 2025 den aktuellen Stand des entsprechenden Projekts MAKERS, BUSINESS & ARTS vor, welches auch die Plattform für ein regionales Netzwerk ländlicher MakerSpace-Standorte bilden kann – neben Schneeberg u.a. in den sächsischen Kleinstädten Mittweida und Zwönitz.

Da am Initiativeinsatz nicht nur der Bürgermeister, sondern auch potenzielle Nutzer und die zuständige Innenarchitektin teilnahmen, konnte das zentrale Thema ausführlich und praxisorientiert diskutiert werden.



2.2.3 Gemeinde Wiesenburg – Initiativeinsatz 1+2

Im ersten Initiativeinsatz lag der Schwerpunkt auf einem Rundgang vor Ort und der Besichtigung bereits vorhandener bzw. potenzieller flexibler Arbeitsräume.

Die Gemeinde Wiesenburg hatte hier zwei Standorte vorgeschlagen. Der erste Teil der Gesprächsrunde fand im Bahnhofsgebäude von Wiesenburg statt, in welchem ein Verein leer stehende Räume bewirtschaftet. Einer der Nutzer ist die Gemeinde selbst, die dort den kleinen CoworkingSpace Gleis 21 betreibt.

Zum Einstieg in die Diskussion stellten die KoDorf-Genossenschaft und ihre Architekten den Projektstand für das Gelände des ehemaligen Sägewerks direkt gegenüber des Bahnhofs vor und der Bürgermeister erläuterte die geplante Kooperation.

Obwohl das Gelände selbst noch aktiv beräumt wurde, konnte das teilentkernte historische Gebäude des Sägewerks besichtigt werden, welches den zentralen Standort für Coworking, Gastronomie und Veranstaltungen bilden soll.

Vor dem Start in die zweite Gesprächsrunde wurden die leer stehenden Räume im Dorfgemeinschaftshaus im Ortsteil Repinichen inspiziert. Hier sind multifunktionale Nutzungen wie in den Multiplen Häusern geplant, die entsprechend mit flexiblen Arbeitsplätzen kombiniert werden können.

In der anschließenden Fachdiskussion standen folgende Punkte im Fokus:

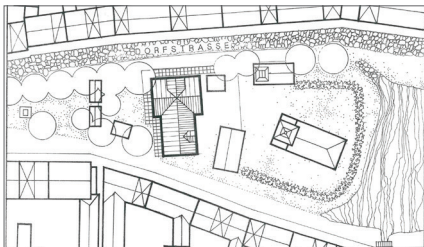
1. Regionale Lage in der Hauptstadtregion – Vorteile? Nachteile? Handlungsbedarf?
2. Zielformulierung zur Installation flexibler Arbeitsräume vorhanden – BesitzerInnen? BetreiberInnen? Nutzergruppen?
3. Kooperation mit anderen PartnerInnen geplant bzw. gestartet – Wer? Wann? Warum? Netzwerkaufbau?
4. Erste Coworking-Standorte mit unterschiedlichem Betreiberansatz vorhanden und weitere geplant – Gemeinsamkeiten? Unterschiede? Flächenangebot? Vernetzung?

Da am Initiativeinsatz nicht nur der Bürgermeister und die Ortsvorsteherin, sondern u.a. auch die zukünftigen KoDorf-Betreiber und einer der Betreiber des regionalen Workation-Retreat Coconat teilnahmen, konnten die Themen konkret und praxisorientiert diskutiert werden.

Der zweite Initiativeinsatz fand in Wiesenburg unter der Überschrift **Kommune und Netzwerk – Betreibermodelle und Vertragsgestaltung** statt.

Zum Einstieg in die Diskussion wurde der aktuelle Sachstand der verschiedenen Aktivierungsprojekte in der Gemeinde erläutert, u.a. der Zukunftsschusterei, in welcher die Fachgespräche auch stattfanden. Daran anschließend wurden ausführlich Varianten für konkrete Kooperationen zwischen der Kommune als Grundstückseigentümerin und externen Partnern als Betreiber flexibler Arbeitsräume diskutiert, auch mit Blick auf baurechtliche Anforderungen, Fördermöglichkeiten und entsprechende Vertragsdetails.

Am Initiativeinsatz nahm auch der Geschäftsführer der städtischen Kultur-Gesellschaft des Kooperationspartners Schneeberg teil und brachte mit seinem Input zum Thema belastbare Erfahrungen aus der Praxis ein.



„Viele Gemeinden oder Städte sind interessiert und würden gerne den Aufbau von Coworking-Spaces unterstützen, vor allem auch aus immateriellen Gründen. Ein Coworking-Space kann immer auch die Infrastruktur vor Ort bereichern, gerade in kleinen Kommunen, wo es oft an Treffpunkten und Begegnungsorten fehlt [...]“ (Zitat: Theresa Loos, Allianz Zukunftsregion Schwarzachtalplus)

„Wir haben die Niedrigzinsphase genutzt und viele Leerstandsimmobilien gekauft. Vor allem ehemalige VEB Betriebsgelände, also Volkseigene Betriebsgelände, die innerörtlich offene Wunden der Nachwendezeit darstellen [...]“ (Zitat: Marco Beckendorf, Bürgermeister Gemeinde Wiesenburg)

„Wir sind für alles verantwortlich [...]: Tourismus, Kultur, Veranstaltungen, Leerstand. Also alles, was an freiwilligen Aufgaben in der Stadtverwaltung weder Platz noch Geld findet, wird an die Tochtergesellschaft ausgelagert, die sich darum kümmern kann.“ (Zitat: Denny Helmer, Geschäftsführer Kulturzentrum „Goldne Sonne“ Schneeberg)

2.3 Der Abschlussworkshop Dezember 2023

Zum letzten der zwei projektinternen Workshops wurden die Kooperationspartner und das Fachgutachterteam mit den Schwerpunkten Bauphysik und klimagerechtes Bauen, Baudetail und niedrigschwellige Sanierung, kreativer Brandschutz sowie Verwaltungsrecht und Baurecht noch einmal in das Tapetenwerk nach Leipzig eingeladen.

Zum Abschluss des aktiven Projektteils stellten die Kooperationspartner den aktuellen Stand ihrer Projekte zur Diskussion:

Aus dem Schwarzachtal berichtete die Fachmanagerin vom Thema Coworking in den neun Allianz-Gemeinden und der ganz unterschiedlichen Projektdynamik an den einzelnen Standorten. In einem kurzen Fazit resümierte sie die wichtigsten Kriterien für alternative Arbeitsplatzkonzepte, die sie aus dem Forschungsprojekt mitgenommen haben für ein zukünftiges Netzwerk in ihrer Region.

Der Wiesenburger Bürgermeister präsentierte die bestehende und geplante Vielfalt flexibler Arbeitsorte in seiner Gemeinde, die vom Kleinst-CoworkingSpace im Bahnhofsgebäude über Werkstätten als Zwischennutzung in einer ehemaligen Drahtzieherei bis hin zum Mehrfunktionshaus mit Büroarbeitsplätzen im Ortsteil Repinichen führt. Hier soll schrittweise und niedrigschwellig ein Netzwerk unterschiedlicher Raumangebote in der dörflichen Gemeinde aufgebaut werden.

Der Geschäftsführer des Kulturzentrums aus Schneeberg zeigte aktuelle Bilder von der Baustelle des Härtelhauses als zukünftigem Maker- und CoworkingSpace im Stadtzentrum, sprach über Vor- und Nachteile von Fördergeldern und erläuterte wichtige regionale Kooperationen wie das Welterbezentrum, das Makerfestival im Erzgebirge im Sommer 2024 oder die Kulturhauptstadt Chemnitz 2025.

Der Gastrefent reiste vom Hof Prädikow in Brandenburg an und stellte zunächst sein eigenes Lebens- und Arbeitskonzept als Rückkehrer in den ländlichen Raum und dort als CoworkingSpace-Betreiber und -Nutzer vor. Im Anschluss sprach er in seiner Funktion als Vorstand des Vereins Zukunftstorte über Best-Practice-Beispiele für flexibles Arbeiten auf dem Land und ihre verschiedenen Ansätze und Nutzer. (s.a. Kapitel 3.4 Die (Experten)Interviews)

Nach der Vorstellung des Raumkatalogs durch die beiden Fachgutachter für die niedrigschwellige Sanierung wurde insbesondere die praxisorientierte Verallgemeinerung der Raumanforderungen fachlich diskutiert, aber auch akute Probleme aus den Einzelprojekten. Hier zeigte sich erneut, dass die gewünschte Fachbegleitung für Kommunen eigentlich deutlich längere Projektlaufzeiten benötigen würde.

Fazit: Workshops und Initiativeinsätze haben sich als Mittel bewährt. Die Kooperationspartner haben diese intensiv genutzt, um Projektfragen zu klären und untereinander in den Erfahrungsaustausch zu treten. Die Auswahl verschiedener Standorte hat veranschaulicht, dass es immer noch Unterschiede und somit verschiedene Ansätze der Kommunen in Ost- u. Westdeutschland gibt. In der Nürnberger Region hat man wirtschaftlich starke Partner. In Schneeberg und Wiesenburg treten die Gemeinden selber als Entwickler und Betreiber in Aktion und kaufen leerstehenden Bestand. Auch spielen hier die Fördermittel nach wie vor eine große Rolle.





Teil 3 // Das Planspiel Arbeitsraum Fragen, Probleme und Lösungsansätze

3.1 Die Ausgangslage – Rückblick und Vorschau

Vor dem Hintergrund der zentralen Forschungsfragen war bereits im Rahmen des Startworkshops mithilfe aller Beteiligten ein konzentrierter Fragen- und Problemkatalog aufgestellt worden, der das Projekt begleitet hat. Zum Projektabschluss fassten die beiden Kooperationspartner Schneeberg (SNB) und Wiesenburg (WB) ihren aktuellen regionalen Stand bzw. ihre Erkenntnisse und erste Ergebnisse dazu wie folgt zusammen:

1. Rückblick – Erfahrungen am Beispiel PANDEMIE:

Was wurde getestet und mit welchem Ergebnis?

SNB: In der Zeit der Pandemie wurde für die Mitarbeitenden der Verwaltung die Möglichkeit von HomeOffice/mobiler Arbeit etabliert, um somit eine Entzerrung der Anwesenden zu erreichen. Hintergrund war auch, dass zu Beginn der Pandemie durch Umbaumaßnahmen im Rathaus alle Mitarbeitenden im Verwaltungsgebäude Schulgasse 9 (teilweise in Bürocontainern) untergebracht waren und dementsprechend extrem beengte Verhältnisse vorherrschten. In diesem Zuge wurde auch die entsprechende Technik angeschafft und den Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt. Mittlerweile hat sich die Möglichkeit von HomeOffice/mobiler Arbeit unter den Mitarbeitenden verfestigt und wird auch heute noch in Anspruch genommen.

WB: Die Erkenntnis aus der Pandemie war eine erhöhte Nachfrage nach festen und abgegrenzten Arbeitsplätzen. Es herrschte ein Konflikt zwischen Gemeinschaft und Sicherheit. Nach der Pandemie spielen nur in bestimmten Berufsbranchen abgegrenzte Büros eine Rolle (bspw. Finanzamt, Versicherer, etc.). Kleine Unternehmen allerdings setzen ebenfalls auf abgeschlossene Einheiten.

2. Vorschau – Konzepte am Beispiel ENERGIEKRISE:

Was wird erwartet und mit welchen Problemen?

SNB: Die Energiekrise könnte zu einem verstärkten Trend hin zu Coworking und HomeOffice in Schneeberg führen, da Unternehmen und Einzelpersonen nach Wegen suchen, Energiekosten zu senken und gleichzeitig die Effizienz zu steigern. Ländliche CoworkingSpaces können durch die gemeinsame Nutzung von Ressourcen und Infrastruktur eine energieeffiziente Alternative zu herkömmlichen Büros in Städten bieten – Pendelwege und damit verbundene Dieselskosten entfallen, was sich insbesondere in ländlichen Gebieten auf die Haushaltskasse auswirkt und den steigenden Nebenkosten entgegenwirkt.

In Summe muss man fast sagen, dass die Energiekrise als Krise eine Chance im Bereich der dezentralisierten Arbeitskultur ist – da diese nicht nur energieeffizient, sondern auch umweltfreundlich ist und die Lebensqualität im ländlichen Raum verbessert.

WB: Wir erwarten weiterhin Zuzug in den ländlichen Raum. Der Wunsch nach Autarkie spielt dabei eine große Rolle. Mit dem Zuzug wird die Nachfrage nach gemeinsamen Produktionsgenossenschaften (Coworking und Werkstätten) steigen. Insbesondere durch die Städter werden diese Orte weitergedacht werden (Sharing jeglicher Art). Die steigenden Kosten müssen zukünftig zu einer höheren Auslastung führen. Aufgrund der Nutzung ist durch die Bereitstellung dieser Orte

keine Gewinnerzielung möglich. Dadurch ist die Betreibung im gemeinwohlorientierten Sinne als klassisches gewinnorientiertes Gewerbe eher unwahrscheinlich.

3. Rotationsprinzip und Leerraum:

Mehr Platz zum Arbeiten? Mehr Freiraum zum Denken? Mehr Raum zum Heizen ...?

SNB: „Leerraum“ in Form von absichtlich freigehaltenen Bereichen, die für kreative Pausen, Denkarbeit oder einfach als flexible Nutzfläche genutzt werden können, wird immer wichtiger. Gerade in der rasanten Entwicklung von KI wird es zunehmend wichtiger, Denkräume zu schaffen und Dialoge z.B. über Projekte zu führen. Zudem steigern solche Rotationsräume die Produktivität, da das Wohlbefinden erhöht wird.

Die rhetorische Frage „Mehr Raum zum Heizen ...?“ wirft jedoch eine kritische Betrachtung der energetischen und ökologischen Konsequenzen derartiger Raumkonzepte auf. Insgesamt sollte eine gesunde Balance zwischen flexibler Raumgestaltung, kreativem Freiraum und ökologischer Nachhaltigkeit gefunden werden. Allerdings müssen auch Dinge getestet werden, um Entwicklungen zu analysieren und zu verstehen, was dann auch Mehrkosten in puncto Heizen bedeutet.

WB: Die Nachfrage nach eigenen Büros ist nach wie vor größer als die nach gemeinschaftlichen Arbeitsräumen. Wir verfolgen die Idee eines sogenannten „Cowalks“ (wandern und arbeiten), in welchen sich die Nutzer zwischen den einzelnen Spaces in der Region bewegen. Dadurch soll es auch möglich sein, kleinere Spaces in Dörfern nach Möglichkeit kostendeckend zu betreiben.

4. Privatwirtschaft und Kommune:

Gemeinsamkeiten? Unterschiede? Partner?

SNB: Gemeinsamkeiten zwischen Privatwirtschaft und Kommunen beim Thema Coworking und HomeOffice bestehen darin, dass beide Sektoren die Förderung von Innovation, Netzwerkbildung und flexiblen Arbeitsformen als Ziele verfolgen. Sie erkennen den Wert von CoworkingSpaces als Mittel zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit und Produktivität. Unterschiede liegen jedoch in den zugrunde liegenden Motivationen und der Umsetzung: Während die Privatwirtschaft primär wirtschaftliche Ziele verfolgt und Coworking und HomeOffice oftmals als Teil eines profitablen Geschäftsmodells sieht, fokussieren Kommunen stärker auf soziale und regionale Entwicklungsziele wie die Belebung ländlicher Räume oder die Unterstützung lokaler Gemeinschaften. Zudem können Kommunen durch die Bereitstellung von CoworkingSpaces in öffentlichen Einrichtungen die lokale Wirtschaftsentwicklung fördern, während privatwirtschaftliche Anbieter individuelle Bedürfnisse von Mitarbeitern beim „Kampf um Fachkräfte“ bedienen. In Kommunen werden allerdings die flexiblen Arbeitszeitmodelle bzw. das Controlling beim HomeOffice eine größere Herausforderung darstellen – was bei Unternehmen ggf. einfacher ist.

WB: Es gibt im Bereich der kreativen Produktionsstätten/Zukunftsorte ein partnerschaftliches Verhältnis, da diese wie die Kommune gemeinwohlorientiert arbeiten. Sonstige private oder gewerbliche Betreiber spielen derzeit eine untergeordnete Rolle.

5. Nutzerklientel und Kooperationspartner:

Wer tauscht mit wem den Arbeitsraum – und warum?

SNB: Aktuell haben wir in der Verwaltung/Kommune keine teilgenutz-

ten Arbeitsplätze. Ob dies zukünftig so bleibt, ist abzuwarten und auch abhängig von der Anzahl der Mitarbeitenden (und wahrscheinlich auch von der weiteren Entwicklung). Derzeit verfügt unsere Kommunalverwaltung nicht über Arbeitsplätze, die im Teilzeitmodell genutzt werden. Ob sich diese Praxis in der Zukunft ändern wird, bleibt offen und hängt sowohl von der Mitarbeiterzahl als auch von der finanziellen Situation der Kommune ab. Selbst in kleineren Unternehmen wie dem Kulturzentrum sind solche Kooperationsmodelle bisher selten und basieren zumeist auf einer Aufteilung der Arbeitszeiten in Vormittags- und Nachmittagsschichten innerhalb derselben Abteilungen. Im ländlichen Raum sind Branchen wie Projektmanagement, Marketing und IT, die flexibel gestaltbare Arbeitsplätze erfordern, weniger verbreitet. Zudem ist die persönliche Bindung an den eigenen Schreibtisch nach wie vor stark ausgeprägt. Im Gegensatz dazu scheint in jungen, urbanen Unternehmen aus neueren Branchen diese emotionale Bindung weniger stark zu sein, was flexible Arbeitsplatzmodelle begünstigt.

WB: Aufgrund unterschiedlicher Ausstattung gibt es erste Kooperationen. Wir versuchen für unterschiedlichste Gruppengrößen und Inhalte die passenden Räume zu gestalten (E-Sportsbar, Vorstandssitzung, PC-Kurse für Senioren, Team des Modellprojekts Smart City, Landkreis Potsdam Mittelmark im Projekt Smarte.Land.Regionen, Klimadatenwerkstatt etc.).

6. Potenzialanalyse Arbeitsräume:

Was gibt es bereits? Und ist das ausbaufähig?

SNB: Eine solche Bedarfsanalyse gab es bisher nicht. Allerdings glauben wir, dass wir in dem Bereich Handlungsbedarf haben (in Bezug auf Fachkräftemangel -> Zufriedenheit), und streben eine Kooperation mit verschiedenen Unternehmen, ggf. der IHK und der Wirtschaftsförderung an.

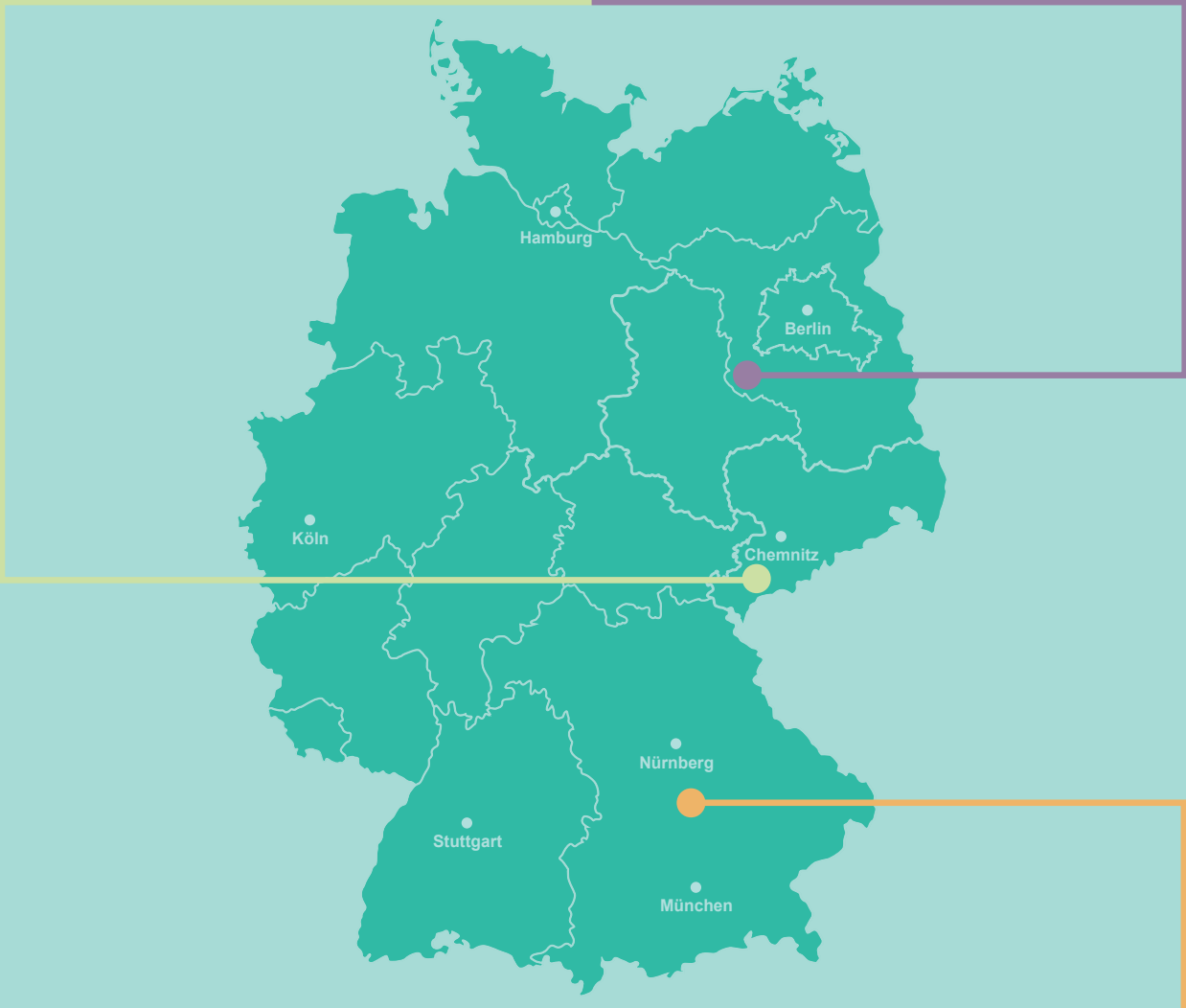
WB: Es gibt unterschiedliche Analysen (Heim@Office von Neuland21, Machbarkeitsstudie Drahtzieherpark, Nutzerkonzept Sägewerk, Digitalisierungsstrategie Smart City, Nutzerkonzept Coconat), die teils jedoch unterschiedliche Zielgruppen verfolgen. Hier streben wir einen kontinuierlichen Austausch und gute Netzwerkarbeit in der Region an, um die Schaffung von Überkapazitäten zu vermeiden.

7. Planspiel Arbeitsräume:

Was könnte es geben? Und wie funktioniert das?

SNB: Es ist absehbar, dass der klassische Einzelarbeitsplatz in der Verwaltung zukünftig nicht mehr die Regel sein wird. Mit dem unaufhaltsamen Fortschritt der Digitalisierung, der eine zwingende Notwendigkeit darstellt, werden viele Prozesse zunehmend digital abgewickelt. Dies ermöglicht es der Verwaltung, den Raumbedarf zu optimieren und Arbeitsplätze mit Dockingstationen für PCs zu schaffen, die von mehreren Personen genutzt werden können. Die Idee einer effizienten Mehrfachnutzung von Arbeitsplätzen gewinnt somit an Realität. Erste Initiativen, in Kooperation mit dem Kulturzentrum Coworking-Räume zu etablieren, sind bereits im Gange. Wir sind überzeugt, dass dies ein wesentlicher Schritt hin zu einer attraktiven und nachhaltigen Kommune sein wird.

WB: Die Umsetzung von digitalen Buchungssystemen würde eine höhere Auslastung bringen, allerdings auch zu höheren Kosten führen. Weitere Kooperationspartner ließen sich darüber auch in der gesamten Region einbinden.

**SCHNEEBERG****WIESENBURG****SCHWARZACHTAL PLUS**

3.2 Die Kommunen - Praxisbeispiel 1

Am Anfang des Projektes war die Auswahl der Kooperationspartner mit dem Risiko verbunden, dass sich die Kommunen trotz vorhandenen Interesses während des Arbeitsprozesses als nicht geeignet herausstellen. Im Auswahlprozess wurde demzufolge geprüft, ob die jeweiligen Kommunen die Voraussetzungen erfüllen. Diese sind neben dem eigentlichen Interesse vor allem geeignete Praxisbeispiele und eventuell auch schon vorhandene Praxispartner oder interessierte Unternehmen. Gleichfalls sollten die Kommunen ein möglichst breites Spektrum hinsichtlich Bevölkerungsdichte, Pendlerverkehr, wirtschaftlicher Stärke etc. abbilden.

Der Gemeindeverbund Schwarzatal+ beschäftigt sich im Rahmen eines kommunalen Netzwerkes mit den sich verändernden Arbeitswelten und den daraus resultierenden Neuen Arbeitsorten. Deshalb konnten hier unterschiedliche und beispielhafte Objekte wie leerstehende Geschäfte, Einrichtungen der Kirche oder denkmalgeschützte Gebäude untersucht werden. Ein weiterer Punkt für die Auswahl waren zum einen der sehr große und belastende Pendlerverkehr und zum anderen große Arbeitgeber. Das Unternehmen DATEV stellt hier eine Besonderheit da, da dieses sich sehr intensiv im Rahmen eines hauseigenen Forschungsprojektes mit den Neuen Arbeitsorten beschäftigt hat. Demzufolge wurde dieses herausgelöst und in einem separaten Abschnitt behandelt.

Bei vorangegangenen Forschungsprojekten war festgestellt worden, dass Institutionen des Tertiären Bildungsbereichs einen wichtigen Einfluss auf die Entwicklung insbesondere kleinerer Städte haben können.

In der Kleinstadt Schneeberg gibt es die Fakultät für Angewandte Kunst und eine große Tradition des kreativen Handwerks. Die Stadt plant unter Hinzuziehung von Vertretern und Absolventen der Fakultät die Errichtung eines Makerspace in einem denkmalgeschützten Barockhaus. Für Schneeberg sprach auch die schlechte Erreichbarkeit mit dem ÖPNV. Wie wirkt sich dies auf die Bereitschaft für die Nutzung Neuer Arbeitsorte aus?

Wie Schneeberg so ist die Kleinstadt Wiesenburg mit seinen angeschlossenen Gemeinden geprägt von einem Mangel an großen Arbeitgebern. Wiesenburg ist mit seiner Lage an der Bahnlinie des Regional-express RE07 sehr gut sowohl an Dessau als auch Berlin angebunden. In Dessau sind u. a. das Bauhaus, das Umweltbundesamt und die Fachbereiche Architektur, Facility Management und Geoinformation sowie Design der Hochschule Anhalt beheimatet.

Die Gemeinde Wiesenburg und die nähere Region stehen nach Jahren der Stagnation für einen beginnenden Transformationsprozess der immer mehr junge Menschen insbesondere aus der nächstliegenden Metropole Berlin anzieht. So entstehen hier aktuell eine Vielzahl Neuer Arbeitsorte und Wohnmodelle.

Es wurden an den drei Standorten vielfältige, interessante und beispielhafte Neue Arbeitsorte identifiziert und betrachtet. Anhand der Ergebnisse der Analyse der einzelnen Objekte wurde der Raumkatalog erstellt. In Zusammenarbeit mit den Praxispartnern wurde durch die Fachgutachter zusätzlich zum Raumkatalog Checklisten erstellt, die den Beteiligten eine unkomplizierte Einschätzung der Eignung der Orte für ein Arbeiten außerhalb des Unternehmens ermöglichen.

3.2.1 Schwarzachtalplus (KoopPartner)

Die Pendlerregion

In Kapitel 1, genauer im Zuge der Potenzialanalyse, wurde bereits auf die hohe Anzahl an Pendlern und die damit verbundenen Belastungen der Infrastruktur, aber auch der Umwelt in der Metropolregion hingewiesen. Insgesamt bewegen sich in Nürnberg täglich bis zu 490.000 Menschen zu ihrem Arbeitsplatz. Nürnberg hat aktuell ca. 520.000 Einwohner. Vereinfacht formuliert bedeutet das, dass ganz Nürnberg unterwegs ist.

Die nachfolgenden Praxisbeispiele zeigen, dass es eine Vielzahl verschiedener und geeigneter Räume gibt. Das Pfarrhaus in Leinburg mit den teilmöblierten Räumen ist mit minimalsten Investitionen aktivierbar. Das Tucherschloss ist Beispiel für einen möglichen multifunktionalen Ansatz. Die Villa Flair ist ein besonderer Ort mit einem sehr großen Verein als Partner. Der ehemalige Drogeriemarkt kann als Referenz für den sich zunehmend zu einem Problem entwickelnden Leerstand und dem daraus folgenden Veröden der Kerne der Dörfer und Städte dienen. Wie richtigerweise von einem Interviewpartner aus der Region sinnbildlich für das Problem der leeren Mitte angemerkt: „Die Dörfer müssen sich vom Donut wieder zum Krapfen verändern.“

Mit der Allianz Schwarzachtalplus bündeln neun Kommunen ihre Potenziale. Das ist ein weiterer wichtiger Punkt für diese Region.



Abb. 5

3.2.1.1 Der ehemalige Drogeriemarkt

Standort:

Postbauer-Heng Centrum 12

Postbauer-Heng ist ein Markt im Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz. Der Doppelname leitet sich aus den beiden ehemals selbstständigen Gemeinden Postbauer und Heng ab. Das Marktrecht wurde der Gemeinde am 17. September 2005 verliehen. Die Stadt hat derzeit ca. 7.500 Einwohner.¹

Betreiber:

wird gesucht

Lage:

Das Objekt befindet sich im Zentrum von Postbauer-Heng gegenüber dem Rathaus. Diverse Geschäfte und Dienstleister sind in unmittelbarer Nähe erreichbar.

Ehemalige Nutzung:

Drogeriemarkt

Etage:

Erdgeschoss, 1. Geschoss

Arbeitsräume:

ca. 200 m², ein Raum, baulich sehr guter Zustand

Sanierungsbedarf:

Die Räumlichkeit ist sofort nutzbar mit in Abhängigkeit von den Ansprüchen abhängigem Arbeitsaufwand – von gering bis mittel.

Nebenräume:

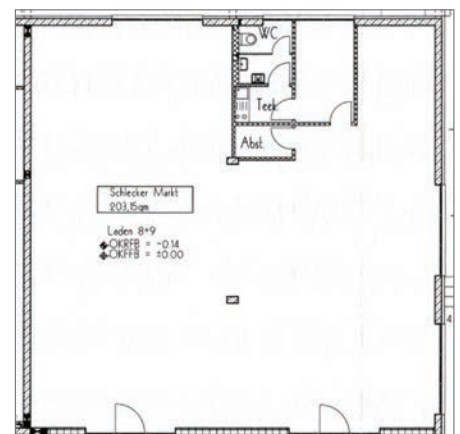
Lager- oder Aufenthaltsraum, WC, im Hauptraum integriert, erweiterbar

Gebäude:

Das Gebäude besteht aus zwei Geschossen und einem ausgebauten Dachgeschoss. Im Erdgeschoss befinden sich Dienstleister wie Bank, Imbiss, Bäckerei, Fleischer etc. Das Obergeschoss wird für Büros, das Dachgeschoss für Wohnungen genutzt. Das Bauwerk aus den 90er-Jahren befindet sich augenscheinlich in einem guten Zustand.

Technische Ausstattung:

Im Nebenraum befinden sich der Anschlusskasten für die Elektrik sowie ein Telefonanschluss (vermutlich Glasfaser). Es kann davon ausgegangen werden, dass der technische Zustand der elektrischen Anlage ausreichend ist. Im Anschlusskasten sind 16 separat abgesicherte Stromkreise ersichtlich. Die Heizungsanlage ist in verschiedene Kreise unterteilt.



¹ Quelle: wikipedia.org

**ÖPNV:**

Die Situation ist nahezu optimal.

S-Bahnhof 12 Minuten zu Fuß, 3 Minuten mit dem Fahrrad, 2 Minuten mit dem Bus.

Mit der S-Bahn-Linie 1 erreicht man neben dem Hauptbahnhof Nürnberg mit Umsteigen auf andere Linien oder Züge das gesamte Umfeld der Metropole sowie nächste Metropolen wie z. B. München innerhalb von einer Stunde.

Autoverkehr:

Die Bundesstraße B 8 ist in 3 Minuten zu erreichen.

Die nächsten Autobahnen A 3 und A 9 sind ca. 15 Minuten entfernt.

Mit den Kreuzungspunkten um Nürnberg ist die optimale Anbindung an wichtige Nord-Süd- und Ost-West-Trassen gegeben.

Die Erreichbarkeit ist als optimal zu bewerten.



Aktuell ist es ein zusammenhängender Raum im Erdgeschoss. Dieser wird von einem an der Südseite befindlichen, zu den Stirnseiten offenen Durchgang (Passage) aus erschlossen. Diese zwei Zugänge sind zwei verglaste Öffnungen mit einer Breite und Höhe von ca. 2,5 Metern. An der Westseite befinden sich zwei große verglaste Öffnungen mit öffnenbaren Fenstern. Die Ostseite ist geschlossen. An der Nordseite befinden sich in ca. zwei Meter Höhe ein Fensterband ebenfalls mit öffnenbaren Fensterflügeln. Eine Erweiterung dieser Öffnung nach unten scheint mit geringem Aufwand realisierbar.

Der kleine, an der Nordwand befindliche mittige Einbau von ca. 20 m² enthält eine WC-Anlage und einen Lagerraum. Die WC-Anlage ist in Richtung Osten unproblematisch erweiterbar.

Die Wände sind verputzt und gestrichen. Die sichtbare Decke besteht aus einer Unterhangdecke mit kleinteiligen, vermutlich akustisch wirkenden kleinen Elementen. Somit ist eine Revisionierbarkeit gegeben. Der Fußboden ist gefliest. Es sind keine relevanten Schädigungen erkennbar.

Besonderheiten:

Mit dem Sonderfond „Innenstädte beleben“ kann das Projekt unterstützt werden.

Im konkreten Fall bedeutete dies, dass eine Miete von 1,89 Euro pro Quadratmeter für die ersten zwei Jahre angeboten werden kann. Darüber hinaus können noch über 10.000 Euro für Investitionen im Fördersatz von 50 Prozent bezuschusst werden.

Fazit:

Die ehemalige Drogerie ist sehr geeignet für einen neuen Arbeitsort. Als Coworkingspace in einer Großstadt wie München oder Nürnberg würde dieser Raum auch ohne die besonderen Konditionen aus dem Förderprogramm funktionieren.

3.2.1.2 Oskar 9, vormals Standort von Copontis

Standort:

92348 Berg bei Neumarkt i.d.OPf., Oskar-Maria-Graf-Str. 9A

Berg bei Neumarkt in der Oberpfalz (amtlich: Berg b.Neumarkt i.d.OPf.) ist eine Gemeinde im Landkreis Neumarkt in der Oberpfalz in Bayern. Es gibt 35 Gemeindeteile. Die Gemeinde hat derzeit ca. 8.100 Einwohner.¹

Betreiber:

FIMA Hausbau GmbH

Lage:

Das Objekt befindet sich am Rand des Dorfes Berg in einem neu erschlossenen Wohngebiet. 150 Meter westlich fließt der Ludwig-Donau-Main-Kanal.

Ehemalige Nutzung:

Es handelt sich hierbei um einen Neubau.

Etage:

auf drei Etagen: Erdgeschoss, teilweise eingebautes Kellergeschoss und Obergeschoss (ausgebauter Dachraum)

Arbeitsräume:

Gesamtfläche ca. 550 m², mehrere Räume, baulich sehr guter Zustand, da neu und mit hohem gestalterischen und technischen Anspruch ausgebaut.

Nebenräume:

In jeder Etage befinden sich WC's und Teeküchen. Es gibt kleine Räume (Boxen) für ein abgeschottetes bzw. lärmgeschütztes Arbeiten, bspw. lautes oder vertrauliches Telefonieren.

Es gibt hauptsächlich große, offene Büroflächen (Großraum), einzelne wenige Kleinbüros sowie einen Besprechungs- und Veranstaltungsbe-
reich im KG.

Gebäude:

Das Gebäude ist ein Neubau mit drei Geschossen.

Technische Ausstattung:

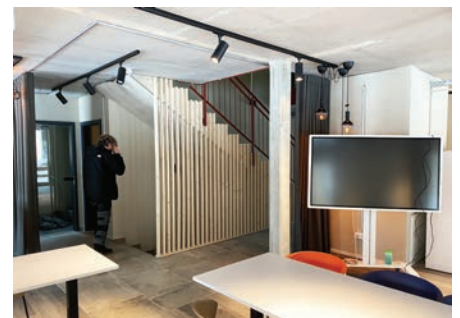
Die Technik ist auf dem neuesten Stand. Es gibt einzelne, separat abgesicherte Netze. Die Technikverteilung ist flexibel und erfolgt in den Räumen über an der Decke befestigten Kabeltrassen.

ÖPNV:

Die nächste Bushaltestelle ist 200 m entfernt. Mit dem Bus erreicht man Neumarkt und Berg. Der Bus fährt morgens, am Vormittag und am Nachmittag. Ab dem Abend fährt kein Bus.

Am Bahnhof Neumarkt fahren die S-Bahn-Linie 1 und der Regionalexpress RE 50.

Mit der S-Bahn-Linie 1 erreicht man in 35 Minuten den Hauptbahnhof



¹ Quelle: wikipedia.org

Nürnberg und mit Umsteigen auf andere Linien oder Züge das gesamte Umfeld der Metropole sowie nächste Metropolen wie z. B. München in einer Stunde. Mit dem Fahrrad ist man bis zum Bahnhof Neumarkt 20 Minuten unterwegs. Die Route führt fast die gesamte Strecke am Kanal entlang. Die ausschließliche ÖPNV-Anbindung ist als schlecht zu bewerten. Mit dem Fahrrad oder dem PKW kann die unregelmäßige, schlechte Busverbindung überbrückt werden. Dann ist die Situation als gut bis sehr gut zu bewerten.

Autoverkehr:

Die Bundesstraße B 299 ist in 3 Minuten zu erreichen.

Die nächste Autobahnen A 3 ist ca. 5 Minuten entfernt.

Mit den Kreuzungspunkten um Nürnberg ist die optimale Anbindung an wichtige Nord-Süd- und Ost-West-Trassen gegeben.

Die Erreichbarkeit mit dem Auto ist als optimal zu bewerten.

Besonderheiten:

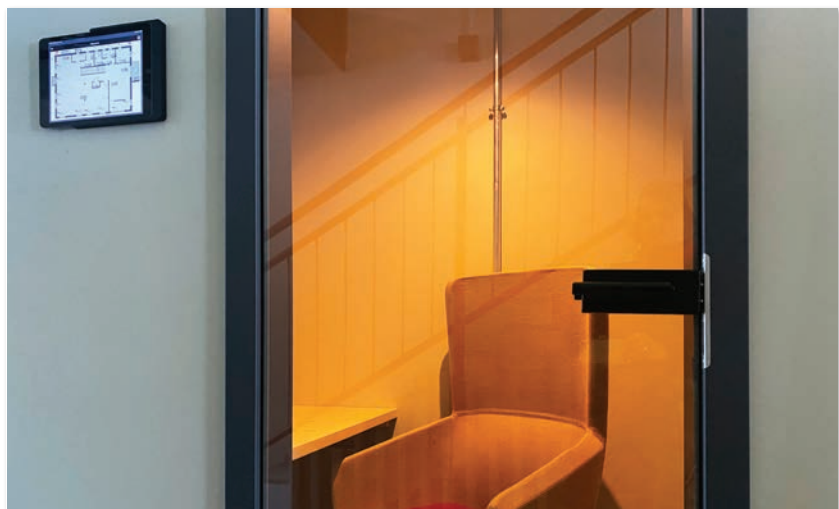
Es handelt sich hierbei um ein Musterhaus für den Einfamilienhausanbieter Town & Country. Der Eigentümer ist Maximilian Fischer mit seiner Firma FIMA Hausbau GmbH. Bei der ersten Besichtigung war der Betreiber noch die Firma CoPontis, deren Eigentümer J. Renner darüber hinaus eine Handelsfirma für Büromöbel besitzt.

Der Hauptschwerpunkt lag ursprünglich mehr bei Workshops und Tagesseminaren als beim klassischen Co-Working.

Fazit:

Oskar 9 ist beispielhaft für ein spezielles Betreibermodell: Eine Firma verfügt über einen Standort mit einer (zu) großen Bürofläche und bietet zusätzlich freie, mietbare Arbeitsplätze an. So werden die Kosten und somit das wirtschaftliche Risiko verringert. Die Kombination oder Kooperation mit einem Büromöbelhersteller oder -händler bietet sich an und gibt es bei anderen ähnlichen Projekten ebenfalls.

Der Standort mit seiner Anbindung ist geeignet als sogenannter Pendlerhafen. Als Mängel wurden durch den damaligen Betreiber CoPontis der geringe Anteil an Ein- bis Zweipersonenbüros eingeschätzt sowie die fehlende durch die Arbeitgeber der Pendelnden. Das HomeOffice wird als ausreichende Alternative zum Arbeitsplatz im Unternehmen angesehen. Somit beteiligt sich der Arbeitgeber an den Kosten.



3.2.1.3 Kulturzentrum und Begegnungsstätte Villa-Flaire

Standort:

90592 Schwarzenbruck, Salachweg 8

Die Gemeinde Schwarzenbruck hat derzeit ca. 8.400 Einwohner. Das Dorf Pfeifferhütte selber hat 575 Einwohner.¹

Betreiber:

Villa-Flaire GmbH als Tochter des Laissez-Faire-Vereins, der wiederum ca. 1.000 Mitglieder hat und somit einer der größten Vereine der Region ist.

Lage:

Am Rand des Dorfes Pfeifferhütte in einem Wald und direkt neben dem Ludwig-Donau-Main-Kanal gelegen. Südlich schließt eine Siedlung mit Einfamilienhäusern an.

Ehemalige Nutzung:

Es handelt sich um ein von dem jüdischen Unternehmer Theobald Fuchs um 1910 erbautes Wohnhaus mit Nebengebäuden. Die NSDAP nutzte das Gebäude zunächst als Diplomatenvilla für die Reichsparteitage und später als Jagdhaus für Hermann Göring. Danach war es ein Waisenheim und ein Schullandheim, zwischenzeitlich leer stehend und zum Schluss eine Unterkunft für minderjährige Flüchtlinge.

Etage:

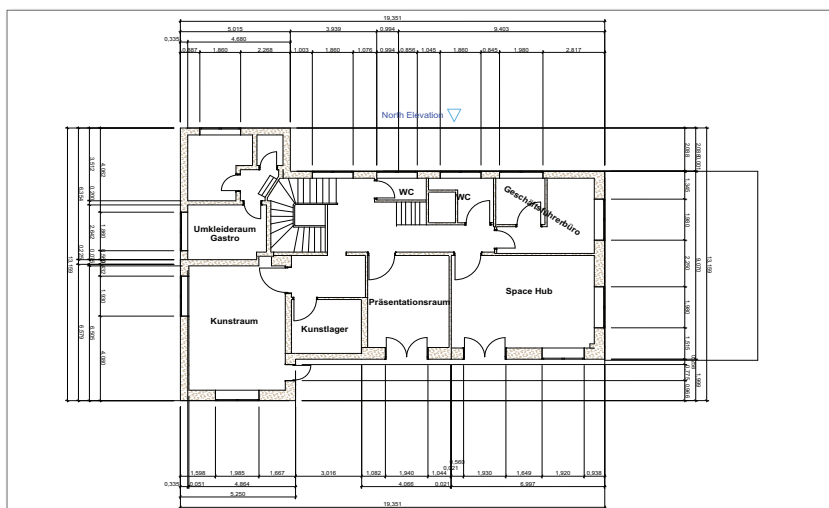
Die Nutzungen variieren je nach Gebäude und Geschoss. Das Erdgeschoss der Villa dient der gastronomischen Nutzung. In den zwei weiteren Geschossen sind Arbeitsräume und Übernachtungsmöglichkeiten vorgesehen. Die 3 Gesindehäuser auf dem Grundstück sollen für Übernachtungsmöglichkeiten ausgebaut werden.

Arbeitsräume – Fläche und Zustand:

Die Gesamtfläche verteilt sich auf mehrere Gebäude sowie mittelgroße



1 Quelle: wikipedia.org





bis kleine Räume. Sanierungsbedarf ist gegeben. Teilbereiche werden bereits genutzt.

Die Geländefläche beträgt ca. 22.000 m².

Nebenräume:

Es gibt klassische Nebenräume wie Küche oder WC.

Gebäude:

Das Hauptgebäude ist ein massiver, unterkellierter Altbau mit zwei Vollgeschossen (EG und OG) und einem Dachgeschoss. Die Villa hat ca. 500 m² Nutzfläche. Hinzu kommen mehrere eingeschossige Nebengebäude.

Technische Ausstattung:

Technische Anlagen sind vorhanden, aber älteren Zustands. Es gibt eine Gasheizung. Die Internetverbindung funktioniert über Satellit (Starlink).

ÖPNV:

Die nächste Bushaltestelle ist 600 m entfernt. Die Frequenz ist gering und nur in Hauptzeiten gut.

Der S-Bahnhof Burgthann (S-Bahn 1) ist 25 Minuten zu Fuß oder 8 Minuten mit dem Fahrrad entfernt.

Mit der S-Bahn-Linie 1 erreicht man in 20 Minuten den Hauptbahnhof Nürnberg und mit Umsteigen auf andere Linien oder Züge das gesamte Umfeld der Metropole sowie nächste Metropolen wie z. B. München in einer Stunde.

Die ÖPNV-Anbindung ist als gut zu bewerten.

Autoverkehr:

Die Bundesstraße B 8 grenzt unmittelbar an.

Die nächsten Autobahnen A 3 und A 9 sind ca. 10 Minuten entfernt.

Mit den Kreuzungspunkten um Nürnberg ist die optimale Anbindung an wichtige Nord-Süd- und Ost-West-Trassen gegeben.

Die Erreichbarkeit mit dem Auto ist als optimal zu bewerten.

Besonderheiten:

Es soll kein klassisches Coworking angeboten werden. Firmen oder Vereine können diese Räume nutzen. Angedacht sind ein Sport-, Yoga- und Meditationszentrum, Ateliers, Werkstätten für Holz, Metall und Fahrräder sowie ein Tonstudio. Das heißt, dass die Nutzung partiell in Richtung FabLab geht. Gastronomie und Kantine mit 40 Innenplätzen und Garten mit 100 Plätzen. Im Dachgeschoss der Villa sollen Übernachtungsmöglichkeiten integriert werden. Eine weitere Möglichkeit ist das Zelten auf dem Grundstück.

Fazit:

Die Villa Flair lässt sich mit ihren vielen geplanten Nutzungen als alternativer Arbeitsort auffassen, der insbesondere junge Menschen hilft, sich im Nürnberger Umland zu verankern. Typische Angestellte oder Pendler sind nicht die Zielgruppe dieses Projektes. Mit der Nutzungsmöglichkeit der Werkstätten oder Ateliers kann sich ein Makerspace entwickeln.

Es handelt sich hierbei um ein niedrighschwelliges Konzept mit einem niedrigintensiven Ansatz.

3.2.1.4 Das Alte Pfarrhaus in Leinburg

Standort:

91227 Leinburg, Marktplatz 7

Leinburg ist eine Gemeinde im mittelfränkischen Landkreis Nürnberger Land. Leinburg hat ca. 8.800 Einwohner.¹

Betreiber / Besitzer:

Evangelische Kirche – Kirchgemeinde

Lage:

Das Gebäude liegt mitten im Zentrum von Leinburg in fußläufiger Nähe zum Rathaus.

ehemalige Nutzung:

Es handelt sich um ein ehemaliges, bis vor Kurzem noch genutztes Pfarrhaus mit Büroflächen und Gemeinderaum im Erdgeschoss und zwei weitere für Wohnen genutzte Geschosse.

Etage:

Das Erdgeschoss kann sofort genutzt werden. Für das Obergeschoss und Dachgeschoss sind Planungen und Abstimmungen mit dem Bauordnungsamt erforderlich.

Arbeitsräume – Fläche und Zustand:

Da die Räume bis vor Kurzem noch genutzt wurden, befinden sich diese in einem guten Zustand. Die Raumaufteilung bis hin zu einem raumteilenden Aktenschrank mit verschließbaren Einzelfächern eignet sich für eine Nutzung als Neuer Arbeitsort.

Die ehemaligen Wohnbereiche im Obergeschoss und Dachgeschoss können zumindest im Obergeschoss sofort aktiviert werden. In diesem Fall wird hier vermutlich ein Antrag auf Nutzungsänderung gestellt werden müssen.

Pro Vollgeschoss sind es ca. 150 m². Der Garten kann sowohl als Arbeitsort als auch als Rückzugsbereich sehr gut in das Konzept integriert werden.

Nebenräume:

Es gibt die klassischen Nebenräume wie Teeküche und WC.

Gebäude:

Es handelt sich um einen massiven Klinkerbau mit zwei Vollgeschossen – EG, 1. OG und DG.

Technische Ausstattung:

Die technischen Anlagen sind in einem zufriedenstellenden Zustand.

ÖPNV:

Der nächste S-Bahnhof ist in ca. 15 Minuten mit dem Bus zu erreichen. Die Busse fahren von 5.00 bis 22.00 Uhr in angepasster Taktung.

Mit der S-Bahn erreicht man in wenigen Minuten den Hauptbahnhof Nürnberg und mit Umsteigen auf andere Linien oder Züge das gesamte



¹ Quelle: wikipedia.org

Umfeld der Metropole sowie nächste Metropolen wie z. B. München in einer Stunde.

Die ÖPNV-Anbindung ist als befriedigend zu bewerten.

Autoverkehr:

Die nächsten Autobahnen A 3 und A 9 sind ca. 6 Minuten entfernt.

Im Bereich Nürnberg kommen viele Autobahnen zusammen.

Die Erreichbarkeit mit dem Auto ist als optimal zu bewerten.

Besonderheiten:

Das Betreiberkonzept soll ein besonderes, dem Betreiber entsprechendes Format bekommen. Idee ist die Gründung eines Inklusionsbetriebs mit gemeinnützigen Angeboten, z.B. ruhiger Lernort für Schüler (kostenlose Nutzung), ggf. Coworking in Verbindung mit Care-Angeboten (Tagesmütter, KITA, Pflege etc.)

Fazit:

Das besondere Konzept und das relativ große Netzwerk an umnutzbaren Pfarrhäusern in der Landeskirche haben ein großes Potenzial. Dies betrifft auch viele andere Regionen in Deutschland. Die geplante integrative Ausrichtung ist ein sehr guter und wichtiger Ansatz, da er viele Aspekte u. a. der Daseinsvorsorge integriert. Auch das Konzept kann als Blaupause für andere Regionen dienen. Eventuell sind hier auch Kooperationen mit karitativen Einrichtungen möglich.



3.2.1.5 Das Tucherschloss in Feucht

Standort:

90537 Feucht, Hauptstraße 58-66

Feucht ist ein Markt im mittelfränkischen Landkreis Nürnberger Land und liegt direkt angrenzend am südöstlichen Stadtrand Nürnbergs. Feucht hat ca. 14.200 Einwohner.¹

Betreiber / Besitzer:

Privat. Das Architektenpaar hat das Objekt 1990 erworben und anschließend aufwendig und denkmalgerecht saniert.

Lage:

Das Gebäude liegt mitten im Zentrum von Feucht in unmittelbarer Nähe zum Rathaus. Der angrenzende Barockgarten wurde durch die Stadt rekonstruiert.

Ehemalige Nutzung:

Es war ursprünglich ein Landsitz der Patrizierfamilie Tucher aus Nürnberg. Das Schloss wurde 1590 errichtet. Ab dem frühen 19. Jahrhundert gab es eine Reihe von Besitzerwechseln, seitdem auch mit Gastronomie.

Etage:

Das Schloss in seiner Gesamtheit bietet viele Nutzungsmöglichkeiten. Aktuell (Januar 2024) werden die Räumlichkeiten im Erdgeschoss – ca. 150 m², vier Räume – für Veranstaltungen und Events angeboten. Im 1. Obergeschoss befindet sich der Office-Space. Hier können auf 200 m² in vier Räumen Tagesbüros und Besprechungsbüros gemietet werden. Die Fläche im 2. Obergeschoss ist einem Coworkingspace vorbehalten.

Arbeitsräume – Fläche und Zustand:

Diese sind nach vorab genannten Konzept aufgeteilt. Die Nutzfläche beträgt ca. 850 m².

Nebenräume:

Es gibt die klassischen Nebenräume wie Teeküche, WC sowie Besprechungsräume.

Gebäude:

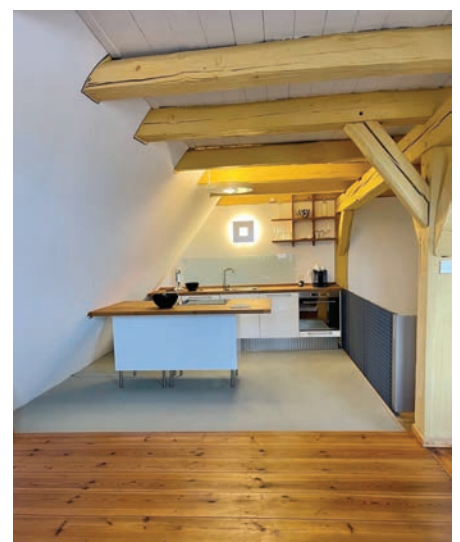
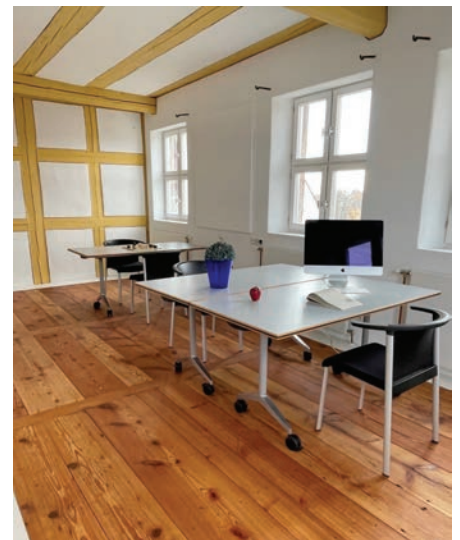
Das Hauptgebäude ist ein massiver Altbau mit vier Vollgeschossen – EG, 1. und 2. OG und DG.

Technische Ausstattung:

Die technischen Anlagen sind in einem guten Zustand und als wertig einzuschätzen.

ÖPNV:

Der nächste S-Bahnhof ist in 10 Minuten zu Fuß oder in 3 Minuten mit dem Fahrrad zu erreichen. Mit der S-Bahn-Linie 1 erreicht man in wenigen Minuten den Hauptbahnhof Nürnberg und mit Umsteigen auf



¹ Quelle: wikipedia.org

andere Linien oder Züge das gesamte Umfeld der Metropole sowie nächste Metropolen wie z. B. München in einer Stunde. Die ÖPNV-Anbindung ist als optimal zu bewerten.

Autoverkehr:

Auf dem Grundstück werden Stellplätze angeboten.
Die Bundesstraße B 8 ist in einer Minute zu erreichen.
Die nächsten Autobahnen A 3 und A 78 sind ca. 3 Minuten entfernt.
Feucht ist der Autobahnknotenpunkt in Nordbayern.
Die Erreichbarkeit mit dem Auto ist als optimal zu bewerten.

Besonderheiten:

Das Tucherschloss ist aus denkmalpflegerischer und architektonisch neuzeitlicher Sicht ein außergewöhnliches Gebäude. Es ist historisch aufwendig, denkmalgerecht saniert und gleichzeitig im Innenbereich modern und ästhetisch ausgebaut. Die Ausstattung ist hochwertig.

Fazit:

Das Tucherschloss in Feucht bietet sich als optimaler neuer, beispielhafter Arbeitsort an. Die Kombination aus Tagung, Tagesbüros und Coworking ermöglicht eine sehr gute Synergie. Es könnte ein klassischer Pendlerhafen sein, da Feucht noch sehr gut mit allen Verkehrsmitteln erreichbar ist und der typische Pendlerdruck durch Stau etc. erst danach in Richtung Nürnberg beginnt. Das Erdgeschoss und das 1. Obergeschoss bieten sehr gute Möglichkeiten für Tagesevents, Treffen wie z. B. Workshops und für Kooperationen mit der Messe Nürnberg. Aufgrund der Vielfältigkeit der Nutzungsmöglichkeiten können finanzielle Risiken minimiert und die Kosten geteilt und somit minimiert werden.



3.2.2 Schneeberg (KoopPartner Stadt Schneeberg)

Die Stadt hat mit den Gebäuden Fürstenplatz 1 und 2 zwei sehr wichtige Baudenkmäler erworben und das Härtelhaus (Fürstenplatz 2) vor dem Verfall gerettet. Bereits vor der Idee des verantwortlichen Teams für die Europäische Kulturhauptstadt Chemnitz 25, das Konzept der Makerspaces zu entwickeln, wurde federführend durch die Stadt gemeinsam mit Dozenten und Absolventen der Hochschule geplant, im Härtelhaus einen gemeinsamen Arbeitsort zu schaffen.

In der ehemaligen Bank (Fürstenplatz 1) wird eines der Besucherzentren des UNESCO-Welterbes Montanregion Erzgebirge untergebracht. Für die sich in einem sehr guten Zustand befindlichen Räume im letzten Obergeschoss wurde das Konzept eines Neuen Arbeitsortes untersucht. Ziel war es, ein beispielhaftes Kooperationsprojekt gemeinsam mit dem Landratsamt des Erzgebirgskreises zu entwickeln, da einige der Mitarbeitenden des Landratsamtes in Schneeberg und näherer Umgebung wohnen und somit täglich Pendelzeiten von anderthalb bis zwei Stunden haben. Diese Zusammenarbeit ist nicht zustande gekommen, da das Landratsamt ausschließlich das HomeOffice unterstützt und keine finanziellen Möglichkeiten für eine Kostenbeteiligung hat.

Die Europäische Kulturhauptstadt Chemnitz2025

„Mit den Makerhubs entstehen im Rahmen der Europäischen Kulturhauptstadt Chemnitz2025 Orte, in denen Gestalter:innen, Handwerker:innen, Unternehmer:innen, der Fachkräftenachwuchs von morgen und Macher:innen aus aller Welt aufeinander treffen, um voneinander zu lernen und gemeinsam Neues zu erschaffen. Eine 9-köpfige Fachjury hat [...] acht Standorte für die Makerhubs ausgewählt.“¹

Das Härtelhaus ist eines der ausgewählten Projekte und wird somit ein Bestandteil des Netzwerkes.

¹ Quelle: <https://chemnitz2025.de>





3.2.2.1 Das Härtelhaus in Schneeberg (KoopPartner Stadt Schneeberg)

Standort:

08289 Schneeberg, Fürstenplatz 2

Schneeberg ist eine Stadt im sächsischen Erzgebirgskreis im Freistaat Sachsen und hat derzeit ca. 14.000 Einwohner. Zu der Stadt gehören noch folgende Gemeinden: Bergstadt Neustädtel mit der Gemeinde Mühlberg, dem Gleesberg und dem Filzteich, die Gemeinde Griesbach und die Gemeinde Lindenu.¹

Betreiber:

Verein, an dem die Stadt indirekt beteiligt ist. Eigentümerin ist seit 2021 die Stadt Schneeberg.

Lage:

Das Gebäude befindet sich im Stadtzentrum in unmittelbarer Nachbarschaft zum Rathaus. Es ist über einen Aufzug verbunden mit dem Haus Fürstenplatz 1, das den Informationspunkt für das UNESCO-Welterbe beherbergen wird.

Ehemalige Nutzung:

Es handelt sich um ein denkmalgeschütztes, ehemaliges Wohn- und Geschäftshaus und wurde 1722 während der Barockzeit erbaut.

Etage:

Das Gebäude besteht aus einem Vorderhaus und einem Hinterhaus, die über eine Art Laubengang miteinander verbunden sind. Die Nutzfläche beträgt ca. 640,0 m². Die Nutzungen verteilen sich auf vier Geschosse – ein Erdgeschoss, zwei Obergeschosse und eine Dachgeschoss.

Arbeitsräume – Fläche und Zustand:

Das gesamte Gebäude wird von Grund auf saniert. Folgende Nutzungen sind geplant: Erdgeschoss>Makerspace mit Werkstatt und Räume für Be-sprechungen, Events, Treffen und Begegnen mit einer gut ausgestatteten Teeküche.

1.Obergeschoss>Makerspace mit Werkstatt und offenen Arbeitsräumen – Neue Arbeitsorte. 2.Obergeschoss>Makerspace mit Werkstatt und Ate-lierräumen, Besprechungsraum. Dachgeschoss>Wohngemeinschaft mit drei Einbettzimmern und gemeinsamer Wohnküche.

Nebenräume:

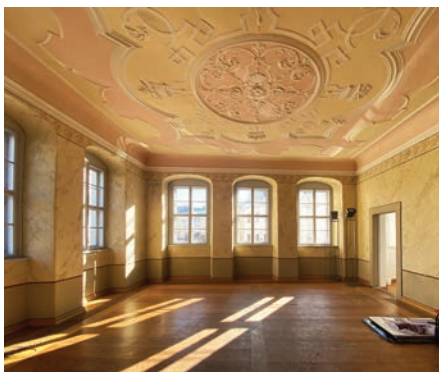
Nebenräume sind in ausreichender Menge geplant.

Gebäude:

Mit dem Erwerb des Gebäudes wird ein wichtiges denkmalgeschütztes Gebäude gerettet und wieder einer Nutzung zugeführt. Das Hinterhaus war vor der Sanierung akut gefährdet.

Technische Ausstattung:

Die technische Ausstattung wird für den Makerspace auf hohem Niveau hergestellt.



¹ Quelle: [https://de.wikipedia.org/wiki/Schneeberg_\(Erzgebirge\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Schneeberg_(Erzgebirge))

ÖPNV:

Mittels Bus wird der Bahnhof in Aue angefahren; von dort erreicht man Chemnitz. Die Fahrtzeit beträgt ca. 1 Stunde und 15 Minuten. Die ÖPNV-Anbindung ist als unzureichend zu bewerten.

Autoverkehr:

Bis zu den Bundesstraßen B 93 und B 169 sind es 5 Minuten. Die nächste Autobahnen A 72 ist ca. 20 Minuten entfernt. Die Erreichbarkeit mit dem Auto ist mit mittelmäßig zu bewerten.

Besonderheiten:

Das Objekt wird mittels Fördermitteln saniert. Dies bringt aufgrund der Fördermittelbindung Einschränkungen für zukünftige Nutzungen und für die Art der Einnahmen mit sich. Deshalb erfolgt der Betrieb über einen Verein. Für die Nutzungen werden Gebühren erhoben und keine Mieten. Es sind Nutzungsmöglichkeiten für die Stadt denkbar – beispielsweise indem Gäste der Stadt übernachten können. Gleichzeitig wird die Hochschule die Bereiche nutzen können und Aufwandsentschädigungen zahlen. Die Grundidee ist, Raum für Möglichkeiten zu schaffen. Es sind verschiedene Nutzungen, die miteinander verzahnt sind und somit eine Wirtschaftlichkeit ermöglichen sollen. Es geht um Stadtentwicklung und eine nachhaltige Kommune. Auch geht es um die Wiederbelebung der handwerklichen Tradition, indem man Hochschulabsolventen über diese Arbeitsmöglichkeiten an die Stadt bindet – z. B. als Gründer-Spot für Absolventen. Dennoch ist geplant, für die Unterhaltskosten Förderungen zu beantragen.

Weiterer zeitlicher Ablauf:

„Die Bauarbeiten am historischen Härtelhaus am Fürstenplatz in Schneeberg kommen aktuell gut voran, insbesondere am Hinterhaus, das bis Ende 2024 fertiggestellt sein und zukünftig Werkstätten beherbergen soll. Ein Softopening ist für den 19. Januar 2025 im Rahmen der Kulturhauptstadt Chemnitz geplant, mit dem Ziel, das gesamte Gebäude bis Mitte/Ende 2025 vollständig zu vollenden. Der Betreiberverein ‚KulturWerk Schneeberg e.V.‘ nimmt Schwung auf und plant erste Projekte, einschließlich des ‚Makerfestival Erzgebirge‘ am 16. August 2024. Das Projekt ‚MakerHub‘ in Schneeberg hat sich als bedeutender Treiber für die lokale Entwicklung etabliert und strebt danach, traditionelles Handwerk mit modernster Technologie im historischen Gebäude am Fürstenplatz zu verbinden. Mit der Unterstützung starker Partner und in Erwartung einer nachhaltigen Selbstfinanzierung nach einem hoffentlich erfolgreichen Abschluss der Finanzierung durch das ‚LIFD-Programm‘ wird der ‚MakerHub‘ zentrale Angebote wie die ‚Schneeberger Oasis‘ und den ‚DigitalCube‘ realisieren, um die wirtschaftliche und soziale Dynamik der Gemeinschaft zu fördern.“²

Fazit:

In der Gesamtheit ist es ein spannendes und breit aufgestelltes Konzept, das nachhaltige Stadtentwicklung ermöglicht und die Historie mit der Gegenwart verbindet. Es steht beispielhaft für eine kommunale Entwicklung und das Betreiben Neuer Arbeitsorte.



3.2.3 Wiesenburg – (KoopPartner Gemeinde Wiesenburg) Neue Arbeitsorte als Netzwerk

Der Netzwerkgedanke ist die Besonderheit des Praxispartners Wiesenburg. Das potenzielle Netzwerk hat sich im Verlauf des Forschungsprojektes weiterentwickelt. Dieses Konzept gilt es fortzuschreiben. Das Netzwerk ist eine Möglichkeit, um die Neuen Arbeitsorte zu installieren und wirtschaftlich zu betreiben.

Nachfolgend soll der aktuelle Stand des potenziellen Netzwerkes mittels Beschreibung der Einzelprojekte kurz dargestellt werden.

Der Alte Hölle e.V.

Es „ist ein Zusammenschluss von vielfältig engagierten Menschen aus IT, Handwerk und Kunst. Der Verein bildet einen Schnittpunkt zwischen diesen Bereichen, fördert gemeinsames Lernen und ein solidarisches Miteinander. Wir haben uns gemeinsam zum Ziel gesetzt, einen nachhaltigen Ort mit lokaler und überregionaler Anziehungskraft zu schaffen, an dem Kreativität und Innovation gefördert werden.

Damit sprechen wir sowohl lokale als auch überregionale Kunst- und Kulturschaffende, Initiativen und Gewerbetreibende an. Hier können sie Projekte verwirklichen und ihr Wissen und ihre Ressourcen teilen.

Der Verein hat in Wiesenburg das 3 Hektar große Hotelgrundstück ‚Alte Hölle‘ mit 5 Gebäuden im Herzen Brandenburgs erworben, um dort ein Vereinszentrum für seine Mitglieder und ein Seminarhaus für verschiedenen Gruppen zu schaffen. [...] Schon bald soll der Ort auf verschiedenste Weise zur Kultur und Gesellschaft in Wiesenburg und Umgebung, entsprechend der Vereinsvorstellungen beitragen.“¹

Die ehemalige Hotelanlage ist fünf Minuten mit dem Auto oder zwölf Minuten mit dem Fahrrad vom Zentrum Wiesenburg und dem Sägewerk entfernt.

Coconut

Das Coconut befindet sich in Klein Glien, einem kleinen Dorf, das von Wiesenburg aus in fünf Minuten mit dem Auto oder in zwölf Minuten mit dem Fahrrad erreicht werden kann. Zum Arbeiten gibt es hier einen Coworkingspace und das CocoLab, das mit verschiedensten Maschinen wie Laserschneider, CNC-Fräse, 3-D-Drucker sowie Scanner und anderen ausgestattet ist. Übernachten kann man im Haus in einem Zimmer, mit eigenem Zelt oder in einem der Glamping-Zelte im Garten.

Zentrum für geflüchtete Journalisten

Das ehemalige Seniorenheim im Dorf Schmerwitz soll 2024 Herberge für Medien- und Kulturschaffende im Exil werden. Initiiert und betrieben wird dieses durch den MiCT.

„MiCT ist Deutschlands größte Nichtregierungsorganisation im Bereich der internationalen Medienentwicklung. Im Fokus der Arbeit von MiCT steht die Förderung von JournalistInnen und Medienhäusern in Krisen- und Entwicklungsländern. Seit 2004 hat MiCT über 6.000 JournalistInnen, RedakteurInnen und ManagerInnen aus- und fortgebildet.“²

¹ Quelle: https://alte-hoelle.de/alte_hoelle/

² Quelle: MiCT

Hier soll u. a. ein Coworkingspace entstehen, der den Einwohnern des Dorfes und aus der Umgebung zur Verfügung stehen soll. Schmerwitz und das Zentrum Wiesenburgs sind von fünf Minuten voneinander entfernt.

Die Zukunftsschusterei

Dies ist ein Gemeinschaftsprojekt von Bad Belzig und Wiesenburg. „Seit Januar 2021 werden Bad Belzig und Wiesenburg/Mark vom Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bauwesen (BMWSB) und der KfW Bankengruppe als ‚Modellprojekt Smart Cities‘ gefördert. Die Laufzeit beträgt sieben Jahre.“³ Hierbei werden zwei leer stehende, ehemalige Schustereien aktiviert, die als Treff-, Kommunikations- und Arbeitsorte genutzt werden.

Kodorf und das Sägewerk

„KoDörfer bestehen aus einer Ansammlung von kleinen Häusern und vielfältigen Gemeinschaftsflächen wie zum Beispiel einem Coworkingspace, einer Gemeinschaftsküche mit langer Tafel, Veranstaltungsräumen, Werkstätten sowie Aufenthaltsräumen für Groß und Klein. Über die genaue Nutzung der Gemeinschaftsflächen entscheidet die Bewohnerschaft.

Im KoDorf Wiesenburg entstehen am Dorfrand auf dem Gelände des ehemaligen Sägewerks 40 Kleinhäuser (ca. 25 – 80 m²). Klug geplant, nachhaltig gebaut und mit hohem ästhetischem Anspruch gestaltet.

In Planung befindet sich außerdem ein Clusterhaus mit bis zu 20 kleineren autarken Wohneinheiten und mehreren Gemeinschaftsräumen. Neben den bewusst reduziert gehaltenen Wohnhäusern, die sich um Höfe zu kleineren Einheiten verbinden, wird es zudem ein Gemeinschaftshaus geben mit Platz für geselliges Beisammensein.

Und mit dem alten Sägewerk steht nicht zuletzt eine weitere Spielwiese zur gemeinschaftlichen Nutzung zur Verfügung. Die Fläche wird einen CoWorkingspace sowie Aufenthalts- und Veranstaltungsräume umfassen. Die weitere Nutzung wird die Gemeinde Wiesenburg mit der Baugruppe abstimmen.

Die Kleinhäuser sollen in Holzbauweise ausgeführt werden. Die Fassaden werden mit sichtbarem Echt-Holz verkleidet. Die Baugemeinschaft hat sich auf ein Farbspektrum an möglichen Lasuren geeinigt. Die Wohnhöfe werden gemeinschaftlich genutzt. Neben einem obligatorischen Wasch- und Müllhäuschen sind dort Fahrradunterstände oder Gewächshäuser denkbar.“⁴

Fazit:

Durch die mögliche Kooperation und durch den Zuzug junger Menschen hat das Netzwerk Wiesenburg in Kombination mit der guten Anbindung an Berlin (Autobahn und Regionalexpress) ein hohes Potenzial. Es ist ein sehr gutes Beispiel für eine nachhaltige Entwicklung durch die Kommune selber.



3 Quelle: zukunftsschusterei.de

4 Quelle: Kodorf



3.2.3.1 Das Sägewerk in Wiesenburg

Standort:

14827 Wiesenburg, Am Bahnhof

Wiesenburg (niederdeutsch Wiesenborch), amtlich Wiesenburg/Mark, ist eine amtsfreie Gemeinde im Landkreis Potsdam-Mittelmark in Brandenburg. Sie entstand 2001 durch den Zusammenschluss von 14 bis dato selbstständigen Gemeinden, die von 1992 bis 2001 vom Amt Wiesenburg verwaltet wurden. Die Gemeinde Wiesenburg hat ca. 4.250 Einwohner, der Ort Wiesenburg selber hat ca. 1.300 Einwohner.¹

Betreiber:

Die Betreiberkonstellation ist noch ungeklärt – vermutlich Gemeinde.

Lage:

Der Bahnhof Wiesenburg und somit das unmittelbar angrenzende Gelände des ehemaligen Sägewerkes liegt ca. drei Kilometer vom Stadtzentrum entfernt.

Ehemalige Nutzung:

Es handelt sich um das ehemalige Sägewerk. Von diesem sind noch das Hauptgebäude sowie zwei Anbauten erhalten.

Etage:

Beim Hauptgebäude handelt es sich um eine große eingeschossige, unterkellerte Halle. Die Anbauten sind zweigeschossig.

Arbeitsräume - Fläche und Zustand:

Die Gesamtfläche verteilt sich auf das Hauptgebäude mit ca. 600 m² Nutzfläche sowie die angrenzenden Nebengebäude mit ca. 400 m² Nutzfläche. Der Zustand ist als schlecht zu bewerten und es bedarf einer kompletten Sanierung.

Die Geländefläche beträgt ca. 800 m².

1 Quelle: wikipedia.org

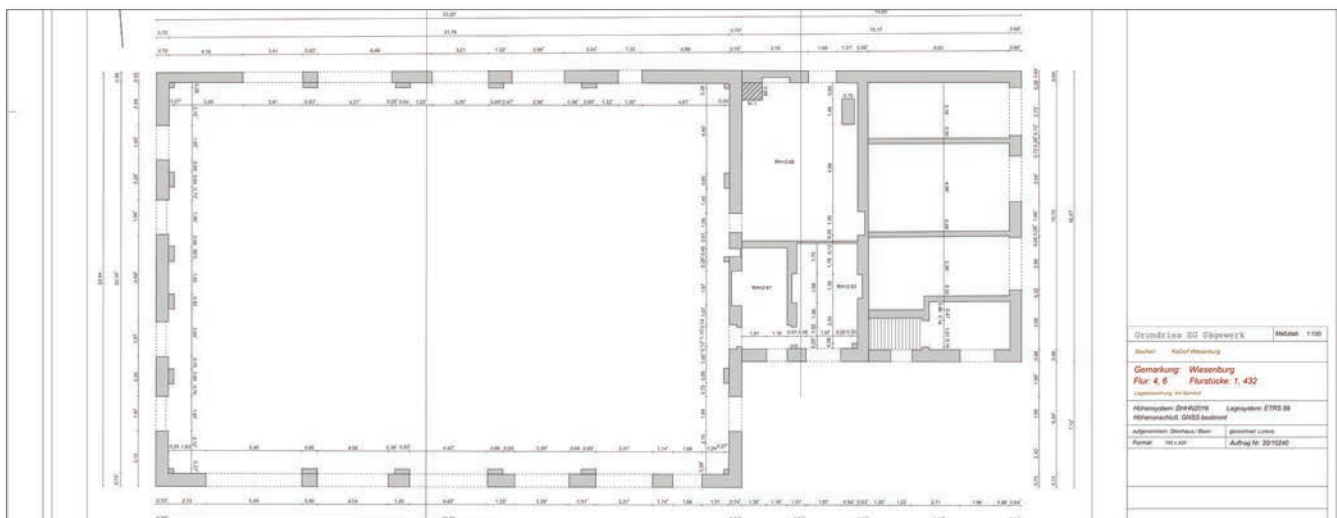


Abb. 6

Nebenräume:

Die Nebenräume lassen sich sowohl im Keller als auch im Nebengebäude unterbringen; alternativ können diese als Raum-im-Raum-Lösung in das Hauptgebäude integriert werden.

Gebäude:

Im Hauptgebäude sind sowohl das Dachtragwerk als auch die Konstruktion oberhalb des Kellers (Fußboden) aus Holz. Die Seitenwände bestehen aus Natursteinmauerwerk. Der Anbau hat massive Außenwände und eine hölzerne Deckenkonstruktion. Beide Gebäude sind beschädigt, wobei die Holzkonstruktion des Hauptgebäudes augenscheinlich als gut zu bewerten ist.

Über Kontaminationen oder statische Tragfähigkeit kann zum jetzigen Zeitpunkt aufgrund des frühen Planungsstandes keine Aussage getroffen werden.

Technische Ausstattung:

Technische Anlagen sind nicht vorhanden.

ÖPNV:

Der Bahnhof befindet sich unmittelbar neben dem Grundstück.

Mit der Regionalbahn RE 7 erreicht man in 72 Minuten den Hauptbahnhof Berlin und in 27 Minuten den Bahnhof Dessau.

Von der Innenstadt Wiesenburg erreicht man den Bahnhof in 10 Minuten mit dem Fahrrad oder in 38 Minuten zu Fuß.

Die ÖPNV-Anbindung an Berlin ist als sehr gut zu bewerten. Der Regionalexpress fährt in einer stündlichen Taktung.

Autoverkehr:

Die Bundesstraße B 107 grenzt unmittelbar an.

Die nächste Autobahnen A 9 ist ca. 15 Minuten entfernt.

Die Erreichbarkeit mit dem Auto ist mit gut zu bewerten.

Besonderheiten:

Gleichzeitig mit dem Ausbaus des Sägewerkes soll auf dem selben Gelände ein Kodorf errichtet werden. Es werden 40 Kleinhäuser gebaut. Es gibt drei Grundtypen von Häusern mit ca. 25, 60 oder 80 m². Für die einzelnen Haustypen gibt es verschiedene Varianten. Für die Sanierung des Sägewerkes wurden ca. zwei Millionen Euro Fördermittel bereitgestellt.

Fazit:

Die Kombination mit dem Kodorf bringt viele Synergien, aber auch eine gewisse Einschränkung in einer Eventaustrichtung. Das richtige Betreiberkonzept und eine gute Idee sind Voraussetzungen für das Gelingen. Die alleinige Nutzung des Sägewerkes durch die Kodörfler sollte sich wirtschaftlich nicht tragen können. Für ein Retreat fehlen aktuell die Übernachtungsmöglichkeiten.

Es handelt sich gemäß des Bebauungsplanes um ein Allgemeines Dorfgebiet. Dies begrenzt die mögliche Zeitdauer von Events, welche dennoch ein wichtiger Nutzungsbestandteil sein können. Eine weitere Zielrichtung bzw. potenzielle Nutzungen können Ein-Tages-Konzepte sein, etwa für Berliner Firmen. Das Sägewerk kann ein wichtiger Bestandteil des Netzwerkes Wiesenburg und Umgebung werden.

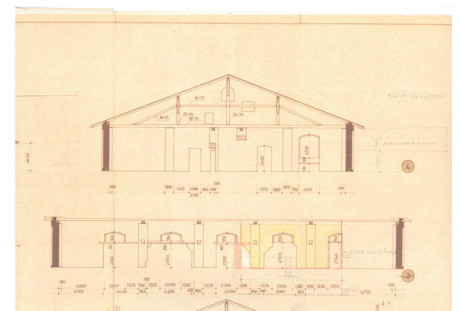


Abb. 7



3.2.3.2 Das Dorfgemeinschaftshaus in Reppinichen

Standort:

14827 Wiesenburg/Mark, Grüne-Grund-Straße 26

Wiesenburg (niederdeutsch Wiesenborch), amtlich Wiesenburg/Mark, ist eine amtsfreie Gemeinde im Landkreis Potsdam-Mittelmark in Brandenburg. Sie entstand 2001 durch den Zusammenschluss von 14 zuvor selbstständigen Gemeinden, die von 1992 bis 2001 vom Amt Wiesenburg verwaltet wurden. Die Gemeinde Wiesenburg hat ca. 4.250 Einwohner. Das Dorf liegt zehn Kilometer westnordwestlich von Wiesenburg/Mark im Naturpark Hoher Fläming. Die Siedlung ist vollständig von offenen und sternförmig angelegten Agrarflächen umgeben. Reppinichen selber hat 321 Einwohner.¹

Betreiber:

Den Betrieb wird die Gemeinde übernehmen.

Lage:

Das Dorfgemeinschaftshaus Reppinichen befindet sich im Ortszentrum.

Ehemalige Nutzung:

Es handelt sich um eine ehemalige Schule. Der Umbau und die Sanierung erfolgten 2005 und 2006.

Etage:

Konkret geht es um das 1. Obergeschoss und das Dachgeschoss.

Arbeitsräume – Fläche und Zustand:

Die Gesamtfläche verteilt sich auf das Ober- und Dachgeschoss und beträgt insgesamt ca. 300 m².

Nebenräume:

Die Nebenräume lassen sich auf allen Etagen unterbringen.

Gebäude:

Der Zustand des Gebäudes ist augenscheinlich zwar als gut zu bewerten, es muss jedoch in den besagten Geschossen zumindest innen saniert werden. Der Vorteil der kleinteiligen Struktur ist die Möglichkeit des schrittweisen Ausbaus je nach Bedarf.

Technische Ausstattung:

Eine technische Grundausstattung ist vorhanden, aber gleichfalls sanierungsbedürftig.

Es steht die Überlegung im Raum, mit einem Internetanschluss über einen Satellitenzugang die Attraktivität des Ortes zu steigern.

ÖPNV:

Es gibt eine Bushaltestelle für die Linie 588 nach Bad Belzig. Die Taktung ist ungefähr stündlich. Bis zum Bahnhof Bad Belzig benötigt man 40 Minuten. Mit der Regionalbahn RE 7 erreicht man von Bad Belzig in ca. einer Stunde den Hauptbahnhof Berlin und in 40 Minuten den

¹ Quelle: wikipedia.org

Bahnhof Dessau. Wiesenburg wird zwar vom Regionalbus angefahren, aber nicht der Bahnhof. Es ist also noch einmal ein Fußweg von ca. 30 Minuten notwendig.

Die ÖPNV-Anbindung ist als schlecht zu bewerten.

Autoverkehr:

Bis zur Bundesstraße B 107 sind es 5 Minuten.

Die nächste Autobahnen A 2 ist ca. 15 Minuten entfernt.

Die Erreichbarkeit mit dem Auto ist als gut zu bewerten.

Besonderheiten:

„Aktuelle Nutzer sind die Dorfgemeinschaft, Ortsbeirat für traditionelle Veranstaltungen und Privatfeiern. Jugend und Feuerwehr haben zur Nutzung bereits feste Räumlichkeiten. Geplante Nutzer: digitale Arbeitnehmer aus der Umgebung, welche ein festes Büro oder aber auch ein gemeinsamen Arbeitsplätze nutzen möchten, um Kosten zu optimieren. Aber auch die Verwaltung (Gemeinde Wiesenburg/Mark und Landkreis PM, als dezentraler Gedanke bürgernahe Begegnungen mit Verwaltungseinheiten.) Dauernutzer sollen in der Perspektive eine Auswahl an Neuen Arbeitsorten haben, welche digital gebucht und abgerechnet werden können. Gemeint sind Spaces im gesamten Fläming. (Alte Hölle, Coconat, Gleis 21, Zukunftsschusterei, etc.) Es handelt sich hier um eine engagierte und interessierte Dorfgemeinschaft. Für die weggezogenen Kinder könnte der Neue Arbeitsort ein Grund sein, um hier zu arbeiten und zu leben.“²

Fazit:

Es ist ein sehr interessanter Ansatz, das Dorfgemeinschaftshaus als ein multifunktionales Haus zu nutzen, sodass vom Arbeitsplatz bis zum Vereins- oder Jugendtreff vieles zusammengeführt wird. Im Rahmen des Netzwerkes Neuer Arbeitsorte Wiesenburg könnte das Konzept funktionieren.



2 Quelle: Gemeinde Wiesenburg



Abb. 8

3.3 Die DATEV – Praxisbeispiel 2

„Die DATEV eG ist der drittgrößte Anbieter für Business-Software in Deutschland (IDC-Ranking 2023) und einer der großen europäischen IT-Dienstleister. Gegründet 1966, hat die Genossenschaft des steuerberatenden Berufsstandes im Geschäftsjahr 2022 einen Umsatz von 1,31 Milliarden Euro erzielt.

Das Unternehmen mit Sitz in Nürnberg stellt mit Software, Cloud-Lösungen und Know-how die Basis bereit für die digitale Zusammenarbeit zwischen dem Mittelstand und den steuerlichen Beraterinnen und Beratern, die sich um die betriebswirtschaftlichen Belange der Betriebe kümmern. Über diese Community unterstützt DATEV insgesamt 2,8 Millionen Unternehmen, Selbstständige, Kommunen, Vereine und Institutionen. Mit nahezu 8.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begleitet das Unternehmen rund 585.000 Kunden als partnerschaftlicher Lotse durch die Digitalisierung ihrer kaufmännischen Prozesse. Datenschutz, Datensicherheit und steuerliche Compliance haben dabei höchste Priorität.“¹

¹ Quelle/Zitat: DATEV eG, Carolin Nillert, Abteilung Unternehmenskommunikation/ Presse, März 2024



Bereits in den ersten regionalen Recherchen bzw. Gesprächen mit den Kooperationspartnern im Schwarzsachtal stach die DATEV eG nicht nur als einer der größten Arbeitgeber in der Region hervor. Das Unternehmen war nach der Pandemie mit seiner Abteilung „Entwicklung neue Arbeitswelten“ in ein internes Forschungsprojekt gestartet, um die Belastbarkeit und potenzielle Verstetigung der pandemiebedingten Arbeitsplatzlösungen für die eigenen – pendelnden – Mitarbeiter insbesondere in der Metropolregion Nürnberg zu prüfen.

Stichworte wie dezentrale Arbeitsorte und 15-Minuten-Arbeitsweg bis hin zum Praxis-Test vorhandener CoworkingSpaces machten das DATEV-Projekt und seine potenziellen Ergebnisse nicht nur regional interessant. Erwartet wurde ein fachlicher Austausch auch zu den Themen Kooperationen, Rotationsmodelle und Leerstandsmanagement in der Privatwirtschaft. Auf Anfrage durch das LEIK-Team bekundete DATEV großes Interesse.

Die aktive und offene Zusammenarbeit mit Rainer Schubert, dem Leiter der DATEV-Abteilung Entwicklung neue Arbeitswelten, mit den anwesenden Bürgermeistern, Fachgutachtern und weiteren Gästen beim Initiativeinsatz im Schwarzsachtal ermöglichte ein Planspiel Arbeitsraum an konkreten Beispielen sowie die praxisorientierte Diskussion der jeweiligen Probleme und Lösungsansätze, aber auch der unterschiedlichen Erwartungshaltungen von Kommunen und Privatwirtschaft für potenzielle Kooperationen.

Ein Rundgang (inklusive Interview) am DATEV-Hauptstandort Nürnberg gab detaillierte Einblicke in die unternehmensinterne Arbeitsstruktur, auf der Anforderungen an flexible Arbeitsorte entsprechend basieren. Zahlreiche Inputs kamen hier nicht nur aus dem hauseigenen Forschungsprojekt, sondern auch aus den Erfahrungen im Austausch mit den ländlichen Kommunen und anderen Unternehmen im Großraum Nürnberg. Insbesondere dieser Austausch ermöglichte eine allgemeine Übertragung einzelner Ergebnisse, welche in die vorliegende Publikation eingeflossen sind.

Selbst DATEV-Alleinstellungsmerkmale lassen sich beispielhaft auswerten:

Die ungewöhnliche Unternehmensstruktur als eG – eingetragene Genossenschaft – erfordert eine breit gefächerte Transparenz in allen Unternehmensentscheidungen und damit auch eine umfassendere Kritik- und Diskussionskultur.

Die außergewöhnlich hohen Sicherheitsanforderungen an den Datenschutz zeigen, dass selbst entsprechend aufgestellte Unternehmen die technischen Voraussetzungen schaffen können, um ihren Mitarbeitern flexibles Arbeiten zu ermöglichen. Die daraus entstehenden Anforderungen an dezentrale Arbeitsorte können für die rasante Entwicklung der digitalen Arbeitswelt durchaus wegweisend sein.

Der Interviewtext wird – auch als Zeitzeugnis – auf den folgenden Seiten wiedergegeben.



Rainer Schubert (RS) leitet in der Zentrale des Unternehmens DATEV in Nürnberg die Abteilung Entwicklung neue Arbeitswelten.

Jana Reichenbach-Behnisch (JRB) sprach mit ihm über flexibles Arbeiten und Datenschutz, Pandemie und Pilotprojekte, Arbeitsverträge, Pendler und HomeOffice sowie den bemerkenswerten Zusammenhang zwischen Leerraum und Kantinenessen.

JRB: Zuerst einmal vielen Dank, Herr Schubert, dass Sie sich die Zeit für den interessanten Rundgang durch das Gebäude hier und natürlich für das Interview nehmen! Auf DATEV sind wir im Rahmen unseres Forschungsprojektes aufmerksam geworden, weil Sie offenbar unter der großen Überschrift, dass jeder Mitarbeiter nur noch maximal 15 Minuten bis zum Arbeitsplatz pendeln soll, aktuell im ländlichen Raum um die Metropole Nürnberg unterwegs sind auf der Suche nach dezentralen Arbeitsorten. Erzählen Sie doch bitte zuerst, was Sie konkret machen, und dann natürlich, was es mit den 15 Minuten auf sich hat, insbesondere: Wann und wie ist das Projekt entstanden? Wie viel hat die Corona-Pandemie damit zu tun gehabt?

RS: Ich bin seit 2008 bei DATEV. Die Aufgabe von mir und meinem Team war die Flächenstrategie sowie die Belegungs- und Einrichtungsplanung für alle Standorte in Nürnberg. Bei der Flächenstrategie ging es im Wesentlichen darum, wie viel Büroraum DATEV für die wachsende Zahl an Mitarbeitenden braucht. Bei der Belegungs- und Einrichtungsplanung war die Aufgabe, die richtigen Organisationseinheiten und Menschen in den Standorten zusammenzubringen und ihnen die passenden Raumfunktionen zur Verfügung zu stellen.

Das Arbeiten verändert sich aus meiner Sicht technologiegetrieben mit einer wahnsinnigen Veränderungsdynamik, sodass wir mit der Anpassung der Arbeitswelten nicht hinterherkommen können. Arbeitswelten sind starr, die Bürogebäude sind starr, und alles, was ich verändern möchte, ist mit einem hohen finanziellen Aufwand verbunden. Die Schere zwischen dem Anspruch an zukunftsfähige Arbeitswelten und dem, was möglich ist, geht immer weiter auseinander.

Aus der Erkenntnis heraus galt es zu reagieren, und es ist eine strategische Stelle, eine **Forschungseinheit bei DATEV** entstanden, die sich die sich zur Aufgabe gemacht hat, möglichst weit in die Zukunft zu denken, um zukunftsfähige, flexible Arbeitswelten entwickeln zu können. Im übertragenen Sinn bin ich bei DATEV in der Stabsstelle des Product Owner für das Thema Arbeitswelten und arbeite matrixorientiert, Hand in Hand mit allen Stakeholdern zusammen.

Wir schauen: Was passiert am Markt? Wie verändert sich das Arbeiten – extern, aber auch DATEV-intern? Welche Trends haben welchen Einfluss auf das Arbeiten? Was passiert insgesamt auf der Welt, was das Arbeiten beeinflusst bzw. beeinflussen wird? Und natürlich haben wir auch den Blick nach innen. Über regelmäßige Evaluationen und Retrospektiven überprüfen wir, was noch funktioniert und was nicht und was optimiert werden kann. All diese Trends, Einflüsse und Erkenntnisse nehmen wir auf und übersetzen sie auf DATEV. Aus dem Gesichtspunkt heraus entwickeln wir dann die Strategien und Konzepte für die Arbeitswelt(en) der DATEV. Anhand von Prototypen und Pilotprojekten setzen wir diese Strategien und Konzepte dann iterativ um. So sind wir auf die Covid-Pandemie in 2020 gut vorbereitet gewesen. Die Umstellung von Präsenzarbeit auf HomeOffice hat ohne größere Reibungsverluste funktioniert. Sodass wir uns bereits im April 2020 mit einer kleinen Projektgruppe darangemacht haben, die Arbeitswelt für eine Zeit nach

der Pandemie zu denken. Was war **vor der Pandemie** in der Arbeitswelt möglich? Da war Arbeiten präsenzorientiert. Das Büro war der Ort, an dem das Arbeiten überwiegend stattgefunden hat. Dann mit dem **Lockdown** plötzlich hundert Prozent HomeOffice. Das hat auch funktioniert – für die einen gut, für die anderen weniger gut. Die zentralen Fragestellung waren, welche Auswirkungen das mobile Arbeiten auf die betrieblichen Abläufe und die Produktivität haben wird und wie wir mit den Neuerungen umgehen sollen, wenn die **Pandemie, der Lockdown vorüber** ist. Ziel sollte u. a. sein, betriebliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen für mobiles Arbeiten abzuleiten.

Dazu haben versucht, alle Möglichkeiten des Arbeitens zu betrachten. Angefangen bei der Schwarz-Weiß-Betrachtung „Ich komme wieder ganz normal fünf Tage die Woche in das Büro“ bis hin zu „Ich bin digitaler Nomade auf Bali“ haben wir alle möglichen Graustufen dazwischen beleuchtet und einfach alle möglichen Utopien in den Raum geworfen. Was bedeutet das für uns? Würde das funktionieren? Was müssen wir betriebliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen bedenken, um uns nicht selbst Stöcke zwischen die Beine zu werfen? Das war die Idee. So haben wir angefangen, wirklich über alles nachzudenken.

Begonnen haben wir bei unserer Definition für HomeOffice und mobiles Arbeiten. „Mein Wohnort ist mein HomeOffice.“ Sobald ich da nicht mehr bin, ist es kein HomeOffice, sondern mobiles Arbeiten. Dann bin ich an einem dritten Arbeitsort. Der dritte Arbeitsort war während der Pandemie möglicherweise das elterliche Zuhause, die Wohnung der Partnerin oder des Partners, das Ferienhaus, die Ferienwohnung, der Camper, der Wohnwagen auf dem Campingplatz oder irgendein anderer Ort.

Manche haben mobiles Arbeiten dazu genutzt, um umzuziehen. Auch bei DATEV gab es einige Menschen, die gesagt haben: „Dadurch, dass ich mobil arbeiten kann, muss mein Lebensmittelpunkt nicht mehr in der Nähe eines DATEV-Standorts sein. Sondern mein **Lebensmittelpunkt** wandert dahin, wo ich Vereinbarkeit von Beruf und Familie am besten realisieren kann.“ Oft hatte es mit dem familiären Umfeld und Kinderbetreuung zu tun. „Wenn ich zurück in meine Heimat ziehe, habe ich die Großeltern vor Ort, die unterstützen können.“ Ggf. ist es auch eine bessere Betreuungssituation über Kindertagesstätten, Kinderkrippen oder Kindergärten, Schule und Hort. Das hat nicht nur dazu geführt, dass einige Menschen aus der Stadt in die ländlichen Gebiete, sondern auch in andere Bundesländer gezogen sind.

Jetzt gehe ich auf unser **Pilotprojekt „Coworking im ländlichen Raum“** ein: Ist HomeOffice Fluch oder Segen? Viele erzählen mir, dass sie HomeOffice klasse finden. Aber tatsächlich ist es so, dass mit HomeOffice auch viele Nachteile verbunden sind. Das können fehlender Wohnraum, mangelnde technische Infrastruktur oder natürlich auch Vereinsamung bzw. Überforderung durch Familie sein. Und die Liste ist noch lang. HomeOffice hat aber natürlich auch viele Vorteile, die wir nicht mehr missen möchten. Mit dem Pilotprojekt wollen wir einerseits die negativen Implikationen von HomeOffice ausgleichen, die positiven Effekte von HomeOffice, wie z. B. die Vermeidung langer Pendelzeiten, erhalten.

Die Frage ist, wie das funktionieren kann. In dem Zusammenhang ist mir ein Artikel über die Pariser Bürgermeisterin Anne Hidalgo in den Sinn gekommen, die mit dem Konzept der „**Viertelstunden-Stadt Paris**“ ihre Wiederwahl gesichert hat. Die Idee fand ich schon immer wegweisend. Aus dem Grund habe ich mich bereits schon intensiver

„[...] Begonnen haben wir bei unserer Definition für HomeOffice und mobiles Arbeiten. ‚Mein Wohnort ist mein HomeOffice.‘ Sobald ich da nicht mehr bin, ist es kein HomeOffice, sondern mobiles Arbeiten. Dann bin ich an einem dritten Arbeitsort. [...]“

„[...] Diese Viertelstunde, die Akzeptanzschwelle für die Erreichbarkeit von Dienstleistungen in der Grundversorgung, ist unsere Maßgabe. [...]“

„[...] Wir wollten erreichen, dass wir allen Mitarbeitenden [...] einen alternativen Arbeitsort zu einem möglicherweise schlechten HomeOffice anbieten. Das ist die Konzeptidee für dieses Projekt gewesen – und gleichzeitig die Utopie.
[...] Wir sind mit dieser Konzeptidee natürlich kläglich gescheitert. Zum einen existiert bei Weitem keine ausreichende Menge an CoworkingSpaces, und zum anderen sind die existierenden CoworkingSpaces nicht auf Unternehmenskunden ausgelegt, sondern auf StartUps und Freelancer. [...]“

mit Smart-City-Konzepten beschäftigt. Und ich habe gesagt: „Okay, wir machen das genauso.“ Diese Viertelstunde, die Akzeptanzschwelle für die Erreichbarkeit von Dienstleistungen in der Grundversorgung, ist unsere Maßgabe.

Wir haben uns dazu sehr genau angeschaut, wo unsere zu der Zeit rund 7.800 Mitarbeitenden in der Metropolregion Nürnberg wohnen, und festgestellt, dass wir einen Radius von circa 100 Kilometern um Nürnberg ziehen können. Je größer der Radius dabei wird, umso niedriger ist die Besiedlungsdichte von Mitarbeitenden der DATEV. Um unsere Bürostandorte nicht zu kannibalisieren, haben wir einen Mindestabstand der alternativen Arbeitsorte zu unseren Büros definiert. Das ist der Mindestradius von der zeitlichen Entfernung her soll eine halbe Stunde betragen. Also nicht Kilometer, sondern wir reden immer von Zeit. Das ist sehr wichtig an der Stelle.

Ein kleiner Seitenschwenk: Ich wohne von dem Standort, dem ich zugeordnet bin, neun Kilometer innerstädtisch entfernt. Ich brauche für den Weg in der Hauptverkehrszeit mit dem Auto zwischen einer Dreiviertelstunde und eineinhalb Stunden.

JRB: Für neun Kilometer?

RS: Für neun Kilometer. Eine Kollegin wohnt ca. 60 Kilometer außerhalb von Nürnberg. Sie muss zum selben Standort wie ich und muss nicht durch die Stadt, weil der Standort eine nahe Anbindung zur Schnellstraße hat. Sie braucht für 60 Kilometer die gleiche Zeit. Der zeitliche Faktor also ist der wesentliche Aspekt, nicht die Kilometer. Deswegen haben wir den Fokus auf zeitliche Distanzen gelegt. Wir wollten erreichen, dass wir allen Mitarbeitenden, die hier in Nürnberg und Umgebung leben, innerhalb von 15 Minuten einen alternativen Arbeitsort zu einem möglicherweise schlechten HomeOffice anbieten. Das ist die Konzeptidee für dieses Projekt gewesen – und gleichzeitig die Utopie.

Es ist war hehres Ziel. Wir sind mit dieser Konzeptidee natürlich kläglich gescheitert. Zum einen existiert bei Weitem keine ausreichende Menge an CoworkingSpaces, und zum anderen sind die existierenden CoworkingSpaces nicht auf Unternehmenskunden ausgelegt, sondern auf StartUps und Freelancer. Das ist ein großer Hemmschuh, das muss man ganz klar sagen. Wir haben insgesamt nur fünf CoworkingSpaces gefunden, die unseren Anforderungen gerecht wurden. Nicht alle fünf CoworkingSpaces haben die Anforderungen an Vertraulichkeit vollumfänglich erfüllt.

JRB: Von Anfang an oder später?

RS: Von Anfang an. Aber wir haben das bewusst in Kauf genommen und Kompensationsmaßnahmen konzipiert. Wir arbeiten bei DATEV nach dem Prinzip: „Arbeite an dem Ort, an dem du für dich, für dein Team und für DATEV am produktivsten bist. Aktivitätsbasiertes Arbeiten ist die Grundlage für unsere Arbeitswelt. Das war weit vor Corona bei uns für die Bürostandorte schon eingeführt. Nur dass wir jetzt diesen aktivitätsbasierten Ansatz auf dritte Arbeitsorte und das HomeOffice ausgeweitet haben.“

JRB: Das heißt, es gab vorher kein HomeOffice?

RS: Man muss HomeOffice noch einmal definieren. **Was ist HomeOffice?** Es gibt die diversen Formen von **Telearbeit**, die vertraglich geregelt sind und meist feste Tage und eingerichtete Arbeitsplätze inkl.

Infrastruktur beinhalten. Alles von der Firma bezahlt. Dann gibt es **mobiles Arbeiten**, das erlaubt, von jedem Ort außerhalb der Unternehmensgrenzen zu arbeiten. Dazu gehört für mich auch das HomeOffice. Für mobiles Arbeiten wird auch der Begriff Remote-Arbeit verwendet, der für mich aber nicht weit genug geht.

Remote Work war bei uns etabliert, hatte aber einen entscheidenden Nachteil: Vor Corona war nahezu jedes Unternehmen auf Präsenzkultur ausgelegt. Sprich, jegliche Kommunikation hat in Präsenz stattgefunden. Sobald man das Büro verlassen hat, war man von jeglicher Kommunikation abgeschnitten. Jede Besprechung ist überwiegend Face-to-Face abgehalten worden. Mit Corona wurde der Schalter umgelegt und auf virtuelle bzw. hybride Kommunikationsformate umgestellt. Das heißt, dass jeder, selbst die, die in Präsenz gearbeitet haben, dafür sorgen musste, dass alle, die nicht da waren, in diese Kommunikation mit eingebunden wurden. Das ist aus meiner Sicht die Grundlage für das mobile Arbeiten und der wesentliche Unterschied zur Remote-Arbeit.

Wir hatten vorher bei DATEV Remote Work etabliert. Das heißt, ca. 50 Prozent aller Mitarbeitenden hatten diese Möglichkeit. Aus besagten Gründen war es kein gerne genutztes Modell. Die meisten haben es nur dafür genutzt, wenn einmal ein Kind krank war, der Kindergarten ausgefallen oder ein Handwerker gekommen ist. Oder wenn man einen privaten Termin hatte und dann die Wegstrecke in die Firma nicht mehr rentabel war. Seitdem das mobile Arbeiten nach Corona wirklich funktioniert und auch der Switch mit der Kommunikation stattgefunden hat, versuchen wir, das auch aufrechtzuerhalten. Das Pendel darf nicht zurückschwingen.

Zurück zur Vertraulichkeit in den Coworking Spaces. Wir haben klare Anforderungen an das mobile Arbeiten außerhalb der DATEV. Datenschutz ist dabei unser oberstes Gut. Dementsprechend muss die Umgebung auch sein. Wenn ich mobil arbeiten möchte, dann muss ich selbst dafür sorgen, dass ich die Anforderungen an den Datenschutz einhalte.

Wenn ich es vereinfacht darstellen möchte, wie Datenschutz funktionieren kann, gibt es drei Stufen. Erstens: Ich darf nur Informationen bestimmter Vertraulichkeitseinstufungen beim mobilen Arbeiten verarbeiten. Zweitens: die visuelle Vertraulichkeit. Das heißt, ich kann an jedem Ort arbeiten, solange niemand Bildschirminhalte oder sonstige Informationen z. B. auf Unterlagen einsehen kann. Drittens die akustische Vertraulichkeit: Wenn zur Arbeit am Bildschirm noch Gespräche in jeglicher Form dazukommen, ob das face-to-face, eine Video- oder Telefonkonferenz ist, muss ich dafür sorgen, dass ich in einem geschützten Raum bin und mir keiner zuhören kann. Das muss ein Coworking-Space leisten können. Das ist keine Anforderung, die DATEV alleine hat, sondern jedes Unternehmen. Das ist den meisten Coworking-Spaces nicht bewusst. Wir haben fünf Coworking-Spaces gefunden, in denen unterschiedliche Vertraulichkeitsniveaus vorhanden waren. Wir haben anhand dieser Voraussetzungen mit den **Pilot-Nutzenden** erarbeitet, welche Tätigkeiten in welchem Space durchgeführt werden können und welche nicht. Auf der Basis haben die Nutzenden die Spaces auf Eignung getestet, aber auch die Praktikabilität des Arbeitens an sich geprobt.

In zwei Coworking-Spaces hatten wir Plätze im Open Space und waren zusammen mit anderen, fremden Coworkern. In einem davon hatten wir Rückzugsmöglichkeiten. Das heißt, visuelle Vertraulichkeit war in



„[...] Wir haben klare Anforderungen an das mobile Arbeiten außerhalb der DATEV. Datenschutz ist dabei unser oberstes Gut. Dementsprechend muss die Umgebung auch sein. [...]“

„[...] Das muss ein Coworking-Space leisten können. Das ist keine Anforderung, die DATEV alleine hat, sondern jedes Unternehmen. Das ist den meisten Coworking-Spaces nicht bewusst. [...]“

„[...] Das ist tatsächlich schwierig, weil die wenigsten Betreiber und Gründer darauf reagieren. Auch die Kommunen sind zurückhaltend und scheuen das Risiko. Gerade in strukturärmeren oder strukturschwächeren Gegenden könnte ein CoworkingSpace eine Chance sein, der Abwärtsspirale entgegenzuwirken. Das muss man ganz klar sagen. [...]“

beiden gewährleistet. In dem Space, in dem man sich zum Telefonieren in eine Telefonzelle begeben konnte, war auch akustische Vertraulichkeit möglich. In einem anderen CoworkingSpace hatten wir ein eigenes Büro mit mehreren Arbeitsplätzen. In einem weiteren CoworkingSpace hatten wir ein eigenes Büro mit mehreren Arbeitsplätzen, ein Einzelbüro und die Möglichkeit, im Open Space zu arbeiten. Sie können sich denken, was das Ergebnis der Evaluation ist. Der CoworkingSpace, in dem wir ein eigenes Büro mit mehreren Arbeitsplätzen, ein eigenes Einzelbüro und den Open Space hatten, ist natürlich am besten bewertet worden. Der CoworkingSpace, in dem nur Open-Space-Plätze zur Verfügung standen, wurde am schlechtesten bewertet. Natürlich haben wir noch viele Ergebnisse mehr. Diese haben wir genommen und sind jetzt mit Betreibern und Gründern von CoworkingSpaces oder auch Kommunen in Gesprächen. Wir wollen vermitteln: „Wenn ihr CoworkingSpaces anbieten wollt, nehmt die Unternehmen in den Fokus. Denn hier sitzen so viele Menschen von Unternehmen, denen alternative Arbeitsorte, z. B. in Coworking Spaces, helfen würden. Das ist eine Chance.“ Das ist tatsächlich schwierig, weil die wenigsten Betreiber und Gründer darauf reagieren. Auch die Kommunen sind zurückhaltend und scheuen das Risiko. Gerade in strukturärmeren oder strukturschwächeren Gegenden könnte ein CoworkingSpace eine Chance sein, der Abwärtsspirale entgegenzuwirken. Das muss man ganz klar sagen.

JRB: Haben Sie denn überhaupt schon Kommunen, bei denen Sie sagen, vereinzelt funktioniert das, mit denen arbeiten wir schon zusammen?

RS: Mit Kommunen tatsächlich nicht. Es sind immer einzelne Gründer, die das in die Hand nehmen. Wir sind mit der Stadt Ansbach im Gespräch. Mich hat der Wirtschaftsreferent in einer frühen Phase schon auf unser Projekt angesprochen und eigenes Interesse an einem CoworkingSpace bekundet. Aus dieser Initiative heraus hat die Stadt Ansbach einen Pop-up-CoworkingSpace pilotiert.

JRB: Die Kommune selbst? Das ist gar nicht so üblich. Die Kommunen suchen sich sonst jemanden, der es macht.

RS: Soviel ich weiß, ja. Ein leeres Ladengeschäft in der Innenstadt von Ansbach wurde für drei Monate in einen CoworkingSpace umgewandelt. CoworkLand war dafür beauftragt, den Laden auszustatten, den Space in dem Zeitraum zu betreiben und entsprechende Analysen und Evaluationen durchzuführen. Wenn ich die Ergebnisse richtig gedeutet habe, ist Ansbach gewillt, einen CoworkingSpace zu fördern. Es soll auch eine Immobilie geben, für die ein Space-Betreiber gesucht wird. Ich glaube nicht, dass wir das ausgelöst haben, aber ich glaube, wir haben Ansbach zumindest darin bestärkt, dass es eine gute Idee ist.

JRB: Sie wissen offensichtlich sehr genau, wo Ihre Leute wohnen?

RS: Ja, absolut. Wir arbeiten eng mit dem Betriebsrat und HR zusammen und durften für das Projekt die Wohnorte der Mitarbeitenden verarbeiten.

JRB: Da würde mich interessieren, ob Sie gezielt angeklingelt haben bei den Kommunen, die es betrifft?

RS: Wir gehen nicht herum und sagen: „Wir sind von DATEV, wir hätten gern einen CoworkingSpace.“ Das wollen wir auch gar nicht.

Tatsächlich hat sich aber unser Pilotprojekt herumgesprochen. Es ist natürlich nicht unser Job, die Kommune davon zu überzeugen, einen Coworking Space in Erwägung zu ziehen. Wir zeigen nur den notwendigen Dreiklang auf, der aus unserer Sicht für ein erfolgreiches Projekt benötigt wird. Es ist im Endeffekt ein Zusammenspiel zwischen einer Kommune, einem Gründer und den zukünftigen Nutzenden mit entsprechender Risikoverteilung.

Als Nutzende sehe ich die vielen, teilweise sehr großen Unternehmen in der Metropolregion Nürnberg. Im Endeffekt läuft es auf einen Letter of Intent hinaus: „Wenn ihr da etwas aufmacht, würden wir es gerne nutzen.“ Das wäre die Idealform. Aber auch die Kommune müsste ihren Beitrag leisten. Viele Kommunen kämpfen mit Leerstand – gerade im Ortskern. Hier könnte es helfen, wenn die Kommunen Gründer:innen mit gründungsunterstützenden Mietmodellen entgegenkommen. Die Landwirtschaftsministerin von Bayern, Michaela Kaniber, hat gesagt: „Wir müssen aus den Dörfern wieder Krapfen machen. Jetzt sind sie wie Donuts.“

JRB: Das ist ein bemerkenswertes Bild.

RS: Dieses Bild ist sehr passend. Momentan hat jede Kommune außen herum überall irgendwelche Supermärkte, Baumärkte und sonst irgendetwas und innen verwaist alles. Ich denke, dass das nicht der Gamechanger ist, aber zumindest könnte ein CoworkingSpace und das Arbeiten in diesem für das Beleben des Ortskerns einen Beitrag leisten.

JRB: Absolut. Über die zunehmende „Kernlosigkeit“ der Orte im ländlichen Raum diskutieren wir schon seit Jahren, gerade auch in der Bau-forschung. In Postbauer-Heng zum Beispiel haben wir uns die ehemalige Schlecker-Filiale, die leer steht, angesehen. Der Bürgermeister sagte, als wir drin waren: „Ihr würdet denken, daraus kann man einen CoworkingSpace machen?“ – „Ja, sofort. Das ist gegenüber von eurem Rathaus mitten in der Innenstadt. Alle Leute hier kennen den Laden.“ Da hat er gesagt: „Ich setze mich da herein und zeige den Leuten, wie ich da arbeite. Die können alle am Schaufenster vorbeigehen. Dann schauen wir, ob das klappt.“

Sie haben den Finger aber drauf und Ihre Erfahrungen finde ich hochinteressant. Wenn wir am Projektende eine Art Zehn-Punkte-Programm aufstellen wollen, ist ja die Frage: An welchem Problemkatalog haben wir uns abgearbeitet? Also: Wieso kommt die Kommune hier mit der Privatwirtschaft nicht zusammen? Dauert es der Privatwirtschaft zu lange? Liegt es an der Kommune? Wer macht den ersten Schritt? Wie bekommt man alle an einen Tisch? Normalerweise so, wie Sie es vorhin gesagt haben: „Setzt euch doch einmal alle zusammen aus der Region, unterhaltet euch darüber, sagt, ich habe hier Leerstand, ich habe Leute, die wollen etwas nutzen, und ich, ich würde sogar noch bezahlen.“ Denn die DATEV ist ja offensichtlich bereit, dem Coworking-Betreiber die Miete für den Coworking-Arbeitsplatz zu bezahlen?

RS: Natürlich, das ist ein Geschäftsmodell.

JRB: Selbstverständlich. Wir hören häufig: „Wir müssen erst einmal Firmen finden, die das auch bezahlen.“ Die DATEV sagt: „Die Mitarbeitenden sollen dort arbeiten, wo sie für sich selbst, für ihr Team und für DATEV am produktivsten sind.“ DATEV hat über 8.600 Mitarbeitende. Also sagen Sie: „Ich stelle eine Forschungsabteilung zusammen.“ Es

„[...] Es ist natürlich nicht unser Job, die Kommune davon zu überzeugen, einen Coworking Space in Erwägung zu ziehen. Wir zeigen nur den notwendigen Dreiklang auf, der aus unserer Sicht für ein erfolgreiches Projekt benötigt wird. Es ist im Endeffekt ein Zusammenspiel zwischen einer Kommune, einem Gründer und den zukünftigen Nutzenden mit entsprechender Risikoverteilung.

Als Nutzende sehe ich die vielen, teilweise sehr großen Unternehmen in der Metropolregion Nürnberg. [...]“



gibt aber sicher Unternehmen mit 8.600 Mitarbeitenden, die das nicht machen.

RS: Natürlich. Nicht jedes Unternehmen wird sich Experten leisten wollen, die sich ausschließlich damit beschäftigen, wie wir zukünftig arbeiten.

JRB: Sind das Pilotprojekte, die Sie tatsächlich nur für Ihre Mitarbeiter in der DATEV aufstellen? Keine, bei denen Sie sagen: „Wir haben auch Kunden, die das interessiert. Die können sich das bei uns ansehen. Für uns ist das gleichzeitig Werbung. Wir sind innovativ, unsere Kunden interessiert das auch.“ Sie sind eine **Genossenschaft**. Wie wirkt sich das auf die Umsetzung aus?

RS: Alles, was wir machen, soll in erster Linie der Arbeitswelt von DATEV nutzen. Unsere Erkenntnisse und unser Wissen lassen wir natürlich auch unseren Genossenschaftsmitgliedern zugutekommen.

JRB: Ja, sehr spannend. Im Projekt diskutieren wir das alles ja in einer Art **Planspiel**: Was wäre wenn? Also: Was braucht es? Eine Vereinbarung? Einen Betreiber? Ich könnte mir vorstellen, die Kommune würde in den ersten zwei Jahren noch sagen: „Wir betreiben den erst einmal selbst. Vielleicht gibt es dann auch jemanden, der das übernimmt.“ Das ist auch unser Ziel – wir sagen: „Bürgermeister, du musst vielleicht den ersten Schritt machen. Nimm dir doch deinen Wirtschaftsförderer, oder vielleicht hast du auch eine GmbH, die du als Kommune gegründet hast, die das erst einmal bewirtschaften kann. Jetzt hast du noch ein Wirtschaftsunternehmen am Tisch. Die würden dir auch Leute schicken. Die würden die Plätze auch bezahlen. Das ist wie ein Ankermieter für dich. Dem musst du aber auch hinstellen, was er braucht.“ Dazu haben Sie schon vieles beantwortet.

RS: Sie haben gerade gesagt: „Ich bin eine Kommune, ich betreibe das möglicherweise selbst.“ Dafür müssen meines Erachtens zwei Fragen geklärt werden. Wie definiere ich einen CoworkingSpace für mich als Kommune? Und ab wann ist für mich ein CoworkingSpace wirtschaftlich sinnvoll abbildbar. Was unterscheidet also einen CoworkingSpace von einem Bürovermieter oder Vermieter von Arbeitsplätzen? Meiner Meinung nach ist der wesentliche Unterschied, dass in einem CoworkingSpace die Community, die Gemeinschaft, das Miteinander konsequent gefördert wird. Ein CoworkingSpace muss ein Wohlfühlort sein und zum Arbeiten einladen, weil da auch andere sind. Mir hat ein Coworking-Experte einmal erzählt, ein CoworkingSpace rentiert sich, wenn es 50 bis 80 Arbeitsplätze darin gibt, die dann auch gut vermietet sein müssen. Damit einhergehend rentiert sich dann auch der Personalaufwand z. B. für einen eigenen Space- bzw. Community-Manager und so weiter. Wenn wir in den ländlichen Raum gehen, dann reden wir von CoworkingSpaces, die dann vermutlich fünf bis zehn Arbeitsplätze haben werden. Zusätzlich benötigt es einen Community-Bereich, Rückzugsorte, Besprechungsbereiche, Infrastruktur usw. inkl. der gesamten Ausstattung und noch vielem mehr. Die Investition ist nicht marginal. Ist also ein CoworkingSpace für eine Kommune wirtschaftlich abbildbar?

JRB: Ich würde Ja sagen.

RS: Ich sage Nein. Wenn ich 15 Plätze habe und diese vielleicht auch komplett vermietet habe, heißt das, ich habe einen durchschnittlichen Umsatz von vielleicht 300 Euro am Tag. Davon kann ich nicht eine

einzigste Person bezahlen. Und eigentlich brauche ich mindestens zwei Personen, um Vertretung sicherzustellen. Das funktioniert nicht. Eine Möglichkeit wäre, mehrere CoworkingSpaces von einer Art Betreiber-gesellschaft bewirtschaften zu lassen. Auf diese Weise ließen sich Personalkosten auf mehrere Spaces verteilen, wenn diese gemeinschaftlich verwaltet würden. Dann wird es rentabel.

JRB: Ich verwandele mein klares Ja gern in ein Ja-Aber. Denn es ist so, dass wir den Kommunen immer vorhalten, dass sie den Hebel der Fördermittel, den sie haben, hier zu wenig ausnutzen. Wenn die Kommunen Fördermittel verwenden und damit ausbauen, mit dem üblichen geringen kommunalen Eigenanteil, dann ändert sich für sie die Wirtschaftlichkeitsberechnung sofort. Und dann betreibt da vielleicht auch ein Mitarbeiter der Kommune in seiner Arbeitszeit. Natürlich soll hier keinem Start-Up Konkurrenz gemacht werden. Wenn es andere gibt, die sich dafür interessieren, können sie das gerne tun oder das Projekt bestenfalls später übernehmen.

Bei uns im Tapetenwerk in Leipzig ist der CoworkingSpace gestartet, indem die Gründer ihn alle gemeinsam betrieben haben. Nicht so genossenschaftlich wie Sie. Aber es gab eben keinen Space-Manager. Die haben sich den Stab immer weitergereicht. Die aktuellen BetreiberInnen haben beide andere Jobs und managen nebenbei. Das haben sie mit eingepreist, und das rechnet sich offensichtlich. Die haben dort 20,30 Sitzplätze, und das ist ausreichend.

Wenn nun auch noch ein großer **Zustrom von Angestellten** käme, dann stünden wirklich Firmen dahinter, die sagen: „Wir haben eine bestimmte Anforderung, und wir wollen auch die Räume besonders ausstatten.“ So haben Sie es schon gesagt, mit einem Letter of Intent. Dann ist das fest. Dann ist es auch nicht so, dass der Space nicht ausgelastet ist. Sondern man weiß ganz genau, wann welche Arbeitsplätze besetzt sind. Ich würde behaupten, dass die Firma dann auch nicht sagt: „In dem einen Monat machen wir Coworking und in dem anderen machen wir es nicht.“ Sondern dass die Mitarbeiter dann auch sagen müssen: „Die Hälfte des Monats bin ich im Coworking.“ Oder nicht? Oder würden Sie dann eine Art Flatrate buchen?

RS: Das kommt darauf an. Das sind die Feinheiten in dem ganzen Projekt. Da muss man natürlich auch die Unternehmen verstehen. Jetzt geht es um das Eingemachte. Wir hatten ein paar CoworkingSpaces, in denen wir feste Räume angemietet haben. Dem Coworking-Betreiber kann es egal sein, ob jemand da ist oder nicht. Der bekommt für das Zimmer eine monatliche Miete oder seinen Beitrag, und dann hat sich der Fall.

Kein Unternehmen wird sich aber auf Dauer eine Vielzahl an CoworkingSpaces fix anmieten. Das ergibt möglicherweise auch keinen Sinn. Bei uns ergibt es nur an den Stellen Sinn, an denen wir eine hohe Ansiedlungsdichte haben. Das heißt, wir haben potenzielle Coworker – 100, 150, 200 – im Umkreis. Es gibt gewisse Regionen, in denen viele Menschen wohnen. Da ergibt es Sinn, in einem CoworkingSpace einen eigenen Raum anzumieten, in dem man für sich ist. Drei, vier Arbeitsplätze, mehr braucht man da nicht. Das ist auch ein Ergebnis aus dem Pilotprojekt.

In von Mitarbeitern weniger gut besiedelten Gebieten ergibt dieses **Dauermietmodell** keinen Sinn. Da ergibt die Ad-hoc-Nutzung wie Tagestickets eher Sinn. Das ist null Sicherheit für den CoworkingSpace. Aber das Angebot muss zumindest da sein. Jetzt wird es tatsächlich

„[...] Wenn die Kommunen Fördermittel verwenden und damit ausbauen, mit dem üblichen geringen kommunalen Eigenanteil, dann ändert sich für sie die Wirtschaftlichkeitsberechnung sofort [...]“

„[...] Kein Unternehmen wird sich aber auf Dauer eine Vielzahl an CoworkingSpaces fix anmieten. [...] Bei uns ergibt es nur an den Stellen Sinn, an denen wir eine hohe Ansiedlungsdichte haben. [...]“

„[...] Drei, vier Arbeitsplätze, mehr braucht man da nicht. Das ist auch ein Ergebnis aus dem Pilotprojekt. [...]“



„[...] Es gibt in der Metropolregion Nürnberg viele große, namhafte Unternehmen, die in alle in einer ähnlichen Lage sind wie wir: Die Mitarbeitenden wohnen in einem großen Radius um Nürnberg herum und arbeiten mehr oder weniger im Home-Office mit allen Vor- und Nachteilen. Erklären sich Unternehmen bereit, den Mitarbeitenden die Nutzung von Coworking-Spaces zu ermöglichen, besteht natürlich immer die Möglichkeit, in einzelnen Spaces als Ankermieter aufzutreten. Soll das flexible Modell greifen, kann das Risiko nicht allein auf die Spacebetreiber verlagert werden. [...]“

schwierig, weil ich trotzdem die Datenschutzanforderungen habe. Dazu muss ein CoworkingSpace flexibel sein. Der wird nie sein ganzes Konzept so auslegen, dass er nur Tagesgäste hat, sondern er braucht seine Ankermieter, um sich zu finanzieren. Aber der müsste auch einen kleinen Teil seiner Plätze so flexibel halten, dass immer die Möglichkeit besteht, auch ein Einzelzimmer zu vermieten – mit entsprechendem Vorlauf natürlich.“

JRB: Gut, da müssen auch die Unternehmer den CoworkingSpace verstehen, der sagt: „Wenn ich nicht weiß, wann ihr kommt ...“ Ein **Ankermieter** ist für mich nicht jemand, der unregelmäßig kommt. Ein Ankermieter ist fest. Da habe ich eine feste Einnahme, und ich kann jeden Monat damit rechnen. Soweit ich das bei Ihnen nicht mehr kann, sind Sie a) für mich kein Ankermieter mehr. Und b) warum soll ich jetzt Ihre sehr hohen Anforderungen erfüllen, wenn ich gar nicht weiß, wann Sie kommen, nur weil Sie eventuell ab und zu jemanden vorbeischicken?

RS: Jetzt kommen wir in die richtige Richtung. Wir werden als DATEV als einzelnes Unternehmen niemals den Bedarf des ganzen Marktes von CoworkingSpaces, den es vielleicht irgendwann einmal geben wird, so befüttern können, dass alle davon leben können. Das wollen wir auch gar nicht.

JRB: Da gebe ich Ihnen in allem recht. Aber beißt sich hier nicht die Katze in den Schwanz?

RS: Der Punkt ist, DATEV ist hier in der Region nicht alleine. Es gibt in der Metropolregion Nürnberg viele große, namhafte Unternehmen, die in alle in einer ähnlichen Lage sind wie wir: Die Mitarbeitenden wohnen in einem großen Radius um Nürnberg herum und arbeiten mehr oder weniger im HomeOffice mit allen Vor- und Nachteilen. Erklären sich Unternehmen bereit, den Mitarbeitenden die Nutzung von CoworkingSpaces zu ermöglichen, besteht natürlich immer die Möglichkeit, in einzelnen Spaces als Ankermieter aufzutreten. Soll das flexible Modell greifen, kann das Risiko nicht allein auf die Spacebetreiber verlagert werden. Jetzt wird das Modell komplex. Die CoworkingSpaces müssten sich in einem Verbundnetz organisieren. Die Unternehmen müssten es gleich tun und sich ebenfalls in einem Nutzendenverbund zusammenschließen und mit einer Art Firmenabo für CoworkingSpaces einen Grundumsatz für die CoworkingSpaces erzeugen und so die flexible Nutzung der Spaces für Mitarbeitende bedarfsabhängig möglich machen.

JRB: Wissen Sie über eins der Unternehmen aus der Metropolregion, dass die ähnlich unterwegs sind wie Sie? Tauschen Sie sich aus?

RS: Ja. Es gibt einige, die ähnlich unterwegs sind. Aber tatsächlich ist es so, dass viele immer noch zögern und abgewartet haben, was wir machen.

JRB: Sie leisten Pilotarbeit.

RS: In der Tat. Wir machen das gerne. Sind wir einmal ganz ehrlich: **Vor Corona** war ein großer Fokus auf best practice. Mit der Corona-Pandemie, war **best practice** plötzlich Geschichte. Die ganzen guten Konzepte, die es vorher gab, aber auf Präsenz und das Büro ausgelegt waren, haben plötzlich nichts mehr getaugt. Wir standen alle an der Startlinie und mussten irgendwann loslaufen.“ Nur keiner hat gewusst, in welche Richtung. Und das ist aktuell der Punkt. Alle Unternehmen

sind in irgendwelchen Richtungen unterwegs, und man sieht es an den unterschiedlichen Entscheidungen, die von Unternehmen kommen. Google hat zuerst die Empfehlung gegeben, drei Tage in der Woche wieder ins Büro zu kommen. Der Empfehlung sind die wenigsten nachgekommen. Jetzt ist es eine Anordnung, die anscheinend mit einer Abmahnung geahndet werden kann.

Bei DATEV machen wir es nicht über fixe Tage. Bei uns entscheiden die Teams, wie oft sie tatsächlich in Präsenz an dem Standort sein müssen. Es gibt Teams, die an fünf Tagen in der Woche ins Büro kommen. Andere sind ein bis zwei Tage vor Ort. Es kann aber auch sein, dass ein Team vier Wochen gar nicht kommt, weil es Projektarbeit leistet, bei der viel Einzelarbeit drinsteckt. Danach sind dafür alle eine ganze Woche dar. Unterschiedliche Arbeitsweisen erfordern unterschiedliche Lösungen. Prämisse ist, dass die Produktivität der Teams sichergestellt ist.

JRB: Jetzt muss ich ganz kurz einhaken: So sind komplett alle Ihre **Arbeitsverträge** aufgestellt?

RS: Das mobile Arbeiten ist über eine Betriebsvereinbarung DATEV-weit geregelt.

JRB: Gibt es Ideen in Richtung: „Wir verkleinern uns?“ Dann müssten Sie es anders organisieren, oder?

RS: Ich glaube, jedes Unternehmen ist momentan noch vorsichtig, irgendwelche Flächen oder Gebäude abzustößen, weil niemand sagen kann, ob dieser Trend mobiles Arbeiten anhält. Jeder ist noch in der abwartenden Position und schaut erst einmal, was passiert. Sicherlich wird das eine oder andere Unternehmen das eine oder andere Gebäude abstoßen. Dann aber eher Mietgebäude als Eigentum. Und es kommt natürlich auf die einzelnen Situationen der jeweiligen Unternehmen an.

Wir haben bis jetzt ein konstantes Wachstum. Aus dem Grund bauen wir die Immobilienstrategie natürlich auf dieser Wachstumsprognose auf und berücksichtigen beim Flächenbedarf die Auswirkung von mobilem Arbeiten. Ob das Ergebnis dann ist, dass wir Mietverträge kündigen, Gebäude halten oder verkaufen, wird sich zeigen. Aufgrund der Tatsache, dass sich viele Gebäude im Eigentum von DATEV befinden, sind ggf. auch Umnutzungskonzepte sinnvolle Alternativen. Das ist ein anderes Projekt.

JRB: Das ist aber genau das, wo wir auch hinzielen. Das nennen wir **Rotationsmodelle**. Kann es auch passieren, dass Sie Kooperationen eingehen? Oder vielleicht Gebäudeteile abtrennen? Dass es so weit geht, dass Ihre Mitarbeiter diese Büroflächen flexibel nutzen können, aber auch andere von außen? Wenn ich Ihr Sicherheitskonzept gesehen habe, wahrscheinlich nicht.

RS: Wir denken natürlich darüber nach, was wir mit unseren Gebäuden machen. Eine Idee, die ich momentan grob verfolge, ist eine **Umnutzung von dem Gebäude**.

Büroflächen werden von unseren Mitarbeitenden grundsätzlich schon flexibel genutzt. Eine gemischte Nutzung durch externe Kooperationen ist aufgrund unseres Sicherheitskonzepts nicht möglich. Wir können uns lediglich von ganzen Gebäuden trennen. Und da kommt wieder die Umnutzung ins Spiel, die einer Veräußerung bei gegebener Wirtschaftlichkeit vorzuziehen ist.

„[...] Ich glaube, jedes Unternehmen ist momentan noch vorsichtig, irgendwelche Flächen oder Gebäude abzustößen, weil niemand sagen kann, ob dieser Trend mobiles Arbeiten anhält. [...]“

Ein anderer Ansatz verfolgt den **Ökosystem**-Gedanken. Wie Sie es vorhin gesagt haben: Orte schaffen, an denen man zusammenarbeiten kann. Wir haben diese geöffneten Bereiche noch nicht, diese semi-öffentlichen Räume, in denen wir das ganze Ökosystem zusammenbringen können. Eine Art „Ökosystem Gründerzentrum“.

JRB: Aber es gibt noch keine Entscheidung?

RS: Nein, wir sind gerade dabei, die unterschiedlichen Konzepte zu entwickeln.

JRB: Sie sagen zwar, alle warten noch, aber es gibt auch Firmen, die sich schon verkleinern. Ob die nur noch auf die Pandemie gewartet haben, und die Idee gab es vorher schon, das ist natürlich immer die Frage. Wir fragen: „Findet ihr nicht eine andere Nutzung? Findet ihr nicht irgendetwas, wie ihr die Gebäude anders betreiben könnt? Bringt das nicht vielleicht auch andere Kooperationspartner und euch weiter nach vorne?“ Wenn Sie sagen, es gibt dann semi-öffentliche Bereiche, haben Sie auch selbst darüber nachgedacht, ob Sie zum Beispiel CoworkingSpaces selbst betreiben, in denen vorrangig erst einmal Ihre Mitarbeiter sitzen?

RS: Darüber nachgedacht, ja. Aber es ist nicht unser Kerngeschäft. Wir würden die CoworkingSpaces nutzen, aber niemals selbst betreiben. Wir würden interne CoworkingSpaces so wie unseren Corporate-CoworkingSpace hier im Haus, der nur für Mitarbeitende ist, installieren. So etwas auf jeden Fall in den Standorten. Wir wissen auch schon, wo der nächste entstehen wird.

JRB: Aber dann auch innerhalb des sicheren Bereichs, also kein semi-öffentlicher Bereich?

RS: Das ist ein kontrollierter Bereich, genau. Das passt aber auch so. Da werden vertrauliche Gespräche geführt, die nur DATEV-intern geführt werden können.

JRB: Ich denke das noch einmal weiter. Wir beschäftigen uns zwar relativ intensiv mit den CoworkingSpaces, uns geht es aber nicht nur um die Strukturen, die es bereits gibt. Wenn Sie sagen, wir wissen genau, wo unsere Leute sitzen, also an einem Standort hätten wir 100 Leute, die da im Umfeld wohnen – wäre es für Sie eine Option, dass Sie dort einen dezentralen Hortus Conclusus schaffen?

Kein CoworkingSpace, aber: „Da können unsere Leute hin. Da haben wir zwar nur fünf Leute, die das nutzen, aber wir mieten oder kaufen uns einfach das Gebäude.“?

RS: Nein, das ist tatsächlich außen vor. Wir müssen sehen, dass wir unsere Gebäude nicht kannibalisieren. Wenn wir uns bei den Gebäuden selbst das Wasser abgraben, in dem wir irgendwelche Satellitenstandorte generieren, dann ergibt es nur bedingt Sinn. Mich schreckt auch die Langfristigkeit von irgendwelchen Mietmodellen ab. Bei einem CoworkingSpace habe ich kurze Kündigungsfristen, wenn es nicht läuft.

JRB: Da wäre ich wieder bei meiner Frage von vorhin: Warum soll der CoworkingSpace-Betreiber mit Ihnen zusammenarbeiten?

RS: Weil er Kundschaft möchte. Das ist doch ganz klar.

JRB: In Ihrem Pilotprojekt waren es fünf CoworkingSpaces. Sind Sie mit den CoworkingSpace-Betreibern tatsächlich im Geschäft, oder su-

„[...] Wir würden die CoworkingSpaces nutzen, aber niemals selbst betreiben. Wir würden interne CoworkingSpaces so wie unseren Corporate-CoworkingSpace hier im Haus, der nur für Mitarbeitende ist, installieren. [...]“

„[...] Wenn wir uns bei den Gebäuden selbst das Wasser abgraben, in dem wir irgendwelche Satellitenstandorte generieren, dann ergibt es nur bedingt Sinn. Mich schreckt auch die Langfristigkeit von irgendwelchen Mietmodellen ab. Bei einem CoworkingSpace habe ich kurze Kündigungsfristen, wenn es nicht läuft. [...]“

chen Sie sich auch noch aktiv andere, die ebenso ausgestattet sind? Bauen Sie für sich eine Art Netzwerk auf?

RS: Wir haben das Pilotprojekt beendet. Wir haben die Kooperation mit vier CoworkingSpaces weiterlaufen lassen. Wir haben einen Vertrag gekündigt. Wir sind aber weiterhin auf der Suche nach weiteren, unser Portfolio ergänzenden Spaces in der Region. Gekündigt haben wir den Space direkt in Nürnberg. Der Nürnberger Space war klasse. Wir hatten einen eigenen Raum, es gab einen großen Community-Bereich. Auch die Gastgeber waren toll. Die Wegezeit der Nutzenden war maximal eine Viertelstunde in den Space und eine halbe Stunde in den nächsten Standort. Wir haben in der Evaluation das Feedback bekommen, dass die Menschen diesen längeren Weg in den DATEV-Standort in Kauf nehmen, weil sie dort mehr Netzwerk vorfinden als in dem CoworkingSpace und die Verpflegung durch die Kantine besser ist. Insgesamt haben uns die Pilotnutzenden bestätigt, dass sie gerne an den Standort kommen, weil die Präsenzphasen geprägt sind von Teamspirit, von sozialem Kit und von Identifikation mit dem Unternehmen. Funfact: Teamtage am Standort werden teilweise anhand des Speiseplans vereinbart.

„[...] Die Wegezeit der Nutzenden war maximal eine Viertelstunde in den Space und eine halbe Stunde in den nächsten Standort. Wir haben in der Evaluation das Feedback bekommen, dass die Menschen diesen längeren Weg in den DATEV-Standort in Kauf nehmen, weil sie dort mehr Netzwerk vorfinden als in dem CoworkingSpace und die Verpflegung durch die Kantine besser ist. [...]“

JRB: Da gibt es doch aber sicher unterschiedliche Vorlieben. Da ist die Frage, ob wirklich die ganze Teamgruppe Spaghetti liebt.

RS: Zumindest gibt es in den meisten Teams Konsens. In diesem Zusammenhang testet unser Küchenchef gerade mit uns, über den Speiseplan Einfluss auf die Anwesenheitstage zu nehmen. Wie bei jedem Unternehmen ist auch bei uns der Di-Mi-Do-Effekt sehr ausgeprägt. Dienstag, Mittwoch, Donnerstag sind die starken Tage. Montag geht noch, aber Freitag sinkt die Anwesenheit deutlich. Testweise werden die gut gehenden Gerichte auf Montag und Freitag gelegt.

JRB: Und die werden gut angenommen?

RS: Tatsächlich hat der Montag und Freitag im HomeOffice einen höheren Stellenwert als das Mittagessen in der Kantine.

JRB: Ich würde einmal auf den **Fachkräftemangel** überleiten. Sie hatten vorhin schon einmal gesagt, dass das auch Sie ereilt. Angenommen, unsere anderen Kooperationspartner, Schneeberg in Sachsen, Wiesenburg in Brandenburg, würden sagen: „Wir würden auch gerne mit der DATEV zusammenarbeiten.“ Und Sie würden sagen: „Ja, das könnte für uns interessant sein.“ Haben Sie im Moment externe Mitarbeiter, die Sie gerne hierherholen würden, die aber partout nicht umziehen wollen? Würden Sie in solchen Fällen erwägen, nach außen zu gehen? Zum Beispiel nach Wiesenburg in der Mark oder Schneeberg im Erzgebirge? Weil Sie sagen: „Ich bin jetzt sowieso an dem Punkt, an dem ich flexibles und mobiles Arbeiten habe. Ich habe CoworkingSpaces. Ich mache das alles schon. Ich könnte mir sogar die Fachkräfte aus Honolulu holen. Wenn sich Partner bereit erklären, dann würde ich das gerne ausprobieren.“

RS: Der Punkt ist, dass wir uns durch das **mobile Arbeiten** so aufstellen, dass es eigentlich möglich ist, von überall zu arbeiten. Die Notwendigkeit ist nur bedingt da, nach Nürnberg zu kommen. Das bedeutet aber auch für uns, dass wir ganz anders über die Teamgestaltung und die Prozesse nachdenken. In Berlin sitzen beispielsweise zwei Entwicklerteams von uns in einem CoworkingSpace, in Hamburg sitzen Entwicklerteams von uns in der Niederlassung.



Diese Dezentralität funktioniert für uns gut. Insgesamt haben wir in 22 Städten in Deutschland Niederlassungen. Das bedeutet, wenn wir Menschen für die DATEV gewinnen, können diese theoretisch überall in Deutschland sein. Das macht es jetzt einfacher und bedeutet, dass diese nicht zwingend nach Nürnberg ziehen müssen.

Sie haben trotzdem auch alle Möglichkeiten, ihr Arbeitsumfeld entsprechend mitzugestalten. Neben dem HomeOffice stehen jederzeit unsere Niederlassungen als Arbeitsort zur Verfügung. Wenn keine Niederlassung in der Nähe ist, haben wir immer noch die Möglichkeit, über CoworkingSpaces, die sich in der Nähe befinden, nachzudenken.

JRB: Ich hatte Sie so verstanden, dass Sie 7.800 Mitarbeiter im 100-Kilometer-Umkreis von Nürnberg haben?

RS: Richtig. Darüber hinaus gibt es noch rund 800 Menschen, die sich in ganz Deutschland befinden.

JRB: Und das sind auch autarke Niederlassungen?

RS: Ja. Diese **Niederlassungen** sind historisch gewachsen. Dort finden regional Weiterbildungs- und Schulungsmaßnahmen für die Mitarbeitenden der Kanzleien statt. Weiterhin sind die Mitarbeitenden im Außendienst für die jeweiligen Regionen in den Niederlassungen angesiedelt.

Inzwischen haben wir die Niederlassungen für Mitarbeitende der DATEV geöffnet. Das heißt, wir haben Menschen, die irgendwo in Deutschland wohnen und dort arbeiten können. Die Niederlassungen sind darüber hinaus für das mobile Arbeiten geöffnet. Schlagwort **Work and Travel**. Wenn ich beispielsweise über das Wochenende privat motiviert nach Hamburg fahre und mir beispielsweise ein Musical anschauen möchte, dann müsste ich am Sonntagabend wieder zurückreisen, weil ich am Montag in Nürnberg meine Arbeit beginnen muss. Durch das mobile Arbeiten ist das ganze Thema flexibler. So habe ich die Möglichkeit, länger vor Ort zu bleiben und zum Arbeiten in die Niederlassung zu gehen.

„[...] Sie haben die Niederlassungen, die bundesweit verteilt sind, für quasi alle Mitarbeiter geöffnet, und Sie öffnen sich damit auch einen anderen Fachkräftepool. Das ist auch deshalb interessant, weil die nächsten Generationen, die nachkommen, ein ganz anderes Anspruchsdenken haben. Den Fachkräften muss man etwas anbieten. [...]“

JRB: Sie haben die Niederlassungen, die bundesweit verteilt sind, für quasi alle Mitarbeiter geöffnet, und Sie öffnen sich damit auch einen anderen **Fachkräftepool**. Das ist auch deshalb interessant, weil die nächsten Generationen, die nachkommen, ein ganz anderes Anspruchsdenken haben. Den Fachkräften muss man etwas anbieten.

RS: Das ist tatsächlich so. Ich habe mich neulich mit einer jungen Kollegin unterhalten, die gerade bei DATEV angefangen hat. Ich habe gefragt: „Warum bist du zur DATEV gekommen?“ Ich habe eigentlich erwartet, dass sie mir erzählt, die Jobrolle sei toll. Mit der Antwort habe ich nicht gerechnet: „Das erste Kriterium war, dass DATEV ein cooles Nachhaltigkeitskonzept hat.“

JRB: Sie kannte also auch das Nachhaltigkeitskonzept?

RS: Unser Nachhaltigkeitskonzept ist öffentlich. Das steht im Internet. Sie hat erst die Stellenausschreibung gelesen, dann geschaut, wer DATEV so ist und welche Werte wir vermitteln. Und hat dann gesagt: „Okay, das passt zu mir.“

JRB: Das ist ein interessantes Beispiel.

RS: Das kommt auf uns zu.

JRB: Es kommt natürlich immer darauf an: Wer bewirbt sich bei wem? Wer bewirbt sich in Nürnberg bei der DATEV? Und wer geht zu einer Kommune im ländlichen Raum und bewirbt sich dort?

RS: Ja, richtig. Ich kann allerdings nur für DATEV sprechen und freue mich auf die kommende Generation. Ich führe beispielsweise an der TH Nürnberg regelmäßig Workshops für Studierende zum Thema Neue Arbeitswelt durch. Mein Erleben der teilnehmenden Studierenden war, dass diese eine ganz präzise Vorstellung von ihrem Leben und von der Arbeitsweise hatten, wie sie zukünftig in den Beruf einsteigen wollen. Das war überwiegend auf einem sehr hohen Leistungsniveau und hohem Anspruch an sich selbst. Von den vermeintlichen Stereotypen der Work-Life-Balance-Generation habe ich nichts gemerkt.

JRB: Ich denke, dass die **Millennial-Generation**, die jetzt in die Führungsposition strebt, aber auch die, die nachfolgen und gerade anfangen zu arbeiten, dass die sehr genaue Vorstellungen davon haben, was sie wollen. Aber eben auch, was sie nicht wollen. Nach der Pandemie waren viele Menschen plötzlich gleichzeitig im Sabbatical. Jetzt gibt es die Diskussion: „Haben sie Probleme, nach dem Sabbatical wieder in die Arbeitswelt einzusteigen?“ Das sind Nachwirkungen der Pandemie. Wie funktionieren dann die Firmen? Natürlich ist das eine Extremsituation. Aber was verstetigt sich davon? Auch aus der Pandemie-Erfahrung: Das HomeOffice – wie hat das funktioniert? Eine Zwangssituation. Danach im Arbeitsvertrag natürlich auch eine extreme Freiheit. Jetzt können Sie mir natürlich sagen: „Unsere Mitarbeiter können sich alle super selbst organisieren.“ Wir hören aber auch von vielen, dass es sie regelrecht stresst. Dass sie sagen: „Jetzt muss ich plötzlich selbst entscheiden, wann bin ich im Team wo? Wann arbeite ich allein? Mir wäre es lieber, ich wüsste ganz genau, ich muss morgens um 08:00 Uhr hier erscheinen und muss an dem Tag um 16:00 Uhr wieder raus sein. Dann muss ich in der Zeit etwas geleistet haben, und da sitze ich an meinem Arbeitsplatz und kann das auch. Mich stresst einfach schon die Wahl und die Entscheidung.“ Da habe ich das Gefühl, dass die jüngeren Generationen bei all den Möglichkeiten, die wir ihnen eröffnen, auch oft dastehen und denken: „Was mache ich denn jetzt überhaupt?“

Ich wiederhole es noch einmal, ich finde es wirklich toll, dass Sie sagen, unsere **Betriebsvereinbarungen** lassen das alles offen. Aber gerade wenn Sie aus Ihren Workshop-Erfahrungen sagen, wir bei DATEV haben eine ganz stringente nächste Generation, die weiß ganz genau, was sie will, und dann bekommt sie aber einen Arbeitsvertrag, in dem kann sie alles machen. Ist sie dann wirklich so taff, dass sie sagt: „Das ist super. Genau den Arbeitsvertrag wollte ich. Jetzt mache ich, was ich will und bin super produktiv.“? Und passt das alles zur Teamarbeit?

RS: Das ist eine gute Frage. Hinsichtlich der nachfolgenden Generationen habe ich das Erleben, dass ein flexibles Arbeitsumfeld überwiegend gefordert wird. In Bezug auf die Belegschaft im Unternehmen habe ich ein relativ klares Bild. Die vielen Befragungen, die wir bei der Belegschaft durchführen, zeigen uns, dass die Mehrheit die gebotene Flexibilität unserer Arbeitswelt nicht mehr missen will. Natürlich gibt es Einzelfälle, bei denen es überhaupt nicht funktioniert. Hier sind im Wesentlichen die Führungskräfte gefordert zu unterstützen.

JRB: Vielen Dank für das ausführliche Interview und die zahlreichen interessanten Inputs!

„[...] Ich denke, dass die Millennial-Generation, die jetzt in die Führungsposition strebt, aber auch die, die nachfolgen und gerade anfangen zu arbeiten, dass die sehr genaue Vorstellungen davon haben, was sie wollen. [...]“

3.4 Die (Experten)Interviews

Wie wollen wir arbeiten - und vor allem: Wo?

Interviews mit Nutzern und Betreibern flexibler Arbeitsräume heute

Für die Durchführung und Auswertung von Experteninterviews und Umfragen zur Bedarfsanalyse wurden als Kommunikationsmittel verschiedene konkrete Fragebögen entwickelt.

Die Durchführung von Interviews erfolgte verstärkt nach der kurzfristigen Absage des ursprünglich geplanten öffentlichen Workshops mangels externer Beteiligung. Der Austausch außerhalb des Projekts wurde nun gezielt mit geladenen Gesprächspartnern auch zu den Nutzer- und Betreiber-Themen geführt. Die Ergebnisse sind in die Forschungsarbeit eingeflossen.

Einige ausgewählte Interviewtexte werden in diesem Kapitel beispielhaft und – auch als Zeitzeugnisse – vollständig publiziert (s.a. Kapitel 3.3 Interview mit Rainer Schubert, DATEV).

10 erste Interviewfragen an (potenzielle) NutzerInnen flexibler Arbeitsräume

Kurze persönliche Vorstellung – Schwerpunkte:

- Name oder anonym?
- Altersgruppe: 18 bis 29, 30 bis 49, 50 plus?
- Familiäre Situation allgemein: solo, liiert, mit Kind/ern (Anzahl) im eigenen Haushalt/ nicht im eigenen Haushalt, andere?
- Wohnort: Großstadt, Kleinstadt, Dorf, andere?
- Wohnsituation allgemein: Wohngemeinschaft (Eltern, Großeltern, Freunde, Fremde), andere Mietwohnung/ Miethaus, Eigentumswohnung/eigenes Haus, andere?
- Ausbildung allgemein: Schule/ Abschluss, Studium/ Abschluss, andere Fachausbildung/ Abschluss, andere?
- Arbeitssituation allgemein: ohne Arbeit, in Ausbildung, Angestellte/r, FreiberuflerIn, andere?

1. Wie sieht Ihr/ Dein Arbeitsraum aktuell aus und wo befindet er sich?
(Bei mehreren Arbeitsorten bitte alle benennen!)
2. Arbeiten Sie/ arbeitest Du vorrangig (>70%) analog oder digital?
3. Arbeiten Sie/ arbeitest Du vorrangig (>70%) in Arbeits- bzw. Projektgruppen oder allein?
4. Finden Meetings u.a. Arbeitstreffen vorrangig (>70%) in Präsenz oder online statt?
5. Werden für Treffen in Präsenz separate Räume benötigt und wenn ja, warum?
6. Wie sieht Ihre/ Deine übliche Arbeitswoche aus?
(Arbeitszeiten, Arbeitsorte, Wegzeiten, Kommunikation, etc.)
7. Sind Sie/ bist Du mit der aktuellen Raumsituation zufrieden/ unzufrieden und warum?
8. Würden Sie Ihr/ Würdest Du Dein persönliches Arbeits- und Raummodell anderen empfehlen/ nicht empfehlen und warum?
9. Was wünschen Sie sich/ was wünschst Du Dir für Deine aktuelle Raumsituation?
(Alles soll so bleiben: Warum? ... oder wenn nicht: Was soll sich ändern - und warum?)
10. Wie sieht für Sie/ für Dich ein idealer flexibler Arbeitsplatz aus?
(Das kann vom HomeOffice über den CoworkingSpace bis zur einsamen Insel mit stabilem Internet alles sein – auch ein Mix und gern eine ganz eigene Beschreibung!)

5 erste Interviewfragen an (potenzielle) BetreiberInnen flexibler Arbeitsräume

Kurze persönliche Vorstellung – Schwerpunkte:

- Name oder anonym?
- Altersgruppe: 18 bis 29, 30 bis 49, 50 plus?
- Arbeitsort: Großstadt, Kleinstadt, Dorf, andere?
- Arbeitssituation allgemein: Angestellte/r mit ArbeitgeberIn, FreiberuflerIn mit AuftraggeberIn, andere?

Variante A:

Sie betreiben/ Du betreibst bereits einen Ort mit flexiblen Arbeitsplätzen (z.B. einen CoworkingSpace, einen MakerSpace, etc.):

- Wie viel Fläche wird insgesamt angeboten und wie teilt sie sich auf? (Anteile ca. in Prozent: Soloarbeitsplätze, Gemeinschaftsarbeitsplätze, andere Gemeinschaftsräume, notwendige Nebenräume wie WCs?)
- Gibt es Zusatzangebote und, wenn ja, welche?
- Seit wann wird der Ort so betrieben (ca. Jahre/ Monate) und wie hat sich die Auslastung entwickelt?
- Gibt es regelmäßigen Austausch und/ oder Kooperationen mit anderen ähnlichen Arbeitsorten? Wenn ja: welche? Wenn nicht: Wäre das gewünscht und wie sollte das aussehen?
- Welche Anforderungen an flexibles Arbeiten sehen Sie/ siehst Du in der (nahen) Zukunft?

Variante B:

Sie wollen/ Du willst einen Ort mit flexiblen Arbeitsplätzen betreiben (z.B. einen CoworkingSpace, einen MakerSpace, etc.):

- Wie viel Fläche soll insgesamt angeboten werden und wie kann/soll sie aufgeteilt sein? (Anteile ca. in Prozent: Soloarbeitsplätze, Gemeinschaftsarbeitsplätze, andere Gemeinschaftsräume, notwendige Nebenräume wie WCs?)
- Soll es Zusatzangebote geben und, wenn ja, welche?
- Ab wann kann/ soll der Ort so betrieben werden (ca. Jahre/ Monate) und wie kann/ soll sich die Auslastung entwickeln? (Kriterien z.B.: Einsatz von Fördermitteln, schrittweiser Ausbau eines Bestandsgebäudes, schrittweise Aktivierung anderer leerstehender Räume, etc.)
- Soll es regelmäßigen Austausch und/ oder Kooperationen mit anderen ähnlichen Arbeitsorten geben? Wenn ja: welche? Wäre das gewünscht und wie könnte das aussehen?
- Welche Anforderungen an flexibles Arbeiten sehen Sie/ siehst Du in der (nahen) Zukunft?

Variante C:

Sie suchen/ Du suchst externe BetreiberInnen für einen Ort mit flexiblen Arbeitsplätzen (z.B. einen CoworkingSpace, einen MakerSpace, etc.):

- Wie viel Fläche soll insgesamt angeboten werden und wie kann/soll sie aufgeteilt sein? (Anteile ca. in Prozent: Soloarbeitsplätze, Gemeinschaftsarbeitsplätze, andere Gemeinschaftsräume, notwendige Nebenräume wie WCs?)
- Soll es Zusatzangebote geben und, wenn ja, welche?
- Ab wann kann/ soll der Ort so betrieben werden (ca. Jahre/ Monate) und wie kann/ soll sich die Auslastung entwickeln? (Kriterien z.B.: Einsatz von Fördermitteln, schrittweiser Ausbau eines Bestandsgebäudes, schrittweise Aktivierung anderer leerstehender Räume, etc.)
- Soll es regelmäßigen Austausch und/ oder Kooperationen mit anderen ähnlichen Arbeitsorten geben? Wenn ja: welche? Wäre das gewünscht und wie könnte das aussehen?
- Welche Anforderungen an flexibles Arbeiten sehen Sie/ siehst Du in der (nahen) Zukunft?

INTERVIEW

Gundula Hertam

Wohnort:
Kleinstadt unter 10.000 EW

Familienstand:
verheiratet

Kind(er) im Haushalt:
ja

Arbeitsverhältnis:
angestellt

Arbeitsort:
HomeOffice + fester Büro-Arbeitsplatz
beim Arbeitgeber

„[...] Ich habe momentan zwei Arbeitsräume. Der eine ist in unserer Firma. Dort arbeite ich im Großraumbüro [...].“

„[...] HomeOffice begann erst durch die Pandemie [...].“

Gundula Hertam (GH) ist Diplomkauffrau, arbeitet als Beteiligungscontrollerin bei einem Anlagenbauer in der Großstadt und wohnt selbst in einer Kleinstadt im Umland.

Jana Reichenbach-Behnisch (JRB) sprach mit ihr über Patchwork-Familie und Arbeitszimmer, Pandemie und flexibles Arbeiten, Haus, Garten, Bienen und stabiles Internet am Freitagabend.

JRB: Zuerst einmal vielen Dank, dass Du Dir die Zeit für das Interview nimmst! Bitte stell Dich und Dein aktuelles **Lebens- und Arbeitsmodell** am Anfang kurz vor.

GH: Gerne! Ich gehöre in die Altersgruppe 30 bis 49. Ich bin verheiratet mit meinem zweiten Mann. Wir sind eine Patchwork-Familie, das heißt, mein Mann hat eine Tochter, die im Wechselmodell bei uns wohnt, also halbe Woche – halbe Woche, und mein jüngster Sohn wohnt auch dauerhaft bei uns. Dazu kommen noch meine zwei großen Söhne alle zwei Wochen zu Besuch, die sonst bei ihrem Papa in Berlin leben. Wir wohnen in einer Kleinstadt mit neuntausend Einwohnern und besitzen ein eigenes Haus mit einem Garten. Ich arbeite im Angestelltenverhältnis in Vollzeit, das bedeutet bei uns 37 Wochenstunden. Ich bin Teammitglied im Controlling.

JRB: Wie sieht aktuell dein **Arbeitsraum** aus und wo befindet er sich? Und wenn es mehrere Arbeitsorte gibt, dann wäre es schön, wenn du alle beschreiben könntest.

GH: Ich habe momentan zwei Arbeitsräume. Der eine ist in unserer Firma. Dort arbeite ich im Großraumbüro, wo ich einen eigenen, dauerhaft mir zugeordneten Schreibtisch habe, ausgestattet mit großem Bildschirm und Docking Station für den Laptop. Den Laptop nehme ich immer mit hin und her. Und der zweite Arbeitsort ist jetzt ein **Arbeitszimmer** bei uns im Haus.

JRB: Das ist dein eigenes Arbeitszimmer?

GH: Das ist eigentlich unser gemeinsames Arbeitszimmer. So wurde es zumindest mal eingerichtet, allerdings nutze ich das momentan ausschließlich allein.

JRB: Ist das jetzt erst seit der Pandemie so? Oder hast du vorher auch das Arbeitszimmer im Haus so häufig genutzt? Warst du überhaupt im **HomeOffice** vor der Pandemie?

GH: Nein. HomeOffice begann erst durch die Pandemie. Und wir hatten vorher auch raumbedingt kein eigenes Arbeitszimmer. Wir sind wirklich mit Beginn der **Pandemie** umgezogen in unser Haus und hatten da erstmalig ein separates Arbeitszimmer. Und da ich auch große Bildschirme brauche und permanent davor sitze, brauche ich dauerhaft den Schreibtisch. Also da kann man jetzt nicht immer mal zusammenpacken, um jemand anders ranzulassen.

JRB: Arbeitest du vorrangig analog oder digital?

GH: Ich arbeite eigentlich ausschließlich digital. Unsere Dateien, auf die nicht nur ich Zugriff habe, sondern auch meine Kollegen, sind zentral auf dem Server abgelegt.

JRB: Das betrifft vorrangig deine Kollegen im Inland oder auch deine Kollegen im Ausland?

GH: Also die Dateien, mit denen wir arbeiten, betreffen hauptsächlich

meine Kollegen im Inland. Aber da ich für das Beteiligungscontrolling zuständig bin, primär für Gesellschaften in Asien, bin ich auch im ständigen Austausch mit den Kollegen dort.

JRB: Das heißt, **stabiles Internet** ist ...

GH: ... das Nonplusultra. Genau.

„[...] Das heißt, **stabiles Internet** ist ...
... das Nonplusultra. [...]“

JRB: Du sagst, ihr teilt euch dann auch Dateien. Das ist ja noch ein bisschen was anderes, als wenn man sich einfach nur unterhält. Also brauchst du dann auch eine ganz bestimmte Kapazität oder eine bestimmte Schnelligkeit des Internets?

GH: Ja, denn es ist schon nervig, wenn man im Gespräch ist und dann ist die Qualität schlecht oder man hat da so ein Time-Lag drin. So kann man sich ja nicht unterhalten. Oder wenn es ewig dauert, bis man irgendwelche Dateien runtergeladen und wieder hochgeladen hat. Wir haben jetzt **Glasfaser** zu Hause. Dadurch ist das wirklich auch noch besser und stabiler geworden.

JRB: Das war auch ein Beweggrund, warum ihr euch dafür entschieden habt?

GH: Ja, und die Kinder! Das haben wir primär Freitagabend gemerkt. Wenn da drei Leute was gleichzeitig geguckt haben, dann hat es halt geruckelt. Das funktionierte so nicht. Und das Problem haben wir jetzt nicht mehr.

JRB: Zur Frage der Arbeits- und Projektgruppen. Du hast dich ja auch selber schon als Teammitglied bezeichnet – hast du auch Soloarbeit?

GH: Es ist eine Mischung. Ich bin für bestimmte Gesellschaften zuständig, und das ist dann schon mein Bereich. Aber natürlich braucht mein Chef zum Beispiel die Daten, die ich generiere oder bearbeite, dann für seine Arbeit. Oder wir nutzen bestimmte Dateien gleichzeitig. Aber wir sind nicht wirklich eine Projektgruppe, wo alle die ganze Zeit an einem Thema zusammenarbeiten. So ist es nicht. Jeder hat schon seinen Aufgabenbereich, und der ist ziemlich separiert.

„[...] natürlich braucht mein Chef zum Beispiel die Daten, die ich generiere oder bearbeite, dann für seine Arbeit. Oder wir nutzen bestimmte Dateien gleichzeitig. [...]“

JRB: Wenn Meetings und Arbeitstreffen stattfinden, finden die dann vorrangig in Präsenz oder online statt? Und wenn online, war das vor der Pandemie auch schon so?

GH: Vor der Pandemie hatte ich ja kein HomeOffice. Bei uns heißt es übrigens Mobiles Arbeiten, nicht HomeOffice. Deshalb fanden unsere Jours Fixes immer in Präsenz statt, und da meist im Büro von unserem Chef. Mit der Pandemie hat sich das geändert und alles fand nur noch digital statt. Gerade haben wir den Zustand, dass mein Chef im Ausland sitzt, und von daher gibt es Präsenzmeetings momentan gar nicht. Also es findet sowieso alles digital statt.

JRB: Wenn eure Treffen in Präsenz stattfinden, habt ihr dann separate Räume?

GH: Ja, aber eigentlich findet es dann trotzdem im Büro von unserem Chef statt. Der hat ausreichend Platz. Wir haben aber auch, wenn es doch mal größere Besprechungen sind, Besprechungsräume, die wir nutzen können.

JRB: Beschreibe doch bitte deine übliche **Arbeitswoche**. So von Montag bis Freitag. Wegzeiten, Kommunikation, Arbeitszeiten, Arbeitsorte?

„[...] Bürotage haben wir jetzt auf Dienstag und Mittwoch festgelegt. Wir versuchen uns abzusprechen, sodass wir zeitgleich alle da sind und uns austauschen können. Und es ist einfach auch nett, sich mal wieder zu sehen. [...]“

„[...] Im Büro stechen wir uns ein mit einer Chipkarte und auch wieder aus. Wenn wir zu Hause im Mobilen Arbeiten sind, dann loggen wir uns digital ein und eben da auch wieder aus. [...]“

GH: Also momentan zwei Tage im Büro und drei Tage zu Hause. Bürotage haben wir jetzt auf Dienstag und Mittwoch festgelegt. Wir versuchen uns abzusprechen, sodass wir zeitgleich alle da sind und uns austauschen können. Und es ist einfach auch nett, sich mal wieder zu sehen. Und dann wird mal hier geschnackt und da geschnackt. Wenn ich im Büro bin, habe ich einen Arbeitsweg von maximal zwanzig Minuten mit dem Auto über die Autobahn. Meine Firma sitzt ziemlich autobahnnah.

JRB: Wäre das für dich überhaupt mit dem **ÖPNV** zu machen?

GH: Es wäre zu machen, würde mich aber dann fünfundvierzig bis fünfzig Minuten kosten. Das überlegt man sich dann schon. Zu Hause habe ich natürlich keine Wegzeit, weil ich ja nur ins Arbeitszimmer wechsele. Und die Arbeitszeiten? Wenn ich zu Hause bin, mache ich eigentlich schon so um 08:00 Uhr, 08:15 Uhr den Rechner an. Und im Büro ist es dann doch eher so 08:30 Uhr durch den Fahrtweg. Also ein bisschen später. Und abends geht es dann so bis 16:30 Uhr - das versuche ich auch im Büro. Allerdings ist es oft so, auch durch die Arbeitsbelastung, dass es auch gerade zu Hause länger geht. Dabei sind aber manchmal auch die Pausenzeiten zu Hause auch länger.

JRB: Das heißt, ihr habt theoretisch flexible Arbeitszeiten und ein bestimmtes Stundenpensum, das ihr in der Woche oder im Monat vertraglich vereinbart leisten müsst?

GH: Wir haben eine **Betriebsvereinbarung**, die solche Sachen regelt. Wir haben z.B. eine Kernarbeitszeit zwischen 09:00 Uhr und 15:00 Uhr, wo man anwesend sein muss. Wir dürfen auch nicht länger als bis 20:00 Uhr arbeiten, und Überstunden müssen angemeldet und vorher genehmigt sein. Also schon quasi im Vormonat für den folgenden Monat. Im Büro stechen wir uns ein mit einer Chipkarte und auch wieder aus. Wenn wir zu Hause im Mobilen Arbeiten sind, dann loggen wir uns digital ein und eben da auch wieder aus.

JRB: Und sind diese Regelungen auch alle für das HomeOffice gültig, oder sind es tatsächlich die Regelungen für das Büro und ihr habt gesonderte Regelungen für das Mobile Arbeiten?

GH: Nein. Die sind identisch.

JRB: Und gibt es da eine **Kontrolle** durch den Arbeitgeber, wie ihr das zu Hause handhabt?

GH: Also man sieht ja, wie der Mitarbeiter sich eingeloggt hat und ausgeloggt hat. Außerdem sind wir über Teams miteinander verbunden, und da sieht man ja auch: Ist jemand *available* oder ist er *away*? Und wie lange schon? Von daher ist da eine indirekte Kontrolle da.

JRB: Das heißt, in dem Moment, wenn du dich an deinem Rechner einloggst, bist du sichtbar. Egal, was du gerade machst.

GH: Genau. Ich bin sichtbar. Natürlich sieht niemand, was ich genau da mache. Ich könnte theoretisch auch Privatkram erledigen. Aber ja, man sieht, ob ich da am Rechner sitze oder nicht.

JRB: Wie haben eure Chefs das denn gehandhabt, wie ihr HomeOffice macht? Seid ihr einbezogen worden in die Diskussion? In der Pandemie, da ging es nicht anders. Und dann danach, wurde gefragt, wer das möchte? Oder hat es eine Anordnung gegeben? Also wir haben

„Microsoft Teams (abgekürzt ‚Teams‘ oder ‚MS Teams‘) ist eine von Microsoft entwickelte Plattform, die Chat, Teams, Besprechungen, Notizen und Anhänge kombiniert. ... Microsoft startete den Dienst am 14. März 2017 weltweit.“ (Quelle: www.wikipedia.de, März 2024)

jetzt gemerkt, das funktioniert ganz gut, wir machen jetzt HomeOffice drei Tage, zwei Tage Büro?

GH: Wir hatten ein Phasensystem in der Pandemie. Rot, gelb und grün. Rot hieß, dass alle zu Hause bleiben müssen. Gelb war dann schon ein bisschen lockerer. Und Grün war dann quasi alles aufgehoben. Während der Pandemie wurde auch eine Betriebsvereinbarung aufgesetzt, die die Zeit nach der Pandemie regeln sollte. Es zeichnete sich da ab, dass mobiles Arbeiten von den Mitarbeitern durchaus angenommen wird. Und die Betriebsvereinbarung, die es jetzt gibt, die sieht vor, dass man einen **Anspruch** darauf hat, mindestens einen Tag in der Woche zu Hause zu arbeiten.

JRB: Und das ist vom Arbeitgeber vorgeschlagen worden?

GH: Das ist sicherlich vom Betriebsrat ausgegangen. Also so, dass es dann eine Betriebsvereinbarung ist.

JRB: Ich frage deshalb nach, weil mich interessiert, ob die Arbeitnehmer eher das Interesse daran haben, ins HomeOffice zu gehen, oder eher der Arbeitgeber, der sagt, das ist eigentlich sehr positiv gelaufen. Weil es für uns auch interessant ist, ob die Arbeitgeber sagen, jetzt sitzt ihr in einem Großraum, aber wenn jetzt drei Tage in der Woche die Mitarbeiter gar nicht hier sind, was mache ich mit den ganzen leeren Räumen? Was mache ich im Winter? Ich muss heizen. Und habe jetzt nur noch einen Teil der Belegschaft hier sitzen.

GH: Also ich glaube, das ging schon eher von der Belegschaft aus. Und der Arbeitgeber hat gesagt, ja, wir haben grundsätzlich nichts dagegen, da es sich bewährt hat. Wir (die Firma – d.Verf.) haben uns zeitgleich auch verkleinert, was aber nichts mit der Pandemie zu tun hat. Das führte dazu, dass wir die Hälfte von unserem Gebäude abgegeben haben, und es gibt auch keine Überlegungen, das noch weiter einzuschränken und sozusagen Hot Desks oder so was einzurichten. Bei uns hat jeder seinen festen Arbeitsplatz, der eingerichtet ist mit allem, und das wird auch so weiter unterhalten.

JRB: Und hast du jetzt das Gefühl, dass durch diese **Organisation** alles digital abgefangen wird? Oder ist es relativ viel Arbeitsaufwand, das Ganze zu organisieren, dass auch die passenden Leute an bestimmten Tagen im Büro sind? Oder dienstags und mittwochs seid ihr alle da?

GH: Wir versuchen, dass wir dann alle da sind. Ja.

JRB: Und an den anderen Tagen ist es wirklich leer?

GH: Ja. Also meine Kollegin und ich, wir sprechen uns ab, wir sind beide Dienstag und Mittwoch da. Einfach weil es schön ist, denn wir haben nicht wirklich eine Notwendigkeit dafür. Wir könnten die ganze Zeit zu Hause sitzen und es würde trotzdem gut funktionieren. Mein Kollege hat einen etwas anderen Aufgabenbereich, und der organisiert sich anders und ist z.B. auch an anderen Tagen da.

JRB: Das organisiert ihr untereinander. Das ist relativ flexibel?

GH: Das ist ganz flexibel. Und es ist auch keine Vorgabe, dass wir zwei Tage da sein müssen. Es können auch drei sein. Oder wenn es irgendwie gerade mal nicht passt, dann ist es halt nur einer.

JRB: Euer allgemeines **Arbeitszeitcontrolling**, das von Arbeitgeber-

„[...] Während der Pandemie wurde auch eine Betriebsvereinbarung aufgesetzt, die die Zeit nach der Pandemie regeln sollte. Es zeichnete sich da ab, dass mobiles Arbeiten von den Mitarbeitern durchaus angenommen wird. [...]“

„[...] Bei uns hat jeder seinen festen Arbeitsplatz, der eingerichtet ist mit allem, und das wird auch so weiter unterhalten. [...]“

„[...] Es kommt oft im Monat vor, dass man so zwei, drei Arbeitszeitkorrekturen einreichen muss, weil man vergessen hat, sich digital ein- oder auszustempeln. Das ist im Büro einfacher. [...]“

„[...] Ich bin eigentlich zufrieden, da ich ja bei uns zu Hause das Zimmer für mich alleine habe. Und ich muss abends nichts wegräumen. [...]“

„[...] Was ich natürlich vermisse, ist unsere Kantine. Weil man sich da halt wirklich bloß hinsetzen muss und bekocht wird. Das ist zu Hause anders. [...]“

„[...] wenn mein Sohn aus der Schule kommt, dann kommt er erst mal vorbei und erzählt mir was. Aber gerade wenn die Arbeitsbelastung sehr hoch ist [...] dann ist es schon schwierig. Man ist zwar da, aber eigentlich ja doch nicht. [...]“

seite gemacht wird, hat sich da etwas bei euch verändert? Ist es komplizierter geworden?

GH: Von daher komplizierter, dass man eben dran denken muss, dass man sich früh digital erst mal anmelden muss. Es kommt oft im Monat vor, dass man so zwei, drei Arbeitszeitkorrekturen einreichen muss, weil man vergessen hat, sich digital ein- oder auszustempeln. Das ist im Büro einfacher. Das ist das Gerät gleich neben der Tür, und das ist so drin, dass man seine Karte zeigt, wenn man kommt oder geht. Aber wenn ich bei mir früh zu Hause den Rechner starte, dann weiß ich, dass mein Chef aufgrund der Zeitverschiebung schon lange wach ist und ggf. wartet, und meine Kollegen in Indien oder China, die warten dann auch schon. Man macht kaum an, und schon hat man die ersten Teams-Nachrichten. Und dann vergisst man halt, dass man sich erst mal einloggen sollte.

JRB: Bist du denn aktuell mit deiner **Raumsituation** zufrieden oder unzufrieden? Und wenn ja, warum?

GH: Ich bin eigentlich zufrieden, da ich ja bei uns zu Hause das Zimmer für mich alleine habe. Und ich muss abends nichts wegräumen. Ich habe einen großen Bildschirm, einen Drucker, falls ich ihn doch mal brauche. Eigentlich kann ich mich da überhaupt nicht beschweren.

JRB: Es ist für dich also angenehm, dass es jetzt mobiles Arbeiten in deiner Firma gibt und du jetzt zu Hause arbeiten kannst? Also für dich eine deutliche **Verbesserung**?

GH: Ja. Weil man kriegt auch, gerade was Hausarbeit angeht, viele Sachen zwischendurch erledigt. Da kann ich eine Wäsche nach der anderen machen und vertrete mir dann mal zehn Minuten die Beine, um sie dann aufzuhängen. Was ich natürlich vermisse, ist unsere **Kantine**. Weil man sich da halt wirklich bloß hinsetzen muss und bekocht wird. Das ist zu Hause anders. Da muss ich das halt nebenher mitmachen oder es gibt eben nichts Warmes. Da ist es schon praktisch, dass die Oma gegenüber wohnt und den einen oder anderen Tag mitkocht.

JRB: Denn ihr habt ja noch ein Schulkind, das dann auch nach Hause kommt. Empfindest du das als Störfaktor, **wenn das Kind nach Hause kommt**?

GH: Teils, teils. Ich bin ich froh, dass es eine Tür gibt bei uns im Arbeitszimmer, die man zumachen kann. Zu Beginn hatten wir die nicht, und man hat wirklich ungefiltert alles gehört, was in der Küche vor sich ging. Jetzt haben wir die Tür, und das hilft einfach, wenn die zu ist. Gerade wenn mein Sohn aus der Schule kommt, dann kommt er erst mal vorbei und erzählt mir was. Aber gerade wenn die Arbeitsbelastung sehr hoch ist, das heißt, wenn wir zum Beispiel im Abschluss stehen und wirklich Sachen abgearbeitet werden müssen und es auch mal spät wird, dann ist es schon schwierig. Man ist zwar da, aber eigentlich ja doch nicht. Und wenn man im Büro wäre, dann ist es klar, dass man halt nicht da ist.

JRB: Du hättest ja die Möglichkeit, gerade in solchen Stoßzeiten zu sagen, ich bin jetzt fünf Tage die Woche im Büro.

GH: Die Möglichkeit hätte ich. Aber wenn ich im Büro bin, bin ich ja im **Großraumbüro**. Wenn ich mich dann wirklich über Stunden in irgendwelche großen Excel-Tabellen vertiefen muss, habe ich mehr Ruhe, wenn ich das zu Hause mache. Oder wenn ich mit Kollegen in Indien

telefoniere, welche zum Beispiel Englisch mit starkem Akzent sprechen. Wenn ich im Büro bin und die ganzen Hintergrundgeräusche habe, da habe ich mehr Schwierigkeiten, sie zu verstehen. Das funktioniert zu Hause besser.

JRB: Würdest du dein persönliches Arbeits- und Raummodell anderen empfehlen oder nicht empfehlen? Für und Wider?

GH: Es kommt sicherlich ganz auf den Job an. Zum Beispiel meine Kollegin und ich, wir haben das beide genossen. Weil wir beide in ähnlichen Situationen waren, z.B. mit schulpflichtigen Kindern. Wir haben beide ein Haus und einen großen Garten und sind auch interessiert, was im Garten zu tun. Das ist ideal. Gerade wenn man bei schönem Wetter im Büro sitzt und gar nicht mitkriegt, was da draußen so los ist, dann ist das ungleich viel mehr **Lebensqualität**, wenn man von zu Hause arbeiten kann.

„[...] Gerade wenn man bei schönem Wetter im Büro sitzt und gar nicht mitkriegt, was da draußen so los ist, dann ist das ungleich viel mehr Lebensqualität, wenn man von zu Hause arbeiten kann. [...]“

JRB: Hattet ihr irgendwann das Gefühl, dass eure Chefs das schwierig finden, dass sie jetzt kaum kontrollieren können, wie viel ihr im HomeOffice macht? Oder sind die zufrieden damit, wenn sie sehen: Ihr loggt euch ein, ihr loggt euch aus, also ihr seid am Arbeiten?

GH: Nein. Also mit meinem Chef, der ja sowieso im Ausland sitzt, ist das überhaupt kein Thema. Weil er das auch genießt, da er zwei Hunde hat und oft vor dem Problem steht, was macht er mit den Hunden, wenn er im Büro ist? Also für ihn war es auch gut.

JRB: Das klingt alles danach, als wäre der **Mix** für dich jetzt perfekt. Oder würdest du sagen, ich könnte mir auch vorstellen, eine Woche HomeOffice, eine Woche im Büro? Oder ein Monat im Büro, ein Monat im HomeOffice?

GH: Nein, das möchte ich nicht. Ich bin froh nach den zwei Tagen im Büro, dass ich dann am Donnerstag sagen kann, so, und jetzt habe ich wieder HomeOffice. Ist schon fast wie kleines Wochenende.

„[...] Ich bin froh nach den zwei Tagen im Büro, dass ich dann am Donnerstag sagen kann, so, und jetzt habe ich wieder HomeOffice. Ist schon fast wie kleines Wochenende. [...]“

JRB: Wünschst du dir für deine aktuelle Raumsituation noch irgendetwas, oder sagst du, im Moment kann das so bleiben? Auch die Ausstattung, Schreibtisch, Arbeitsstuhl, Büromöbel?

GH: Ja, also einen richtigen Arbeitsstuhl habe ich nicht. Das wäre vielleicht noch so ein Wunsch. Und mit der Arbeit, die ich jetzt mache, ich brauche wirklich immer einen voll ausgestatteten Schreibtisch mit großen Bildschirmen. Ich kann mich nicht wirklich auf die Terrasse setzen und da mal was machen. Ich sehe mich auch nicht irgendwo am Strand sitzen.

JRB: Also die **Flexibilität**, die du im Moment hast, ist das Optimum für dich?

GH: Finde ich schon, ja. Also ich würde gerne insgesamt die **Arbeitszeit** reduzieren. Dadurch, dass ich ja auch noch Bienen habe, was ich dann auch fast zeitgleich mit der Pandemie angefangen habe und was sich ja doch als ziemlich arbeitsintensiv rausstellt, wäre es halt schön, wenn man noch ein bisschen mehr Zeit hat. Und dafür ist das HomeOffice natürlich auch gut. Denn wenn im April, Mai, Juni Schwarmzeit ist, ist es äußerst günstig, wenn man über Mittag zu Hause ist.

JRB: Noch einmal vielen Dank für Deine Zeit und das inspirierende Interview!

INTERVIEW

Jörn Köckritz

Wohnort:
Kleinstadt unter 10.000 EW

Familienstand:
verheiratet

Kind(er) im Haushalt:
ja

Arbeitsverhältnis:
selbstständig

Arbeitsort:
HomeOffice + fester Büro-Arbeitsplatz
beim Auslandsprojekt

„[...] bis Anfang der Pandemie war ich als Projektleiter im Ausland permanent tätig und bin dann quasi aufgrund der Pandemie in Deutschland geblieben [...] weil die Projekte geschlossen wurden beziehungsweise das Reisen auch nicht mehr möglich war. Seitdem habe ich dann im HomeOffice gearbeitet. [...]“

Jörn Köckritz (JK) ist Diplomingenieur für Naturschutz und Umweltschutz und arbeitet selbstständig für unterschiedliche Auftraggeber wie Consulting-Unternehmen. Er wohnt in einer Kleinstadt im Leipziger Umland.

Jana Reichenbach-Behnisch (JRB) sprach mit ihm über Projektarbeit und Pandemie, Kommunikation und Mobilität, Mehrgenerationenmodell und Garten, den idealen Arbeitsort und warum ein CoworkingSpace trotzdem eine Option wäre.

JRB: Zuerst einmal vielen Dank, dass du dir die Zeit für das Interview nimmst! Bitte stell dich und dein aktuelles **Lebens- und Arbeitsmodell** am Anfang kurz vor.

JK: Ich bin Jörn Köckritz. Ich bin 52 Jahre alt. Ich bin verheiratet, habe ein eigenes Kind, wohne aber mit meiner jetzigen Frau zusammen in einer zusammengesetzten Familie. Wie heißt es?

JRB: Patchwork?

JK: Genau. In einer Patchwork-Familie. Das heißt, wir sind insgesamt vier Leute im Haushalt. Wir wohnen in einer kleinen Stadt, ungefähr 20, 25 Kilometer von Leipzig entfernt. Die Kleinstadt ist gut an das Verkehrsnetz per Autobahn und Bahn angeschlossen. Ich bin selbstständig tätig als internationaler Projektleiter oder Projekt Consultant für internationale Projekte und Consulting-Unternehmen, die verstreut in Deutschland sitzen. Das heißt, bis Anfang der **Pandemie** war ich als Projektleiter im Ausland permanent tätig und bin dann quasi aufgrund der Pandemie in Deutschland geblieben und konnte erst mal nicht weiter im Ausland arbeiten, weil die Projekte geschlossen wurden beziehungsweise das Reisen auch nicht mehr möglich war. Seitdem habe ich dann im **HomeOffice** gearbeitet. Und das war unter den gegebenen Bedingungen manchmal nicht so einfach. Am Anfang hatte ich noch meinen eigenen Raum, meinen eigenen Bereich, aber dann später kam meine Frau noch dazu, und dann mussten wir sehen, dass wir unsere **Arbeitsräume** aufteilen. Ich habe jetzt bei mir zu Hause einen Ausweicarbeitsplatz. Das wäre halt das Kinderzimmer, wenn ich kurzzeitig was mache. Wenn ich aber längerfristig was zu arbeiten habe, dann gehe ich quasi zu meiner Mutter rüber. Dort habe ich ein Zimmer und arbeite von da aus. Da bin ich ungestört. Das bietet mir mehr Raum, mehr Freizeit, mehr Freiheit, und ich kann da auch meine Arbeitssachen liegen lassen.

JRB: Seit wann arbeitest du zu Hause?

JK: Seit 2020 ist meine Frau im HomeOffice. Also musste ich ausweichen.

JRB: Wenn du sagst, du hast im Ausland gearbeitet, hattest du dann dort eigene Arbeitsräume?

JK: Im Ausland, das war eine permanente Tätigkeit. Da hatten wir unsere Projektbüros und sind dort jeden Tag hingefahren. Da gab es kein HomeOffice.

JRB: Würdest du deine Arbeit so beschreiben, dass du eher analog oder eher digital arbeitest? Im Sinne von analog, dass du dich eigentlich nicht viel mit dem Internet verbinden musst. Oder würdest du sagen, dass du ständig Internet benötigst, **stabiles Internet** vor allem?

JK: Also, seitdem ich selbstständig bin, ist viel Arbeit digital – ich würde sagen, 90 bis 95 Prozent. Bis auf die kurze Zeit, die man mal wieder im Ausland ist. Ich brauche stabiles Internet. Wir brauchen aber

auch gutes Internet, weil wir **Kinder** haben im „digitalen Alter“, die auch auf das Internet zugreifen.

JRB: In deiner jetzigen Arbeitssituation, in den Arbeits- und Projektgruppen, trifft ihr euch häufig? Und wenn ihr euch trifft, ist es dann eher in Präsenz oder online?

JK: Ich arbeite in Projektgruppen. Aber alles digital.

JRB: „In Präsenz“ passiert gar nichts?

JK: Fällt fast flach. Außer eben vor Ort, wenn ich im Ausland bin. Die **Pandemie** hat allerdings gezeigt, dass online arbeiten, also digitales Arbeiten, auch von Deutschland aus durchaus geht, man muss gar nicht mehr so oft vor Ort sein. Das hat auch gezeigt, dass Projekte leiten beziehungsweise Projekte beraten vom **HomeOffice** aus durchaus möglich ist.

„[...] Die Pandemie hat allerdings gezeigt, dass online arbeiten, also digitales Arbeiten, auch von Deutschland aus durchaus geht, man muss gar nicht mehr so oft vor Ort sein. Das hat auch gezeigt, dass Projekte leiten beziehungsweise Projekte beraten vom HomeOffice aus durchaus möglich ist. [...]“

JRB: Interessant. Das heißt, dass die Projekte jetzt schon vorher so gestaltet werden, dass die verschiedenen Projektmitglieder theoretisch vom HomeOffice aus arbeiten können?

JK: Nicht ganz. Nur bestimmte Projektmitarbeiter. Consultants, die müssen nicht unbedingt vor Ort sein. Die können auch vom HomeOffice aus beraten, weil man gemerkt hat, während der Coronazeit, dass es auch möglich ist. Man muss sich nicht immer treffen. Weil die Distanzen sehr weit sind und die **Kosten** dafür auch sehr hoch.

„[...] Man muss sich nicht immer treffen. Weil die Distanzen sehr weit sind und die Kosten dafür auch sehr hoch. [...]“

JRB: Wenn ihr euch in Präsenz trifft, benötigt ihr dann separate Räume und sind die dann hier vor Ort?

JK: Wenn wir uns in Präsenz treffen, dann immer beim Klienten. Und die haben dann Räume zur Verfügung. Ich selber veranstalte bei mir keine Treffen.

JRB: Wie sieht deine übliche **Arbeitswoche** aus? Arbeitszeit, Arbeitsort, Wegzeit – Kommunikation?

JK: Wenn ich einen Auftrag habe, dann arbeite ich von früh bis abends, kann zur Mittagszeit zum Beispiel nach Hause gehen, bin meistens im Haus gegenüber, in meinem Arbeitszimmer. Ich habe keine Wegzeiten. Und die Kommunikation ist komplett digital.

JRB: Klingt eigentlich perfekt. Bist du mit der aktuellen **Raumsituation** zufrieden? Oder bist du unzufrieden? Und wenn ja, was sind die Gründe?

JK: Also, wenn ich diesen schönen Ausweichort bei meiner Mutter nicht hätte, dann hätte ich ein Platzproblem. Und dann wäre so was wie ein **CoworkingSpace** oder ein anderer Bereich, um da regelmässig zu arbeiten oder auch projektbezogen zu arbeiten mal für zwei Wochen, schon eine Sache.

„[...] Also, wenn ich diesen schönen Ausweichort bei meiner Mutter nicht hätte, dann hätte ich ein Platzproblem. Und dann wäre so was wie ein CoworkingSpace oder ein anderer Bereich, um da regelmässig zu arbeiten oder auch projektbezogen zu arbeiten mal für zwei Wochen, schon eine Sache. [...]“

JRB: Würdest du dein persönliches Arbeits- und Raummodell anderen empfehlen oder nicht empfehlen? Und wenn ja, warum?

JK: Ich könnte das empfehlen, weil es sehr kommunikativ ist, gerade auch mit meiner Mutter.

JRB: Ein **Mehrgenerationenmodell**.

JK: Das wäre da das Stichwort, genau. Aber dazu muss man die Möglichkeiten haben.

„[...] Man braucht, denke ich, ab und zu dieses Herausgehen. Aus der Familie, aus der Umgebung rauskommen. Auch im beruflichen Umfeld. Das ist wichtig. [...]“

„[...] Aber (treffen) mal mit Andersgesinnten, die jetzt nicht unbedingt Familie oder Freundeskreis sind, sondern beruflich anders orientierte Leute, die man ja zum Beispiel in einem CoworkingSpace finden würde, das wäre eine interessante Sache. [...]“

„[...] Wir gehen mit den Kindern ab und zu in ein Museum, oder man fährt einfach mal so nach Leipzig zum Einkaufen. Solche Sachen. Das passiert schon, aber gar nicht so häufig. [...]“

JRB: Also wieder zurück zur **Familie**. Wir Deutschen sind da ja noch ein bisschen sperrig. Wenn man sich andere Länder anschaut, die häufig in Großfamilien leben, da läuft es durchaus anders.

JK: Ja. Aber man merkt trotzdem, wenn man permanent im HomeOffice ist, dass einem die **Kommunikation** oder das Treffen mit anderen, die eben halt nicht unbedingt zur Familie gehören, fehlen. Das ist schon ganz klar. Man braucht, denke ich, ab und zu dieses Herausgehen. Aus der Familie, aus der Umgebung rauskommen. Auch im beruflichen Umfeld. Das ist wichtig.

JRB: Und wie löst du das Problem im Moment?

JK: Das ist nicht gelöst.

JRB: Gut. Also, das wäre etwas, was du dir doch noch wünschen würdest?

JK: Das ist eher eine **Sozialkommunikationskomponente**. Ich kann mich mit Freunden treffen. Aber (treffen) mal mit Andersgesinnten, die jetzt nicht unbedingt Familie oder Freundeskreis sind, sondern beruflich anders orientierte Leute, die man ja zum Beispiel in einem CoworkingSpace finden würde, das wäre eine interessante Sache.

JRB: Wenn es an Deinem Wohnort einen CoworkingSpace gäbe, dann würdest du darüber nachdenken, ob du zum Beispiel einen Tag in der Woche dort arbeitest?

JK: Dann könnte man sich das mal angucken und schauen, ob das geht. Einen Tag in der Woche? Nein, muss ich ehrlich sagen, das würde ich so nicht machen. Wenn, dann würde ich da eine oder zwei Wochen reingehen für eine Projektarbeit, das ausprobieren, also gleich mal am Stück und nicht nur einen Tag.

JRB: Weil du das vorhin angesprochen hast mit dem Rausgehen: Ihr habt jetzt ein **Haus mit Garten**. Das ist ein Grund für viele, aus den Großstädten – gerade nach der Pandemie - rauszugehen und zu sagen: „Ich will ins Grüne, ich will dort arbeiten.“ Es gibt natürlich Eckdaten, die das manchen Menschen nicht ermöglichen. Bei dir funktioniert das. Du hast aber selber auch schon gesagt, die Großstadt ist nie weit weg. Wie regelmäßig nutzt du das denn, dass du in der **Nähe der Großstadt** bist?

JK: Es ist einfach gut, diese Möglichkeit zu haben.

JRB: Aber wie oft nutzt du es wirklich?

JK: Ja, vielleicht ein-, zweimal im Monat.

JRB: Und für was für Aktivitäten?

JK: Ich überlege gerade, wann ich das letzte Mal in Leipzig war. Hauptsächlich, um Leute vom Bahnhof abzuholen und hinzubringen.

JRB: Der Hintergrund ist, dass im Prinzip viele sagen: „Ich würde gerne im ländlichen Raum arbeiten. Ich will mich da entspannen und habe da ein Haus oder einen Platz für mich. Und dann habe ich einen Garten. Aber ich kann ohne die Großstadt nicht. Ich brauche – zum Beispiel – das Theater.“ Und wenn man dann fragt, wie oft bist du im Theater, dann kommt: „Ja, wann war ich eigentlich das letzte Mal im Theater?“

JK: Wir gehen mit den Kindern ab und zu in ein Museum, oder man fährt einfach mal so nach Leipzig zum Einkaufen. Solche Sachen. Das passiert schon, aber gar nicht so häufig.

JRB: Einkaufen ist ein gutes Stichwort. Würdest du sagen, da du ja jetzt in einer **Kleinstadt** lebst, die relativ gut ausgestattet ist, dass das für dich wichtig ist? Oder würdest du sagen: „Wenn ich jetzt in einem kleinen **Dorf** wäre und ich würde genauso nah an der Großstadt wohnen, dann würde ich eben alles dort erledigen. Und dann würde ich in diesem Dorf auch klarkommen, auch wenn es da keinen Supermarkt gibt, keine kleinen Läden, keine Kneipe und keine Sparkasse mit einem Geldautomaten“?

JK: Ja, ich denke schon, dass ich da klarkommen würde. Also, es sagt sich jetzt immer so leicht. Weil man die Möglichkeiten ja hier hat. Aber wenn ich gerade ans Einkaufsverhalten denke, da wird sehr viel online eingekauft. Wir machen Großeinkauf, und dann gibt es noch die kleinen Einkäufe. Den täglichen Einkauf, den gibt es auch. Das sollte es vielleicht geben in einem Dorf, so eine Einkaufsmöglichkeit.

JRB: **Online einkaufen**, das nutzt du auch. Erst seit der Pandemie oder hast du das vorher auch schon gemacht?

JK: Das ist auch schon vorher gewesen. Also, wir kaufen nicht online Lebensmittel, sondern andere Sachen. Und das war auch schon vorher so. Das hat sich nicht unbedingt erhöht.

JRB: Wie viele Quadratmeter hat das Haus, das dir gehört, und wie viele Quadratmeter hat dein Büro ungefähr?

JK: 120 m² das Haus und ich sage mal 50 m² das Büro.

JRB: Dein Büro im Moment, wie sieht das aus? Tisch, Stuhl, Regal, Platz für einen Laptop?

JK: Alles da.

JRB: Mehr brauchst du auch nicht zum Arbeiten?

JK: Ich habe auch eine Couch drin. Ich habe einen kleinen Beistelltisch, ich habe Regale mit allen meinen Büchern. Es ist mein persönlicher Raum.

JRB: Ist das ein inspirierender Arbeitsort für dich?

JK: Ja, absolut. Mein persönliches **Refugium**. Und da kann ich ziemlich gut arbeiten. Was ich zum Beispiel nicht brauche, ist eine permanente Veränderung meines Arbeitsraumes. Ich brauche, um intensiv arbeiten zu können, etwas, auf was ich immer wieder zurückgreifen kann. Wo ich weiß, dort kann ich gleich anfangen zu arbeiten. Da kann man Sachen aufhängen, da kann man auch mal was liegen lassen. Das ist so für mich das, was ich brauche.

JRB: Wie sieht für dich ein idealer **flexibler Arbeitsplatz** aus? Weil wir nicht sagen wollen, das ist ein CoworkingSpace, das ist das Home-Office. Von allen Begrifflichkeiten weg – tatsächlich als Wunschvorstellung. Wie könnte das für dich aussehen?

JK: So, wie ich das momentan habe, ist das schon ziemlich ideal. Ich kann die Tür hinter mir zumachen. Das, was eben dann ab drei, vier Uhr manchmal stört, das sind die Kinder, die nach Hause kommen. Das gibt es da nicht. Das ist halt ziemlich ideal. Man kann, wenn man will, in den eigenen Garten gehen. Man kann Gartenarbeit machen, wenn es einem gerade passt, wenn man gerade Freizeit hat. Man muss nirgendwohin fahren. Ich würde daran momentan nichts ändern wollen.

JRB: Vielen Dank für deine Zeit und das interessante Interview!

„[...] Aber wenn ich gerade ans Einkaufsverhalten denke, da wird sehr viel online eingekauft. Wir machen Großeinkauf, und dann gibt es noch die kleinen Einkäufe. Den täglichen Einkauf, den gibt es auch. Das sollte es vielleicht geben in einem Dorf, so eine Einkaufsmöglichkeit. [...]“

„[...] Das ist halt ziemlich ideal. Man kann, wenn man will, in den eigenen Garten gehen. Man kann Gartenarbeit machen, wenn es einem gerade passt, wenn man gerade Freizeit hat. Man muss nirgendwohin fahren. Ich würde daran momentan nichts ändern wollen. [...]“



INTERVIEW

Denny Helmer

Wohnort:
Kleinstadt unter 20.000 EW

Familienstand:
verheiratet

Kind(er) im Haushalt:
ja

Arbeitsverhältnis:
angestellt

Arbeitsort:
HomeOffice + flexibler Büro-Arbeitsplatz beim Arbeitgeber

„[...] Ich bin mit einer Wohnung in Leipzig verblieben, weil der Job gut war. Es war ein tolles Unternehmen, ein toller Chef, und ich hatte dort Aufstiegsmöglichkeiten. Es waren auch finanziell Möglichkeiten, die vielleicht in Schneeberg nicht da gewesen wären. Deswegen haben wir uns entschieden, ich arbeite in Leipzig und pendle, am Anfang am Wochenende. [...]“

Denny Helmer (DH) ist Jahrgang 1980 und gehört damit laut Statistik zur Generation Y, den sogenannten „Millennials“. Er ist ausgebildeter Veranstaltungskaufmann, hat Maschinenbau und Betriebswirtschaft studiert und zum Thema Innenstadtentwicklung diplomiert. Nach Zwischenstops in verschiedenen Großstädten – u.a. als Führungskraft im Vertrieb, im Produktionsmanagement und Marketing, aber auch in alternativen Jugendzentren oder als Musiker – arbeitet Denny Helmer heute als Geschäftsführer der städtischen Kulturbetrieb-GmbH „Goldne Sonne“ in der Kleinstadt Schneeberg im Erzgebirge, in welcher er mit seiner Frau und drei Kindern inzwischen auch selbst wohnt.

Jana Reichenbach-Behnisch (JRB) sprach mit ihm über Großstadt und Karriere, Kleinstadt und Großeltern, Stadtverwaltung und Spielräume, Bedarfsarbeitsplätze und Vertretungsmodelle – und über das Bücherlesen während der Corona-Pandemie.

DH: Aufgewachsen bin ich in Zwickau, und der Bezug zu Schneeberg war damals schon da. Das hatte mit Freundeskreisen zu tun und auch mit meiner späteren Partnerin. Sie hat mich geschnappt, wir sind nach Halle gezogen und haben dort neu angefangen. Von Halle aus kam Leipzig dazu. Relativ frühzeitig, nachdem der Job in Aussicht war, haben wir uns auch für ein Kind entschieden. Mit dem ersten Kind kamen die Herausforderungen. Wir haben bei Leipzig gewohnt, ganz gemütlich im Grünen. Wir sind ausgeströmt und unser Mittelpunkt war: „Im Grünen, ein Kind, das können wir uns doch so ganz gut vorstellen!“ Zwei Jahre später kam unser zweites Kind. Da wurde es anders. Da kam: „Wir sind jetzt richtig Eltern. Wir müssen unser Lebensmodell verändern.“ Vielleicht, dass die Frau doch nur halbtags geht oder ich nur halbtags gehe. Für uns haben die Großeltern eine große Rolle gespielt. Man besucht sich, man fährt nach Hause, man ist auch froh, als Eltern wieder ein Privatleben zu haben. Da haben wir uns wirklich entschieden: „Wenn Kind zwei da ist, soll es bitte in Schneeberg aufwachsen, wo meine Frau herkommt.“

JRB: Das war bei den Großeltern?

DH: Genau. Ich bin mit einer Wohnung in Leipzig verblieben, weil der Job gut war. Es war ein tolles Unternehmen, ein toller Chef, und ich hatte dort Aufstiegsmöglichkeiten. Es waren auch finanziell Möglichkeiten, die vielleicht in Schneeberg nicht da gewesen wären. Deswegen haben wir uns entschieden, ich arbeite in Leipzig und pendle, am Anfang am Wochenende. Ich habe zu meinem damaligen Chef gesagt: „Ich brauche den Freitag **HomeOffice**.“ Wir reden von 2010. Er war ein kompletter Gegner von HomeOffice und er hat gesagt: „Ich brauche die Leute hier. Ich muss die kontrollieren können, ich muss wissen, was wer tut. Ich muss auch in die Gesichter schauen.“ Bei mir hat er die erste Ausnahme gemacht, weil er mich so nicht hätte halten können. So ging HomeOffice im Grunde genommen los. Ich bin donnerstags heimgefahren und hatte Freitag, Samstag, Sonntag Zeit mit der Familie. So haben wir auch eine ganze Zeit sehr gut gelebt. mein HomeOffice wurde immer mehr aufgeweicht. Ich bin aufgestiegen, war Head of Field Operations. Ich bin durch ganz Deutschland gefahren. Ich bin manchmal mittwochs zu Hause gewesen, dienstags, irgendwann hat sich das Modell von einem Tag aufgelöst. Ich hatte auch schon mein Büro, und der Erfolg im Job hat einem Recht gegeben. Ich war aber immer noch der Einzige, dem das gewährt wurde. Dann kam der große Cut. Ein Thema war natürlich das dritte Kind. Meine Frau war zu

Hause. Ich hatte super Möglichkeiten, flexibel zu arbeiten, von überall aus. Und dann kam die Pandemie.

Die **Pandemie** hat richtig hineingerissen und alles verändert. Das hat komplett alles noch mal auf links gedreht. Ich glaube, wir hätten auch so weitergelebt. Ich war immer der Meinung, ich habe nicht die Möglichkeit, in Schneeberg auch Karriere zu machen. Wir sind gut klargekommen. Ich glaube nicht, dass die Kids ihren Vater vermisst haben. Ich war am Wochenende da, hatte den Kopf frei für Fußballturniere und was da dazugehört.

Es war natürlich immer ein Unbehagen in der Woche, aber meine Frau war oder ist die große Stütze in der Familie. Die hat die drei Kinder gehändelt, hat zu dem Zeitpunkt nicht gearbeitet, und wir hatten uns auch recht gut arrangiert. Vielleicht würde meine Frau das auch an der einen oder anderen Stelle korrigieren. Ich bin relativ zügig aufgestiegen, hatte internationale Kongresse. Ich habe gesagt: „Das gibt mir die Möglichkeit, meinen Kindern etwas zu bieten.“ Das sind diese Denkschemata, in denen man unterwegs ist. Es war dann ein Buch, was ich gelesen hatte während der Pandemie, „Wir Internetkinder“ von Julia Peglow, was mir einen Denkanstoß gegeben hat – so wie die Pandemie an sich. Die hat wirklich alles verändert.

„[...] Es war dann ein Buch, was ich gelesen hatte während der Pandemie, „Wir Internetkinder“ von Julia Peglow, was mir einen Denkanstoß gegeben hat – so wie die Pandemie an sich. Die hat wirklich alles verändert. [...]“

JRB: Weil du natürlich nicht mehr viel unterwegs gewesen bist? Du hast vorhin gesagt: „Ich hatte auch mein eigenes Büro.“ Das heißt, ihr hattet das zu Hause so organisiert: Tür zu, das war dein Arbeitsbereich. Du sagst: „Meine Frau hat in der Zeit nicht gearbeitet.“ Sie hat das Arbeitszimmer nicht gebraucht und ihr hattet genug Platz?

DH: Ja. Wir hatten zu dem Zeitpunkt noch eine Mietwohnung, Maissonette, 120 Quadratmeter für 450 Euro Miete.

JRB: Das war eine sehr gute Miete!

DH: Ja, und die **HomeOffice**-Situation war abgegrenzt. Es war erst mal toll, das hängt aber wahrscheinlich von der Person ab. Es war aber nicht effizient. Ich hatte auf einmal einen anderen Rhythmus, ich hatte eine andere **Störfrequenz**. Im Büro wird man gestört, wenn man in die Arbeit vertieft ist, durch einen Anruf. Der Anruf hat etwas mit dem Beruf zu tun. In einem normalen Büro wird man gestört durch Leute, die anklopfen und sagen: „Hast du kurz Zeit.“ Das hat mit dem Job zu tun. So banal, wie das klingt, wenn der Postbote klingelt und man ein wichtiges Thema hat, reißt einen das gefühlt heraus. In einer Großstadt wie Leipzig hat mich das nicht interessiert, wenn draußen was gewesen ist. Da habe ich nicht einmal eine Sirene wahrgenommen.

„[...] In einem normalen Büro wird man gestört durch Leute, die anklopfen und sagen: „Hast du kurz Zeit.“ Das hat mit dem Job zu tun. So banal, wie das klingt, wenn der Postbote klingelt und man ein wichtiges Thema hat, reißt einen das gefühlt heraus. [...]“

In der Stadt, in der man wohnt, geht eine Sirene und man denkt, das könnten auch meine Schwiegereltern sein oder der Nachbar. Der **Ablenkungspegel** ist privat und persönlicher. Ich war anfangs wirklich unheimlich ineffizient. Ich habe die **Arbeitszeit** häufig auf früh verlegt. Damit meine ich auf 4:00 Uhr, dass ich von 4:00 bis um 8:00 Uhr richtig intensiv gearbeitet habe. Als Führungskraft habe ich versucht, vormittags die wichtigen Calls zu machen, um ab Mittag frei zu sein. Dann habe ich wieder angefangen, wenn die Kinder im Bett waren um 21:00 Uhr. Man genießt auch das. Das HomeOffice war auch ein Privileg. Man ist durch die Stadt gegangen: „Ich gehe Mittagessen in meiner Hood.“ Dann dauert das Mittagessen eineinhalb Stunden, weil man noch einen alten Kumpel trifft. Ich habe die Arbeitszeiten komplett verlagert. Es war möglich in meinem Job, es war ungewöhnlich, aber ich hätte auch so weitermachen können im ersten Moment.

„[...] Das HomeOffice war auch ein Privileg. [...]“

„[...] Durch die Pandemie habe ich vermehrt in der Stadt auch wirklich gelebt und genetzt, weil ich jetzt hier auch gearbeitet habe. [...]“

„[...] Ich habe eine Brauerei gegründet, bin in den Vorstand vom Schulverein gegangen. Auf einmal war ich wesentlich aktiver im Stadtgeschehen, und das hat mir gefallen. [...]“

„[...] Es war klar, dass unsere Kinder so aufwachsen sollen wie wir. Dass sie nicht in der Großstadt aufwachsen sollen. Wir wollten die Kindergärtnerin auch mal am Wochenende treffen bei einem Gespräch auf dem Marktplatz und nicht mit einem Auto an die Schleuse heranfahren, um unsere Kinder abzugeben. [...]“

JRB: Du sagst, du warst komplett ineffizient. Es klingt aber so, als hast du sehr gut gegengesteuert. Du hast anders organisiert. Was natürlich nur möglich gewesen ist, weil dein Chef nicht kontrolliert hat, wann du an dem Tag im HomeOffice arbeitest, sondern nur, dass du im Home-Office arbeitest.

DH: Mein Chef hat mir vertraut. Am Anfang habe ich gemerkt, dass ich mit normalen Arbeitszeiten nicht klarkomme, also habe ich es umgestellt. Das erste Kind kommt um 12:00 Uhr von der Schule und will bitte den Papa haben: „Darf ich Fernsehen schauen? Wollen wir zusammen etwas essen?“ Das hat nicht hingehauen. Deswegen habe ich die Arbeitszeiten verlagert.

JRB: Du hast gesagt, wenn die Pandemie nicht gekommen wäre, könnte es durchaus sein, ihr hättet so weitergemacht?

DH: Durch die Pandemie habe ich vermehrt in der Stadt auch wirklich gelebt und genetzt, weil ich jetzt hier auch gearbeitet habe. Wodurch ich gedacht habe: „Wie schön das hier ist.“ Das kam natürlich auch daher, dass ich immer rastlos war. Ich habe immer etwas nebenbei gemacht. Also bin ich einem Verein beigetreten. Der Verein brauchte Vorstände und ich habe gesagt: „Klar, ich bin am Wochenende sowieso da, und tagsüber kann ich meine Termine schieben, wie ich will.“ Ich bin nicht mehr in München oder Frankfurt, die ganze Arbeitswelt hat sich verändert. Wir hatten sonst immer physische Meetings, und auf einmal hatten wir nur noch Calls oder Zoom- oder Teams-Konferenzen meist mit harten Timings. Die habe ich mir passend hingelegt und konnte ganz bequem um 17:00 Uhr zu einer Vorstandssitzung. Ich habe eine Brauerei gegründet, bin in den Vorstand vom Schulverein gegangen. Auf einmal war ich wesentlich aktiver im Stadtgeschehen, und das hat mir gefallen.

Mein Leipziger Chef sagte damals: „Denny, ich brauche dich. Stehst du mit mir die Pandemie durch?“ Weil er gespürt hat, dass es mich nach Schneeberg zieht. Er hat mitbekommen, wie ich mich politisch engagiere, wie ich mich im Vorstand einbringe. Wie ich dasaß, meine Arbeit erledigt habe, aber auf einmal Schneeberger war. Ich war integriert in die Gesellschaft, habe Freundschaften wieder aufleben lassen, habe bei meinen Kindern gespürt, wie sie sich wohlfühlen.

Übrigens ein wichtiger Punkt, warum meine Frau auch wirklich dorthin ziehen wollte. Wir hatten damals ein entscheidendes Gespräch, als wir zurückgezogen sind. Es war klar, dass unsere Kinder so aufwachsen sollen wie wir. Dass sie nicht in der Großstadt aufwachsen sollen. Wir wollten die Kindergärtnerin auch mal am Wochenende treffen bei einem Gespräch auf dem Marktplatz und nicht mit einem Auto an die Schleuse heranfahren, um unsere Kinder abzugeben. Wir wollten, dass sie alleine nach Hause laufen können. Das HomeOffice und das Buch waren die Auslöser.

Das **Dilemma** bestand aus: Du hast einen guten Job, aber hier in Schneeberg ist es karrieretechnisch eine absolute Katastrophe. Ich hätte auch ins Ausland gehen können, in einem großen Konzern arbeiten können, aber mich hat das mit drei Kindern nicht mehr interessiert. In der Pandemie hatte man auch mal Langeweile, man hat überlegt. Ich habe Bücher gelesen, es war auch weniger Arbeit, und dann saß ich in meinem Büro und habe angefangen nachzudenken. Als Führungskraft hat man viele Krisen. Man muss Leuten kündigen. Als Führungskraft musst du immer die stabile Säule sein, musst überall intelligente Antworten geben. Das hat mich auch genervt, ich hatte

auch selber ein Leben und war auf einmal der Verantwortungsträger für viele, wie ein Topmanager. Dann kam dieses Buch dazu. Das war für mich ein Augenöffner, wie man sich in dem Hamsterrad bewegt und sich selber vergisst. Im Gegenzug hatte ich mein kleines nettes Büro in meinem kleinen Häuschen. Direkt gegenüber war das Kino, die Miete war günstig, Eisessen am Wochenende und „Hallo Denny“, der Schulvorstand, „Mach doch da mit“ und „Mach doch dort mit“. Das war so verlockend, spontan, weg vom Mainstream und der großen **Karriere**.

HomeOffice war damals ein massives Thema bei uns. Wir mussten auch alle unsere Büroleute in das HomeOffice katapultieren. Da haben Leute rebelliert. Die haben gesagt: „Wir wollen zurück. Wir brauchen CoWorking-Spaces, wo wir zu dritt sind oder unter anderen Menschen. Ich kann nicht zu Hause arbeiten.“ Verheiratete, aber auch Singles, die gesagt haben: „Ich will früh um 8:00 Uhr zur Arbeit gehen.“ Ganz interessante Sachen sind da passiert, die man nicht vorhergesehen hat. Zu dem gleichen Zeitpunkt, zu dem der Bürgermeister auf mich aufmerksam geworden ist: „Da ist ein Typ, der ganz gut unterwegs ist. Findet man für den nicht einen Job?“ Der hat lange gegraben, und es ist gereift.

JRB: Der Bürgermeister aus Schneeberg hat dich angesprochen?

DH: Es waren Zufälle. Das war der Anfang des HomeOffice, wo ich präsenter war in meiner Heimatstadt. Da war eine Vakanz auf eine Stelle. Die haben mich angesprochen, und ich habe abgelehnt, weil ich meinem damaligen Chef zugesagt hatte, dass wir gemeinsam durch die Pandemie das Unternehmen stabilisieren. Zu dem Zeitpunkt habe ich abgesagt. Ein Jahr später kam eine WhatsApp: „Können wir doch noch einmal sprechen?“ Die haben einen Geschäftsführer für die städtische Gesellschaft gesucht. Wenn man Kultur und Tourismus macht, sollte man dort wohnen. Die anderen Bewerber kamen aus den Nachbarorten oder Nachbarstädten. Im Nachhinein habe ich erfahren, dass das ein wichtiges Kriterium war.

JRB: Du hast dich im Guten von deinem Chef getrennt.

DH: Ich glaube nicht, dass er damit gerechnet hat, dass ich den Schritt gehe. Denn es ist im ländlichen Raum, in Schneeberg so, diese Jobs und auch das Karrierepotenzial hast du dort nicht. Ich meine, ich bin noch immer nicht als Geschäftsführer auf dem Gehaltsniveau, das ich vorher hatte. In einem Industrieunternehmen weißt du ganz genau, was ein Mitarbeiter wert ist. Das ist relativ berechenbar. In Schneeberg ist es eher ein emotionales Thema.

Es gibt auch im Erzgebirge Industrieunternehmen, die durchaus in der zweiten Managementebene tolle Möglichkeiten haben. In diesem städtischen Konstrukt haben mich alle davor gewarnt. Die haben gesagt: „Du bist dann in diesem Moloch Verwaltung drin. Wenn es nach ein paar Jahren einen anderen Stadtrat gibt, fliegst du ganz schnell wieder raus.“ Ich messe dem Thema nicht so viel Gewicht bei. Wenn man ein gutes Einkommen hat, ist der Weg entweder immer mehr und mehr oder man gibt sich zufrieden. Wenn man für sich definiert: „Ich kann etwas. Ich werde in dieser Gehaltssphäre überall landen können“, geht man relativ unbeschwert hinein. Wenn es in fünf Jahren endet, was ich bedauern würde, sucht man sich etwas Neues. Ich würde in der Region suchen. Ich würde das so nicht wieder hergeben.

JRB: In Richtung **Fachkräftemangel**: Was müssen die Chefs tun, insbesondere auch die Kommunen, um sich Fachkräfte in der Zukunft si-

„[...] Im Gegenzug hatte ich mein kleines nettes Büro in meinem kleinen Häuschen. Direkt gegenüber war das Kino, die Miete war günstig, Eisessen am Wochenende und „Hallo Denny“, der Schulvorstand, „Mach doch da mit“ und „Mach doch dort mit“. Das war so verlockend, spontan, weg vom Mainstream und der großen Karriere. [...]“

„[...] ich bin noch immer nicht als Geschäftsführer auf dem Gehaltsniveau, das ich vorher hatte. In einem Industrieunternehmen weißt du ganz genau, was ein Mitarbeiter wert ist. Das ist relativ berechenbar. In Schneeberg ist es eher ein emotionales Thema. [...]“

„[...] Denkt keiner darüber nach, ob die Generation, die jetzt nachrückt, überhaupt Flyer in die Hand nimmt, ob die überhaupt Zeitungsanzeigen lesen? Also die Zielgruppe: Für wen machen wir es, wen suchen wir? [...]“

„[...] Der Zwang, zurück in die Region zu kommen, um Spritkosten zu sparen, mehr Zeit zu haben, weniger Fahrzeit, bringt einen so weit, dass man Mindestlohn akzeptiert. Mit solchen Themen haben wir uns in der Großstadt nicht beschäftigt. [...]“

chern zu können? Wir haben interessante Gespräche geführt. Die eine Kommune sagte: „Wir haben das Problem gar nicht, wir haben gute Leute.“ Aber mit der Generation Z wird es dann anders.

DH: Es ist ein hoch spannendes Thema. Wir haben auch diskutiert: „Immer Benefits und nur 20 Stunden, und die jungen Leute wollen alle Vanlife oder Influencer werden.“ Da ist eine Tendenz, und das spüren wir alle. Was gefehlt hat: Die Lösungen. Ich habe mich frühzeitig damit beschäftigt. Natürlich hat man Arbeitskreise, in denen man über Lösungen redet, auch im städtischen Konstrukt. Da denke ich immer: „Ihr habt es doch bei mir gemacht: Nach außen geschaut und euch gezielt jemanden aus der freien Wirtschaft geholt. Das ist ein ganz einfaches Beispiel. Und jetzt sucht ihr wieder jemanden und redet darüber, ob ihr noch einen größeren Flyer machen könnt, noch ein größeres Poster, noch mehr Zeitungsanzeigen.“ Denkt keiner darüber nach, ob die Generation, die jetzt nachrückt, überhaupt Flyer in die Hand nimmt, ob die überhaupt Zeitungsanzeigen lesen? Also die **Zielgruppe**: Für wen machen wir es, wen suchen wir? In diesem Personalthema ist es aktuell an das Ende verlagert: Ich mache erst mal etwas, schaue, wer sich bewirbt, und bin überrascht, dass vielleicht eine 20-Jährige kommt, die nur 20 Stunden arbeiten will oder die auf einmal schon zwei Kinder hat. Oder ich bin ganz überrascht, dass eine 50-Jährige kommt, die sich noch mal komplett verändern will, weil sie sagt: „Ich habe mich scheiden lassen. Ich bin umgezogen.“ Man müsste sich doch vorher mit den Menschen beschäftigen, die da kommen könnten. Ich finde auch erstaunlich, worauf man gar nicht vorbereitet ist. Wir haben viele Bewerber, die auch aufgrund der **Energiepreise** zurückkommen. Die wohnen in Schneeberg, haben aber einen Job in Chemnitz. Die sagen: „Ja, das ist gut, aber der Tank frisst das Geld auf. Ich suche mir einen Job hier.“ Ich habe eine Buchhalterin gesucht und es gab 15 Bewerber. Wir haben zwölf Gespräche geführt. Bei 80 Prozent der Gespräche haben sie gesagt: „Mindestlohn sollte es schon sein.“ Die haben vorher mehr verdient. Der Zwang, zurück in die Region zu kommen, um Spritkosten zu sparen, mehr Zeit zu haben, weniger Fahrzeit, bringt einen so weit, dass man Mindestlohn akzeptiert. Mit solchen Themen haben wir uns in der Großstadt nicht beschäftigt. Da gab es ein klares Angebot, so viel kannst du verdienen, wer ist der Bewerber, was sind die Skills? Hier geht es eher um softe Sachen. Es geht um Identifikation mit der Stadt, um Loyalität, um Erreichbarkeit.

JRB: Zwei kurze Fragen. Die eine, ob das tatsächlich auch mit der Pandemie zu tun hat? Oder eher mit der Energiekrise? Gibt es ein allgemeines **Umdenken** ähnlich wie bei dir: „Ich habe in der Pandemie Zeit gehabt und habe über mich nachgedacht. Wie will ich weitermachen?“ Die andere: Hast du das Gefühl, dass auch ein neues Sicherheitsdenken da ist? Dass die Leute sagen: „Ich würde auch gerne bei der Stadt, in der Kommune und Verwaltung arbeiten, weil das ein sicherer Job ist.“?

DH: Ich glaube, das ist hochkomplex. Das ist eine Mischung aus vielen Punkten, wie du es geschildert hast: Energiekrise, Corona, neue Generationen, neue Aufgaben, neue Jobs. Da gibt es Studien darüber. Es ist wahrscheinlich eine Mischung. Der entscheidende Punkt ist, dass man sich als **Arbeitgeber** auch darauf einlässt. In Wachstumsphasen, wo man das Problem nicht hatte, hat man es verdrängt. Nun muss man sich damit auseinandersetzen. Wenn ein junger Mensch, den man als Fachkraft gewinnen kann, das und das erwartet, muss ich mich damit

arrangieren. Früher mussten sich die Leute bei einem bewerben und heute muss ich mich als Arbeitgeber bewerben. Ich muss einen attraktiven Arbeitsplatz bieten. Bei der Generation, die jetzt noch mal den Job wechselt, denke ich schon, dass das viel Pandemie, viel Energiekrise ist, dass sie für sich fragen: „Wo stehe ich?“ Die mittlere Lebensphase, Kinder sind aus dem Haus. Ich denke, Pandemie und Energiekrise sind an manchen Stellen der Katalysator. Das beschleunigt die Entscheidungen, die man mit 40 sowieso in sich trägt.

„[...] Früher mussten sich die Leute bei einem bewerben und heute muss ich mich als Arbeitgeber bewerben. Ich muss einen attraktiven Arbeitsplatz bieten. [...]“

„[...] Pandemie und Energiekrise sind an manchen Stellen der Katalysator. Das beschleunigt die Entscheidungen, die man mit 40 sowieso in sich trägt. [...]“

JRB: Du hast gesagt, der Arbeitgeber bewirbt sich. Würdest du sagen, der Arbeitgeber muss das anbieten? Flexibel sollten die Arbeitsorte schon sein?

DH: Ich glaube, es gibt zwei wichtige Punkte. Ich als Arbeitgeber muss dem Mitarbeiter zuhören, wie ist seine Situation, und mich darauf einlassen, und nicht sagen: „Die Möglichkeit haben wir nicht.“ Sondern ich muss mich damit beschäftigen. Die selbstbestimmte Generation, die wir jetzt haben, die hat konkrete Vorstellungen. Das ist auch gut so. In der Jobwelt finde ich es förderlich, dass ich auch ganz klar sage: „Ich kann 15:00 Uhr nicht, weil es mir wichtig ist, mein Kind abzuholen.“ Ich finde, es ist eine tolle Entwicklung. Bei der alten Firma in Leipzig haben wir die auch mitgemacht. Wir haben individuelle Lösungen gefunden. Wir haben CoworkingSpaces in Leipzig angemietet, wir haben zu Hause arbeiten lassen, manche sind in das Büro gekommen. Das Gleiche biete ich heute, wo es geht. Ein Kellner muss schon da sein. Ich habe aber letztens unseren Restaurantleiter damit konfrontiert: „Mach doch deine Inventur zu Hause im Schlafanzug.“ Ich glaube, manchmal ist es auch wichtig für die, die selber noch nicht darauf gekommen sind, als Chef die Möglichkeiten, die Vorteile aufzuzeigen. Früher war klar, es lief von 8:00 Uhr bis 16:00 Uhr, ich habe Geld gekriegt. Heute heißt es: „Ich könnte auch zwei Stunden zu Hause arbeiten.“ Auch die Benefits sind ein schöner Baukasten für Work-Life-Balance. Wer sagt denn, dass ich nicht mit einem Knopf im Ohr im Fitnessstudio arbeiten kann? Ich kann doch Wäsche waschen und nebenbei trotzdem arbeiten. Ich wasche meine Wäsche ja nicht am See. Ich bin ein absoluter Befürworter davon, weil diesen Vermischungsgrad, dieses Work-Life-Blending, kann jeder selber festlegen. Wenn ich als Arbeitgeber die Möglichkeiten schaffe. Ich sehe es auch bei meinen Mitarbeitern. Denen habe ich gesagt: „Fang doch mal an, den Job nicht als Job zu sehen, sondern als **Projekt**.“ Bei den Projekten zählt: Anfangspunkt, Endpunkt und am Ende auch Gewinn oder Resultat. Wenn ich jemanden habe, der hat die Nacht durchgearbeitet, total effizient, und dann drei Tage Ruhe braucht, ist das Bombe. Ich habe das Projekt drei Tage eher fertig und er muss erst wieder zu Kräften kommen. In der heutigen Arbeitswelt ist es eine traumhafte Vorstellung für einen Arbeitgeber.

„[...] Wer sagt denn, dass ich nicht mit einem Knopf im Ohr im Fitnessstudio arbeiten kann? Ich kann doch Wäsche waschen und nebenbei trotzdem arbeiten. Ich wasche meine Wäsche ja nicht am See. [...]“

JRB: Das ist auf jeden Fall eine positive und kreative Einstellung. Jetzt bist du der Geschäftsführer einer städtischen Gesellschaft. Würdest du sagen, dass du so mit deinen Mitarbeitern umgehen kannst, weil es die städtische Gesellschaft ist? Oder würdest du sagen: „Nein, das funktioniert in der Kommune Schneeberg an sich auch so, in der Stadtverwaltung“?

DH: Für eine **Kommune** muss ein Generationswechsel in Führungspositionen stattfinden. Man klammert sich noch sehr an ein Sicherheitsgefühl. Da gibt es einen Paragraphen, da gibt es eine Vorschrift. Ich sehe das auch an Schneeberg. Wir sind da verhältnismäßig modern.

„[...] Die Stadtverwaltungen hängen da einfach hinterher. Die haben ihre Tarifverträge, die sind sperrig, die haben regulierte Finanzmittel. [...]“

„[...] Die Leute müssen mitdenken, mal die Möglichkeit haben: „Heute mache ich zwei Stunden länger, ich will das fertig kriegen.“ Das haben die Verwaltungen oft nicht vorgesehen. [...]“

„[...] Das Ticketbüro hat eine Öffnungszeiten, die Bibliothek hat eine Öffnungszeiten, und die müssen abgedeckt sein. Als ich angefangen habe, war alles einzeln besetzt. Das heißt, ein Krankheitsfall war immer eine Katastrophe. [...]“

Ich glaube, unser Bürgermeister macht das gut, er sourct auch sehr viel aus. Dadurch hat er die Möglichkeiten, aus der freien Wirtschaft modernere Modelle anzuwenden, die in der Verwaltung mit diesen ganzen Prüfverfahren und Formalitäten nicht einfach so umsetzbar sind. Ich glaube, die Stadtverwaltungen werden Schwierigkeiten bekommen, Fachkräfte zu finden. Die Menschen sehen überall, dass sich Unternehmen verändern, neu aufstellen. Ich habe gestern mit einem Unternehmen im Erzgebirge gesprochen, was sie noch nebenbei tun: Mitarbeiterzeitschrift, flexible Arbeitszeiten, Projekte, welche die auch in der Freizeit begleiten. Ein anderes Unternehmen, die haben eine Hobbygruppe für Imkerei, weil jemand gesagt hat, ich will imkern. Daraus machen die ein Projekt. Die produzieren als Firma Honig nebenbei. Die Stadtverwaltungen hängen da einfach hinterher. Die haben ihre Tarifverträge, die sind sperrig, die haben regulierte Finanzmittel. Die können nicht einfach sagen: „Hey, komm, mach doch mal einen Tag frei – das Projekt war so erfolgreich – hast du dir verdient. Oder 2x im Jahr einen „**Blau**“-Tag. Ein Modell, von dem ich erst letztes gehört habe. Einfach einen Tag ohne Begründung frei, aber der Job, das Projekt muss laufen, sonst funktioniert das nicht. Eben Vertrauen!“ Ich glaube, da kann auch kein progressiver Bürgermeister dagegen ankommen. Ich würde schneller Mitarbeiter finden als die Stadtverwaltung. Ich sage: „Ich will dich. Du hilfst mir richtig voran.“ Ich frage: „Was kostest du?“ In der Stadtverwaltung ist es umgedreht: „Das ist die Tarifgruppe, in der wir dich eingruppieren können.“ Da gibt es kaum **Spielräume**. Da geht es schon los mit der **Stechuhr**. Wenn ich sehe, dass wir von einem Meeting kommen und die Kollegin noch mal zum Rathaus zurückmuss, um sich im Rathaus in ihrer Stechuhr auszustecken. Da sind wir, denke ich, in Schneeberg schon auf einem guten Weg. Unser Bürgermeister tut alles, aber das sind Modelle, Regulation, die sind an der Zeit vorbei, und das werden die Verwaltungen auch zu spüren bekommen. Unsere Jobs müssen in allen Belangen kreativer werden. Die Leute müssen mitdenken, mal die Möglichkeit haben: „Heute mache ich zwei Stunden länger, ich will das fertig kriegen.“ Das haben die Verwaltungen oft nicht vorgesehen.

DH: Jede Veranstaltung ist ein einzelnes Projekt. Wenn ich das Projekt in der Vorbereitung effizienter planen kann, ist mir egal, wo ich das plane. Das kann man im Auto oder zu Hause. Die **Projektarbeit** kontrolliere ich nicht. In der Durchführung, wenn die Veranstaltung losgeht, muss jemand da sein. Das stimmen wir ab, da ist auch jeder mit dabei. Da sitzt auch der Geschäftsführer mal an der Garderobe. Da ist auch die Buchhalterin mal an der Abendkasse. Dann kommt man Montag mal drei Stunden später. Und da wird auch nicht die Stunde nachgerechnet. Ich will, dass es im Team besprochen wird. Ich will, dass sich jeder wohlfühlt. Dann gibt es natürlich trotzdem ein paar klare Regelungen. Zum Beispiel, die Touristeninformationen hat in bestimmten Zeiten offen. Das Ticketbüro hat eine Öffnungszeiten, die Bibliothek hat eine Öffnungszeiten, und die müssen abgedeckt sein. Als ich angefangen habe, war alles einzeln besetzt. Das heißt, ein Krankheitsfall war immer eine Katastrophe. Jetzt bin ich so weit, dass ich die Jobs anders definiert habe. Das heißt zum Beispiel meine Mitarbeiterin, die sich um Personal kümmert, die macht das offiziell in einem Büro in der Bibliothek, wenn sie es nicht zu Hause macht. Das heißt, ich habe sie angelernt in der Ausleihe der Bücher, zum Beispiel, dass, wenn die Bibliotheksdame Urlaub hat, sie zumindest die Grundaufgabe, die Buch-

ausgabe, kann. Immer, wenn kein Buch herausgegeben wird, kann sie an Personal-Projekten arbeiten. Genauso ist es im Ticketbüro. Wenn ich keine Tickets verkaufe, kann ich arbeiten. Dieses Ticket zu verkaufen, ist eine ganz einfache Aufgabe. Ein Buch herauszugeben, ist eine einfache Aufgabe, oder einem Touristen eine Zeitschrift geben. Das sind alles einfache Aufgaben. Ich habe versucht, die auf mehrere Schultern zu packen, sodass ich **Vertretungsmodelle** habe. Es gibt immer eine Stammbesetzung, aber wenn die im Urlaub sind, muss keiner ein schlechtes Gewissen haben. Das kann zwei Wochen vertretungsweise jemand anders durchführen. Dazu braucht man Personal. Unternehmenswachstum hängt mit dem Personal zusammen. Wenn ich den Mut nicht habe, dort zu investieren, das ist meine Philosophie, kann ich keine neuen Projekte, keine neuen Modelle etablieren, keine neuen Arbeitsbereiche, keine neuen Leistungsbereiche schaffen. Ich habe mit jedem einzeln ein Gespräch geführt. Ich hatte einen Fragebogen: was ihnen wichtig ist, was ihre Prioritäten sind, wo ihre Arbeitszeiten liegen. Danach habe ich eine große Excel-Tabelle gemacht und versucht, wie ich das übereinanderlegen kann. Ich habe gefragt: „Könntest du dir vorstellen, in der Touristeninformation zu arbeiten?“ Im Endeffekt ist ein Bürojob nun mal ein Bürojob.

JRB: Stichwort **Digitalisierung**. Das heißt, technisch war das völlig unproblematisch? Da gibt es ein Notebook, und das nimmt die eine Dame mit in die Bibliothek. Die andere Dame nimmt es mit in die Touristeninformation und kann dort arbeiten. Die beiden sitzen am Laptop, arbeiten da, geben Bücher oder Tickets heraus, sie können auf alle ihre Dateien zugreifen. Das funktioniert?

DH: Als ich angefangen habe, waren wir alt, städtisch und marode, was das betrifft. Ich habe es einmal neu aufgesetzt: Technik angeschafft, Netzwerk überarbeitet, VPNs eingerichtet, flexible Arbeitsplätze eingerichtet, Bedarfsarbeitsplätze geschaffen.

„[...] Ich habe es einmal neu aufgesetzt: Technik angeschafft, Netzwerk überarbeitet, VPNs eingerichtet, flexible Arbeitsplätze eingerichtet, Bedarfsarbeitsplätze geschaffen. [...]“

JRB: Was heißt **Bedarfsarbeitsplatz**?

DH: Zum Beispiel der Platz in der Bibliothek ist einer: Das ist ein Arbeitsplatz, da könnte auch jemand anderes sitzen. Auch in meinem Büro kann jemand arbeiten. Wir haben zwar stationäre PCs, es gibt relativ wenig Laptops. Ich habe Office 365 eingeführt. Ich logge mich an jedem PC ein, bin auf dem Netzwerk und kann arbeiten. Das war auch vorher alles marode. Das war Windows 7 oder auf manchen Rechnern sogar noch Windows 98. Es kostet natürlich alles Geld. Ich habe aber gesagt: „Das müssen wir machen. Das ist überschaubar.“ Man kauft ein paar neue Rechner, ein paar neue Lizenzen und es geht los.

JRB: Der Effekt ist natürlich enorm. Bei dieser **technischen Umgestaltung**, würdest du sagen, dass die Pandemie es dir erleichtert hat? Weil mental nun alle auf mobile Geräte eingestellt waren? Oder dass es auch finanzielle Mittel gegeben hat zur Anschaffung solcher Technik?

DH: Nein, ich habe das nicht gespürt. Es wäre genauso weitergegangen und die Abwärtsspirale wäre gekommen. Ich sehe das wirklich problematisch. Städtische Gesellschaften, Stadtverwaltungen im ländlichen Raum, muss ich ehrlich sagen, das Thema ist katastrophal. Wenn du nicht die Impulse aus der freien Wirtschaft hereinkriegst, hast du ein Problem. Die haben mich damals angeschaut wie ein Alien, als ich gesagt habe, wir müssen hier mal eine Teams-Konferenz machen. Ein Fußballverein ist vergleichbar. Wenn ich in der vierten Liga bin und

„[...] Die haben mich damals angeschaut wie ein Alien, als ich gesagt habe, wir müssen hier mal eine Teams-Konferenz machen. [...]“

es kommt ein Topmanager von Chelsea und sagt: „Ich will, dass der Verein in fünf Jahren Champions League spielt.“, dann halten den alle für verrückt. Am Ende landet er in der zweiten Liga und hat trotzdem einen Erfolg. Diese Mentalität muss dort einziehen.

In der freien Wirtschaft ist es so, dass du jedes Jahr dein Geschäft überdenkst. Wachstum, Geschäftsbereiche, Entwicklung, Wettbewerber, Zukäufe, Verkäufe, Umfirmierung, man ist permanent im Wandel. Im städtischen Unternehmen: „Wir haben heute die Bibliothek renoviert, dann müssen wir 20 Jahre nichts mehr machen.“ Wenn sich zwischenzeitlich eine Firma wie Netflix gründet, ist das egal. Man wundert sich bloß, dass keiner mehr Bücher liest, aber da noch nicht die Nutzungsdauer beendet ist, investiert man nicht neu in die Bibliothek. Ich baue die Bibliothek gerade um. Von 20.000 Büchern sind 4.000 noch nie ausgeliehen worden. Das Budget war da, es mussten Bücher gekauft werden. Das ist wie: „Ich arbeite in der Verwaltung, ich muss nicht mitdenken.“ Es gibt viele Denny Helmers auf der Welt. Schafft denen die Möglichkeiten. Ihr könnt wirklich auch kleine Städte umbauen. Das hängt von vielen Faktoren ab, aber: Impulse aus der Wirtschaft, aus den Großstädten hereinnehmen und nicht verteufeln.

„[...] ... es geht nur mit so einem Bürgermeister. Er plant viel. Somit ist er auch froh, dass er die städtische Gesellschaft hat, die sich um solche Themen kümmert. [...]“

JRB: Sympathisch, dass du sagst, es gibt viele wie dich. Wenn ich die Theorie unterstützen würde, dann müsste es auch den Bürgermeister geben, der die Möglichkeit gibt in seiner Kommune.

DH: Ich unterstreiche komplett, was du gesagt hast, es geht nur mit so einem Bürgermeister. Er plant viel. Somit ist er auch froh, dass er die städtische Gesellschaft hat, die sich um solche Themen kümmert.

JRB: Vielen Dank für das persönliche und inspirierende Gespräch!



Philipp Hentschel (PH) ist Projektmanager für Digitalprojekte und wohnt und arbeitet auf dem Hof Prädikow in Brandenburg. Außerdem hat er das Netzwerk ZUKUNFTSORTE mitgegründet und arbeitet dort im Vorstand.

Im Rahmen des **HUC-Abschlussworkshops** hat Philipp Hentschel sein aktuelles Lebens- und Arbeitskonzept zwischen Hauptstadt und Dorf vorgestellt und über Umzug, Gelingen und Bedarf, über Vorurteile und Zukunftsorte gesprochen, auch in der Diskussion mit den anderen Workshopteilnehmern.

PH: Ich bin in Brandenburg aufgewachsen, habe dann 15 Jahre in Berlin verbracht und bin wieder in die Region zurückgekehrt, aus der ich ursprünglich herkomme. Ich wohne in einem kleinen Dorf mit 200 Einwohnern, das auf halbem Weg zwischen Berlin und Polen liegt.

Ich habe mich sehr früh selbstständig gemacht und arbeite im IT-Bereich. Ich kann ortsunabhängig arbeiten und habe große Lust, einen positiven Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, vor Ort Innovationen anzustoßen und neue Ideen umzusetzen. Da stehe ich prototypisch für viele Menschen, die in den letzten Jahren und Jahrzehnten in ländliche Gegenden zu- und/oder wieder zurückgezogen sind. Die **Wanderungsbewegungen** können wir sehen. Es gibt viele Menschen, seien es RückkehrerInnen oder Zugezogene, die sich gern im ländlichen Raum niederlassen.

Es geht hier ja um das Thema Nutzer und Nutzerinnen, und daher auch für mich als prototypischen Nutzer, die Frage und Überschrift: Wie will ich arbeiten und wo?

Ich habe 2010 einen CoworkingSpace in Berlin gegründet. Das ist **Großstadt**, dort, wo die junge Coworking-Bewegung losgegangen ist. Den haben wir knapp zehn Jahre betrieben. Mit Corona mussten wir das Büro dort schließen, auch wegen **steigender Mieten**. Mittlerweile habe ich mich aber schon anders orientiert. Seit dem Jahr 2017 war abzusehen, dass ich meine Energie in die Entwicklung eines großen Areals in Brandenburg stecke. Das ist dort einer der größten Vierseithöfe mit 15 Gebäuden. Dort bin ich seit sechs Jahren Teil des **Hof Prädikow-Projektes**, was ein genossenschaftliches Wohn- und Arbeitsprojekt ist. Das sind die beiden Welten, aus denen ich gekommen bin.

Hauptmotivation zum **Umzug** ist zum einen Lust auf Gestaltung, auf Raumentwicklung. Zum anderen ist es auch immer dieses soziale Umfeld, welches für die Nutzer und Nutzerinnen sehr wichtig ist: Wo bin ich? In welchem sozialen Umfeld bin ich? Das ist eine große Motivation und auch Treiber. Warum gehe ich in eine bestimmte Region? Und welche Projekte ziehen mich an?

Für mich war es auch das Familiäre, dorthin in die Heimat zurückzuziehen, denn ich wollte nicht isoliert im Einfamilienhaus leben. Und so wie mir geht es vielen Menschen. Das erlebe ich nicht nur im Arbeits- und Freundeskreis, sondern das wird mittlerweile wissenschaftlich untersucht. Durch Corona, die Digitalisierung, die hohen Immobilienpreisen und den Fachkräftemangel ziehen Menschen wieder vermehrt in ländliche Regionen. Das sind Kreative, die ihre Arbeit meistens „dabei“ haben, die ortsunabhängig sind und aus verschiedensten Motiven Landlust verspüren. Aber auch Leerstand und Freiräume, die zum Beispiel von der lokalen Bevölkerung seit der DDR oftmals als Schandflecke, als Verfall und Abstieg gesehen werden, aber bei anderen neue Raumideen aufwerfen.



Foto © Felice Frommelt

VORTRAG

Philipp Hentschel

Wohnort:

Dorf unter 500 EW

Familienstand:

ledig

Kind(er) im Haushalt:

2

Arbeitsverhältnis:

selbstständig

Arbeitsort:

HomeOffice + CoworkingSpace

„[...] Ich habe 2010 einen CoworkingSpace in Berlin gegründet. Das ist Großstadt, dort, wo die junge Coworking-Bewegung losgegangen ist. Den haben wir knapp zehn Jahre betrieben. Mit Corona mussten wir das Büro dort schließen, auch wegen steigender Mieten. [...]“

„[...] Für mich war es auch das Familiäre, dorthin in die Heimat zurückzuziehen, denn ich wollte nicht isoliert im Einfamilienhaus leben. [...]“

„[...] Durch Corona, die Digitalisierung, die hohen Immobilienpreisen und den Fachkräftemangel ziehen Menschen wieder vermehrt in ländliche Regionen. [...]“

„[...] Es geht darum, dass erstens Leerstand und Brachflächen umgenutzt werden, dass zweitens Erstwohnsitze vor Ort geschaffen werden, keine reinen Ferienwohnungen oder Ähnliches, und dass drittens immer Wohnen und Arbeiten miteinander verbunden werden. [...]“

Das hat alles dazu geführt, dass Orte entstehen, die wir **Zukunftsorte** nennen. Einzelne Projekte, die von verschiedenen Akteuren und Initiativen ins Leben gerufen werden. Sie sind alle für sich eigenständig. Mal sind das **genossenschaftliche Wohnprojekte**, mal **gemeinnützige Vereine**, mal **Kooperationen mit der Kommune**. Es gibt vielfältige Konstellationen. Wir als Netzwerk haben viele dieser Orte zusammengebracht, um das Wissen, den Erfahrungsaustausch und die Motivation zusammenzubringen.

Als Erläuterung, wann und warum wir von Zukunftsorten sprechen und was für uns Kriterien sind, welche Orte wir in das Netzwerk aufnehmen: Grundsätzlich alle jenseits der Metropolen, nur in ländlichen Gebieten oder kleinen Mittelstädten. Es geht darum, dass erstens Leerstand und Brachflächen umgenutzt werden, dass zweitens **Erstwohnsitze** vor Ort geschaffen werden, keine reinen Ferienwohnungen oder Ähnliches, und dass drittens immer Wohnen und Arbeiten miteinander verbunden werden. Das vierte Wichtige ist, dass keine isolierten, abgeschlossenen Projekte entstehen, sondern immer offene Treffpunkte und aktive Angebote für das Umfeld geschaffen werden. Wenn diese vier Kriterien erfüllt sind, dann sprechen wir für uns von Zukunftsorten, welche unterschiedlich ausgeprägt sein können.

Die Impulse und Effekte sind vielfältig. Zum Teil bringen sie eine neue Arbeitskultur mit durch ihre Jobs, Fachkräfte werden in die Region gezogen und Zuzug wird generiert. Das geht einher mit einer Lebendigkeit, mit einer Vielfalt, die vielleicht durch neue Initiativen, durch Kultur, Freizeitangebote angestoßen wird. Bis hin zur Infrastruktur, die von Zug gezogenen oder von Menschen, die vor Ort leben und dort zusammenkommen, initiiert und unterstützt wird. Das sind Impulse und Effekte von diesen Orten. Wir als junger Verein haben uns in Brandenburg gegründet und nehmen Stück für Stück immer mehr Projekte auch aus anderen Regionen auf. Es können alte Industriegebäude sein, wie ein **altes Kraftwerk in Luckenwalde** oder ein **altes Kühlhaus in Görlitz**. Aber auch ehemalige Schulen, Hotels oder landwirtschaftlich genutzte Gebäude.

„[...] Zum Beispiel der Hof Prädikow in einem 200-Einwohner-Dorf. Wir ziehen perspektivisch mit bis zu 100 Personen zu. Deswegen war es für uns sehr wichtig, nicht als urbanes Ufo in diesem Dorf zu landen, sondern gemeinsam einen Raum zu entwickeln, der verschiedenste Angebote und Nutzungsmöglichkeiten vereint. [...]“

Wie können solche Projekte konkret aussehen? Zum Beispiel der **Hof Prädikow** in einem 200-Einwohner-Dorf. Wir ziehen perspektivisch mit bis zu 100 Personen zu. Deswegen war es für uns sehr wichtig, nicht als urbanes Ufo in diesem Dorf zu landen, sondern gemeinsam einen Raum zu entwickeln, der verschiedenste Angebote und Nutzungsmöglichkeiten vereint. Wir haben dort einen Prozess mit den Menschen vor Ort angestoßen, um zu fragen: Was interessiert euch? Was wünscht ihr euch? Wie so oft kam das Thema auf, dass ein Treffpunkt, eine Kneipe gewünscht ist. Ein Raum, wo man Geburtstage feiern kann. Wir als Neu-Bewohner haben gesagt, dass viele von uns nicht pendeln wollen und uns das die Themen **Coworking** und **digitales Arbeiten** wichtig sind. Andere Nutzungen sind Kreativ-, Bastel- und **Makerspace**. Es entstand ein großes Potpourri.

Man soll ja ein Nutzungskonzept machen. Man weiß aber gar nicht, wer das wirklich nutzt und wer sich dort niederlässt. Deswegen haben wir diese diffusen Raumbedarfe an Architekten gegeben. So sind mit dem, was machbar war, in der Scheune mit einer Grundfläche von circa 300 Quadratmetern, mit einem Anbau, der mittlerweile das Café geworden ist, diese unterschiedlichen Nutzungen in Form eines Saals, eines Dorfwohnzimmers und einer Hochebene mit zehn Coworking-Arbeitsplätzen entstanden. Wir haben das 2021 eröffnet.

So ein **Dorfgemeinschaftshaus**, das sehr viele Facetten hat, kann von Montagmorgen um 8 Uhr bis Sonntagabend um 18 Uhr genutzt sein:

Es gibt verschiedene Nutzungs-Szenarien. Zum einen der Coworking Space, das Büro, das wird klassisch von 9 to 5 genutzt. Am Nachmittag dann so etwas wie Kunstkurse, Breakdancekurse, Yogakurse, welche im großen Saal stattfinden. Am Wochenende verlagert sich das Ganze eher zum Café-Bereich. Wir haben das als gemeinnütziger Verein selbst initiiert, haben Fördermittel eingeworben, haben die Sanierung selbst gestemmt und sind für den Betrieb zuständig. Wir bekamen von der Gemeinde für ein Jahr einen Zuschuss von 200 Euro im Monat. Alles andere aber, die laufenden Kosten, die sich auf circa zwei- bis zweieinhalbtausend Euro pro Monat belaufen, Darlehen, die wir abzahlen müssen, Heizkosten, etc., müssen wir selbst erwirtschaften. Das Ziel ist es, als Verein eine schwarze Null zu schaffen. Durch Einnahmen aus der Gastronomie, aus dem Coworking und aus der Vermietung des Saals haben wir es bisher hinbekommen, kostendeckend zu arbeiten und auch einen Minijob zu schaffen. Aber es braucht viel ehrenamtliches Engagement.

Und das ist ein Beispiel der Motivation der Menschen, sehr viele klassisch aus der Großstadt, die gern im ländlichen Raum leben möchten und einen Ort suchen, wo sie wissen, dass sie dort Naturnähe haben, dass sie als junge Familie dort hinziehen, dass sie dort gut wohnen können. Es ist ein genossenschaftliches Wohnprojekt, sie haben also eine Mietsicherheit. Diese Menschen sind gleichzeitig die Nutzer von dem CoworkingSpace. Erst einmal hat man einen **Eigenbedarf** geschaffen, um daraufhin etwas zur Verfügung zu stellen, sodass dort Menschen aus der Region andocken können. Das passiert auch, aber im kleinen Maße. Die Menschen, die dort in der Region ihr Haus bauen, die kommen zu uns und nutzen das. Aber auch Menschen aus dem Umkreis für Meetings oder für die regelmäßige Nutzung als Arbeitsplatz. Das Wichtige ist aber, Raum geschaffen zu haben, um auf dieser Basis Angebote an die Öffentlichkeit zu geben, besonders Kulturangebote, Konzerte, etc., die viele Menschen in der Region erreichen. Daraufhin passieren Dinge, die man nicht planen kann. Es kommen Musiker, die sagen: „Aus Großstädten sind wir gewöhnt, dass es Jam-Sessions gibt“. Hobbymusiker kommen also zusammen. Daraus hat sich eine sehr gut besuchte Veranstaltungsreihe entwickelt, die alle musikalisch Interessierten aus der Region und im Umkreis von 20 Kilometern einmal im Monat anzieht. Das ist ein Beispiel für ein Projekt aus unserem Netzwerk, in dem ich selbst lebe.

Ein zweites Beispiel ist, neben einem Wohn- und Atelier-Projekt ein Theater zu gründen. Das Projekt nennt sich „**Andere Welt**“. In den Bestandsgebäuden auf dem Gelände der ehemaligen Kommunikationszentrale der DDR in einem Bunker befindet sich eine alte Post. Dieses Gelände wird seit 2013 zu einem Kultur-, Gewerbe- und Wohnquartier entwickelt. Das Wasserwerk Theater ist das erste, was sie geschaffen haben. Von dort aus haben sie als Nächstes eine Gastronomie eröffnet. So entsteht langsam Dichte. Auch hier verschiedenste Nutzungen, die ineinandergreifen und die Stück für Stück entwickelt werden. Wo auch das Thema Wohnen eine wichtige Rolle spielt, also der Erstwohnsitz.

Ein weiterer Zukunftsort: **Heimathof Gut Ziegenberg** in Sachsen-Anhalt. Hier war es so, dass Menschen, die bereits in **Ballenstedt** lebten,

„[...] Wir haben das als gemeinnütziger Verein selbst initiiert, haben Fördermittel eingeworben, haben die Sanierung selbst gestemmt und sind für den Betrieb zuständig. [...]“

„[...] Es ist ein genossenschaftliches Wohnprojekt, sie haben also eine Mietsicherheit. Diese Menschen sind gleichzeitig die Nutzer von dem CoworkingSpace. Erst einmal hat man einen Eigenbedarf geschaffen, um daraufhin etwas zur Verfügung zu stellen, sodass dort Menschen aus der Region andocken können. [...]“

gesagt haben: „Es gibt dort ein innerstädtisches Areal, was anfängt zu verfallen. Dort wollen wir einen lebenswerten Ort mit vielfältigen Angeboten schaffen“. Das ist eine Initiative von sechs jungen Frauen. Mittlerweile ist das erste Gebäude revitalisiert, renoviert, mit Kultur- und Bildungsangeboten für alle Altersklassen. Im Seecontainer ist ein Coworking- und Maker-Space eingezogen. Es gibt ein Gästehaus, Nachbarschaftstreffpunkte und kulturelle Bildungsprojekte mit Universitätsanbindung.

„[...] „So richtig aufs Land ziehen, das geht doch nicht!“ [...]“

Seit wir 2018 als **Netzwerk Zukunftsorte** angetreten sind, hat sich sehr viel zum Guten entwickelt. Damals haben wir im Diskurs mit vielen Menschen, die gern aufs Land ziehen wollten, eine noch unsichere Haltung festgestellt. Viele Vorbehalte und Fragen: Gibt es dort Gleichgesinnte? Wie ist die politische Lage? Welche Qualitäten haben Schulen, Kitas? Wie ist es um den ÖPNV bestellt? Oder: „So richtig aufs Land ziehen, das geht doch nicht!“. Das ist bei vielen Menschen im Kopf gewesen. Viele Vorbehalte, bei denen wir heute wissen und sehen, dass die nicht immer richtig sind. Einige dieser Vorbehalte wurden deutlich reduziert und es gibt viele positive Beispiele. Es gibt aber immer noch die Fertigbau-Siedlungen, die sich in den Speckgürteln entwickeln, anonyme Schlafstätten, denen wir entgegentreten wollen. Es haben sich seitdem viele Zukunftsorte entwickelt, angefangen in Brandenburg, mittlerweile aber auch in Sachsen, Sachsen-Anhalt, Niedersachsen und weiteren Bundesländern.

2020 haben wir die Vision formuliert, dass sich diese Orte, die zu solchen Impuls-Orten werden, am Anfang immer noch in den Ballungsgebieten der Großstädte ansiedeln. Aber auch, dass das weiter als Geflecht in die Fläche hineinwächst und diese einzelnen Orte wieder zu Bezugspunkten werden. Und dass Regionen, die auf sich aufmerksam machen, solche Orte ansiedeln können. Neben privaten Initiativen und Einzelakteuren, die solche Projekte initiieren, sind mittlerweile immer mehr Bürgermeister, Kommunen, Verwaltungen engagiert und sehen, dass es dort vielfältige Möglichkeiten gibt, Menschen anzuziehen und sich für diese attraktiv zu machen. Das nächste größere Projekt, das wir im Netzwerk 2024 starten werden, ist ein Netzwerk für Kommunen, die Zukunftsorte entwickeln wollen, die Erfahrungen gesammelt haben und aus Sicht der Verwaltung ihre Erfahrungen teilen und auf kommunaler Ebene den Erfahrungsaustausch unterstützen wollen.

„[...] Und dass Regionen, die auf sich aufmerksam machen, solche Orte ansiedeln können. Neben privaten Initiativen und Einzelakteuren, die solche Projekte initiieren, sind mittlerweile immer mehr Bürgermeister, Kommunen, Verwaltungen engagiert und sehen, dass es dort vielfältige Möglichkeiten gibt, Menschen anzuziehen und sich für diese attraktiv zu machen. [...]“

Noch ein paar Punkte, die zum **Gelingen** von solchen Projekten beitragen können. Zum einen haben wir die Verwaltungen, also Bürgermeister und Bürgermeisterin, die Schlüsselfiguren und der Hebel sind. Dort muss es ankommen. Denn es ist nicht selten die Einwerbung von Fördermitteln nötig. Man muss wissen, dass es unterstützt wird. Danach suchen diese Akteure auch. Die schauen, ob es Feedback von der Verwaltung, von den Bürgermeistern gibt: „Werde ich da auf offene Ohren treffen?“ Dort würden sie sich ansiedeln, und das macht es leichter. Ganz wichtig ist, sich nicht gegenseitig Steine in den Weg zu legen. Wenn ich mich für eine Region interessiere, will ich auch verstehen, wie die dort ticken. Ein progressives Narrativ, welches die regionalen Stärken, Chancen und Themen aufgreift. Das kann man zum Beispiel gut in Wiesenburg sehen. Das ist sehr wichtig, um zu verstehen, was das für eine Region ist, was die für Ziele haben und was die erreichen wollen. Es ist wichtig, diese Ziele gemeinsam zu definieren, sich beteiligen zu können, die Menschen vor Ort sichtbar zu machen. Menschen

ziehen immer Menschen an, und engagierte Menschen ziehen weitere engagierte Menschen an. Neben Wiesenburg ist das **Coconat**, was auch viele Akteure in die Region bringt und hilft, wenn freie Immobilien da sind, mögliche Akteure zu vernetzen. Andere Beispiele sind die Raum-Pionier-Station in der Oberlausitz. Die machen Menschen und deren Geschichten sichtbar und sind Ansprechpartner für Menschen, die sich für eine bestimmte Region interessieren. Wichtig ist auch, die Leerstände proaktiv anzubieten. Da gibt es Beispiele wie „**Freiraum Prignitz**“ oder „**Luxus der Leere**“ in der Altmark. Das sind Portale, die funktionieren, und dass Menschen und Projekte darüber ihre Immobilien finden, welche sich später zu einem Zukunftsort entwickeln können.

Es ist auch wichtig, dass man temporär eine gewisse Dichte herstellen muss. Im urbanen Kontext ist das leicht gegeben. Gerade für Coworking-Initiativen. Ich muss das Gefühl haben, dass ich unter Gleichgesinnten bin. Gerade wenn im ländlichen Raum die Distanzen groß sind, dann muss ich umso mehr durch Veranstaltungen, Vernetzungen dieses Gefühl der Dichte herstellen. Ebenso muss man einen langen Atem haben, denn keines dieser Projekte ist kurzfristig umsetzbar. Wir reden von vier bis zehn Jahren, die so etwas im Vorlauf und in der Umsetzung braucht.

BM Marco Beckendorf, Gemeinde Wiesenburg: Die Chance, im ländlichen Raum Firmen neu anzusiedeln, wird in der Perspektive nur funktionieren, wenn das Gesamtpaket vor Ort stimmt. Es braucht eine Infrastruktur, welchen fast allen Bedürfnissen standhält. Es geht um Begegnungsräume wie Gastronomie und lebendige Dorfmitten, aber auch um die einfachste Daseinsvorsorge wie Schule, Kita, Bibliothek und Freibad. Es braucht auch auf dem Land eine gewisse Unabhängigkeit wie in der Stadt. Damit meine ich auch die Anbindung mit dem Nah- und Fernverkehr und natürlich Glasfaser. Da hängen wir noch richtig hinterher.

Neben all den greifbaren und genannten Dingen braucht es aber am meisten eine gute Grundstimmung, eine positive Aufbruchstimmung und viele Aktive vor Ort, die Lebendigkeit mitbringen. Wenn das **Coconat** bspw. nicht in **Klein Glien** wäre, wäre auch der Aufwärtstrend in den umliegenden Kommunen nicht so schnell spürbar gewesen. Es gibt immer Treiber, Kritiker und Blockierer. Das muss man immer irgendwie ausgeglichen bekommen.

PH: Ich war selbst jemand, der gesagt hat: „Ich möchte Arbeitsstrukturen auch im ländlichen Raum vorfinden“. Da war für mich ein Bedarf. Daraufhin habe ich geschaut, warum es dort keine CoworkingSpaces gibt. Jetzt bin ich selbst Betreiber von dieser Scheune in Prädikow. Es gibt die verschiedenen Nutzertypen, die verschiedenen Motivationen und Szenarien. Es gibt zum einen die Unternehmen, die sagen: „Wir haben Kapazitäten, wir können untervermieten“. Es gibt Misch-Modelle, die ganz groß unter „Vacation“ stehen, bei denen es um Arbeiten und Urlauben geht. Aber auch darum, eine Arbeitsplatz-Infrastruktur zur Verfügung zu stellen. Es gibt aber auch initiierten Wohnprojekte, welche solche eher urbanen Ideen mitbringen. Deswegen gibt es eine große Bandbreite an Implementierungsmöglichkeiten. Aber einen klassischen CoworkingSpace, so wie er in Städten funktioniert, gibt es auf dem Land selten. CoworkingSpaces sind auch nicht das Allheilmittel für den ländlichen Raum.

„[...] Ebenso muss man einen langen Atem haben, denn keines dieser Projekte ist kurzfristig umsetzbar. Wir reden von vier bis zehn Jahren, die so etwas im Vorlauf und in der Umsetzung braucht. [...]“

*„COCONAT. A WORKATION RETREAT ... – ein neuer Ort für konzentrierte Arbeit auf dem Land. ...Ein Ort, an dem sich digitale Arbeiter*innen von einer kreativen Gemeinschaft inspirieren lassen, konzentriert arbeiten und die Natur genießen. ... Coconat ist ein internationales, gemeinschafts- und wirkungsorientiertes Unternehmen. ... Impressum: Dietrich & Kokosnuss OHG (offene Handelsgesellschaft – d. Verf.).“ (Auszüge von der Website www.coconat-space.de, März 2024)*

„[...] CoworkingSpaces sind auch nicht das Allheilmittel für den ländlichen Raum. [...]“



Teil 4 // Der Raumkatalog

4.0 Eine kurze Einführung

Dieses Kapitel umfasst drei Teile, die aufeinander aufbauen und die Räume der Neuen Arbeitsorte allgemein und anhand eines konkreten Beispiels – dem ehemaligen Drogeriemarkt in Postbauer-Heng – betrachten.

Der nachfolgende Bauteilkatalog und die flankierenden Checklisten sollen sowohl dem Betreiber, den Nutzenden als auch dem Arbeitgeber als Arbeitsmittel dienen, um die Neuen Arbeitsorte starten, betreiben und nutzen zu können.

Dieser Katalog beginnt mit der Umgebung, um über das Gebäude, den Raum, dem Möbelstück zum Schluss die haustechnisch notwendigen Installationen zu erfassen.

Die Umgebung, das zur Verfügung stehende Gebäude und die Infrastruktur bestimmen die mögliche Nutzung des Neuen Arbeitsortes – sprich, ob dieser als Pendlerhafen, als Coworkingspace, als Rückzugsort, als der Arbeitsplatz in der Natur oder alles gemeinsam funktionieren soll.

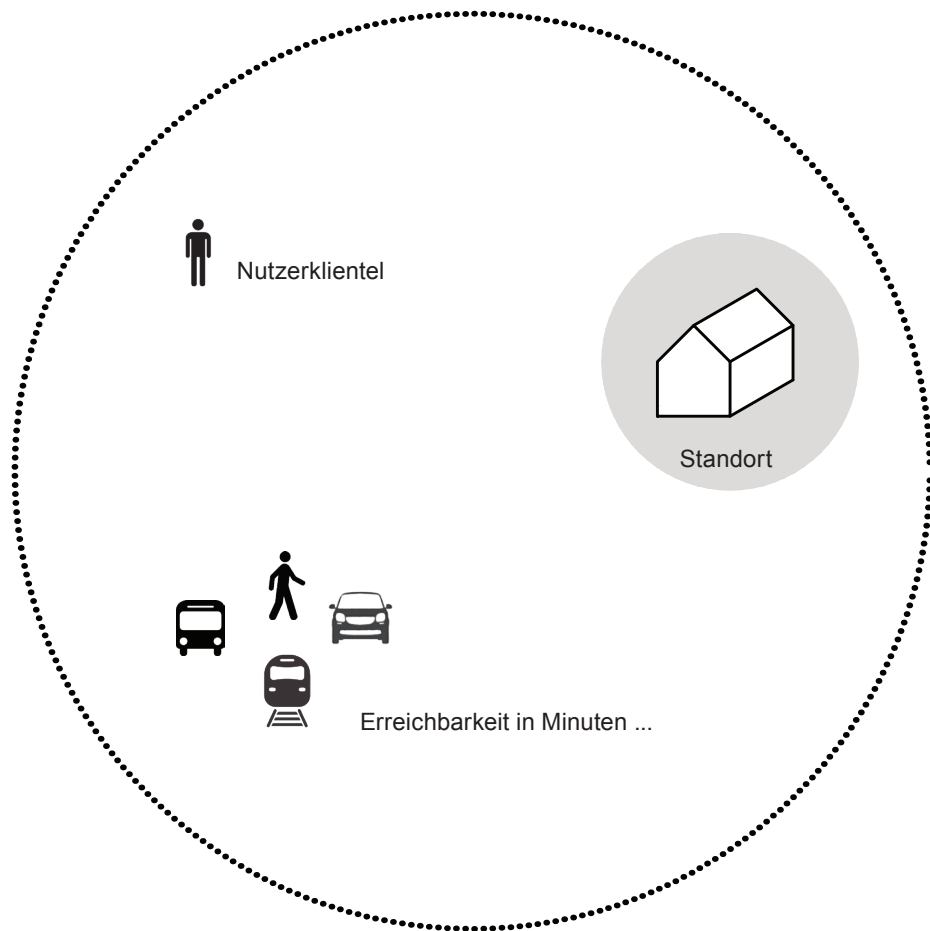
Der Raum, das Fenster, der Arbeitstisch und -stuhl etc. müssen den gesetzlichen Forderungen oder allgemeinen Empfehlungen folgen. Der Arbeitende erwartet im Neuen Arbeitsort im Wesentlichen die selben gesetzlich vorgeschriebenen und seinem Schutz dienenden Bedingungen und Ausstattungen wie im Unternehmen.

Diese sind hier ausführlich beschrieben und die flankierenden Regelungen sind weitestgehend aufgeführt.

Die zum diesem Katalog dazu gehörenden und auf diesen basierenden Checklisten dienen der einfachen Kontrolle der vorhandenen oder zu schaffenden Arbeitsbedingungen. Sie sind einfach und verständlich gehalten, um eine unkomplizierte Prüfung zu ermöglichen.

Der ehemalige Drogeriemarkt dient als Planbeispiel und zur Analyse der zu erwartenden Kosten. Dafür wurden zwei verschiedene Grundrissvarianten entwickelt – eine Variante mit einem höheren und eine zweite mit einem niedrigen Ausbau- und somit Investitionsvolumen.

Für die Variante mit den geringeren Ausbaurkosten wurden verschiedene Szenarien entwickelt, um letztlich eine Rentabilität bewerten zu können.



Erreichbares Nutzerklientel nach Gruppen:

 Beschäftigte
Berufspendler
Freiberufler

Erreichbarkeit bezogen auf Einzugsgebiet nach Verkehrsarten:

 Regionalverkehr

 Bahn

 Individualverkehr

 Fuß- und Radverkehr

4.1 Raumkatalog für alternative Arbeitsplatzkonzepte

4.1.1 Regionales Einzugsgebiet

Einzugsgebiet

Der Auswahl oder Bewertung eines potenziellen Standortes muss zuallererst die Analyse des zugehörigen Einzugsgebietes nach verschiedenen Kriterien vorausgehen.

Die Anzahl der potenziell erreichbaren Nutzer spielt dabei hauptsächlich aus wirtschaftlichen Gesichtspunkten eine Rolle. Es gilt abzuschätzen, zu welchem die geplanten Arbeitsplätze durchschnittlich ausgelastet werden können.

Welche Einnahmen dann je Arbeitsplatz erzielt werden können, hängt nicht nur von dessen Standard, sondern in hohem Maße auch von der Zahlungskraft der Nutzer ab. Hierfür wiederum spielen die im Umfeld vertretenen Branchen und eventuell ansässige einzelne, größere Firmen eine Rolle.

Damit ist schon der zweite Gesichtspunkt erwähnt. Hier geht es um die Eigenart des potenziellen Nutzerkreises. Zu analysieren sind die Anforderungen, die an das zu betrachtende Objekt gestellt werden.

Infrastrukturelle Anbindung

Bei der Bewertung der infrastrukturellen Anbindung ist ausschlaggebend, welches Gebiet in einer typischen Pendlerentfernung erreichbar ist und wie viele Menschen dort leben.

Entscheidend ist dabei nicht die Entfernung, sondern die Fahrtzeit. 30 Minuten können dabei unabhängig vom gewählten Verkehrsmittel als gut zumutbar betrachtet werden. Unter diesem Aspekt muss der Standort nicht zwangsläufig in der geografischen Mitte des Einzugsgebietes liegen.

Als Verkehrsmittel kommen natürlich Autoverkehr und öffentlicher Nahverkehr infrage. Nicht zu vergessen ist auch das Fahrrad.

Für die Erreichbarkeit mit dem Auto ist die Anbindung an das Fernstraßennetz aus Bundesstraßen und Autobahnen entscheidend. Die eigentliche hohe Fortbewegungsgeschwindigkeit auf diesen Straßen kann aber durch ein regional hohe Stauhäufigkeit stark eingeschränkt sein.

Beim Öffentlichen Nahverkehr spielt die Entfernung der jeweiligen Haltestellen vom Objekt eine Rolle. Noch wichtiger ist jedoch die Frage, welche Vernetzung vorhanden ist. Wie viele unterschiedliche Verkehrsmittel sind zu erreichen? Gibt es von der nächsten erreichbaren Haltestelle unproblematische Umsteigemöglichkeiten zu weiteren regionalen und auch überregionalen Verbindungen?

Von großem Vorteil ist der Anschluss an das S-Bahn-Netz eines Ballungsraumes.

Für den Radverkehr spielen in erster Linie Sicherheit, komfortabler Ausbaustandard und auch landschaftliche Schönheit eine Rolle. Unter diesen Umständen können auch im ländlichen Raum weite Weg zurückgelegt werden. Teilweise sind Fahrrad-Fernwege vorhanden.

Nutzerkreis

Wie bereits erwähnt sind neben der Größe des potenziellen Nutzerkreises vor allem dessen Eigenschaften zu analysieren. Insbesondere im ländlichen Raum ist es wichtig, das gesamte vorhandene Potenzial einzubeziehen und nicht von vornherein konzeptionell bestimmte Nutzergruppen auszuschließen.

Für die Analyse sind Marktkennntnisse hilfreich. Durch Vernetzung mit Kommunen, Verbänden, Industrie- und Handelskammern sowie regionalen Förderprogrammträgern usw. lassen sich entsprechende Informationen gewinnen.

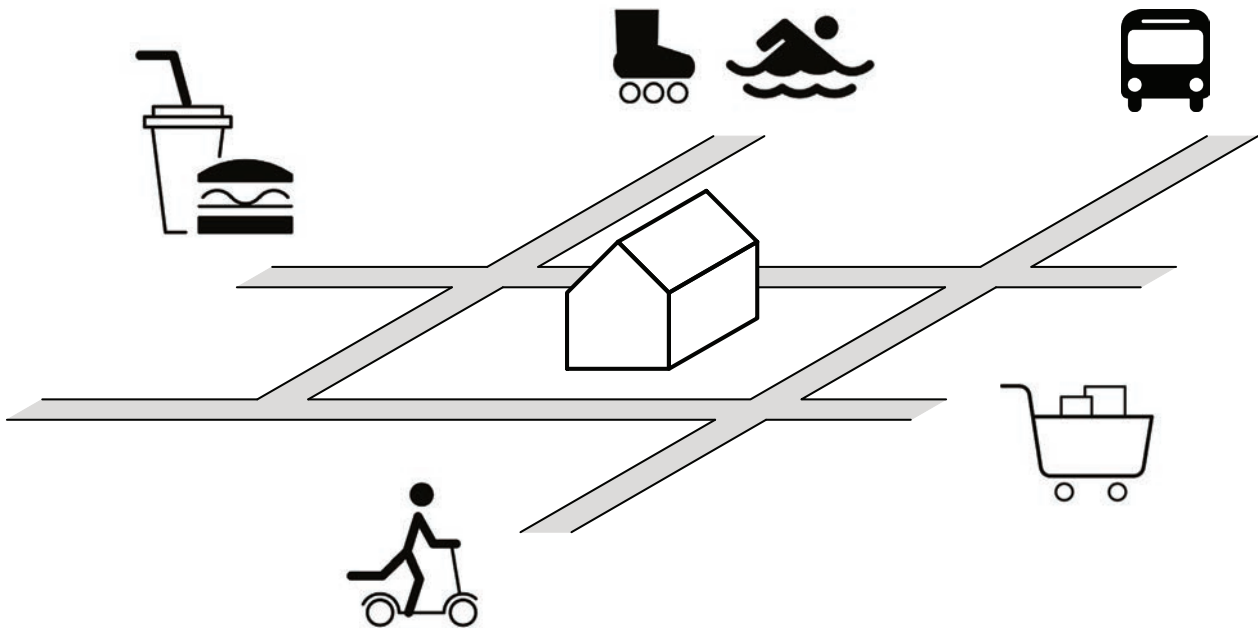
Die spezifischen Ansprüche der vorher identifizierten Nutzergruppen müssen ermittelt werden. Für angestellte Nutzer müssen natürlich auch die Interessen ihrer Arbeitgeber als eigentliche Vertragspartner betrachtet werden.

Zusätzliche Unterschiede ergeben sich auch durch Prägung des Gebietes. Im ländlichen Raum kann hier zwischen vollständig ländlich oder mittelstädtisch geprägten Orten, regionalen Unterzentren und Speckgürteln von Ballungszentren differenziert werden.

Mit diesem Wissen ist es dann möglich, passende Objekte zu finden oder konkrete Objekte auf ihre Eignung zu prüfen.

Das Einzugsgebiet, die vorhandene Infrastruktur und der Nutzerkreis sind wichtige Bedingungen für einen Neuen Arbeitsort und bestimmen die Art der Nutzung. Das Praxisbeispiel Wiesenburg liegt zwar in einer ländlichen Region mit wenigen Arbeitgebern. Das Gelände rund um das ehemalige Sägewerk ist aber aufgrund des direkten Anschlusses an Berlin und Potsdam mittels Regionalbahn so attraktiv, dass sich eine Gruppe Großstädter entschieden hat, auf das Land zu ziehen, um dort zu leben und zu arbeiten. Im benachbarten Coconat nutzen beispielhaft Eltern den Arbeitsort, da sich in unmittelbarer Nähe die Kindertagesstätte befindet. Schneeberg errichtet einen MakerHub, um die Stadt mit der Hochschule für angewandte Kunst zu verbinden. Die Metropolregion Nürnberg verfügt über ein gutes S-Bahn-Netz und ein sehr austariertes Regionalbahnkonzept. Dennoch nutzen viele Pendelnde das Auto. Das Verhältnis von gefahrenen Kilometer und dafür verwendeter Zeit steigt ab der Stadtgrenze exponentiell an.





4.1.2 Grundstück/Umgebung

Umfeld und Nachbarschaft

Zum geeigneten Umfeld lassen sich keine pauschalen Aussagen treffen. Eine ruhige und landschaftlich schön gelegene Umgebung kann genauso attraktiv sein wie eine belebte, zentrale Lage. Die jeweiligen positiven Eigenschaften des Standortes sollten unbedingt herausgearbeitet werden und für die Eigenwerbung Verwendung finden.

Andererseits müssen schon von Beginn an potenzielle nachbarschaftliche Probleme und mögliche gegenseitige Beeinträchtigungen thematisiert werden. Eine komplett ablehnende Nachbarschaft kann ein Projekt nachhaltig stören oder komplett verhindern.

Verfügbare Infrastruktur:



Verkehrsanbindung



Freizeit, Sport, Erholung



Imbiss, Gastronomie



Einkaufsmöglichkeiten



Kinderbetreuung

Zugänglichkeit

Ein weiterer Aspekt bei der Bewertung eines potenziellen Objektes ist dessen Auffindbarkeit und Zugänglichkeit. Befindet es sich versteckt im Hof eines Grundstückes oder gut sichtbar und werbewirksam an der Straße?

Bauplanungsrechtliche Anforderungen

Bauplanungsrechtlich gilt es zu klären, ob ein CoworkingSpace als gewerbliche, büroähnliche Nutzung auf dem Grundstück zulässig ist. Im Flächennutzungsplan der Gemeinde sind die unterschiedlichen Gebiete mit ihren Nutzungen nach der Baunutzungsverordnung ausgewiesen. In reinen oder allgemeinen Wohngebieten sind gewerbliche Nutzungen in der Regel nicht oder nur ausnahmsweise zulässig. Das Bauamt der Gemeinde oder ein Planungsbüro kann bei der Prüfung behilflich sein.

Verkehrsinfrastruktur

Für die Bewertung und Auswahl des Standortes sollte eine umfassende Analyse der vorhandenen Verkehrsinfrastruktur erfolgen.

Für den Individualverkehr ist das wichtigste Kriterium, ob sich auf dem Grundstück oder in nächster Nähe gut erreichbare und möglichst kostenfreie Parkmöglichkeiten befinden. Mit Ausweitung der E-Mobilität gewinnt auch die vorhandene Ladeinfrastruktur zunehmend an Relevanz.

Sichere Abstellmöglichkeiten für Fahrräder mit Lademöglichkeit für E-Bikes sind jedoch genauso wichtig. Insbesondere im ländlichen Raum gewinnen E-Bikes an Bedeutung. Bei Vorhandensein eines überörtlichen Radwegenetzes können auf diese Weise auch größere Entfernungen bequem per Rad überwunden werden.

Ein weiteres Kriterium ist die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr. Neben der Entfernung zu den Haltestellen spielen auch die Art der verfügbaren Verkehrsmittel (Bus, S-Bahn, etc.) sowie deren Einbindung in ein örtliches Netz und nicht zuletzt deren Taktung eine Rolle.

Car- und Bikesharingangebote am Standort können zusätzliche Pluspunkte bringen.

Versorgungsinfrastruktur

Die Versorgungsinfrastruktur stellt eher einen weichen Faktor bei der Standortauswahl dar. Nicht alles ist erforderlich. Durch eine Vielzahl verschiedener Angebote kann aber die Attraktivität enorm gesteigert werden.

Von großer Bedeutung sind vielfältige Möglichkeiten der Pausenversorgung. Ist ein Imbiss, Bäcker oder Restaurant vor Ort – vielleicht auch für ein Treffen mit Kollegen nach der Arbeit? Andererseits sind die Nutzer von CoworkingSpaces auch potenzielle Kunden für die örtlichen Gewerbetreibenden.

Insbesondere für Pendler im ländlichen Raum stellt sich die Frage, welche täglichen Erledigungen gleich im direkten Umfeld des Arbeitsorts erfolgen können. So müssen nicht noch zusätzliche Wege bewältigt werden. Die ganze Palette von Einkaufsmöglichkeiten, Apotheken, Ärzten, Ämtern etc. spielt hier eine Rolle.

Auch eine Kita in der Nähe des Arbeitsplatzes kann für regelmäßige Nutzer vorteilhaft sein. Die Kinder sind dann auch in Notfällen schneller erreichbar.

Ebenso können Angebote zur Freizeitgestaltung vor Ort einen Standortvorteil darstellen. Relevant wären hier Sportstätten oder Vereine, Chöre, Yoga-Angebote usw.

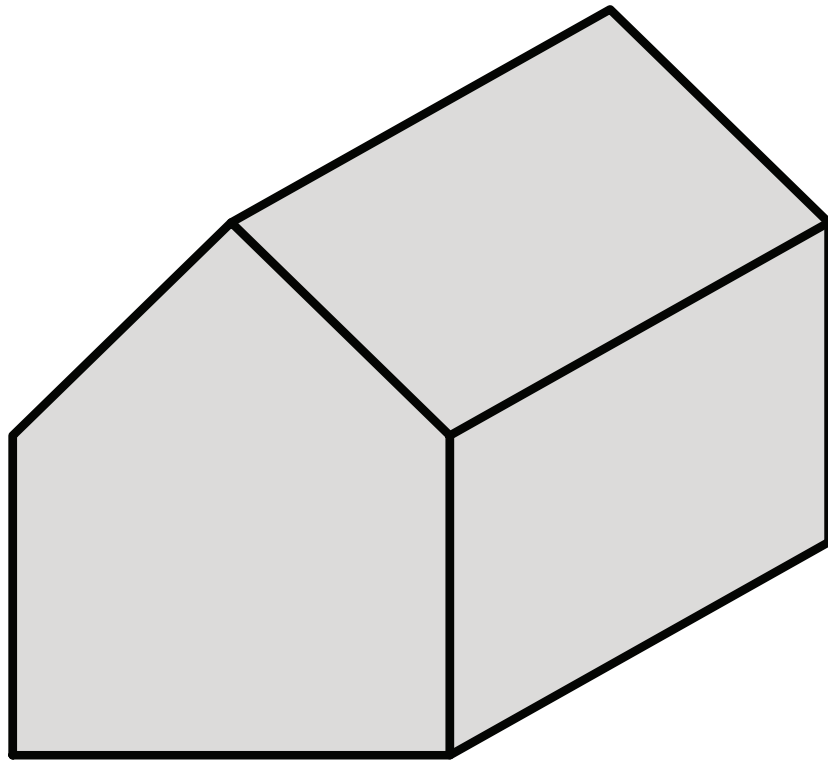
MAKERSPACE

Bei der bauplanungsrechtlichen Zulässigkeit von Werkstattnutzungen spielt zusätzlich die Unterscheidung in störendes bzw. nicht störendes Gewerbe eine Rolle. In jedem Fall muss der konkrete Einzelfall untersucht werden.

Pauschal kann nur auf das erhöhte Konfliktpotenzial mit der Nachbarschaft hingewiesen werden. Für emissionsstarke Nutzungen sollten von vornherein Standorte in Gewerbegebieten oder Randlagen von Mischgebieten bevorzugt werden.

Besonders zu berücksichtigen sind Anlieferungsmöglichkeiten für größere Transporte.





4.1.3 Objekt/Gebäude

Bausubstanz

Das ausgewählte Gebäude muss sich möglichst umfassend für die vorgesehene Nutzung eignen. Nur so kann schnell und mit geringen Investitionskosten mit dem Projekt gestartet werden. Wenn eine ähnliche Nutzung bereits vorhanden ist, spricht das natürlich immer für das Objekt.

Oftmals werden erforderliche Umbauten anfangs als unproblematisch eingeschätzt. Die Schwierigkeiten offenbaren sich dann im folgenden Planungsprozess. Wichtig ist es daher, potenzielle Problempunkte möglichst frühzeitig ehrlich zu benennen und zu untersuchen. Auf dieser Grundlage können dann die Vor- und Nachteile des Objekts abgewogen werden. Zu betrachten ist vor allem die tragende Struktur des Gebäudes aus Wänden und Decken sowie die allgemeine Erschließung mit Zugängen und Treppenträumen. Wie lässt sich das Gebäude unterteilen und welche Raumgeometrien können sich ergeben?

Bauordnungsrechtliche Anforderungen

Zusätzlich zur bauplanungsrechtlichen Zulässigkeit gilt es zu klären, ob im Gebäude eine Nutzung als CoworkingSpace überhaupt zulässig ist. Im Optimalfall ist bereits eine – genehmigte – Büronutzung vorhanden. Auch eine andere bestehende gewerbliche Nutzung ist vorteilhaft. Zur Prüfung muss die vorliegende Baugenehmigung eingesehen werden.

Möglicherweise muss eine Nutzungsänderung beantragt werden. Für wesentliche Umbauten oder Erweiterungen ist ein Bauantrag erforderlich. In all diesen Fällen ist die Unterstützung durch ein Planungsbüro erforderlich. Es ist empfehlenswert, frühzeitig auf die beteiligten Behörden zuzugehen und Einvernehmen herzustellen.



Brandschutz

Für die Einordnung des Gebäudes aus brandschutzrechtlicher Sicht spielen die Gebäudeklasse, die Gebäudehöhe und das Vorhandensein von Rettungswegen die Hauptrolle. Aus diesen Informationen können dann für die vorgesehene Nutzung Anforderungen an die Bausubstanz abgeleitet werden. Untersucht werden muss auch, ob der vorgefundene Bestand mit der Genehmigung übereinstimmt.

Bauphysik

Für die energetische Beurteilung der Gebäude ist der bauliche Wärmedämmstandard zusammen mit der Anlagentechnik (Heizung / Lüftung) zu betrachten. Es gilt zu entscheiden, ob der vorhandene Zustand beibehalten werden kann bzw. welche Änderungen sinnvoll und erforderlich sind. (siehe auch Fachgutachten Bauphysik)

Der Wärmeschutz spielt somit hauptsächlich bei älteren, unsanierten Gebäuden eine Rolle bzw. wenn umfangreiche Umbauten erfolgen sollen. Wenn ein Nutzungsänderungs- oder Bauantrag gestellt werden muss, sind entsprechende Nachweise erforderlich.

Medientechnische Erschließung

Einen weiteren zentralen Aspekt stellt die medientechnische Erschließung des Objektes für Heizung, Wasser, Strom und Internet dar. Welche Medien liegen im Gebäude oder auf dem Grundstück an? Wie ist die Verteilung im Gebäude geregelt und wer ist dafür zuständig (Versorger/Eigentümer/Nutzer)? Besonderes Augenmerk ist auf die Leistungsfähigkeit des Internetanschlusses zu legen. Werden Änderungen oder Erweiterungen erforderlich, können hier schnell hohe Kosten entstehen. Möglicherweise stellt sich auch heraus, dass eine Realisierung technisch gar nicht möglich ist. Daher müssen bei den Versorgungsunternehmen frühzeitig verlässliche Informationen eingeholt werden. Neben der technischen Verfügbarkeit der Hausanschlüsse ist auch zu ermitteln, mit welchen Verbrauchskosten zu rechnen ist.

Nachbarschaft

Potenziell problematisch ist das Verhältnis zu den direkten Nachbarn. Durch eine frühzeitige, offene und entgegenkommende Kommunikation können die Interessen der Nachbarschaft identifiziert und eventuell unbegründete Ängste abgebaut werden.

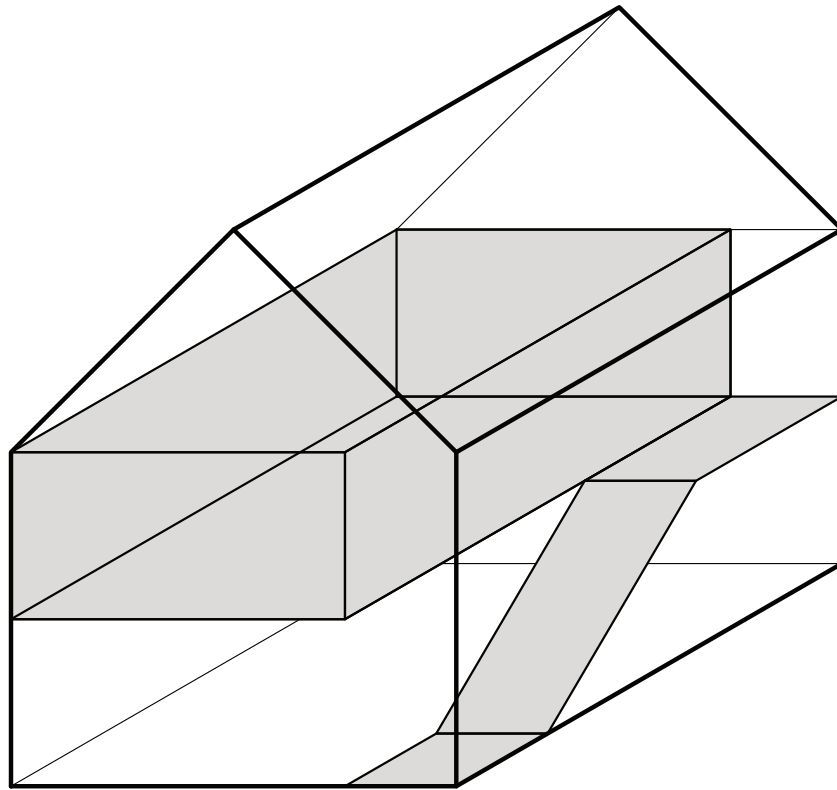
Konfliktpotenzial entsteht in erster Linie durch eine hohe Nutzerfrequenz – insbesondere in den Abendstunden – und eventuelle Geräuschbelästigungen über offene Fenster, Terrassen und Freianlagen.

MAKERSPACE

Vor allem bei größeren Werkstätten können noch besondere (z.B. emissionsschutzrechtliche) Genehmigungen erforderlich werden. Umso wichtiger ist hier die frühzeitige Prüfung der Genehmigungsfähigkeit mit den zuständigen Behörden. Aber auch das tatsächliche Konfliktpotenzial aufgrund von Lärm- und Geruchsbelästigungen ist wesentlich höher.

Die Anforderungen an den Brand- und Schallschutz der Gebäude sind komplexer und aufwendiger in der Umsetzung. Will man nicht die gesamte Bausubstanz ertüchtigen, bieten sich Haus-in-Haus-Lösungen an. Besser ist es aber, die Gebäude für eine solche Nutzung sorgfältig auszuwählen.

In der Baunutzungsverordnung gibt es für die Neuen Arbeitsorte nur im § 3 Reine Wohngebiete Beschränkungen, die jedoch bei den untersuchten Praxisbeispielen nicht von Relevanz waren. Das Fallbeispiel des Alten Pfarramtes in Leinburg kann aufgrund seiner ehemaligen Nutzung als Büro und Gemeindetreffpunkt im Erdgeschoss sofort als Neuer Arbeitsort in diesem Bereich genutzt werden. Für die ehemaligen Wohnbereiche ist ein Antrag auf Nutzungsänderung erforderlich.



Im ländlichen Raum sind die Anforderungen an die Neuen Arbeitsorte sehr hoch. Häufig sind die Nutzer Angestellte. D. h., die Richtlinien und Regeln rund um den Arbeitsplatz müssen erfüllt werden. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Einhaltung zumindest mittels einer Checkliste zu kontrollieren. Obwohl die Arbeitszeiten sich an den klassischen Bürozeiten orientieren, sollte ein Zugangssystem gewählt werden, das ein gesichertes Betreten auch am Abend oder am Wochenende gewährleistet. Üblich sind digitale Systeme, die z. B. mittels eines Transporters gesteuert werden. Dieser lässt sich so gestalten, dass auch andere Nutzungen wie z. B. Druckaufträge geregelt werden können.

4.1.4 Nutzungseinheit

Erschließung

Wichtig ist eine einladende Gestaltung des Zugangs zu den Räumlichkeiten im Objekt. Zu beachten ist hier das persönliche Sicherheitsgefühl der Nutzer, welche auch nachts und alleine ohne Bedenken Zugang haben sollten.

Die Büroräume müssen für jeden neuen Nutzer leicht aufzufinden sein. Eine optische Verknüpfung von Eigenwerbung und Internetauftritt mit der örtlichen Situation ist dabei hilfreich.

Die Inklusion von Menschen mit Behinderung gewinnt gesellschaftlich an Bedeutung. Daher sollten zumindest unaufwendige Maßnahmen für eine barrierearme Situation umgesetzt werden, auch wenn eine vollständig barrierefreie Erreichbarkeit nicht im Vordergrund steht.

Eine große Bedeutung bei der Zugänglichkeit kommt einer unkomplizierten technischen Schließsystemlösung zu.

Zustand / Ausbaustandard

Die Ansprüche an den Ausbaustandard der Arbeitsräume sind stark abhängig von der Nutzerklientel. Angestellte haben hier andere Ansprüche als Freiberufler. Gleiches gilt für technisch-kaufmännische Branchen im Vergleich mit der Kreativwirtschaft. Diese Tatsache sollte bei der Zielgruppenanalyse für einzelne Objekte beachtet werden. Über solche emotional bedingten Unterschiede hinaus werden sich die Ansprüche der Nutzer, abgesehen von der Einhaltung persönlicher Minimalanforderungen, aber generell proportional zu den jeweiligen (Miet-)Kosten verhalten. Die Rentabilität insbesondere von fakultativen Investitionen muss daher streng geprüft werden.



Brandschutz

Die bauordnungsrechtlichen und arbeitsschutztechnischen Vorschriften an den baulichen Brandschutz sind in jedem Falle einzuhalten. Dies betrifft in erster Linie Anzahl, Länge, Breite und Beschaffenheit der erforderlichen Rettungswege.

Die Größe der Nutzungseinheit sollte möglichst kleiner als 400m² sein, um auf notwendige Flure innerhalb der Einheit verzichten zu können. Vorhandene technische Brandschutzeinrichtungen (z.B. Brandmeldeanlagen, Feststellanlagen für Türen) sind zu beachten.

Raumgeometrie

CoworkingSpaces sind klassischerweise als Großraumbüro konzipiert. Durch die vorhandene Raumgröße wird die maximale Anzahl der Arbeitsplätze definiert. Als weiterer Faktor zur Bestimmung der Arbeitsplatzanzahl kommt die prognostizierte durchschnittliche Auslastung hinzu. Den geschaffenen Kapazitäten sollten auch ausreichend Nutzer gegenüberstehen. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht spielt die Umlage der Miet-, Investitions- und Nebenkosten je Arbeitsplatz eine Rolle. Auf unterschiedliche Nutzeransprüche sollte möglichst flexibel mit verschiedenen räumlichen Arbeitsplatzanordnungen reagiert werden können.

Die Raumgeometrie (Raumhöhe, Raumgröße) sollte immer ein angenehme Arbeitsatmosphäre ermöglichen. Bei der Anordnung der Arbeitsplätze ist auf einen ausreichenden, blendfreien Tageslichteinfall zu achten. Insbesondere für angestellte Nutzer können aber auch Einzelbüros besonders interessant sein. Viele Auftraggeber haben, je nach Branchenprofil, grundlegende Anforderungen an Datenschutz und Privatheit. Diese lassen sich mit abgeschlossen Räumen am konsequentesten umsetzen. Die Kombination mit Großraum- und Pausenbereichen erzeugt eine angenehme, kommunikative Arbeitsatmosphäre. Alle zu beachtenden arbeitsstättenrechtlichen Vorschriften gelten im Coworkingbereich nur für Angestellte bzw. deren Arbeitgeber als Vertragspartner. Bei deren Einhaltung profitieren aber auch andere Nutzer von grundsätzlich guten Arbeitsbedingungen, welche ja durch die Vorschriften erreicht werden sollen.

Räumliche Infrastruktur

Neben den eigentlichen Arbeitsräumen sind verschiedene Nebenräume erforderlich oder zumindest wünschenswert.

Unerlässlich sind in jedem Falle ausreichend große Toilettenanlagen entsprechend der Anzahl der Nutzer. Sie müssen aber nicht zwangsläufig direkt an die Arbeitsräume angrenzen. Auch eine Unterbringung an anderer Stelle im Gebäude ist möglich.

Um ein ungestörtes Arbeiten für mehrere Personen in einem Großraum zu ermöglichen, muss es zusätzlich abgetrennte Bereiche für Telefonate und (Online)Meetings oder zeitweises hochkonzentriertes Arbeiten geben. Das können größere Besprechungsräume oder kleinste Focus Rooms bzw. Telefonboxen sein.

Eine (Tee)Küche in Kombination mit einem ansprechenden und zur Kommunikation anregenden Pausenbereich (Lounge) wird ebenfalls benötigt. Von Vorteil ist es, wenn Terrassen oder Freianlagen im Objekt zur Nutzung zur Verfügung stehen. Neben attraktiver Pausengestaltung kann so im Sommer auch Arbeiten an der frischen Luft ermöglicht werden.

Auszüge aus den relevanten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)

ASR A4.1 – Sanitärräume

In dieser ASR ist die erforderliche Anzahl von Toiletten- und Waschräumen festgelegt. Für je 10 Männer und Frauen genügt 1 Toilette (mit Waschbecken). Bis je 25 Mitarbeiter sind dann 2 Toiletten erforderlich. Ab zwei Toiletten in einem Raum ist ein getrennter Vorraum mit Waschbecken notwendig.

ASR A1.8 – Verkehrswege

Hier werden insbesondere Anforderungen an die Breite und Beschaffenheit von Verkehrswegen sowie an Treppen geregelt.

ASR A2.1 – Schutz vor Absturz etc.

Die Höhe von Treppen-, Fenster- und sonstigen Brüstungen muss min. 100 cm (bei Absturzhöhen > 12m min. 110 cm) betragen. Bei mindestens 20 cm tiefen Fensterbrüstungen reicht eine Höhe von 80 cm.

ASR A2.3 – Fluchtwege und Notausgänge

Jeder Arbeitsplatz benötigt 2 Rettungswege. Die maximale Entfernung zum Ausgang muss in Büroräumen kleiner als 35 m sein. Für bis zu 100 Personen reicht eine Rettungswegbreite von 1,20m aus.

Weiterhin müssen Flucht- und Rettungswegpläne vorhanden sein und die Fluchtwege normgerecht markiert werden.

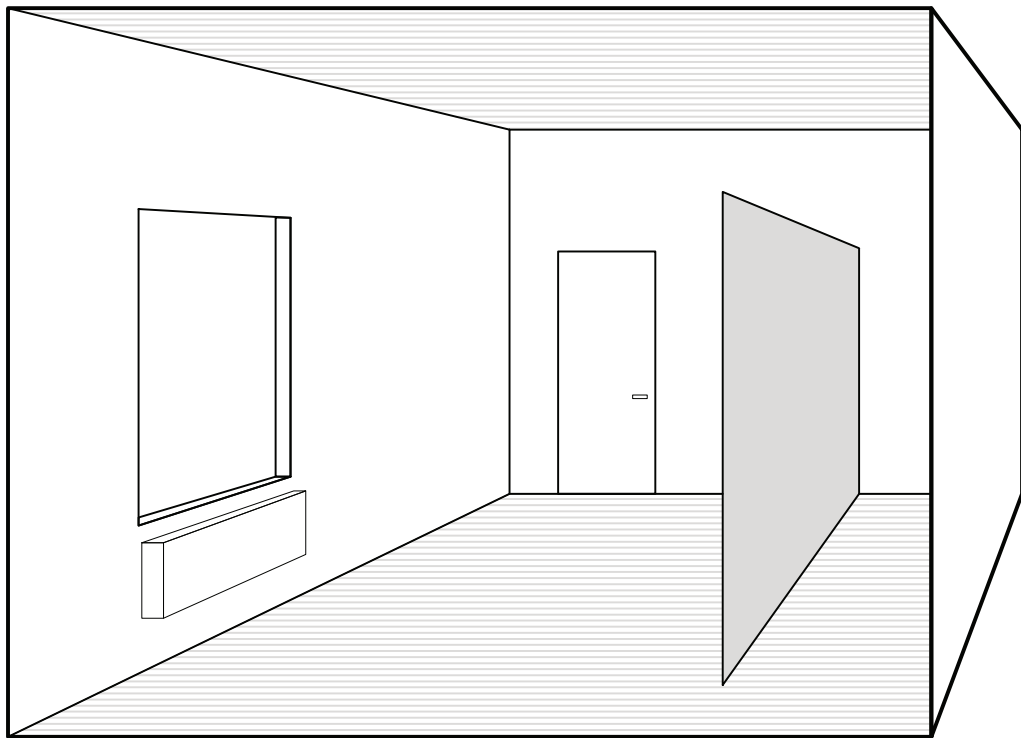
Unabhängig davon sind auch die bauordnungsrechtlichen Vorschriften zu beachten.

ASR A1.2 – Raumabmessungen etc.

Als Mindestmaße für die Raumhöhe der Arbeitsräume in Abhängigkeit von der Grundfläche finden sich hier 2,50 m (bis 50 m²), 2,75 m (ab 50 m²) und 3,00 m (ab 100 m²).

Weiterhin werden Mindestgrößen für Bewegungs- und sonstige Flächen am Arbeitsplatz und das Raumvolumen je Person (12 m³) definiert.





4.1.5 Bauteile

Nachfolgend werden die einzelnen Bauteile des Gebäudes betrachtet und die verschiedenen Anforderungen beschrieben. Deren Spektrum reicht von rechtlichen über technisch-funktionelle bis hin zu optisch-gestalterischen Aspekten. Die Aufstellung erhebt dabei ausdrücklich keinen Anspruch auf Vollständigkeit, denn dazu gibt es zu viele unterschiedliche Gebäudetypen mit jeweils sehr komplexer Baustruktur. Die Aufstellung kann jedoch als Checkliste bei der Beurteilung der Eignung eines potenziellen Objektes herangezogen werden. Nach der Bewertung der Qualität der einzelnen vorhandenen Bauteile wird auch eine Abschätzung von erforderlichen Investitionen möglich.

Von großer Bedeutung sind die (arbeits-)rechtlichen Anforderungen für Arbeitnehmer. Nur Selbstständige sind von diesen Forderungen ausgenommen. Eine Beschränkung auf dieses Nutzerkleintel kommt jedoch nicht infrage, um das Potenzial von Angestellten im Home-Office nicht auszuschliessen. In der Seitenspalte sind daher jeweils relevante Inhalte der gültigen Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) zusammengefasst. Die ASR werden von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin herausgegeben und sind kostenfrei im Internet abrufbar. Bei ihrer Einhaltung gilt die Vermutung, dass die Forderungen der Arbeitsstättenverordnung erfüllt werden, was aber immer auch anders realisiert werden kann.

Für die Einrichtung von Makerspaces gelten je nach Nutzung spezielle zusätzliche Anforderungen, welche hier immer nur angerissen werden können.

Türen

Rettungswege / Baurechtliche Vorschriften

Die Zugänge zu den Arbeitsräumen müssen stets den baurechtlichen Anforderungen an Flucht- und Rettungswege erfüllen. Dafür müssen sie ausreichende Durchgangsmaße sowie die erforderliche Brandschutzqualität aufweisen und mit entsprechenden Panikschlössern ausgerüstet sein.

Die Anforderungen sind oft abhängig von der Nutzerzahl, die jedoch auch entsprechend den örtlichen Verhältnissen beschränkt werden kann.

Zugangsmanagement

Für CoworkingSpaces ist ein unkomplizierter, flexibler und gleichzeitig sicherer Zugang für die Nutzer erforderlich. Hierfür bieten sich insbesondere code- oder appbasierte Systeme an.

Diese müssen auf die verwendete Buchungs- und Abrechnungssoftware abgestimmt werden. Baulich können oft elektronische Komponenten zusätzlich zum eigentlichen Schloss installiert werden. Zu klären gilt hier stets, ob und wie ein versicherungstechnischer (einbruchsicherer) Verschluss erfolgen kann.

Im Vergleich haben Transpondersysteme den Nachteil, dass einmalig immer ein physisches Bauteil persönlich übergeben werden muss.

Einbruchschutz

Je nach Lage der Zugangstüren im Gebäude sind deren Sicherheitsanforderungen zu beurteilen. Mit einer Kosten-Nutzen-Analyse abzuwägen ist, welche sicherheitstechnischen Ertüchtigungen eventuell umgesetzt werden sollen: Sicherheitstüren, Schließtechnik, Kameraüberwachung bzw. Einbruchmeldeanlagen.

Gestaltung

Neben allen technischen Anforderungen darf nicht vergessen werden, dass die Türen auch optisch ansprechend sein sollten, damit die Nutzer sich willkommen und eingeladen fühlen. Eine ansprechende bauliche Gestaltung der Zugangssituation dient der Erkennbarkeit und sollte Teil des Werbekonzepts sein.

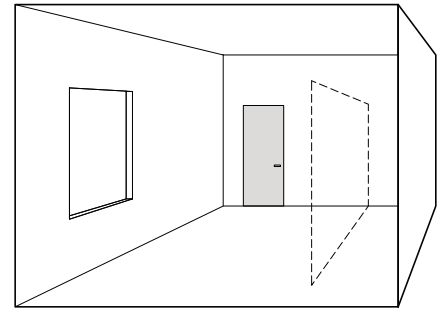
Barrierefreiheit

Coworking-Arbeitsplätze bzw. deren Zugänge entsprechend der geltenden Normen vollständig barrierefrei einzurichten, ist aufgrund der vorhandenen Bausubstanz sehr oft extrem aufwendig bis unmöglich.

Es sollte aber, wie bei allen Umbaumaßnahmen, immer geprüft werden, welche Maßnahmen mit einfachen Mitteln umgesetzt werden können. Bei Türen liegt der Fokus hier eher auf der Beseitigung von Schwellen, der Anordnung von Türklingeln etc. und dem Einsatz barrierefreier Türschließer. Die Türbreiten sind oft zumindest ausreichend barrierearm.

MAKERSPACE

An besonderen Anforderungen kommen erforderliche Türbreiten für Materialtransporte und vor allem Brandschutzanforderungen bei Werkstattnutzungen mit besonderer Brandgefahr (Holz- oder Metallwerkstatt) in Betracht.



Bauteil Tür

Auszüge aus den relevanten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)

ASR A1.7 – Türen

Anforderungen zur Sicherheit insbesondere von kraftbetätigten von Türen und Toren werden in dieser ASR definiert.

ASR A1.8 – Verkehrswege

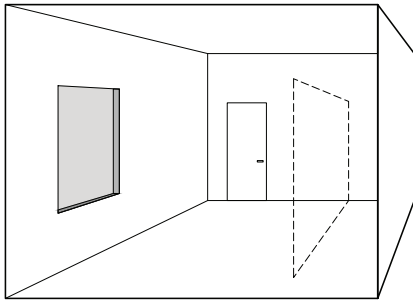
Hier sind die lichten Durchgangsmaße für Türen in Arbeitsstätten in Abhängigkeit von der Anzahl der Nutzer geregelt. Für bis zu 5 Personen sind 80 cm erforderlich. 90 cm sind für bis zu 50 Personen ausreichend.

ASR A2.3 – Fluchtwege

Neben den minimalen Durchgangsbreiten analog der ASR 1.8 werden hier Anforderungen an Türen als Notausgänge wie z.B. Panikschlösser definiert.

ASR V3a.2 – Barrierefreiheit am Arbeitsplatz

Zusätzlich zu den allgemeinen Anforderungen an Türen ist auf Erkennbarkeit, Erreichbarkeit, Bedienbarkeit und Passierbarkeit von Türen zu achten. Hierzu sind u.a. Vorgaben zu Bewegungsflächen, Schwellen und Durchgangsmaßen definiert.



Bauteil Fenster

Auszüge aus den relevanten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)

ASR A3.6 – Lüftung

Arbeitsräume sind ausreichend zu belüften. Das kann durch die freie Lüftung über offene Fenster geschehen. In der ASR A3.6 finden sich hierzu spezielle Vorgaben zur erforderlichen Lage und Größe der Fensteröffnungen.

ASR A1.6 – Fenster, Oberlichter etc.

Hier finden sich Vorgaben zur Sicherheit von Fenstern, Oberlichtern und Verglasungen.

ASR A2.1 – Schutz vor Absturz etc.

Die Brüstungshöhe muss im Regelfall mindestens 100 cm oder bei einer Tiefe von 20 cm 80 cm betragen. Größere Höhen sind bei Absturzhöhen über 12 m einzuhalten.

ASR A3.4 – Beleuchtung etc.

Arbeitsräume müssen ausreichend natürlich belichtet werden. Im Regelfall wird 1/10 der Raumgrundfläche als Fensterfläche benötigt. Für alle Arbeitsplätze ist zusätzlich ein Blendschutz zu berücksichtigen.

A3.5 – Raumtemperatur

Arbeitsräume müssen beheizbar sein. Die Raumtemperatur muss in Büroräumen mind. 20°C betragen. Für den Sommer sind Sonnenschutzanlagen erforderlich. Bei erreichten Temperaturen über 30 °C müssen Maßnahmen ergriffen werden (z.B. Nachtlüftung).

Fenster

Belichtung

Die Arbeitsräume benötigen eine ausreichende Anzahl von Fenstern, um die Belichtung mit Tageslicht sicherzustellen. Alle Arbeitsplätze müssen zudem über eine Sichtbeziehung nach außen verfügen. Ausnahmen gelten in der Regel nicht für Büroarbeitsplätze. Bei großen Raumtiefen ist ein Maximalabstand der Arbeitsplätze von den Fenstern einzuhalten.

Sonnenschutz

Ob und in welcher Stärke ein sommerlicher Wärmeschutz (Sonnenschutz) erforderlich ist, ist abhängig vom Verhältnis der Glasflächen zur Raumgröße unter Berücksichtigung der Beschaffenheit der Wände (Speichermasse). Ein Bauphysiker kann dies berechnen.

In Betracht kommen zur Begrenzung der Raumtemperatur aber auch Maßnahmen wie Nachtkühlung über die Fenster.

Mindestens ein innenliegender Sonnenschutz (gleichzeitig Blendschutz) wird schon aus Komfortgründen von vielen Nutzern erwartet.

Blendschutz

Alle Arbeitsplätze benötigen einen Blendschutz. Dies gilt insbesondere für Computerarbeitsplätze. Realisiert werden kann dieser durch spezielle, innenliegende Rollos oder Jalousien. Der Blendschutz muss unabhängig vom erforderlichen Sonnenschutz gewährleistet werden.

Belüftung

Die einfachste Art, die Belüftung der Arbeitsräume sicherzustellen, ist die natürliche Belüftung über die Fenster. Hierfür müssen diese, je nach Art der Lüftung und ihrer Lage, eine ausreichende Größe aufweisen.

Einbruchschutz

Je nach Lage im Gebäude ist auch der Einbruchschutz für die Fenster relevant. Zusätzliche Maßnahmen können in der Nachrüstung mit Sicherungsstangen oder eventuell Fensterläden bzw. Fenstergittern bestehen.

Einsicht/Privatheit

Für eine ungestörte Arbeitsatmosphäre ins insbesondere in Erdgeschoss und umgenutzten Ladenlokalen mit großen Glasflächen ist ein Einsichtschutz erforderlich. Eine Kombination mit Blendschutzeinrichtungen bietet sich an.

Zustand

Die Fenster müssen in einwandfreien Zustand sein, und auch bei ihrer Bedienung darf keine Unfallgefahr entstehen. Die erforderlichen Brüstungshöhen (für Arbeitsstätten) müssen eingehalten werden.

Raumabschließende Bauteile Wand, Boden, Decke

Allgemein

Die raumabschließenden Bauteile Wand, Boden und Decke müssen in erster Linie baurechtlich relevante Forderungen erfüllen, um den jeweiligen Raum mit dessen Nutzung vom Rest des Gebäudes abzugrenzen.

Schall- und Lärmschutz

Die massiven Bauteile müssen ausreichend dimensioniert sein, um angrenzende Nutzungen im Gebäude voneinander zu trennen und gegenseitige Beeinträchtigungen zu vermeiden.

Darüber hinaus spielt der Schutz vor Straßenlärm eine Rolle, wobei hier normalerweise Fenster und Türen die Schwachstellen darstellen. Besteht eine Baugenehmigung für eine Büronutzung, so ist von der Einhaltung der Vorschriften auszugehen. Aber auch durch ältere Bestandssubstanz ist werden die Anforderungen an Büronutzungen in der Regel erfüllt.

Brandschutz

Wände und Decken müssen den baurechtlichen Brandschutzanforderungen entsprechen. Diese sind abhängig von Größe und Eigenart des Gebäudes. Angaben hierzu finden sich in den Baugenehmigungunterlagen. Nutzungseinheiten unter 400 m² benötigen keine internen Trennwände. Eine Begrenzung auf dieses Maß ist daher sinnvoll. Die maximale Länge der Fluchtwege ist einzuhalten.

Für besondere Örtlichkeiten und eventuell erforderliche Abweichungen ist die Erstellung eines Brandschutzkonzeptes durch einen Planer anzuraten.

Statik

Die erforderliche Tragfähigkeit der Geschossdecken für eine normale Büronutzungen wird im Bestand in der Regel unproblematisch erfüllt.

Treppen

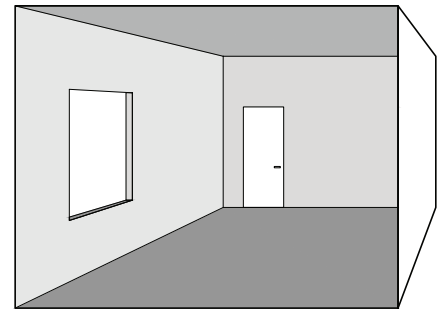
Auch die Bauteile der Erschließung sind in die Bewertung miteinzubeziehen. Für die Treppen sind die entsprechenden Vorgaben aus Arbeitsstättenrecht und Bauordnung zu beachten.

Raumabmessungen

Auch die Raumgeometrie unterliegt Vorschriften. Abhängig von der Raumgröße ist eine Raumhöhe von 2,50 (≤50 m²) bis 3,00 m (>100 m²) erforderlich. Jeder Arbeitsplatz benötigt ein Volumen von 12 m³.

MAKERSPACE

An die raumabschließenden Bauteile von Makerspaces werden in Abhängigkeit von der vorgesehenen Nutzung sehr spezielle Anforderungen gestellt. Zu beachten sind der Schallschutz (auch zu angrenzenden eigenen Räumen) sowie der Brandschutz, aber auch erforderliche hohe Deckentraglasten. Zur Erfüllung der Anforderungen ist es aber unabhängig von der vorhandenen Bausubstanz auch möglich, Maschinen räumlich zu kapseln oder schalltechnisch zu entkoppeln.



Raumabschließende Bauteile
Wand, Boden, Decke

Auszüge aus den relevanten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)

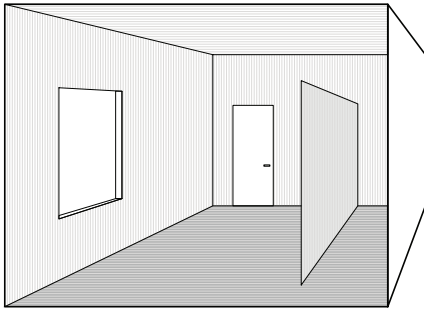
ASR A1.2 – Raumabmessungen etc.

Festgelegt werden hier u.a. die erforderliche Raumhöhe der Räume und das zur Verfügung stehende Mindestvolumen je Arbeitsplatz

ASR A3.7 – Lärm

Enthalten sind Schutzmaßnahmen zum Schutz der Angestellten sowohl vor selbstproduziertem als auch vor Außenlärm.





Bauteil Oberflächen und Beläge

4.1.6 Oberflächen

Wand-, Decken- und Bodenbeläge

An die Beläge und Oberflächen der raumumschließenden Bauteile werden in erster Linie gestalterische Ansprüche gestellt. Aus rechtlicher Sicht ist die Vermeidung von Unfallgefahren sowie Anforderungen an die Raumakustik relevant.

Gestaltung

Mit der Gestaltung der Bauteiloberflächen lässt sich mit einfachen Mitteln am schnellsten und kostengünstigsten eine angenehme und Atmosphäre in den Räumlichkeiten schaffen.

Betroffen sind Wand- und Deckenanstrich, ganz oder teilweise zu erneuernde Bodenbeläge und eventuell angehängte Deckensysteme. Die Art der Gestaltung soll natürlich das vorher identifizierte Nutzerklientel angesprechen. Als Alternative zum HomeOffice sollte eine beagliche, aber professionelle Büroatmosphäre erreicht werden. Do-It-Yourself-Schick ist in diesem Zusammenhang eher unpassend. Ein weiterer Aspekt kann die Schaffung einer Corporate Identity durch Kombination der Raumgestaltung mit Eigenwerbung und Internetauftritt sein.

Mit der Erstellung eines Gestaltungskonzeptes können verschiedene Möglichkeiten hinsichtlich ihrer atmosphärischen Wirkung, Realisierbarkeit sowie Dringlichkeit und Investitionskosten für das konkrete Objekt gegenübergestellt und bewertet werden.

Raumakustik

Eine gute Raumakustik hat eine besondere Bedeutung, wenn verschiedene Personen in einem Raum zusammenarbeiten (müssen). Sie hängt neben der Raumgeometrie hauptsächlich vom Vorhandensein schallschluckender Oberflächen ab. Der Einbau von Akustikdecken ist jedoch sehr teuer, sodass hier immer eine Abwägung erfolgen muss. Auch das Arbeitsstättenrecht erlaubt dazu Einzelfallbetrachtungen.

Wirkungsvolle Verbesserungen können jedoch alternativ durch die Installation von einzelnen akustisch wirksamen Deckensegeln erreicht werden. Die positive raumakustische Wirkung ist auch ein Argument für die Wahl von Teppichböden.

Verkehrssicherheit

Die Fußböden dürfen zur Vermeidung von Unfallgefahren keine Stolperstellen, Löcher usw. aufweisen und müssen ausreichend rutschfest sein. Hier sind die Anforderungen aus dem Arbeitsstättenrecht zu beachten. Auf eine gute Reinigungsfähigkeit der Böden ist zu achten. Unbehandelte Betonoberflächen sind ungeeignet und benötigen mindestens einen Anstrich.

MAKERSPACE

Zusätzliche Anforderungen an die Fußböden in Werkstätten bestehen gegebenenfalls hinsichtlich ihrer Verschleiß- und Rutschfestigkeit. Durch zusätzlich eingebaute Böden (z.B. schwimmend verlegte Holzplatten) kann umgekehrt die Bausubstanz vor Beschädigung geschützt werden eine Schallentkopplung erreicht werden.

Auszüge aus den relevanten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)

ASR A1.5 – Fußböden

Fußböden dürfen nach dieser ASR keine Unebenheiten, Vertiefungen, Stolperstellen oder gefährliche Schrägen aufweisen. Sie müssen tragfähig, trittsicher und rutschhemmend sein.

ASR A3.7 – Lärm

Raumakustische Maßnahmen zur Erreichung einer Nachhallzeit von max. 0,6 s sind empfohlen. Durch eine lärmbezogene Arbeitsplatzbegehung kann alternativ beurteilt werden, ob unter Betriebsbedingungen störender Schall auftritt.

4.1.7 Ausstattung

Möbel

Auch für die Arbeitsplatzmöbel von Angestellten gelten die rechtlichen Anforderungen hinsichtlich Größe, Ergonomie und Sicherheit. Beratung bieten hier Büroeinrichter an.

Sorgfältig zu entscheiden ist, welche Möbel je Arbeitsplatz bereitgestellt werden und wie sie angeordnet werden sollen.

Qualität und Aussehen der Möbel sind maßgebliche Merkmale für die Standarddefinition von CoworkingSpaces und damit den anzusprechenden Nutzerkreis und die erzielbaren Einnahmen.

In diesem Zusammenhang bieten diverse Leasingmodelle die Möglichkeit zur Realisierung einer hochwertiger Ausstattung ohne hohe Anfangsinvestitionen. Die Raten müssen dann natürlich kontinuierlich erwirtschaftet werden.

Nicht vernachlässigt werden sollte auch die Einrichtung gemütlicher und zu Kommunikation anregender Pausen- und Gemeinschaftsbereiche.

Trennwandsysteme

In den Räumen arbeiten in der Regel mehrere Personen zusammen. Wie in jedem Großraumbüro müssen Lösungen gefunden werden, um konzentriertes Arbeiten für alle zu ermöglichen und den Raum optisch und akustisch zu zonieren. Auf dem Markt gibt es hierfür eine große Anzahl verschiedenster Produkte. Sollen Raumteiler selbst gebaut werden, bieten sich Filze als Oberflächenmaterial an.

Zusätzlich sollten Raum-in-Raum-Zellen (Phone-Boxen oder Mute-Boxen) für störende oder auch vertrauliche Telefonate und Online-Meetings installiert werden, wenn keine gesonderten Räume vorhanden sind. Im Optimalfall ist eine Reservierung über die Buchungssoftware möglich.

Aufbewahrungslösungen

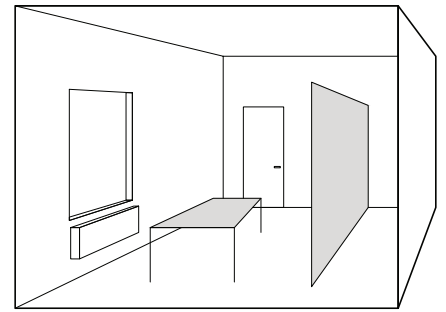
Wichtig für die Nutzer ist auch die Möglichkeit, Arbeitsmaterialien im CoworkingSpace sicher lagern zu können, insbesondere wenn der Arbeitsplatz regelmäßig genutzt wird. Hier bieten sich abschließbare Boxlösungen an. Wird deren Schließsystem mit dem Zugangskontrollsystem gekoppelt, kommt kein Schlüsselchaos auf.

Technische Ausstattung

Zu überlegen ist, welche (Büro-)Technik allgemein zur Verfügung gestellt werden soll und wie deren Benutzung finanziell geregelt wird. Infrage kommen auf jeden Fall Drucker bzw. Kopierer, aber ggf. auch diverse Kleinwerkzeuge.

MAKERSPACE

Die Maschinenauswahl ist die zentrale Frage bei der Einrichtung eines Makerspaces: Welche Arbeitsmöglichkeiten werden für welches Nutzerklientel angeboten? Welche Nutzung lässt sich in der vorhandenen Bausubstanz sinnvoll unterbringen und welche nicht? Setzen bestimmte Maschinen eine besondere Qualifikation bzw. Einweisung der Nutzer voraus?



Bauteil Ausstattung und Möbel

Auszüge aus den relevanten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)

ASR A2.2 – Maßnahmen gegen Brände

Arbeitsstätten müssen nach den Vorgaben dieser ASR ausreichend mit Feuerlöschern ausgestattet werden. Außerdem sind Flucht- und Rettungswegepläne auszuhängen.

ASR A1.2 – Raumabmessungen und Bewegungsflächen

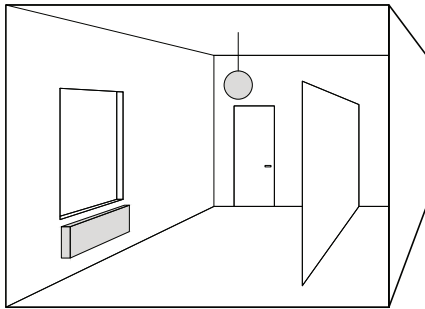
Für jeden Arbeitsplatz sind Mindestabmessungen einzuhalten. Das betrifft sowohl den Arbeitstisch als auch die Bewegungsflächen und Abstände im Arbeitsbereich auch zu anderen Möbeln. Weiterhin werden Verkehrsflächen im Raum definiert.

Möbliering

Anforderungen werden z. B. in der Arbeitsstättenrichtlinie, der Bildschirmarbeitsverordnung, der DIN 4551, der DIN 68877 formuliert. Der Schrank sollte sich am klassischen Aktenordner (320 mm × 80 mm × 280 mm (H × B × T)) orientieren. Abschließbare Fächer für private Dinge des Nutzers sind vorteilhaft – dies kann auch zentral z. B. in Form von Spinden angeboten werden.

Ein Bürodrehstuhl sollte höhenverstellbar mit verstellbarer Rückenlehne mit oder ohne Armstützen ausgestattet sein. Sie müssen stand-sicher sein – mit mind. fünf Rollen – und die Rollen sollten auf den Fußbodenbelag abgestimmt sein. Die Sitzbreite sollte 400-480 mm betragen. Der Stuhl sollte im Bereich von 420 bis 530 mm höhenverstellbar sein. Sie sollten beim Hinsetzen leicht federn.

(ASR 25/1 – Arbeitsstätten-RL 25/1 verweist auf die in der DIN 4551)



Haustechnische Installationen

4.1.8 Haustechnische Installationen

Heizung

Selbstverständlich benötigen die Räume eine funktionsfähige Heizungsanlage. Muss die Heizungsanlage erneuert werden, ist das Gebäudeenergiegesetz zu beachten. Eine zentrale Steuerung ist vorteilhaft, um Streitigkeiten unter den Nutzern zu vermeiden. Einer Klimatisierung sind aus Kostengründen mechanische Maßnahmen des sommerlichen Wärmeschutzes vorzuziehen.

Lüftung

Die Lüftung kann manuell über die Fenster erfolgen. Für fensterlose WC-Räume ist in jedem Fall eine Abluftanlage erforderlich. Bei hoher Belegungsdichte der Räume und wenn eine moderne Heizung vorhanden ist, kann eine mechanische Lüftung sinnvoll sein. Im Objekt vorhandene Anlagen müssen eventuell auf die neue Nutzung einreguliert werden, um störende Zuglufterscheinung etc. zu vermeiden.

Sanitär

Es ist zu prüfen, ob ausreichend WC-Anlagen vorhanden und funktionsfähig sind. Wenn Baumaßnahmen erforderlich werden, reicht grundsätzlich ein einfacher Standard aus. Die Warmwasserversorgung kann dezentral über Boiler erfolgen.

Darüber hinaus sollten Anschlüsse für eine Teeküche vorhanden sein.

Alle haustechnischen Anlagen sollten unbedingt regelmäßig gewartet werden, um Ausfälle und Havarien zu vermeiden.

Stromversorgung

Für die Büroarbeitsplätze ist zunächst nur eine Minimalversorgung mit 1–2 fest installierten Steckdosen erforderlich. Direkt am Arbeitsplatz ist eine Erweiterung dann auch mittels Steckdosenleisten möglich.

Für Umbau- und Erweiterungsmaßnahmen in bestehenden Räumlichkeiten können Elektroleitungen auch kostengünstig und flexibel offen in Kabeltrassen z.B. unter der Decke verlegt werden.

Insbesondere die Elektroausstattung wird mit einseitigem Blick auf größtmögliche Flexibilität häufig zu üppig geplant. Das Kosten-Nutzen-Verhältnis muss immer kritisch hinterfragt werden.

Beleuchtung

Die Beleuchtungsstärke und der Farbwiedergabeindex an den Arbeitsplätzen und deren Umgebung muss den gesetzlichen Vorschriften entsprechen.

Die Lichtfarbe kann freier gewählt werden. Sie hat einen großen Einfluss auf das Wohlbefinden. Empfohlen werden Lichtfarben von Warmweiß (entspannend) über Neutralweiß (sachlich) bis hin zu Tageslichtweiß (aktivierend).

Sinnvoll ist eine Kombination aus Allgemeinbeleuchtung und individueller Arbeitsplatzbeleuchtung beispielsweise in Form von Tisch- oder Stehleuchten. Durch dimmbare Leuchten kann die Beleuchtungsstärke verschiedenen Tätigkeiten angepasst werden.

Internetzugang

Von grundlegender Bedeutung ist ein leistungsfähiger Internetanschluss für das Objekt.

Auszüge aus den relevanten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)

ASR A2.2 – Maßnahmen gegen Brände

Enthalten sind Angaben zur Erforderlichkeit von Anlagen zur Branderkennung und Alarmierung sowie zu deren Instandhaltung und Wartung.

ASR A3.4 – Beleuchtung etc.

Definition der erforderlichen Stärke der künstlichen Beleuchtung am Arbeitsplatz (Büroarbeitsplatz 500lx) sowie dessen Umgebung und den zugehörigen Verkehrswegen.

A3.5 – Raumtemperatur

Unter anderem Festlegung der Mindesttemperaturen für die Beheizung von Arbeitsräumen.

ASR A3.6 – Lüftung

Hier sind unter anderem Angaben zur Auslegung von mechanischen Lüftungsanlagen enthalten.

ASR A4.1 – Sanitäräume

Enthalten sind Angaben zu erforderlichem Umfang, räumlichen Abmessungen und Ausstattung von Sanitäräumen an Arbeitsstätten.

Überdies gilt es die interne Verteilung zu klären. Für einfache Nutzungen bietet sich ein leistungsfähiges WLAN als einfachste und kostengünstigste Lösung an. Für datenintensivere Tätigkeiten ist dies jedoch häufig nicht ausreichend. Hier ist die Verlegung von Datenkabeln erforderlich. Deren Anzahl sollte sich am tatsächlichen Bedarf orientieren. Die Planung des Netzwerkes sowie die Auswahl der Komponenten sollten in Zusammenarbeit mit einem IT-Dienstleister geschehen. Zu berücksichtigen sind dabei unter Umständen auch Forderungen der Auftraggeber an die IT- und Datensicherheit.

Zugangsmanagement

Relevant ist außerdem die Wahl des richtigen Zugangskontrollmanagements. Der Fokus sollte dabei auf der Benutzerfreundlichkeit für die Kunden, aber auch für die Betreiber liegen.

Um die beste Lösung zu finden, muss die konkrete Situation am Objekt betrachtet werden. Dazu gehören viele Komponenten: die Eingangstüren zum Objekt, zu den einzelnen Räumen und zu Aufbewahrungssystemen. Darüber hinaus eventuell auch der Zugang zum Datennetzwerk und eine Verknüpfung mit der Buchungssoftware.

Investitions- und Betriebskosten müssen gegeneinander und im Verhältnis zu den jeweiligen Vor- und Nachteilen des Schließsystems abgewogen werden. Komfortable, aber verhältnismäßig teure Lösungen bieten elektronische Schließsysteme mit Unterstützung von fernprogrammierten, zeitlich begrenzten Gästecodes.

Brandschutztechnik

Grundsätzlich muss durch eine Fachfirma geprüft werden, ob sämtliche nach Baugenehmigung im Objekt erforderliche Brandmeldetechnik vorhanden, funktionstüchtig und vorschriftsgemäß gewartet ist.

MAKERSPACE

Bei der Planung und Einrichtung von Werkstätten ist zu prüfen, ob besondere haustechnische Anlagen, wie beispielsweise Abzugs- und Filteranlagen für Holzbearbeitung und Lackierung, erforderlich sind.

Eine Vielzahl von Maschinen benötigt einen Kraftstromanschluss. Bei der Planung ist auch die benötigte Gesamtleistung zu ermitteln und zu klären, ob der vorhandene Hausanschluss dafür ausreichend ist. Eine Erweiterung kann häufig aufwendig und kostenintensiv sein.

In den brandgefährdeten Werkstätten wird im Zuge eines Brandschutzkonzepts häufig auch die Installation von Brandmeldetechnik als Kompensationsmaßnahmen für bauliche Gegebenheiten gefordert.



4.2 Zusammenfassungen und Checklisten

BAUDETAIL

Checkliste

von Heiko Behnisch

Im Rahmen der Arbeit wurde eine Vielzahl von Checklisten untersucht und die Liste des IAG der Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV) als Referenz festgelegt. Es wurden wesentliche Teile übernommen und einige Punkte ergänzt.

Die Checkliste wurde so erstellt, dass sie für das allgemeine ortsunabhängige Arbeiten – HomeOffice oder Neuer Arbeitsort - geeignet ist.

> Arbeitsmittel

Bildschirm

- Großer reflexionsarmer Bildschirm (mindestens 17“) ist vorhanden.
- Bei Notebooks wird eine Bildschirmgröße von 15“ empfohlen.
- Blick zum Bildschirm ist leicht nach unten gerichtet.
- Der Abstand zwischen Augen und Bildschirm beträgt 50 bis 80 cm.
- Zeichendarstellung ist schwarz auf hellem Untergrund (Positivdarstellung)
- Blickschutz vor Dritten mittels Filter oder Software
- Automatische Abschaltung bei Verlassen des Arbeitsplatzes

Tastatur, Maus und Headset

- Separate Tastatur und Maus sind vorhanden.
- Bei Notebook ist die Nutzung ohne Eingabehilfen kurzfristig möglich.
- Abstand von Tastatur zur Tischkante beträgt 10–15 cm.
- Headset ist bei Bedarf vorhanden.

Technische Voraussetzungen

- Schneller und leistungsfähiger Internetzugang ist vorhanden.
- Software und Hardware für Online-Besprechungen sind vorhanden.
- Serverzugang ist vorhanden.
- Technische Unterstützung wird bei Bedarf zeitnah gegeben.
- Separat abgesichertes Datennetz für z. B. Arbeitsgruppen

Anordnung der Arbeitsmittel am Arbeitsplatz

- Häufig genutzte Arbeitsmittel sind im zentralen Blickfeld angeordnet.

> Arbeitsplatz

Arbeitstisch

- Tisch und Bildschirm sind frei von störenden Reflexionen und Blendungen.
- Tageslicht kommt von der Seite.
- Die Arbeitsfläche ist ausreichend groß.
 - optimal – 160 cm x 80 cm
 - funktional – 120 cm x 80 cm
 - minimal – 80 cm x 60 cm
- Arbeitstischhöhe beträgt 74 ± 2 cm
 - Optimal sind höhenverstellbare Tische.
- Ausreichende Beinraumbreite und -tiefe sind gegeben.
 - optimal – 120 cm x 80 cm
 - funktional – mind. 85 cm x 80 cm
 - minimal – mind. 60 cm x 60 cm

Bürostuhl

- Der Bürodrehstuhl hat fünf Rollen, die dem Fußbodenbelag angepasst sind.
- Dynamisches Sitzen durch bewegliche Rückenlehne ist möglich.
- Sitztiefe ist verstellbar, volle Sitzfläche wird genutzt.
- Sitzhöhe ist angepasst – Füße stehen am Boden.
- Rückenlehne oder Lordosenstütze sind in der Höhe verstellbar.
- Armlehnen sind vorhanden.
- Armlehnen sind höhenverstellbar.

Ablagemöglichkeiten

- Regal oder Schrank mit Platz für Aktenordner ist vorhanden.
- Regal oder Schrank befinden sich am Arbeitsplatz.
- Sicher abschließbare Fächer sind vorhanden.

> Arbeitsumgebung**Platzbedarf**

- Freie Bewegungsfläche am Arbeitsplatz ist vorhanden.
- optimal – 160 cm x 100 cm
- funktional – 120 cm x 80 cm
- minimal – 80 cm x 80 cm
- Stolperfallen sind beseitigt.

Beleuchtung

- Arbeitsplatz ist ausreichend hell – zwischen 300 und 750 Lux.
- Ist die Beleuchtung blendfrei?
- Gibt es einen Blendschutz an den Fenstern?

Raumklima

- Sind das Raumklima/die Heizung steuerbar?
- Ist die Raumtemperatur angenehm (min. 20 °C, max. 26 °C)?
- Bei höheren Temperaturen sind Schutzmaßnahmen (Ventilator etc.) erforderlich.
- Gibt es Zuglufterscheinungen?

Lärm / Schallschutz

- Ist der Schalldruckpegel für die Art der Tätigkeit angemessen?
- Gibt es Rückzugsmöglichkeiten zum Schutz vor Lärm?
- z. B. Telefonboxen oder sonstige geschützte Kleinräume

Infrastruktur

- Gibt es eine ausreichend ausgestattete Teeküche?
- Können Mahlzeiten arbeitsplatzunabhängig eingenommen werden?
- Sind ausreichend WC-Anlagen vorhanden?

> Arbeitsorganisation**Trennung von Arbeit und Privatleben/Schutz der Daten**

- Arbeits- und Wohnbereich sind getrennt.
- Der Entgrenzung von Arbeit und Privatleben wird entgegengewirkt.
- Daten des Unternehmens/der Einrichtung sind geschützt.
- Daten des Arbeitnehmers sind geschützt.

Arbeitsablauf

- Konzentriertes und zielgerichtetes Arbeiten ist möglich.
- Zeitfenster der Erreichbarkeit sind mit Vorgesetzten und Mitarbeitenden vereinbart.

- Bildschirmarbeit wird durch Tätigkeitswechsel unterbrochen.
- Bewegung bzw. kleine Bewegungspausen werden durchgeführt.
- Zugang zu betrieblicher Kommunikation ist gewährleistet.

Arbeitszeit

- Die flexible Gestaltung der Arbeitszeit ist möglich.
- Pausen und gesetzliche Ruhezeiten werden eingehalten.
- Die Dokumentation von Arbeitszeit und Überstunden ist geregelt.

Arbeitsaufgabe

- Arbeitsaufgabe ist für HomeOffice geeignet.
- Verantwortungsbereich ist festgelegt.
- Software ist der Arbeitsaufgabe angepasst.
- Fähigkeiten zur Strukturierung der Arbeit sind vorhanden.

Dokumentation

- Formen der Dokumentation sind geklärt.
- Sicherheits- und Gesundheitskompetenz wurde erklärt.
- Checkliste wird ausgefüllt und dem Arbeitgeber vorgelegt.



BRANDSCHUTZ

Zusammenfassung und Checkliste

von Reinhard Eberl-Pacan

Zusammenfassung der Brandschutzanforderungen

Für die ambitionierten Bauvorhaben im Projekt „Zwischen HomeOffice und CoworkingSpace“ können mit einer zielgerichteten und konsequenten Brandschutzplanung kreative Konzepte geschaffen werden, die verschiedenste Nutzungsarten ermöglichen. Die Unterschiede der Anforderungen an den abwehrenden, baulichen und organisatorischen Brandschutz sind bei Wohnungen, Büros, Werkstätten, Gastronomie oder Beherbergung vergleichsweise gering. Im Wesentlichen soll die meist historische Bausubstanz – abgesehen von einer Instandsetzung – nur minimal ertüchtigt werden und dabei moderne und variable Nutzungskonzepte ermöglichen.

Einschränkungen bei der Umsetzbarkeit der Brandschutzkonzepte ergeben sich meist durch die Gebäudehöhe, den Zustand des Gebäudes und seltener aus zu ambitionierten Wünschen bezüglich der Nutzung. Da die meisten der besuchten Projekte maximal bis zur Gebäudeklasse 3 (Fußbodenhöhe max. 7,00 m über der mittleren Geländeoberfläche) reichen, bestehen dort nur geringe Anforderungen an die Bauteile – einen Feuerwiderstand von 30 Minuten erbringen oft auch historische Bauweisen. Auch die zwei erforderlichen Rettungswege aus den Obergeschossen können bis zur GK 3 – mit Ausnahme von Nutzungen, die über die vergleichbaren Gefährdungen von Wohnungen oder kleinen Büroeinheiten hinausgehen – einerseits über eine Treppe in einem Treppenraum, andererseits mit tragbaren Leitern der Feuerwehr erreichbare Fenster sichergestellt werden.

Im Zuge der aktuellen Novellierung der Landesbauordnungen Deutschlands wird in allen Bundesländern der Holzbau vermehrt zugelassen und die Bedenken gegen brennbare Bauteile gehen vielerorts zurück. Dies ermöglicht auch bei historischen Bauweisen ein entspannteres Herangehen. Ein Bauteil muss nicht mehr zwingend nichtbrennbar sein, um die Brandschutzanforderungen zu erfüllen; vielmehr sind die korrekte Bauweise und Planung entscheidend. Fingerspitzengefühl ist allerdings dort erforderlich, wo z. B. Treppenraumwände oder Brandwände zu Nachbargebäuden brennbare Baustoffe enthalten.

Gelegentlich sind es die Nutzerwünsche, die niedrigschwellig nur schwer zu realisieren sind. Bei erhöhten Personenzahlen in Obergeschossen – z. B. bei Gastronomie oder Versammlungsräumen – kommt die örtliche Feuerwehr ggf. an ihre Einsatzgrenzen. Hier ist als zweiter Rettungsweg eine zweite Treppe oder ausreichend Platz am Gebäude für Einsatzfahrzeuge, z.B. Drehleiterfahrzeuge, der Feuerwehr zur Personenrettung notwendig. Dies ist ebenfalls bei Gebäuden mit einer Fußbodenhöhe über 7 m erforderlich, bei denen Rettungsfenster nicht mehr mit tragbaren Leitern erreicht werden können.

Zu beachten ist immer auch die brandschutztechnische Infrastruktur der Gemeinde. Eine ausreichende Löschwasserversorgung, die Erreichbarkeit und Zugänglichkeit von Grundstück und Gebäude und nicht zuletzt die Nähe und Ausstattung der örtlichen Feuerwehr mit Personal und Technik können entscheidend für die Baugenehmigung sein. Ein großer Vorteil von Bauvorhaben in kleinen Städten und Gemeinden ist die oft dichte und direkte Vernetzung von Behörden, Feuerwehr und den künftigen Nutzern und damit eine schnellere Kommunikation und Abstimmung. Direkt in das Projekt eingebundene Gemeinden sorgen

oftmals für eine positive Grundeinstellung aller Beteiligten, was ebenfalls Planungsprozesse begünstigt.

Entscheidend für den Erfolg niedrigschwelliger Bauprojekte sind somit ein frühzeitiges und enges Zusammenspiel von Nutzern, Planern, Gemeinde und Behörden, ein realistischer Ansatz bzgl. der gewünschten Nutzung und ein behutsamer Umgang mit der bestehenden Bausubstanz; Kommunikation ist der Schlüssel.

Checkliste

Die Bearbeitung der folgenden Checkliste sollte immer mit einem Fachexperten Brandschutz erfolgen. Vor Beginn der Planung oder Ausführung brandschutztechnischer Maßnahmen ist eine umfangreiche Recherche bezüglich Baugenehmigungen, technischer Nachweise, Übereinstimmungsbescheinigung ausführender Firmen, Abnahmedokumenten von Behörden etc. erforderlich. Entsprechend des Baualters des Gebäudes ist in vielen Fällen auch eine Einsichtnahme in die zur Bauzeit geltenden Bau- und Brandschutzgesetze, insbesondere hinsichtlich der Bewertung des Bestandsschutzes, hilfreich.

- Bestandsschutz:
 - Liegt ein Nachweis des rechtmäßigen Bestandes des Gebäudes vor (historische Baugenehmigung, Nutzungsgenehmigung etc.)?
 - Wurde das Gebäude dauerhaft in Sinne der ursprünglichen Genehmigung genutzt und instand gehalten?
 - Bestehen beim gegenwärtigen Zustand (insbesondere bei fehlenden Rettungswegen und gravierenden baulichen Mängeln) konkrete Gefährdungen für Nutzer oder Besucher?
- Gebäudeklasse/Nutzung:
 - Ist die Gebäudeklasse des Gebäudes auf Basis der aktuellen Landesbauordnung (LBO) bekannt?
 - Ändert sich ggf. durch geplante Umbauten (insbesondere Aufstockungen) oder Umnutzungen (ggf. Zusammenlegen von Nutzungseinheiten) die Gebäudeklasse?
 - Wurde die Nutzung des Gebäudes seit dem letzten genehmigten Zustand wesentlich geändert?
- Baulicher Brandschutz:
 - Sind die brandschutztechnischen Qualitäten der tragenden und aussteifenden Bauteile (Wände, Stützen, Decken etc.) bekannt?
 - Wurden seit dem letzten Stand der Baugenehmigung wesentliche Eingriffe in diese Bauteile ohne Genehmigung vorgenommen?
- Rettungswege:
 - Sind zwei unabhängige Rettungswege (RW) für jede Nutzungseinheit des Gebäudes vorhanden (1. RW immer baulich, 2. RW ggf. über Rettungsgeräte der Feuerwehr)?
 - Wurde dem 2. RW über Rettungsgeräte der Feuerwehr im Bestand lt. letzter Baugenehmigung zugestimmt?
 - Kann, ggf. ersatzweise, ein zweiter baulicher RW hergestellt werden?
- Anlagentechnischer Brandschutz:
 - Sind (oder waren) in dem Gebäude brandschutztechnische Anlagen (Brandmeldeanlagen, Sprinkleranlagen) vorhanden?
 - Können solche Anlagen ggf. wirtschaftlich nachgerüstet werden?

BAUPHYSIK/ENERGIE

Zusammenfassung

von Ingo Andernach

Während des Bearbeitungszeitraums des Forschungsprojektes „Zwischen HomeOffice und CoworkingSpace“ wurde das Gebäudeenergiegesetz (GEG) novelliert. Aus der Novellierung ergeben sich Aspekte, die für dem Forschungsprojekt zugrunde liegende Thematik von Bedeutung und Interesse sind.

Die Novellierung des GEG ist dabei nicht vorrangig im Zusammenhang mit den Diskussionen zur Energiesicherheit in Folge des Krieges in der Ukraine und dem weitgehenden Zusammenbruch der Gaslieferungen aus Russland zu sehen. Vielmehr resultiert die Novelle des GEG aus internationalen Verpflichtungen, die Deutschland zur Minimierung der CO₂-Emissionen eingegangen ist:

Neben Deutschland einigten sich bei der UN-Klimakonferenz in Paris 2015 weitere 196 Staaten darauf, die menschengemachte globale Erderwärmung bis Ende des Jahrhunderts auf „deutlich unter“ 2 Grad Celsius und möglichst unter 1,5 Grad Celsius zu halten. Dies führte dann 2021 in der EU zum „Europäischen Klimagesetz“, dessen Kernpunkte sind:

- Ab dem Jahr 2050 sollen keine Netto-Treibhausgasemissionen mehr freigesetzt werden.
- Das Wirtschaftswachstum soll dann von der Ressourcennutzung abgekoppelt sein.
- Zwischenziel für das Jahr 2030 ist eine Emissionsminderung von 55 % gegenüber 1990

Gebäude verursachen – bei Betrieb und Bau – einen erheblichen Anteil an Treibhausgas-emissionen. Vor diesem Hintergrund hat die EU dann 2023 die EU-Gebäuderichtlinie ins Spiel gebracht, die im Wesentlichen besagt, dass ab 2028 Neubauten emissionsfrei sein sollen und Altbauten zu bestimmten Zeitpunkten einen vorgegebenen Effizienzstandard erfüllen müssen. Zeitpunkt und Standard hängen dabei von der Art des Gebäudes (öffentliches Gebäude, privatwirtschaftlich genutztes Nichtwohngebäude, Wohngebäude) ab. Mit Beginn des Jahres 2024 ist dann das novellierte GEG in Kraft getreten.

Wenn man das eigentliche Ziel betrachtet – nämlich die Reduktion der Treibhausgasemissionen –, ist festzustellen, dass bei Gebäuden nicht nur die Emissionen aus dem Betrieb (Heizen, Beleuchten etc.), sondern auch die hohen Emissionen aus Baustoffgewinnung, Errichtung etc. (Graue Energie) zu betrachten sind. Bei Neubauten mit hohen energetischen Standards überwiegen diese Emissionen oft schon in der Gesamtbilanz eines Gebäudes.

Da der überwiegende Teil der Grauen Energie bei Gebäuden im Rohbau steckt, hat die (Um)nutzung von Altbauten mit Blick auf das Ziel der Minimierung von Treibhausgasemissionen einen großen Vorteil – sofern es gelingt, diese mithilfe von regenerativen Energien CO₂-neutral zu betreiben. Die klimagerechte Leerstandsaktivierung kann einen Beitrag hierzu leisten. Zu bedenken wären dabei insbesondere zwei Prämissen für die (Um)nutzung:

1. Die Rohbaukonstruktion sollte möglichst erhalten bleiben und der Einbau neuer Bauteile mit hohen CO₂-Emissionen (Beton, Stahl etc.) sollte vermieden werden.
2. Insbesondere die Heizungsverteilung und die Heizflächen sollten so optimiert werden, dass diese durch regenerative Energieerzeuger beschickt werden können. Konkret bedeutet dies, dass die Vorlauftemperatur der Heizflächen von 55 °C bei der Auslegungsaußentemperatur (meist zwischen -10 °C und -15 °C) nicht überschritten werden darf. Niedrigere Vorlauftemperaturen sind anzustreben.

Punkt eins wird in hohem Maße vom Entwurf und dem Nutzungskonzept bestimmt. Hier ist insbesondere hervorzuheben, dass es aus energetischer und bauphysikalischer Sicht am optimalsten ist, eine Nutzung zu finden, die dem vorhandenen Bau entspricht. Unglücklich ist es, das Bauwerk für eine Nutzung mit hohem Aufwand passend zu machen. Bei der zweiten Prämisse sind zwei Szenarien denkbar:

1. Die Heizungsanlage bzw. Heizungsverteilung wird im Zuge der Umnutzung neu aufgebaut. In diesem Fall ist es oftmals möglich, durch entsprechende Wahl der Heizflächen eine ausreichend niedrige Vorlauftemperatur sicherzustellen.
2. Die vorhandene Heizungsanlage bzw. Heizungsverteilung soll erhalten bleiben. Oft liegen die Vorlauftemperaturen der Anlage in diesem Fall deutlich höher als die erforderlichen 55 °C, und es gilt zu klären, über welche Maßnahmen die Heizungsanlage mit maximal 55 °C betrieben werden kann. Häufig lässt sich durch verhältnismäßig geringe Dämmungen von Bauteilen die Situation so verbessern, dass die Anlage erhalten bleiben kann.

Bei der Umsetzung ergeben sich oft Schnittstellen und/oder Synergien mit weiteren Aspekten der thermischen Bauphysik, die zu beachten wären. Diese können sein:

- Verbesserung von Mindestwärmeschutz und Behaglichkeit
Historische Bauteile haben oft U-Werte von deutlich über 1,2 W/m²K und werden dem heutigen Standard an den Mindestwärmeschutz zur Sicherung des klimabedingten Feuchteschutzes (für Außenwände ein U-Wert von max. ca. 0,72 W/m²K) nicht gerecht. Oft können mit überschaubar dicken Innen-Dämmputzen die U-Werte so verbessert werden, dass der Mindestwärmeschutz eingehalten wird. Diese dämmtechnische Verbesserung hilft dann ggf. dabei, eine vorhandene Heizungsanlage mit ausreichend niedrigen Vorlauftemperaturen zu betreiben.
Solche Maßnahmen sind mit Blick auf den klimabedingten Feuchteschutz zu planen.
- Heizflächen und Nutzung
Insofern eine Umnutzung als Werkstatt o. Ä. geplant ist, sollte oftmals mit einer erhöhten Staubbelastung gerechnet werden. In diesem Fall sind Heizungen mit einem hohen konvektiven Anteil ungünstig, da die Staubaufwirbelung erhöht wird. Hier wären aus der Nutzung heraus Strahlungsheizungen (wie z.B. Deckenstrahlplatten) zu präferieren. Als Synergie können diese dann auch so ausgelegt werden, dass sie mit niedrigen Systemtemperaturen betrieben werden können.
- Heizflächen, Oberflächen- und Lufttemperatur

Ist es erforderlich, neue Heizflächen einzubauen, so wäre der Einsatz von Heizflächen mit hohem Strahlungsanteil (wie z.B. Deckenstrahlplatten) zu präferieren. Da diese auch die Oberflächen der übrigen raumbegrenzenden Bauteile erhöhen, kann die Lufttemperatur im Raum geringer gehalten werden. Neben den positiven energetischen Aspekten kann damit auch die Gefahr von Schimmelpilzbildung verringert werden.

– Lüftung

Während der Corona-Pandemie wurde das Thema „Lüften“ ausgiebig diskutiert. Insbesondere in Räumen mit hoher Belegungsdichte wie Schulen und Kindergärten wurden oft Defizite bei den Belüftungskonzepten deutlich (zu kleine und falsch angeordnete Fenster, mangelhafte Bedienung, zu geringe Heizleistung der Heizkörper für die erforderlichen Luftwechsel etc.). Auch mit Blick auf CoworkingSpaces lohnt ein Blick auf das Thema:

Wenn mittlere bis hohe Belegungsdichten in den CoworkingSpaces zu erwarten sind, wird der erforderliche Luftwechsel über Fenster einen relevanten Teil der erforderlichen Heizlast ausmachen. Wenn vorhandene Heizkörper diese Heizlast nicht abdecken können, kann es sinnvoll sein, eine einfache (dezentrale) Lüftungsanlage mit Heizregister einzubauen. Damit wird zum einen die Luftqualität im CoworkingSpace sichergestellt und zum anderen die Heizlast für die Heizkörper im Regelfall so stark gesenkt, dass diese mit ausreichend niedrigen Vorlauftemperaturen betrieben werden können.

Diese grundsätzlichen Überlegungen sollten unabhängig von den konkreten (und zum Teil recht komplexen) Ausführungen des GEG getätigt werden.

Wärmeerzeuger und das novellierte GEG:

Das novellierte GEG fordert prinzipiell, dass neue Wärmeerzeuger mindestens 65% erneuerbare Energien nutzen. Es besteht im Regelfall keine Pflicht, vorhandene Wärmeerzeuger auszutauschen, die nicht älter als 30 Jahre sind, solange sie noch funktionieren. Allerdings gibt es relativ komplexe und umfangreiche Ausnahmetatbestände, sodass bei Bestandsgebäuden aktuell oft auch mehr als 30 Jahre alte Heizungen betrieben werden dürfen und beim Einbau neuer Wärmeerzeuger die 65%-Pflicht für regenerative Energien nicht gilt.

Dies Situation sollte für den Einzelfall geprüft werden – im Regelfall ist aber davon auszugehen, dass der Austausch eines funktionierenden Wärmeerzeugers oder der Einbau eines Wärmeerzeugers mit regenerativen Energien aktuell nicht zwingend notwendig ist.

Die Heizungsverteilung und die Heizflächen so auszulegen, dass eine Vorlauftemperatur von maximal 55°C sichergestellt ist und – ggf. auch zu einem späteren Zeitpunkt – regenerative Wärmeerzeuger genutzt werden können, sollte aus Sicht des Verfassers allerdings sichergestellt werden. Insbesondere mit Blick auf die in Zukunft greifende Nutzungspflicht von regenerativen Energieträgern sollte ein späterer Umbau von Heizflächen und Heizungsverteilung im genutzten Zustand vermieden werden.

Auch die Nutzung / Installation von PV sollte aus Sicht des Verfassers erst dann ins Auge gefasst werden, wenn der Betrieb der Heizungsanlage mit maximal 55 °C Vorlauftemperatur sichergestellt ist. Prinzipiell hat die Nutzung von PV allerdings Potenzial.

RECHT

Coworking und Arbeitsrecht

von Peter Sterzing

Coworking ist ein moderner Ansatz, der die Art und Weise, wie Menschen arbeiten, revolutioniert hat. Es ist ein Konzept, bei dem mehrere unabhängige Personen oder Unternehmen in einer gemeinsamen Arbeitsumgebung zusammenarbeiten. Im Gegensatz zu traditionellen Büros bieten CoworkingSpaces flexible Arbeitsplätze, Gemeinschaftsräume, Dienstleistungen und Ressourcen wie Konferenzräume, Drucker und WLAN. Die Beliebtheit von CoworkingSpaces hat in den letzten Jahren stark zugenommen, da sie den Arbeitsalltag erleichtern und gleichzeitig soziale Interaktionen und Zusammenarbeit fördern.

Das Arbeitsrecht in Bezug auf CoworkingSpaces kann komplex sein, da es eine Reihe von Faktoren zu berücksichtigen gibt.

Zunächst einmal muss man sich bewusst sein, dass CoworkingSpaces in der Regel keine traditionellen Arbeitsverträge anbieten. Stattdessen zahlen Coworker in der Regel für die Nutzung von Arbeitsplätzen und Ressourcen auf monatlicher oder wöchentlicher Basis. Dies bedeutet, dass die Beziehung zwischen CoworkingSpaces und Coworkern nicht als Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung betrachtet werden kann.

Es gibt jedoch einige Arbeitsrechtsfragen, die sich auf CoworkingSpaces beziehen können. So kann es beispielsweise in einigen Fällen eine rechtliche Verpflichtung geben, dass CoworkingSpaces sicherstellen müssen, dass ihre Räumlichkeiten den geltenden Gesundheits- und Sicherheitsstandards entsprechen. Dies kann die Installation von Brandschutzsystemen, Notausgängen, Toiletten und Ähnlichem umfassen. Auch die klassischen Merkmale des Arbeitsschutzes müssen im CoworkingSpace erfüllt sein, angefangen vom Schreibtisch über den vorhandenen Schreibtischstuhl bis hin zu Beleuchtung oder Klimatisierung. Ein ungestörtes Arbeiten muss möglich sein. Darüber hinaus kann das Arbeitsrecht in Bezug auf Diskriminierung, Belästigung und Mobbing auch auf CoworkingSpaces angewendet werden.

CoworkingSpaces haben die Verantwortung sicherzustellen, dass ihre Umgebung frei von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing ist und dass entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, wenn solche Vorfälle auftreten. Auch die arbeitsrechtlichen Vorschriften in Bezug auf Mindestlohn, Arbeitszeitgesetze und Arbeitssicherheit gelten für Arbeitnehmer in CoworkingSpaces ebenso wie für andere AN. Schließlich gibt es auch rechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Verarbeitung personenbezogener Daten von Coworkern durch CoworkingSpaces.

Wenn CoworkingSpaces personenbezogene Daten von Coworkern sammeln, speichern oder verwenden, müssen sie sicherstellen, dass sie die Datenschutzgesetze einhalten und die Zustimmung der betroffenen Personen einholen, wenn dies erforderlich ist.

Aus rein arbeitsrechtlicher Sicht muss auch im CoworkingSpace der allgegenwärtige Datenschutz gewährleistet sein. Zum anderen müssen die vorgesehenen Arbeitsplätze arbeitsrechtlich als Arbeitsstätte geeignet sein. Die gesetzliche Pflicht eines jeden Arbeitgebers zu Schutzmaßnahmen gemäß § 618 BGB sind letztendlich eine Ausprägung des Grundsatzes der Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers. Gemäß § 18 Arbeitsschutzgesetz ist die Arbeitsstättenverordnung ergangen. Sie konkretisiert neben den vom Fragesteller bereits angegebenen Punkten auch weitere technischen Regeln für die Arbeitsstätten zur

Sicherheit (z.B. Fluchtwege, Notausgänge, Erste-Hilfe-Mittel), die Sonderregelungen für gegebenenfalls Telearbeit sowie auch weitere nach § 3 Abs. 1 S. 1 der Arbeitsstättenverordnung aufgestellte Pflichten, wonach von den vorgesehenen Arbeitsplätzen keine Gefährdung für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ausgehen darf. Es geht dabei um die Vermeidung unmittelbarer erheblicher Gefahren bis hin zur Pflicht des Arbeitgebers zur Reinigung entsprechend den hygienischen Erfordernissen.

Wie ist die sicherheitstechnische Herangehensweise bei so genannten „CoworkingSpaces“ zu bewerten, wenn man sich dort als Unternehmen einmietet? Die Einwirkungsmöglichkeiten in Bezug auf Arbeitsplatzgestaltung gestalten sich u.U. gering, etwa bei der Beschaffung und der Anordnung von Büromöbeln.

Wie sieht es mit prüfpflichtigen Arbeitsmitteln und Flucht- und Rettungswegen sowie Mittel zur Brandbekämpfung aus, die im Großteil vom Vermieter gestellt werden?

Gemäß § 3a Absatz 1 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden.

Beim Einrichten und Betreiben der Arbeitsstätten hat der Arbeitgeber die Maßnahmen nach § 3 Absatz 1 durchzuführen und dabei den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene, die ergonomischen Anforderungen sowie insbesondere die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 7 Absatz 4 bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse (ASR) zu berücksichtigen. Bei Einhaltung der bekannt gemachten Regeln ist davon auszugehen, dass die in dieser Verordnung gestellten Anforderungen diesbezüglich erfüllt sind. Wendet der Arbeitgeber diese Regeln nicht an, so muss er durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Schutz der Gesundheit der Beschäftigten erreichen.

Die Verantwortung für den Arbeitsschutz liegt somit auch im Falle von CoworkingSpaces beim jeweiligen Arbeitgeber. Er hat im Rahmen der zu erstellenden Gefährdungsbeurteilung die Arbeitsplätze zu beurteilen und bei Bedarf entsprechende Schutzmaßnahmen zu veranlassen. Dabei hat er auch eine eventuelle Gefährdung durch die anderen dort arbeitenden Mieter zu berücksichtigen. Selbstständige fallen nicht unter die Arbeitsschutzvorschriften. Vor Unterzeichnung des Mietvertrages sollte der Mieter (Arbeitgeber) daher darauf achten, dass die Arbeitsplätze den einschlägigen Vorschriften, hier insbesondere der Arbeitsstättenverordnung, genügen. Dies sollte natürlich auch im Interesse des Vermieters liegen, da seine Mieter erwarten, dass der angemietete Arbeitsplatz vorschriftsgemäß, sicher und ergonomisch ist.

Es wird empfohlen, innerhalb der Bürogemeinschaft analog dem Arbeitsschutzgesetz (§ 8: Zusammenarbeit mehrerer Arbeitgeber) und der DGUV Vorschrift 1 (§ 6: Zusammenarbeit mehrerer Unternehmer) eine Person schriftlich zu bestimmen, die für den Arbeitsschutz verantwortlich und mit entsprechender Weisungsbefugnis ausgestattet ist. Diese Befugnis sollte Anweisungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz gegenüber allen Mitgliedern der Bürogemeinschaft beinhalten. Sie wird zweckmäßigerweise zwischen den beteiligten Personen/Unternehmern vertraglich vereinbart. Die Arbeitsschutzgesetzgebung verfolgt das Ziel, Menschen vor Schädigungen bei der Ausübung ihrer Beschäftigung zu schützen. In den Formulierungen wendet

man sich an einen Arbeitgeber, der für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen zuständig ist und der die physische wie soziale Arbeitsumgebung und Arbeitsaufgabe gestalten kann. Viele normative Formulierungen sind für ein „Normalarbeitsverhältnis“ passend, werfen aber in Bezug auf CoworkingSpaces Fragen auf:

Die häufigsten Nutzergruppen – Selbstständige, Einzelnutzende und Freelancer – sind ihre eigenen Arbeitgeber und daher selbst für die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften zuständig. Weiterhin sind diese Personen nicht an einer Arbeitsstätte eines Unternehmens tätig. Im Falle von CoworkingSpaces sind diese Personen Mieter in einem Unternehmen.

Haben die Nutzer Einfluss auf die Ausgestaltung der Arbeitsumgebung?

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. In CoworkingSpaces hat der Arbeitgeber nach Anmietung der Arbeitsplätze zunächst 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. Aus diesem Grunde 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-Betreiber.

Eine dem Arbeitgeber obliegende Pflicht zur Verbesserung der Arbeitsumgebung und Arbeitsbedingungen ist damit nicht ohne Weiteres in die Praxis umzusetzen.

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

Wie setzen Arbeitgeber die Verantwortung für die Beschäftigten in CoworkingSpaces 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 CoworkingSpace umgesetzt werden?

Wie kann der Arbeitgeber beteiligungsorientiert die Gesundheitskompetenz und Eigenverantwortung der Beschäftigten fördern?

Beurteilung der Arbeitsbedingungen – Gefährdungsbeurteilung

Ein derzeit steigender Anteil an den Nutzenden von CoworkingSpaces sind abhängig Beschäftigte externer Unternehmen, die z. B. im Rahmen von Projektarbeit oder Beratung dort arbeiten. Nach den Arbeitsschutzvorschriften hat der Arbeitgeber eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen für seine Beschäftigten vorzunehmen und die erforderlichen Maß-

nahmen für den Arbeitsschutz zu treffen (Gefährdungsbeurteilung). Die Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu kontrollieren und ggf. anzupassen. Der Prozess der Gefährdungsbeurteilung sowie die Ergebnisse sind angemessen zu dokumentieren (Dokumentationspflicht).

Das Ziel der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) ist es, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu eliminieren und eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu gewährleisten. Die Gefährdungsbeurteilung stellt somit die Basis für sämtliches Handeln im Arbeits- und Gesundheitsschutz dar. Bei der Durchführung der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilung) und der Einleitung der erforderlichen Maßnahmen für den Arbeitsschutz ist der Unternehmende in Bezug auf CoworkingSpaces mit einigen Hindernissen konfrontiert:

So sind dem Unternehmer die Arbeitsbedingungen im jeweils genutzten CoworkingSpace größtenteils unbekannt. Der gestalterische Zugriff auf die Arbeitsplätze und -abläufe im CoworkingSpace durch den Unternehmer ist gering bis gar nicht möglich. Bei einem Wechsel in einen anderen CoworkingSpace ändern sich ggf. auch die Arbeitsbedingungen, selbst bei gleichbleibender Tätigkeit.

Ein Ansprechpartner für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist für Beschäftigte eines externen Unternehmens in einem CoworkingSpace eher nicht anzutreffen. In Ausnahmefällen stellt der Betreiber des CoworkingSpaces eine solche Person nicht nur für die eigenen Beschäftigten, sondern auch für die andern Coworker – die Nutzer – zur Verfügung. Der Arbeitgeber hat also weder gute Kenntnis noch wirkamen Einfluss auf die Bedingungen, unter denen die Beschäftigten im CoworkingSpace arbeiten. Insbesondere Maßnahmen im 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 CoworkingSpace zu ermöglichen, stellt eine beteiligungsorientierte, integrationsfähige und prozesshafte Vorgehensweise vor. Dabei werden die im CoworkingSpace tätigen Beschäftigten des externen Unternehmens maximal in die Prozesse wie Gefährdungsbeurteilung und deren Dokumentation eingebunden. Zugleich wird ihnen die Möglichkeit gegeben – sofern erforderlich –, geeignete Maßnahmen und Prozesse vorzuschlagen bzw. einzuleiten, um Defizite als Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung zu beheben. Dies kann und sollte von vornherein im Nutzungsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Anbieter des CoworkingSpaces geregelt werden. Dabei kann der Arbeitgeber zudem unter Berücksichtigung der eigenen Geschäfts- und Unternehmenskultur vertraglich Einfluss auf den CoworkingSpace nehmen. So kann der Arbeitgeber im Vertrag mit dem Coworking-Anbieter Rechte und Einflussmöglichkeiten, Nutzungsmöglichkeiten, etc. des Arbeitnehmers regeln, die dieser dann tatsächlich umsetzen bzw. einfordern kann. Auch kann der Arbeitgeber den Coworking Anbieter vertraglich festlegen, dass der Coworking-Anbieter sich zur Einhaltung bestimmter Standards des Arbeitgebers verpflichtet.

z.B. Erste Hilfe (Unfall) 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. Eine schnelle und richtige Hilfe sowie Einleitung der Rettungskette helfen dabei, Menschenleben zu retten. In diesen Fällen ist die richtige und rechtzeitige Erste Hilfe entscheidend für den Verlauf einer späteren Gesundung. 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).

Arbeitsunfall

In CoworkingSpaces arbeiten Selbstständige, 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 CoworkingSpaces nicht vorauszusetzen. Dies macht die wirksame Beratung und Überwachung durch Unfallversicherungsträger schwierig. Hierbei sind im CoworkingSpace durch den jeweiligen Unternehmer folgende Fragen zu klären:

Ist der CoworkingSpace als Betriebsstätte erfasst ist oder zumindest von außen gekennzeichnet?

Ist ein Ansprechpartner für den Unfallversicherungsträger vor Ort?

Ist dem Ansprechpartner 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 CoworkingSpace-Betreibers ist?

Besteht überhaupt Regelungsbedarf oder ist eine Verständigung im Einzelfall vorzuziehen?

Mängel der Arbeitsstätte und das Dilemma Mieter vs. Vermieter bzw. Betreiber.

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. Die-

se 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.

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.

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 CoworkingSpace-Betreiber Mieter einer Arbeitsstätte sind, die wiederum an verschiedene Nutzergruppen vermietet werden. Somit liegt die Sachherrschaft je nach auftretendem Mangel weder bei den CoworkingSpace-Betreibern noch bei den Nutzenden des CoworkingSpace. 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. Vermieter beheben. Hierbei sind im CoworkingSpace durch den jeweiligen Unternehmer bzw. Arbeitgeber 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 Nutzungen 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?

(Haftpflicht-/ Unfall-) Versicherung

Der Abschluss von geeigneten Versicherungen zum Schutze der Vertragspartei (Arbeitgeber) sollte geprüft werden, bzw. es sollte vom Betreiber der Nachweis verlangt werden, dass entsprechend ausreichender Versicherungsschutz vorhanden ist. Dies ist auch für das Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtig. So kann muss auch der Arbeitnehmer darauf vertrauen können, im Falle eines Unfalls oder sonstigen schädigenden Ereignisses entsprechende Kompensationen zu erhalten.

Fazit, 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. Wenn z.B. der Unternehmens- oder Auftraggeber-Standort weiter entfernt liegt, kann das Risiko von Verkehrsunfällen (Wegeunfällen) durch ein wohnortnahes CoworkingSpace gemindert werden. Einige Chancen und Risiken in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im CoworkingSpace sind bereits bekannt. Weitere können von anderen mobilen/ teilmobilen Arbeitsmodellen abgeleitet werden. Bereits heute gibt es ausführliche Informationen zur gesunden und sicheren Gestaltung von Büroarbeitsplätzen, u. a. Informationen zu ...

- Raumabmessung, Verkehrswegen, Bewegungsflächen, Arbeitsflächen
- Klima, Temperatur, Luftfeuchtigkeit
- Licht und Beleuchtung
- Arbeitsmitteln wie Tische und Stühle,

Auch Gesetze, Verordnungen und Technische Regeln be- fassen 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

Versetzung des Arbeitsplatzes möglich

Sollten Mitarbeiter nun aufgrund der Nutzung des Stadels als neuen Arbeitsplatz ihren bisherigen Arbeitsplatz an einem anderen Ort nicht mehr nutzen, so kommt eine Versetzung in Betracht. Liegen die Arbeitsorte weit voneinander entfernt, so gilt es zu prüfen, ob dem Mitarbeiter nicht ein konkreter Arbeitsort vertraglich als Erfüllungsort versprochen ist und insoweit eine Versetzung an einen anderen Ort nur über eine Änderungskündigung möglich sein könnte, für die wiederum besondere Voraussetzungen gelten. Meist enthalten die Arbeitsverträge aber entsprechende örtliche Versetzungsvorbehalte, oder es wurde kein bestimmter Ort zugesagt, weshalb eine solche Versetzung auch an einen zumutbaren anderen Arbeitsort möglich wäre. In Betrieben mit Betriebsräten kann darüber hinaus die Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes auch eine mitbestimmungspflichtige Versetzung nach § 99 BetrVG sein. Hier wären dann Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten.

Ruhepausen und Höchstarbeitszeiten

Zum einen gelten arbeitsschutzrechtliche Vorschriften auch im Co-Working-Space. Ruhepausen und Höchstarbeitszeiten sind einzuhalten. Zu denken wäre auch an die Dokumentation von Stunden, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehen (§ 6 Abs. 2 ArbZG).

Datenschutz

Zum anderen hat das Unternehmen die Einhaltung von datenschutzrechtlichen Bestimmungen – zugunsten seiner Mitarbeiter aber auch seiner Kunden und Lieferanten – auch und gerade in externen Räumlichkeiten sicherzustellen. Passwortverschlüsselungen, Blickschutzbildschirme etc. sind deshalb zwingend. Außerdem müssen vorbeugende Maßnahmen für den Fall eines Verlusts der eingesetzten IT-Geräte getroffen werden, z.B. eine Möglichkeit zur Sperrung von Daten mittels Fernzugriff.

Mitsprache des Betriebsrats

Auch der Betriebsrat kann ein gewichtiges Wort mitzureden haben: Wenn die Geräte geortet und/oder die Softwarenutzung nachverfolgt werden kann, liegt eine technische Einrichtung vor, die dazu geeig-

net ist, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers zu überwachen. Die erstmalige Installation einer solchen Software löst somit das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG). Je nach Einzelfall kann eine mitbestimmungspflichtige Versetzung des betroffenen Mitarbeiters vorliegen, sodass die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen wäre (§§ 99, 95 Abs. 3 BetrVG). Die Nutzung von CoworkingSpaces kann u.U. eine Betriebsänderung nach § 111 BetrVG darstellen. Eine Missachtung der Rechte des Betriebsrats in diesem Zusammenhang durch den Arbeitgeber kann einen Unterlassungsanspruch des Betriebsrats oder einen Anspruch auf Nachteilsausgleich des betroffenen Arbeitnehmers auslösen (§ 113 Abs. 3 BetrVG).

Billiges Ermessen des des Arbeitgebers

Und last but not least: Bei der Zuweisung eines Arbeitsplatzes in einem Co-Working-Space an den Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber die Grenzen billigen Ermessens beachten. Ist der Co-Working-Space z.B. räumlich von der Betriebsstätte weit entfernt und für den Arbeitnehmer schwer erreichbar, muss der Arbeitnehmer die Weisung u.U. nicht akzeptieren. Nach entsprechender Vorbereitung steht der schönen neuen Arbeitswelt im Co-Working-Space nichts im Wege!

Steuerrecht

Die Kosten für eine berufliche Tätigkeit im CoworkingSpace lassen sich von der Steuer absetzen. Im Gegensatz zum häuslichen Arbeitszimmer ist der Kostenabzug nicht begrenzt. Die Miete in voller Höhe kann in Form von Werbungskosten (Arbeitnehmer) bzw. Betriebsausgaben (Selbstständige) geltend gemacht werden. Das gilt auch, falls der Arbeitnehmer an verschiedenen Arbeitsplätzen tätig ist. Wenn der Arbeitnehmer sich beispielsweise zu Hause ein Arbeitszimmer eingerichtet hat und sich ab und zu im CoworkingSpace einmietet, kann er die Miete für den Coworking Arbeitsplatz und bis zu 1.250 Euro jährlich für das heimische Arbeitszimmer geltend machen. Auch die Fahrtkosten zum Coworking-Arbeitsplatz sind über die Pendlerpauschale steuerlich abzugsfähig. Grundsätzlich gilt, dass Arbeitnehmer und Selbstständige für die Fahrt zur ersten Tätigkeitsstätte die Entfernungspauschale geltend machen dürfen, und zwar unabhängig vom gewählten Verkehrsmittel. Sogar wenn man zu Fuß geht, sind 30 Cent pro Entfernungskilometer für die einfache Strecke von der Steuer absetzbar. Für längere Arbeitswege gilt sogar ein Satz von 35 Cent ab dem 21. Kilometer.

RECHT

HomeOffice und Arbeitsrecht

von Peter Sterzing

HomeOffice (auch Telearbeit genannt) ist eine Arbeitsform, bei der Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeiten, indem sie ihre Aufgaben über das Internet, per E-Mail oder über andere elektronische Kommunikationsmittel erledigen. Die Covid-19-Pandemie hat dazu beigetragen, dass HomeOffice in vielen Ländern zu einer weitverbreiteten Arbeitsform geworden ist. Im Arbeitsrecht gibt es spezielle Regelungen für HomeOffice. Im Folgenden sind einige allgemeine Informationen zum Thema HomeOffice und Arbeitsrecht aufgeführt.

Arbeitsvertrag: Es ist wichtig, dass im Arbeitsvertrag oder in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Bedingun-

gen für HomeOffice festgelegt werden. Dazu gehören Regelungen zu Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsmittel und Datenschutz.

Arbeitszeit: Auch für Arbeitnehmer, die von zu Hause aus arbeiten, gelten die gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit. Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass ihre Mitarbeiter nicht übermäßig arbeiten und ausreichende Ruhepausen einhalten.

Arbeitsmittel: Arbeitgeber müssen ihren Mitarbeitern die notwendige Arbeitsausrüstung zur Verfügung stellen, damit diese ihre Aufgaben von zu Hause aus erledigen können. Dazu gehören Computer, Telefone und Internetzugang.

Datenschutz: Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass der Datenschutz auch bei der Arbeit im HomeOffice gewährleistet ist. Dies bedeutet, dass alle Maßnahmen ergriffen werden müssen, um die Vertraulichkeit von Daten und Informationen zu gewährleisten.

Arbeitssicherheit: Arbeitgeber sind auch dafür verantwortlich, dass die Arbeitnehmer im HomeOffice in einer sicheren Umgebung arbeiten können. Dies kann beispielsweise bedeuten, dass Arbeitgeber überprüfen, ob der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers ergonomisch gestaltet ist und ob ausreichende Brandschutz- und Evakuierungspläne vorhanden sind.

Versicherung: Arbeitnehmer, die im HomeOffice arbeiten, sollten sich vergewissern, dass sie durch eine Haftpflichtversicherung abgedeckt sind. Diese kann dazu beitragen, dass sie im Falle von Schäden oder Verlusten, die während der Arbeit von zu Hause aus entstehen, abgesichert sind.

Steuern: Arbeitgeber sollten auch sicherstellen, dass sie alle relevanten Steuern und Abgaben bezahlen, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitnehmern im HomeOffice anfallen. Es ist wichtig, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich über die spezifischen Regelungen zum Thema HomeOffice in ihrem Land und ihrer Rechtsordnung informieren und sich an diese halten.

Hat man einen gesetzlichen Anspruch auf HomeOffice?

Kann der Arbeitgeber HomeOffice anordnen?

Müssen die Regelungen zum HomeOffice schriftlich festgehalten werden?

Welche Arbeitszeiten gelten im HomeOffice?

Muss man im HomeOffice immer erreichbar sein?

Darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im HomeOffice besuchen?

Wer übernimmt die Kosten für das HomeOffice?

Kann man die Kosten für das HomeOffice von der Steuer absetzen?

Ist man im HomeOffice unfallversichert?

Kann der (Wohnungs-)Vermieter HomeOffice verbieten?

Hat man einen gesetzlichen Anspruch auf HomeOffice?

Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) ergab, dass sich etwa 40 Prozent der Beschäftigten in Deutschland mehr Zeit im HomeOffice wünschen. Wenn sich die Arbeit auch von zu Hause aus erledigen lässt, gibt es zwar die Möglichkeit, einen Antrag auf HomeOffice – auch Telearbeit genannt – zu stellen, doch ob dieser bewilligt wird, hängt ganz vom Arbeitgeber ab. Einen rechtlichen Anspruch auf Zeit im HomeOffice gibt es in Deutschland nicht, wobei Deutschland hinter anderen EU-Staaten zurückbleibt. In den Niederlanden wurde beispielsweise im Juli 2015 ein gesetzlicher Anspruch auf HomeOffice eingeführt. Der Arbeitgeber hat gemäß § 106 Gewerbeordnung (GewO) ein Weisungsrecht. Dieses berechtigt ihn dazu,

den „Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher zu bestimmen“. Das bedeutet, dass er grundsätzlich festlegen kann, wann und wo Sie arbeiten und welche Tätigkeiten Sie ausführen, solange Sie dadurch nicht zu sehr eingeschränkt werden („nach billigem Ermessen“). Da auch der Ort Ihrer Arbeit diesem Weisungs- oder Direktionsrecht unterliegt, kann der Chef Ihren Antrag auf HomeOffice problemlos ablehnen. Anders sieht es natürlich aus, wenn in Ihrem Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in einem Tarifvertrag die Möglichkeit der Arbeit von zu Hause aus vorgesehen ist. Dann können Sie sich auf Ihren vertraglichen Anspruch berufen und HomeOffice durchsetzen.

Kann der Arbeitgeber HomeOffice anordnen?

Nein, ebenso wenig, wie Arbeitnehmer ein Recht auf HomeOffice haben, hat der Arbeitgeber ein Recht darauf, eine „Zwangsversetzung“ an den heimischen Schreibtisch anzuordnen. Ihr Arbeitgeber hat die Privatsphäre des Arbeitnehmers zu respektieren und darf den Arbeitnehmer deshalb nicht ohne seine Zustimmung bitten, künftig von zu Hause aus zu arbeiten.

Müssen die Regelungen zum HomeOffice schriftlich festgehalten werden?

Nein, die Schriftform ist nicht erforderlich. Der Arbeitnehmer kann alle Konditionen der Tätigkeit im HomeOffice auch mündlich mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Nichtsdestotrotz empfiehlt es sich, die einzelnen Regelungen schriftlich festzuhalten. So vermeidet man Missverständnisse und Konfrontationen. Der Arbeitsvertrag muss für das HomeOffice nicht abgeändert werden, doch empfiehlt es sich, eine Zusatzvereinbarung zu verfassen. In der Zusatzvereinbarung zum regulären Arbeitsvertrag wird geregelt, wie das Arbeitszimmer aussehen muss. Dazu gehört beispielsweise, dass der Raum abschließbar sein und die Arbeitszeit aufgezeichnet werden muss. Etwaige gestellte Arbeitsmittel werden in der Zusatzvereinbarung aufgeführt. Zudem ist meistens eine Klausel enthalten, dass betriebliche Arbeitsgeräte nicht für den privaten Gebrauch genutzt werden dürfen. Zudem ist eine Datenschutzklausel als HomeOffice-Regelung im Arbeitsvertrag enthalten. Außerdem kann der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung zum HomeOffice jederzeit mit einer Ankündigungsfrist widerrufen. Je nachdem was im Vertrag festgelegt ist, kommt dies bei Nichterfüllung der Aufgaben in Betracht oder wenn die Arbeitsschutzbestimmungen nicht ausreichend gegeben sind.

Folgende Regelungen sollten schriftlich festgehalten werden:

Wie viele Tage oder Stunden pro Woche verbringt der Arbeitnehmer im HomeOffice?

Sind feste Tage definiert, oder hat der Arbeitnehmer das Recht, sich seine Arbeitszeit im HomeOffice frei einzuteilen?

Gibt es eine Kernarbeitszeit und muss der Arbeitnehmer während dieser erreichbar sein?

Auf welchen Wegen muss der Arbeitnehmer erreichbar sein (Bsp.: E-Mail, Telefon, Skype, Firmenchat...)?

Ist der Arbeitnehmer zur Zeiterfassung verpflichtet?

Wie muss der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers ausgestattet sein?

Wer kommt für die Ausstattung des Arbeitsplatzes auf?

Wie ist mit gestellten Arbeitsmitteln umzugehen?

Ist die Privatnutzung von betrieblichen Arbeitsgeräten erlaubt oder untersagt?

Gibt es eine Datenschutzklausel?

Hier kann beispielsweise vereinbart werden, dass der Arbeitnehmer sensible Dokumente nur an seinem eigentlichen Arbeitsplatz und nicht im HomeOffice bearbeiten darf.

Wird dem Arbeitgeber ein Zugangsrecht zur Wohnung des Arbeitnehmers eingeräumt und welche Ankündigungsfristen gelten?

HomeOffice und Datenschutz

Der Arbeitgeber muss bei der Einrichtung eines HomeOffice-Arbeitsplatzes für die geeigneten Datenschutzvorkehrungen sorgen. Zudem muss er gewährleisten, dass die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen während der Tätigkeit zu Hause dauerhaft vom Arbeitnehmenden eingehalten werden. Dieser muss sicherstellen, dass ausschließlich der Arbeitnehmer – also keine Familienangehörigen oder Dritte – Zugang zu PC und Mobiltelefon und somit zu vertraulichen Daten am HomeOffice-Arbeitsplatz hat. Die Datensicherheit für den Datentransfer kann beispielsweise über VPN-Verbindungen sichergestellt werden. Sichert werden muss überdies, dass die Daten sicher, also über einen Server im Betrieb, gespeichert werden.

Welche Arbeitszeiten gelten im HomeOffice?

Grundsätzlich können die Arbeitszeiten im HomeOffice relativ frei mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Es muss sich jedoch – wie bei jedem anderen Angestellten auch – an das Arbeitszeitgesetz gehalten werden. So ist beispielsweise dafür sorgen, dass höchstens acht Stunden am Tag gearbeitet wird. Eine Verlängerung auf zehn Stunden ist zwar möglich, doch müssen die zusätzlich geleisteten Stunden innerhalb von sechs Monaten abgegolten werden. Auch die üblichen Ruhezeiten und Pausen müssen eingehalten werden. Wenn der Arbeitnehmer an einem Tag mehr als sechs Stunden arbeitet, ist eine Pause von mindestens 30 Minuten gesetzlich vorgeschrieben.

Bei einer täglichen Arbeitszeit von über neun Stunden muss die Tätigkeit mindestens 45 Minuten lang pausiert werden. Bei den Ruhezeiten gilt, dass zwischen dem Feierabend und dem Arbeitsbeginn am nächsten Tag mindestens elf Stunden liegen müssen. Ob der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer vereinbart, dass ausschließlich von zu Hause aus gearbeitet oder ein Teil der Woche im Unternehmen verbracht wird, bleibt dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber überlassen.

Rein sprachlich unterscheidet man hier zwischen zwei Arten des HomeOffice:

Heimbasierte Telearbeit bezeichnet Arbeit, die ausschließlich von zu Hause aus verrichtet wird.

Alternierende Telearbeit beschreibt den Umstand, wenn ein Arbeitnehmer teils im Unternehmen und teils von zu Hause aus arbeitet.

Muss man im HomeOffice immer erreichbar sein?

Das Gesetz sieht hier keine klare Regelung vor. Stattdessen kommt es einzig und allein darauf an, was der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber vereinbart hat. Besteht der Arbeitgeber beispielsweise darauf, dass der Arbeitnehmer stets erreichbar ist, wenn man im HomeOffice arbeitet, sollte man die Zeiten genau festhalten – und zwar schriftlich. Wie im vorherigen Abschnitt erwähnt, hat der Arbeitnehmer auch das Recht

auf Pausen. Vielmehr noch: Der Arbeitnehmer muss seine Pausen sogar einhalten, weil der Arbeitnehmer sich auch im HomeOffice an das Arbeitszeitgesetz halten muss. Da dem Arbeitnehmer die Gestaltung der Pausen selbst überlassen ist, muss er während dieser nicht erreichbar sein. Um Konflikte zu vermeiden, sollten mit dem Arbeitgeber nach Möglichkeit feste Pausenzeiten vereinbart werden; alternativ meldet sich der Arbeitnehmer ab und weist darauf hin, ab wann er wieder erreichbar ist.

Darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im HomeOffice besuchen?

Insbesondere bei Beschäftigten, die ausschließlich oder dauerhaft von zu Hause aus arbeiten, lassen sich viele Arbeitgeber ein Zugangsrecht zur Wohnung einräumen. Dies dient allerdings nicht vorrangig der Kontrolle: Vielmehr muss der Arbeitgeber auch bei Angestellten, die im HomeOffice arbeiten, seinen Pflichten aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) nachkommen. Das heißt, dass er kontrollieren muss, ob der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers ordentlich ausgestattet ist und die Gesundheit des Arbeitnehmers nicht durch falsches Licht, einen ungeeigneten Stuhl oder andere Missstände gefährdet ist. Natürlich kann der Heimb Besuch aber auch dazu dienen, um zu prüfen, ob Vertraulichkeitspflichten eingehalten werden. So kann der Arbeitgeber beispielsweise kontrollieren, ob sensible Daten einfach so auf dem Schreibtisch herumliegen und dementsprechend für Dritte einsehbar sind. Doch keine Sorge: Selbstverständlich kann der Arbeitgeber nicht einfach überraschend beim Arbeitnehmer auf der Matte stehen. Er muss den Besuch zuvor ankündigen. Für den Arbeitnehmer empfiehlt es sich, zuvor eine angemessene Ankündigungsfrist zu vereinbaren und diese auch schriftlich festzuhalten.

Wer übernimmt die Kosten für das HomeOffice?

Hier kommt es ein wenig darauf an, ob der Arbeitnehmer nur ab und an ein Kundentelefonat von zu Hause aus führt oder ob der Arbeitnehmer zu festen Zeiten und dauerhaft im HomeOffice arbeitet. Ist Letzteres der Fall, kommt in der Regel der Arbeitgeber für die Kosten auf, die für die Ausstattung des Arbeitsplatzes erforderlich sind. Immerhin muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen PC, Schreibtisch und Co. auch eigentlichen Arbeitsplatz im Unternehmen zur Verfügung stellen. Eine Art „Miete“ kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, wenn dieser dem Arbeitnehmer keinen Arbeitsplatz in den Firmenräumen zur Verfügung stellen kann und der Arbeitnehmer daher gezwungen ist, von zu Hause aus zu arbeiten. In diesem Fall – der in der Praxis jedoch eher selten ist – kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber eine monatliche Kostenpauschale für Nutzung, Energie und Heizkosten verlangen. Auch die Reinigung und sonstige Unterhaltskosten kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zumindest anteilig in Rechnung stellen.

Wie muss der HomeOffice-Arbeitsplatz ausgestattet sein – ergonomisches Arbeiten ?

Mindestausstattung im HomeOffice abhängig vom Arbeitspensum

Für die Mindestausstattung mit Möbeln verweist die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) auf ebenfalls neu erstellte Richtlinien zur Einrichtung von Arbeitsplätzen in Hotels. Danach werden die Arbeitsplätze je nach Arbeitsaufgabe und Dauer der Tätigkeit in die drei Kategorien „Minimal“, „Funktional“ und „Optimal“ eingeteilt, die sich unter anderem anhand der Arbeitsfläche des Schreibtischs und des

Arbeitsstuhls unterscheiden. Für sporadisches, nur vereinzelt auch arbeitstägliches Arbeiten empfiehlt die DGUV eine Mindestausstattung mit Möbeln entsprechend der Kategorie Minimal:

- Arbeitsfläche des Schreibtisches: 800 x 600 mm, nicht höhenverstellbar, Höhe 740 ± 20 mm
- Beinraumbreite: mindestens 600 mm
- Beinraumtiefe: 600 mm
- Arbeitsstuhl: Konferenzstuhl
- Freie Bewegungsfläche am Arbeitsplatz: 800 x 800 mm

Eine Mindestausstattung mit Möbeln entsprechend der Kategorie Funktional ist auch für ein mehrtägiges Arbeiten geeignet:

- Arbeitsfläche des Schreibtisches: 1200 x 800, nicht höhenverstellbar, Höhe 740 ± 20 mm
- Beinraumbreite: mindestens 850 mm
- Beinraumtiefe: 800 mm
- Arbeitsstuhl: Konferenzstuhl
- Freie Bewegungsfläche am Arbeitsplatz: 1200 x 800 mm

Arbeitsplätze, die nach der Kategorie Optimal ausgestattet sind, sind als gut eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz anerkannt und somit, so die DGUV, auch uneingeschränkt als Telearbeitsplatz nutzbar.

- Arbeitsfläche des Schreibtisches: 1600 x 800 mm, höhenverstellbar
- Beinraumbreite: mindestens 850 mm, empfohlen 1200 mm
- Beinraumtiefe: 800 mm
- Arbeitsstuhl: Bürodrehstuhl mit entsprechenden Rollen
- Freie Bewegungsfläche am Arbeitsplatz: 1600 x 1000

Eine Unterweisung von Beschäftigten im HomeOffice soll nach den Richtlinien der DGUV unter anderem folgende Punkte enthalten:

- Regelungen zu Arbeitszeiten und Erreichbarkeit, mit Angaben zu einzuhaltenden Arbeitszeiten, Arbeits- und Ruhepausen, Ansprechpartner (z. B. bei Fragen zur Arbeitssicherheit oder zu besonderen Situationen)
- Hinweise zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und Nutzung der bereitgestellten Arbeitsmittel (z. B. Positionierung von Bildschirm, Tastatur und Maus)
- Hinweise zu ergonomischer Sitzhaltung und dynamischen Sitzen

Die DGUV weist darauf hin, dass auch für Beschäftigte, die Bildschirm-tätigkeiten im HomeOffice verrichten, eine arbeitsmedizinische Vorsorge durch den Betriebsarzt oder die Betriebsärztin angeboten werden muss.

Kann ich die Kosten für das HomeOffice von der Steuer absetzen?

Ja, die Kosten für das heimische Arbeitszimmer kann der Arbeitnehmer in seiner Steuererklärung geltend machen, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Das HomeOffice muss genutzt werden, weil kein gängiger Arbeitsplatz zur Verfügung steht.
- In der Mietwohnung oder dem Haus des Arbeitnehmers muss ein eigens dafür eingerichtetes Arbeitszimmer zur Verfügung stehen.

Was die zweite Voraussetzung angeht, sind die Gerichte sehr streng. Das Arbeitszimmer darf kein Durchgangszimmer sein. Außerdem: HomeOffice darf das Büro nur mit einem Schreibtisch, einem Stuhl und einem Bücherregal oder Aktenschrank ausgestattet sein. Steht etwa eine Schlafcouch oder gar ein Fernseher im Arbeitszimmer, wird dies als privates Wohnumfeld ausgelegt. In diesem Fall kann der im HomeOffice Arbeitende die Kosten nicht von der Steuer absetzen (Urteil vom Bundesfinanzhof vom 27. Juli 2015, Az. GrS 1/14).

Sind beide Bedingungen gegeben, kann der Arbeitnehmer die Kosten komplett von der Steuer absetzen. Dazu zählen die Kosten für das Mobiliar, die Arbeitsmaterialien und auch die Renovierung des Arbeitszimmers. Miete, Heiz- und Stromkosten können anteilig angerechnet werden. Bei geringer Tätigkeit im HomeOffice – also dann, wenn das Home-Office nicht den „beruflichen Mittelpunkt“ darstellt – gilt ein Höchstbetrag von 1.250 Euro pro Jahr, der von der Steuer abgesetzt werden kann.

Ist der Arbeitnehmer im HomeOffice unfallversichert?

Ja, auch wenn der Arbeitnehmer von zu Hause aus arbeitet, greift die gesetzliche Unfallversicherung. Allerdings gibt es hier Einschränkungen, denn der Arbeitnehmer kann nur dann einen Arbeitsunfall geltend machen, wenn dieser sich bei der eigentlichen Ausübung der Tätigkeit ereignet hat. Im Juni 2021 wurde die gesetzliche Unfallversicherung ausgeweitet. In der betreffenden Gesetzesänderung heißt es nun:

„Wird die versicherte Tätigkeit im Haushalt der Versicherten oder an einem anderen Ort ausgeübt, besteht Versicherungsschutz im gleichen Umfang wie bei der Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.“ (§ 8 SGB VII Abs. 1) Vereinfacht gesagt: All das, was im Büro versichert ist, ist auch im HomeOffice versichert. Diese Gesetzgebung bestätigte das Bundessozialgericht (BSG) Ende 2021 im Fall eines Arbeitnehmers, der auf dem Weg aus dem Bett an den heimischen Schreibtisch auf der Treppe stürzte. Dieser Weg ist mit dem Weg an die Betriebsstätte vergleichbar und entsprechend versichert.

Ein Beispiel: Der Arbeitnehmer ist auf dem Weg zum Router, der sich in einem anderen Stockwerk befindet, weil er das WLAN für seinen Arbeitsrechner wieder aktivieren will. Auf der Treppe stolpert er und stürzt. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer versichert, weil der Weg mit seinen beruflichen Aufgaben zusammenhängt. Ebenso versichert ist der Arbeitnehmer zum Beispiel auf dem Weg zur Toilette – denn den gäbe es ja im Betrieb genauso. Wenn der Arbeitnehmer allerdings dem Paketboten die Tür öffnen will, um seine Online-Bestellung in Empfang zu nehmen, und es dabei zu einem Unfall kommt, greift die Versicherung nicht. Hierbei handelt es sich um einen rein privaten Weg.

Kann der (Wohnungs-)Vermieter dem Arbeitnehmer das HomeOffice verbieten?

Auf den ersten Blick mag diese Frage ein wenig realitätsfern erscheinen, doch wenn die HomeOffice-Tätigkeit mit Kundenbesuchen verbunden ist, kann der Vermieter durchaus Einwände dagegen vorbringen. Sollte der Arbeitnehmer ab und an einmal einen Kunden in der Wohnung empfangen, wird der Vermieter wohl kaum etwas dagegen unternehmen können. Gehen Kunden allerdings regelmäßig beim Arbeitnehmer ein und aus, entspricht das nicht der vertragsgemäßen Nutzung einer Privatwohnung. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer mit einer Abmahnung rechnen.

Alkohol im HomeOffice

HomeOffice lockt nicht selten mit einem frühen Feierabendbier. Zwar gibt es kein gesetzliches Verbot von Alkohol am Arbeitsplatz, dennoch gilt: Ist es im Büro nicht gern gesehen, sollten der Arbeitnehmer auch im HomeOffice Abstand davon nehmen.

4.3 Bewirtschaftung und Rentabilität am Beispiel des Drogeriemarktes

Eine der wichtigsten Fragen ist die der Rentabilität eines Coworking-Spaces. Die Angaben im Internet sind recht unpräzise. Diese schwanken bei der Mindestanzahl an Plätzen von 40 bis 80 Personen. Letztlich ist das auch eine Frage der Mitgliedergewinnung und -bindung. Die Rentabilität ist gemäß dem Coworking Survey 2023 (1) ein grundsätzliches Problem. Nur 23 Prozent sprechen davon, rentabel zu agieren. Ungefähr ein Drittel gibt an, dass sie nicht rentabel sind. Insbesondere Neugründungen haben in der ersten drei Jahren Probleme, eine Rentabilität zu erreichen.

Anhand des Beispiels des ehemaligen Drogeriemarktes in Postbaur-Heng wurden die Betriebs- und Investitionskosten – inkl. Ausbau und Möblierung – untersucht. Bei den Kosten für die Möblierung wurde zwischen einfacher und hochwertiger Ausstattung unterschieden. Alle nachfolgenden Preise sind Nettopreise, das heißt, sie verstehen sich zzgl. Mehrwertsteuer. Der ehemalige Markt hat einen sehr guten Zuschnitt und verfügt über ca. 200 m² Nutzfläche. Auf dieser lassen sich zwischen 15 und 20 Arbeitsplätze unterbringen. Dies deckt sich auch mit der pauschalierten Annahme, dass pro Arbeitsfläche mit ca. 10 m² – also inkl. aller Nebenflächen – zu rechnen ist. Zusätzlich wird noch ein Besprechungsraum für 8–10 Personen eingeplant. Dieser kann auch als gemeinsamer Treff- und Speiseraum genutzt werden. Alle Nebenfunktionen wie WC, Teeküche mit Tresen, Technikbereich mit Drucker, Garderobe und Empfang werden entlang einer Mittelachse angeordnet.

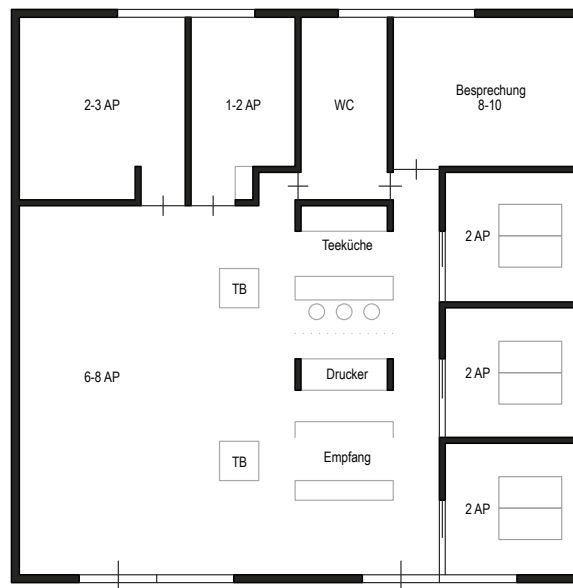


Abb. 9

Bei dieser Variante geht es um eine höchstmögliche Ausstattung mit kleineren Arbeitsräumen. Auf der Nordseite kann durch eine Erweiterung der Oberlichter zu großen Fenstern eine bessere Belichtung erreicht werden. Die Fensteröffnungen auf der Westseite werden angepasst. So ergeben sich je nach Organisation vier kleinere Büros mit 1–3 Arbeitsplätzen und ein großer Arbeitsraum mit ca. 10 Plätzen. Die Kosten für den Umbau betragen ca. 117.000 Euro.



Abb. 10

In dieser Grundrissvariante wurde auf Eingriffe in die Fassade und in die bestehende Heizung verzichtet. Zielsetzung ist es hier, die Umbaumaßnahme zu minimieren. Die Kosten für den Umbau betragen ca. 47.000 Euro.

Diese Variante wird nachfolgend weiter betrachtet.

Baukosten minimale Variante			
	Menge		Preis
Beleuchtung	25	LED-Fernbedienung	5.000,00 €
Wände	120 m2		10.000,00 €
Türen	7		3.000,00 €
WC	pauschal		8.000,00 €
Heizung	Anpassung		3.500,00 €
Stromnetz	Kabel auf Putz		4.500,00 €
Fenster	Umbau		0,00 €
Maurerarbeiten	inkl.	Putz und Abbruch	1.000,00 €
Maler	pauschal		5.000,00 €
Blendschutz	pauschal		2.000,00 €
Sonstige		Schließsystem etc.	5.000,00 €
SUMME	GESAMT		47.000,00 €
abzgl.			
Vermieter	Übernahme	Fenster, Maurer, Heizung, WC	12.500,00 €
Gemeinde	Zuschuss		10.000,00 €
SUMME	END	Übernahme Vermieter	24.500,00 €
Vermieter	Übernahme	Fenster, Maurer, Heizung, WC	0,00 €
Gemeinde	Zuschuss		10.000,00 €
SUMME	END	Übernahme Vermieter	37.000,00 €

Abb. 11

Miet- und Betriebskosten

Die im Betrieb anfallenden Kosten wären in diesem speziellen Fall die gestützte Kaltmiete von 1,89 Euro und die Betriebskosten mit geschätzten 2,7 Euro pro Quadratmeter. Die Nutzfläche beträgt abgerundet 200 m².

Dies ergibt ca. 900 € pro Monat für die Raumausgaben. Das sind bei 20 Arbeitsplätzen pro Platz und Monat ca. 45 Euro.

Kosten Ausstattung

Es werden hier lediglich die Kosten für die einfache Ausstattung von 20 Arbeitsplätzen mit einer Telefonbox betrachtet.

Kostenzusammenstellung			
Kreditierung	Kosten netto	Kosten	Monat
		Gesamt	Pro AP
1. bis 3. Jahr	Miete inkl. aller NK	900,00 €	45,00 €
	Ausbaukredit	750,00 €	37,50 €
	Ausstattung	1.500,00 €	75,00 €
	Sonstige Kosten	800,00 €	40,00 €
	Rücklagen	150,00 €	7,50 €
	SUMME	4.100,00 €	157,50 €
ab 4. Jahr	Miete inkl. aller NK	1.940,00 €	97,00 €
	Ausbaukredit	0,00 €	0,00 €
	Ausstattung Kauf + Kredit	0,00 €	0,00 €
	Sonstige Kosten	800,00 €	40,00 €
	Rücklagen	150,00 €	7,50 €
	SUMME	2.890,00 €	97,00 €
Kreditierung + Leasing	Miete inkl. aller NK	900,00 €	45,00 €
	Ausbaukredit	750,00 €	37,50 €
	Ausstattung Leasing / Miete	675,00 €	33,75 €
	Sonstige Kosten	800,00 €	40,00 €
	Rücklagen	150,00 €	7,50 €
	SUMME	3.275,00 €	163,75 €
ab 4. Jahr	Miete inkl. aller NK	1.940,00 €	97,00 €
	Ausbaukredit	0,00 €	0,00 €
	Ausstattung Leasing / Miete	675,00 €	33,75 €
	Sonstige Kosten	800,00 €	40,00 €
	Rücklagen	150,00 €	7,50 €
	SUMME	3.565,00 €	178,25 €

Abb. 12

Fall 1: Leasing bzw. Miete

Die Gesamtkosten betragen ca. 1.500 Euro pro Monat also 18.000 Euro im Jahr.

Pro Arbeitsplatz und Monat sind dies 75 Euro.

Fall 2: Kauf und Kreditierung mit einer Laufzeit von drei Jahren

Die Anschaffungskosten werden mit ca. 22.000 Euro angesetzt.

Die Kreditkosten betragen ca. 8.100 Euro pro Jahr und 675 Euro im Monat.

Pro Arbeitsplatz und Monat sind dies ca. 35 Euro.

Bei einer Miete der Ausstattung wird das wirtschaftliche Risiko zwar gemindert, da kurzfristige Kündigungen der Verträge einkalkuliert sind. Die Kosten sind gegenüber der Kreditierung aber mindestens doppelt so hoch.

Ausbau- bzw. Investitionskosten

Es wurden zwei Grundberechnungen durchgeführt.

Berechnung A: Minimierte Kosten

Hier werden die Beteiligung der Gemeinde gem. Förderprogramm in Höhe von 10.000 Euro und ein Eigenanteil des Vermieters für Investitionen, die eine spätere Neuvermietung als Büro erleichtern werden, einberechnet. Dies sind z.B. Umbaumaßnahmen sowohl im Sanitär- und Heizungsbereich als auch an der Fassade.

Es verbleibt somit für den Mieter eine Restsumme in Höhe von ca. 25.000 Euro.

Bei einer Kreditierung über drei Jahre entstehen Kosten von ca. 9.000 Euro pro Jahr und ca. 750 Euro im Monat.

Berechnung B: Nichtminimierte Kosten

Es werden hier weder der Anteil der Gemeinde aus dem Förderprogramm noch eine Beteiligung des Vermieters einberechnet.

Die Ausbaukosten betragen ca. 48.000 Euro.

Bei einer Kreditierung über drei Jahre entstehen Kosten von ca. 17.500 Euro pro Jahr und ca. 1.500 Euro im Monat.

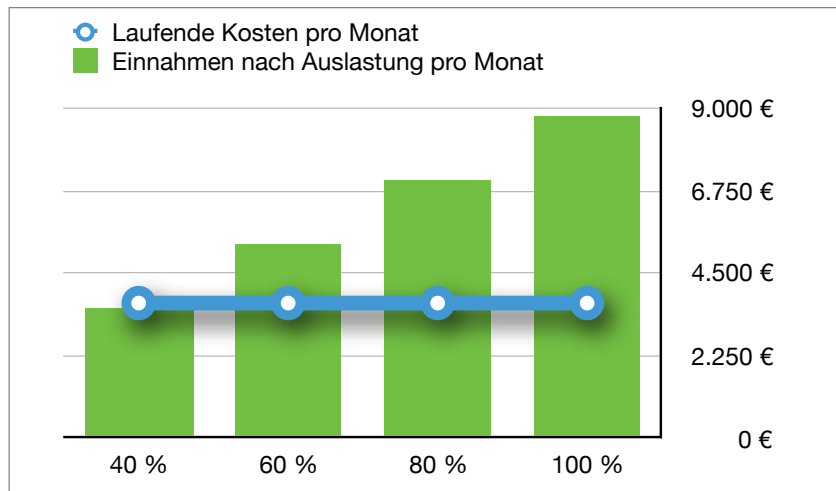
Siehe Abb. (links): Kostenzusammenstellung

Zusammenfassung der Kosten

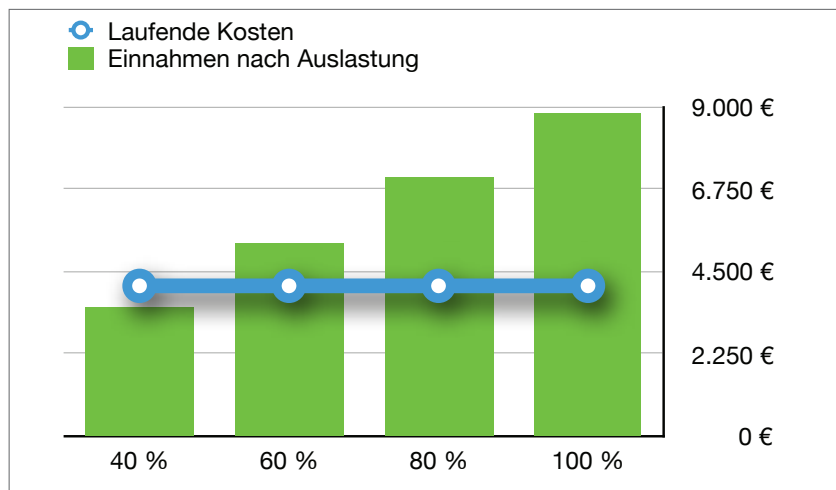
Für alle betrachtenden Varianten wurden für die Einnahmen Tagestickets zum Preis von 20,00 Euro angenommen. Dies ergibt sich aus einem Vergleich von CoworkingSpaces in der Umgebung. Die Auslastung wurde von 40–100 % erfasst und dargestellt. Die Dauer einer Förderung der Kaltmiete wurde für drei Jahre angesetzt.

A. Kreditierung Ausbau über 3 Jahre und Miete Ausstattung**A.1 Vergleich Einnahmen-Ausgaben für die ersten 3 Jahre**

Das Mietmodell für die Ausstattung ist die zunächst günstigste Variante für die Startphase. Hier betragen die monatlichen Fixkosten inkl. Rücklagen für Neuanschaffungen, Reparaturen etc. insgesamt 3.275,00 Euro.
Siehe Abb. Vergleich A.1.



Vergleich A.1



Vergleich A.2

A.2 Vergleich Einnahmen-Ausgaben ab dem 4. Jahr

Es fallen weiterhin die Kosten für die Miete der Ausstattung an. Bei einer Nettokaltmiete von 7,00 Euro steigen die Ausgaben auf ca. 3.650,00 Euro. *Siehe Abb. Vergleich A.2.*

B. Kreditierung 3 Jahre von Ausbaus und Ausstattung

B.1 Vergleich Einnahmen-Ausgaben für die ersten 3 Jahre

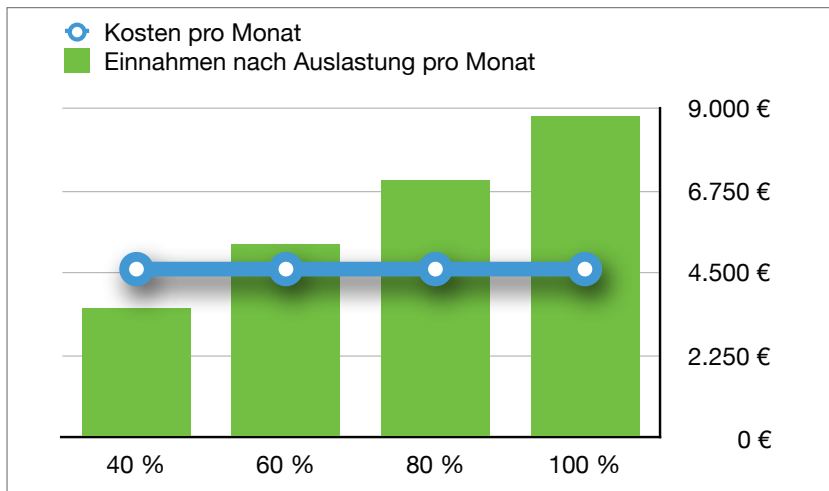
Bei dieser Form der Finanzierung betragen die Kosten für die ersten drei Jahre insgesamt 4.100,00 Euro und ca. 160,00 Euro je AP. *Siehe Abb. Vergleich B.1.*

B.2 Vergleich Einnahmen-Ausgaben ab 4. dem Jahr

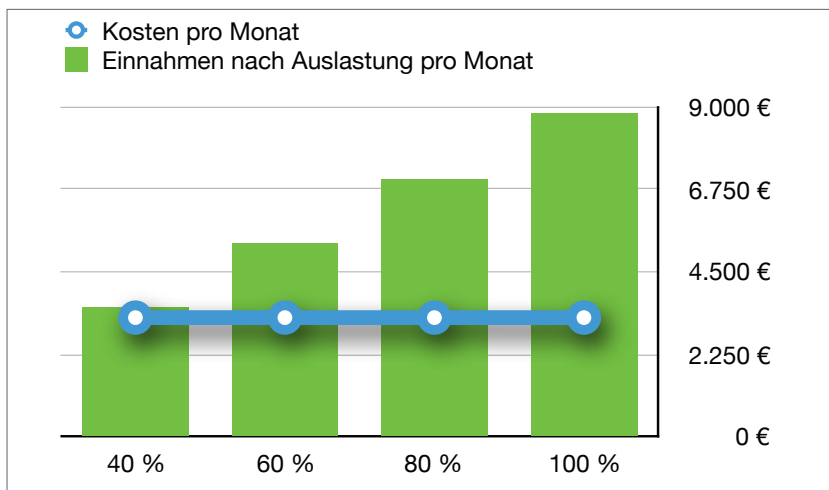
Für Ausstattung und Ausbau fallen keine Kosten mehr an. Die Ausgaben sinken trotz erhöhter Kaltmiete von 7,0 Euro pro m² auf 2.890,0 Euro pro Monat. *Siehe Abb. Vergleich B.2.*

Zusammenfassung der Rentabilitätsbetrachtung

Aus beiden Modellen geht hervor, dass eine Förderung oder anderweitige Unterstützung bei der Kaltmiete sehr wichtig ist. Das Mieten der Ausstattung ist ein nicht unübliches Modell, da es das Risiko mindert



Vergleich B.1



Vergleich B.2

und eine hohe Flexibilität bietet. Es gibt hierfür die verschiedensten Anbieter, die von der Planung bis hin zum monatlichen Reduzieren, Erweitern und Austausch einen hohen Service bieten. Einzelne Ausstatter bieten zusätzlich eine nachhaltige Nutzung von gebrauchten und überarbeiteten Möbeln an. Für die Startphase ist das ein gutes Modell, es bringt jedoch eine fortlaufende Belastung mit sich. Am günstigsten ist die Kreditierung des Ausbaus und des Kaufs der Ausstattung. Hier sinken die Kosten nach Ablauf der Kreditierung deutlich. Bei einer Auslastung von 52 Prozent (Vergleiche Coworking Survey 2023) bei ca. 22 Tagen im Monat und einem Tagesticketpreis von 20,00 Euro sind bei dem konkreten Fallbeispiel 4.400,00 Euro Nettoeinnahme erzielbar. Bei der günstigsten Berechnungsvariante B.2 – also einer Variante ohne Kosten für Ausbau und Möbel – sind immer noch Ausgaben von 2.890,0 Euro zu berücksichtigen. Es verbleibt bei einer ca. hälftigen Auslastung für die Bezahlung des Managements (ca. 1.500,00 Euro). Bei einer Auslastung der Arbeitsplätze von drei Viertel verbleibt ein Rest von knapp über 4.000,00 Euro. Um eine bessere Rentabilität zu erzielen, sind gekoppelte Geschäftsmodelle, ein Netzwerk oder die Erhöhung der Auslastung und/oder der angebotenen Arbeitsplätze erforderlich.

Teil 5

Fazit und Handlungsempfehlungen

Die untersuchten und bewerteten Praxisbeispiele bestätigen die Annahme, dass es eine Vielzahl an geeigneten Räumen gibt. Neue Arbeitsorte sind für die kommunalen Praxispartner von Interesse. Die Umsetzungen und Erwartungen sind unterschiedlich.

Im Kapitel 1 werden diese regionalen Unterschiede und Besonderheiten analysiert. Aus diesen ergeben sich verschiedene Ansätze. Schneeberg und Wiesenburg versuchen mit den Neuen Arbeitsorten, die Bevölkerungsentwicklung zu stabilisieren, Wegzug zu verhindern und Zuzug zu erreichen. Hier liegt der Fokus insbesondere auf die jungen, gut ausgebildeten Menschen. In und um Wiesenburg werden interessante Projekte gegründet, die sich zu einem Netzwerk verdichten und somit Synergien ermöglichen. Die Entwicklung des Kodorf ist von regionaler und überregionaler Bedeutung. Die Fakultät für Angewandte Kunst ist für die Stadt Schneeberg ein wichtiges Kriterium, dessen Potenzen mit einem Makerspace genutzt werden sollen. Es ist das Ziel, insbesondere Absolventen optimale und preiswerte Arbeitsbedingungen zu bieten, um diese am Standort halten zu können. Die Region Nürnberg ist wirtschaftlich sehr stark aufgestellt und zieht weiterhin Arbeitnehmer und Arbeitgeber an. Der Pendelverkehr ist sehr intensiv und belastend. Hier geht es um die Entlastung der Infrastruktur und der Arbeitnehmer. Die Bereisungen vor Ort, die Gespräche, die Begleitung durch die Gutachter und die gemeinsamen Workshops haben, wie im Kapitel 2 dargestellt, den geplanten Praxisbezug ermöglicht. Alle Partner haben ihre bisherigen Erfahrungen eingebracht und ihre unterschiedlichen Ansätze aufgezeigt. In Schneeberg und Wiesenburg setzen die Bürgermeister und ihre Mitarbeiter dies aktiv um. Sie kaufen stadträumlich oder historisch wichtige Gebäude und bauen diese zu Neuen Arbeitsorten um, die sie dann betreiben oder sich in Vereinen aktiv beteiligen. Für die Bürgermeister des Gemeindeverbundes Schwarzatalplus ist dies ein Ansatz, der für sie nicht in Betracht kommt, da die private Wirtschaft ausreichend präsent ist. Hier geht es vordergründig um Partnerschaften zwischen Kommune und Privaten. Bei den Initiativeinsätzen wurden verschiedene Objekte und Räume privater Anbieter besichtigt. Diese private Ausrichtung hat zur Folge, dass die Kommunen wenig bis gar kein Einfluss auf die Entwicklung nehmen können.

Im Kapitel 3 werden diese Objekte mittels eines einheitlichen und übertragbaren Kriterienkatalogs bewertet und Handlungsoptionen abgeleitet. Trotz aller Unterschiedlichkeit sind alle Standorte geeignet und repräsentieren einen bundesweiten Durchschnitt möglicher Neuer Arbeitsorte. Für jeden Ort jeden lassen sich konkrete Möglichkeiten der Entwicklung aufzeigen. Die nachfolgenden Handlungsempfehlungen basieren auf dieser Analyse und sind Beispiel für eine nachhaltige Nutzung. Das Beispiel des Unternehmens DATEV macht die Möglichkeiten für die Arbeitgeber deutlich, ihren Mitarbeitern über das Homeoffice hinaus attraktive Arbeitsmöglichkeiten anzubieten. Diese Umsetzung der Vision ruht aktuell, da sich keine entsprechend geeigneten Arbeitsorte bzw. Partner in der Region finden lassen.

Der im Kapitel 4 angelegte Raumkatalog wurde aufgrund der Ergebnisse des Austauschs mit und zwischen den Praxispartnern vom eigentlichen Raum auf das Objekt und die Umgebung erweitert. Alle diese Faktoren wirken zusammen und haben einen Einfluss auf die Form des Neuen Arbeitsortes und dessen erfolgreichen Betrieb. Im Verlauf

des Forschungsprojektes hat sich die Annahme bestätigt, dass es für die Arbeitsorte außerhalb des Unternehmens unzureichendes Wissen über die wesentlichen Gesetze und den daraus resultierenden Regeln und Normen gibt. Dies ist ein Punkt, den insbesondere kleinere Arbeitgeber oder Kommunen nicht leisten können. Eine Checkliste ergänzt deshalb den Raumkatalog und ermöglicht eine einfache und allgemein verständliche Bewertung der Qualität des jeweiligen Arbeitsortes - vom Homeoffice bis hin zum Coworking.

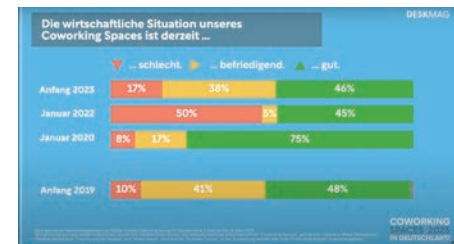
Das Kernproblem der Rentabilität von Neuen Arbeitsorten im ländlichen Raum wird am Ende des Kapitel 4 am Beispiel des Praxisbeispiel Ehemaliger Drogeriemarkt in Postbauer Heng gesondert betrachtet. Einheiten mit mehr als 60 Nutzenden sind auf dem Land selten, da die Kundenakquisition deutlich schwerer ist und ein wesentliches Klientel wie Studierende oder Selbstständige fehlen. Die Nutzerschicht der pendelnden Angestellten ist schwerer zu gewinnen. Dies liegt u. a. an der Attraktivität des Homeoffice und der langen Gewöhnungsphase während der Pandemie. Der Zustand des Zuhause Arbeitens ist bereits bekannt und akzeptiert.

Diese Erschwernisse für die Neuen Arbeitsorte im ländlichen Raum bestätigt die Global Coworking Survey von 2023: „Vor allem Coworking Spaces in Kleinstädten und ländlichen Regionen geht es derzeit schlecht. Nur 25 bis 30 Prozent berichten von einer guten Geschäftslage. Die noch von der Pandemie verschonten erholen sich auch deutlich langsamer von den Folgen als ihre Pendants in den Großstädten, wo sich derzeit 60% in einer guten Geschäftslage sehen. Diese Ergebnisse überraschen einerseits vor dem Hintergrund des Trends zu mehr Remote Work. ...] Sollte sich der Remote-Work-Trend nachhaltig nach der Pandemie etabliert haben, ging dieser bisher an Coworking Spaces in diesen Gegenden vorbei. Allerdings sind sie durchschnittlich deutlich jünger als in anderen Regionen und beschäftigen sich deshalb viel öfter mit den Problemen, die alle sehr jungen Coworking Spaces haben.“¹ Dies ist auch eine Erkenntnis der Forschungsarbeit. So stehen die hier untersuchten Arbeitsorte entweder am Anfang oder sie verändern sich permanent und ziehen um.

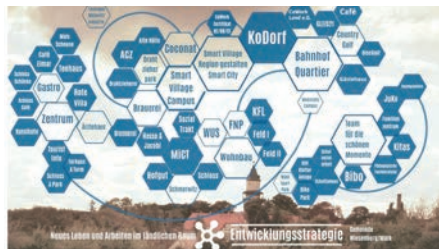
Was sind also die Vorteile und Nachteile der Neuen Arbeitsorte im ländlichen Raum?

Von Vorteil sind auf jeden Fall die geringen Kosten bei der Anmietung von Flächen, die Verfügbarkeit dieser und ein per se großes Potenzial an permanenten Pendlern. So sollte der Trend zur Remote-Arbeit also zum Arbeiten außerhalb des eigentlichen Unternehmens auch ein deutlicher Pluspunkt sein. Das vorhandene Interesse verdeutlicht sich anhand der Vielzahl der betrachteten Standorte.

Das Beispiel der ehemaligen Drogerie in Postbauer-Heng verdeutlicht recht anschaulich die schwierige Situation. Im urbanen Raum würde dieser Raum mit vergleichbar günstigen Konditionen sofort bespielt werden. Vereinfacht gesprochen würden hier einige einfache Tische und Stühle sowie eine offen verlegte technische Ausstattung ausreichen, um zu starten. Trotz sehr guter Konditionen und einem hohen Engagement der Beteiligten vor Ort konnte während der zweijährigen



1 Quelle: <https://www.deskmag.com/de/coworking-news/wirtschaftstrends-von-coworking-spaces-ergebnisse-der-global-coworking-survey-2023?limitstart=1>



Begleitung ein Neuer Arbeitsort nicht installiert werden. Die Gründe hierfür sind vielfältig und lassen sich nicht verallgemeinern.

Auf dem Land sind die Pendler – also die Angestellten – und in Ausnahmefällen auch Selbstständige die Kunden. Beide Nutzertypen verlangen nach mit dem ursprünglichen Büro vergleichbar ausgestatteten, kleinteiligen Räumen oder im Fall des Selbstständigen nach repräsentativen und für den Kundenverkehr geeigneten Räumen. Gleichzeitig möchten sie sich nicht binden und sich das Arbeiten zu Hause oder im eigentlichen Unternehmen offenhalten und buchen somit nur Tagestickets. Der Betreiber hat somit eine geringe Planungssicherheit und muss aber deutlich mehr investieren, als er dies in der Großstadt zunächst tun würde. Hinzu kommt, dass die Kundenakquisition deutlich komplexer ist – zumal das in der Großstadt fest etablierte Konzept des gemeinsamen Arbeitens im ländlichen Raum noch unbekannt ist. Zudem sehen häufig weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer die Vorteile und sind folglich nicht bereit, dafür zu bezahlen. Auch hat sich das HomeOffice für beide Seiten zunächst als einfache Lösung etabliert. Für den Arbeitgeber ist die Situation sehr bequem, da er die wesentlichen Voraussetzungen für das Arbeiten außerhalb des Unternehmens – wie das Bereitstellen von technischer Ausstattung sowie die Neuorganisation des Datenschutzes und der Arbeitsaufgaben – während der Pandemiephase bereits geschaffen hat. Eine Etablierung oder Nutzung eines Neuen Arbeitsortes ist für den Arbeitgeber mit erhöhten Aufwendungen und zusätzliche Kosten verbunden. Der Arbeitgeber hat von Lösungen außerhalb des HomeOffice keine ökonomischen Vorteile. Dies wurde beim Praxisbeispiel Schneeberg durch den Landkreis so bestätigt, da aus seiner Sicht das HomeOffice ausreichend ist. Einzig die Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und somit die nachhaltige Bindung oder Anwerbung von Mitarbeitern wäre aus seiner Sicht ein Vorteil.

Handlungsempfehlungen

Die o. g. Fragen/Probleme sind im Rahmen des Projektes intensiv untersucht und diskutiert worden. Es haben sich folgende Lösungsansätze ergeben.

1. Das Netzwerk – Beispiel Wiesenburg

Der Nachteil der kleinen Flächen oder/und geringen Nutzerzahl kann über ein Netzwerk kompensiert werden.

Bei einem Betreiber mit verschiedenen Standorten können so die Kosten für den Betrieb geteilt werden. Zu berücksichtigen gilt hier, dass bestimmte Grundausstattungen wie Drucker, Teeküche oder WC-Anlagen an jedem Ort vorhanden sein müssen. Unterschiedliche Standorte können unterschiedliche Möglichkeiten wie z. B. Tagungsräume oder Übernachtungsplätze haben, sodass mehrere Optionen für Einnahmen vorhanden sind. Bei Überbuchungen können andere Orte als Ausweichmöglichkeit genutzt werden. An verschiedenen Orten ist jeweils ein spezielles Community Building möglich, was ansonsten eher größeren Spaces vorbehalten ist. Dies kann fach- oder altersbezogen sein oder z. B. bei einer Kindertagesstätte in der Nähe auch die Gruppe der Eltern sein. Bei mehreren Betreibern in unmittelbarer Nähe steigert sich gemeinsam der Bekanntheitsgrad. Die Streuung der Information ist größer. Voraussetzung ist, dass die Betreiber nicht konkurrieren, sondern sich ergänzen und gemeinsam kooperieren, z. B. über ein gemeinsames Buchungs-, Shuttlesystem etc.

2. Teil eines Ganzen – Beispiel Oskar 9

Ein Unternehmen hat Büroflächen übrig und vermietet sie weiter bzw. unter. Aufgrund des sich entwickelnden Konzeptes des Arbeitens außerhalb des eigentlichen Unternehmens stehen Flächen leer. Seit drei Jahren steigt der Anteil an leer stehenden Büroflächen. In Städten wie Düsseldorf, Darmstadt, Frankfurt sind aktuell ca. zehn Prozent nicht vermietet. In den USA liegt dieser Anteil bereits bei zwanzig Prozent.² Es gibt eine Vielzahl von Vorteilen, die eine solche Untervermietung hat. Die anteiligen Betriebskosten können gesenkt werden. Eigene Ausstattungen wie Teeküche, Drucker etc. werden geteilt. Die fremd vermieteten Arbeitsplätze sind eine zusätzliche Gewinnmöglichkeit mittels Kostenverteilung. Neue Mitarbeiter können auf diese Weise gefunden und gewonnen werden. Synergien werden genutzt, Zusammenarbeiten entstehen. Die Aufwendungen für separat gesicherte Datennetze sind aufgrund der kabellosen Modell eher gering.

Andere Beispiele gibt es auch außerhalb der Bürostrukturen. Spezialisierte Dienstleister eröffnen einen neuen, ergänzenden Bereich, um das eigentliche Kerngeschäft zu stärken. Beispiele sind Hotels, Pensionen, Reiterhöfe etc., die freie Flächen umnutzen und als Arbeitsräume anbieten. Häufig funktioniert dies als Workation oder Retreat. (Beispiel: Hof Viehbrook)



3. Bestandteil kommunaler Entwicklung oder Unterstützung – Cowork Nord

Die neuen Arbeitsorte werden Bestandteil der kommunalen Wirtschaftsförderung und an spezielle Einrichtungen wie z. B. das Gründerzentrum angedockt. Somit ergeben sich logische Abfolgen vom Arbeitsplatz im CoworkingSpace über das StartUp bis hin zur Gründung eines Wirtschaftsstandortes. Durch die Verknüpfung der verschiedenen Orte im ländlichen Raum entsteht ein Netzwerk. Für urbane Räume gibt es den Alten Schlachthof in Karlsruhe. Hier werden preisgünstige Räume oder auch Ateliers angeboten. Es gibt ein Gründerhaus, für das eine Bewerbung notwendig ist. Darüber hinaus werden Bauplätze angeboten. Ein Beispiel für die Entwicklung im ländlichen Raum ist das Netzwerk Cowork Nord, das in Kiel und Umland an sechs Standorten im Rahmen der Wirtschaftsförderung Coworking anbietet. In der sächsischen Kleinstadt Freital war dies ursprünglich in einem dreistufigen Ansatz vorgesehen. Das Kreativareal F1 in der Alten Lederfabrik sollte neben Ateliers, Vereinsräumen sowie öffentlichen Angeboten auch einen CoworkingSpace und ein FabLab erhalten. Damit sollte eine Schnittstelle zur TU Dresden geschaffen werden. Es gab eine direkte Busverbindung, mit der man den Campus in zwölf Minuten erreichen konnte. Das Gründerzentrum F2 war ein Neubau und die zweite Stufe der Gründung, wenn sich z. B. ein Unternehmen aus F1 mehr und professionellere Fläche braucht. Die dritte Ebene war das Cluster F3, das aus freien, fertig erschlossenen und mittels Nutzungsplanung gesicherten Bauland bestand.

4. Teil der Daseinsvorsorge – Das Multiple Haus

Mit der Zusammenlegung von Gemeinden wird der Typus des Gemeindehauses in seiner ursprünglichen Form häufig nicht mehr gebraucht. Diese Zentralisierung betrifft nicht nur Verwaltungsfunktionen, sondern

² Quelle: Haufe Schriftenreihe Immobilienwirtschaft Ausgabe 1/2024



auch Dienstleistungen. Für die Sicherung der Daseinsvorsorge vor Ort können verschiedene Nutzungen angeboten werden. Dafür sind letztlich neben den klassischen Nebenräumen nur zwei Räume notwendig. Einer sollte über die entsprechenden hygienischen Bedingungen verfügen, um Ärzte oder arztnahe Dienstleistungen zu ermöglichen. Ein zweiter Raum dient der Kinderbetreuung, dem Vereinsleben und dem gemeinsamen Arbeiten. Ein Friseursalon ist in Gemeinden unter 1.000 Einwohnern nicht wirtschaftlich betreibbar. Außenstellen in den kleinen Orten vorzuhalten, ist aus ökonomischen Gründen gleichfalls nicht realistisch. Viele ältere Menschen möchten aber auch nicht, dass der jeweilige Dienstleister zu ihnen nach Hause kommt. Diese Funktionen oder Nutzungen können bei Bedarf gebucht und mittels einer Nutzungsgebühr bezahlt werden. Spezielle Schranksysteme ermöglichen eine Integration des Frisörstuhls und eines Waschbeckens sowie die sichere Lagerung der Werkzeuge und Pflegeprodukte. Da das Neue Arbeiten in diesen Multiplen Häusern eine Nutzung von vielen ist, kann in der Gesamtheit ein wirtschaftlich tragfähiges Modell entstehen. Dies lässt sich bis zu einem Netzwerk dieser Häuser weiterentwickeln.

5. Leben und Arbeiten im ländlichen Raum – Hof Prädikow und Kodorf Wiesenburg

Dieses Konzept ist für die nachhaltige Installation Neuer Arbeitsorte sehr gut geeignet. Nicht selten führen Interventionen von außen – etwa durch das Gründen öffentlicher Einrichtungen im ländlichen Raum – dazu, dass die Mitarbeiter lediglich ein- und wieder auspendeln und sich nicht in der Region verankern. Die Bildung und Entwicklung von Gemeinschaften, die auf das Land ziehen und dort gemeinsam wohnen und arbeiten, ist ein neuer Trend, der sich auch aufgrund der schlechten Wohnungssituation in den Metropolen entwickelt. Hier ist eine relative Nähe zur Großstadt von Vorteil. Dieses Konzept kann durch die Nutzung bestehender Gebäude oder mittels Gründung neuer optimierter Wohnanlagen funktionieren. Diese Anlagen sollten eine gut austarierte Mischung und Trennung von privaten, öffentlichen und halböffentlichen Nutzungen anbieten. Es werden bestimmte Funktionen wie Arbeiten, aber auch Gästewohnen ausgelagert und geteilt, um die Investitionen für die privaten Wohnräume zu minimieren. Der Neue Arbeitsort hat von Anbeginn eine Grundaustattung durch die Zugezogenen und steht der Nachbarschaft gleichermaßen zur Verfügung. Für die Region können sich weitere positive Effekte wie Familienzuzug und somit neue Kindertagesstätten oder sogar Schulen ergeben.



Abb. 13

6. Die Vision der 15 Minuten – DATEV

Die Vision ist, dass sich Unternehmen aus sozialen und ökologischen Gründen verpflichten, möglichst jedem Mitarbeiter alternativ zum Arbeitsplatz im Unternehmen oder zu Hause einen Arbeitsplatz in einer Bürogemeinschaft zur Verfügung zu stellen. Die Zielsetzung könnte also lauten: Jeder Mitarbeiter sollte in einem bestimmten Zeitfenster einen alternativen Arbeitsort erreichen können. Das Konzept orientiert sich an der Idee der 15-Minuten-Stadt, die beinhaltet, dass alle für das alltägliche Leben notwendigen Einrichtungen in einem bestimmten Zeitraum ohne Auto zu erreichbar sind. Größere Arbeitgeber können i. d. R. in anonymisierter Form sehr genau analysieren, wo wer wohnt, sowie die Pendelmöglichkeiten und den damit verbundenen Zeitaufwand bestimmen. Es können somit Bedarfe ermittelt und Partner gesucht werden. Dies können andere Unternehmen, die öffentliche Ver-

waltung, bestehende CoworkingSpaces etc. sein. Das Beispiel DATEV zeigt, dass es trotz intensiver Bemühungen nicht immer möglich ist, genau diese geeigneten Partner zu finden. Näheres hierzu kann im Interview nachgelesen werden.

7. Temporäres Wohnen und Arbeiten in der Natur – Coconat

Viele kleine und größere Unternehmen sind als Nutzer am Konzept des Retreats interessiert. Im Fokus steht ein konzentriertes, intensives oder auch erholsam anderes Arbeiten, z. B. um Projekte zu beginnen oder auch abzuschließen. Diese Nutzergruppe ist bereit, viel Geld auszugeben, erwartet aber im Gegenzug einen professionellen Ort. Das perfekte Großstadtbüro im Grünen, nicht weit weg vom Heimatstandort und mit ausreichend Übernachtungsmöglichkeiten und einer regionalen, biologischen, nachhaltigen Bewirtung. Dies alles setzt meist hohe Investitionskosten voraus. Für eine Workation mit einer anderen Zielgruppe lassen sich diese Kosten auch reduzieren. Die vorhandenen Arbeitsräume können dann auch je nach Zuschnitt und Verfügbarkeit mit der regionalen Nachbarschaft geteilt werden.

(Beispiele: Coconat, Project June, ASTRÆA – Eco Resort)



8. Hybridmodell – Tucherschloss

Die Bündlung verschiedener Modelle zu einem Gesamtprojekt erhöht die Einnahmemöglichkeiten und somit die Finanzierbarkeit. In dem einen Bereich sind neben einer gastronomischen Grundausstattung Räume für Events oder auch Tagungen oder Konferenzen vorhanden. Ein anderer Teil eignet sich für repräsentative Showräume ebenfalls gekoppelt mit Ein-Tages-Veranstaltungen. An diese Bereiche lässt sich ein CoworkingSpace oder Neuer Arbeitsort sehr gut andocken und wirtschaftlich betreiben. Aus den verschiedenen Nutzung ergeben sich auch Synergieeffekte und eine gemeinsame Marketingsplattform ist möglich. Es können bei der Werbung Kosten eingespart und eine größere Zielgruppe erreicht werden. Aufgrund der Vielfältigkeit können Kooperationen mit Partnern vor Ort entstehen.

9. Last but not least - Enthusiasms

Also Freiberufler, die das Konzept lieben und vorantreiben wollen. Sie teilen gemäß des Urgedankens ihre Räume und technischen Ausstattungen für eine Grundgebühr, um gemeinsam arbeiten und Synergien nutzen zu können. Das müssen nicht immer wirtschaftliche Hintergründe oder das bessere Verständnis für Technik sein. Vielmehr ist die Kommunikation auch mit Branchenfremden wichtig und befruchtend. Es lassen sich Entscheidungen gegebenenfalls einfacher treffen.

Empfehlung:

Die Auswertung der Coworking Survey 2023, die Begleitung der Kommunen, die dargestellten Einzelbeispiele und die Analyse der Einnahmen/Ausgaben am Fallbeispiel der ehemaligen Drogerie in Postbauer-Heng haben gezeigt, dass insbesondere die ersten zwei bis drei Jahre problematisch bei der Entwicklung der Neuen Arbeitsorte sind. Dies gilt für die urbanen, aber insbesondere für die ländlichen Räume.

Es wird für eine Verstetigung des Prozesses empfohlen, das heißt, für die ersten drei Jahre Fördermöglichkeiten zu schaffen. Das können Zulagen für Investitionen, Kostenübernahme der Mieten im Ganzen oder in Teilen, aber auch Bürgschaften sein. Nach diesem Zeitraum müssen die Neuen Arbeitsorte alleine funktionieren können.

Teil 6 // Anhang

6.0 Kurze Vorstellung Projektteam



Jana Reichenbach-Behnisch

Architektin

Projektleitung und fachliche Koordination

Kurzvita

1966 in Dessau geboren
 1990 Diplom-Ingenieur Architektur (TU Dresden)
 Projektleiterin in verschiedenen deutschen Architekturbüros
 2006 Gründung des eigenen Architekturbüros rb architekten Leipzig
 2006–2008 Forschungsarbeit für das Bau- und Wohnungsforschungsprogramm des Bundesbauministeriums
 2007 Erwerb der Industriebrache Tapetenfabrik Langhammer & Söhne in Leipzig-Lindenau, Sanierungs- und Vermietungsstart/Eigentümerin, Ausbau- und Bewirtschaftungsmanagement, Kulturmanagement
 Seit 2008 Forschungsarbeit für die Forschungsinitiative ZUKUNFT BAU des Bundesbauministeriums/Cluster Demografischer Wandel
 2018 Gründung des Leipziger Instituts für Kommunikation LEIK gGmbH mit Heiko Behnisch/geschäftsführende Gesellschafterin
 Lebt in Leipzig



Jeannine Prautzsch

Kommunikationswirtin

Öffentlichkeitsarbeit und Publikation

Kurzvita

1970 in Leipzig geboren
 1987–1989 Ausbildung zur Druckformenherstellerin (Grafischer Großbetrieb Interdruck)
 2001–2003 Ausbildung Schauwerbegestalterin
 2005–2007 Studium zur Dipl.-Kommunikationswirtin (SAW)
 Jeannine Prautzsch arbeitete für verschiedene Leipziger Werbeagenturen, für die Wirtschaftsauskunftei WID und zwölf Jahre lang für den Fachverlag Oemus Media AG.
 Seit 2014 freiberufliche Mitarbeit für das Tapetenwerk Leipzig
 Seit 2018 Mitarbeit im Leipziger Institut für Kommunikation LEIK gGmbH
 Lebt in Leipzig



Nina Behnisch

Kunstgeschichtlerin

Werkstudentin

Kurzvita

1997 in Leipzig geboren
 2015–2016 Studium der Biologie an der Universität Leipzig
 2016–2020 Studium der Kunstgeschichte an der Universität Leipzig
 2020 Bachelor of Arts im Fach Kunstgeschichte zum Thema „Der Schaffensprozess zwischen Hand- und Kopfarbeit. Niki de Saint Phalles Tarotgarten.“ bei Prof. Dr. Martin Schieder, Prof. Dr. Nadja Horsch
 seit 2019 Studium der Bildenden Kunst an der Hochschule für Bildende Künste Dresden
 seit 2020 Studium in der Klasse für zeitbasierte Medien bei Professor Carsten Nicolai
 Seit 2016 Mitarbeit für das Tapetenwerk Leipzig
 Seit 2018 Mitarbeit im Leipziger Institut für Kommunikation LEIK gGmbH
 Lebt in Leipzig



Ingo Andernach
Architekt

Fachgutachter Bauphysik mit Schwerpunkt niedrigschwellige Sanierung

Kurzvita

1972 geboren
1997 Studium der Architektur an der RWTH-Aachen und der Bauhausuniversität Weimar
1997–2001 Tätigkeit als Architekt im Büro BHSS-Architekten (Leipzig),
seit 2002 freischaffender Architekt in Berlin, Schwerpunkt thermische Bauphysik, BAFA-Energieberater, Energieeffizienz-Experte für Förderprogramme des Bundes, WTA-zertifizierter sachverständiger Energieberater für Baudenkmale und sonstige besonders erhaltenswerte Bausubstanz



Heiko Behnisch
Architekt

Fachgutachter Baudetail mit Schwerpunkt niedrigschwellige Bewirtschaftung

Kurzvita

1965 geboren
Architekturstudium an der TU Dresden
Mitarbeit im Architekturbüro Storch und Ehlers, Hannover
Gründung des Architekturbüro BHSS mit drei Partnern in Leipzig
Seit 2009 arbeitet er aktiv mit eigenem Büro in den Bauforschungsprojekten von rb architekten mit und betreibt gemeinsam mit seiner Frau das Tapetenwerk in Leipzig als kreative Produktionsstätte und innovatives Vermietungsprojekt.
2018 gründete er gemeinsam mit Jana Reichenbach-Behnisch das Leipziger Institut für Kommunikation LEIHK gGmbH.
Lebt in Leipzig und Tatti, Italien



Georg Blüthner
Architekt

Fachgutachter Baudetail mit Schwerpunkt niedrigschwellige Sanierung

Kurzvita

1974 in Leipzig geboren
1994–2000 Architekturstudium an der Bauhaus-Universität Weimar
1997–1998 Technische Universität Graz
seit 2001 freiberufliche Tätigkeit als Architekt
Lebt in Leipzig



Reinhard Eberl-Pacan
Architekt

Fachgutachter kreativer Brandschutz

Kurzvita

1957 in Wasching/Bayern geboren
1979 Ausbildung zum Redakteur in Tageszeitungen
1987 Diplom-Ingenieur Architektur
Seit 1996 Freischaffender Architekt
04/2003 Gründung der Eberl-Pacan Gesellschaft von Architekten mbH
2008 Planer für den vorbeugenden Brandschutz (Architektenkammer Berlin)
2009 Gutachter für den vorbeugenden Brandschutz (Architektenkammer Berlin)
2011 Sachverständiger für brandschutztechnische Bau- und Objektüberwachung (EIPOS Dresden)
Diverse Vortragstätigkeiten und Veröffentlichungen
Lebt in Berlin



Michael Köppl
Rechtsanwalt

Fachgutachter Recht mit Schwerpunkt Finanzierung und Förderung

Kurzvita

1953 geboren
1974–1977 Jurastudium Justus-Liebig-Universität Gießen
1978–1981 Referendariat
1979–1981 Wissenschaftlicher Mitarbeiter beim Landkreis Gießen-Bauaufsicht
1981–1982 Arbeit als Rechtsanwalt
bis 1986 Rechtsdezernent Regionalentwicklung beim Regierungspräsidium Gießen
bis 1995 Leiter Umweltamt Landkreis Marburg Biedenkopf (Abfallwirtschaft, untere Naturschutzbehörde, Energie)
bis 2000 Referatsleiter Umweltministerium Sachsen – Abfallwirtschaft, Altlasten, Bodenschutz
bis 2002 Referatsleiter oberste Baubehörde Innenministerium Sachsen
bis 2007 Referatsleiter Wohnungswirtschaft und Stadtumbau Innenministerium Sachsen
bis 2009 kommissarischer Abteilungsleiter Regionalplanung Innenministerium Sachsen
bis 2019 Referatsleiter Städtebau und EFRE Förderung Innenministerium Sachsen
Seit der altersbedingten Pensionierung wieder Arbeit als Rechtsanwalt mit dem Schwerpunkt Beratung von Gemeinden in stadtentwicklungsrechtlichen Fragen
Lebt in Freital bei Dresden



Peter Sterzing
Rechtsanwalt

Fachgutachter Recht mit Schwerpunkt Bau- und Vertragsrecht

Kurzvita

Geb. 1973 in Leipzig
Aufgewachsen in Erfurt, dort Abitur 1991
Ausbildung zum Verlagskaufmann
1991–1993 Essen und Erfurt
1993–1995 Zivildienst, Erfurt
1995–2002 Studium Rechtswissenschaft in Jena, Montpellier/Frankreich, Leipzig
2004 Zweites Staatsexamen in Leipzig
Seit 2005 selbstständiger Rechtsanwalt in Leipzig
Seit 2009 Geschäftsführer Westwerk GmbH
Seit 2015 Mitarbeit im Gutachterteam Angewandte Bauforschung für rb architekten und LEIK gGmbH
Lebt in Leipzig und hat 4 Kinder

6.1 Kontaktliste

DIE GUTACHTER

Brandschutz
Architekt Reinhard Eberl-Pacan
Kontakt: r.eberl-pacan@brandschutzplus.de
website: <http://www.brandschutzplus.de>

Bauphysik
Architekt Ingo Andernach
Kontakt: andernach@arcor.de

Baudetail:
Architekt Heiko Behnisch
Kontakt: hb@leiik.de
Website: <https://www.leiik.de>
Architekt Georg Blüthner
Kontakt: georg@bluethner.info

(Bau)Recht
Rechtsanwalt Peter Sterzing
Kontakt: ra@petersterzing.de

Finanzierung/Förderung
Michael Köppl
Kontakt: michael-koeppel@compass-verein.de

DIE KOOPERATIONSPARTNER

Kommunale Allianz Zukunftsregion Schwarzachthalplus
Ansprechpartnerin: Theresa Loos, ILEK-Umsetzungsbegleitung
Kontakt: info@schwarzachthalplus.de
Website: <http://www.schwarzachthalplus.de/>

Stadt Schneeberg
Ansprechpartnerin: Ulrike Gräßler, Hauptamtsleiterin
Kontakt: hauptamt@schneeberg.de
Website: <https://www.schneeberg.de>

Gemeinde Wiesenburg
Ansprechpartnerin: Marco Beckendorf, Bürgermeister
Kontakt: beckendorf.gemeinde@wiesenburgmark.de
Website: <https://www.wiesenburgmark.de/>

6.2 Literatur- und Quellenverzeichnis

Simon Werther

Coworking als Revolution der Arbeitswelt: von Corporate Coworking
bis zu Workation

ISBN 978-3662626566

Luisa Mittag

Coworking und Coworking Spaces im Wandel durch Covid19
(Studien zum nachhaltigen Bauen und Wirtschaften)

ISBN 978-3658394493

Dieter Boch

Flexible Arbeitswelten: Arbeiten in Zeiten der Pandemie - zwischen
Coworking und Homeoffice (Mensch - Technik - Organisation)

ISBN 978-3728140357

Harald Pechlaner

Temporäre Konzepte: Coworking und Coliving als Perspektive für die
Regionalentwicklung

ISBN 978-3170336704

Agnes Müller

Coworking Spaces: Urbane Räume im Kontext flexibler Arbeitswelten

ISBN 978-3643141088

Gerlind Weisskirchen

Die Zukunft der Arbeit: New Work mit Flexibilität und Rechtssicherheit
gestalten

ISBN 978-3658422318

Tina Lederer

Coworking Spaces. Eine kritische Betrachtung im ländlichen Raum

ISBN 978-3346887214

Susanne Dähner, Lena Reibstein, Julia Amberger, Sabine Sütterlin,
Manuel Slupina, Catherina Hinz

Digital aufs Land: Wie kreative Menschen das Leben in Dörfern und
Kleinstädten neu gestalten

ISBN 978-3946332626

Laura Schwarz

Coworking vs. Home Office: Alternativen zum klassischen Büro –
Studie

ISBN 978-3981972658

6.3 Quellen – Internet

<https://rur.oekom.de/index.php/rur/article/view/115>

Krasilnikova, Nadezda; Levin-Keitel, Meike

Mobile Arbeit aus sozioräumlicher Perspektive: CoWorking Spaces als Chance für suburbane und ländliche Räume?, Raumforschung und Raumordnung, Spatial Research and Planning (2021) 80/3: 360–372, ZBW

https://www.dvs-gap-netzwerk.de/fileadmin/Redaktion/Seiten/Dorf_Region/Coworking/Liste_Foerdermoeglichkeiten_Coworking.pdf
Fördermöglichkeiten für ländliche Coworking-Spaces, Deutsche Ver-
netzungsstelle Ländliche Räume

https://www.hb.fh-muenster.de/opus4/frontdoor/deliver/index/docId/13322/file/Coworking_Spaces_im_Muensterland.pdf

Simon Röckinghausen | Nico Clever | Sebastian Köffer
Coworking Spaces im Münsterland

https://digibib.hs-nb.de/file/dbhsnb_thesis_0000002783/dbhsnb_derivate_0000003388/Bachelorarbeit-Schlesinger-Thury-2021.pdf

Claudio Schlesinger-Thury

Coworking Spaces als soziale Orte, Ein Fallbeispiel aus Brandenburg:
Die Alte Schule Letschin
Hochschule Neubrandenburg

<https://www.coworking-germany.org/thesenpapier-coworking-kultur-im-laendlichen-und-urbanen-raum-veroeffentlicht/>

Johanna Voll, Christian Cordes und Wolf-Nicolas Henkels

Coworking-Kultur im ländlichen und urbanen Raum
German Coworking Federation e.V.

<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/coworking-im-laendlichen-raum-all>

Ulrich Bähr, Juli Biemann und Jule Lietzau (CoWorkLand eG) Philipp
Hentschel (Netzwerk Zukunftsorte e.V.)

Coworking im ländlichen Raum Menschen, Modelle, Trends
Bertelsmann Stiftung (Hrsg.)

<https://dorfbueros-rlp.de/wp-content/uploads/2022/03/Dorf-Bueros-Broschuere-Web-PDF.pdf>

Entwicklungsagentur Rheinland-Pfalz e.V.

DORF-BÜROS - Coworking Spaces in Rheinland-Pfalz

https://www.berlin-institut.org/fileadmin/Redaktion/Publikationen/153_Digital_aufs_Land/Digital_aufs_Land_Online.pdf

Susanne Dähner, Lena Reibstein, Julia Amberger, Sabine Sütterlin,
Manuel Slupina, Catherina Hinz

Digital aufs Land - Wie kreative Menschen das Leben in Dörfern und
Kleinstädten neu gestalten

Herausgegeben von Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung,
Wüstenrot Stiftung

<https://www.wiwo.de/erfolg/management/statt-homeoffice-ist-coworking-die-loesung-fuer-mitarbeiter-die-nicht-zurueck-ins-buero-wollen/29173778.html>

Dominik Reintjes

Ist Coworking die Lösung für Mitarbeiter, die nicht zurück ins Büro wollen?

<https://www.dw.com/de/coworking-und-homeoffice-chance-für-ländliche-regionen/a-66641269>

Lisa Hänel

CoWorking und Homeoffice: Chance für ländliche Regionen?

Ankermieter: de-academic.com, Glossar

Coliving: www.wikipedia.de , März 2024

Coworking: www.coworkingguide.de, März 2024

Coworking-Space: Vgl. wikipedia.org: Coworking, April 2022

FabLab: wikipedia.org ,April 2022

Flexibles Arbeiten: www.greator.com, März 2024

Freelancer: www.wikipedia.de. März 2024

Gebäudeklasse: wikipedia.org, April 2022

Generation Y: www.wikipedia.de, März 2024

Generation Z: www.wikipedia.de, März 2024

Babyboomer: www.netzwelt.de, März 2024

Großstadt: bbsr.bund.de, April 2022

HomeOffice: www.Haufe_Akademie.de, März 2024

Kleinstadt, bbsr.bund.de, April 2022

Maker-Bewegung: www.wikipedia.de, März 2024

Mittelstadt: bbsr.bund.de: Mittelstadt, April 2022

Mobiles Arbeiten: www.bmas.de (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), März 2024

Multiples Haus: www.multiples-haus.de, Juni 2010

New Work: www.haufe-akademie.de/ Was ist New Work?, März 2024

Remote Work: www.hrworks.de, März 2024

Start-Up: wikipedia.org: Start-up-Unternehmen, April 2022

Technische Regeln für Arbeitsstätten: [wikipedia](http://wikipedia.org): Technische Regeln für Arbeitsstätten, April 2022

Telearbeit: www.Haufe_Akademie.de, März 2024

Vanlife: www.caravana.de, März 2024

Workation: www.personio.de, März 2024

Work-Life-Balance: www.wikipedia.de, März 2024

Allianz „Zukunftsregion Schwarzwachtalplus“

www.schwarzwachtalplus.de/

<https://pendleratlas.statistikportal.de/>

<https://www.stmb.bayern.de/med/aktuell archiv/2021/210429innenstaedte/>

Stadt Schneeberg

[https://de.wikipedia.org/wiki/Schneeberg_\(Erzgebirge\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Schneeberg_(Erzgebirge))

<https://pendleratlas.statistikportal.de/>

<https://www.unesco.de/kultur-und-natur/welterbe/welterbe-deutschland/montanregion-erzgebirge-krusnohori>

Gemeinde Wiesenburg

<https://de.wikipedia.org/wiki/Wiesenburg/Mark>

<https://pendleratlas.statistikportal.de/>

Postbauer-Heng: wikipedia.org
 Berg bei Neumarkt in der Oberpfalz: wikipedia.org
 Gemeinde Schwarzenbruck: wikipedia.org
 Leinburg: wikipedia.org
 Feucht: wikipedia.org

Kulturhauptstadt Chemnitz2025 /Standorte für die Makerhubs:
<https://chemnitz2025.de>
 Der Alte Hölle e.V.: https://alte-hoelle.de/alte_hoelle/
 Die Zukunftsschusterei: zukunftsschusterei.de

Fazit und Handlungsempfehlungen:
<https://www.deskmag.com/de/coworking-news/wirtschaftstrends-voncoworking-spaces-ergebnisse-der-global-coworking-survey-2023?limitstart=1>

6.4 Bildverzeichnis

Fotonachweis: LEIK GmbH, wenn nicht anders angegeben

Abbildungen

- Abb. 1: Pendeldistanzen Verflechtungen 2021
- Abb. 2: Übersicht Kooperationspartner. Grafik LEIK, Quelle Wikimedia.org
- Abb. 3: Web-Site Kreative Produktionsstätte – Fragenforum
- Abb. 4: Screenshot www.kreative-produktionsstaedte.de
- Abb. 5: Übersichtsgrafik Allianzkommunen, Quelle: CIMA Beratung + Management GmbH
- Abb. 6: Aufmaß Sägewerk
- Abb. 7: Aufmaß Gatterhalle
- Abb. 8: Pläne DGH Reppinichen, Farbgestaltung, Quelle: Gemeinde Reppinichen
- Abb. 9: Grafik Grundriss Variante 1
- Abb. 10: Grafik Grundriss Variante 2
- Abb. 11: Grafik Tabelle Investition MIN
- Abb. 12: Kostenzusammenstellung
- Abb. 13: Steckbrief Hof Prädikow

Fotos

- S. 11: www.pexels.com
- S. 12: www.pexels.com
- S. 13: unsplash.com
- S. 14: unsplash.com
- S. 35: Startworkshop am 24. November 2022 mit Vorstellung der Kooperationspartnern und des Fachgutachterteams sowie Besuch im CoworkingSpace RAUMSTATION im Tapetenwerk in Leipzig, Fotogalerie
- S. 39: Initiativeinsätze im Februar bzw. Juli 2023 mit Rundgang und Planspiel flexible Arbeitsräume, Fotogalerie
- S. 41: Initiativeinsätze im Februar bzw. August 2023 mit Rundgang und Planspiel flexible Arbeitsräume, Fotogalerie

-
- S. 43: Initiativeinsätze im Februar bzw. August 2023 mit Rundgang und Planspiel flexible Arbeitsräume, Fotogalerie
- S. 45: Abschlussworkshop am 07. Dezember 2023 im Tapetenwerk in Leipzig, Fotogalerie
- S. 50: Übersicht – Kommunen und ausgewählte Projekte
- S. 62: Tucherschloss, Quelle_Markt Feucht
- S. 72: DATEV IT-Campus Eingang (Rechte Datev)
- S. 74: Der Datev-eigene Coworking-Space hat sich im vergangenen Jahr zu dem “place to be” entwickelt. Hier treffen sich die Mitarbeitenden und arbeiten zusammen. (Rechte: Datev)
- S. 77: An gemeinsamen Arbeitsinseln wird die Teamarbeit unterstützt. Ruheboxen im Hintergrund sorgen für Rückzugsmöglichkeiten. (Rechte: Datev)
- S. 80: Offene Flächen im externen Coworking-Space in Neuhof/Zenn ermöglichen Begegnung und spontanen Austausch. (Rechte: Neue Höfe, Daniel Zenker)
- S. 82: Im ländlichen Coworking-Space in Neuhof/Zenn können sich Mitarbeitende von der Natur inspirieren lassen. (Rechte: Neue Höfe, KU)
- S. 86: Die Macherscheune im Coworking-Space Neuhof/Zenn lädt zur Team- und Projektarbeit ein. (Rechte: Neue Höfe, Daniel Zenker)
- S. 100: Denny Helmer, Foto ©Mirko Haude
- S. 108: Coconat-Opening, Foto©Tilman-Vogler-Fotografie
- S. 109: Philipp Hentschel, Foto ©Felice Frommelt
- S. 114: CoPontis - CoWorking, Schwarzenbruck
- S. 134: www.pexels.com