

# Adlershof Journal

März | April 2022



## Bleibt alles anders ... und wir beweglich

Die Arbeitspsychologin:  
So gesund ist dein Beruf

Verborgene Freude, geteiltes Leid:  
Was steckt hinter der Maske?

Vor der OP:  
Aufklärungsvideos von medudoc



## INHALT

### 3 ESSAY

Neue Normalität, neues Mindset

### 4 IM GESPRÄCH MIT

Michaela Weiske, die als Personalerin das Team des Reiner Lemoine Institutes gut durch herausfordernde Zeiten bringt

### 5 MENSCHEN

Die Arbeitspsychologin: Franziska Kößler forscht zum Thema Berufstätigkeit und Gesundheit

### 6 TITELTHEMA

Das neue Normal: Wie anders ist die Arbeitswelt in der Pandemie geworden?

### 10 NACHGEFRAGT

Immer schön flexibel bleiben: So gelingt Arbeiten auf Distanz

### 12 CAMPUS

Verborgene Freude, geteiltes Leid: Psycholog:innen forschen zur Emotionswahrnehmung und dem Tragen von Masken

### 14 GRÜNDUNGEN

Vor der OP: Videoaufklärung von medudoc

### 15 UNTERNEHMEN

Hightech-Puzzle: Berlin Space Technologies liefert Satellitenbaukästen

### 16 EINBLICKE

Neue Arbeitswelt: BRAIN BOX BERLIN

### 17 MEDIEN

„Es war wie ein Punkt null“: „Filmgarnitur“ realisiert kreative, sehr persönliche Projekte

### 18 KURZNACHRICHTEN | IMPRESSUM

## AUS DER REDAKTION

### Bleibt alles anders

Seit mittlerweile zwei Jahren leben wir mit einer neuen Normalität: Wir mussten in dieser Zeit Vertrautes verabschieden, Ungewissheit aushalten, uns immer wieder anpassen. Und hofften insgeheim, dass dann das „alte Leben“ schon wiederkommen würde. Wie bei der klassischen Held:innenreise, in der am Ende den Tüchtigen eine Belohnung für den Mut und die Mühen winkt.

Zukunftsforscher:innen sind sich mittlerweile einig, dass es dieses alte Leben, so wie wir es kannten, auch nach dem Ende der Pandemie nicht mehr geben wird; uns stattdessen Unsicherheit und Umbrüche künftig begleiten werden. Also kein ‚Happy End‘? Vielleicht doch: Wir bestaunen den Schub, den Lebens- und Arbeitswelt hinsichtlich Flexibilität und Digitalisierung bekommen haben und wissen jetzt, dass positive Veränderungen jederzeit möglich sind. Dass wir alle Chancen haben, uns neu auszurichten, wenn wir uns bewusst dafür entscheiden, selbst für Orientierung sorgen und aktiv ins Handeln kommen.

Für unsere Technologieparkcommunity ist das Teil ihrer DNA. Wir haben uns umgehört: Wie hat sich Arbeit in der Pandemie für Unternehmen, Forschungseinrichtungen und Studierende verändert und wie kann eine neue, zukunftsgerichtete Normalität aussehen? (S. 6 f.) Von Erfahrungen gut funktionierender Remotearbeit zweier Unternehmer erzählen wir in „Immer schön flexibel bleiben“ (S. 10 f.). Beweglichkeit ist auch das Geheimnis von Personalerin Michaela Weiske, die im Reiner Lemoine Institut die Arbeitsorganisation neu aufgesetzt hat (S. 4).

Lesen Sie außerdem, wie das Start-up medudoc mit Aufklärungsvideos vor Operationen gleichermaßen Entlastung im Klinikalltag und Sicherheit für Patient:innen schafft (S. 14) und welche Kreativität die Krise beim Produzententeam der „Filmgarnitur“ freigesetzt hat (S. 17). Haben Sie schon einmal etwas von den „Satellitenpuzzles“ der Berlin Space Technologies gehört? Das Team assistiert beim Zusammenbau weltweit per Videocall (S. 15). Mehr ‚New Work‘ geht vermutlich nicht.

Herzlich

Peggy Mory  
Chefredakteurin



Ausführliche Texte und Adlershofer Termine finden Sie unter:

→ [www.adlershof.de/journal](http://www.adlershof.de/journal)

# Neue Normalität, neues Mindset



Seit Beginn der Coronakrise 2020 ersehnen wir die Rückkehr zur Normalität – den gewohnten Alltag, gemeinsam feiern, unbeschwert in den Urlaub fliegen. Doch was wird möglich sein? Wie viel Zufriedenheit erwartet uns jenseits von Corona in den nächsten Jahren?

Was ist überhaupt „normal“? Psychologe und Wirtschaftsnobelpreisträger Daniel Kahneman erklärt es so: Entlang des Weges, auf dem er gemeinsam mit seiner Frau wöchentlich die Stadt durchquerte, brannte ein Auto. Ein unerwartetes Ereignis. Noch überraschender war allerdings, dass es sich eine Woche später wiederholte. An genau derselben Straßenecke. Noch Monate nach diesen beiden Vorfällen waren sie erstaunt, wenn an jener Stelle der Stadt KEIN Auto brannte!

Zwei zufällige, aber sich ähnelnde Ereignisse – und schon bastelt unser Gehirn daraus eine Regel. Das Normale ist also das, was wir gewohnt sind. Der Vorteil: Wir können uns veränderten Gegebenheiten schnell anpassen.

Ob wir das allerdings wollen, ist eine ganz andere Frage. Je privilegiert wir leben, desto stärker verteidigen wir den Status quo. Und desto größer ist unsere Macht, ihn durchzusetzen. Aktuell haben wir entschieden, uns an sehr verschiedene Dinge zu gewöhnen: An unsere Wirtschaftsweise und unseren Lebensstil, an immer lautere Warnungen der Wissenschaft, dass sich beides ändern muss – und sogar an Hitzerekorde und Flutkatastrophen.

So findet es auch kaum Beachtung, dass die USA und Kanada gerade ihr Pro-Kopf-CO<sub>2</sub>-Budget für das 1,5-°C-Limit an globaler Erwärmung aufgebraucht haben (bei 66 Prozent Wahrscheinlichkeit). In Deutschland wird es noch in dieser Legislaturperiode so weit sein. Um daraus keinerlei Konsequenzen für uns selbst ziehen zu müssen, pflegen wir magisches Denken: Das wird schon noch – auf wundersame Weise – gut gehen.

Doch solcherlei Gehirnzauber hilft zwar dabei, einen wohligen Zustand in unseren Köpfen zu bewahren. In der Physik jedoch herrschen Ursache und Wirkung. Die Emission von Klimagasen führt zum globalen Temperaturanstieg. Spätestens ab 1,5 °C

droht eine Kaskade von Kippeffekten – und der globale Kontrollverlust über unsere Lebensbedingungen. Je länger wir diese Erkenntnis hinauszögern, desto härter wird der Aufschlag.

Dabei bietet die Weiterentwicklung unseres Mindsets durchaus attraktive Perspektiven. Die empirische Psychologie zur „Ich-Entwicklung“ fand heraus: Während sich viele Erwachsene damit begnügen, neue Informationen in ihr schon vorhandenes mentales Raster einzufügen (was nicht passt, wird passend gemacht), bleiben andere neugierig und mutig. Sie stellen ihr Selbst- und Weltbild immer wieder in Frage und entwickeln es weiter. Das kostet auch Kraft, denn alte Gewissheiten müssen infrage gestellt, Irrtümer erkannt und eingeräumt werden.

Doch sich spiralförmig zwischen den Polen des „Ich“ und „Wir“ weiterentwickelnd, erlangen Menschen eine immer größere geistige Flexibilität und Kapazität. Und ein Mindset, das vermutlich zukunftstauglicher ist. Komplexeres Denken wird der Dynamik unserer Zeit und einer immer komplexeren Welt eher gerecht. Da zudem die Innenwelt vielfältiger wird, müssen Glück und Zufriedenheit weniger an den Konsum von Dingen gekettet werden.

Mehr innere Entwicklung, um die äußeren Grenzen einhalten zu können, muss also nicht schlimm sein, im Gegenteil. Wir sichern nicht nur unsere Lebenswelt, sondern treten zudem eine spannende, menschlich erfüllende Reise an. Auf Flugreisen werden wir bald verzichten müssen. Darauf nicht.

Psychologe Christoph Burger arbeitet als Karriereberater und Coach für Persönlichkeitsentwicklung im Raum Stuttgart. Er engagiert sich bei den Psychologists4Future und ist Autor verschiedener Businessbücher, wie „Traumjob für dummies“.





## Im Gespräch mit MICHAELA WEISKE

Das Kümmern um die Mitarbeitenden ist für Michaela Weiske Rezept für ein gut funktionierendes Unternehmen. Sie ist Personalerin des Reiner Lemoine Institutes (RLI), das am Umbau der Energieversorgung auf erneuerbare Energien forscht. Mit dem Auftreten der Coronapandemie war ihr früh klar, dass sich die Struktur der Arbeit gravierend und dauerhaft ändern werde. Sie organisierte für diesen Change-Prozess externe Unterstützung, unter anderem vom Adlershofer Gesundheitsnetzwerk. Wie geht Führen auf Distanz? Wie kann für Motivation und Verbindung gesorgt werden? Michaela Weiske, die vor Adlershof viele Jahre in der gehobenen Hotellerie in der Schweiz und in Frankreich tätig war, hat gemeinsam mit dem RLI-Führungsteam Antworten auf diese Fragen gefunden.

**Adlershof Journal: Wie viele Mitarbeitende hat das Reiner Lemoine Institut?**

**MICHAELA WEISKE:** Wir beschäftigen rund 100 Mitarbeiter:innen, von der Geschäftsführung, wissenschaftlichen Mitarbeitenden, Studierenden, Praktikantinnen bis zu Gastwissenschaftlern und Bundesfreiwilligen – alle verbindet der Wunsch, an einer nachhaltigen Zukunft zu arbeiten.

**Sie sind seit 2018 Personalreferentin am RLI. Wie sah die Arbeitsorganisation zu dieser Zeit aus und was hat sich seit der Coronapandemie geändert?**

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben war am RLI schon immer wichtig. Deshalb gab es auch schon lange die Möglichkeit, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten und mobil zu arbeiten. Letzteres haben

Mitarbeitende im Durchschnitt an einem Tag in der Woche genutzt, manche gar nicht. Seit Corona hat sich das Verhältnis umgedreht – viele sind oft nur an einem Tag pro Woche im Büro. Uns ist klar geworden, dass wir die Mitarbeitenden auch perspektivisch nicht „zurückholen“ wollen, da sie mittlerweile die Vorteile der Mobilarbeit sehr schätzen. Wir haben eine Richtlinie zum mobilen Arbeiten entwickelt und bei der Ausstattung fürs Homeoffice unterstützt.

**Wie funktioniert bei Ihnen das Führen auf Distanz?**

Wir haben uns hier frühzeitig auf Führungs- und Mitarbeitenebene weitergebildet und werden das auch fortsetzen. Mit dem Gesundheitsnetzwerk Adlershof

---

**Name:** Michaela Weiske  
**Jahrgang:** 1978  
**Beruf:** Hotelfachfrau, Personalreferentin  
**Wohnort:** Berlin-Altglienicke  
**Hobbies:** Reisen, Berge, Skifahren

---

haben wir Workshops konzipiert und durchgeführt. Wir legen viel Wert auf den persönlichen Austausch und eine Feedbackkultur; es gibt regelmäßige 1:1-Gespräche von Leiter:innen und Mitarbeitenden; Runden von Mitarbeitenden mit jeweils neu zusammengesetzten Gruppen einmal im Monat, die auch Zeit für das persönliche Gespräch bieten.

**Wie sorgen Sie für Motivation und Verbindung?**

Wir haben bereits vor Corona ein freundschaftliches Verhältnis gepflegt und tun das immer noch. Seit der Coronapandemie treffen wir uns – wenn das Wetter es zulässt – als komplettes Unternehmen einmal pro Monat auf dem Tempelhofer Feld – ein wichtiger Termin, um sich persönlich zu sehen und neue Kolleg:innen kennenzulernen. Ganz neu ist ein bereichsübergreifender Austausch für unsere Studierenden.

**Wie denken Sie, wird Arbeit nach der Coronapandemie organisiert werden?**

Wie vorher wird es sicher nicht werden. Was wir an Erfahrung mitnehmen, ist das Wissen, dass Remote-Arbeit funktionieren kann, wenn Vertrauen vorhanden ist. Und die Bedeutung des persönlichen Austauschs in Präsenz, die kein Mittel der Onlinekommunikation ersetzen kann.

Wir haben unsere Strategie angepasst und im Mai 2021 eine RLI Charta veröffentlicht, in der wir unseren Willen bekräftigen, ein positives Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten des Instituts zu schaffen. Die Menschen, die am RLI arbeiten, fühlen sich der Grundphilosophie des Namensgebers und Stifters Reiner Lemoine verpflichtet: Seine Vision war eine lebenswertere Zukunft.

**Was erfüllt Sie neben der Arbeit?**

Meine Familie sorgt für Ausgleich und Ablenkung. Ich mache gerne Sport und treffe regelmäßig Freunde, von denen leider nur sehr wenige in Berlin wohnen.

**Was wünschen Sie sich für die Zukunft?**

Dass alle Menschen, die mir nahestehen, gesund bleiben und ein baldiges Pandemieende! Weiterhin einen so attraktiven Arbeitsplatz. Noch mehr Gelassenheit.

pm

# DIE ARBEITSPSYCHOLOGIN

Franziska Kößler forscht zum Thema Berufstätigkeit und Gesundheit

Infektion oder Jobverlust, was macht mehr Angst? Fühle ich mich durch kulturelle Vielfalt angeregt und bereichert? Solche Themen begleiten Franziska Kößlers wissenschaftlichen Alltag. Mit welchen Empfindungen Menschen ihrer Arbeit nachgehen und wie gesund sie dabei bleiben. Allgemein gesagt, steht im Zentrum ihres Forschungsinteresses, was der Beruf mit den Berufstätigen macht. Im Blick hat sie dabei nicht zuletzt die formal weniger Qualifizierten, schlechter Bezahlten, prekärer Beschäftigten. Reinigungskräfte etwa. Oder im Einzelhandel Angestellte.

Im Februar 2020 bezog Kößler ein Büro in der Rudower Chaussee als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl der Humboldt-Universität zu Berlin für Occupational Health Psychology, zu Deutsch etwa „Arbeitswelt und psychische Gesundheit“. Sie schiebt hier ihre Dissertation zu Ende, in der sie seit 2017 untersucht, wie kulturelle Diversität am Arbeitsplatz sich auf das seelische Befinden auswirkt, und forscht an weiteren Projekten.

Zuletzt ist sie der Frage nachgegangen, wie nichtmedizinisch Beschäftigte in Krankenhäusern, Küchenpersonal oder Angehörige von Putzkolonnen, mit dem an ihrem Arbeitsplatz erhöhten Coronarisiko zurechtkommen. Denken sie an Kündigung? Oder nehmen sie die Infektionsgefahr in Kauf, weil sie finanziell auf den Job angewiesen sind? Die Studie zielt, so Kößler, auch darauf ab, Empfehlungen für einen besseren Infektionsschutz der Betroffenen zu formulieren.

An ihrem bayerischen Gymnasium hatte sich die heute 29-Jährige noch eine Zukunft als Künstlerin ausgemalt, dann in Freiburg zunächst Kindheitspädagogik studiert. Zur Psychologie fand sie an der Universität in Innsbruck, anfangs mit



You've got a friend in me: Franziska Kößler und Figo

dem Ziel, Therapeutin zu werden. Mit einer Bachelorarbeit über Partizipation im Betrieb ließ sie sich dann aufs Feld der Arbeitspsychologie locken. Und stellte fest: „Es gibt da auch coole Themen.“

Den Weg zur Dissertation ebnete nach dem Masterstudium in Heidelberg ein Praktikum bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Hier ergab sich 2016 der Kontakt zum Berliner Wissenschaftszentrum und einem Promotionskolleg, das ihr für drei Jahre einen akademischen Ankerplatz bot. Nächste Station im Lebenslauf wurde Adlershof. Das Büro in der Rudower Chaussee hat sie allerdings nur in den ersten vier Wochen regelmäßig gesehen und erlebt seither einen Großteil des

Forschungsalltags zu Hause im Wedding. Einerseits erübrigen sich Anfahrten, wober sie „nicht so böse“ ist. Andererseits vermisst sie die Kolleginnen.

Corona hat zudem durch manches einen Strich gemacht, was ihr lieb war, Reisen, Konzerte. Spaziergänge mit dem Hund füllen jetzt die Freizeit. Was im Übrigen den Berufswunsch ihrer Jugend betrifft, der hat sich, so sieht es Kößler, in verwandelter Form erfüllt: „Wissenschaftliche Arbeit ist so ähnlich wie Kunst.“ Auch hier müsse man „neue Dinge abbilden“. Kreatives Schaffen, das ist es, was das eine mit dem anderen verbindet. ■wid

ANZEIGE



Neue Raumnutzungskonzepte mit

## Wohlfühlfaktor

📞 @LEGLEROK
WWW.LEGLER-OK.DE
+49 30 6392 1760

LEGLER



OBJEKT & KONZEPT





Beständig ist nur der Wandel. Pandemiebedingt erhält diese Weisheit eine neue Dimension. Doch wie gehen Adlershofer Unternehmen und Institute damit um? Wir haben uns in der neuen Arbeitswelt umgehört.

# Das neue NORMAL

**E**s ist die Evolution der Arbeitswelt im Eiltempo: Die Pandemie hat vieles verändert – und vor allem gezeigt, wie flexibel wir uns an neue Gegebenheiten anpassen können. „Die abgelaufenen anderthalb Jahre haben meine persönliche Sicht auf die Arbeitswelt grundlegend verändert. Viel mehr als ich mir anfangs eingestehen wollte“, bekennt Jan Trommershausen, Geschäftsführer der AEMtec GmbH.

Nach den ersten Nachrichten zu Covid-19 galt es für ihn zunächst zu erkennen, mit welchen Auswirkungen AEMtec rechnen muss. „Dies ging in drei Richtungen: Wie reagieren die Kunden, wie halten wir den Betrieb am Laufen und was bedeutet das für unsere Lieferketten?“, berichtet Trommershausen. Nicht einfach: „Da waren die Meldungen zu Beginn schon sehr breit gestreut. Das ging von Weltuntergang bis ‚leichte Grippe‘“. Fertige Lösungen für die neue Situation gab es nicht. Für

niemanden. Es galt, und gilt nach wie vor, selbst aktiv zu werden: „Dabei haben wir immer versucht, schneller als die Politik bei der Festlegung von internen Maßnahmen zu sein“, erzählt der AEMtec-Chef. Manche Dinge waren für die Firma eher einfach, weil in der Fertigung sowieso mit Masken gearbeitet und im Reinraum die Luft mit Hepa-Filtern gereinigt und regelmäßig umgewälzt wird. „Aber auf den Fluren mit Masken herumzulaufen war schon ungewohnt“, sagt Trommershausen.

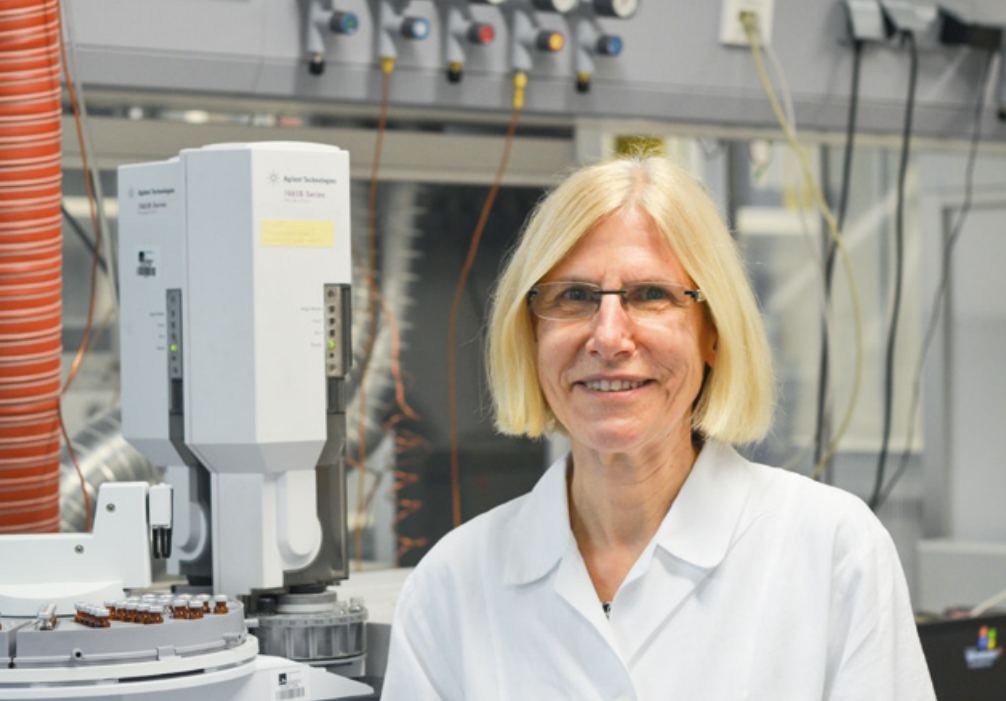
Dann kam der Sommer 2021: „Wir haben morgens unsere Mitarbeitenden mit der zweiten Impfung versorgt und abends unsere ausgefallene Weihnachtsfeier als Sommerfest nachgeholt“, erzählt Trommershausen. An diesem Abend hat es in seinem Kopf ‚Klick‘ gemacht. Ihm wurde klar, wie schön und wichtig soziale Kontakte sind, wie herausfordernd die Zeiten für die Mitarbeitenden sind und wie gut sie damit zurechtkommen, obwohl nun auch im Privatleben alles anders war. „Daraus haben sich Gespräche mit Mitarbeitenden ergeben, die ich mir in der Vergangenheit gar nicht vorstellen konnte“, so Trommershausen. „Letztlich drehte es sich häufig um die Frage des Wann und Wo für die Erledigung der jeweiligen Aufgaben.“ Daraus folgte, dass seither alle möglichst

flexibel arbeiten können. Trommershausen: „Daraus resultierte einerseits eine gewisse Dankbarkeit über die Flexibilität des Arbeitgebers und umgekehrt auf Arbeitgeberseite auch ein wesentlich gesteigertes Vertrauen darauf, dass die Aufgaben zuverlässig erledigt werden.“ Den Beweis habe die Belegschaft eindrucksvoll erbracht, so dass diese Flexibilität auch nach der Pandemie bleiben wird: „Wir haben bereits jetzt eine Betriebsvereinbarung unterschrieben, die zukünftig erweiterte Homeoffice-Möglichkeiten eröffnet, die Arbeitszeiten wurden sehr viel weiter flexibilisiert“, so der AEMtec-Chef. „Eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens ist stetig gewachsen und in der Entwicklung der Digitalisierung haben wir große Schritte erlebt.“

Ähnliche Erfahrungen wurden auch im Landeslabor Berlin-Brandenburg (LLBB) gemacht: „Wenn wir der persönlichen Situation unserer Mitarbeitenden noch stärkere Aufmerksamkeit schenken und versuchen, sie bestmöglich zu unterstützen, wirkt das motivierend“, berichtet Mike Neumann, Leiter der Abteilung Umwelt und Strahlenschutz. Viele seien so noch fokussierter und organisierter. Ein positiver Effekt der an sich belastenden Situation. „Die wenigen Präsenzveranstaltungen werden wertgeschätzt. Was vorher selbstverständlich war, ist jetzt ein Gewinn. Das schweißt zusammen“, betont Neumann. Sicher, der Organisations- und Koordinationsaufwand sei für die Führungskräfte enorm gestiegen, berichtet Stefan Hinz, geschäftsführender Direktor des LLBB.



Mit neuer Sicht auf die Arbeitswelt: AEMtec-Chef Jan Trommershausen



< Gabriele Witt vom Landeslabor Berlin-Brandenburg setzt auf Balance



Doch: „Effizienz und Reibungsverluste halten sich die Waage.“ Reisezeiten fielen weg, aber das tägliche Jonglieren mit Personen, Räumen und Zeit nehme zu. Der Preis: „Leider fallen viele der persönlichen Kontakte weg, das vermisse ich sehr“, sagt Gabriele Witt, Leiterin der Abteilung Rückstandsanalytik, Kosmetika, Bedarfsgegenstände, Tabak, Futtermittel. Gleichwohl ermöglichten Videokonferenzen einen schlanken standortübergreifenden Aus-

tausch. „Das wird auch nach der Pandemie bleiben“, so Witt. Was ein Gewinn sei – sofern die Balance zwischen persönlichen und digitalen Kontakten glückt. Generell, da sind sich die drei einig, werde sich das Kommunikations- und Zeitmanagement wandeln. Der größte Teil der Arbeiten – nämlich die Untersuchung der Proben – muss allerdings auch in Pandemiezeiten vor Ort im Labor stattfinden.

ANZEIGE



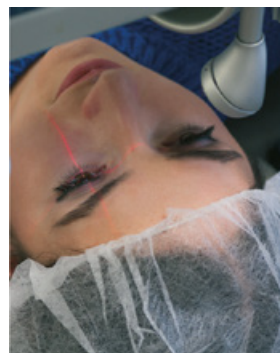
Augenzentrum Adlershof

Dr. Desiree Mascher; Dr. Kristina Kahl; Dr. Uta Lücke  
Augenzentrum Adlershof, Albert-Einstein-Str. 2-4

## FEMTO-LASIK IN ADLERSHOF

- Femto-LASIK / No-touch-Trans-PRK
- Beratung, Laserbehandlung und Nachkontrollen ohne Arbeitsausfall
- 18 Jahre LASIK-Erfahrung, geprüfte Technik aus Deutschland und der Schweiz
- Sonderkonditionen für Studenten und Berufstätige auf dem WISTA-Campus

Termine zur Beratung unter 030 / 678 25 864  
Mail: [praxis@augen-adlershof.de](mailto:praxis@augen-adlershof.de)  
[www.augen-adlershof.de](http://www.augen-adlershof.de)







< Denkt Klimaschutz mit:  
BAM-Fachbereichsleiter  
Knut Rurack



**Der direkte persönliche Kontakt ist immens wichtig und hat eine andere Bedeutung bekommen.**



< Jungunternehmerin dank  
Digitallehre: Masterandin  
Marlene Schöbel

sagt sie. Vor allem jedoch eröffnet hybrides Studieren neue Möglichkeiten: „Für mich kamen die Online-Lehrveranstaltungen sehr gelegen, da ich somit meine Studienzeit verkürzen, nebenher einen Trainee absolvieren und eine Firma gründen konnte“, erzählt Schöbel. „Das wäre in Präsenz nicht möglich gewesen, da allein die Fahrzeiten nach Adlershof enorm viel Zeit in Anspruch genommen hätten.“

Knut Rurack von der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) fragt sich: Ist das längerfristig nun gut oder schlecht? Werden wir stärker zu Einzelkämpfer:innen, die versuchen, ihren eigenen Tag zu optimieren? Werden wir ineffektiver, weil wir dann mehr schriftlich kommunizieren, was mehr Zeit in Anspruch nimmt? Wie entwickeln sich größere Projekte, wo es auf Interaktion und Austausch ankommt? „Der direkte persönliche Kontakt ist immens wichtig und hat eine andere Bedeutung bekommen“, berichtet Rurack. „Wenn man sich seltener auf dem Flur trifft oder sich durch die offene Bürotür einfach kurz besuchen kann, werden regelmäßige Termine wichtiger. Der Arbeitstag wird stärker durchgeplant, speziell für Führungskräfte.“

Nichtsdestotrotz habe das soziale Miteinander gelitten, weswegen er auf eine Normalisierung hofft. Zugleich habe die Achtsamkeit zugenommen, allein schon, weil alle Büro- und Laborarbeitsplätze während der Pandemie nach Anwesenheit und Bedarf gebucht werden können. Die Kehrseite: „In der Forschung dauern gerade manche experimentellen Arbeiten länger als geplant, so dass teilweise aufgestellte Belegungspläne von Büros oder Laboren nachverhandelt und umgeplant werden müssen. Der Organisationsaufwand ist allgemein größer“, sagt Rurack. Ob das auch nach der Pandemie so bleibt, ist für ihn noch ungewiss. Fest stehe nur: „Wenn mehr mobiles Arbeiten die neue Normalität wird, dann macht es nur Sinn, wenn Bürofläche – bei Laborfläche ist das etwas schwieriger – eingespart wird.“ Alles zu doppeln sei unter Nachhaltigkeits- und Klimaschutzaspekten nicht sinnvoll. Rurack: „Eine neue, zukunftsgerichtete Normalität müsste aber auch die Dinge wie Nachhaltigkeit und Klimaschutz mitdenken, deren Umsetzung allerdings aufgrund der Allgegenwärtigkeit der Pandemie derzeit noch kaum im Fokus steht.“

Nach all den Veränderungen und Unsicherheiten gewinnt Jan Trommershausen mittlerweile der neuen Arbeitswelt viel Positives ab, denn sie fördere mehr Mut zu Flexibilität, Kreativität und Vertrauen. „Dennoch wünschen wir uns wohl alle endlich eine Phase der Normalität und Planbarkeit“, spricht der AEMtec-Chef vielen aus der Seele. ■ cl

Vernetztes, mobiles und mitunter eng getaktetes Arbeiten wird zum neuen Normal. Was durchaus ein Gewinn ist, wie Marlene Schöbel beweist. Sie macht in Adlershof ihren Master in Psychologie an der Humboldt-Universität zu Berlin. Mit Kommiliton:innen kam sie nur sehr wenig in Kontakt, außer bei gemeinsamen Vorträgen oder Hausarbeiten. Aber: „Studierende organisieren selbstständig Treffen. Und wir sind alt genug, um auch online angeregt an den Seminaren teilzunehmen“,

Die Coronapandemie hat die Arbeitswelt erheblich verändert. Arbeiten auf Distanz und digitale Termine sind selbstverständlich geworden – und ein Gewinn, wie zwei Firmen aus Adlershof zeigen.

Die Fähigkeit, sich anzupassen, kann überlebenswichtig sein. Dieser Lehrsatz ist in Biologie- wie Managementbüchern nachzulesen, doch erschien oft abstrakt. Mit der Covid-19-Pandemie änderte sich das: Wirklich jeder und jede musste Gewohnheiten aufgeben, sich und den eigenen (Arbeits-)Alltag völlig neu organisieren, damit es weiterging. Mehr als ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland arbeitete zeitweise aus dem Homeoffice. Nicht immer war das ein abschließbares Arbeitszimmer, sondern oft ein freigeräumter Tisch irgendwo in der Wohnung, wo versucht wurde, die Anforderungen im Beruflichen und Privaten zu erfüllen. Die Improvisation ist der Routine gewichen – und der Erkenntnis, dass einige Umstellungen und Flexibilitäten vorteilhaft sind. Dies zeigen zwei Beispiele von Firmen aus Adlershof.

Beim Unternehmen Sapiram, das Learning-Management-Systeme bereitstellt und digitale Lernprogramme, unter anderem für die politische Bildung und die Energiewende entwickelt, wurde bereits seit der Gründung vor zehn Jahren viel auf Distanz und mobil gearbeitet, erzählt Firmeninhaber Carl Lauer. „Wir kooperieren mit unabhängigen Mitarbeitenden aus Ländern wie Belgien, Ukraine und Italien.“ Da sei es nur logisch, von verschiedenen Orten aus zusammenzuarbeiten und sich beispielsweise



## Immer schön

per Videocall zu treffen und die Projekte zu besprechen. Lediglich Kundenkontakte waren häufig noch persönlich. „Infolge der Pandemie ist die Akzeptanz für Distanzarbeit deutlich größer geworden“, sagt Lauer.

So wurde seine Vision wahr, mehr internationale Projekte anzugehen. Mittlerweile hat Carl Lauer seinen Hauptarbeitsplatz dauerhaft in die Abruzzen in Italien verlegt. „Das Meer, die Berge und potenzielle Kunden sind nicht weit“, sagt er. Den Standort Adlershof werde er dennoch behalten. Damit das ortsunabhängige Arbeiten gelingt, sei es umso wichtiger, dass alle Beteiligten gut miteinander kommunizieren, um Missverständnisse zu vermeiden und eigene Beiträge effektiv einzubringen. „Ich möchte ein gutes Beispiel geben, damit sich dadurch eine auf Vertrauen basierende kooperative Arbeitsweise entwickeln kann.“

Es geht Carl Lauer aber auch um soziale Verbesserungen, die durch Digitalisierung und effektive Distanzarbeit möglich geworden sind: Im italienischen Dorf, in das er umgezogen ist, hofft er, durch



IT-Unternehmer Carl Lauer vor italienischer Bergkulisse





biotechrabbit-Geschäftsführer Bernd Haase (links) mit seiner Forschungsleiterin Salma Teimoori (rechts) und dem Laboranten Yannick Karasch vor Gefriertrocknungsanlagen zur Produktion von Covid-PCR-Tests

## Bringen Sie Ihr Lächeln in Form

Wir sorgen nicht nur bei Kindern für ein perfektes und strahlendes Lächeln, denn Zahnsparungen kennen kein Alter. Lassen Sie sich von uns beraten.



Felix German  
Kieferorthopädie  
[kfo-german.de](http://kfo-german.de)

Gesundheitszentrum  
Albert-Einstein-Str. 4  
Tel: 030 62 90 70-80  
[info@kfo-german.de](mailto:info@kfo-german.de)

## flexibel bleiben

seine innovativen beruflichen und gemeinnützigen Aktivitäten neue qualifiziertere Arbeitsplätze zu schaffen.

Vertrauen ist auch für Bernd Haase maßgeblich, um den Wandel in seiner Firma biotechrabbit zu gestalten – gegenüber seinen 45 Mitarbeitenden und umgekehrt. Das Unternehmen stellt Proteine und vollständige PCR-Formulierungen her, die unter anderem für Covid-19-Tests benötigt werden. „Wir gehörten zu den ersten, die vor zwei Jahren nach Wuhan geliefert haben“, sagt Haase. Es war der Beginn einer extremen Zeit: hohe Nachfrage, gesteigerte Produktion, völlig andere Akquise. „Ich musste nicht mehr zu potenziellen Kunden reisen, die kamen oft von selbst auf uns zu.“ Bis heute finden viele Geschäftstermine digital statt. „In unserer Branche ist das wohl eher akzeptiert als in anderen“, fügt er hinzu.

Homeoffice war bei biotechrabbit schwer möglich, hochreine Proteine werden nicht am Küchentisch hergestellt, dafür müssen die Fachleute ins Labor. Von Beginn an wurden Mitarbeitende konsequent getestet, Arbeitsabläufe kontaktarm organisiert.

Die Beschäftigten erhielten Abstandsrekorde, die im Ernstfall zeigen würden, ob sie einem Corona-Positiven in den vergangenen Tagen nahegekommen waren.

„Unser Team hat einen wahnsinnig guten Job gemacht und tut das bis heute“, sagt Haase. Der Firmenchef honoriert das mit Sonderzahlungen und schafft ein inspirierendes Umfeld, um seine Mitarbeiter:innen zu halten und zu motivieren: Auf fachlicher Ebene sind das moderne Labortechnik und Robotik, auf personeller sind es Vertrauensarbeitszeit und Teambudgets, mit denen die Gruppen eigenständig ihr Miteinander angenehmer machen. „Um mit ständig wechselnden Anforderungen zurechtzukommen, braucht es Flexibilität“, ist auch Haase überzeugt. Nach seinen jahrelangen Erfahrungen, auch durch die Arbeit für US-amerikanische Firmen, darunter im Silicon Valley, sieht er Deutschland übrigens besser aufgestellt, als es das Klischee nahelegt. „Die Menschen hier brauchen manchmal länger, um das Gute in einer Veränderung zu sehen“, sagt er. „Aber wenn sie es erkannt haben, gehen sie umso entschlossener los und machen etwas draus.“ ■ *rn*



# VERBORGENE FREUDE, GETEILTES LEID



## Adlershofer Psycholog:innen betreiben Grundlagenforschung zur Emotionswahrnehmung und dem Tragen von Masken

**H**ier runzelt sich eine Braue, da verzieht sich ein Mundwinkel, dort vertiefen sich die Augenfältchen: Mehr als 40 Muskeln sind daran beteiligt, Gesichtsausdrücke zu formen. Emotionsforschende fassen Muskeln, die gemeinsam für bestimmte Teile des Gesichtsausdrucks verantwortlich sind, zu sogenannten Action Units zusammen. „Um einen Gesichtsausdruck mittels Gesichtstätigkeitserkennungssoftware einzuordnen, müssen wir uns die Konfigurationen der Action Units anschauen – welche Teile des Gesichts sich gleichzeitig bewegen, und auf welche Weise“, erklärt der wissenschaftliche Mitarbeiter Till Kastendieck. Wenn er und seine Kolleg:innen vom Lehrstuhl für Sozial- und Organisationspsychologie der Humboldt-Universität zu Berlin einen Gesichtsausdruck analysieren, setzen sie die Action Units also zueinander ins Verhältnis, berechnen dann eine Art Punktestand. „So können wir zum Beispiel sagen: Es war tendenziell mehr positive als negative affektive Aktivität im Gesicht. Der Emotionsausdruck und die zu Grunde liegende Emotion müssen dabei allerdings nicht eins zu eins übereinstimmen.“

Unter nichtpandemischen Umständen untersucht das Psycholog:innenteam auch solche Gesichtsbewegungen, die mit optischen Mitteln gar nicht zu erkennen sind: Subtilste Muskelaktivitäten, die sich nur mithilfe von am Kopf angebrachten Sensoren dingfest machen lassen. Ebenso wie die sichtbaren Gesichtsbewegungen, sind diese unsichtbaren Reaktionen Teil eines Phänomens, das die Adlershofer Forscher:innen häufig untersuchen: der sogenannten Gesichtsmimikry. „Die meisten Menschen, die ein Gesicht betrachten, ahmen spontan und weitgehend unbewusst dessen emotionalen Ausdruck nach – ein Prozess, der sich oft an der Schwelle zwischen dem Sichtbaren und dem Unsichtbaren bewegt“, erläutert Kastendieck. „Gemeinsam mit Lehrstuhlinhaberin Ursula Hess und meinem Kollegen Stephan Zillmer wollten wir untersuchen, ob die Emotion des Gegenübers im Experiment auch dann erkannt und sichtbar nachgeahmt wird, also die offen sichtbare Gesichtsmimikry auch dann noch funktioniert, wenn Teile des betrachteten

ANZEIGE



**martinSCHLEICHER**

- + nah und persönlich
- + Internat. Steuerrecht
- + Controlling und FiBu
- + Buchführung Online



**Ihre Steuerberater in Adlershof**

[www.msp-steuer.de](http://www.msp-steuer.de)



Till Kastendieck ist Emotionen auf der Spur

Gesichts verdeckt sind. Zudem wollten wir herausfinden, ob das Tragen einer Maske die Intensität verändert, mit der Testpersonen den Emotionsausdruck eines Gegenübers erleben.“

Eine Frau mit einem neutralen Ausdruck beginnt langsam und zaghaft zu lächeln und strahlt schließlich über das ganze Gesicht. Im Hintergrund ist ein Supermarkt zu erkennen. Ein Mann, der sich in einer anderen Szene offenbar in einem Park aufhält, wird zusehends trauriger. „Die Proband:innen haben solche Szenen bei von ihnen frei gegebener, laufender Webcam angesehen, wir haben das aufgezeichnet und die Gesichtsaktivität von einer Software automatisiert analysieren lassen“, erklärt Till Kastendieck. „Unmittelbar nachdem die Proband:innen die Videosequenz angesehen hatten, machten sie dann unter anderem Angaben dazu, welche Emotion sie bei der Person im Video erkannt und wie nah sie sich der Person gefühlt haben.“ Die Ergebnisse: In Gesichtern von Menschen, die ein fröhliches, Maske tragendes Gegenüber betrachteten, war weniger mit Freude korrespondierende Bewegung zu erkennen als in solchen, die unmaskierte Gegenüber beobachtet hatten. Auch erlebten die Proband:innen die Emotionen von fröhlichen oder traurigen maskierten Personen als weniger intensiv und fühlten sich den gezeigten Menschen nicht so nah. „Bei Trauer konnte

aber im Experiment kein Unterschied hinsichtlich der Gesichtsmimikry zwischen traurigen Gesichtsausdrücken von maskierten und unmaskierten Personen gefunden werden.“

Was bedeutet das für den Alltag? Schränken die Masken unsere Fähigkeit ein, Freude zu teilen und uns einander nah zu fühlen? „Im Experiment zeigen sich diese Unterschiede. Es ist aber wichtig zu betonen, dass diese Grundlagenforschungsergebnisse mit der Alltagswelt nicht unbedingt viel zu tun haben“, sagt Till Kastendieck. „Im Alltag ist der informationelle Reichtum deutlich höher, Information wird auf verschiedenen Kanälen übermittelt: über die Stimme zum Beispiel, den Augenausdruck, die Körperhaltung und die Gestik.“ Falls auf einem Kanal Informationen fehlen, können wir das also in der Regel kompensieren – beim Telefonieren zum Beispiel über den Stimmklang. Die Studie könne als Anregung dienen, über die Reichhaltigkeit von Kommunikation und die verschiedenen Möglichkeiten nachzudenken, im „maskierten Gespräch“ besser auf das Gegenüber einzugehen, meint der Psychologe. „Wenn mir zum Beispiel daran gelegen ist, keine Wut auszudrücken, kann ich verstärkt darauf achten, wie ich mit meiner Stimme umgehe und was ich mit meiner Körperhaltung zum Ausdruck bringe.“ ■ nl

ANZEIGE

**Ru3**  
Ingenieure AG

Ihr Planungsbüro für alle Komponenten der Technischen Gebäudeausrüstung

∥ Versorgungs- und Elektrotechnik

∥ Gebäudeautomation ∥ Beratungs- und Sonderleistungen

info@rusz.de ∥ +49(0) 307 67 28 41-0

∥ 12489 Berlin ∥ Am Studio 20 a ∥ [www.rusz.de](http://www.rusz.de)



# Vor der OP: Videoaufklärung

Die medudoc-Gruppe erstellt Erklärvideos, die Patientinnen und Patienten vor medizinischen Eingriffen fachlich fundiert über den Ablauf und etwaige Risiken informieren. Das Team wächst, stellt ein und ist auf Internationalisierungskurs.

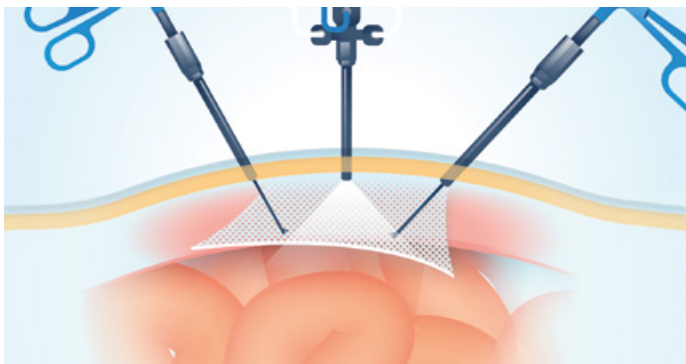


Entlasten Kliniken: Sonja Brei und medudoc

**E**he ein künstliches Hüftgelenk eingesetzt, kaputte Knie operiert oder vom Grauen Star getrübbte Linsen ersetzt werden, müssen Ärztinnen und Ärzte über den Ablauf und die Risiken des Eingriffs samt Narkose aufklären. Bisher passiert das in Gesprächen, die für die Beteiligten kaum unterschiedlicher sein könnten. Während die Behandelnden die geplante Operation zum x-ten Mal erklären und eine redundante Routine abspulen, ist solch ein Aufklärungsgespräch für Patientinnen und Patienten eine Ausnahmesituation. Oft erfahren sie erst hier im Detail, was ihnen bevorsteht. Das Gemisch aus Angst, Respekt vor den „Göttern in Weiß“ und teils auch Verständnisproblemen sorgt dafür, dass ihnen viele Details entgehen. Obwohl sie im Gespräch das Gefühl haben, alles zu verstehen, können sie dessen Inhalte anschließend nur lückenhaft wiedergeben und müssen bei Nachfragen von Angehörigen oft passen.

Diese für beide Seiten unbefriedigende Situation könnte sich bald erübrigen. Denn die junge medudoc-Gruppe entwickelt in Adlershof eine Plattform mit individualisierbaren Erklärvideos, die die häufigsten Operationen in kurzen Sequenzen visualisieren. Zudem werden der OP-Verlauf und die Risiken in deutscher oder englischer Sprache erläutert. „Künftig werden wir sie auch auf Türkisch, Russisch und in weiteren Sprachen anbieten“, erklärt die kaufmännische Geschäftsführerin des 2020 gegründeten Start-ups, Sonja Brei.

Die Vorteile dieser audiovisuellen Aufklärung liegen auf der Hand. Patientinnen und Patienten können sie in aller Ruhe und so oft sie wollen anschauen, Angehörige oder Freunde dazu holen und vor dem Gespräch konkrete Fragen notieren, die sie klären möchten.



Aus dem Erklärvideo zur OP eines Leistenbruchs: Gezeigt wird das Einlegen und Verkleben eines Kunststoffnetzes

Umgekehrt müssen Behandelnde nicht vor jeder OP die Basics wiederholen, sondern können im vorbereiteten Gespräch gezielt offene Fragen klären – und ihren haftungsrechtlichen Aufklärungs- und Dokumentationspflichten dennoch Genüge tun. Obwohl die Gespräche im Schnitt halb so lange dauern, steigt ihre Qualität messbar. „Die Verständnisrate steigt durch die audiovisuelle Unterstützung gegenüber der rein mündlichen Aufklärung signifikant auf 80 Prozent. Und 99 Prozent der Befragten geben an, dass sie unsere Videos als hilfreich empfinden“, berichtet Brei.

Das könnte damit zusammenhängen, dass medudoc erfahrene Ärztinnen und Ärzte mit IT- und Videofachleuten zusammenbringt, um die Videos zu erstellen. Nach und nach entsteht eine Plattform mit Sequenzen, aus denen behandelnde Medizinerinnen und Mediziner per Mausclick individuelle, auf das Alter, Geschlecht und weitere persönliche Merkmale der jeweiligen Patient:innen zugeschnittene, Videos zusammenstellen können. „Bis Ende des Jahres wollen wir die 50 häufigsten Eingriffe aus der Allgemeinchirurgie, Orthopädie, Augenheilkunde, Urologie, Neurochirurgie, Radio-Onkologie sowie aus der Geburtshilfe und Anästhesie abdecken“, sagt sie. Langfristig sind Erklärvideos für die 200 häufigsten Operationen geplant. Obwohl die chirurgischen Methoden nicht überall gleich sind, plant das Start-up die zügige Internationalisierung seines Angebots. Kliniken in der Schweiz und in Deutschland nutzen die Erklärvideos bereits. Auch in die USA streckt das bereits auf 16 Köpfe gewachsene Team seine Fühler aus. Vertrieben wird die Lösung wahlweise direkt an Kliniken oder als Modul an IT-Dienstleister, deren Klinikinformationssysteme oder Patientenportale bereits im Markt etabliert sind.

Während das Team den Fundus an Videosequenzen erweitert und Vertriebskräfte in Kliniken vorsprechen, ist Brei dabei, eine Finanzierung für die geplante Expansion auf die Beine zu stellen. „Wir wollen personell wachsen und haben diverse zu besetzende Stellen“, berichtet sie. Auch deshalb ist medudoc-Gründer Michael Horacek letztes Jahr sofort zweigleisig gestartet, mit Hauptsitz in der Schweiz und Entwicklung in Berlin. Denn die Stadt zieht mit ihrer Hochschuldichte und ihrem Flair Talente aus aller Welt an. Dass wegen der Distanz der Standorte Verständigungsprobleme drohen, fürchtet das Team nicht. Wie auch – wo es doch genau darauf aufbaut, dass die Verständigung zuweilen digital besser funktioniert als im direkten Gespräch. ■ *pt*



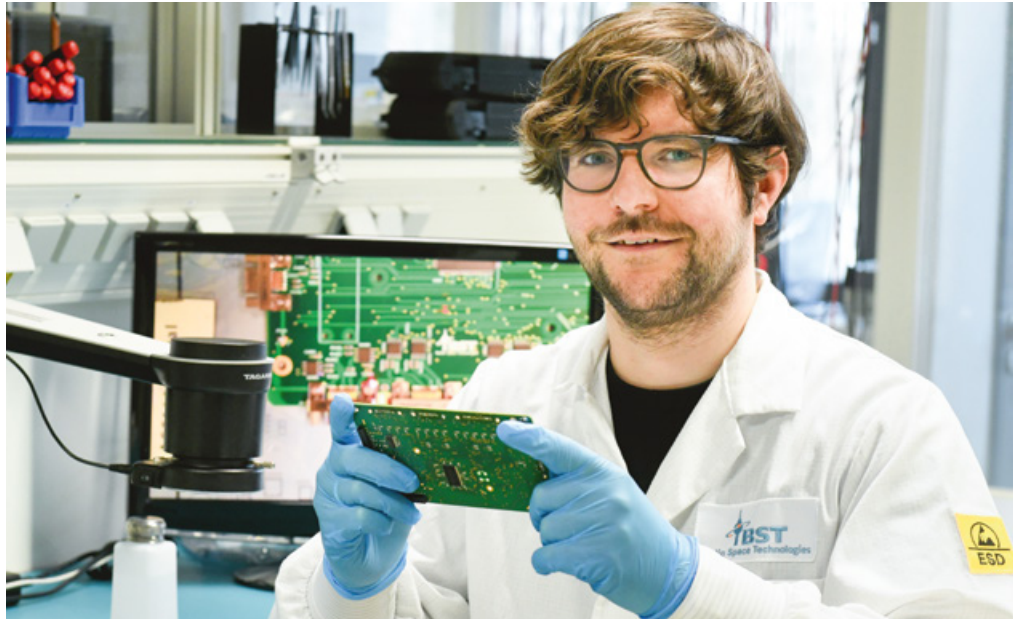
# Hightech-Puzzle

## Berlin Space Technologies liefert Satellitenbaukästen

**G**enau 6.768 Teile – in 60 Kisten fein säuberlich verpackt und penibel beschriftet – haben sich vor wenigen Wochen auf die Reise von Berlin ins ferne Ägypten gemacht. „Unsere Kunden werden daraus einen Erdbeobachtungssatelliten zusammenbauen“, erzählt Tom Segert. Diese Art von Hightech-Puzzle gehört zum Geschäftsmodell der Berlin Space Technologies GmbH, kurz BST, die Tom Segert gemeinsam mit Matthias Buhl und Björn Danziger 2010 gründete. Heute beschäftigen sie 42 Mitarbeitende und zählen sich selbst zum Urgestein des deutschen „New Space“.

„Wir sind mit der Mission gestartet, Kleinsatelliten und Subsysteme so einfach und so kostengünstig wie möglich zu bauen“, sagt Tom Segert. Um die Herausforderung dahinter zu verstehen, ist es wichtig zu wissen, wie Satelliten normalerweise entstehen: nämlich in Einzelfertigung; mit speziell dafür entworfenen Anlagen; mit raumfahrtzertifizierten Teilen. Das schraubt die Preise in die Höhe und wird damit zur großen Hürde für den Weg ins All. Universitäten oder Raumfahrtagenturen aus Schwellenländern haben da oft schlechte Karten.

Hier kommt die New-Space-Philosophie ins Spiel. „An der Uni war für spezielle Raumfahrtprozessoren nie das große Budget da“, erinnert sich der Raumfahrtingenieur. „Deshalb mussten wir improvisieren.“ Das funktioniert bis heute. Wo immer es geht, steckt handelsübliche Elektronik in den BST-Satelliten. Diese montieren sie nicht auf einer hunderttausend Euro teuren „Satellitenrotationseinheit“, sondern auf einem Drehgestell für Autogetriebe. Und auch bei der Lieferung verlässt BST die üblichen Pfade. Der Kunde erhält keinen fertigen Satelliten, sondern einen Bausatz samt Anleitung und kompetenter Unterstützung.



„New Space“-Unternehmer Tom Segert

„Vor der Pandemie waren wir immer mit einem Team vor Ort und schauten dem Kunden beim Zusammenbau des Satelliten über die Schulter“, sagt Tom Segert. „Jetzt unterstützen wir per Videokonferenz.“ Nicht selbst dabei zu sein, wenn 6.768 Teile zu einem Satelliten zusammengefügt werden, sei schon eine Umstellung, gesteht er und lacht: „Hier haben wir wieder gemerkt, wie wichtig eine detaillierte und zugleich verständliche Montageanleitung ist.“

Ihre Kunden sitzen beispielsweise in Ägypten, der Türkei oder Singapur. Ihnen räumlich ein Stück entgegenzukommen, hat BST schon vor einer Weile beschlossen. „Wir haben jetzt eine Fabrik in Indien“, sagt Tom Segert stolz. „Gemeinsam mit unserem Partner Azista Aerospace können dort perspektivisch gut 250 Satelliten im Jahr zusammengebaut werden.“ Wo immer sich ein lohnender Zielmarkt auftut, verrät der Raumfahrtingenieur, würde BST über eine Endmontage vor Ort nachdenken. „Als Nächstes ist eine Fabrik in den Vereinigten

Staaten geplant. Die soll im kommenden Jahr in Albuquerque, New Mexico entstehen.“

Doch bis es so weit ist, müssen erstmal in Berlin die Umzugskartons geschleppt werden. „Wir haben ja hier im Start-up-Inkubator in Adlershof begonnen und hätten eigentlich 2020 regulär ausziehen müssen“, sagt er. „Doch dann kam Corona. Die ganze Welt verharnte in Schockstarre und wir haben eine Gnadenfrist bekommen.“ Die Suche nach einem neuen Domizil läuft bereits auf Hochtouren. „Wir schauen nach einer Fabrik und einer Büroeinheit für Labors und Verwaltung rund um die Hauptstadt und natürlich in Adlershof“, sagt Tom Segert. Noch vor Jahresende soll das neue Hauptquartier in Deutschland bezogen sein. „Hier werden wir nach wie vor neue Produkte entwickeln und die Prototypen bauen.“ Die gehen dann wieder in tausende Einzelteile zerlegt, penibel beschriftet und säuberlich verpackt auf die Reise in die weite Welt. ■ kd

ANZEIGE

**IHRE STEUERMÄNNER AUS ADLERSHOF.**

WIRTSCHAFTSPRÜFER  
 STEUERBERATER  
 FACHBERATER FÜR INTERNATIONALES STEUERRECHT

**ADDVALUE**

# Neue Arbeitswelt

Megatrends wie Digitalisierung und Globalisierung verändern Arbeitsprozesse und beeinflussen, wann und wo wir in Zukunft arbeiten. Die Coronapandemie hat radikaler als alles andere dafür gesorgt, dass Auswirkungen dieser Megatrends in der Lebens- und Arbeitswirklichkeit angekommen sind. „New Normal“ ist der Begriff, der die Transformation beschreiben soll. Doch das neue Normal ist mehr als Homeoffice und Remotearbeit. Neue Strukturen erfordern Arbeitsplätze, die dafür geschaffen sind. Wie die in der BRAIN BOX BERLIN in Adlershof.

Wer bislang über die Autobahn aus der Mitte der Stadt nach Adlershof kam, wurde von markanten Autohaustürmen willkommen geheißen. Heute empfängt die 400 Meter lange bewegte Gebäudefigur der BRAIN BOX Besuchende. Die asymmetrisch gefaltete Metallfassade leuchtet je nach Blickwinkel und Sonnenstand golden, kupferfarben, grün, blau oder rot.

Viele Unternehmen bieten spätestens seit Beginn der Pandemie ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit zum Homeoffice an. Wir haben gelernt, dass nicht jede Reise notwendig und digitale Treffen durchaus Alternativen sein können. Gleichzeitig diskutieren viele Organisationen über die Folgen des Remote Working und die neue Rolle des Büros. „Microsoft in München“, erläutert Robby Rieger, Projektleiter bei

Profi Partner Projekt, dem Immobilienentwickler, der die BRAIN BOX konzipiert hat, „war eine Inspiration, als wir 2017 mit der Planung der BRAIN BOX begonnen haben. Fast 25.000 Menschen arbeiteten dort, es gab mehr Mitarbeitende als Arbeitsplätze, Akustikelemente, Boxen, Meetingpunkte. Das hat den Wandel der Arbeitswelten schon gut illustriert.“

Digitalisierung und Vernetzung eröffnen den Mitarbeitenden eine hohe Flexibilität bei der Wahl ihres Arbeitsortes. Und auch wenn das Homeoffice als Option bleiben und der Bedarf an festen Arbeitsplätzen zurückgehen wird, werden Büros andere Arbeitsorte in Zukunft als Bezugsort und Raum für Begegnung ergänzen. Die Zunahme der Kommunikation über alle verfügbaren Kanäle verstärkt den Drang

nach physischen Treffen und dem direkten Face-to-Face-Austausch. „Flächen werden neu verteilt“, sagt Rieger, „durch die neuen Anforderungen verändern sich die Büros. Die Anzahl an fest zugewiesenen Arbeitsplätzen sinkt, die Büros werden in andere Einheiten strukturiert, Flächen für Kommunikation, Rückzug und Teamarbeit gewinnen an Bedeutung.“

Der Büroneubau der BRAIN BOX befindet sich auf einem rund 17.000 Quadratmeter großen Grundstück. Die zwei mäandrierenden Bauteile „portionieren“ Höfe, die sich über Durchgänge zu einem gemeinsamen Campus verbinden. Ein unterirdisches Tiefgaragengeschoss verfügt über 232 Stellplätze, viele ausgerichtet auf E-Mobilität. „Das Thema“, sagt Rieger, „war von Beginn an besonders wichtig für uns, auch wenn wir anfangs für unsere großzügige Planung manchmal belächelt wurden.“ Alle Fahrradräume sind mit entsprechenden Lademöglichkeiten ausgestattet, es gibt 60 Ladepunkte für E-Autos. Gemeinsam beherbergen beide Baukörper bis zu 84 Gewerbeeinheiten mit einer Gesamtmietfläche von rund 25.000 Quadratmetern, mit großzügig angelegten Außenanlagen sowie Flächen für den Event- und Gastronomiebereich. Sie bieten Platz für etwa 1.800 Arbeitsplätze aus den Bereichen Büro und Verwaltung, aber auch Forschung und Entwicklung oder Prototypenproduktion. Die Obergeschosse sind für unterschiedliche Büroeinheiten gedacht, mit Einzelarbeitsplätzen, Co-Working-Landschaften oder Open-Space-Bereichen und können frei gestaltet und mit 5G-Internet versorgt werden. Im November 2020 sind die ersten Mietenden eingezogen. Heute ist die BRAIN BOX voll. ■ *rb*



Markant und zukunftsfähig:  
Robby Rieger hat die  
BRAIN BOX konzipiert



# Es war wie ein Punkt null

Sven Michael Otto und Christoph Rohrscheidt gründeten die Produktionsfirma „Filmgarnitur“ kurz vor der Pandemie. Im Nachhinein eine große Chance für kreative, sehr persönliche Projekte.

**M**anchmal ist das Leben ein Selbstläufer. Seit über 15 Jahren arbeiteten Produzent Sven Michael Otto und Kameramann Christoph Rohrscheidt Hand in Hand. Als sie zum 500. Jahrestag der Reformation einen Imagespot produzieren sollten, gründeten sie die „Filmgarnitur“.

Die Räumlichkeiten der Firma in Adlershof gehen auf die Anfänge des DDR-Fernsehens zurück. In ihrem heutigen Schnitt- und Tonstudio entstand die Jugendsendung „Elf 99“ unter „Lewald TV“. Otto führte die Firma weiter und konnte so auf umfangreiches Kamera-, Licht- und Tonequipment zurückgreifen. Ein großer Vorteil, der den beiden half, Projekte schnell umzusetzen.

Ein Zufall brachte Rohrscheidt zum Dokumentarfilm „Dazwischen Elsa“. Der Kameramann und seine Frau, die Regisseurin Katharina Pethke, benötigten in Hamburg eine Betreuung für die dreijährigen Zwillinge und gaben eine Anzeige auf: „Junge Eltern und Filmschaffende suchen Mitbewohnerin. 30 Stunden Babysitting gegen kostenfreies Wohnen“. Die 21-jährige Elsa bewarb sich und bekam den Job. Ein Jahr nach dem Abitur wusste Elsa noch nicht, was sie mit ihrem Leben anfangen sollte: dem Wunsch der Eltern nachgehen und studieren oder ihrem Freund ins Ausland folgen? Rohrscheidt und Pethke hielten Elsas Weg fest. Der Film lief in der ZDF/3sat-Reihe „Ab 18!“ und wurde für den Grimme-Preis nominiert.

Im September 2019 feierte der Kunstfilm „Being Human“ auf der 58. Biennale in Venedig Premiere, dann kam die Pandemie. „Die Welt war ausgebremst. Es war wie ein Punkt null,“ erinnert sich Rohrscheidt. Dann, so Otto, „haben wir uns kurz geschüttelt und gesagt: Jetzt ist ein guter Zeitpunkt, um Neues zu entwickeln.“ Auf einen Aufruf für neue Autoren und Regisseure bekamen Otto und Rohrscheidt überwältigendes Feedback. In Hunderten von Onlinemeetings entstanden neue Projektideen, Recherchereisen wurden geplant.

Als die Kindergärten 2020 geschlossen wurden, machte Rohrscheidt seine mittlerweile siebenjährigen Zwillinge in dem selbstproduzierten dystopischen Filmessay „Neowise“ zu Protagonisten.



Kreatives Doppel: Christoph Rohrscheidt (links) und Sven Michael Otto

„Die Kinder wandeln an leeren Autowaschsalons vorbei hin zu einem tropischen Dschungel und suchen den Kometen Neowise. Man weiß nicht, ob es das Ende oder der Anfang der Welt ist.“ Dass die Pandemie im Hintergrund mitschwingt, sei augenscheinlich.

Was all diese Veränderungen psychisch mit uns machen, darüber werde eher weniger gesprochen, findet Otto. Eine Reitfreundin seiner 15-jährigen Tochter nahm sich das Leben, ihn berührte das zutiefst. Er nahm Kontakt zur Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde e. V. auf und fragte nach: Wie geht es den Menschen jetzt? Die 45-minütige Dokuserie „Distanz“ wird demnächst produziert und soll die erschütternde Wahrheit hinter den Fassaden zeigen: „Die Fliehkräfte unserer rotierenden Wirtschaft, ein grassierendes Virus in unseren Atemwegen, eine Zersplitterung unseres privaten Raums in Nullen und Einsen, dies alles hat Menschen ins Abseits geschoben. ‚Die Menschlichkeit einer Gesellschaft zeigt sich im Umgang mit ihren schwächsten Mitgliedern,‘ sagte einmal Helmut Kohl. Wir wollen das anklagen.“ Der Dreiteiler erzähle von Menschen, die auf der Flucht vor sich selbst sind und in einer psychischen Krise stecken, erklärt Sven Michael Otto.

Rohrscheidt und Otto wissen: Die Pandemie ist ein zweischneidiges Schwert. Doch für sie war sie auch der Beginn von etwas Wunderbarem: Der Gründung ihrer gemeinsamen Firma, der sie sich mit ganzer Leidenschaft widmen. ■ sg

ANZEIGE

## Stets das Ohr am Kunden!

Erstklassige Hörgeräteauswahl, vielseitiges Zubehör, individuelle Beratung, kostenlose Hörtests, unverbindliches Probetragen.

[www.hoerakustik-lehmann.de](http://www.hoerakustik-lehmann.de)



Vereinbaren Sie einen Termin!



**Hörakustik**  
Kornelia Lehmann

Albert-Einstein-Str. 4 | Adlershof | Tel. 030-639 22 437  
Parkplätze im Parkhaus direkt gegenüber  
Dörpfeldstr. 36 | Adlershof | Tel. 030-209 53 833  
Brückenstr. 2 | Schöneeweide | Tel. 030-636 4646



## Zufällig genial? Jugend forscht in Präsenz



Der Jugend forscht-Regionalwettbewerb Berlin Süd findet am 2. und 3. März 2022 im Technologiepark Adlershof exklusiv für Teilnehmende und Juror:innen als Präsenzveranstaltung statt. Die Preisverleihung wird am 10. März 2022 digital übertragen.

[www.adlershof.de/jugendforscht](http://www.adlershof.de/jugendforscht)

## Grüner speisen

Für noch mehr kulinarische Vielfalt am Campus sorgt seit kurzem das Bistro „Farmers Kitchen“ in der Franz-Ehrlich-Straße 12, das „mehr als Grünzeug“ verspricht. Konkret handelt es sich dabei um Suppen, Salate, Wraps und Ofenkartoffeln mit über 30 verschiedenen Toppings. Gesund und frisch sollen auch die Smoothies, Säfte, Bowls und Wraps im „immergrün“ sein – neu in der Rudower Chaussee 9. Am Studio 16 finden Hungerige ab sofort saisonales, regionales und nachhaltiges „Good food at work“ im „Green Curve“, einer neuen Kantine, die auch Catering, Kochkurse und Teamevents anbietet.

[www.farmers-kitchen.de](http://www.farmers-kitchen.de)  
[www.mein-immergruen.de](http://www.mein-immergruen.de)  
[www.vecu-berlin.com](http://www.vecu-berlin.com)

## Es funkt: Erstes 5G-Signal für das Campusnetz Adlershof

Im Frühjahr 2022 wird allen Unternehmen und wissenschaftlichen Einrichtungen im Technologiepark ein 5G-Campusnetz zur Erprobung eigener Use Cases zur Verfügung stehen. Ein erstes 5G-Signal funkte bereits. Ergänzend soll ein Showroom im Forum Adlershof Einsatzmöglichkeiten für die 5G-Technologie, beispielsweise im Bereich Augmented und Virtual Reality, Industrie 4.0, Robotik, aber auch in der Gesundheitswirtschaft erlebbar machen und Ideen für neue Anwendungen an der Schnittstelle von Wissenschaft und Wirtschaft hervorbringen. Die Logicalis GmbH errichtet das Campusnetz im Auftrag der WISTA Management GmbH.

[www.adlershof.de/5G](http://www.adlershof.de/5G)

## Dissertationspreis Adlershof 2022

Der mit 3.000 Euro dotierte Dissertationspreis Adlershof wurde am 17. Februar 2022 an Amran Al-Ashouri vom Helmholtz-Zentrum für Materialien und Energie für seine Doktorarbeit „Tandemsolarzellen für die Energiewende – Kein Sandwich liefert mehr Energie“ verliehen. Jährlich zeichnen Humboldt-Universität zu Berlin, WISTA Management GmbH und Initiativegemeinschaft der Außeruniversitären Forschungseinrichtungen e. V. (IGAFA) Nachwuchsforscher:innen für hervorragende wissenschaftliche Leistungen im Rahmen einer in Adlershof angefertigten Dissertation aus.

[www.adlershof.de/dissertationspreis](http://www.adlershof.de/dissertationspreis)

## Neue Runde: Gründungswerkstatt Adlershof 2022/23

Erneute Chance einer einjährigen Gründungsförderung der WISTA Management GmbH (WISTA) und der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe (SenWEB) bietet die Gründungswerkstatt

Adlershof von Juni 2022 bis einschließlich Mai 2023. Neben einem monatlichen Stipendium in Höhe von 2.000 Euro erhalten Gründer:innen einen kostenfreien Arbeitsplatz im WISTA-Coworking Space sowie Unterstützung durch erfahrene Coaches und Mentor:innen. Start der Bewerbungsphase ist der 1. März 2022.

[www.adlershof.de/gruendungswerkstatt](http://www.adlershof.de/gruendungswerkstatt)

## BAM plant neues Forschungsgebäude in Adlershof

In Adlershof soll bis 2027 ein neues Forschungsgebäude mit rund 18.000 Quadratmetern Nutzfläche für die Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) entstehen. Das Großprojekt hat ein Bauvolumen von rund 200 Millionen Euro. BAM-Präsident Ulrich Panne über das Vorhaben: „Wir freuen uns darauf, in wenigen Jahren an einem bewährten Standort als Ressortforschungseinrichtung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz zu expandieren und die Arbeit an unseren Zukunftsthemen in einem inspirierenden Umfeld weiter vorantreiben zu können.“

[www.bam.de](http://www.bam.de)

## Gesucht: Erdähnliche Planeten

Die Europäische Weltraumorganisation ESA hat der PLATO-Mission (PLANetary Transits and Oscillation of stars) zur Suche nach extrasolaren Planeten grünes Licht für den Bau der Flugmodelle gegeben. Damit kann die Produktion der Hardware für die Vielzahl von Weltraumteleskopen jetzt beginnen. Das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) entwickelte hierfür Teile der wissenschaftlichen Nutzlast und beteiligt sich an deren Betrieb. PLATO wird 2026 ins All starten und insbesondere erdähnliche Planeten suchen, entdecken und charakterisieren, vor allem Planeten, die sonnenähnliche Sterne umkreisen.

[www.dlr.de](http://www.dlr.de)

## IMPRESSUM

**HERAUSGEBERIN**  
WISTA Management GmbH

**REDAKTION**  
Peggy Mory (V. i. S. d. P.: Sylvia Nitschke)

**REDAKTIONSADRESSE**  
WISTA Management GmbH  
Bereich Unternehmenskommunikation  
Rudower Chaussee 17, 12489 Berlin  
Telefon: +49 30 63 92 22 13, Fax: +49 30 63 92 22 36  
E-Mail: [mory@wista.de](mailto:mory@wista.de)  
[www.adlershof.de/journal](http://www.adlershof.de/journal)

**AUTOR:INNEN**  
Rico Bigelmann (rb); Christoph Burger;  
Dr. Winfried Dolderer (wid); Kai Dürfeld (kd);  
Susanne Gietl (sg); Nora Lessing (nl);  
Chris Löwer (cl); Peggy Mory (pm);  
Ralf Nestler (rn); Peter Techow (pt)

**LAYOUT UND HERSTELLUNG**  
Medienetage Anke Ziebell  
Telefon: +49 30 609 847 697, Fax: +49 30 609 847 698  
E-Mail: [aziebell@medienetage.de](mailto:aziebell@medienetage.de)  
[www.ziebell-medienetage.de](http://www.ziebell-medienetage.de)

**ANZEIGENBETREUUNG**  
WISTA Management GmbH  
Bereich Unternehmenskommunikation  
Sandra Linde, Telefon: +49 30 63 92 22 47  
E-Mail: [linde@wista.de](mailto:linde@wista.de)

**BILDQUELLEN**  
Sofern nicht anders gekennzeichnet: Tina Merkau.  
Titel: Ralph Stegmaier; S. 3: Dorothee Mahnkopf;  
S. 2 (Inhalt) o. l.: Maria Stavreva/iStock;  
S. 8 l.: Landeslabor Berlin-Brandenburg;  
S. 10 u.: Carl Lauer; S. 14 u.: medudoc GmbH

**DRUCK**  
ARNOLD group – Großbeeren

Nachhaltig gedruckt mit Biofarben und auf FSC®-zertifiziertem Papier.

Namentlich gekennzeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar. Nachdruck von Beiträgen mit Quellenangabe gestattet. Belegexemplare erbeten. Das „Adlershof Journal“ erscheint sechs Mal pro Jahr in einer Auflage von jeweils 3.000 Exemplaren.

Die nächste Ausgabe erscheint Anfang Mai 2022.

Ausführliche Texte und Adlershofer Termine finden Sie unter: [www.adlershof.de/journal](http://www.adlershof.de/journal)





# Unsere ganze Energie. Stecken wir auch in Ihr Projekt.

Seit 1990 Ihr zuverlässiger Partner  
für individuelle Energielösungen.

030 34 99 07 61  
Wir beraten Sie gerne!

Wärme, Kälte, Strom für Wohn-  
quartiere, kommunale Bauten,  
Industrie und Gewerbe.

[www.btb-berlin.de](http://www.btb-berlin.de)



Jetzt bei uns  
informieren



**Ready to Roc:**  
Bereit durchzustarten



## Der neue T-Roc

Das Warten hat ein Ende. Die Zeit für die nächste Evolutionsstufe ist gekommen. Was gestern schon Freude gemacht hat, wird jetzt noch besser: Der neue T-Roc geht frisch für Sie an den Start – und das mit jeder Menge Charakter. Entdecken Sie den sportlichen Crossover-SUV mit seinem geschärften Exterieur-Design, dem neuen Qualitäts- und Designniveau im Innenraum und vielen prägnanten Highlights wie LED-Scheinwerfern, Chromleisten, sportlichem Heck sowie einer umfangreichen Auswahl an attraktiven Individualisierungsmöglichkeiten. Vereinbaren Sie am besten gleich einen Probefahrtermin und überzeugen Sie sich hautnah von seinem selbstbewussten Auftreten und seiner starken Persönlichkeit. Den neuen T-Roc können Sie ab sofort vorbestellen und schon bald wartet er darauf, mit Ihnen durchzustarten.

Fahrzeuggabbildungen zeigen Sonderausstattungen. Stand 02/2022. Änderungen und Irrtümer vorbehalten.



Ihr Volkswagen Partner  
**Auto-Zellmann GmbH**

Rudower Straße 25-29, 12524 Berlin, Tel. 030 679721 0, [auto-zellmann.de](http://auto-zellmann.de)

