

NEW WORK STYLES

Das Magazin für neue Arbeitswelten



Birgit Gebhardt | Arbeiten im Zusammenspiel mit KI
Maike July | Technologie ersetzt keine Führung
Klöber | Vom Mut, einfach anzufangen

Kinnarps | War for Talent
Silversquare | Arbeiten im Märchenwald
LBBW | Ein Forum für hybride Präsenz

Ausgezeichnet.

Die besten Drucker des Jahres 2025/26
in den Kategorien Monolaserdrucker
kommen von Brother.



www.brother.de



Wohnen im Arbeiten



Pietro Giarrizzo
Chefredakteur
New Work Styles

Liebe Leserinnen und Leser, wer in den vergangenen Monaten mit Planern, Herstellern oder HR-Verantwortlichen gesprochen hat, hört einen neuen Unterton. Es geht nicht mehr nur um Flächeneffizienz oder Desk Sharing. Es geht um Räume, in denen Menschen bleiben wollen, weil sie Identifikation und Qualität bieten. Das Büro wird wieder ernst genommen – nicht als Pflichtort, sondern als Angebot.

New Work Styles greift diese Verschiebung auf. Künstliche Intelligenz verändert Prozesse, beschleunigt Entscheidungen und verschiebt Verantwortung in Organisationen. Auf Seite 12 geht es um die Frage, wie Arbeit zur Orchestrierung wird. Ab Seite 17 wird deutlich, dass Technologie Führung nicht ersetzt. Sie macht sie sichtbarer. Wer Verantwortung trägt, kann sie nicht delegieren – auch nicht an Algorithmen.

Parallel dazu beobachten wir eine zweite Bewegung. Räume werden wohnlicher, natürlicher, leiser. Biophile Konzepte sind kein Dekor, sondern Ausdruck eines neuen Verständnisses von Produktivität. Arbeiten im Märchenwald auf Seite 42 zeigt, wie Atmosphäre und Funktion zusammenfinden. Tradition trifft neue Arbeitswelten auf Seite 35 macht klar, dass Innovation Substanz braucht. Und 90 Jahre Klöber auf Seite 26 erinnern daran, dass gutes Sitzen kein Trend, sondern eine dauerhafte Verpflichtung ist.

Der Begriff Smart Office wird oft technisch verkürzt. Vernetzung allein schafft keine Kultur. Entscheidend ist, wie Daten, Design und Verhalten zusammenspielen. Ein Raum kann Kommunikation fördern oder verhindern. Er kann Konzentration ermöglichen oder Unruhe verstärken. Gestaltung ist damit ein strategisches Instrument – nicht dekorative Zugabe.

Auch die aktuellen Designpreise zeigen, dass sich Bewertungskriterien verschoben haben. Nachhaltigkeit, Materialklarheit und Langlebigkeit zählen mehr als formale Effekte. Qualität entsteht dort, wo Gestaltung Verantwortung übernimmt.

Wenn ich durch aktuelle Projekte gehe, sehe ich weniger Spektakel und mehr Bewusstsein. Weniger Showroom, mehr Arbeitsraum. Das ist ein gutes Zeichen. Auf der New Work Evolution vom 5. bis 7. Mai 2026 in Karlsruhe wird sich zeigen, wie ernst die Branche diesen Anspruch nimmt.

Wir erleben keine Revolution. Wir erleben gerade eine Präzisierung. Arbeit wird technischer und zugleich menschlicher. Räume werden effizienter und zugleich wärmer. Genau in dieser Spannung liegt die Aufgabe.

Herzlichst,

Immer up to date?

Jetzt den monatlichen New Work Styles Newsletter auf LinkedIn abonnieren – kompakt, aktuell, relevant.

Fragen oder Ideen? Folgen Sie uns!

[linkedin.com/in/pietro-giarrizzo](https://www.linkedin.com/in/pietro-giarrizzo)
pietro.giarrizzo@zarbock.de

NWS NEWS

6 Neues aus der New Work-Szene

WORK SHIFT

12 Birgit Gebhardt: Arbeiten im Zusammenspiel mit KI

16 Maike July: KI – Technologie ersetzt keine Führung

19 Kinnarps: War for Talent – Das Büro wird zum Wettbewerbsfaktor

22 Nicole Seichter: Motivation ist kein Tool

24 Roterfaden: Wenn Mitarbeitende Eigentümer werden

ERGO DESIGN

26 90 Jahre Klöber: Vom Mut, einfach anzufangen

28 Klöber: Wie ein Farbton Arbeitswelten ordnet

30 Sedus: Rückzug als räumliches Prinzip

32 Girsberger: Zirkuläres Soft Seating neu gedacht

33 fm Büromöbel: Ganzheitlich geplante Arbeitswelten

WORKSPACES

34 designfunktion: Tradition trifft neue Arbeitswelten

38 Prisma Frankfurt: Nachhaltigkeit als neuer Standard

42 Silversquare: Arbeiten im Märchenwald

WELLBEING

45 Miriam Abdeslem, supyou: Wenn Schweigen krank macht

48 Steelcase: Wohlbefinden – wenn Räume das Denken verändern

26

Demokratie
kein Selbstläufer

Interview: ALEXANDER JUNGKUNZ

Deshalb auch der Preis, den Sie stiften und das Engagement für die Demokratie in der Region auszeichnet...

Schnell: Genau. Demokratie ist ja auch eine Lebensform. Und sie ist kein Selbstläufer. Man muss für sie kämpfen, sich engagieren, streiten, diskutieren, aufbegehren, was auch immer.

Schnell-Pöyler: Es wird viel mehr gebraucht, dass die Demokratie Unterstützung braucht, dass es nicht reicht, nur zu stehen und sich zurückzuziehen.

Vor allem junge Menschen informieren sich sehr nur noch über Social Media, mit maximal zugespitzten Botschaften. Erreicht der VNP diese Gruppe noch?

Schnell: Wir müssen sie abholen, am besten auf den Kanälen, auf denen sie unterwegs sind. Dafür haben wir viele junge, engagierte Menschen im Haus. Es ist ganz wichtig, diese Generation zu erreichen, die unsere Demokratie bald prägen und gestalten wird. Mit jungen, engagierten Journalistinnen und Journalisten. Da müssen wir auch ein Stück politische Bildung hineinbringen, an der es oft fehlt.

Man muss für sie kämpfen

SMART OFFICE

54 Samsung: Ein Forum für hybride Präsenz

56 Smarte Produkte von Fellowes, Brother und s3 Advice

DATA GUARD

56 Utax / IHK Halle-Dessau: Arbeitszeit digital gedacht

RUBRIKEN

3 Editorial – Wohnen im Arbeiten

50 Office & Beyond – Büro und darüber hinaus

64 NWS en vogue – Confertainment im Europa-Park, Thonet im Wiener Kaffeehaus und Produkte von Bisley, Fellowes, Casyro und Dauphin

66 Vorschau / Impressum



Titelfoto dieser Ausgabe: Klöber GmbH

Anzeige

Du bist bereit für die Zukunft der Arbeitswelt?

Dann solltest du Dir die New Work Evolution vom **5. bis 7. Mai 2026** nicht entgehen lassen. Erlebe live, wie New Work gelebt wird und informiere Dich über Produkte und Dienstleistungen für innovative Arbeitswelten und moderne Unternehmenskultur. Neben den Ausstellenden erwarten dich inspirierende Speaker, echte Best Practices, Workshops und viele Möglichkeiten zum Netzwerken.

Erlebe, wie Arbeit neu gedacht wird und entdecke die #nwe26!

Jetzt Ticket sichern & QR-Code scannen



NWE NEW WORK
EVOLUTION
Arbeit weiter denken.



messe
— karlsruhe



Christoph Maria Herbst ist in seiner Paraderolle als „Bernd Stromberg“ in der neuen Arbeitswelt angekommen.

Bürokult wird Marke

Der Spezialist für Büro- und Arbeitsplatzlösungen Sigel kooperierte anlässlich des Kinostarts von „Stromberg – Wieder alles wie immer“ im Dezember 2025 mit Banijay Media Germany und brachte eine limitierte Merchandise-Kollektion in den Handel. Notizbücher, Desk-Sharing-Bags und Postkarten übertragen den unverwechselbaren Ton der Serie in den realen Büroalltag.

Produkte wie „StromBag“, „Machttasche“, „StromBlock“ oder „Geduldsakte“ verbinden Funktion mit ironischem Verweis auf die Arbeitswelt der fiktiven Capitol Versicherung. Formate, Materialien und Ausstattung entsprechen klassischen Business-Standards – vom A5-Hardcover mit FSC-Papier bis zur Filztasche für Laptops bis 15,4 Zoll.

Die Kooperation knüpft an die Zusammenarbeit zum ersten Kinofilm an und zeigt, wie Popkultur und Bürodesign strategisch zusammenfinden. Humor wird zum Identifikationsangebot im Arbeitsumfeld – zwischen Desk Sharing und Homeoffice.

sigel-office.com

Schönes Büro schlägt mehr Gehalt

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes wird zum strategischen Faktor im Wettbewerb um Talente. Das zeigt eine repräsentative Studie des Flex-Office-Anbieters Mindspace in Zusammenarbeit mit Civey. Demnach würden 22,8 Prozent der Befragten Gehaltseinbußen von bis zu 20 Prozent akzeptieren, wenn sie dafür in einem schöneren und gesünderen Büro arbeiten könnten.

Besonders deutlich wird dieser Trend bei der Generation Z. In der Altersgruppe der 18- bis 29-Jährigen liegt die Bereitschaft zu Gehaltsabstrichen bei 36,9 Prozent – doppelt so hoch wie bei den 50- bis 64-Jährigen mit 18,1 Prozent. Hochwertige Arbeitsräume entwickeln sich damit vom Nice-to-have zum messbaren Standortvorteil.

Auch bei der Arbeitgeberwahl spielt die Arbeitsumgebung eine zentrale Rolle. 42,7 Prozent der Befragten geben an, dass Gestaltung und Qualität des Büros einen starken oder sehr starken Einfluss auf ihre Entscheidung haben. Frauen messen diesem Aspekt mit 47 Prozent mehr Bedeutung bei als Männer mit 38,7

Prozent. Mit zunehmendem Alter steigen die Ansprüche zusätzlich.

Gefragt sind funktionale Standards wie ergonomische Möbel, gutes Licht und Rückzugsorte. 58,5 Prozent sehen das Büro als Ort für konzentriertes Arbeiten, 46 Prozent für kreative Prozesse. Gleichzeitig verändert sich das Verständnis vom Büro als sozialem Raum. Jüngere Mitarbeitende erwarten Inspiration, Aufenthaltsqualität und Erholung.

Für die Generation Z wird das Büro zum erweiterten Lebensraum. 31,6 Prozent wünschen sich ein Fitnessstudio im direkten Umfeld, 25,7 Prozent einen Wellnessbereich. Auch Services wie Friseure oder zusätzliche Angebote im Quartier gewinnen an Bedeutung.

„Die Studie zeigt, wie hoch – und wie unterschiedlich – die Erwartungen an moderne Büros sind. Besonders die Gen Z erwartet Orte, die Arbeit, Alltag und Wohlbefinden verbinden. Erfolgreiche Arbeitswelten müssen deshalb Work-Life-Blend ermöglichen und das flexibel, durchdacht und generationengerecht“,



Foto: NWS

Laut aktueller Mindspace-Studie wird das Büro zum strategischen Faktor.

sagt Peter Demidov, General Manager von Mindspace Germany.

Die Ergebnisse der Studie machen deutlich, dass Unternehmen ihre Büroflächen nicht länger nur als Kostenstelle betrachten können. Arbeitsplatzgestaltung wird künftig zum Instrument der Mitarbeiterbindung.

mindspace.me



Ute Zischinsky, „Bambi Boss“ — erschienen im Verlag BusinessVillage 2026, 256 Seiten, 28,95 Euro, ISBN 978-3-86980-843-7

Zweifel als Führungsressource

Führungsliteratur ist voll von Strategien und Modellen. Was selten offen thematisiert wird, sind die inneren Prozesse hinter der Rolle. Genau hier setzt Ute Zischinsky mit Bambi Boss an. Ihr Buch ist kein Karriereratgeber, sondern eine Einladung zur Selbstklärung – mit dem Fokus auf weibliche Führung jenseits tradierter Muster.

Im Zentrum steht ein Thema, das viele erfolgreiche Frauen kennen: Selbstzweifel. Zischinsky versteht sie nicht als Schwäche, sondern als Ausdruck von Reflexionsfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein. Führung beginnt für sie nicht mit Hierarchie, sondern mit Selbstführung. Wer sich seiner inneren Haltung nicht bewusst ist, wird nach außen kaum souverän wirken – diese These zieht sich durch das Buch.

Anhand von Beispielen aus ihrer Coaching-Praxis zeigt sie, wie hemmende

Muster zu erkennen und neu auszurichten sind. Das Buch ist bewusst als Arbeitsinstrument konzipiert. Es fordert zur Auseinandersetzung auf, nicht zur schnellen Zustimmung. Besonders stark ist es dort, wo es konkrete Situationen aus dem Führungsalltag aufgreift und in größere Zusammenhänge einordnet.

Statt Anpassung an männlich geprägte Normen plädiert die Autorin für eine eigenständige Definition von Autorität. Empathie, Sensibilität und Klarheit werden nicht gegeneinander ausgespielt, sondern als produktive Spannung gedacht. Bambi Boss ist damit weniger Manifest als fundiertes Praxisbuch – relevant für Frauen, die Verantwortung übernehmen und ihre Wirkung bewusst, reflektiert und souverän gestalten wollen.

utezischinsky.eu

Anzeige

Ticket schon gebucht?

Egal, ob du als Einzelperson teilnehmen möchtest oder dein ganzes Team mitbringen willst, wir haben das passende Ticket für dich. Verpasse nicht die Chance, deine berufliche Zukunft aktiv mitzugestalten und neue Perspektiven zu entdecken. Wir freuen uns darauf, dich auf der **New Work Evolution vom 5. bis 7. Mai 2026** begrüßen zu dürfen. Sei Teil der Bewegung und erlebe die Zukunft der Arbeit!

INFO: Mit einem Ticket für die New Work Evolution kann auch die parallel stattfindende **LEARNTEC** besucht werden.

Erlebe, wie Arbeit neu gedacht wird und entdecke die #nwe26!

Jetzt Ticket sichern &
QR-Code scannen



NWE NEW WORK
EVOLUTION
Arbeit weiter denken.



messe
karlsruhe

Orgatec 2026 klar auf Kurs

Vom 27. bis 30. Oktober 2026 wird Köln erneut zum Treffpunkt der internationalen Büro- und Objektmöbelbranche. Die Orgatec bringt führende Marken, renommierte Expertinnen und Experten sowie ein internationales Fachpublikum zusammen. Die Hallenaufplanung läuft auf Hochtouren, zahlreiche Unternehmen haben ihre Teilnahme bereits bestätigt.

Das Interesse der Industrie ist hoch. Im Segment Workspace Solutions haben unter anderem Actiu, Bene, Buzzispace, Interstuhl, JAB Anstoetz, Kinnarps, Nowy Styl, Nurus, Palmberg, Pedrali, Preform, Sedus Stoll, Thonet, Topstar, Viasit und VS Vereinigte Spezialmöbelfabriken ihre Präsenz angekündigt. Hinzu kommen Unternehmen wie Brunner, Humanscale, Interface, Koleksiyon, LD Seating und Narbutas.

Im Segment Contract Solutions werden unter anderem Bielefelder Werkstätten, Blomus, Bretz, Cane line, Casala, Christine Kröncke, COR, Dedon, Ege Carpets, Framery, Freifrau, Gloster, Johanson, Kettal, Kettmaker, Kvadrat, Lapalma, Muuto, Müller Möbelwerkstätten, Piure, PME 1910, Prostor, Schönbusch, Softline, Viccarbe und Weishäupl vertreten sein. Der internationale Anteil der Anmeldungen bewegt sich erneut auf hohem Niveau und unterstreicht die globale Reichweite der Messe.

Mit der klaren Segmentierung in Workspace Solutions und Contract Solutions schafft die Orgatec eine übersichtliche Struktur. Workspace Solutions bündelt Lösungen für moderne Arbeitsumgebungen – von Büro- und Konferenzmöbeln über Akustik, Licht und Medientechnik bis hin zu hybriden Arbeitsplatzkonzepten. Contract Solutions richtet den Fokus auf ganzheitliche Einrichtungslösungen für professionell genutzte Räume wie Hotels, Gastronomie, Kongresszentren oder öffentliche Einrichtungen. Räumlich sind die Segmente in den Hallen 6 bis 9 sowie 5 und 10 der Koelnmesse verortet.

Parallel zur Ausstellerplanung nimmt auch das Eventprogramm Gestalt an. Unter dem Titel „Orgatec Perspectives“ entstehen zwei kuratierte Sonderschauen. Für Workspace Solutions zeichnet das Berliner Studio Hanne Willmann verant-



Fotos: Orgatec

Die Orgatec in Köln bringt internationale Hersteller, Planer und Entscheider zusammen und macht aktuelle Entwicklungen rund um Workspace- und Contract-Lösungen erlebbar.

wortlich, für Contract Solutions das Londoner Designstudio Pearson Lloyd. Beide greifen das Leitthema „From rooms to relationships: designing spaces in an ever-changing world“ auf und setzen sich mit Transition und menschlicher Interaktion auseinander.

Ebenfalls zurückkehrt das „Wherever Whenever – Work Culture Festival“, initiiert vom Industrieverband Büro und Arbeitswelt. In den Hallen 6 und 9 stehen Themen wie Unternehmenskultur, Kollaboration, Nachhaltigkeit und der Einfluss von Technologie und KI auf die Arbeitswelt im Mittelpunkt. Erwartet werden unter anderem Dr. Guzmán de Yarza Blache, Dr. Peggie Rothe, Eve Wilkinson Bell sowie Prof. Miriam Meckel.

Mit den Danish Design Makers ist zudem ein Format vertreten, das Designschaffende und Industrie gezielt vernetzt. Unter dem Titel „Embracing Age“ entwickeln rund 20 Designerinnen und Designer Prototypen, die sich mit Komfort und Ästhetik im Kontext des Alterns beschäftigen.

Begleitend setzt die Orgatec auf Nachhaltigkeitsinitiativen. In Kooperation mit Trash Galore können Standbaumaterialien weiterverwendet werden, überschüs-



Maik Fischer Director Orgatec, Koelnmesse

sige Lebensmittel werden über die Tafel Köln gespendet.

Die Orgatec 2026 positioniert sich damit als internationale Plattform für Workspace- und Contract-Lösungen in einem anspruchsvollen Marktumfeld – strukturiert, inhaltlich verdichtet und klar auf Zukunftsthemen ausgerichtet.

orgatec.de

„Hört auf, Menschen kleinzurechnen!“

Carsten Maschmeyer attackiert die Kostendebatte deutscher Chefetagen. Wer Mitarbeiter nur als Belastung sieht, sabotiert Innovation und Leistung. Auf LinkedIn legt der Investor nach. Seine Botschaft ist klar. Unternehmen verdienen wegen ihrer Teams, nicht trotz ihnen.

Seit Monaten fallen die gleichen Sätze. „Die Personalkosten sind zu hoch.“ „Wir müssen Stellen abbauen.“ „Die Deutschen arbeiten zu wenig.“

Carsten Maschmeyer reicht es. Der Unternehmer und Startup-Investor widerspricht öffentlich. Auf X, LinkedIn und Instagram bekräftigt er seinen Standpunkt mit einem Post. Seine Kritik zielt auf eine Denkweise, die Beschäftigte vor allem als Kostenblock betrachtet.

„Niemand wird 110 Prozent geben, wenn Arbeitnehmer immer nur als Kostenfaktor gesehen werden“, stellt er klar.

Für Maschmeyer ist die ökonomische Realität eindeutig. Unternehmen verdienen nicht trotz ihrer Mitarbeiter Geld, sondern wegen ihnen. Innovation entsteht nicht im Controlling, sondern in Teams. „Excel-Tabellen alleine entwi-

ckeln nichts.“ Wenn das anders wäre, wären die erfolgreichsten Firmen Ein-Mann-Betriebe.

Natürlich sind Lohnnebenkosten in Deutschland hoch. Darüber lässt sich streiten. Doch aus dieser Tatsache eine pauschale Kritik an Beschäftigten abzuleiten, hält er für falsch. Das ständige Reden über Kosten werde selbst zum Produktivitätsproblem.

Wer Menschen als Belastung beschreibt, darf sich über sinkende Motivation nicht wundern. Engagement entsteht nicht in einem Klima, in dem Angestellte hören, sie seien zu teuer und nicht fleißig genug. Leistung entsteht dort, wo Beitrag und Wirkung sichtbar gemacht werden.

Die Debatte berührt einen Kern der aktuellen Arbeitswelt. Viele Unternehmen investieren in Kultur, Führung und Arbeitsumgebung. Gleichzeitig wird öffentlich suggeriert, Arbeit sei vor allem zu teuer. Dieser Widerspruch beschädigt Vertrauen.

Maschmeyers Punkt ist simpel. Wettbewerbsfähigkeit entsteht durch Menschen. Wer sie nur als Aufwand verbucht, rechnet sich selbst klein.



Foto: Maschmeyer

Carsten Maschmeyer, Unternehmer, Investor, Finanzvermittler und Buchautor

Carsten Maschmeyer ist Unternehmer, CEO und Startup-Investor. Er investiert in technologieorientierte Wachstumsunternehmen und ist einem breiten Publikum als Investor aus der TV-Sendung „Die Höhle der Löwen“ bekannt. carsten-maschmeyer.de



Foto: Bene

Michael Fried, Bene Geschäftsführer

Acht Jahre Partnerschaft

Bene hat den Zuschlag für einen achtjährigen Rahmenvertrag zur Ausstattung der Deutschen Bahn AG mit Büro- und Polstermöbeln erhalten. Für den österreichischen Hersteller ist es der größte Auftrag in der Unternehmensgeschichte.

Die Vereinbarung umfasst moderne Arbeitsplatz- und Raumlösungen für unterschiedliche Standorte des Konzerns. Bene bringt dabei modulare Systeme, hohe Fertigungsqualität und ein nachhaltiges Produktionskonzept ein. Gefertigt wird weiterhin am Standort Waidhofen an der Ybbs, wo das Unternehmen in ressourcenschonende Verfahren investiert und seine Kreislaufstrategie ausbaut. „Wir freuen uns sehr über das Vertrauen und die Wertschätzung“, sagt

Geschäftsführer Michael Fried. „Der Auftrag ist eine großartige Bestätigung für unsere Vision moderner, nachhaltiger Arbeitswelten.“

Auch auf Seiten der Deutschen Bahn wird die strategische Dimension betont. „Bene hat uns mit seinem hohen Anspruch an Qualität, Design und einem herausragenden Service überzeugt“, sagt Alexander Walter, Referent Büroimmobilienmanagement, Deutsche Bahn AG. „Insbesondere die Verbindung aus Innovationskraft und gelebter Nachhaltigkeit spiegelt unsere Unternehmenskultur wider.“

Mit dem Vertrag stärkt Bene seine Position im internationalen Projektgeschäft. bene.com

Stabil durch ein anspruchsvolles Jahr

Narbutas hat 2025 mit stabilen Umsätzen abgeschlossen und richtet den Blick auf ein expansives Produktjahr 2026. Der litauische Büromöbelhersteller, der sein 35-jähriges Jubiläum feiert, erzielte 2025 einen Umsatz von 164,7 Millionen Euro nach 168 Millionen Euro im Vorjahr. Der Rückgang von 2 Prozent wird angesichts geopolitischer Spannungen, steigender US-Zölle und wirtschaftlicher Herausforderungen in Kernmärkten als robust bewertet. Das EBITDA stieg auf 18,5 Millionen Euro und lag damit 3 Prozent über dem Vorjahr.

Für 2026 plant das Unternehmen, Umsatz und Ergebnis auf vergleichbarem Niveau zu halten. Parallel dazu bereitet Narbutas eine umfassende Produktoffensive vor. Mehrere neue Kollektionen sollen vorgestellt werden, darunter eine Zusammenarbeit mit einem international renommierten Architekturbüro aus den USA. Das Portfolio entsteht überwiegend in Kooperation mit europäischen und amerikanischen Designern und wird in mehr als 60 Länder exportiert.

Strategisch treibt Narbutas zudem ein neues Werkprojekt am Standort Ukmerge voran. Neben dem bestehenden 67 000 Quadratmeter großen Produktionskomplex ist ein weiteres Werk geplant. 2025 standen technische Planung und Infra-



Fotos: Narbutas

Sandie Kollektion von Narbutas: Gepolsterte Lounge- und Drehstühle mit klarer Silhouette und hoher Rückenlehne, gestaltet für offene Arbeitsbereiche, Besprechungszonen und kommunikative Settings.

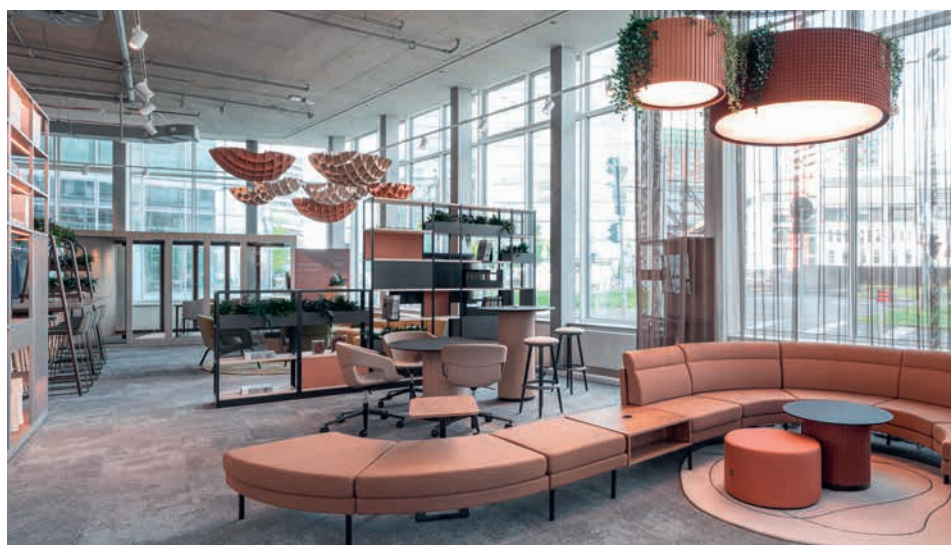
strukturentwicklung im Fokus, erste Bauarbeiten könnten 2027 beginnen.

Wichtige Exportmärkte bleiben das Vereinigte Königreich, Frankreich, Deutschland, die USA und Belgien. Wachstum verzeichnete das Unternehmen insbesondere in Spanien, Italien, der Schweiz und den Niederlanden. Internationale Sichtbarkeit sichern Messeauftritte unter anderem auf der NeoCon in Chicago und der Orgatec in Köln. Designpreise wie iF, Red Dot und German Design

Award unterstreichen die Positionierung im Premiumsegment.

Im Nachhaltigkeitsrating von EcoVadis wurde Narbutas erneut mit Bronze ausgezeichnet. Anfang 2026 bestand der Fuhrpark von Narbutas International zu 92,3 Prozent aus Elektrofahrzeugen. Ergänzend engagiert sich das Unternehmen sozial, unter anderem durch Sachspenden in Höhe von über 100 000 Euro.

narbutas.com



Showroom in Düsseldorf: Zonierte Arbeits- und Loungebereiche mit modularen Sofas, Akustikelementen und begrünten Regalen, die Offenheit, Struktur und Aufenthaltsqualität verbinden.



Modulares Arbeitsplatzsystem mit integrierter Monitorhalterung und bepflanzbarer Ablage.

Gastronomie als Teil der Arbeitswelt

Mit den neuen Konzepten „forty8“ und „nosh“ erweitert Eurest, ein Unternehmen der Compass Group Deutschland, das kulinarische Angebot am LabCampus am Flughafen München. Die beiden Formate reagieren auf veränderte Tagesabläufe und neue Bedürfnisse im Arbeitsalltag.

Das Bistro „forty8“ verbindet auf rund 460 Quadratmetern alpine Aromen mit mediterranen Einflüssen. Zwei wechselnde Hauptgänge mit variabler Proteinbasis, ergänzt durch ein fixes Tagesgericht, Suppe, Zwischengang, Salat und Dessert, bilden den Kern des wöchentlich wechselnden

Speiseplans. Vegetarische und vegane Optionen sind selbstverständlich integriert.

Die 70 Quadratmeter große Cafébar „nosh“ öffnet ab 7 Uhr und begleitet den Tag mit Kaffee und Snacks bis in den Nachmittag. Zusammen bieten beide Einheiten knapp 100 Sitzplätze und sind öffentlich zugänglich. Sie verstehen sich nicht nur als Versorgungsorte, sondern als Räume für Begegnung und informellen Austausch.

„Der LabCampus ist für uns ein Ort, an dem neue gastronomische Ideen laufen lernen. Unser Ansatz folgt klar dem Prinzip Test, Measure, Learn. Hier können wir Konzepte entwickeln, testen und weiterdenken, bevor sie an anderen Standorten ausgerollt werden. forty8 und nosh sind dafür ein Vorreiter. Sie zeigen, wie Gastronomie in einer Arbeitswelt funktioniert, die sich ständig bewegt. Wir nutzen diesen Raum, um neue Lösungen einzuführen, die kulinarische Qualität und zeitgemäße Verfügbarkeit zusammenbringen“, sagt Alexander Breuckelmann, COO der Compass Group Deutschland. compass-group.de



Bistro „forty8“ am LabCampus München: Offene Sitzlandschaft mit langen Gemeinschaftstischen, Loungeelementen und markanter Lichtinstallation als Treffpunkt für Austausch und informelle Meetings.

KI-Rat ist keine Gleichmacherin

Eine aktuelle Studie von Jabra in Zusammenarbeit mit YouGov zeigt: Künstliche Intelligenz etabliert sich als digitale Ratgeberin im Alltag. 40 Prozent der Deutschen holen sich privat mindestens einmal pro Woche Unterstützung von KI, im Beruf sind es 35 Prozent. Für mehr als ein Drittel ist sie bereits eine feste „zweite Meinung“.

Besonders ausgeprägt ist die Nutzung bei jüngeren Generationen. 58 Prozent der Gen Z und 59 Prozent der Millennials greifen privat mindestens einmal wöchentlich auf KI zurück, jede fünfte Person der Gen Z sogar täglich. Bei Babyboomern liegt dieser Wert lediglich bei 22 Prozent. Auch im Beruf zeigt sich dieses Muster, wenn auch auf niedrigerem Niveau.

Zwischen den Geschlechtern bestehen ebenfalls Unterschiede. 45 Prozent der Männer nutzen KI privat wöchentlich, bei Frauen sind es 36 Prozent. Männer setzen

KI zudem häufiger bei sensiblen Themen ein und nehmen sie eher als neutralen Sparringspartner wahr.

Deutlich wird auch eine Einkommenskluft. Im oberen Einkommensdrittel nutzt fast jede zweite Person KI wöchentlich im Privatleben, im unteren Drittel sind es 33 Prozent. Beruflich greifen über 40 Prozent der Besserverdienenden regelmäßig auf KI zurück, bei Geringverdienenden nur 21 Prozent.

„KI als persönlichen Ratgeber zu nutzen, der bei sensiblen privaten Fragen ebenso wie bei komplexen beruflichen Entscheidungen unterstützt, ist ein Trend, der weiter zunehmen wird“, sagt Gregor Knipper, President Central Region bei Jabra. Zugleich wachse der Bedarf an digitaler Bildung, damit KI-Kompetenz kein Privileg bleibe.

jabra.com



Hybrid-Meeting mit Jabra PanaCast 40 VBS: Kompakte Videoconferencing-System, die Präsenz- und Remote-Teilnehmende auf Augenhöhe verbindet.

Arbeiten im **Zusammenspiel** mit Künstlicher Intelligenz

Künstliche Intelligenz verändert Wissensarbeit grundlegend. Sie automatisiert Routinen, vernetzt Organisationen und verschiebt Verantwortung. Die neue New-Work-Order-Studie „Kollaboration mit KI“ von Birgit Gebhardt zeigt, warum produktive Arbeit künftig Orchestrierung bedeutet – und welche Rolle Räume, Präsenz und Führung dabei spielen.

Trendforscherin Birgit Gebhardt untersuchte in der „New Work Order“-Reihe für den Industrieverband Büro und Arbeitswelt e.V. (IBA), wie generative KI und autonome KI-Agenten die Organisation von Arbeit, Kooperation und Wertschöpfung verändern.

Nicht mehr das Bearbeiten von Informationen prägt die Wissensarbeit, sondern deren Steuerung. Diese Verschiebung ist kein Zukunftsszenario, sondern lässt sich bereits heute in Organisationen beobachten, die Künstliche Intelligenz systematisch einsetzen. Entscheidungen entstehen dort nicht mehr entlang linearer Prozesse, sondern in Situationen, in denen Daten, Simulationen und menschliche Erfahrung gleichzeitig bewertet werden müssen.

Birgit Gebhardt, Trendforscherin mit Schwerpunkt „Zukunft der Arbeitswelt“, beschreibt diesen Wandel in der aktuellen New-Work-Order-Studie als Übergang von der Verwaltung zur Orchestrierung. KI übernimmt Standardabläufe, verdichtet Informationen in Echtzeit und verbindet bislang getrennte Wissensbereiche. Der menschliche Beitrag verschiebt sich an die Schnittstellen. Dorthin, wo Zielkonflikte entstehen, Prioritäten gesetzt und Verantwortung übernommen werden müssen. Wissensarbeit wird meta. Menschen arbeiten nicht mehr primär an Inhalten, sondern an deren Einordnung, Bewertung und Weiterentwicklung.

Diese Veränderung bleibt nicht abstrakt. Sie wirkt unmittelbar auf Organisation, Rollenverständnis und Raum. Das Büro verliert seine Funktion als Ort kontinuierlicher Anwesenheit. Es wird zum situativen Raum für Entscheidung, Abstimmung und Eingriff. Gebhardt greift dafür bewusst die Metapher der Leitzentrale auf. Sie steht für Übersicht, Koordination und kollektive Urteilsbildung in komplexen Lagen.

„Wer sich nicht wie ferngesteuert vorkommen möchte, muss herausfinden, was die physische Präsenz zusätzlich noch anbieten kann.“ – Birgit Gebhardt, New Work Order

Zur Autorin

Birgit Gebhardt ist Trendforscherin mit Schwerpunkt Zukunft der Arbeitswelt. Sie berät Unternehmen, Verbände und Institutionen zu organisationalem Wandel, Führung und Lernkultur. Zuvor war sie viele Jahre im Trendbüro tätig, zuletzt als Geschäftsführerin. Seit über einem Jahrzehnt verantwortet sie im Auftrag des IBA die Studienreihe New Work Order, die sich mit vernetzter Arbeitskultur, Raumwirkung und neuen Formen der Zusammenarbeit beschäftigt.
birgit-gebhardt.com

„Bürotätigkeit bedeutet mehr Steuerung und Orchestrierung – operativ nach außen wie auch intern zwischen Abteilungen und Teams.“ – Birgit Gebhardt, New Work Order

Anders als das Homeoffice, das sich für konzentrierte Einzelarbeit, Konzeptentwicklung oder das Trainieren von KI-Modellen eignet, wird das Büro zum Ort des Nicht-Standardisierbaren. Hier treffen unterschiedliche Fachlichkeiten, Perspektiven und Hierarchien aufeinander. Nicht dauerhaft, sondern dann, wenn Abweichungen auftreten, Systeme neu justiert werden müssen oder strategische Fragen offen sind. Präsenz wird funktional. Nicht aus kultureller Nostalgie, sondern aus operativer Notwendigkeit.

Architektonisch entsteht daraus eine neue Typologie. Keine Rückkehr zum Großraumbüro, keine Inszenierung von Kreativität. Stattdessen verdichtete Entscheidungsräume mit hoher medialer Präsenz. Großbildschirme, modulare Anordnungen, kurze Wege. Räume, die es ermöglichen, Daten, Szenarien und menschliche Reaktionen gleichzeitig wahrzunehmen. Die physische Präsenz schafft eine gemeinsame Erfahrungsebene. Sie erleichtert Abstimmung, reduziert Missverständnisse und stärkt Verantwortungsbewusstsein.

Die Studie macht deutlich, dass KI nicht nur als unterstützendes Werkzeug beschrieben werden kann, sondern als struktureller Bestandteil organisationaler Prozesse. Agentische Systeme übernehmen Aufgaben, koordinieren Abläufe, schlagen Entscheidungen vor. Die eigentliche Herausforderung liegt dabei weniger in der Technologie als in der Organisation. Wer orchestriert die Systeme? Wer behält den Überblick? Und wer trägt die Verantwortung, wenn Entscheidungen nicht eindeutig sind?

Damit rücken neue Rollen in den Fokus. Menschen, die weniger Inhalte produzieren, sondern Zusammenhänge herstellen. Die moderieren, priorisieren, reflektieren. Die zwischen Fachbereichen, Datenlogiken und Zielsystemen vermitteln. Für diese Arbeit braucht es andere räumliche Voraussetzungen. Sichtbarkeit, Nähe, flexible Konfigurationen. Gleichzeitig Rückzugsmöglichkeiten für Fokussarbeit und vertrauliche Abstimmungen. Die Arbeitsumgebung wird hybrider, aber nicht beliebig.

Ein zentrales Motiv der Studie ist die Lernfähigkeit von Organisationen. Je leistungsfähiger KI wird, desto größer ist die Gefahr des Deskillings, wenn Entscheidungen unreflektiert an Systeme delegiert werden und wenn die persönliche Wissensaneignung auf der Strecke bleibt. Lernen entsteht nicht durch Automatisierung, sondern durch Auseinandersetzung. Erst wenn Menschen KI-Ergebnisse gemeinsam prüfen, hinterfragen und weiterentwickeln, bleibt Wissen im System. Die Studie spricht hier explizit von der Notwendigkeit kollektiver Reflexion.

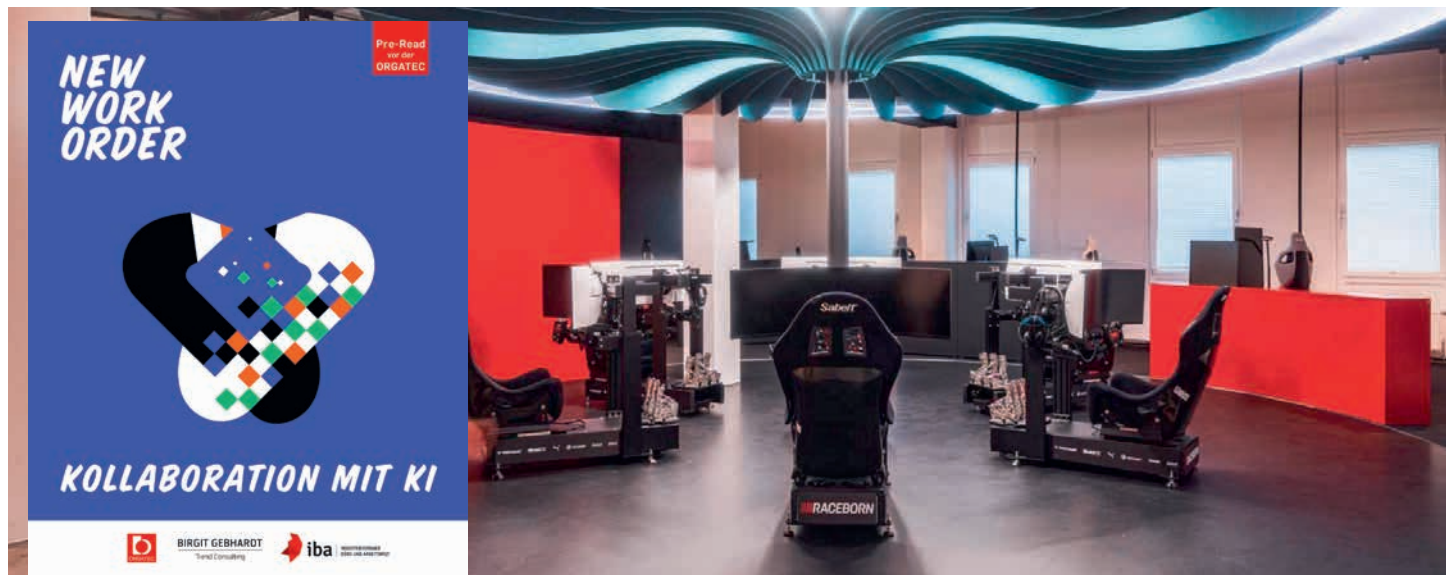
Besonders deutlich wird dies in frühen Phasen von Innovationsprozessen. KI kann Optionen generieren, Muster erkennen und Varianten simulieren. Doch Priorisierung bleibt ein Werturteil. Sie verlangt Erfahrung, Risikoabwägung und Empathie. Dort, wo Probleme noch nicht klar definiert oder kausal verstanden sind, stößt KI an Grenzen. Physische Nähe, Dialog und Reibung werden zu produktiven Faktoren. Nicht als Selbstzweck, sondern als Voraussetzung für verantwortliche Entscheidungen.

Auch organisationale Modelle verändern sich. Gebhardt beschreibt Transformationsstufen von KI-gestützten Arbeitsumgebungen bis hin zur AI-driven Company. Unternehmen wie Microsoft, SAP oder Salesforce experimentieren bereits mit agentischen Systemen, die Prozesse eigenständig steuern. Gleichzeitig zeigt sich, dass Effizienzgewinne nur dann nachhaltig sind, wenn Rollen, Governance und Zusammenarbeit neu gedacht werden. KI wirkt als Querschnittstechnologie. Sie fordert Silos heraus und macht Zusammenarbeit zur Voraussetzung von Wertschöpfung.

.....
„Wenn alles spricht – Menschen, Maschine und Umgebung –, müssen wir dafür sorgen, dass es auch richtig verstanden wird.“ – Birgit Gebhardt, New Work Order

Am Ende beschreibt die Studie keine technologische Vision, sondern eine kulturelle Aufgabe. Organisationen müssen klären, was sie standardisieren wollen, wo menschliche Entscheidung unverzichtbar bleibt und wie Verantwortung verteilt wird. Das Büro spielt dabei eine neue Rolle. Es wird seltener genutzt, aber gezielter. Als Ort für Entscheidung, Lernen und kollektive Orientierung. Als Raum, in dem Menschen und Maschinen zusammenarbeiten, ohne dass der Mensch die Kontrolle verliert.

iba.online



New Work Order – Kollaboration mit KI

Die Studie „Kollaboration mit KI“ ist Teil der Forschungsreihe New Work Order des Industrieverband Büro und Arbeitswelt e.V. Autorin ist die Trendforscherin Birgit Gebhardt. Der aktuell verfügbare Pre-Read analysiert, wie generative KI und autonome Agentensysteme Arbeitsteilung, Zusammenarbeit und Wertschöpfung verändern. Thematisiert werden neue Rollen, organisationale Modelle sowie räumliche Konsequenzen für Büros als Orte der Steuerung und Entscheidung. Die vollständige Studie erscheint zur Orgatec 2026 im Rahmen des Wherever Whenever – Work Culture Festivals. **iba.online/publikationen**

Foto: Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Porsche Esports Performance Center, Köln

Birgit Gebhardt: „Arbeit wird zur Orchestrierung“

Sie beschreiben Arbeit zunehmend als Orchestrierung. Woran erkennt eine Organisation konkret, dass sie diesen Schritt vollzogen hat – und nicht nur neue KI-Tools eingeführt hat?

Gebhardt: Man erkennt eine orchestrierte Organisation daran, dass sie ihre Prozesse wertschöpfungszentriert ausrichtet und KI als Querschnittsinfrastruktur einsetzt. Voraussetzung ist ein klar definierter Wertbeitrag für den Markt, um den die Wertschöpfung konsequent organisiert wird. In AI-driven Companies operieren Abteilungen und KI-Agenten dabei in einem gemeinsamen Rahmenprozess, der auf diese Wertbeiträge einzahlt. KI muss dafür als Querschnittstechnologie in allen wertrelevanten Prozessen verankert sein und Tools, Rollen und Funktionen integrieren. ERP- und CRM-Systeme liefern bereits KI-Funktionalitäten, deren Wirkung sich jedoch erst im Zusammenspiel in der Cloud entfaltet. Der notwendige Wertschöpfungsrahmen geht aber über eine reine Cloud hinaus: Er ermöglicht die gezielte Nutzung von KI sowie die Integration und Steuerung aller Systeme, Funktionen und Rollen.

Wenn das Büro zur Leitzentrale wird, welche klassischen Bürotypologien verlieren aus Ihrer Sicht endgültig ihre Berechtigung – und welche neuen Raumformate fehlen heute noch?

Gebhardt: Das Büro als Leitzentrale macht die Arbeit verständlich, die wir Menschen mit KI und miteinander ausüben werden: Prozesse steuern, Ergebnisse hinterfragen, Kontexte berücksichtigen, Veränderungen erspüren, Gefahren abwenden, Dinge und Ereignisse neu bewerten und die KI immer wieder justieren und trainieren. Ad acta legen würde ich dagegen die klassische Typologie eines Verwaltungsbaus, der sich an einzelnen Bildschirmarbeitsplätzen ausrichtet. Viele dieser Tätigkeiten werden standardisiert und automatisiert werden. Die Bürotypologie ‚Leitzentrale‘



Foto: Rebecca Hoppé

Birgit Gebhardt, Trendforscherin für die Zukunft der Arbeit, untersucht in der New-Work-Order-Studie, wie Künstliche Intelligenz Zusammenarbeit, Rollen und Entscheidungsräume in Organisationen verändert.

ist dagegen eine aktive Steuerungseinheit. Sie verlangt nach Übersicht im Echtzeit-Monitoring, z.B. so genannten War-Rooms zum Trouble Shooting; nach differenzierten Meeting- und Arbeitsräumen, in denen sich interdisziplinäre Teams schnell verständigen können, sich Prozesse abbilden lassen oder wichtige Entscheidungen in vertraulichem Rahmen treffen können. Da die Verantwortung auch mit KI immer beim Menschen bleiben wird, kann dies auch zu mehr vertraulichen oder hierarchischen Meetingräumen führen, um den Entscheidern ihre Verantwortungsübernahme klar zu machen. Neue Raumformate sehe ich über physisch-digitale Interaktionsformen, wie z.B. Rapid Prototyping per Sprachbefehle, zur (Fern)steuerung von Robotik bzw. Kollaboration mit Physical AI oder bei der spielerischen Strategieentwicklung über Sandboxes oder via Gaming. Zentral finde ich die Elemente Steuerung und Übersetzung zwischen real und digital zum umfänglichen ‚Begreifen‘.

Ihre Studie warnt vor Deskilling durch KI. Wo liegt für Sie die Grenze zwischen sinnvoller Entlastung und dem Punkt, an dem Organisationen ihre Lernfähigkeit verlieren?

Gebhardt: KI führt zunächst zu einem enormen Wissenszuwachs, weil sie Informationen vernetzt und Silos auflöst. Entscheidend ist aber, dass auch auf Mitarbeiterebene Denken an den Schnittstellen stattfindet: Fachexpertise wird nicht ersetzt, sondern im interdisziplinären Kontext erweitert. Lernen geht jedoch verloren, wenn Mitarbeitende aufhören, selbst zu denken oder KI-Ergebnisse nicht mehr reflektieren. Entscheidend sind deshalb KI-Kompetenz, Führung und Rahmenbedingungen, die kritisches Denken fördern.

Welchen konkreten Nutzen können Entscheider, Planer und Gestalter aus der Studie ziehen – auch mit Blick auf die Orgatec als Ort des Austauschs und der Einordnung?

Gebhardt: Ein interessantes Beispiel ist die norddeutsche Hotel- und Apartmentkette Upstalsboom. Der Geschäftsführer Bodo Janssen führte vor Jahren eine Umfrage durch, bei der eine massive Unzufriedenheit der Belegschaft mit der Führung und generell schlechte Stimmung zum Vorschein kamen. Und anders als viele andere Unternehmen reagierte Upstalsboom darauf, und zwar massiv. Bodo Janssen änderte die Unternehmensführung der Hotel- und Apartmentkette Upstalsboom. Der Geschäftsführer Bodo Janssen führte vor Jahren eine Umfrage durch, bei der eine massive Unzufriedenheit der Belegschaft mit der Führung und generell schlechte Stimmung zum Vorschein kamen. Und anders als viele andere Unternehmen reagierte Upstalsboom darauf, und zwar massiv. Bodo Janssen änderte die Unternehmensführung

Frau Gebhardt, vielen Dank!
birgit-gebhardt.com



Foto: Phil Dera, Messe / Karlsruhe

Maike July, Leadership-Expertin und Gründerin von July Leadership Consulting, begleitet Unternehmen in Transformationsprozessen und zeigt, warum der Einsatz von Künstlicher Intelligenz eine Frage moderner Führungskultur ist.



Volles Haus auf der New Work Evolution in Karlsruhe: Führungskräfte und HR-Verantwortliche diskutieren über den Einsatz von KI, neue Führungsmodelle und die Zukunft der Zusammenarbeit.

Künstliche Intelligenz

Technologie ersetzt keine Führung

Führung im KI-Zeitalter braucht mehr als Technologieverständnis. Leadership-Expertin Maike July spricht über Verantwortung, Entscheidungsfähigkeit und neue Machtfragen. Auf der New Work Evolution vom 5. bis 7. Mai 2026 wird das Thema zum Schwerpunkt.

Inzwischen setzen 20 Prozent der deutschen Unternehmen auf Künstliche Intelligenz (KI), unter Großunternehmen sind es fast 50 Prozent, wie das Statistische Bundesamt im vergangenen Jahr meldete. Wird KI jedoch nicht nur in Einzelfällen, sondern flächendeckend eingesetzt, beispielsweise um Mitarbeitende von automatisierten Aufgaben zu entlasten, stellt sich automatisch die Frage, wie sich Teams dadurch verändern. Insbesondere Führungskräften kommt hier eine wichtige Rolle zu. Wir haben mit Maike July von July Leadership Consulting, Speakerin der xChange, gesprochen und sie gefragt, welche Herausforderungen auf Team Leads warten.

Führung in Zeiten von KI: Wie stehen Führungskräfte aktuell zu Künstlicher Intelligenz, Frau July?

July: Die Stimmung ist aktuell ein Mix aus Faszination und gesundem Respekt. Ich beobachte eine Dreiteilung:

- Die Pioniere: Sie nutzen KI bereits als „Sparringspartner“ für Strategien oder zur Effizienzsteigerung.
- Die Skeptiker: Sie sorgen sich primär um Datenschutz, Arbeitsplatzverlust und den Kontrollverlust über Prozesse.
- Die Abwartenden: Die größte Gruppe. Sie wissen, dass KI wichtig ist, suchen aber noch nach dem konkreten Hebel für den Einsatz in ihrem Führungsalltag.

Insgesamt wandelt sich das Bild langsam: weg vom reinen „Hype-Thema“ hin zur Erkenntnis, dass KI kein IT-Projekt ist, sondern



Im Dialog über Führung und Technologie: Austausch auf Augenhöhe bleibt auch im Zeitalter von KI der Kern wirksamer Zusammenarbeit.

eine kulturelle Transformationsaufgabe, die ganz oben auf der Agenda stehen muss.

Welche Chancen und Fallstricke können Führungskräfte erwarten?

July: Die Chancen liegen in mehr Entlastung im Management, weil KI administrative Aufgaben wie Reporting, Planung oder Datenanalyse übernimmt. Das schafft Freiraum für das, was Führung eigentlich ausmacht: Empathie, Coaching und Vision. Zudem entsteht eine bessere Entscheidungsbasis. KI liefert datenbasierte Insights in Echtzeit, die die menschliche Einschätzung wertvoll ergänzen können.

Die Fallstricke sind die „Black-Box“-Falle: sich blind auf Algorithmen zu verlassen, ohne sie zu hinterfragen. Führung bedeutet weiterhin, die Verantwortung für die letzte Entscheidung zu tragen. Hinzu kommt der mögliche Verlust psychologischer Sicherheit. Wenn Führungskräfte KI einführen, ohne die Ängste des Teams zu adressieren, kann Vertrauen verloren gehen. KI-Kompetenz muss heute auch emotionale Intelligenz einschließen.

Kann KI denn zum Teammitglied werden?

July: Ich sage ja, aber in einer speziellen Rolle. Die KI ist das Teammitglied, das niemals schläft, Millionen Dokumente in Se-

kunden liest und Routineaufgaben perfekt beherrscht. Aber sie ist ein Teammitglied ohne moralischen Kompass und soziale Intuition. Wir sprechen hier von der „Human-AI-Collaboration“. Ein Team der sehr nahen Zukunft besteht aus menschlichen Expertinnen und Experten – Kreativität, Empathie, Ethik – und KI-Agenten – Daten, Geschwindigkeit, Skalierung. Die Führungskraft moderiert dieses Zusammenspiel.

Gerade im Bereich Potenzialanalyse setzen Unternehmen inzwischen auf KI: Wie sehen Sie das?

July: KI kann helfen, Potenziale sichtbar zu machen, die lange übersehen wurden – gerade leise, konstante Leistung. Das ist eine echte Chance für mehr Fairness. Aber Potenzial ist mehr als Performance-Daten. Motivation, Ambitionen, Lebensphasen oder mögliche innere Blockaden erkennt die KI nicht. Deshalb ist meine klare Haltung: KI darf Potenziale aufzeigen und Vorschläge machen, aber die finale Einschätzung durch einen Menschen – das Gespür für den „Cultural Fit“ und die persönliche Entwicklungslust – bleibt unersetzlich.

Generell gilt: Technologie ersetzt keine Führung. Wer KI nutzt, aber nicht führt, hat am Ende nur Zahlen und keine Teams.

Frau July, vielen Dank für das Gespräch.

Der Place to be für neues Arbeiten – Fachmesse New Work Evolution: 5. bis 7. Mai 2026 in Karlsruhe

Von Remote Work bis New Leadership – die Liste der New-Work-Buzzwords ist lang. Im Arbeitsalltag werden diese Begriffe zwar häufig genutzt, aber ebenso oft ohne Substanz. Wer nach einem Kompass durch die neue Arbeitswelt sucht, ebenso wie nach Best Practices und ganz konkreten Dienstleistungen, die Unternehmen auf dem Weg zu New Work begleiten, wird auf der New Work Evolution (NWE) vom 5. bis 7. Mai 2026 fündig.

Im Mittelpunkt stehen die vier Themenbereiche Technology, People & Culture, Offices und DEI (Diversity, Equity, In-

clusion). Mehr als 50 Ausstellende sowie über 130 Vorträge und Workshops, unter anderem mit Isabel Grupp, Dr. Georg Kofler, Markus Vöth, Michael Trautmann und Isabel Gebien, prägen die vergangene Ausgabe der Fachmesse. Neu bei der vierten NWE ist der New Work Boulevard, powered by HCD GmbH, mit Hot Spots, die prägnant und anschaulich in die verschiedenen Themenfelder rund um New Work einführen. Als Ausstellende sind in diesem Jahr unter anderem Haufe, Lindner, Ikea, Perspektur oder futureoffice vor Ort. newworkevolution.de

War for Talent

Das Büro wird zum Wettbewerbsfaktor

Im Kampf um Fachkräfte zählt heute mehr als das Gehalt. Unternehmen, die in Gesundheit, Sinn und Raumqualität investieren, gewinnen die besseren Talente. Das Whitepaper von Kinnarps zeigt, warum das Büro zum entscheidenden Faktor der Arbeitgeberattraktivität wird.

Die offene Bürofläche verbindet großzügige Fensterfronten mit zonierten Arbeitsplätzen und integrierten Pflanzenelementen. Transparente Strukturen schaffen Überblick, textile Akustikelemente sorgen für Ruhe. Das Setting steht für eine Arbeitsumgebung, die Austausch ermöglicht und zugleich konzentriertes Arbeiten unterstützt.

Stehtisch, mobile Hocker und helle Materialien bilden eine informelle Zone für kurze Abstimmungen. Die reduzierte Gestaltung mit Holz, Textil und weichem Licht unterstreicht den Anspruch, Funktionalität und Atmosphäre miteinander zu verbinden.



Fotos: Kinnarps

Wohlbefinden hat das Gehalt überholt. Wer heute Menschen gewinnen und halten will, muss Arbeitsbedingungen schaffen, die Motivation, Gesundheit und Identifikation fördern. Laut einer aktuellen Manpower-Umfrage haben 74 Prozent der Unternehmen weltweit Schwierigkeiten, Fachkräfte zu finden – doppelt so viele wie noch 2014.

Das Büro, einst Ort der Kontrolle, wird zum Symbol von Kultur und Zugehörigkeit. Es ist der sichtbare Ausdruck dessen, wie ernst ein Unternehmen das Thema Menschenführung nimmt. Das Whitepaper „Das Büro im Wettbewerb um Talente“ von Kinnarps beschreibt diesen Wandel mit empirischer Präzision: Arbeitsumgebungen sind längst Teil der Arbeitgebermarke.

Laut Gallup können Organisationen, die gezielt in Wohlbefinden investieren, Fehlzeiten um bis zu 78 Prozent reduzieren. In einem Unternehmen mit hundert Mitarbeitenden entspricht das einer jährlichen Ersparnis von rund 350 000 Euro. Gleichzeitig steigt die Produktivität um fast ein Fünftel, die Profitabilität um ein Viertel. Gesundheit und Wohlbefinden sind damit kein „Soft Factor“ mehr, sondern messbarer Bestandteil des Geschäftserfolgs.

Auch Hybridarbeit verlangt klare Strategien. Sie erhöht zwar die Flexibilität, gefährdet aber Kultur und Zugehörigkeit, wenn Struktur und Sinn fehlen. Eine Studie von Gartner zeigt: Fehlen Regeln für hybrides Arbeiten, steigt die Kündigungswahrscheinlichkeit um zwölf Prozent. Laut Kinnarps brauchen Beschäftigte im Schnitt mindestens drei Präsenztage pro Woche, um Teamgeist und Identität zu bewahren. „Das Büro ist heute kein Ort der Anwesenheitspflicht mehr, sondern der Kulturpflege“, heißt es im Whitepaper.

Warum sich Präsenz lohnt, belegen aktuelle Forschungsergebnisse. Wissenschaftler der Yale University und der Universität Trient haben nachgewiesen, dass persönliche Begegnungen Engagement, Kreativität und Zusammenarbeit deutlich stärker fördern als virtuelle Formate. In

Präsenz entstehen tiefere soziale Verbindungen, Menschen sind aufmerksamer und treffen bessere Entscheidungen. Auf physischen Konferenzen werden fast doppelt so viele neue Kontakte geknüpft wie online. Das Büro wird damit zur zentralen Plattform für Austausch, Lernen und kulturelle Identifikation.

Neben Wohlbefinden und Zusammenarbeit wird Lernen zur dritten Säule der Attraktivität. Laut dem Future of Jobs Report des World Economic Forum müssen bis 2030 rund 59 Prozent der Beschäftigten neue Kompetenzen erwerben. Unternehmen, die Lernen in den Alltag integrieren, steigern Bindung und Innovationskraft. Sieben von zehn Mitarbeitenden sagen laut LinkedIn, dass Weiterbildung ihre Beziehung zum Arbeitgeber stärkt. Acht von zehn erleben dadurch mehr Sinn in ihrer Arbeit.

Auch die Vielfalt der Generationen verändert die Anforderungen an Arbeitsräume. Erstmals arbeiten fünf Generationen gleichzeitig – von den Babyboomern bis zur Generation Alpha. Ihre Erwartungen unterscheiden sich, ihre Ziele ähneln sich. Studien von McKinsey und PwC zeigen, dass generationenübergreifende Teams erfolgreicher sind, wenn sie ein Umfeld haben, das Kommunikation und Verständnis fördert. Jüngere suchen Orientierung, Ältere Struktur. Beide brauchen Räume, die Begegnung ermöglichen.

Das Büro als strategischer Faktor

Arbeitswelten sind heute ein Steuerungsinstrument. Das Whitepaper von Kinnarps empfiehlt, Büroflächen nicht isoliert zu betrachten, sondern als Teil einer klaren Unternehmensstrategie. Entscheidend ist, wie Räume genutzt werden, welche Aktivitäten sie unterstützen und welche Daten dieser Planung zugrunde liegen.

Im Mittelpunkt steht eine fundierte Bedarfsanalyse. Wer Arbeitsweisen, Teamstrukturen und Präsenzmuster systematisch erfasst, vermeidet Fehlinvestitionen und schafft Akzeptanz. Partizipative Prozesse stärken zudem Vertrauen und Identifikation.

Das Papier definiert vier konkrete Handlungsfelder: datenbasierte Entscheidungen, gesundheitsorientierte Gestaltung, produktivitätsfördernde Raumzonen sowie Orte, die Zugehörigkeit sichtbar machen. Damit wird das Büro nicht dekoriert, sondern gezielt entwickelt.

Das vollständige Whitepaper unter kinnarps.de/wissen



Der Einzelarbeitsplatz kombiniert ergonomischen Drehstuhl, abgeschirmte Tischlösung und integriertes Grünmodul. Textile Rückwände verbessern die Akustik, die reduzierte Materialpalette schafft visuelle Ruhe. Ein Beispiel für produktives Arbeiten auf kleiner Fläche.

Das Whitepaper zieht daraus eine klare Schlussfolgerung: Ein Büro, das Motivation, Produktivität und Zugehörigkeit unterstützt, ist keine Kostenstelle, sondern eine Investition in Zukunftsfähigkeit. Es nennt vier zentrale Handlungsfelder, mit denen Organisationen das schaffen können:

Erstens: Entscheidungen sollten auf Daten und Bedarfsanalysen beruhen, nicht auf Annahmen. Eine strukturierte Beteiligung der Mitarbeitenden schafft Akzeptanz und Vertrauen.

Zweitens: Für Wohlbefinden gestalten heißt, Bewegung, Ergonomie, Akustik und Tageslicht als Basis gesunder Arbeitsplätze zu verstehen.

Drittens: Für Produktivität gestalten bedeutet, zonierte Flächen, flexible Möblierung und hybride Meetingräume einzusetzen, um konzentriertes und kollaboratives Arbeiten gleichermaßen zu ermöglichen.

Viertens: Für Zugehörigkeit gestalten umfasst Begegnungszonen, markenprägende Empfangsbereiche und klare Regeln für die Nutzung gemeinsamer Räume.

Tageslicht, natürliche Materialien und eine durchdachte Raumstruktur sind keine ästhetischen Details – sie sind Teil der Wertschöpfung. Das Büro wird damit zum Prüfstein moderner Unternehmenskultur. Es entscheidet, ob Menschen bleiben oder gehen.

Wer seine Arbeitsräume strategisch denkt, stärkt nicht nur die eigene Arbeitgebermarke, sondern auch die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

kinnarps.de

Quellen: Kinnarps Whitepaper „Das Büro im Wettbewerb um Talente“, 2025; Manpower Group; Gallup; Gartner; World Economic Forum; LinkedIn; McKinsey; PwC.

Motivation ist kein Tool

New Work ist in vielen Unternehmen Realität. Flexible Modelle, neue Rollen, moderne Büros. Trotzdem bleibt der Effekt oft begrenzt. Der Grund liegt weniger im Mangel an Maßnahmen als im fehlenden Zusammenhang. Warum Motivation nicht gemanagt, sondern kulturell ermöglicht werden muss.



Arbeit findet heute unter Bedingungen statt, die vor wenigen Jahren noch Ausnahme waren. Globale Teams. Digitale Abhängigkeiten. Permanenter Wandel. Für Unternehmen bedeutet das mehr Komplexität, schnellere Entscheidungen und höhere Anforderungen an Selbstorganisation. Die Reaktion darauf ist bekannt. New Work Programme, neue Führungsmodelle, Kulturinitiativen, hybride Arbeitsformen. Vieles davon ist sinnvoll. Und doch bleibt die erhoffte Wirkung häufig aus.

Das zeigt sich nicht nur in Stimmungsumfragen, sondern in harten Kennzahlen. Sinkende Bindung. Erschöpfung trotz Flexibilität. Hoher Abstimmungsaufwand bei gleichzeitigem Produktivitätsdruck. Organisationen investieren massiv in neue Arbeitsformen, erzielen aber oft nur punktuelle Effekte. Der Fehler liegt selten in der einzelnen Maßnahme. Er liegt im fehlenden Gesamtbild.

New Work wird in vielen Unternehmen als Antwort auf konkrete Probleme eingesetzt. Als Reaktion auf Fachkräftemangel. Auf Überlastung. Auf veränderte Erwartungen jüngerer Generationen. Damit wird es zum Instrument der Schadensbegrenzung.

Zum organisatorischen Feuerlöscher. Was fehlt, ist die Frage nach dem Zusammenhang.

Organisationen gleichen in diesem Zustand einem Mosaik ohne Motiv. Führungstrainings, Gesundheitsprogramme, Purpose-Statements, Lernplattformen und neue Raumkonzepte existieren nebeneinander. Jeder Baustein für sich ist begründbar. Doch ohne verbindenden Rahmen bleibt Orientierung aus. Motivation entsteht nicht durch die Summe von Maßnahmen. Sie entsteht durch Sinnzusammenhänge.

Diese Fragmentierung betrifft nicht nur Strukturen, sondern auch den Blick auf den Menschen. Um Komplexität steuerbar zu machen, greifen Organisationen auf Rollenprofile, Kompetenzmodelle und Idealbilder zurück. Das schafft Ordnung, reduziert aber Wirksamkeit. Menschen funktionieren nicht als Profile. Sie handeln als Persönlichkeiten mit Erfahrung, Haltung und Kontext.

Ein treffenderes Bild ist der Diamant. Jede Facette steht für eine Fähigkeit, eine Prägung, eine Perspektive. Je mehr davon sichtbar und anschlussfähig wird, desto größer ist die Wirkung. Wird der Mensch auf eine Rolle reduziert, verliert das System



.....
„Motivationskultur ist kein weiteres New-Work-Instrument, sondern der kulturelle Rahmen, der verbindet.“ – Nicole Seichter

Über die Autorin

Nicole Seichter ist Executive Coach, Organisationsentwicklerin und Gründerin von Motivationskultur. Sie begleitet Führungskräfte und Organisationen dabei, Arbeitsumfelder zu gestalten, in denen Motivation nicht erzeugt, sondern ermöglicht wird. Ein besonderer Fokus ihrer Arbeit liegt darauf, Führungskräfte als gesunde, reflektierte Vorbilder zu stärken und die Eigenverantwortung von Mitarbeitenden nachhaltig zu entwickeln. Dabei verbindet sie stärkenorientierte Entwicklung, moderne Führung und kulturelle Klarheit – für Organisationen, die New Work nicht nur einführen, sondern leben wollen. strengths4you.com

Motivationskultur

Motivationskultur beschreibt einen organisationsweiten Rahmen, in dem Motivation nicht erzeugt, sondern ermöglicht wird. Im Zentrum stehen Selbstwirksamkeit, Sinnzusammenhänge und kulturelle Klarheit. Ziel ist es, individuelle Stärken mit organisationaler Ausrichtung zu verbinden. Motivationskultur integriert Führung, Struktur, Raum und Zusammenarbeit zu einem kohärenten System. Sie richtet sich an Organisationen, die New Work als wirtschaftlich relevante Kulturfrage begreifen.

an Tiefe. Genau hier entsteht ein zentraler Produktivitätsverlust moderner Organisationen.

Während Märkte globaler und vielfältiger werden, bleiben viele Unternehmen intern fragmentiert. Strategien sind international ausgerichtet, Zusammenarbeit bleibt silohaft. Vielfalt wird kommuniziert, aber strukturell begrenzt. Motivation wird organisiert, statt ermöglicht. Das ist kein kulturelles Detail, sondern ein wirtschaftlicher Faktor.

Hier setzt das Konzept Motivationskultur an. Nicht als weiteres New-Work-Label. Sondern als ordnender Rahmen. Motivationskultur beschreibt die Qualität eines Arbeitsumfelds, in dem Menschen verstehen, warum sie tun, was sie tun, und wie ihre Arbeit Wirkung entfaltet. Sie ersetzt Aktionismus durch Klarheit.

Der Perspektivwechsel ist entscheidend. Weg von kurzfristiger Aktivierung. Hin zu nachhaltigen Bedingungen. Selbstkenntnis statt permanenter Selbstoptimierung. Beziehung statt Kontrolle. Wirksamkeit statt Symbolpolitik. Gerade in hybriden, wissensintensiven Organisationen steigt damit die Steuerungsfähigkeit. Freiheit ohne Orientierung erzeugt Reibung. Orientierung ohne Vereinheitlichung schafft Leistung.

Auch der Raum spielt dabei eine unterschätzte Rolle. Büros sind keine Kulisse, sondern Teil der Kultur. Licht, Materialien, Akustik und Übergänge beeinflussen Fokus, Austausch und Entscheidungsqualität. Räume, die Beziehung ermöglichen, unterstützen Zusammenarbeit. Räume, die nur Effizienz abbilden, verstärken Fragmentierung.

Motivationskultur verbindet diese Ebenen. Führung, Struktur, Raum und Zusammenarbeit werden nicht isoliert betrachtet, sondern aufeinander bezogen. Für das Management bedeutet das weniger Programme, aber klarere Entscheidungen. Weniger Maßnahmenlogik, mehr kulturelle Konsequenz.

Der nächste Entwicklungsschritt von New Work liegt nicht in neuen Konzepten. Er liegt in Verbindung. In der Bereitschaft, das Ganze zu betrachten. Dort entsteht nachhaltige Leistung. Nicht, weil Menschen mehr leisten müssen, sondern weil sie verstehen, wie sie wirken.

strengths4you.com



Fotos: Roterfaden

Nils Bellaire, Milena Grandjean und Beate Mangrig leiten Roterfaden heute gemeinsam. Die Produkte stehen exemplarisch für ein Geschäftsmodell, das Design, Handwerk und unternehmerische Eigenverantwortung konsequent verbindet.

Wenn Mitarbeitende Eigentümer werden

Viele mittelständische Unternehmer suchen händeringend nach einer tragfähigen Nachfolge. Während klassische Übergaben scheitern, gewinnt ein Modell an Kontur, das Verantwortung verteilt statt konzentriert. In Saarbrücken zeigt die kleine Manufaktur Roterfaden, wie ein Workers Buy Out funktionieren kann.



Als Beate Mangrig im Herbst 2023 ihre beiden Mitarbeitenden ansprach, ging es nicht um eine neue Kollektion. Es ging um die Zukunft. Wer übernimmt, wenn sie kürzertritt. Wer trägt Verantwortung, wenn die Gründerin loslässt.

18 Jahre lang führte sie das Saarbrücker Unternehmen Roterfaden allein. Eine Manufaktur für hochwertige Agenden, Taschenorganizer und Schreibwaren, entstanden 2006 aus einer Diplomarbeit an der Hochschule der Bildenden Künste Saar. Der modulare Klammermechanismus im Inneren der Planer wurde patentiert, die Produkte fanden ihren Weg in inhabergeführte Papeterien weltweit. Ein Laden in Saarbrücken, ein stabiler Webshop, ein Netzwerk deutscher Manufakturen. 100 Prozent Made in Germany.

Doch mit dem unternehmerischen Erfolg wuchs die administrative Last. „Ich bin Designerin, konnte aber in den Jahren als Geschäftsführerin oft nur wenig Freiraum für neue Designprojekte schaffen. Ich freue mich nun über deutlich mehr Raum für Kreativität. Die Zeit für Meetings und Nachbesprechungen ist in unserer Genossenschaft auf ein Minimum gesunken. Jeder weiß, was zu tun ist, und erledigt seine Aufgaben gewissenhaft“, erklärt Beate Mangrig.

Statt einen externen Käufer zu suchen oder auf familiäre Nachfolge zu hoffen, schlug sie ihren Mitarbeitenden Milena Grandjean und Nils Bellaire vor, das Unternehmen gemeinsam in eine Genossenschaft zu überführen. Ein Schritt, der im Mittelstand noch immer die Ausnahme ist.

Die Ausgangslage ist ernst. Im Saarland wird Unternehmensnachfolge zunehmend zum Risiko. Laut einer Studie der Hochschule für Technik und Wirtschaft könnten gescheiterte Übergaben in den kommenden Jahren bis zu 5000 Arbeitsplätze gefährden. Viele Inhaber finden weder einen geeigneten Käufer noch einen Nachfolger im eigenen Umfeld. Der Verkauf an Investoren ist nicht immer im Sinne der Gründer.

Das Modell der Genossenschaft, konkret des Workers Buy Out, bietet eine Alternative. Die Belegschaft übernimmt das Unternehmen, Eigentum und Verantwortung

werden auf mehrere Schultern verteilt. Theoretisch klingt das schlüssig. Praktisch ist der Weg komplex.

„Anders als bei einem Start-up gibt es für Genossenschaften keine fertige Guideline, keine zentrale Stelle, bei der alle Informationen gebündelt abrufbar sind“, erklärt Milena Grandjean. Jede Behörde liefere Auskünfte zu einzelnen Aspekten, danach müsse man die Puzzleteile zusammensetzen. Ihr betriebswirtschaftlicher Abschluss half nur begrenzt. „Im Studium wurde das Thema Genossenschaft unter ‚Sonstiges‘ nur kurz gestreift.“

Fast ein Jahr verging zwischen erster Idee und formaler Gründung 2024. Unterstützung kam aus dem Netzwerk anderer Genossenschaften, etwa der Oose eG in Hamburg. Beratend begleitet wurden sie von

.....

Nachfolge ist Verantwortung und Vertrauen.

Claudia Henke von Plattform Coop, die sich auf Genossenschaftsgründungen und Workers Buy Out Modelle spezialisiert hat. Solche Strukturen sind im deutschsprachigen Raum noch im Aufbau.

Heute führen Mangrig, Grandjean und Bellaire das Unternehmen als gleichberechtigte Mitglieder der Roterfaden Taschenbegleiter eG. Mindestens einmal jährlich findet eine Generalversammlung statt. Größere Investitionen und strategische Weichenstellungen werden dort diskutiert. Beschlüsse sind mit Zweidrittelmehrheit möglich. „Bisher konnten wir aber alles einstimmig regeln“, sagt Nils Bellaire.

Die neue Struktur verändert die Organisation. Entscheidungsprozesse werden transparenter, Verantwortung geteilt. „So wie kein Mitglied allein entscheiden kann, haftet auch kein Mitglied allein für das Unternehmen“, erklärt Grandjean. Für potenzielle Nachfolger sei das ein entscheidender Faktor. „Wenn das Angebot, eine Firma zu übernehmen, mit der gesamten Verantwortung für eine einzelne Person verbunden ist, kann das abschreckend wirken, vor allem ohne unternehmerische Erfahrung.“

In Zeiten, in denen Führung neu gedacht wird, passt dieses Modell in eine breitere Bewegung. New Work bedeutet nicht nur flexible Arbeitsorte oder agile Methoden. Es geht um Eigentum, Teilhabe und unternehmerische Selbstbestimmung. Die Genossenschaft ist kein romantisches Kollektiv, sondern eine klar geregelte Rechtsform mit definierten Haftungsstrukturen. Sie zwingt zu Transparenz und formaler Abstimmung.

Entscheidend ist die kulturelle Basis. „Das ist eine Voraussetzung, damit eine Genossenschaft funktioniert“, betont Beate Mangrig. „Die Beteiligten sollten gemeinsame Werte teilen. Ohne diese Grundlage ist selbstorganisierte Zusammenarbeit kaum möglich. Es ist von Vorteil, wenn man sich schon einige Jahre kennt. Unterschiedliche Blickwinkel bereichern, und gemeinsame Entscheidungen sind oft tragfähiger als die eines einzelnen Vorgesetzten.“

Das Modell bietet auch einen strategischen Vorteil für Gründer. Wer im Unternehmen bleibt, kann Wissen und Kontakte schrittweise übergeben. „Die Unternehmensnachfolge lässt sich frühzeitig planen und langfristig begleiten. So können Erfahrung und Know-how weitergegeben werden. Das nimmt potenziellen Nachfolgern die Angst vor Überforderung“, sagt Mangrig.

Roterfaden ist damit mehr als eine Designmarke aus Saarbrücken. Das Unternehmen steht exemplarisch für eine strukturelle Frage des Mittelstands. Wie lässt sich unternehmerische Kontinuität sichern, ohne Identität und Kultur aufzugeben.

Die Antwort liegt nicht in jedem Fall in der Genossenschaft. Sie verlangt Vertrauen, gemeinsame Werte und die Bereitschaft, Macht zu teilen. Doch dort, wo diese Voraussetzungen gegeben sind, kann aus Mitarbeitenden Unternehmertum entstehen.

In Saarbrücken ist dieser Schritt vollzogen. Aus Angestellten wurden Eigentümer. Aus einer Diplomarbeit wurde ein Unternehmen. Und aus einem klassischen Führungsmodell eine kollektive Verantwortung, die auf drei Schultern ruht.

roterfaden.de



Bilder: Klöber (4)

Vom Mut, einfach anzufangen

90 Jahre Klöber und die Kunst des Sitzens

1935 gründet Margarete Klöber mit 25 Jahren ein Möbelunternehmen. In einer Branche, die Männern gehört. Ihre Idee: gesundes Sitzen für alle. Neunzig Jahre später erzählt Klöber diese Geschichte weiter. Mit neuen Entwürfen, klarem Design und einem festen Standort am Bodensee.



Wie viel Mut braucht es, ein Möbelunternehmen zu gründen – als 25-jährige Frau, im Jahr 1935, in einer männerdominierten Industrie? Viel! Aber Margarete Klöber hat es damals einfach getan.

Frankfurt, Mitte der dreißiger Jahre. Messetrubel, schwere Stoffe, viel Tradition. Und mittendrin ein Stuhl, der auffällt. Eleganter, beweglicher, durchdachter. Margarete Klöber nennt ihn schlicht „Frankfurt“. Es ist eine Marketingidee. Und ein Statement.

1935 gründet die 25-jährige Fremdsprachenkorrespondentin ein Möbelunternehmen – in einer Branche, die fest in Männerhand ist. Ihr Antrieb ist klar. Sitzen soll gesund sein. Und für viele zugänglich. Der Erfolg stellt sich schnell ein. Nach der Messe verkauft Margarete Klöber ihre Stühle nicht nur in Deutschland, sondern liefert erstmals nach Wien und Amsterdam. Trotz schwieriger wirtschaftlicher Bedingungen wächst der Betrieb weiter. 1939 expandiert sie unter ihrem Mädchennamen Grete Klöber.

Viele technische Lösungen aus dieser frühen Phase prägen das Sitzen bis heute. Die allseitige Schwinggummifederung für Sitz und Lehne. Stahlfedern für dynamisches Sitzen. Verstellbare Sitzhöhe, Rückenlehne und Lehnentiefe. Ergonomie wird bei Klöber früh nicht als Komfortmerkmal verstanden, sondern als funktionale Notwendigkeit.

Neunzig Jahre später steht das Unternehmen weiterhin in Owingen am Bodensee.

Zum Jubiläum richtet sich der Blick nach vorn. Mit Entwürfen, die Herkunft und Gegenwart verbinden. Der CoMeet C35 ist dafür exemplarisch. Sein Holzfußkreuz bringt Wohnlichkeit ins Büro, die reduzierte Drehspindel verweist auf klassische Mechanik. Die Sitzschale aus PET-Filz oder recyceltem Polypropylen übersetzt das Thema Nachhaltigkeit in die Gegenwart.

Die Formsprache bleibt bewusst ruhig. Schlank, unaufdringlich, funktional. Der CoMeet C35 fügt sich als weitere Variante nahtlos in die CoMeet-Familie ein.

Auch der NetZRückenstuhl Connex wird weiterentwickelt. Mit Connex Mesh Melange ersetzt Klöber konventionelle Netzgewebe durch ein passgenau gestricktes Material ohne Verschnitt. Atmungsaktiv, elastisch, komfortabel in jeder Sitzposition. Vier melierte Farbtöne schaffen eine durchgängige, moderne Optik für Rücken und Sitz.

„Jedes unserer Produkte verbindet Nachhaltigkeit und Innovation“, sagt Geschäftsführer Thomas Möller. Diese Haltung prägt Klöber bis heute. Von der Materialwahl über langlebige Konstruktionen bis zur zeitlosen Formsprache. Die Stühle stehen so selbstverständlich im Raum wie einst Margarete Klöbers erster Entwurf. Klar. Reduziert. Und erstaunlich aktuell.

kloeber.de



Auch das Modell Connex erhielt zum 90. Geburtstag von Klöber ein neues Gewand.



„Jedes unserer Produkte folgt der Philosophie, Nachhaltigkeit und Innovation optimal zu verbinden“ – Thomas Möller, Geschäftsführer bei Klöber.

Der Drehstuhl CoMeet C35, gestaltet von Jörg Bernauer, ist eine Hommage an den legendären Polstergleich von 1935.

Wie ein Farbton Arbeitswelten ordnet

Arbeitswelten sind komplexer geworden. Konzentration, Austausch, Rückzug und informelle Meetings finden oft parallel statt. Räume müssen differenzieren, ohne zu fragmentieren. Klöber antwortet darauf mit einer Designlinie, die nicht laut zoniert, sondern verbindet. Simply Taupe.



Ein Farbton, der verbindet. Vier Stühle, die unterschiedliche Nutzungen ermöglichen. Connex Signature, CoMeet C35, CoMeet Work und CoMeet mit Kufengestell (Foto von links) bilden ein fein abgestimmtes Ensemble für moderne Arbeitsumgebungen. Die Modelle unterscheiden sich funktional deutlich. Visuell treten sie geschlossen auf.

„Jeder Stuhl erfüllt eine eigene Funktion, jeder Bereich bekommt seinen Charakter“, sagt Melanie Hövermann aus dem Marketing bei Klöber. „Gleichzeitig entsteht ein farblich abgestimmtes Gesamtbild dank des vielseitig kombinierbaren Farbtons Simply Taupe. Er verbindet unterschiedliche Typologien, Materialien und Einsatzbereiche zu einer ruhigen, zusammenhängenden Gestaltung.“

Ausgangspunkt der Designlinie ist der Connex Signature – Edition Simply Taupe. Die exklusive Variante des Connex Mesh

Melange kombiniert ein taupefarbenes Aluminiumfußkreuz mit einem farblich abgestimmten Rückenlehnenträger. Ein neu entwickeltes Textilpaneel verlängert die Rückenlehne optisch und verbindet sie mit dem Sitz. Die Silhouette wirkt geschlossen und präzise. Technisch klar, visuell zurückgenommen.

Mit dem CoMeet C35 wird die Linie um einen reduzierten Drehstuhl ergänzt. Seine schlanke Erscheinung, das Holzfußkreuz und die Drehspindel sorgen für eine ruhige Präsenz am Arbeitsplatz. Simply Taupe integriert das Modell nahtlos in offene Bürolandschaften, ohne Akzente zu setzen oder Räume zu dominieren.

Weiterer Baustein der Designlinie ist der CoMeet Work. Als höhenverstellbarer Drehstuhl verbindet er Beweglichkeit mit klarer Form. Sitzschale, Rücken und Fußkreuz folgen demselben Farbkonzept. Dadurch eignet sich das Modell für unterschiedlichste Kontexte. Homeoffice, Besprechungsräume, klassische Arbeitsplätze.

Der CoMeet mit Kufengestell übernimmt eine andere Rolle. Er ist für kommunikative Zonen gedacht. Für kurze Aufenthalte, informelle Gespräche, dynamische Situationen. Hier zeigt sich die gestalterische Konsequenz der Linie besonders deutlich. Rückenlehne, Sitzschale und Gestell sind durchgängig im Farbton Simply Taupe ausgeführt. Farbe wird nicht eingesetzt, um Aufmerksamkeit zu erzeugen, sondern um Ruhe zu schaffen.

In der Summe entsteht ein Gestaltungssystem, das Arbeitswelten zonierte, ohne sie optisch zu trennen. Die Stühle übernehmen unterschiedliche Aufgaben. Der Farbton sorgt für Zusammenhalt. Räume wirken geordnet, offen und konsistent. Simply Taupe ist kein modisches Statement. Es ist ein Werkzeug. Für Planer, Architekten und Unternehmen, die Arbeitsumgebungen differenzieren wollen, ohne visuelle Unruhe zu erzeugen. Reduziert. Klar. Und präzise auf den Raum gedacht.

kloeber.de

Die Simply-Kollektion von Klöber in der Farbwelt Simply Taupe zeigt vier Ausführungen vom ergonomischen Drehstuhl mit hoher Rückenlehne bis zum reduzierten Besucherstuhl.



Rückzug als räumliches

Prinzip

Offene Arbeitslandschaften erzeugen Sichtbarkeit, aber selten Privatheit. Mit se:cove wird der Rückzug nicht über Architekturwände, sondern über ein Möbel organisiert. Der Loungesessel verbindet konstruktive Nachhaltigkeit mit einer klar definierten Raumwirkung und positioniert sich zwischen Objekt und Struktur.





Konstantin Thomas, Industriedesigner bei Sedus



Offene Arbeitslandschaft mit informellen Rückzugsorten. Se:cove schafft im großzügigen Atrium eine halbprivate Gesprächssituation, die Austausch ermöglicht und zugleich visuelle sowie akustische Reize reduziert.

In zeitgenössischen Büros verschiebt sich die Diskussion vom Arbeitsplatz zur Raumatmosphäre. Offene Grundrisse, Shared Desks und kommunikative Zonen dominieren. Gleichzeitig wächst das Bedürfnis nach temporärer Abschirmung. Nicht als abgeschlossener Raum, sondern als graduelle Reduktion von Reizen. Genau hier setzt se:cove an.

„se:cove übernimmt im Büro eine Aufgabe, die in offenen Arbeitslandschaften immer wichtiger wird: Der Loungesessel schafft einen persönlichen Rückzugsort, der spontan nutzbar ist und ohne technische Mittel funktioniert“, erklärt Konstantin Thomas, Industriedesigner bei Sedus. „Die umlaufende Form vermittelt ein Gefühl von Schutz, ohne den Nutzer vom Umfeld abzukapseln. Dadurch entsteht ein Ort für Konzentration, kurze Pausen oder vertrauliche Gespräche – flexibel, ohne definierte Nutzungsvorgaben.“

Formal basiert der Sessel auf einer offenen, runden Grundgeometrie. Er behauptet sich als Solitär, bleibt jedoch zurückhaltend in seiner Wirkung. Die textile Oberfläche übernimmt dabei eine doppelte Funktion. Sie prägt die ästhetische Anmutung und wirkt zugleich akustisch dämpfend. Licht wird weich gebrochen, harte Kontraste werden reduziert. Das Objekt beeinflusst damit nicht nur den Sitzkomfort, sondern die Atmosphäre im gesamten Umfeld.

Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil der Konstruktion. Der Entwurf folgt dem Prinzip Design for Disassembly. Ein massiver Rahmen aus Buchenholz bildet die tragende Struktur. Sämtliche weiteren Komponenten sind verschraubt oder gespannt, nicht verklebt. Ziel ist eine sortenreine Trennung am Ende des Lebenszyklus und eine langfristige Nutzbarkeit der Basisstruktur.

Auch im Polsteraufbau wird der konstruktive Ansatz fortgeführt. Klassischer PUR-Schaum kommt nicht zum Einsatz. Stattdessen bestehen die Füllungen aus 100 Prozent recyceltem PET, ergänzt durch Membranschichten, die Komfort und Formstabilität sichern.

Die textile Hülle ist lösbar fixiert und kann erneuert werden. „se:cove zeigt damit, dass ein nachhaltiges Objekt nicht durch sichtbare Signale überzeugen muss, sondern durch eine klare, durchdachte Konstruktion, die Verantwortung selbstverständlich mitdenkt“, erläutert Thomas.

Erhältlich ist der Loungesessel mit Vierfuß-Holz- oder Aluminiumgestell. Sitzpolster sowie Lehnenpolster innen und außen lassen sich unabhängig konfigurieren. Die umlaufende Ziernaht setzt einen zurückhaltenden Akzent und betont die plastische Kontur.

Im Kontext von New Work steht se:cove für eine Verschiebung im Verständnis von Raumorganisation. Rückzug wird nicht mehr ausschließlich architektonisch gelöst, sondern über mobile, reversible Elemente. Das Möbel wird damit zum strategischen Instrument. Es strukturiert offene Flächen, schafft temporäre Privatheit und reagiert auf sich wandelnde Arbeitsformen, ohne bauliche Permanenz zu erzeugen.

[sedus.com](https://www.sedus.com)



Zirkuläres Soft Seating neu gedacht

Die Fachjury des Deutschen Nachhaltigkeitspreis Produkte zeichnet Lösungen aus, die in zentralen Transformationsfeldern wirkungsvolle Beiträge leisten. Entscheidend ist nicht allein die technische Innovation, sondern die nachweisliche Wirkung über den gesamten Lebenszyklus hinweg. Bewertet werden Ressourcenschonung, Emissionsreduktion, geschlossene Kreisläufe sowie soziale und wirtschaftliche Verantwortung. Aspekte wie Skalierbarkeit und Vorbildfunktion fließen in das zweistufige Auswahlverfahren ein.

Mit dem Soft-Seating-Programm Incycle setzt die Girsberger Holding AG auf konsequente Kreislauffähigkeit. Das modulare System besteht zu 90 bis 95 Prozent aus Post-Consumer-Rezyklaten. Verarbeitet werden unter anderem Schaumstoffe aus gebrauchten Matratzen, Bodenplatten aus gemischtem Kunststoffabfall, Graukarton aus Altpapier sowie Vliese und Bezugstoffe aus recyceltem PET. Die Materialien stammen aus einem Umkreis von maximal 600 Kilometern rund um den Produktionsstandort in Deutschland und sind nach der Nutzung erneut rückführbar.

Einsetzbar in Büros, Empfangsbereichen und Gemeinschaftszonen, verbindet Incycle funktionale Anforderungen mit einem klaren Materialkonzept. Die Jury würdigt insbesondere den hohen Rezyklatanteil und die systematische Ausrichtung auf Kreislaufwirtschaft. Das Programm zeigt, dass auch volumenstarke Möbelkategorien ressourcenschonend entwickelt werden können, ohne gestalterische Qualität einzubüßen.

girsberger.com

Das Soft-Seating-Programm Incycle der Girsberger Holding AG wurde beim Deutschen Nachhaltigkeitspreis 2026 als Sieger ausgezeichnet und steht exemplarisch für zirkuläre Möbelkonzepte mit hohem Rezyklatanteil.





Ganzheitlich geplante Arbeitswelten von fm Büromöbel verbinden funktionale Zonierung, klare Gestaltung und ergonomische Ausstattung zu einer räumlich stimmigen Bürolandschaft.



Ganzheitlich geplante Arbeitswelten

Ein Drittel ihres Lebens verbringen Menschen im Beruf, viele davon im Büro. Dessen räumliche Qualität beeinflusst Produktivität, Konzentration und Identifikation nachweislich. Mit Rooms by fm bündelt fm Büromöbel Planungs- und Beratungskompetenz für ganzheitliche Arbeitswelten. Im Mittelpunkt steht nicht das einzelne Möbel, sondern die räumliche Struktur als funktionales und kulturelles Gefüge.

Ein Arbeitsplatz entsteht aus dem Zusammenspiel von Ergonomie, Lichtführung, Akustik, Materialität und Farbigkeit. Diese Faktoren prägen Leistungsfähigkeit und Aufenthaltsqualität. Rooms by fm entwickelt darauf abgestimmte Konzepte, orientiert an Prozessen, Flächen und organisatorischen Anforderungen. Arbeitszonen für Austausch, informelle Begegnung und konzentrierte Einzelarbeit werden klar definiert und räumlich gefasst.

Zeitgemäße Bürolandschaften reagieren auf veränderte Arbeitsmuster. Projekträume, flexible Meetingbereiche und Desk Sharing verlangen anpassungsfähige Strukturen. Modulare Systeme und integrierte Technik ermöglichen variable Nutzungsszenarien ohne dauerhafte bauliche Eingriffe.

Von der Analyse bis zur Umsetzung begleitet Rooms by fm die einzelnen Planungsschritte. 3D-Visualisierungen dienen der räumlichen Präzisierung. Das Resultat sind Arbeitsumgebungen, die funktional durchdacht sind, langfristig bestehen und architektonisch konsistent wirken.

fm-bueroemobel.de



Empfangsbereich im Cube: Der geschwungene Empfang greift mit integrierter Typografie und dem VNP-Logo die Identität des Verlags auf. Klare Linien, reduziertes Materialkonzept und gezielte Lichtführung setzen den Auftakt für die neue Arbeitswelt.



Ein frei im Raum positioniertes Element mit journalistischer Typografie zoniert die Fläche und übersetzt redaktionelle Inhalte in Architektur. Rückzugs-Pods und kommunikative Arbeitsplätze verbinden Konzentration und Austausch innerhalb der offenen Struktur.

Tradition trifft neue Arbeitswelten

Mit dem Einzug in den Cube hat der Verlag Nürnberger Presse seine Arbeitswelt neu organisiert. Offen, flexibel und gemeinschaftlich. Entstanden ist eine Umgebung, die räumliche Qualität, funktionale Klarheit und kulturellen Wandel miteinander verbindet.

Licht prägt den Raum. Großzügige Fensterflächen öffnen den Blick Richtung Wöhrder See, klare Linien und reduzierte Materialien strukturieren die Fläche. Der Cube liegt zwischen Stadt und Grün, nur wenige hundert Meter vom früheren Standort in Nürnberg entfernt und dennoch ein bewusster Bruch mit gewachsenen Routinen. Seit dem Umzug arbeiten Redaktion, Verlag und Verwaltung nahezu vollständig unter einem Dach.

Die neue Arbeitswelt folgt keinem klassischen Bürolayout. Auf 4800 Quadratmetern entstand ein offenes Gefüge ohne

festen Zuordnungen. Desk-Sharing und Clean-Desk bestimmen den Alltag. Arbeitsplätze werden situativ genutzt, persönliche Gegenstände verschwinden in Schließfächern. Arbeit wird beweglicher, Austausch wahrscheinlicher.

Die Raumstruktur unterstützt dieses Prinzip konsequent. Offene Arbeitsbereiche gehen in Rückzugszonen über. Einzel-Pods ermöglichen konzentrierte Phasen, größere Varianten bieten Raum für Meetings oder hybride Formate. Klassische Konferenzräume ergänzen das Angebot. Keine Zone ist hierarchisch gesetzt. Nutzung entsteht aus Bedarf.

Begleitet wurde der Transformationsprozess von designfunktion Nürnberg. Das Projekt umfasste die strategische Beratung, Planung und Umsetzung der neuen Arbeitswelt ebenso wie die Licht- und Textilplanung. In einem Zielworkshop wurde gemeinsam mit dem Verlag ein Zukunftsbild entwickelt, das mithilfe von Workspace Analytics überprüft und geschärft wurde. Die Mitarbeitenden waren von Beginn an eingebunden, ihre Anforderungen flossen systematisch in das Raumkonzept ein.

Ein zentrales Element war der Ansatz Marke im Raum. Ziel war es, die Identität des Verlags räumlich erlebbar zu machen, ohne



Ein akustisch abgeschirmter Pod (o.) bietet Raum für konzentrierte Einzelarbeit oder vertrauliche Gespräche. Ein großzügiger Besprechungsraum (r.) mit langem Tisch und umlaufender Verglasung fördert transparente Kommunikation.



WORKSPACES

plakativ zu wirken. Parallel stellte der Design-to-Budget-Prozess sicher, dass Planung und Umsetzung im definierten Kostenrahmen blieben. Die neue Arbeitsumgebung versteht sich damit nicht als fertiges Modell, sondern als lernende Struktur.

Auffällig ist, wie selbstverständlich sich die neue Struktur inzwischen anfühlt. Was als Veränderungsprozess begann, ist heute gelebte Praxis. Redaktionskonferenzen finden dort statt, wo sie inhaltlich sinnvoll sind. Teams formieren sich temporär und lösen sich wieder auf. Führung wird sichtbarer, weil sie nicht mehr hinter Türen verschwindet. Der Raum erzeugt Transparenz, ohne Kontrolle auszuüben. Genau darin liegt seine eigentliche Qualität. Er zwingt niemanden zu neuem Verhalten, aber er macht es möglich.

Hinter diesem Ansatz steht eine klare Überzeugung. Die designfunktion Gruppe hat sich in den vergangenen Jahren vom klassischen Fachhändler zu einem Beratungs-, Planungs- und Einrichtungsunternehmen für moderne Arbeitswelten entwi-



Offene Teamtische, mobile Stühle und eingebaute Sitznischen schaffen flexible Arbeits- und Austauschformate. Die farblich akzentuierte Wand und das digitale Präsentationssystem verbinden Aufenthaltsqualität mit funktionaler Mediennutzung.



Ein hoher Teamtisch bildet den informellen Treffpunkt innerhalb der offenen Arbeitslandschaft. Über dem Bereich spannt sich ein typografisch gestaltetes Deckenelement, das Inhalte sichtbar macht und die Fläche räumlich strukturiert.



Samir Ayoub ist seit 2009 Geschäftsführender Gesellschafter der designfunktion Gruppe. Unter seiner Leitung entwickelte sich das Unternehmen mit mehr als 350 Mitarbeitenden an 17 Standorten zu einem führenden Anbieter für moderne Büro- und Arbeitswelten in Deutschland.

ckelt. Mit mehr als 350 Mitarbeitenden an 17 Standorten begleitet das Unternehmen bundesweit Konzerne und Mittelstand bei Transformationsprozessen.

Samir Ayoub, seit 2009 Geschäftsführender Gesellschafter der designfunktion Gruppe, beschreibt die strategische Ausrichtung so: „Ohne New Office kein New Work.“ Räume seien keine Kulisse, sondern infrastrukturelle Voraussetzung für neue Formen der Zusammenarbeit. Und weiter: „Die Weiterentwicklung von einem reinen Fachhändler zu einem Consulting, Planungs- und Einrichtungsunternehmen ist uns mit Erfolg gelungen.“

Im Cube wird dieser Anspruch konkret. Gestaltung folgt Nutzung, nicht umgekehrt. Ausgestattet wurde das Projekt unter anderem mit Lösungen von Bene und Vitra, akustischen Elementen von Framery, Textilien von Creation Baumann, Bodenbelägen von Interface sowie maßgefertigten Schreinerarbeiten von Ehm & Eitel. Die Auswahl folgt funktionalen und gestalterischen Kriterien.

Der Umzug markiert für den Verlag Nürnberger Presse keinen symbolischen Neustart, sondern eine strukturelle Entscheidung. Die Architektur schafft Rahmenbedingungen für Austausch und Konzentration gleichermaßen. Der Cube wirkt nicht als Bühne. Er funktioniert als Werkzeug für ein Medienhaus im Wandel.
designfunktion.de



designfunktion – Verlag Nürnberger Presse

Auftraggeber des Projekts ist der Verlag Nürnberger Presse. Die Realisierung erfolgte in den Jahren 2023 bis 2025. Auf einer Fläche von 4800 Quadratmetern entstand eine neue Arbeitswelt für 423 Mitarbeitende. Verantwortlich für Konzeption, Planung und Umsetzung war designfunktion Nürnberg.

Das Leistungsspektrum umfasste die ganzheitliche Beratung, die Planung und Einrichtung der Flächen sowie die Licht- und Textilplanung. Ergänzt wurde der Prozess durch einen Zielworkshop, den Einsatz von Workspace Analytics, den Ansatz Marke im Raum sowie einen konsequenten Design-to-Budget-Prozess zur Sicherstellung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

Zum Einsatz kamen unter anderem Möbel und Systeme von Bene und Vitra, akustische Lösungen von Framery, Textilien von Creation Baumann, Bodenbeläge von Interface sowie maßgefertigte Schreinerarbeiten von Ehm & Eitel.
designfunktion.de



*Mehrgeschossiges Atrium im Prisma
Frankfurt: Brücken, Transparenz und
Tageslicht strukturieren den Raum.
Die innenliegende Außenfläche ver-
bindet die Ebenen und macht die
Revitalisierung räumlich erlebbar.*

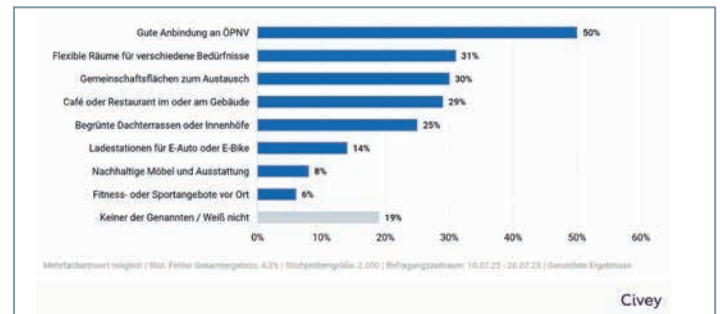
Nachhaltigkeit als neuer Standard

Die Generation der 30- bis 39-Jährigen erwartet nachhaltige Bürogebäude und ist bereit, dafür im Alltag Verantwortung zu übernehmen. Das Prisma in Frankfurt-Niederrad steht exemplarisch für die Frage, wie sich Revitalisierung, Energieeffizienz und flexible Arbeitswelten im Bestand verbinden lassen.

Eine aktuelle Civey-Studie macht deutlich, wie stark sich die Erwartungen verschieben. 42 Prozent der 30- bis 39-Jährigen halten ein nachhaltiges Bürogebäude für wichtig. Für eine Altersgruppe, die heute in vielen Unternehmen Führungsaufgaben übernimmt oder kurz davorsteht, ist das keine Randnotiz. Holger Hosang, Managing Partner bei Sonar Real Estate, ordnet ein: „Die Studie zeigt, dass es mit der Gen Y, also den 30- bis 39-Jährigen, eine breite Generation gibt, die Wert auf nachhaltige Büros legt und für die dieses Thema auch bei der Wahl des Arbeitsplatzes eine Rolle spielt.“ Nachhaltigkeit wird damit Teil der Arbeitgeberpositionierung.

Die Auswertung der Ergebnisse erfolgte gemeinsam mit einer Expertenrunde. Beteiligt waren Prof. Dr. Verena Rock, Professorin für Immobilienmanagement an der TH Aschaffenburg, Matthias Pink, Head of Research beim Immobilienberatungsunternehmen Savills, und Heiko Maaß, Bereichsleiter Immobilienkunden gewerbliche Investments – Inland Süd/Ost bei der Berlin Hyp. Der Blick auf Daten und Markt zeigt ein konsistentes Bild. Nachhaltige Flächen sind kein Nischenthema mehr.

Gleichzeitig signalisiert die Studie eine hohe Bereitschaft zur Mitwirkung. 58 Prozent der Gen Y akzeptieren zusätzlichen Aufwand, wenn dadurch Energie eingespart oder Ressourcen ge-

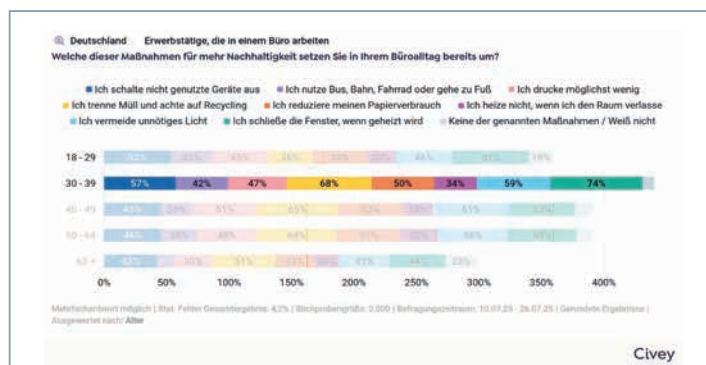


Mobilität, Austausch und Flexibilität im Fokus

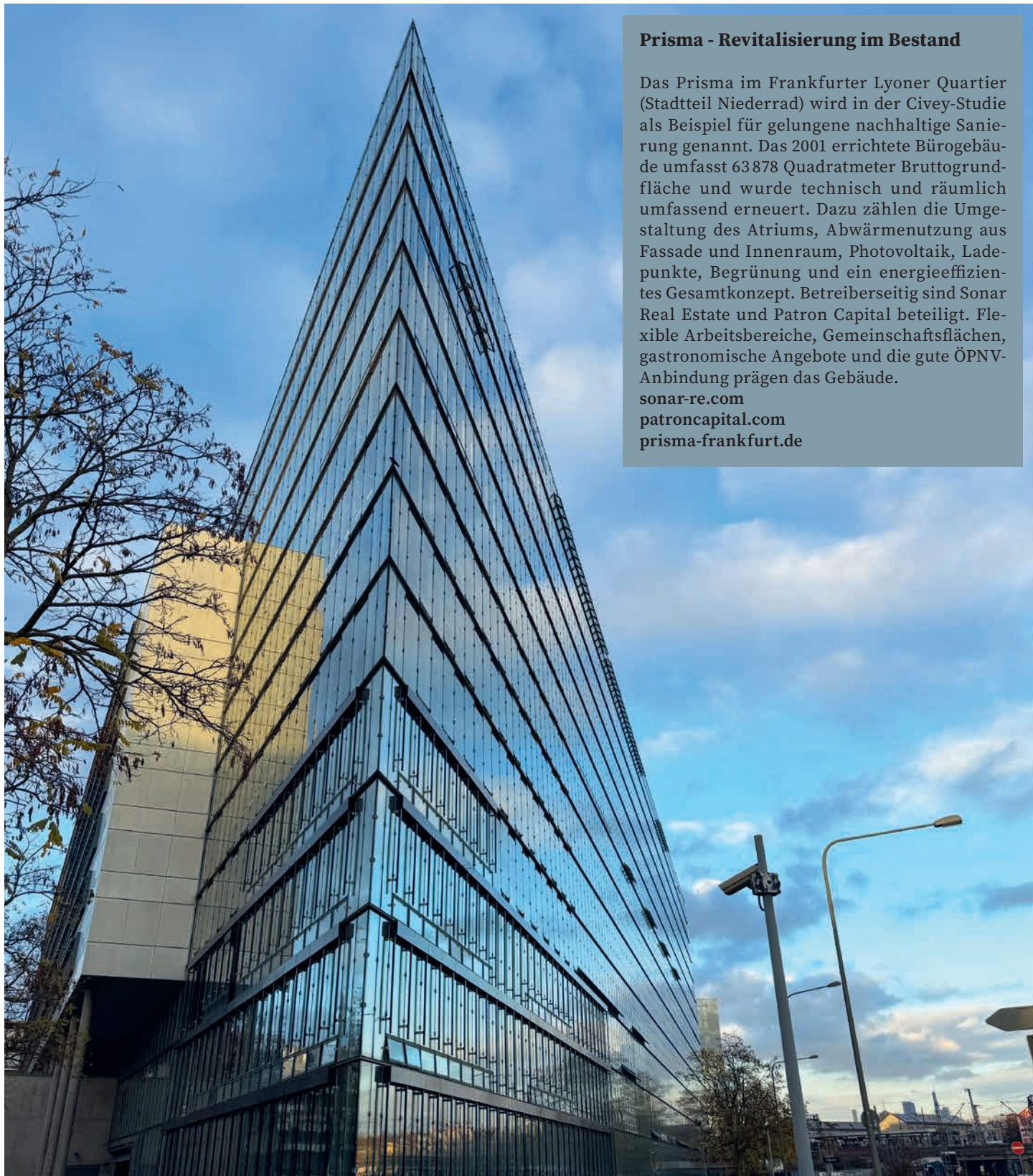
schont werden. Das Abschalten nicht genutzter Geräte oder konsequente Mülltrennung sind konkrete Routinen. Nachhaltigkeit manifestiert sich im Arbeitsalltag. Sie wird zur Praxis, nicht zur Projektfolie.

Vor diesem Hintergrund gewinnt der Bestand an Bedeutung. Rund 98 Prozent der Büroimmobilien in Deutschland sind bestehende Gebäude. Neubauten mit Zertifizierungen sind sichtbar, aber zahlenmäßig begrenzt. Wer ernsthaft über Transformation spricht, muss den Bestand in den Fokus rücken. Das Prisma im Frankfurter Lyoner Quartier in Niederrad zeigt, wie dieser Umbau aussehen kann. Das 2001 errichtete Gebäude mit 63 878 Quadratmetern Bruttogrundfläche und 42 450 Quadratmetern Mietfläche wurde umfassend revitalisiert. Ziel ist es, ökologische Standards und neue Nutzungsanforderungen zusammenzuführen.

Technisch und räumlich wurde das Haus neu gedacht. Rückbauarbeiten schufen die Grundlage für eine Neustrukturierung. Das Atrium wurde zu einer innenliegenden Außenfläche transformiert. Eine Energielösung nutzt unter anderem Abwärme aus der Doppelfassade. Ergänzt wird das System durch eine Photovoltaikanlage. Ladepunkte für E-Autos und E-Bikes sind Teil des Konzepts. Das Atrium ist begrünt und dient als zentraler Aufenthaltsort. Der Energieverbrauch soll auf 80 Kilowattstunden pro Quadratmeter und Jahr sinken. Der CO₂-Fußabdruck soll um 55 Prozent reduziert werden. Für den Primärenergieverbrauch wird



Generation Y lebt Nachhaltigkeit am umassendsten.



Prisma - Revitalisierung im Bestand

Das Prisma im Frankfurter Lyoner Quartier (Stadtteil Niederrad) wird in der Civey-Studie als Beispiel für gelungene nachhaltige Sanierung genannt. Das 2001 errichtete Bürogebäude umfasst 63 878 Quadratmeter Bruttogrundfläche und wurde technisch und räumlich umfassend erneuert. Dazu zählen die Umgestaltung des Atriums, Abwärmenutzung aus Fassade und Innenraum, Photovoltaik, Ladepunkte, Begrünung und ein energieeffizientes Gesamtkonzept. Betreiberseitig sind Sonar Real Estate und Patron Capital beteiligt. Flexible Arbeitsbereiche, Gemeinschaftsflächen, gastronomische Angebote und die gute ÖPNV-Anbindung prägen das Gebäude.

sonar-re.com
patroncapital.com
prisma-frankfurt.de

Markante Gebäudecke des Prisma im Lyoner Quartier: Die spitz zulaufende Glasfassade betont die städtebauliche Präsenz und steht für die Transformation eines Bestandsbaus in ein energieeffizientes Bürogebäude.

ein Zielwert von unter 71 Kilowattstunden genannt, was einer Reduktion um 78 Prozent entspricht.

Auch architektonisch tritt der Anspruch klar zutage. Die vollflächige Verglasung zieht sich über die gesamte Länge des Baukörpers. Vertikale Elemente strukturieren die Fassade. Die spitz zulaufende Ecke markiert die Ausrichtung im Quartier. Im Inneren öffnet sich ein mehrgeschossiges Atrium mit Brücken zwischen den Ebenen, transparenten Flächen, Tageslicht und Vegetation. Der Raum fungiert als verbindendes Zentrum und als sichtbares Zeichen der Transformation.

Die Studie beschreibt zudem, welche Qualitäten moderne Arbeitsorte aus Sicht der Nutzer erfüllen sollten. Eine gute ÖPNV-Anbindung, flexible Raumstrukturen, Gemeinschaftsbereiche sowie gastronomische Angebote und Fitnessmöglichkeiten zählen dazu. Im Prisma sind diese Elemente umgesetzt. Unterschiedliche Raumtypen ermöglichen variierende Arbeitssettings. Gemeinschaftsflächen fördern Austausch. Ein gastronomisches



Angebot ergänzt das Nutzungsspektrum. Mit der nahegelegenen S-Bahn-Station Niederrad ist das Gebäude gut angebunden.

Besonders ausgeprägt ist laut Studie der Wunsch nach Flexibilität und sozialen Treffpunkten. Für die Gen Y sind Räume für Austausch und informelle Begegnung zentrale Faktoren einer zeitgemäßen Arbeitswelt. Gleichzeitig zeigt sich eine Diskrepanz zur aktuellen Führungsebene. Nur 24 Prozent der leitenden Angestellten halten ein nachhaltiges Büro für wichtig. Prof. Dr. Verena Rock beschreibt den Unterschied so: „Mehr als für die Gen Z, bei der noch eher die eigene finanzielle Sicherheit im Vordergrund steht, ist für die Gen Y Nachhaltigkeit bei der Arbeit von entscheidender Bedeutung.“ Arbeitsorte werden somit unterschiedlich bewertet. Die Transformation ist auch eine Frage der Generationenperspektive.

Revitalisierung erhält damit strategische Relevanz. Sie verbindet ökologische Standards, wirtschaftliche Effizienz und räumliche Qualität. Im Prisma wird diese Verbindung über ein technisch fundiertes Energiekonzept, die Aufwertung des Atriums und eine klare Mischung aus Arbeits-, Austausch- und Aufenthaltsflächen sichtbar. Nachhaltigkeit bleibt hier nicht abstrakt. Sie wird über Architektur, Energieflüsse und alltägliche Routinen konkret erfahrbar. Die Studie liefert die Datenbasis. Das Gebäude zeigt die bauliche Umsetzung im Bestand.

prisma-frankfurt.de

Matthias Pink (v.l.n.r.), Head of Research bei Savills; Heiko Maaß, Bereichsleiter Immobilienkunden gewerbliche Investments – Inland Süd/Ost bei der Berlin Hyp; Prof. Dr. Verena Rock, Professorin für Immobilienmanagement an der TH Aschaffenburg, und Holger Hosang, Managing Partner bei Sonar Real Estate



Außenansicht des Prisma im Frankfurter Lyoner Quartier: Die durchgängige Glasfassade und die markante Gebäudekante prägen das Quartier. Die Revitalisierung setzt auf Transparenz, Energieeffizienz und eine klare architektonische Haltung im Bestand.



Silversquare North im Brüsseler Quatuor-Gebäude. Das von Lous and The Yakuza entwickelte Interieur übersetzt ein selbst geschriebenes Märchen in räumliche Struktur. Der überdimensionierte Fliegenpilzwald bildet das atmosphärische Zentrum des Coworking-Spaces.



Arbeiten im Märchenwald

Ein Coworking-Space als erzählter Raum. In Brüssel hat eine Musikerin ihre eigene Bildwelt in Architektur übersetzt. Silversquare North verbindet Arbeit, Kunst und Fantasie zu einem Ort, der sich bewusst vom funktionalen Büro löst und Atmosphäre zum Gestaltungsmittel macht.

Der Weg nach Silversquare North führt durch das Brüsseler Nordviertel, vorbei am Kanal, hinein in das Quatuor-Gebäude. Wer hier eintritt, betritt keinen klassischen Coworking-Space. Der Raum erzählt eine Geschichte. Er beginnt nicht mit Empfangstresen oder Deskreihen, sondern mit einem Wald aus überdimensionierten Fliegenpilzen. Die Arbeitswelt setzt hier nicht auf Neutralität, sondern auf Imagination.

Gestaltet wurde dieser Ort von Lous and The Yakuza, die als Musikerin bekannt wurde und mit Silversquare North erstmals ein umfassendes Interior-Konzept realisierte. Grundlage ist ein Märchen, das sie selbst geschrieben und illustriert hat. Diese narrative Idee prägt den gesamten Raum. Arbeit wird nicht inszeniert, sondern eingebettet in eine erzählerische Umgebung, die Distanz zum Alltag schafft.

Der Coworking-Standort umfasst rund 7000 Quadratmeter innerhalb des insgesamt 60000 Quadratmeter großen Quatuor-Komplexes von Befimmo. Die Lage zwischen Kanal und „KANAL – Centre Pompidou“ verankert den Ort im kulturellen Kontext der Stadt. Kunst und Arbeit liegen hier räumlich wie inhaltlich nah beieinander.

Silversquare North ist Teil eines kuratierten Ansatzes. Seit seiner Gründung setzt Silversquare auf individuelle Standorte, deren Gestaltung bewusst externen Kreativen anvertraut wird. Nach Entwürfen von Lionel Jadot, Lady Jane, Krjst Studio oder Maniera folgt nun eine Interpretation, die weniger aus der Designwelt kommt, sondern aus Musik, Mode und Illustration.

Der Raum lebt von Kontrasten. Neben offenen Arbeitsbereichen finden sich Rückzugszonen, ein Indoor-Garten, eine Galerie mit Zeichnungen der Künstlerin sowie symbolische Elemente wie das Schloss von „Acirfa“, ergänzt um Skulpturengarten und Vogelkäfig. Der von Kreativen aus dem Umfeld von Tomorrowland realisierte Pilzwald fungiert dabei nicht als Dekoration, sondern als räumliches Zentrum. Er strukturiert Wege, lenkt Blicke und setzt einen bewusst irrationalen Gegenpol zur Rationalität der Arbeit.

„Ich hätte nie gedacht, mit 23 ein Gebäude zu gestalten“, sagt Lous and The Yakuza. „Mich reizte vor allem die Möglichkeit, ohne Grenzen kreativ zu sein.“ Diese Freiheit ist spürbar. Materialien, Farben und Formen folgen keiner klassischen Bürologik. Stattdessen entstehen Räume, die zum Verweilen, Nachdenken und Perspektivwechsel einladen. Arbeit wird hier nicht beschleunigt, sondern rhythmisiert. Auch funktional bleibt der

WORKSPACES



Silversquare North in verbindet offene Arbeitsbereiche, Rückzugszonen und künstlerische Interventionen zu einer erzählerisch geprägten Arbeitswelt.



Standort präzise. Seit der teilweisen Inbetriebnahme im April 2022 ist Silversquare North zu rund 75 Prozent ausgelastet. Ergänzt wird das Raumangebot durch eine private Terrasse mit Pétanque-Platz. Die Nutzung ist vielfältig, reicht von Einzelarbeitsplätzen über Teamzonen bis zu Veranstaltungsflächen. Die Gestaltung schafft Identität, ohne Nutzung festzuschreiben.

Zur offiziellen Eröffnung im März 2023 wurde der Raum selbst zur Bühne. Ein Mini-Showcase der Künstlerin markierte nicht nur die Fertigstellung des Standorts, sondern auch das 15-jährige Bestehen von Silversquare. Für die Gründer Axel Kuborn und Alexandre Ponchon steht das Projekt exemplarisch für den Anspruch des Unternehmens. Inspirierende Umgebungen sollen Unternehmertum fördern, nicht standardisieren.

Heute, Anfang 2026, ist Silversquare North Teil eines gewachsenen Netzwerks. Rund 4700 Mitglieder aus 1770 Unternehmen nutzen die Standorte des Anbieters. Zehn Coworking-Spaces mit mehr als 46000 Quadratmetern Bürofläche bilden das Fundament. Weitere Expansionen, unter anderem nach Antwerpen und Louvain-la-Neuve, wurden angekündigt.

Silversquare North bleibt dabei ein Sonderfall. Weniger Prototyp, mehr Statement. Der Ort zeigt, wie stark Arbeitsräume wir-

ken können, wenn sie nicht nur funktionieren, sondern erzählen. Arbeit im Märchenwald ist kein Eskapismus, sondern ein bewusst gesetzter Kontrast. Einer, der Kreativität nicht fordert, sondern ermöglicht.

silversquare.eu

Silversquare North in Brüssel

Standort im Quatuor-Gebäude im Brüsseler Nordviertel, nahe Kanal und „KANAL – Centre Pompidou“. Fläche rund 7000 Quadratmeter. Betreiber ist Silversquare, Coworking-Pionier aus Belgien mit zehn Standorten und rund 4700 Mitgliedern. Das Interior wurde von Lous and The Yakuza auf Basis eines eigenen Märchens gestaltet. Konzept: Arbeiten in erzählerisch geprägten Räumen mit Kunst, Naturmotiven und Rückzugszonen. Teilnutzung seit April 2022, Auslastung rund 75 Prozent. Bestandteil eines gemischt genutzten Gebäudekomplexes mit Einzelhandel, Gastronomie, Fitness und E-Mobilitätsinfrastruktur.



Wenn Schweigen krank macht

Mentale Gesundheit entscheidet sich nicht im Workshop, sondern im Alltag der Zusammenarbeit. Psychologische Sicherheit macht sichtbar, was sonst verschwiegen wird, und wird damit zum Kulturfaktor für Leistung, Vertrauen und nachhaltige Arbeitsfähigkeit. Wer sie ernst nimmt, verändert nicht Programme, sondern Führung.

Jonas sitzt an einem Dienstagmorgen im Meetingraum, es ist die dritte Besprechung an diesem Tag. Er hat schlecht geschlafen. Zu viele offene Themen, zu viele Abende, an denen er versucht hat, im Kopf Ordnung ins Chaos zu bringen.

Als die Projektplanung vorgestellt wird, spürt er dieses bekannte Ziehen im Magen. Die Timeline ist eng, Ressourcen sind knapp, Risiken bleiben unausgesprochen. Er erkennt sofort eine Stelle, die später Probleme machen wird.

Er überlegt kurz, sie anzusprechen. Doch er erinnert sich an die letzten Wochen: an die Kommentare über „unnötigen Pessimismus“, an das gestiegene Tempo im Team, an das Gefühl, dass niemand gerade noch eine zusätzliche Sorge hören möchte. Also sagt er nichts.

Während das Meeting weiterläuft, merkt er, wie seine Schultern sich anspannen. Er hört zu, macht sich Notizen, nickt. Äußer-

lich funktioniert er. Innerlich führt er einen Dialog darüber, ob sein Bauchgefühl berechtigt ist, ob er übertreibt oder ob er einfach nur „durchhalten“ müsste.

Das Meeting endet. Alle gehen zurück an ihre Aufgaben. Jonas bleibt einen Moment länger sitzen. Er weiß, dass er etwas Wichtiges zurückgehalten hat. Nicht aus Desinteresse, sondern weil er sich in diesem Raum nicht sicher genug gefühlt hat, eine zusätzliche Belastung offen anzusprechen.

Ein paar Wochen später zeigt sich, dass sein Impuls richtig war. Der Engpass, den er im Blick hatte, bringt das Team unter Druck. Die Atmosphäre wird angespannter, die Termine knapper, die Gespräche schneller. Alle versuchen, den Schaden zu begrenzen.

Jonas spürt wieder dieses Ziehen im Bauch. Nicht wegen des Problems selbst, sondern weil er wusste, dass er es hätte ansprechen können. Wenn der Moment da gewesen wäre. Wenn der Raum sicher ge-

nug gewesen wäre. Wenn er nicht das Gefühl gehabt hätte, eine zusätzliche Sorge sei unerwünscht.

Was hier passiert, ist mehr als ein Kommunikationsproblem. Es ist ein Zeichen dafür, wie sehr Belastung wächst, wenn Menschen ihre Gedanken für sich behalten. Nicht, weil sie wollen, sondern weil sie glauben, dass es so besser ist.

Und es zeigt, wie eng Leistung, Wohlbefinden und die innere Sicherheit sich zu äußern, miteinander verbunden sind.

Denn mentale Gesundheit entsteht auch dort, wo Menschen spüren:

Ich darf sagen, was mich bewegt. Ich werde gehört. Ich bin sicher.

Genau hier beginnt das Thema psychologische Sicherheit.

Die neue Herausforderung: Wenn Leistung Stress versteckt

Von außen wirken Teams oft stabil, fokussiert, professionell. Doch unter der Ober-

fläche brodelt es. Die Zahlen sprechen eine klare Sprache: Laut AOK-Fehlzeitenreport sind die Ausfalltage aufgrund psychischer Erkrankungen seit 2014 um knapp 47 Prozent gestiegen.¹ Hinter diesen Daten stehen echte Menschen und Organisationen, die häufig erst dann reagieren, wenn der Druck unerträglich geworden ist.

Doch genau hier liegt eine enorme Chance.

Warum psychologische Sicherheit der ungenutzte Erfolgsfaktor ist

Psychologische Sicherheit bedeutet, dass Menschen im Team nicht befürchten müssen, für Fragen, Fehler oder abweichende Meinungen verurteilt zu werden. Sie können Ideen teilen, die noch unfertig sind, und Belastungen ansprechen, ohne als schwach zu gelten. Kurz gesagt: Sie fühlen sich sicher, Neues zu denken und zu sagen.

Dieses Gefühl ist weit mehr als ein „Soft Skill“. Es ist der Motor für Kreativität, weil Gedanken nicht zensiert werden müssen. Es stärkt Vertrauen, weil Konflikte offen angesprochen werden können. Und es ermöglicht nachhaltige Leistung, weil Menschen nicht im Verborgenen erschöpfen.

Von der Gesundheitsmaßnahme zur Gesundheitskultur

Viele Unternehmen setzen bei mentaler Gesundheit auf Programme, Workshops oder Boni. Doch all das bleibt wirkungslos, wenn die Kultur dahinter nicht trägt. Ein Fitnessstudio-Abo hilft wenig, wenn Mitarbeitende gleichzeitig Angst haben, Fehler einzugestehen oder Unterstützung zu suchen.

Gesunde Organisationen beginnen nicht bei Maßnahmen. Sie beginnen bei Haltung und Kommunikation.

Was Unternehmen konkret tun können

Fünf Bereiche sind dabei besonders entscheidend:

1. Führung als Kulturträger verstehen

Psychologische Sicherheit entsteht nicht zufällig. Sie ist das Ergebnis bewusster Entscheidungen darüber, wie Zusammenarbeit gestaltet wird und welche Signale im Alltag gesendet wer-

den. Eine zentrale Rolle spielt dabei Führung. Entscheidend ist, dass Führungskräfte nicht nur über moderne Zusammenarbeit sprechen, sondern sie leben. Führungskräfte, die Unsicherheiten zulassen, zuhören und eigene Grenzen sichtbar machen, eröffnen Räume für andere. Menschen orientieren sich am Verhalten, nicht am Organigramm.

2. Zuhören als Grundlage wirksamer Führung

Echtes Zuhören bedeutet, Stimmungen, Überlastungssignale und leise Ideen früh wahrzunehmen. Nicht, um sofort Lösungen zu liefern, sondern um Raum zu schaffen. Allein die Erfahrung, gehört zu werden, wirkt oft bereits entlastend und stärkt Vertrauen.

3. Fehler und Lernen neu definieren

In Kulturen psychologischer Sicherheit dienen Fehler nicht der Schuldzuweisung, sondern der Weiterentwicklung. Regelmäßige Reflexionen, transparente Entscheidungen und ein gemeinsamer Blick nach vorn helfen Teams, Erfahrungen einzuordnen und daraus zu lernen. So wird aus Unsicherheit tatsächlich Wachstum.

4. Klarheit in Kommunikation und Prioritäten schaffen

Psychologische Sicherheit braucht Klarheit. Das beginnt bei regelmäßigen Check-ins, in denen nicht nur Aufgaben, sondern auch Energielevel und Belastungen Platz haben. Auch kurze Informationswege helfen: Wer was wissen muss, darf keine Frage des Zufalls sein.

Transparente Prioritäten verhindern Überforderung und vereinbarte Leitfragen erleichtern schwierige Gespräche. Etwa: „Was müsste eigentlich gesagt werden, wird aber nicht gesagt?“

So entsteht Kommunikation, die entlastet, statt zu belasten.

5. Gesundheit strategisch mitdenken

Mentale Gesundheit entfaltet ihre Wirkung, wenn sie nicht als HR-Programm



Über die Autorin

Miriam Abdeslem ist Beraterin, Coach und Organisationsentwicklerin bei der supyou Consulting GmbH und begleitet Unternehmen bei der Entwicklung gesunder, zukunftsfähiger Arbeitskulturen.



Das supyou-Team: Chris Schulz (Geschäftsführer), Malina Möller (Community Lead), Miriam Abdeslem (Expertin für New Work und Transformation), Dana von der Warth (Marketing Lead) und Verena Rustemeyer (Geschäftsführerin)

läuft, sondern im strategischen Denken verankert ist. Jede wichtige Entscheidung sollte die Frage enthalten:

„Wie wirkt sich das auf die Menschen aus?“ Kapazitäten müssen realistisch geplant werden, nicht idealisiert.

supyou – Organisationsentwicklung und Führungskräftecoaching

supyou gestaltet gesunde Arbeitskulturen, in denen Leistung, Wohlbefinden und Menschlichkeit im Gleichgewicht sind. Als Partner für Organisationsentwicklung verbinden wir, was andere getrennt behandeln: Kultur, mentale Gesundheit, Team- und Führungskräfteentwicklung sowie zukunftsfähige Transformation.

Die drei Schwerpunkte von supyou:

- **Stärkenorientierte Entwicklung:** Wir unterstützen Teams und Führungskräfte dabei, ihre individuellen Stärken zu erkennen und gezielt einzusetzen
- **Mentale Gesundheit und Resilienz:** Wir schaffen Arbeitsumgebungen, in denen psychische Gesundheit und Wohlbefinden ebenso selbstverständlich sind wie fachliche Exzellenz
- **Zukunftsfähige Transformation:** Wir begleiten Organisationen beim aktiven Wandel – von KI-Implementierungen bis zur generationsübergreifenden Zusammenarbeit

supyou arbeitet co-kreativ und auf Augenhöhe: Wir begleiten Organisationen nicht von außen, sondern gestalten Veränderung gemeinsam mit den Menschen, die sie leben. Modern, mutig, nahbar – und mit Formaten, die wirklich weiterbringen.

supyou-ruhr.de

Unternehmen können Gesundheit zum Beispiel über Feedbackschleifen, Belastungsindikatoren oder Fluktuationsdaten systematisch erfassen. Und sie priorisieren nicht nur Zeitmanagement, sondern Energie-Management: Was schützt Ressourcen? Was erzeugt systemischen Stress? So wird Gesundheit vom Nebenthema zum Steuerungsprinzip.

Wenn psychologische Sicherheit zur Erfolgsgeschichte wird

In der Praxis zeigt sich, dass Unternehmen, die diesen oder einen ähnlichen Weg gehen, häufig deutliche Veränderungen erleben: weniger potenziell verhinderbare Ausfälle, weil Belastungen früher kommuniziert werden, mehr Kreativität durch offene Ideenräume, stabilere Teams und eine höhere Arbeitgeberattraktivität, weil Menschen dort bleiben, wo sie sich gesehen fühlen.

Diese Effekte entstehen nicht durch einzelne Maßnahmen, sondern durch ein neues Verständnis von Zusammenarbeit.

Die Vision: Eine Arbeitswelt, die gesund denkt, bevor sie handelt

Stell dir eine Organisation vor, in der Menschen morgens das Gefühl haben: „Ich kann hier ich selbst sein.“ Wo Teams mutig experimentieren, weil Fehler Teil des Lernwegs sind. Wo Gesundheit nicht nur ein HR-Thema ist, sondern ein Führungsprinzip. Wo psychologische Sicherheit die Grundlage für alles bildet – von Innovation bis Resilienz.

Diese Vision ist keine Utopie. Sie ist eine strategische Entscheidung.

Fazit: Gesunde Arbeit entsteht in sicheren Räumen

Mentale Gesundheit ist nicht das Ergebnis von Benefits. Sie entsteht in Kulturen, die Menschen erlauben, menschlich zu sein.

Psychologische Sicherheit ist der stärkste Hebel für Kreativität, Vertrauen und nachhaltige Leistung. Wer sie etabliert, baut Organisationen, die nicht nur produktiv, sondern zukunftsfähig sind.

supyou-ruhr.de

¹ AOK-Fehlzeitenreport 2024, WiDO – Wissenschaftliches Institut der AOK (Datenstand: August 2024).



Begrünte Arbeitslandschaft mit modularen Soft-Seating-Elementen aus dem Steelcase-Portfolio. Unterschiedliche Zonen für Austausch, Fokus und informelles Arbeiten fördern Wohlbefinden, Konzentration und soziale Verbindung im Büro.

Wohlbefinden – wenn Räume das Denken verändern

Die Arbeitswelt fordert das Gehirn stärker denn je. Stress, Dauerfokus und digitale Überlastung kosten Produktivität und Gesundheit. Neue Studien zeigen, welchen wirtschaftlichen Wert gesunde Gehirne haben – und warum der physische Arbeitsplatz dabei eine unterschätzte Rolle spielt.

Die Welt verliert jedes Jahr still und leise mehr als eine Billion US-Dollar an Wirtschaftsleistung. Nicht durch Rohstoffknappheit oder fehlende Technologie, sondern durch schlechte Gehirngesundheit. Darauf weist das McKinsey Health Institute hin. Bleibt die Entwicklung ungebremst, steigen die Verluste weiter. Umgekehrt könnte eine systematische Stärkung der Gehirngesundheit weltweit ein wirtschaftliches Potenzial von bis zu 26 Billionen US-Dollar freisetzen.

Was abstrakt klingt, beginnt im Alltag der Menschen. Im Büro. In Räumen, in denen sie denken, entscheiden, kommunizieren. Gehirngesundheit meint dabei mehr als psychische Stabilität. Sie umfasst kognitive Leistungsfähigkeit, emotionale Resilienz und soziale Verbundenheit. Faktoren, die darüber entscheiden, ob Menschen produktiv arbeiten können, kreativ bleiben und langfristig gesund bleiben.

Neurowissenschaftler wie Harris Eyre sprechen von „Brain Capital“. Gemeint ist die Summe aus Gehirngesundheit und geistigen Fähigkeiten als wirtschaftliche Ressource. Jährlich gehen weltweit rund 12 Milliarden Arbeitstage durch gehirnbezogene Erkrankungen verloren. Jede fünfte arbeitende Person zeigt Burnout-Symptome. Gleichzeitig steigen die Anforderungen. Anpassungsfähigkeit, kreatives Denken und Konzentration werden wichtiger, während digitale Werkzeuge das Gehirn zusätzlich beanspruchen. Diese Forschung führte zu Community-Based Design, dem Steelcase-Ansatz zur Schaffung von Arbeitsplätzen, die aktiv das Wohlbefinden fördern – damit Menschen klarer denken, sich stärker verbunden fühlen und ihr Bestes geben können.

Vor diesem Hintergrund rückt der physische Arbeitsplatz neu in den Fokus. Er beeinflusst, wie Menschen mit Stress umgehen, ob sie sich konzentrieren können und wie stark sie sich verbunden fühlen. Dennoch wird seine Wirkung oft unterschätzt. Dabei zeigen Studien, dass Umgebungen Verhalten formen. Sie können isolieren oder verbinden. Überfordern oder entlasten.

Ansätze aus der Stadtplanung liefern hier wertvolle Impulse. Orte, die als soziale Infrastruktur funktionieren, fördern Austausch, Vertrauen und Resilienz. Übertragen auf das Büro heißt

das, Arbeitsumgebungen nicht nur effizient, sondern menschlich zu gestalten. Räume, die unterschiedliche geistige Zustände ermöglichen. Rückzug und Austausch. Fokus und Erholung.

In vielen aktuellen Büroprojekten wird dieser Gedanke sichtbar. Arbeitswelten mit viel Tageslicht, begrünten Zonen und klar gegliederten Bereichen für unterschiedliche Tätigkeiten. Steelcase zeigt solche Konzepte in realen Arbeitsumgebungen. Räume, die nicht dominieren, sondern unterstützen. Grün als Gestaltungselement, das beruhigt. Möbel und Zonen, die Bewegung, Perspektivwechsel und soziale Nähe ermöglichen.

Das zugrunde liegende Prinzip ist einfach. Menschen denken nicht konstant gleich. Aufmerksamkeit ist begrenzt. Dauerhafte Reizüberflutung erschöpft das Gehirn. Wer konzentriert arbeiten soll, braucht ruhige Orte. Wer kreativ sein soll, braucht Austausch. Wer leistungsfähig bleiben will, braucht Pausen. Vielfalt im Raum wird so zu einem zentralen Faktor für Leistungsfähigkeit.

Community-orientierte Gestaltung setzt genau hier an. Sie versteht das Büro als Netzwerk verschiedener Zonen, vergleichbar mit Stadtvierteln. Orte für konzentriertes Arbeiten. Bereiche für Teamarbeit. Zonen für Lernen, Begegnung und Erholung. Mitarbeitende können im Tagesverlauf wechseln – je nach Aufgabe und mentalem Zustand.

Die Forschung ist eindeutig. Unternehmen, die Gemeinschaft und Wohlbefinden räumlich unterstützen, steigern Engagement, Produktivität und Bindung. Sie reduzieren Stress und Fehlzeiten. Und sie investieren gezielt in das, was langfristig den Unterschied macht. In gesunde Gehirne.

Gehirngesundheit ist kein weiches Thema. Sie ist ein wirtschaftlicher Faktor. Der Arbeitsplatz ist dabei kein Nebenschauplatz, sondern ein strategischer Hebel. Wer ihn ernst nimmt, gestaltet nicht nur Büros. Sondern Zukunft.

steelcase.com

Quelle: McKinsey Health Institute, World Economic Forum



Foto: Sedus

Zonen im offenen Raum

Sedus erweitert mit se:hive seine modulare Produktfamilie für offene Arbeitswelten. Ziel ist es, flexible und akustisch wirksame Zonen zu schaffen, die Struktur in großflächige Bürolandschaften bringen, ohne deren Offenheit aufzugeben.

Neu ist unter anderem eine leerstehende Variante in unterschiedlichen Größen und Formen, die als reine Raumstruktur eingesetzt werden kann. Hinzu kommen ein Einzel-Rückzugsort mit integriertem Tisch in rechteckiger oder wabenförmiger Ausführung, eine Umhausung mit integrierten Sofaelementen sowie eine vollumpolsterte Bench. Damit reicht das Einsatzspektrum vom fokussierten Einzelarbeitsplatz bis zur Teamzone.

Mit der Erweiterung wird se:hive als wachsendes System positioniert. Nicht als abgeschlossenes Produkt, sondern als modulares Werkzeug, das sich an verändernde Anforderungen moderner Arbeitsumgebungen anpassen lässt.

sedus.com

Struktur durch Stauraum

Mit Outline präsentiert Bisley ein modulares Raumtrennsystem, das Stauraum und Zonierung miteinander verbindet. In offenen Arbeitsumgebungen übernimmt das System die Rolle eines funktionalen Filters zwischen Arbeitsplätzen, Projektflächen und Rückzugsbereichen.

40 Stahlfarben und 20 Holzdekore ermöglichen eine präzise Abstimmung auf unterschiedliche Raumkonzepte. Ergänzt wird das System durch Zubehör wie Pflanzaufsätze, integrierte Schließfächer oder Whiteboards. So entsteht eine hybride Struktur aus Aufbewahrung, Begrünung und Kommunikationsfläche.

Outline lässt sich individuell konfigurieren und passt sich verändernden Anforderungen an. Statt fester Wände entstehen flexible Grenzen, die Sichtachsen lenken, Akustik unterstützen und gleichzeitig zusätzlichen Stauraum schaffen. Der Raum wird nicht unterteilt, sondern strukturiert.

bisley.com



Foto: Bisley

Wohnlichkeit im Außenraum

Mit dem Little Perillo eco überträgt Züco einen Designklassiker in einen Kontext, in dem Innen- und Außenraum zunehmend ineinanderfließen. Der von Martin Ballendat entworfene Stuhl verbindet skulpturale Klarheit mit einer pastelligen Farbwelt und adressiert damit die wachsende Bedeutung wohnlich gestalteter Outdoor-Bereiche.

Terrassen und Balkone werden heute als erweiterte Wohnräume verstanden. Der Little Perillo eco greift diesen Anspruch gestalterisch auf. Sitzfläche, Rückenlehne, Armlehnen und Untergestell verschmelzen zu einer homogenen Form. Das organisch anmutende Design wirkt präsent, ohne dominant zu sein, und eignet sich für private wie halböffentliche Settings.

Die Farbpalette reicht von Kittgrau, Pfirsichcreme, Phloxgelb und Zartgrün bis zu Verkehrsweiß und Signalgrau. Die sogenannten Gelato-Töne greifen aktuelle Interior-Trends auf und übertragen sie in den Außenraum. Farbe wird hier nicht als Akzent, sondern als atmosphärisches Bindeglied zwischen innen und außen verstanden.

Gefertigt aus Post-Consumer-Recyclat und mit UV-stabilsierter Oberfläche ausgestattet, ist der Stuhl auf dauerhafte Nutzung im Freien ausgelegt. Gleichzeitig funktioniert er im Innenraum als bewusst gesetzter Designakzent. Nachhaltigkeit und Materialrobustheit sind integraler Bestandteil des Konzepts.

[zueco.com](https://www.zueco.com)



Foto: Züco



Mikrobewegung als Prinzip

Köhl hat bereits die zweite Generation der Air-Seat Technologie vorgestellt. Das integrierte 2-Kammer-Luftkissen bleibt Kern des Konzepts, reagiert nun jedoch schneller und direkter. Ziel ist es, dynamisches Sitzen noch deutlicher erfahrbar zu machen.

Durch die Verdopplung der Verbindungskanäle zwischen den Luftkammern erfolgt der Luftaustausch beschleunigt. Mikrobewegungen werden intensiver wahrgenommen, der Aktivierungseffekt der Muskula-

tur steigt. Der Füllgrad lässt sich stufenlos per Self-Inflating-System regulieren und an individuelle Bedürfnisse im Tagesverlauf anpassen.

Die neue Air-Seat Generation ist für die Drehstuhlserien Anteo, Anteo Alu, Tempio, Selleo und Multiplo erhältlich. Mit der Weiterentwicklung wird der Bewegungseffekt präziser steuerbar und die Technologie exklusiv in den Modellen von Köhl eingesetzt.

koehl.com

Weicher Widerstand

Mit der „Soft“-Version der Freischwinger S 33 V und S 34 V öffnet Thonet einen Bauhaus-Klassiker für neue Kontexte. Die textile Bespannung verleiht dem Entwurf von Mart Stam aus dem Jahr 1926 eine weichere Anmutung, ohne die konstruktive Klarheit des Originals zu verändern.

Das Prinzip des frei kragenden Stahlrohrstuhls markierte einst einen Bruch mit der Vierbein-Tradition und wurde zu einem Meilenstein der Moderne. Mit der neuen Stoffbespannung bleibt die Konstruktion unverändert, erhält jedoch eine andere atmosphärische Qualität. Thonet spricht von einer „plastischen Visualisierung des Komforts“.

Die Varianten reichen von verchromten Gestellen mit naturfarbenen Bezügen bis zu schwarz oder weiß pulverbeschichteten Ausführungen. Produziert wird weiterhin in Frankenberg. Der Klassiker wird damit anschlussfähig für Räume, die zwischen Arbeiten und Wohnen vermitteln.

thonet.de





Geometrie der Gleichberechtigung

Das Tischsystem Contact von Vepa the furniture factory wurde mit dem German Design Award 2026 als Winner in der Kategorie „Excellent Product Design – Furniture“ ausgezeichnet. Gewürdigt wird ein Entwurf, der hybride Kommunikation räumlich neu strukturiert und Sichtbarkeit als zentrales Gestaltungselement versteht.

Im Mittelpunkt steht die Form. Die trapezförmige Variante ordnet hybride Meetings so, dass der Blick auf Bildschirm und Gesprächspartner gleichermaßen

möglich bleibt. Kameras erfassen alle Beteiligten gleichwertig, Hierarchien durch Kopfpositionen werden vermieden. Für analoge Besprechungen bietet die tonnenförmige Ausführung eine offene Sitzordnung mit gerundeten Kanten.

Gefertigt wird das System in den nahezu abfallfreien Werken von Vepa in den Niederlanden. Recycelbare Materialien, kurze Lieferwege und transparente Prozesse folgen den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft. vepa.de



Licht für moderne Arbeitslandschaften

Mit Pixi präsentiert der deutsche Designer Peter Otto wVosding eine Schreibtischlampe, die grafische Präzision mit funktionaler Flexibilität verbindet. Die Leuchte ist auf 360° beweglich, dimmbar und bietet zwei Lichttemperaturen (2700 K und 4000 K) bei einer Leistung von 450 Lumen – zugeschnitten auf unterschiedliche Aufgaben in Büro und New-Work-Kontext.

Lampenschirm und Basis erscheinen als klar definierte Einzelteile, die zusammen eine zurückhaltende, aber präzise Präsenz am Arbeitsplatz entwickeln. Ihre Minimalität verzichtet auf visuelle Unruhe, betont aber gleichzeitig die Funktionalität von Licht als Gestaltungselement im Raum. Erhältlich in den Farben Lehmgrau, Abyssblau und Kandierte Orange.

Ein zentraler Anspruch von Pixi ist Nachhaltigkeit in der Nutzung. Die Leuchte ist zerlegbar, reparierbar und recycelbar konzipiert, was ihre Lebensdauer über den reinen Materialeinsatz hinaus verlängert.

fermob.com/de



Bild: LBBW, Johannes Wosilat

Ein Forum für hybride Präsenz

Die Landesbank Baden-Württemberg transformiert ihren Stuttgarter Stammsitz für eine neue Arbeitsrealität. Herzstück ist das LBBW-Forum mit einer konkaven LED-Installation, die Architektur, Technik und hybride Nutzung in einem Raumkonzept bündelt. Die Lösung zeigt, wie Medientechnik zum strategischen Bestandteil moderner Arbeitswelten wird.

Rund 120 000 Quadratmeter Bürofläche werden am Standort Stuttgart der Landesbank Baden-Württemberg (LBBW) schrittweise modernisiert. Seit 2021 läuft die Generalsanierung des 1990er-Jahre-Baus bei laufendem Betrieb, Abschluss ist für Mitte 2027 vorgesehen. Ziel ist ein Bürokomplex, der flexibles und ortsunabhängiges Arbeiten unterstützt.

Im Zentrum dieser Transformation steht das LBBW-Forum. Die Veranstaltungsfläche bietet Platz für bis zu 400 Gäste und ist seit Oktober 2023 in Betrieb. Die Planungen begannen 2019, zwei Jahre später startete der Umbau. „Die Pandemie hat die Arbeitswelt auf den Kopf gestellt – und damit unsere Planung. Wer hat schon vorher von hybriden Meetings gesprochen? Wir mussten schnell und flexibel auf die neuen Gegebenheiten reagieren. Dazu kamen ein knapper Zeitplan, ein enges Budget und ein hoher gestalterischer Anspruch“, sagt Thomas Wallner, der die Modernisierung des Forums seitens der LBBW verantwortete.

Kern des Konzepts ist eine 3,78 Meter hohe und 5,75 Meter breite LED-Wand mit konkavem Design. Zum Einsatz kommt die IEA-F-Indoor-LED-Serie von Samsung mit einem Pixelpitch von 1,5 Millimetern. Die 168 Cabinets ermöglichen das gewünschte 5:3-Format, das klassische 16:9-Darstellungen ergänzt und zusätzliche Informationsflächen im unteren Bildbereich zulässt. Technologien wie Dynamic Peaking und Inverse Tone Mapping sorgen für hohe Helligkeitswerte und stabile Kontrastverhältnisse auch bei anspruchsvollen Lichtbedingungen.

Für die Signalverarbeitung und Content-Steuerung kommen zwei Samsung S-Boxen als Digital-Signage-Controller zum Einsatz. Sie übernehmen die zentrale Übertragung und Verwaltung von UHD- und HDR-Inhalten auf insgesamt 504 LED-Module. Das Resultat ist ein nahezu nahtloses, gekrümmtes Gesamtbild über die gesamte Fläche.

Die Planung und Integration der Medientechnik verantwortete der Klangspezialist Sonus. Neben der Bildtechnik wurden Raumakustik, Beschallung und Eventlicht neu konzipiert. Über ein Tablet mit vordefinierten Szenarien lassen sich Bild, Sound und Beleuchtung synchron steuern. Damit wird komplexe Technik in eine nutzerfreundliche Oberfläche überführt.

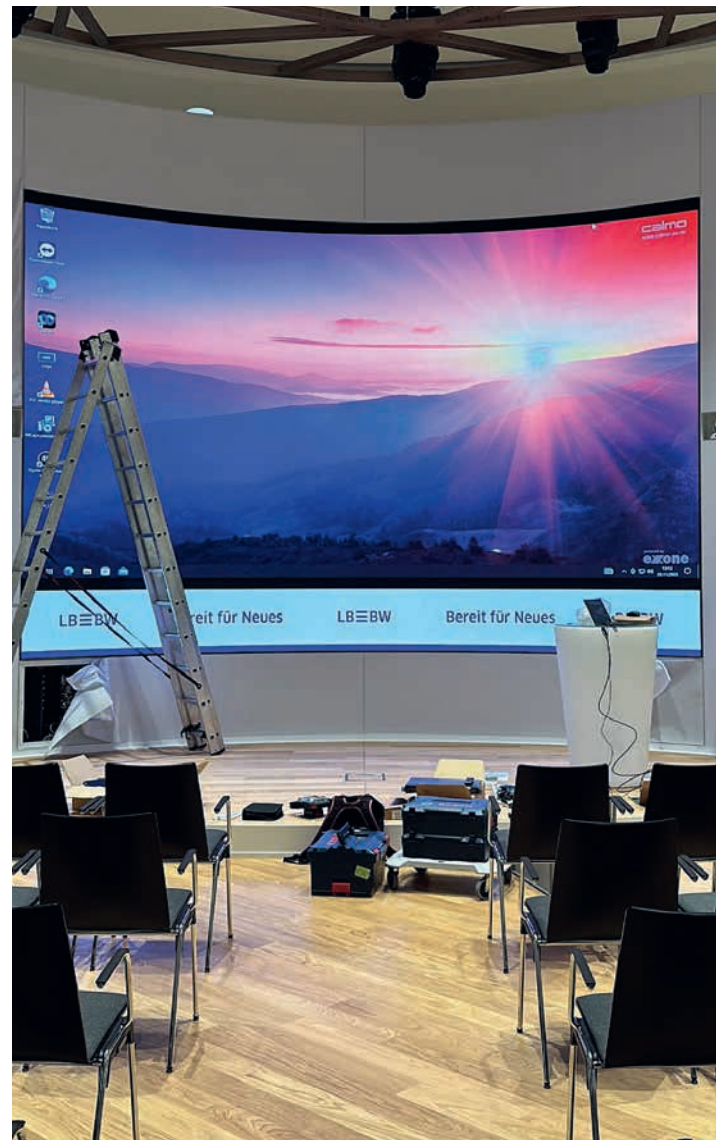
„Eine Installation dieser Art zählt zu den fortschrittlichsten in Europa“, schildert Joachim Kistner von Sonus. „Beim Bild war uns das Beste gerade gut genug“, ergänzt er. „Fast noch wichtiger war uns aber, was dahinter passiert.“

Die bauliche Herausforderung lag in der Integration in die bestehende Architektur. Aus statischen Gründen konnten die LED-Cabinets nicht an der Wand befestigt werden. Peerless-AV entwickelte dafür eine maßgeschneiderte Seamless Bespoke Unterkonstruktion in konkaver Boden-zu-Wand-Ausführung. Sie verteilt das Gesamtgewicht von rund 2,5 Tonnen vollständig auf den Boden und erlaubt eine Justierung im Bereich von Hundertstel-Zentimetern. Die Montage einschließlich Feinabstimmung dauerte eine Woche.

„Wenn man den Raum betritt, stimmt einfach alles – Klang, Licht, Bild, Atmosphäre. Das ist enorm beeindruckend. Mich macht es stolz, dass ich einen Teil dazu beitragen durfte“, sagt Michael Möller, Senior Manager bei Peerless-AV.

Mit dem LBBW-Forum zeigt die Landesbank Baden-Württemberg, dass Smart Office mehr ist als digitale Tools am Arbeitsplatz. Medientechnik von Samsung, integrative Planung durch Sonus und die Montagelösung von Peerless-AV verschmelzen mit der Architektur zu einem Raum, der physische und digitale Präsenz gleichwertig ermöglicht. Der Veranstaltungsraum wird damit zum sichtbaren Ausdruck einer Organisation, die hybride Zusammenarbeit strukturell verankert.

samsung.com/de
lbbw.de
sonus.de
peerless-av.com



Die LED-Installation wurde in die bestehende Architektur eingebaut.

Bild: Sonus



Foto: Fellowes

Direkt am Arbeitsplatz integriert: Der Power Desk von Fellowes stellt Steckdose sowie USB-A- und USB-C-Anschlüsse griffbereit zur Verfügung und sorgt für eine aufgeräumte Energieversorgung ohne Kabelsalat.

Strom am richtigen Ort

Mit Power Cube, Power Spot und den Power Desk-Modellen bringt Fellowes eine neue Generation von Elektrifizierungslösungen auf den Markt. Ziel ist es, Arbeitsplätze intuitiver, sicherer und effizienter zu gestalten – insbesondere in hybriden und flexibel genutzten Büroumgebungen.

Steckdosen sowie USB-A- und USB-C-Anschlüsse sind direkt am Arbeitsplatz integriert. Geräte lassen sich ohne zusätzliche Mehrfachsteckdosen oder Verlängerungskabel anschließen. Beim Power Cube sorgt ein zentraler Ein- und Ausschalter dafür, dass mehrere angeschlossene Geräte gebündelt vom Netz getrennt werden können. Das unterstützt einen bewussteren Umgang mit Energie.

Die Systeme sind wahlweise in Schwarz oder Weiß erhältlich und fügen sich in moderne Bürokonzepte ein. Die Integration erfolgt dezent im oder am Schreibtisch, sichtbare Kabel werden vermieden. Damit verbinden die Lösungen funktionale Anforderungen mit gestalterischer Zurückhaltung und unterstützen Unternehmen dabei, flexible Arbeitsplätze strukturiert auszustatten.

fellowes.com/de

Scanner-Upgrade fürs hybride Büro

Brother bringt mit dem ADS-4550W den Nachfolger des ADS-4500W auf den Markt. Der netzwerkfähige DIN-A4-Dokumentscanner richtet sich an Homeoffice-Arbeitsplätze ebenso wie an kleine und mittlere Büroumgebungen, in denen Geschwindigkeit und einfache Integration gefragt sind.

Das kompakte Gerät scannt bis zu 35 Seiten pro Minute beziehungsweise 70 Bilder im Duplex-Modus. Ein 60-Blatt-ADF verarbeitet auch größere Dokumentenstapel effizient. LAN, WLAN, USB 3.0 und USB-Host sorgen für flexible Anschlussmöglichkeiten. Über das 7,1-Zentimeter-Touchdisplay lässt sich der Scanner intuitiv einrichten und steuern.

Scans können direkt auf Mobilgeräte, Netzwerkziele oder USB-Speicher erfolgen – ohne angeschlossenen PC. Wi-Fi Direct ermöglicht das Scannen auch ohne separaten Access Point. Konfigurierbare Shortcuts beschleunigen häufig genutzte Workflows.

Zum Funktionsumfang zählen zudem eine Auto-Start-Scan-Funktion und ein umfangreiches Softwarepaket. Beim Thema Nachhaltigkeit setzt Brother auf eine 100 Prozent EPS-freie Verpackung, um Verpackungsabfälle zu reduzieren.

Der ADS-4550W ist im autorisierten Fachhandel sowie im Brother Online Shop erhältlich.

brother.de



Foto: Brother

Der ADS-4550W von Brother scannt bis zu 35 Seiten pro Minute und lässt sich per LAN, WLAN oder USB flexibel in moderne Büro- und Homeoffice-Umgebungen integrieren.

Automatisierte Übergabe

Hybride Arbeitsmodelle erhöhen die Anforderungen an interne Logistikprozesse. Post, Dokumente oder IT-Equipment müssen sicher und personalunabhängig zugänglich sein. Mit dem S³ Hub Pro stellt S³ Advice eine smarte Lockerlösung vor, die diese Abläufe digital organisiert.

„Die innerbetriebliche Logistik ist oft unsichtbar – und gerade deshalb ein stiller Produktivitätsfaktor“, erklärt Roberto Pasqualotto, Managing Director bei S³ Advice. „Viele Unternehmen kennen das Bild: Mitarbeitende laufen quer durchs Gebäude, um etwas abzugeben, warten auf Kollegen, die gerade nicht am Platz sind, oder suchen Materialien, die irgendwo bereitliegen. Das Warten und Suchen kostet Zeit. Der S3 Hub Pro bricht diesen Kreislauf auf. Er ist eine vollautomatisierte Übergabestation, die dafür sorgt, dass wichtige Prozesse reibungslos organisiert werden können.“

Der modulare Locker übernimmt Funktionen als Mitarbeiter-restaurant, Übergabestation oder IT- und Asset-Management-Lösung. Dokumente können datenschutzkonform übergeben, Geräte kontaktlos ausgegeben werden. Ein zentrales Technikmodul mit Touchscreen bildet das Herzstück, ergänzt durch variable Schließfachgrößen. Die Software von Blocks Smart Lockers ist in Tools wie MS Teams, ServiceNow oder Slack integrierbar. Gefer-



Foto: S³ Advice

Der S³ Hub Pro organisiert Post, IT-Equipment und Übergaben digital und sicher – als modulare Lockerlösung für flexible Arbeitsumgebungen.



tigt wird der S³ Hub Pro in Deutschland und versteht sich als langlebiges Infrastrukturelement moderner Arbeitsumgebungen.

s3.solutions

Mobile Kennzeichnung per App

Brother erweitert sein Portfolio im Elektroinstallationsbereich um zwei neue tragbare Etikettendrucker der Serie P-touch CUBE Pro. Die Modelle PT-E720BT und PT-E920BT sind für den mobilen Einsatz auf Baustellen konzipiert und setzen vollständig auf App-basierte Steuerung.

Beide Geräte verfügen über USB- und Bluetooth-Schnittstellen sowie einen integrierten, wiederaufladbaren Lithium-Ionen-Akku. Gedruckt werden Texte, QR-Codes, Barcodes oder Logos direkt vom Smartphone oder Tablet über die Pro Label Tool App. Auf Tastatur und Display wurde bewusst verzichtet. Brother reagiert damit auf das Nutzerverhalten, da viele Anwender bereits bei früheren Modellen bevorzugt mit App arbeiten.

Der PT-E720BT unterstützt Bandbreiten bis 24 Millimeter, der PT-E920BT druckt Etiketten bis 36 Millimeter Breite. Ein automatisches Schneidemesser ist bei beiden Modellen integriert. Der PT-E920BT bietet zusätzlich eine Halbschnittfunktion, mit der mehrere Etiketten nacheinander erstellt und anschließend einzeln abgelöst werden können.

Die Geräte sind mit allen Brother Pro Tapes kompatibel, ausgenommen Schrumpfschläuche. Die originalen Schriftbänder sind laut Hersteller hitze-, wasser-, UV- und chemikalienbeständig und sorgen für dauerhaft lesbare Beschriftungen – ein relevanter Faktor für Sicherheit und Qualität in der Elektroinstallation.

brother.de



Die Modelle PT-E720BT und PT-E920BT ermöglichen mobile Beschriftungen per Bluetooth direkt vom Smartphone – robust konzipiert für den Einsatz im Elektroinstallationsbereich.

Foto: Brother

Arbeitszeit digital gedacht

Das IHK Bildungszentrum Halle-Dessau hat die Pflicht zur Zeiterfassung auf elegante Weise gelöst: direkt am Multifunktionssystem. Mitarbeitende melden sich per Transponder am MFP an und ab. Möglich macht das die cloud-basierte Software „Utax Zeitblick“.

Die Idee entstand zufällig – aus einem Gespräch über neue Drucksysteme wurde ein Digitalprojekt. Als das IHK Bildungszentrum Halle-Dessau 2024 seine Multifunktionssysteme erneuern wollte, stand eigentlich die technische Modernisierung im Vordergrund. Doch der langjährige Fachhandelspartner KCT Systemhaus aus Leipzig hatte eine weiterführende Idee: Warum nicht die bestehenden Geräte zugleich als Terminals für die Zeiterfassung nutzen?

„Wir wollten unsere Zeiterfassung digitalisieren, aber nicht mit zusätzlicher Hardware oder Insellösungen arbeiten“, erinnert sich Geschäftsführer Michael Schrodke, Geschäftsführer des IHK Bildungszentrums Halle-Dessau. „KCT Systemhaus hat uns gezeigt, dass die neuen Utax-Geräte genau das leisten. Diese Einfachheit hat uns überzeugt.“ Bereits im Januar 2025 erfolgte der Rollout an den Standorten in Dessau-Roßlau, Halle (Saale) und Weißenfels.

Effizienz durch Integration

Die rund 40 Mitarbeitenden melden sich heute mit ihrem Transponder am Gerät an und ab – im Vorbeigehen. Alle Daten werden automatisch in der Cloud verarbeitet und lassen sich über das Dashboard oder den Browser einsehen. Der Schritt hat nicht nur den administrativen Aufwand reduziert, sondern auch die Transparenz erhöht. „Wir sehen auf einen Blick, wer im Haus ist, wie viele Stunden gearbeitet wurden und wie viel Urlaub noch offen ist“, erklärt Schrodke. „Vorher war das alles papierbasiert. Heute erledigen wir es in Sekunden.“

Für den Bildungsdienstleister war entscheidend, dass keine zusätzlichen Investitionen notwendig waren. Die vorhandenen MFP-Systeme wurden einfach mit Utax Zeitblick erweitert. Das Konzept passt perfekt zur Philosophie der IHK: Ressourcen sinnvoll nutzen, Prozesse vereinfachen, Büroarbeit entlasten.

Mehr als Zeiterfassung

Im Zuge des Projekts entstanden weitere digitale Routinen. So werden Urlaubsanträge inzwischen als durchsuchbare PDF-Dateien direkt über die Multifunktionssysteme erstellt und im Dokumentenmanagementsystem abgelegt. Damit verschwinden viele frühere Papierformulare aus dem Alltag. „Wir haben hier einen großen Schritt in Richtung Digitalisierung gemacht“, betont Michael Schrodke.

Parallel nutzt das IHK Bildungszentrum auch „aQrate“, eine Utax-Software zur Steuerung und Absicherung von Scan-, Kopier- und Druckprozessen. Ausdrucke werden erst dann freigegeben, wenn sich der Nutzer am Gerät authentifiziert hat. In einem Umfeld mit



Der Bürotechnik- und IT-Dienstleister KCT Systemhaus aus Leipzig (großes Bild) und die Niederlassung des IHK Bildungszentrums Halle-Dessau.

hoher Publikumsfrequenz – wie im Bildungszentrum – ist das essenziell, um sensible Daten wie Bildungsgutscheine zu schützen. Auch Scanvorgänge sind heute smarter: Analoge Dokumente landen automatisch im persönlichen E-Mail-Postfach.

Treiber der Digitalisierung

Für KCT-Vertriebsmitarbeiter Steffen Klemm ist das Projekt exemplarisch für die Rolle des Fachhandels im digitalen Wandel: „Wir sehen uns nicht mehr nur als Lieferanten von Hardware, sondern als Partner für ganzheitliche IT-Prozesse. Moderne Multifunktionssysteme sind längst keine reinen Drucker mehr. Sie sind Schnittstellen für die digitale Kommunikation im Unternehmen.“

Genau hier setzt Utax an. Die Marke versteht sich als Bindeglied zwischen Fachhandel und Unternehmen, das Digitalisierung alltagstauglich macht. Markus Müller, Vertriebsleiter Utax Consulting & Solution Experts, formuliert es so: „Utax Zeitblick ist ein Beispiel für digitale Lösungen, die schnell implementiert werden können, ohne große Eingriffe in die bestehende Infrastruktur. Sie sind sicher, flexibel und wirtschaftlich – und damit ideal für kleine und mittelständische Betriebe.“

Sicherheit und Transparenz

Utax Zeitblick erfüllt die Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitszeiterfassung vollumfänglich. Die cloudbasierte Lösung wird in Deutschland gehostet, Datenübertragungen sind verschlüsselt, Updates erfolgen automatisch. Damit bleibt das System immer aktuell und rechtssicher.

Auch das Thema Datenschutz war für die IHK zentral. „Unsere Mitarbeitenden sollen Vertrauen in das System haben. Die Lösung bietet volle Transparenz und Datenschutz auf hohem Niveau“, so Schrodke. Durch die Verbindung mit den bestehenden MFP-Geräten bleibt der Prozess vertraut – kein zusätzlicher Schulungsbedarf, keine neuen Zugänge.



Mitarbeitende melden sich mit einem Transponder am Utax-MFP an und ab.

Digitalisierung, die funktioniert

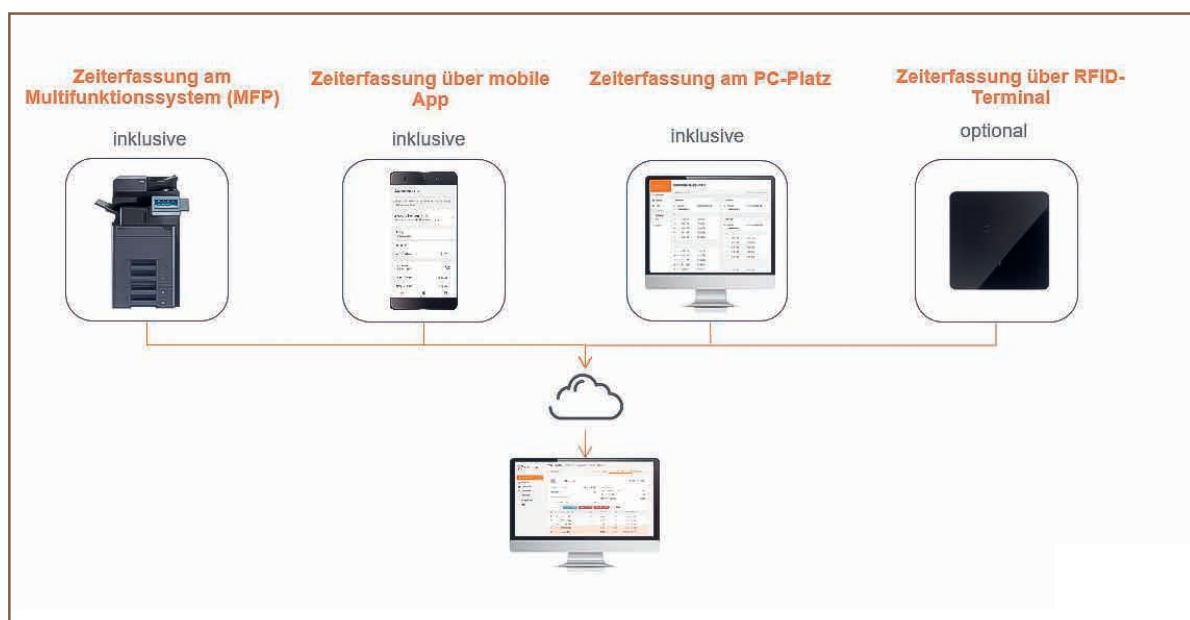
Der Erfolg des Projekts zeigt, wie Digitalisierung in der Praxis aussehen kann: pragmatisch, integriert und an den Bedürfnissen der Anwender orientiert. Keine Pilotprojekte, sondern konkrete Entlastung im Arbeitsalltag.

„Das Stempeln am MFP ist elegant und effizient“, sagt Schrodke. „Und es beweist, dass Modernisierung nicht immer teuer oder kompliziert sein muss.“ Auch UTAX sieht das Projekt als Maßstab für den Mittelstand. „Das Beispiel des IHK Bildungszentrums ist eine Blaupause für erfolgreiche Fachhandelsprojekte“, resümiert Müller.

So ist aus einem gewöhnlichen Drucker ein Symbol moderner Arbeitskultur geworden – unauffällig, funktional und beispielhaft für die Verbindung von Technik und Organisation.

utax.de

Das System ermöglicht den Anwendern unterschiedliche Erfassungsmethoden.



Fotos: Utax/IHK Halle-Dessau/KCT

Business trifft Erlebniswelt

Confertainment verbindet Konferenz, Entertainment und Kulinarik zu einem strategischen Eventformat. Im Europa-Park Erlebnis-Resort wird daraus ein durchgängiges MICE-Konzept, das Inhalte, Emotion und Hospitality strukturell zusammendenkt.



Europa-Park Erlebnis-Resort

Der Europa-Park in Rust ist Deutschlands größter Freizeitpark und bietet über 100 Attraktionen und Shows in 18 europäischen Themenbereichen. Zu den aktuellen Highlights zählen die Multi-Launch-Achterbahn Voltron Nevera powered by Rimac, der blue fire Megacoaster, Wodan – Timburcoaster sowie Eurosat – CanCan Coaster. Ergänzt wird das Angebot durch die ganzjährig geöffnete Wasserwelt Rulantica mit mehr als 50 Wasserattraktionen. Zum Resort gehören sechs 4-Sterne-Superior-Erlebnishotels – Krønasår, Bell Rock, Colosseo, Santa Isabel, El Andaluz und Castillo Alcazar – sowie Silver Lake City mit Western-Unterkünften und Campingangebot. Für den Business-Bereich stehen im Rahmen von Confertainment über 70 Eventlocations mit moderner Medientechnik für Tagungen, Incentives und Kongresse zur Verfügung. europapark.de



Adrenalin, Themenwelten und immersive Shows prägen das Attraktionsangebot des Europa-Park und machen jede Veranstaltung zum Erlebnis.

Morgens Vorstandssitzung. Am Abend Galadinner zwischen historischen Kulissen oder artistische Showinszenierung.

Dazwischen Fachvortrag, Breakout-Session und Networking. Was früher als Bruch galt, ist heute Konzept. Confertainment steht für die bewusste Verzahnung von Business-Inhalten mit emotionaler Dramaturgie.

Der Begriff selbst ist ein Kofferwort aus Conference und Entertainment. Dahinter steht mehr als ein Marketinglabel. Im wachsenden MICE-Markt suchen Unternehmen nach Formaten, die Wirkung erzeugen. Reine Informationsvermittlung reicht nicht mehr. Veranstaltungen sollen motivieren, Beziehungen festigen und Markenbotschaften erlebbar machen.

Im Europa-Park Erlebnis-Resort in Rust wird dieser Ansatz systematisch umgesetzt. Der Confertainment-Bereich bietet über 70 flexible Locations und Eventhallen. Die Bandbreite reicht von klassischen Konferenzräumen über große Hallenformate bis zu thematisch inszenierten Locations. Flächen zwischen kompakten Meetingräumen und mehreren tausend Quadratmetern ermöglichen sowohl kleine Strategierunden als auch internationale Kongresse.

Technisch ist die Infrastruktur auf hybride Anforderungen ausgelegt. Moderne Medientechnik, variable Bühnen- und Lichtkonzepte sowie professionelle Regieumgebungen erlauben digitale Zuschaltungen und Livestreams auf Eventniveau. Damit wird das Resort nicht nur zur physischen, sondern zur medialen Plattform für Unternehmenskommunikation.

Ein wesentlicher Baustein ist die Kulinarik. Das hauseigene Catering deckt das Spektrum vom Business-Lunch bis zum thematisch kuratierten Galadinner ab. Kulinarische Dramaturgie wird hier als Bestandteil der Veranstaltung verstanden, nicht als Begleitprogramm. Die emotionale Komponente wird bewusst gestärkt.

Sechs thematisierte 4-Sterne (Superior) Hotels erweitern das Setting um Hospitality-Qualität auf Resort-Niveau. Konferenz,

.....

**„Confertainment
verbindet Business mit
Erlebnis – professionell
organisiert, emotional
inszeniert.“**

Abendprogramm und Übernachtung greifen ineinander. Wege sind kurz, Logistik ist integriert. Für internationale Teilnehmer entsteht ein geschlossenes Eventökosystem.

Hinzu kommen Showformate, Künstlerprogramme und individuell konzipierte Abendarrangements. Ob historisches Am-

biente im Schloss Balthasar, internationale Themenwelten oder großformatige Inszenierungen in Eventhallen – die Dramaturgie kann exakt auf Ziel und Botschaft des Unternehmens zugeschnitten werden.

Für Entscheider ist entscheidend, was am Ende bleibt. Confertainment setzt darauf, dass Inhalte stärker verankert werden, wenn sie emotional aufgeladen sind. Die Verbindung von Business, Erlebnis und Kulinarik wird zum strategischen Werkzeug.

Im MICE-Segment bedeutet das eine klare Positionierung. Nicht nur Raum anbieten, sondern ein Format liefern. Nicht nur Technik bereitstellen, sondern Wirkung erzeugen.

confertainment.de



Klassischer Tagungsraum mit hochwertiger Ausstattung und integrierter Medientechnik – geeignet für Vorstandssitzungen, Seminare und Strategiemeetings in stilvoll thematisiertem Ambiente.



Der Dome bietet Raum für großformatige Galas und Corporate-Events – technisch ausgestattet und atmosphärisch inszeniert.

Kontinuität im Wandel

Ein Wiener Kaffeehaus wird neu gedacht, ohne seine Geschichte preiszugeben. Die behutsame Transformation des Café Bellaria zeigt, wie sich Identität, Materialität und zeitgenössische Gestaltung zu einem stimmigen Raumkonzept verbinden lassen – zwischen Denkmalpflege und Gegenwart.

Bugholzstuhl 214 in kräftigem Korallrot mit Wiener Geflecht. Der Klassiker verbindet industrielle Designgeschichte mit einem klaren Farbakzent im Raum.

Seit 1870 ist das Café Bellaria in der Wiener Bellariastraße ein öffentlicher Raum im besten Sinne. Literaten, Kartenspieler, Künstler und Politiker haben hier diskutiert, beobachtet, gearbeitet. Als ältestes durchgehend betriebenes Kaffeehaus der Stadt ist es nicht nur gastronomischer Betrieb, sondern kulturelles Gedächtnis.

Die jüngste Renovierung durch BÜRO KLK versteht sich nicht als Bruch, sondern als Weiterentwicklung. Die Architekten ließen die großformatigen Rundbogenfenster und das fünf Meter hohe Kuppelgewölbe im Eingangsbereich unangetastet. Die historische Substanz bleibt lesbar. Stuck, Proportionen und die vertikale Großzügigkeit des Gründerzeithauses bilden weiterhin den räumlichen Rahmen.

Zentraler neuer Ankerpunkt ist ein monolithischer Bartresen aus glasiertem Lavastein. Seine Massivität kontrastiert mit der Leichtigkeit des Raumes und verleiht dem Gastraum eine klare Mitte. Zugleich nimmt das Material Bezug auf die Basaltfassade des nahegelegenen mumok. Der Tresen übernimmt eine kommunikative Funktion. Er strukturiert Wege, bündelt Blickachsen und definiert den Ort als sozialen Treffpunkt.

Über ihm zieht sich eine geschwungene Lichtinstallation entlang der stuckierten Decke und mündet in die Kuppel. Das Licht wird damit selbst zum architektonischen Element. Es betont die Raumhöhe, führt Besucher intuitiv durch das Interieur und setzt einen zeitgenössischen Akzent, ohne die historische Ornamentik zu überdecken.

Die eigentliche Zäsur erfolgt über Farbe und Möbel. Die Bugholzstuhlprogramme 214 und 209 von Thonet sind im Café seit jeher präsent. Nun erscheinen sie in kräftigem Korallrot. Der 214 mit Sitzfläche aus Wiener Geflecht steht für industrielle Fertigung und demokratisches Design. Seine klare Silhouette bleibt unverändert, die Farbgebung verschiebt jedoch die Wahrnehmung. Der Raum gewinnt an Energie, ohne seine Typologie zu verlieren.



Der monolithische Bartresen aus glasiertem Lavastein bildet das kommunikative Zentrum. Barhocker 118 H greifen die traditionelle Formensprache in reduzierter Gestalt auf.

Auch der Armlehnstuhl 209 wurde korallrot gebeizt. Seine organische Linieneinführung und die reduzierte Konstruktion verleihen ihm eine skulpturale Präsenz. Die Sitzfläche ist mit kupferfarbenem Samt bezogen. Dasselbe Material findet sich auf den Polsterbänken entlang der in Wasserfarben gekachelten Wandflächen wieder. So entsteht ein zusammenhängendes Farb- und Materialkonzept, das historische Elemente respektiert und zugleich neu codiert.

Die historische Substanz bleibt lesbar.

Am Bartresen stehen Barhocker des Programms 118 H, entworfen von Sebastian Herkner. Der Entwurf greift die vertraute Formensprache des klassischen Bugholzstuhls auf und übersetzt sie in eine zeitgenössische, reduzierte Konstruktion. Die Sitzflächen bestehen ebenfalls aus Wiener Geflecht.



Das Gründerzeithaus in der Bellariastraße mit seinen klar gegliederten Fassadenachsen und hohen Rundbogenfenstern.

Die Neugestaltung des Café Bellaria zeigt, wie Bestandsarchitektur strategisch weiterentwickelt werden kann. Raum wird hier als Ausdruck kultureller Identität verstanden. Gleichzeitig formuliert das Interieur eine zeitgemäße Interpretation von Öffentlichkeit. Der traditionsreiche Ort bleibt erkennbar und gewinnt zugleich an Aktualität.

thonet.de
cafebellaria.at

Locker als digitaler Knotenpunkt

Persönliche Aufbewahrung wird in flexiblen Arbeits- und Hospitality-Konzepten zur Infrastrukturfrage. Mit BeSmart entwickelt Bisley intelligente Schließfachsysteme weiter – im Hotelbereich etwa als Luggage Hub, der Gepäckübergaben digital organisiert.

Im Hospitality-Kontext übernimmt der Luggage Hub eine klare Funktion. Gäste können Gepäck unabhängig von Check-in- und Check-out-Zeiten sicher deponieren oder abholen. Die Übergabe erfolgt digital gesteuert und nachvollziehbar. Für Hotels bedeutet das weniger Personalbindung an der Rezeption und strukturiertere Abläufe im Hintergrund.

Technisch basiert BeSmart auf der Kombination aus modularer Hardware und digitaler Steuerung. Die Lösungen reichen von PIN-basierten Anwendungen bis zu API-integrierten Cloud-Plattformen, die sich in bestehende IT-Strukturen einbinden lassen. Der Locker wird damit nicht nur Aufbewahrungsort, sondern digitaler Knotenpunkt im Raum.

Arbeitsfläche als System

Fellowes verschiebt den Fokus vom Einzelprodukt hin zum strukturell gedachten Arbeitsplatz. Ergonomie, Energieversorgung und Materialverantwortung werden nicht additiv verstanden, sondern als zusammenhängendes System.

Grundlage ist das etablierte Zonenkonzept, das den Arbeitsplatz in funktionale Bereiche gliedert. 2025 wurde es um die sogenannte Zone 5 erweitert. Sie adressiert Ordnung als ergonomische und räumliche Qualität – ein Aspekt, der in offenen Bürolandschaften häufig unterschätzt wird.



Fellowes versteht den Arbeitsplatz als System – mit ergonomischen Lösungen, integrierter Elektrifizierung und klarer Struktur.



Der Luggage Hub organisiert Gepäckübergaben im Hotel digital und sicher – als smarte Schnittstelle zwischen Gast, Rezeption und Housekeeping.

Intelligente Schließfachsysteme wie der Luggage Hub verändern die Organisation von Serviceprozessen. Sie reduzieren Wartezeiten, erhöhen Transparenz und unterstützen flexible Nutzungskonzepte. Aufbewahrung wird zur Dienstleistung – gesteuert, dokumentiert und in den Betriebsablauf integriert.

bisley.de

Kabelmanagement, CPU-Halterungen und integrierte Elektrifizierungslösungen definieren diese neue Zone. Technische Infrastruktur wird nicht nachträglich ergänzt, sondern in die Arbeitsfläche integriert. Stromanschlüsse sind zugänglich positioniert, Kabel gebündelt, Geräte strukturiert untergebracht. Der Arbeitsplatz wirkt ruhiger und klarer. Parallel dazu treibt Fellowes die Umstellung auf plastikfreie Verpackungen voran. Die EcoVadis-Bronzemedaille 2025 unterstreicht diesen Anspruch.

fellowes.com/de

Foto: Casyro



Aufrecht geöffnet wird der Casyro zum mobilen Ordnungssystem und hält Kleidung sowie Arbeitsutensilien übersichtlich griffbereit.

Ordnung auf Reisen neu gedacht

Wer viel unterwegs ist, kennt das Ritual. Koffer auf den Boden, Reißverschluss auf, Kleidung verteilt sich im Raum. Ordnung entsteht selten, Zeit geht verloren. Genau hier setzt Casyro an. Der Stand-Up-Reisekoffer lässt sich wie ein kompakter Schrank nutzen und verwandelt das Hotelzimmer in eine temporäre Arbeits- und Lebenszone.

Der in der Schweiz entwickelte und patentierte Koffer wird aufrecht positioniert und nach oben geöffnet. Kleidung, Notebook und Accessoires bleiben strukturiert und sofort griffbereit. Der Platzbedarf ist gering, der Raum wirkt aufgeräumt – ein Vorteil, besonders in kleineren Zimmern.

Gestalterisch bleibt Casyro zurückhaltend. Die Hartschale aus Polycarbonat sorgt für Stabilität. Im Inneren strukturieren variable Fächer, Mesh-Taschen und ein separates Laptopfach den Inhalt. 360-Grad-Rollen mit Bremsfunktion, TSA-Schloss und Teleskopgriff ergänzen die Ausstattung. Erhältlich ist der Koffer in drei Größen von 45 bis 120 Litern Volumen.

Casyro adressiert mobile Professionals, für die Organisation Teil produktiven Arbeitens ist. Der Koffer wird zum mobilen Ordnungssystem – nicht als Accessoire, sondern als funktionales Werkzeug für strukturiertes Reisen.

casyro.ch

Foto: Dauphin Group



Der Sequel cosy von Dauphin verbindet textile Wohnlichkeit mit zertifizierter Ergonomie und fügt sich in moderne Arbeitsumgebungen zurückhaltend ein.

Wohnlichkeit als ergonomische Strategie

Die Verschmelzung von Büro- und Wohnatmosphäre prägt zunehmend die Gestaltung moderner Arbeitsplätze. Mit der cosy-Variante des Bürodrehstuhls Sequel reagiert Dauphin auf diesen Wandel und verbindet textile Anmutung mit technischer Präzision.

Kennzeichnend ist der vollständig stoffbezogene Rücken. Die geschlossene textile Fläche sorgt für eine weichere, ruhigere Wirkung im Raum und integriert sich sowohl in offene Bürostrukturen als auch in wohnlich geprägte Arbeitsbereiche. „Mit der cosy-Variante wollten wir eine Sitzlösung schaffen, die funktional unterstützt und gleichzeitig eine wohnlichere Atmosphäre im Arbeitsumfeld ermöglicht. Die textile Rückenfläche trägt dazu bei, den Stuhl harmonisch in unterschiedliche Raumkonzepte zu integrieren“, heißt es aus dem Produktmanagement bei Dauphin.

Ergonomisch erfüllt Sequel die Anforderungen der DIN EN 1335:2020 Typ A und ist von der Aktion Gesunder Rücken als „geprüft & empfohlen“ ausgezeichnet. Je nach Einsatz kommen die Syncro-Evolution-Technik für dynamisches Sitzen oder die Automatic-Evolution-Technik für Desk-Sharing-Konzepte zum Einsatz. Die Konstruktion ist bis 150 Kilogramm belastbar.

Nachhaltigkeit bleibt integraler Bestandteil des Konzepts. Die gewichtsoptimierte Struktur reduziert den Materialeinsatz, der Blaue Engel bestätigt die ressourcenschonende Produktgestaltung.

dauphin-group.com



Collaborative Spaces : Hybrides Arbeiten setzt sich durch; Büros bleiben als Treffpunkt für Zusammenarbeit wichtig, was Produktivität und Effizienz fördert.

Foto: Bene



Flexible Einrichtung: Modularität ist das A und O – verstellbare Möbel, bewegliche Wände und zonierte Bereiche ermöglichen schnelle Anpassung an verschiedene Aufgaben.

Foto: Wini



Hospitality im Büro: Office-Cafés und Lounge-Bereiche mit Café-Atmosphäre schaffen gastfreundlichen, sozialen Hubs für informelle Begegnungen und Kundenmeetings.

Foto: Sedus

NEW WORK STYLES

Das Magazin für neue Arbeitswelten

IMPRESSUM

Verlag

Zarbock Media GmbH & Co. KG
Sontraer Straße 6
60386 Frankfurt am Main
Telefon 069/42 09 03-72
Telefax 069/42 09 03-70
info@newworkstyles.de
www.newworkstyles.de

Geschäftsführung

Dipl.-Ing. Ralf Zarbock

Chefredaktion

Pietro Giarrizzo

Redaktion

Sabine Baumstark / bau
Telefon 069/42 09 03-85
sabine.baumstark@zarbock.de
Pietro Giarrizzo / gia
Telefon 069/42 09 03-79
pietro.giarrizzo@zarbock.de

Anzeigendisposition und Leserservice

Nadine Vosseler
Telefon 069/42 09 03-72
nadine.vosseler@zarbock.de

Mediaberatung

Armin Schaum
Telefon 069/42 09 03-55
armin.schaum@zarbock.de

Druck

Druck- und Verlagshaus Zarbock GmbH & Co. KG
Sontraer Straße 6
60386 Frankfurt am Main

Erscheinungsweise:

New Work Styles erscheint 3 x jährlich
(Februar, Juni, Oktober)

Anzeigenpreisliste

1. 11. 2025 / 3. Jahrgang

Bei Nichterscheinen infolge Streiks oder Störung durch höhere Gewalt besteht kein Anspruch auf Lieferung. Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Digitalisierung und Verwendung in Sozialen Medien. Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in dieser Zeitschrift berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Warenschutzgesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürfen.

Ausgabe

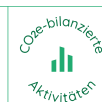
Edition Nr. 1 – 2026 Frühling
ISSN-Nr. 2944-4187

Unverwechselbar – Nachhaltig

Unsere Idee,
immer ein wenig besser zu sein,
leben wir nicht nur in der Qualität
unserer Drucksachen.

So ist Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil
unserer Firmenphilosophie.

Deshalb produzieren wir Ihre Drucksache CO₂-neutral.



Business Events Einfach unvergesslich

Der perfekte Rahmen für große Emotionen

Confertainment ist die perfekte Kombination aus einzigartiger Business Event-Location (Conference) und Unterhaltungsprogramm mit Wow-Faktor (Entertainment). Das Erlebnis wird abgerundet durch die ausgezeichnete Infrastruktur und beinahe unendlichen Möglichkeiten des Europa-Park Erlebnis-Resorts. Egal ob kleine Teamevents, internationale Konferenzen, oder große Galas, wir begleiten Sie von der Planung bis zur Abreise und bieten den perfekten Rahmen für jeden Anlass. Bei uns wird jede Veranstaltung zu einem unvergesslichen Erlebnis.



Business Events

Andere organisieren Tagungen,
wir schaffen Erlebnisse!



Entertainment

Weltklasse auf der Bühne und auf dem Teller!



Experience

Erleben, was bleibt!

