

Während der Corona-Pandemie wechselten viele Mitarbeiter ins Homeoffice. Zur Verwunderung vieler Unternehmen lief das erstaunlich gut. Auch nach Bewältigung der Pandemie wollen nun viele Firmen **neue Arbeitsmodelle** ausprobieren.

Hybrides Arbeiten

Julia Egleder

Zwei Tage mobil, drei Tage Büro – viele der Unternehmen testen insbesondere seit der Corona-Pandemie unterschiedliche Arbeitsmodelle.



„Wir müssen uns in Zukunft vielleicht nicht mehr so oft persönlich treffen, aber trotzdem weiterhin regelmäßig.“

Karl Ebnet
Baumann GmbH

Im Frühjahr 2020 wechselten innerhalb von wenigen Tagen Millionen Beschäftigte vom Büro ins Homeoffice. Was für viele Unternehmer erstaunlich war: das funktionierte recht gut. So auch bei der Baumann GmbH in Amberg. Dort wechselten im März 2020 auf einen Schlag 300 Mitarbeiter ins Homeoffice. „Bei uns gab es vorher überhaupt kein Homeoffice. Das kam erst mit dem Lockdown – wir haben vor den Anweisungen aus der Politik im März 2020 reagiert“, sagt Karl Ebnet, Geschäftsführer bei der Baumann GmbH. Das Unternehmen entwickelt und produziert schlüsselfertige Automationssysteme für Kunden der internationalen Automobilzuliefer-, Elektronik- und Haushaltsgeräteindustrie. Insgesamt beschäftigt es rund 820 Mitarbeiter, die Mehrzahl davon am Stammsitz in



Immenstetten bei Amberg. Doch: Nicht alle Mitarbeiter konnten ins Homeoffice wechseln, in der Montage sei dies zum Beispiel nicht möglich gewesen, so Ebnet.

Mittlerweile hat sich bei Baumann ein neues Arbeitsmodell durchgesetzt: Drei Tage in der Woche kommen die Mitarbeiter in die Firma, zwei Tage arbeiten sie von zuhause aus – natürlich wieder nur in den Bereichen, in denen dies möglich ist, etwa in der Projektentwicklung. Ebnet ist mit dieser Lösung – drei Tage Firma, zwei

Tage Homeoffice – sehr zufrieden: „Das funktioniert ganz gut. Im Moment ist das die beste Lösung, um den Bedürfnissen der Firma und der Mitarbeiter gleichermaßen Rechnung zu tragen.“ Vor allem die Möglichkeit, Familie und Beruf besser und flexibler zu vereinbaren, würde von den Mitarbeitern sehr geschätzt. In ein paar Monaten, kündigt Ebnet an, werde die Firma Bilanz ziehen und entscheiden, wie sie in Sachen hybridem Arbeiten in Zukunft verfahren wolle.

Eine generelle Handlungsanweisung für das gesamte Unternehmen werde es zwar geben, allerdings werde man die Abteilungen selbst entscheiden lassen, wann wo gearbeitet wird, je nach Projekterfordernis.

Nebeneffekte des Homeoffice

Eins ist aber schon sicher: Das ausschließliche Arbeiten im Homeoffice sei nicht für jeden die beste Lösung, das hätten die Wochen im Lockdown gezeigt, so Ebnet. Er berichtet, dass einige Mitarbeiter daheim nicht die erforderliche Arbeitsatmosphäre hätten, etwa weil sie den Wohnzimmer zum Arbeiten nutzen müssten oder weil sie mehrere Kinder zu versorgen hätten. Eine weitere Herausforderung betreffe die Vorgesetzten: Einen wirklich engen Kontakt zu den Mitarbeitern im Homeoffice zu halten, sei auf jeden Fall schwieriger, als wenn alle im Büro arbeiteten. Die Abstimmungsgespräche, die weiter wie gewohnt aber nun virtuell stattfinden, helfen da nur bedingt weiter, so Ebnet. „Videokonferenzen oder Telefonate ersetzen persönliche Gespräche vor Ort nicht“, sagt er. Sein Fazit deshalb: „Wir müssen uns in Zukunft vielleicht nicht mehr so oft persönlich treffen, aber trotzdem weiterhin regelmäßig.“

Generell sei das Verantwortungsgefühl der Mitarbeiter gegenüber der Firma sehr hoch und vor allem im Projektbereich hatten die Mitarbeiter auch vor Corona schon sehr selbstständig gearbeitet – beides erleichtere das Arbeiten aus dem Homeoffice. Alles in allem sei Baumann verhältnismäßig gut durch die Corona-Krise gekommen, bilanziert Ebnet. Einen Produktions- oder Montagestopp habe es nie gegeben und auch der Kontakt zu den Kunden weltweit habe nicht gelitten, vor allem weil man zur Produktabnahme oder zur Beratung auf digitale Hilfen wie eine Augmented-Reality-Brille gesetzt habe. So konnten die Kunden virtuell die Funktionsweise von Automationslösungen testen und begutachten.

Ein positiver Nebeneffekt des neuen Arbeitsmodells – drei Tage in der Firma, zwei daheim – sei, dass die Firma noch attraktiver für Fachkräfte aus der weiteren Umgebung wird. Das sei besonders wichtig, weil die Firma viele IT-Experten benötige und diese sehr begehrt seien. So beschäftigt das Unternehmen Mitarbeiter auch aus entfernteren Regionen wie Nürnberg und Regensburg. Diese schätzten es sehr, nicht jeden Tag nach Amberg zu ihrem Arbeitgeber pendeln zu müssen.

Klare Kommunikation

„Viele der Unternehmen in Ostbayern probieren im Moment unterschiedliche Konzepte des hybriden Arbeitens aus“, sagt Nicole Scheßl, IHK-Referentin für Fachkräftesicherung. „Hybrides Arbeiten bedeutet, dass ein Teil der Belegschaft vor Ort im Unternehmen arbeitet und ein Teil woanders, das kann aus dem Homeoffice oder von unterwegs sein“, so Scheßl. Für die Arbeitgeber habe hybrides Arbeiten mehrere Vorteile: So steige die Zufriedenheit der Mitarbeiter, wenn diese nicht immer ins Unternehmen kommen müssten und ihre Arbeitszeit flexibel planen könnten. Zudem eröffneten sich die Unternehmen ein größeres Einzugsgebiet für Fachkräfte, wenn diese auch von woanders arbeiten könnten.

Auch bei der CipSoft GmbH, einem Entwickler für Computerspiele in Regensburg, wechselten die etwa 100 Mitarbeiter im Frühjahr vergangenen Jahres ins Homeoffice. Seitdem hat sich nicht viel verändert: Ein Großteil der Belegschaft arbeitet auch weiterhin von zuhause aus, nur circa zehn Prozent sind präsent im Büro. Auch bei CipSoft brachte die Pandemie den Wechsel in das Homeoffice, vorher hatten die Mitarbeiter, mehrheitlich Software-Entwickler und Kundenbetreuer, jeden Tag im Büro am Firmenstandort am Regensburger Stadtpark gearbeitet. „Dass wir vorher überhaupt kein Homeoffice hatten, mag ungewöhnlich klingen. Als Computerspielentwickler arbeiten wir schon immer viel am Computer. Man könnte meinen, dass es egal ist, von wo wir arbeiten. Ist es aber nicht“, sagt Stephan Vogler, Geschäftsführer bei CipSoft. „Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die Arbeit vor Ort im Unternehmen einfach am besten läuft“, so Vogler. Vor allem der kreative Austausch und die kurzen Abstimmungswege seien beim Arbeiten am Firmenstandort einfach von Vorteil. Trotzdem: Das Computer-Know-how hat es den Mitarbeitern von CipSoft sehr erleichtert ins Homeoffice zu wechseln. Außerdem hatten fast alle – weil gamingbegeistert – die für die Arbeit notwendige Hardware und eine schnelle Internetverbindung daheim.

In der Pandemie erlebten Computerspiele einen Boom und das merkte auch CipSoft, das vor allem mit dem 1997 entwickelten und noch immer beliebten Spiel Tibia bekannt wurde. Besonders bei Jugendlichen und vor allem in Südamerika seien ihre Spiele sehr beliebt, so Vogler. „Die starke Nachfrage nach unseren Spielen hat unsere Mitarbeiter, die sich da schon im Homeoffice befanden, sehr motiviert.“ Einige Mitarbeiter mussten sogar eingebremst werden, weil diese über die tägliche Arbeitszeit hinaus an neuen Spiele-Updates tüftelten. Einen Einbruch bei der Produktivität kann Vogler nicht feststellen.

Avatare für Geselligkeit

Trotzdem: Vogler wartet schon darauf, dass er die Mitarbeiter wieder ruhigen Gewissens ins Büro rufen kann. Bisher laute die Vorgabe der Politik ja noch immer, dass wo möglich weiterhin im Homeoffice gearbeitet werden solle, so Vogler. Aber vor allem in Sachen Kommunikation hakt es manchmal, wenn alle im Homeoffice sitzen. „Wir haben schon gemerkt, dass hin und wieder Informationen verloren gegangen sind.“ Es sei schon vorgekommen, dass man einige Zeit in die falsche Richtung entwickelt habe, weil die Abstimmung im Team nicht so gut geklappt habe. Zwar fänden alle Meetings wie bisher statt, nun halt virtuell, aber das reiche oft nicht. Denn vor allem kreative Prozesse, bei denen alle Anwesenden ihre Ideen einbringen, funktionierten viel besser, wenn alle vor Ort zusammensaßen, so Vogler. Auch die Absprachen zwischen Tür und Angel seien wichtig. „Kommunikation muss in Zukunft viel expliziter werden. Vor allem Vorgesetzte müssen unter Homeoffice-Bedingungen viel klarer und bewusster kommunizieren.“ Obwohl CipSoft schon kurz nach Lockdownbeginn Anfang vergangenen Jahres Schulungen für Führungskräfte zum Thema „Führen in Digitalen Zeiten“ organisiert hatte, klappe das mal mehr, mal weniger gut.

Viele Mitarbeiter freuten sich schon sehr darauf, wieder ins Büro kommen zu können und die



Während des mobilen Arbeitens bleiben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter virtuell vernetzt.



„Die Mitarbeiter sollen die Möglichkeit haben, dort zu arbeiten, wo sie am produktivsten sind.“

Helmut Assmayr
TGW Software Services GmbH.

„Viele der Unternehmen probieren im Moment unterschiedliche Konzepte des hybriden Arbeitens aus.“

Nicole Scheßl

IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim

Kollegen zu sehen. Wie sie es nach Ende der Pandemie mit dem hybriden Arbeiten halten, das weiß Vogler noch nicht. „Das wird sich zeigen“, sagt er. Generell spielte die Geselligkeit bei CipSoft immer eine große Rolle. Vor der Pandemie gab es Bowling-Abende, gemeinsame Mittags- und Abendessen oder gesellige Ausflüge. Vogler und die anderen zwei Geschäftsführer wollten diesen Teamspirit auch in die Homeoffice-Zeiten retten. Deshalb gibt es bei CipSoft zum Beispiel digitale Mittagspausen, bei denen Mitarbeiter mithilfe des Tools „GatherTown“ als Avatare ganz ungezwungen in kleinen Gruppen zusammenkommen und raten können. Die Jubiläumsfeier – 20 Jahre CipSoft – hat das Unternehmen mit Yoga-Stunden, Coffee-tasting und Drohnenfliegen, natürlich alles virtuell und von zuhause aus, gefeiert.

Orte für Produktivität

Bei der TGW Logistics Group hat man sich dagegen schon entschieden, wie man in Zukunft arbeiten möchte: Mindestens die Hälfte der Zeit sollen Mitarbeiter in Zukunft im Homeoffice bleiben dürfen. Etwa 300 Mitarbeiter hat das Unternehmen für Intralogistiklösungen an den Standorten Regensburg und Teunz. Dort entwickelt die TGW Software Services GmbH Software-Lösungen für die Unternehmensgruppe, einem international führenden An-

bieter von hochautomatisierten Distributionszentren mit Hauptsitz in Österreich. „Die Mitarbeiter sollen in Zukunft die Möglichkeit haben, dort zu arbeiten, wo sie am produktivsten sind“, sagt Helmut Assmayr, Geschäftsführer der TGW Software Services GmbH. Die Geschäftsführung erarbeitet dafür gerade eine neue Richtlinie. Wie diese praktisch umgesetzt werden wird, darüber sollen die Fachabteilungen selbst entscheiden, so Assmayr. „Wenn ein Kunde zu uns kommt und wir unsere Lösungen präsentieren, dann erwarten wir von den Mitarbeitern natürlich, dass sie im Büro anwesend sind“, so Assmayr. Wenn dagegen gerade ein Designsprint zu erledigen sei und jeder konzentriert an seinen Aufgaben arbeiten müsse, könne auch von daheim gearbeitet werden. „Wir legen da sehr viel Verantwortung in die Fachabteilungen. Diese können in Absprache mit den Mitarbeitern am besten entscheiden, wann die Mitarbeiter im Unternehmen sein sollen und wann nicht“, sagt Assmayr.

Generell habe die Nachfrage nach Intralogistiklösungen, wie sie die TGW Gruppe anbietet, während der Corona-Pandemie stark zugenommen. „Gerade der Bereich E-Commerce erlebt zurzeit einen richtigen Boom“, so Assmayr. Davon habe auch die TGW Logistics Group, die als Systemintegrator weltweit hochautomatisierte Distributionszentren plant und baut, stark profitiert. „Wir waren zwar voll unter Dampf, aber wir haben die vergrößerte Nachfrage gut bewältigt“, sagt Assmayr. Produktivitätseinbußen wegen des neuen Zwangs zum Homeoffice sieht er nicht.

Weil in Zukunft viele Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten und nur zu bestimmten Tätigkeiten ins Büro fahren werden, plant die TGW Software Services GmbH nun sogar die zukünftigen Räumlichkeiten im Regensburger Dörnbergviertel um. Es soll weniger Schreibtische geben und dafür mehr Besprechungsräume und Lounge-Areas zum ungezwungenen Austausch und für kreative Zusammenarbeit.

„Vorgesetzte müssen unter Homeoffice-Bedingungen viel klarer und bewusster kommunizieren.“

Stephan Vogler
CipSoft GmbH



„Aktuell ist die Vier-Tage-Woche ein Versuchsballon bis Ende dieses Jahres. Dann blicken wir zurück und entscheiden, ob das Modell fest bei uns integriert wird.“

Wolfgang Geng
Bitwings GmbH & Co. KG



Teambuilding braucht Präsenz

Obwohl der Umzug ins Homeoffice gut geklappt hat und auch weiterhin viel Zeit von dort gearbeitet werden darf – an einigen Stellen will Assmayr doch nachjustieren: „Wir haben gemerkt, dass die Teambindung und der Zusammenhalt in den Teams in den vergangenen Monaten schon etwas gelitten haben“, sagt er. Zum Beispiel müsse beim Onboarding von neuen Mitarbeitern das Kennenlernen der Kollegen wieder verstärkt persönlich im Büro stattfinden. Auch bei der Entwicklung von KI-Lösungen, eine sehr kreative Aufgabe, sei es wichtig, gemeinsam im Büro zu sein, so Assmayr. Er selbst habe in der Lockdown-Zeit Online-Events durchgeführt und auch Videos aufgenommen und den Mitarbeitern geschickt, um die persönliche Komponente und die Bindung aufrecht zu erhalten.

Auch wenn Assmayr durchaus die Herausforderungen von digitaler Kommunikation sieht, so ist er doch überrascht, welche positiven Effekte sie vor allem in internationalen Teams auch entfaltet. „In der TGW Group gibt es viele internationale Projektteams. Da arbeitet zum Beispiel ein englischer Steuerexperte mit einem Softwareexperten aus der Oberpfalz zusammen. Videokonferenzen haben hier die Kommunikation sogar verbessert“, erzählt Assmayr. Die Hemmschwelle, jemanden in einem anderen Land in einer anderen Sprache anzurufen, sei früher bei manchem groß gewesen, erklärt er. Sich zu einer Videokonferenz zusammenzuschalten sei viel einfacher, somit würde nun sogar mehr kommuniziert. Früher habe man die Kollegen oft erst bei der Inbetriebnahme des neuen Verteilzentrums persönlich getroffen, jetzt würden viele technische Abstimmungen bereits vorab gemacht – per Videokonferenz. So könnten mögliche Missverständnisse und Schnittstellenprobleme schon im Voraus erkannt und behoben werden, so Assmayr.

Arbeitsmodell als Benefit

Eine weitere große Herausforderung für die Firmen in der Region ist der Fachkräftemangel. Doch neue Arbeitsmodelle können dabei helfen, passende Mitarbeiter auf sich aufmerksam zu machen. In dieser Hinsicht hat sich die Firma Bitwings GmbH & Co. KG aus Neumarkt, die IT-Systeme von Firmenkunden wartet und betreut, etwas ganz Besonderes überlegt: Ihre 20 Mitarbeiter müssen nur vier Tage in der Woche arbeiten, einen Arbeitstag haben sie frei. „Das klappt sehr gut und alle Mitarbeiter sind damit sehr zufrieden“, sagt Wolfgang Geng, einer von drei Geschäftsführern bei Bitwings. Die Beschäftigten arbeiten 36-Stunden in der Woche, an jedem Arbeitstag neun Stunden – und das bei vollem Lohnausgleich. Der freie Tag wechselt dabei durch. Das heißt: In der einen Woche hat ein Mitarbeiter am Montag frei, in der nächsten am Dienstag und so weiter. So ist das System sowohl für die Geschäftsführer als auch für die Angestellten berechenbar und planbar. Ein fester Stamm an Mitarbeitern steht den Kunden immer zur Verfügung. „Alle fünf Wochen gibt es mit dieser Lösung ein verlängertes Wochenende für die Mitarbeiter, was diese besonders schätzen“, sagt Geng.

Weil es schwer ist, gut ausgebildete IT-Kräfte zu finden, bilden Geng und seine Kollegen schon seit Jahren junge Menschen aus und übernehmen sie dann. Doch oft passierte dann folgendes: Gute Mitarbeiter verließen die Firma, weil sie ein verlockendes Angebot von einem großen Unternehmen bekommen hatten. Mit der Vier-Tage-Woche halten die Geschäftsführer von Bitwings nun dagegen und möchten ihre Mitarbeiter langfristig binden. „Aktuell ist die Vier-Tage-Woche ein Versuchsballon bis Ende dieses Jahres. Dann blicken wir zurück und entscheiden, ob das Modell fest bei uns integriert wird“, sagt Geng. Die Chancen würden dafür aber ganz gut stehen.

Die drei Geschäftsführer haben die Vier-Tage-Woche erst im Juli dieses Jahres eingeführt, deshalb liegen ihnen noch keine Geschäftszahlen vor. Aber ihr Eindruck ist, dass die Mitarbeiter nicht weniger produktiv sind als zuvor. Obwohl diese nun vier Stunden kürzer arbeiten als vor der Umstellung. Die Mitarbeiter seien erholter und entspannter und arbeiteten so in der kürzeren Zeit mehr weg, glaubt Geng. Und ein anderes Ziel hat Geng auch schon erreicht: Die Vier-Tage-Woche erregte ein enormes Medienecho, der Bayerische Rundfunk berichtete und auch viele Lokalmedien. „Tatsächlich war unser Modell auch schon Thema bei Bewerbungsgesprächen“, sagt Geng. Fachkräfte sind also schon aufmerksam geworden.

Vier Wände, ein Computer, ein Tisch, ein Stuhl und fertig ist das Büro? Das war gestern. **In Zukunft wird das Büro mehr Funktionen erfüllen müssen**, um für Mitarbeiter attraktiv zu sein: Als Treffpunkt, Stätte der Kreativität und Ort der Identifikation mit dem Unternehmen.

Das Büro der Zukunft

Der Gewerbepark Regensburg und seine Mieter konzentrieren sich auf die Vorteile von Büros. Dazu zählt für sie u.a. Begegnungsflächen für einen Ratsch zwischendurch. (Evopro GmbH / Foto: Simon Gehr)

Das Büro am Unternehmensstandort hat es in Zukunft nicht leicht. Die Mehrheit der Deutschen will auch nach dem Abklingen der Corona-Pandemie mehr als bisher im Homeoffice arbeiten. Das zeigen verschiedene Umfragen. Für die Unternehmen heißt das: „Firmen müssen sich verstärkt auf die Stärken des Büros fokussieren und diese ausbauen“, sagt Roland Seehofer, Geschäftsführer der Gewerbepark Regensburg GmbH.

Im Gewerbepark haben mehr als 350 Firmen ihren Sitz, vom Großunternehmen bis zum Restaurantbetreiber. Seehofer nennt die Vorteile des Büros: der Ratsch zwischendurch in der Küche oder auf dem Gang, konzentriertes Arbeiten ohne Kindergeschrei, die lebhafteste Diskussion im Besprechungsraum. Doch um die Vorteile des Arbeitens im Unternehmen so richtig zum Vorschein kommen zu lassen, müssen sich viele Büros ändern. „Büros müssen in Zukunft tätigkeitsbasiert ge-





Das Büro der Zukunft passt sich an die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. (BSH Hausgeräte GmbH, Konzeption raumUNDFunktion GmbH, München / Foto: Simon Gehr)

dacht werden“, betont Seehofer. Das heißt: Ein Mitarbeiter arbeitet nicht mehr in seinem eigenen, immergleichen Büro oder an einem festen, gleichbleibenden Arbeitsplatz. Er geht in eine freie Phone-Box, wenn er ein vertrauliches Gespräch führen oder konzentriert und ungestört arbeiten muss. In der Lounge-Area trifft er Kollegen zum lockeren Plausch oder zum kreativen Austausch. Im High-Tech-Besprechungsraum werden neue Ideen diskutiert und dabei Kollegen aus aller Welt per Videoschleife miteinbezogen.

Multifunktional und attraktiv

Nicht nur Seehofer sind diese Änderungen bewusst: Viele seiner Mieter oder neue Interessen-

ten wüssten bereits um die Notwendigkeit von neuen Bürowelten, erzählt Seehofer. Deshalb wolle auch so gut wie keiner seiner Mieter trotz vermehrtem Homeoffice bei den Mitarbeitern die eigene Bürofläche verkleinern. Viele planten dagegen ihre Fläche nun anders, nämlich mit weniger Computer-Arbeitsplätzen aber dafür mit neu eingerichteten Lounge-Areas oder Besprechungsräumen. Generell habe der Gewerbepark dabei einen großen Vorteil, betont Seehofer. Schon vor 40 Jahren wurden die ersten Gebäude dort multifunktional geplant. „Da war unser Gründer Johann Vielberth ein echter Vordenker“, sagt Seehofer. Multifunktional heißt zum Beispiel, dass in den Gebäuden des Gewerbeparks Wände ausgetauscht werden können und die vorhandenen Lüftungs- und Elektronikschächte viele verschiedene Nutzungen zulassen. „Mit den Architekten und Fachplanern unseres firmeneigenen Planungsbüros DV Plan können wir unsere Gebäude und Mietflächen für viele verschiedene Anforderungen fit machen“, sagt Seehofer.

Auch ein weiterer Trend kommt dem Gewerbepark zugute. Immer mehr Mitarbeiter wollen ein attraktives Umfeld rund um ihre Arbeitsstätte. „Wir haben Restaurants für das Mittagessen, eine Kita, einen See zum Ausspannen, Friseur und einen Supermarkt. Für die Mitarbeiter der Firmen lohnt es sich also zur Arbeitsstätte im Gewerbepark zu kommen. Hier können sie einfach viele Dinge vor oder nach der Arbeit erledigen, für die sie sonst extra eine Tour mit dem Auto unternehmen müssten“, sagt Seehofer. Trotz Corona sei die Nachfrage nach Räumlichkeiten im Gewerbepark weiterhin groß.

Gemeinschaftliche Atmosphäre

Groß ist auch die Nachfrage nach Büro und Arbeitsplätzen in sogenannten Co-Working-Spaces. „Wir haben im Moment fast alle unsere Büros und Arbeitsplätze an unserem Regensburger Standort vermietet“, sagt Benjamin Stoiber, Mitgesellschafter von EduRent. EduRent vermietet Büros oder Computerarbeitsplätze in gemeinsam genutzten Büros – für ganze Monate oder Jahre, oder nur für einzelne Tage. Am Muttersitz in der Dr.-Gessler-Straße im Regensburger Stadtwesten



„Büros müssen in Zukunft tätigkeits-basiert gedacht werden.“

Roland Seehofer
Gewerbepark Regensburg GmbH

sind das 25 Büros. Dazu kommen am Regensburger Standort gemeinschaftlich genutzte Dachterrassen, Gemeinschaftsräume, Konferenzräume und zwei Küchen. Sich hier einzumieten ist etwa für Selbstständige interessant, die nicht von zu Hause arbeiten können oder wollen. So haben sich etwa eine Graphik-Designerin, ein Unternehmens-Coach und ein Rechtsanwalt am Regensburger Muttersitz eingemietet. Aber auch immer mehr Unternehmen, die ihren Hauptstandort woanders haben, mieten für ihre Regensburger Mitarbeiter ein Büro oder einen Arbeitsplatz bei EduRent. „Durch die Pandemie hat sich die Nachfrage nicht groß verändert. Co-Working war vorher schon sehr gefragt und ist es jetzt immer noch“, sagt Stoiber.

Was schätzen die Mieter am Co-Working? „Hier ist ungestörtes Arbeiten in schöner Atmosphäre möglich. Aber auch der ungezwungene Austausch zwischen den verschiedenen Co-Workern in den Arbeitspausen gefällt unseren Mietern“, sagt Stoiber. Schon einige Kooperationen hätten sich beim gemeinsamen Feierabendbier auf der Dachterrasse oder bei der gemeinsamen Raucherpause ergeben. Weil das Konzept so gut läuft, eröffnet EduRent gerade zwei neue Standorte. Im Industriegebiet Haslbach bei Regensburg entsteht gerade ein neues Co-Working-Space in ähnlicher Größenordnung wie das Mutterhaus in Regensburg. Dazu gibt es in Haslbach einen Beachvolleyballplatz und einen Fitnessraum mit Duschen. „Ein Argument für ein Büro in Haslbach ist sicherlich, dass man nicht durch das Nadelöhr Pfaffensteiner Tunnel fahren muss, wenn man im

„Der ungezwungene Austausch zwischen den verschiedenen Co-Workern in den Arbeitspausen gefällt unseren Mietern.“

Benjamin Stoiber
EduRent



Norden von Regensburg wohnt und zum Büro will“, sagt Stoiber. Auch in Wiesent hat EduRent in Zusammenarbeit mit dem Landkreis Regensburg einen neuen, wenn auch kleineren Standort eröffnet. In den historischen Gewölben des Schlosses können Co-Worker dort auf 150 Quadratmeter an modern ausgestatteten Arbeitsplätzen arbeiten. Ob Gewerbepark oder Co-Working von EduRent: Heute sind es vor allem Faktoren wie Geselligkeit, gute digitale Ausstattung und kreative Arbeitsatmosphäre, die die Mitarbeiter gern ins Büro kommen lassen. Denn einen Tisch, einen Stuhl und einen Computer haben sie ja daheim auch.



Die Co-Working-Spaces von EduRent bieten Raum und Ambiente für interdisziplinären Austausch und kreatives Brainstorming nach Feierabend. (Firmenfoto)