

# Adlershof

## Journal

Mai | Juni 2020

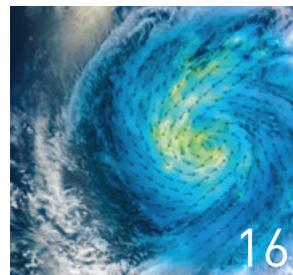


Geht doch:  
So flexibel arbeiten wir

**Homestudying:**  
Digitales Semester an der  
Humboldt-Universität

**Vertrauenssache:**  
„Netzer, Weisweiler und die  
Unschärfe“

**Meteorologische Intelligenz:**  
Warum Wetterprognosen  
wichtig sind



## INHALT

### 3 ESSAY

„Netzer, Weisweiler und die Unschärfe“: Alles eine Frage des Vertrauens

### 4 IM GESPRÄCH MIT

Annekatriin Hoppe: Die Arbeitspsychologin forscht zu Arbeit und Gesundheit

### 5 MENSCHEN

Der Nachwuchsförderer: Guido Heinrich beurteilt Medikamente und Jungforscher

### 6 TITELTHEMA

Grundvertrauen ist die Basis: Mobiles Arbeiten ist mehr als ein modisches Must-have

### 8 EINBLICKE

Präsenz bleibt Pflicht! Ein Stimmungsbild unter Adlershofer Produktionsunternehmen

### 10 UNTERNEHMEN

So gelingt das Homeoffice: Digitale Lösungen auf der kommunikativen und technischen Ebene

### 12 CAMPUS

Digitaler Innovationsschub: Erstes digitales Semester an der Berliner Humboldt-Universität

### 14 MEDIEN

Pandemie, aber keine „Infodemie“: Über den Umgang mit Fake News

### 16 GRÜNDER

Aus Staunen wird meteorologische Intelligenz: Wetterprognosen als Entscheidungsgrundlage für die Wirtschaft

### 18 NACHGEFRAGT

Chance für das Arbeitsmodell Homeoffice: Mobilarbeit aus arbeitsrechtlicher Sicht

### 19 KURZNACHRICHTEN | IMPRESSUM

## AUS DER REDAKTION

### Neue Arbeitswelt

Große Einschnitte haben wir in den vergangenen Wochen erlebt. Tiefgreifende Veränderungen gab es im Arbeitsleben vieler Menschen. Telearbeit, Mobilarbeit, Homeoffice – was noch vor Wochen kaum oder nur schwerfällig voranging, oft unmöglich schien, geht auf einmal. Das betrifft auch die Redaktion des Adlershof Journals. Diese Ausgabe ist, wie so vieles andere, im Homeoffice entstanden. Viel Neues wurde ausprobiert, Interviews per „Skype“ und Recherchen via „FaceTime“ geführt. Sogar eine eigene Bildsprache haben wir für diese Ausgabe entwickelt: verwendet wurden nur wenige Fotos, dafür gibt es viel Platz für Illustrationen.

Mit diesem Heft wollen wir eine Debatte über die neue Arbeitsformen initiieren. Fragen, wie Vertrauen und wie lässt sich Mobilarbeit kontrollieren, spielen dabei eine Rolle. Antworten finden Sie im Essay (S. 3) und in unserer Titelgeschichte (S. 6 f.). Natürlich zeigt sich aber auch, wo Präsenz in einer Wissenschaftsstadt unverzichtbar ist. Weder ein Reinraum noch ein Elektronikkolabor lassen sich einfach mal mit nach Hause nehmen. Hightechprodukte werden nicht im Homeoffice hergestellt. Darum haben wir bei den Adlershofer Produktionsunternehmen nachgefragt, wie sie die Situation in der Corona-Krise meistern (S. 8 f.). Wissen wollen wir auch, wie es in der Lehre weitergeht. Die Humboldt-Universität zu Berlin (HU) hat ihr erstes digitales Semester gestartet (S. 12 f.).

Nicht fehlen dürfen ein paar Tipps fürs Homeoffice, die wir für Sie, liebe Leserinnen und Leser, zusammengestellt haben. Erfahrungen aus arbeitspsychologischer Sicht vermittelt die HU-Professorin Annekatriin Hoppe (S. 4) und auch aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht gilt es einiges zu beachten (S. 18).

Bleiben Sie gesund!

Herzlich,

Ihre  
**Sylvia Nitschke**  
Chefredakteurin



Ausführliche Texte und Adlershofer Termine finden Sie unter:

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

# Netzer, Weisweiler und die Unschärfe



Für viele immer noch das Jahrhundertspiel, zugleich die wohl dramatischste Führungssituation im deutschen Fussball: Pokalendspiel 1973 zwischen Borussia Mönchengladbach und dem 1. FC Köln. Günter Netzer sitzt auf der Bank nach monatelangen Querelen mit seinem Vorgesetzten und Trainer Hennes Weisweiler. Beim Stande von 1:1 wird er von seinem Chef angewiesen, auf den Platz zu gehen. Netzer weigert sich. Einige Minuten später wechselt er sich selbst ein. Weisweiler schaut weg, lässt es geschehen. Netzer stürmt nach vorne, die blonde Mähne weht wie eine Fahne hinter ihm her, erster Ballkontakt, Schuss, er trifft den Ball nicht richtig, dennoch: Tor, Pokalsieg. Ein Modell fürs Management?

In dieser Frage bündelt sich vieles, was in den Unternehmen diskutiert wird. Die Märkte sind unruhiger als je zuvor, das wird sich künftig noch verstärken. Der Einzelne kann die Komplexität kaum mehr bewältigen, muss sich auf andere stützen. Kann man als Chef noch den Durchblick haben, oder reicht der Überblick? Ist es überhaupt noch möglich, die Komplexität „im Griff“ zu haben? Klar ist: Personaleinsatz ist keine Top-down-Entscheidung mehr; der Mitarbeiter muss selbst initiativ werden, sich selbst gleichsam „einwechseln“. Und auch das Entweder-oder hat ausgedient; es muss durch ein Sowohl-als-auch ersetzt werden. Dafür ist Ambiguitätstoleranz unabdingbar, die Fähigkeit mit Unklarheit und Unschärfe umzugehen.

All das hat Konsequenzen für die innere Verfasstheit von Organisationen. Ein hoher Vertrauenspegel ist wichtig, wenn auch begrenzt auf bestimmte Gegenstände und Themen. Nicht überall zu gleicher Zeit, nicht immer in gleichem Maße, nicht überall und undifferenziert im ganzen Unternehmen – ein generalisiertes Maximalvertrauen ist naiv. Viele Regeln sollten zudem eher den Charakter von Richtlinien haben, die begründete Ausnahmen zulassen. Es gibt Situationen, in denen man sie brechen sollte. Es geht gar nicht anders: Das moderne Unternehmen darf und muss

darauf vertrauen, dass die Mitarbeiter mit Regeln vernünftig umgehen, sie klug interpretieren (früher hätte man für „shades of grey“ votiert). Es ist kein Zufall, dass der „Dienst nach Vorschrift“ mit einem Streik gleichzusetzen ist. Eine Organisation wäre völlig paralytisch, wenn es keine Interpretationsspielräume gäbe; sie könnte am Markt nicht überleben.

Der profitorientierte Kundennutzen ist dabei die Richtlinie. Allerdings: Der Raum der Selbsterhaltungsvernunft darf nicht verlassen werden. Mit einer Zehn-Prozent-Unschärfe müssen wir jedoch leben, wenn wir nicht starr und unflexibel werden wollen. Es ist jedenfalls besser, einigen Mitarbeitern mal auf die Finger zu hauen, als alle Mitarbeiter in Sippenhaft zu nehmen und mit einem Regelungsnetz zu überziehen. Das macht das Unternehmen nur langsam und unflexibel. Grundsätzlich aber sollte man sehr zurückhaltend sein, jedes Gestaltungsproblem mit einer Richtlinie zu erschlagen. Je mehr Regeln es gibt, desto mehr bringt man die Menschen in Dilemmata, nötigt man sie gar, Regeln zu übertreten. Das ist als sich selbst erfüllende Prophezeiung wohl bekannt.

Für die Unschärfe braucht es Urteilskraft und Mut. Urteilskraft für das Spezielle der Situation. Mut zum Handeln in Unsicherheit. Und dieser Mut ist ohne ein hohes Maß an Selbstvertrauen nicht zu haben. Netzer wusste: Sezession – das war schon immer die Bedingung des Erfolges. Was Weisweiler wusste: Führung sollte nur dann eingreifen, wenn sie es mit Blick auf die Überlebensfähigkeit des Unternehmens nicht lassen kann.

Dr. Reinhard K. Sprenger ist Führungsexperte und Managementautor. Er lebt in Winterthur, Schweiz, und Santa Fe, New Mexico. Jüngste Buchveröffentlichung: „Magie des Konflikts“ (DVA-Verlag).

Name: Annekatri Hoppe  
 Beruf: Psychologin  
 Jahrgang: 1979  
 Wohnort: Berlin-Kreuzberg

Annekatri Hoppe  
 betrachtet Arbeit und  
 Gesundheit immer  
 zusammen



## Im Gespräch mit Annekatri Hoppe

Eigene Forschung, Lehrtätigkeit, Führungsverantwortung einerseits sowie Familie und zwei Kleinkinder auf der anderen Seite: Annekatri Hoppe hält gegenwärtig viele Bälle in der Luft. Als Arbeitspsychologin kennt sie das Rezept, um langfristig fit und tatkräftig zu bleiben, ohne die eigenen Bedürfnisse zu vernachlässigen. Die gebürtige Hamburgerin kam nach Stationen an der Stanford University in Kalifornien und als Juniorprofessorin an der Universität Koblenz-Landau vor neun Jahren an die Humboldt-Universität zu Berlin. Dort leitet sie den Lehrstuhl für Arbeitspsychologie am Institut für Psychologie. In ihrer Forschung befasst sie sich auch mit den Auswirkungen neuer Technologien auf die Arbeit.

### **Adlershof Journal: Ist es neu für Sie, mobil zu arbeiten?**

Annekatri Hoppe: Nein, ich habe bei Forschungsaufenthalten im Ausland oder im Forschungsfreisemester sehr viel im Homeoffice gearbeitet. Regulär mache ich mindestens einen Tag pro Woche Homeoffice.

### **Wie viel Präsenz ist bei Ihrer Tätigkeit notwendig?**

Während des Semesters liegt der Präsenzbedarf bei 75 Prozent. In den Semesterferien kann es auch weniger sein, weil man viel auf Konferenzen, Workshops unterwegs ist.

### **Wird es nach der Corona-Krise einfacher für Beschäftigte, weiter im Homeoffice zu arbeiten?**

Die Unternehmen werden Bilanz ziehen, was gut gelaufen ist und wo es Anpassungen geben muss. Angenommen Arbeitsplatz und Arbeitsumfeld sind bestmöglich und auch technisch funktioniert alles – ich

habe Zugriff auf meine Materialien, das Firmennetzwerk, Video- und Konferenztechnik –, bleiben arbeitspsychologische Fragen: Wie führe ich? Was machen meine Mitarbeiter? Wie motiviere ich diese, wie motiviere ich mich selbst?

### **Was sind arbeitspsychologisch die ersten Schritte für das Homeoffice?**

Das Wichtigste ist, Strukturen zu schaffen. Es müssen Arbeits- und Pausenzeiten gesetzt und mit dem Team besprochen werden wie z. B.: Wie arbeiten wir? Wann sind wir erreichbar? Wann ist Feierabend? Eine Kollegin hat beispielsweise zwei Telefone, ein Diensttelefon und eines für ihre Privatgespräche. Das erleichtert nach Arbeitsende das Abschalten. Regeln, wie keine E-Mails und Anrufe außerhalb der definierten Arbeitszeiten, wenn es keine Dringlichkeit dafür gibt, sollten auch außerhalb der Mobilarbeit selbstverständlich sein. Rituale helfen, um in den Arbeitsrhythmus hinein- bzw. herauszufinden. Das kann das Auf-

oder Absetzen der Brille, das Mitnehmen der Arbeitskaffeetasse an den Schreibtisch oder das Anziehen des Businessoutfits sein.

### **Vor welchen Aufgaben stehen die Chefs?**

Sie müssen lernen, über Distanz ein Team zu führen. Zentral ist, den Prozess im Dialog mit den Beschäftigten zu steuern, auf deren Bedürfnisse und Ideen einzugehen.

### **Abschalten fällt vielen in der digitalisierten Welt schwer? Wie kann es gelingen?**

Ich empfehle zum Beispiel den Online-Coach EngAGE, den mein Team in einem Verbundprojekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung mitentwickelt hat. Er sensibilisiert die Benutzer für ihre Belastungen im Arbeitsalltag und zeigt Wege zur Arbeitsgestaltung und Erholung. Dazu gehören kleine Übungen, etwa wie ich mich entspannen kann, wie ich Freiräume schaffe, wie ich priorisiere.

### **Wann war Ihre erste Begegnung mit Adlershof?**

Das war 2011, an meinem ersten Arbeitstag. Die vielen jungen Firmen und die Dynamik hier sind gut. Die Architektur gefällt mir nicht und die Infrastruktur bedarf in puncto Verkehr Nachbesserungen.

### **Wie verbringen Sie Ihre Freizeit?**

Mit zwei Kleinkindern und Job bleibt praktisch keine Zeit für meine Hobbys. Sport ist mir wichtig. Ich wohne in der Nähe des Tempelhofer Feldes, gehe dort laufen oder skaten. Alles ganz ohne Leistungsdruck. Früher habe ich leidenschaftlich Capoeira trainiert. Das ist ein brasilianischer Mix aus Kampfsport und Tanz.

### **Wer sind Ihre Vorbilder?**

Das sind meist keine Berühmtheiten, sondern starke Frauen, die ihre Ideen verwirklicht haben und die ich selbst kennengelernt habe.

### **Wann haben Sie zuletzt etwas Neues gemacht?**

Vor kurzem haben meine dreijährige Tochter und ich zusammen einen Traumfänger aus Weidenzweigen gebastelt. Basteln hat mir schon immer Spaß gemacht. Nun lehrt mich meine kleine Tochter, dabei auch geduldig zu sein.

### **Was ist Ihr Zukunftswunsch?**

Für die Gesellschaft wünsche ich mir weniger Ich-Bezogenheit, mehr Engagement für die Gemeinschaft. Privat reizt es mich, irgendwann einmal den Pacific Crest Trail an der US-Westküste entlangzuwandern.

# Der Nachwuchsförderer

Guido Heinrich beurteilt Medikamente und Jungforscher

**M**anches prägt sich ein. Das Test-Kit zum Nachweis von Blut in Lebensmitteln etwa. Wie können Vegetarier sicher sein, dass sie tatsächlich kein Fleisch auf dem Teller haben? So lautete die Ausgangsfrage. Eine Gruppe junger Mädchen fand die Lösung. „Das war patentwürdig“, sagt Guido Heinrich: „Ich bin oft begeistert über den Einfallsreichtum junger Forscher.“

Seit 2003 widmet der heute 57-jährige promovierte Chemiker einen Teil seiner Freizeit dem wissenschaftlichen Nachwuchs, als einer von drei Juroren aus seinem Fachbereich für „Jugend forscht“, was ihm alljährlich einen festen Termin im Technologiepark Adlershof beschert. Immer im Februar, wenn im Bunsen-Saal an der Volmerstraße die Jugendlichen beim Regionalwettbewerb Berlin Süd ihre Projekte dem kritischen Auge präsentieren.

Sein Berufsleben verbringt Heinrich jenseits des Adlergestells. In einem Unternehmen der Pharmabranche, das in Adlershof bereits bestand, als der heutige Technologiepark in unabsehbarer Zukunft lag. Die Berlin-Chemie AG am Glienicker Weg geht auf die 1890 am selben Standort gegründete Firma Kahlbaum Laborpräparate zurück, die seither fünf politische Systeme sowie etliche Namens- und Eigentümerwechsel überdauerte.

Von 1927 an gehörte sie zum Schering-Konzern, hieß seit 1949 „VEB Schering“ und seit 1956 „VEB Berlin-Chemie“. Wichtigster Umsatzbringer war und ist Insulin, die lebensrettende Substanz für Diabetiker. „Wir waren das einzige Unternehmen in der DDR, das immer schwarze Zahlen schrieb“, sagt Heinrich: „Wir haben den gesamten Ostblock mit Insulin beliefert.“

Guido Heinrich stammt aus Berlin-Friedrichshain. Nach dem Chemiestudium in Merseburg ging er als Kontrollingenieur für Schweißelektroden zum Kabelwerk Oberspree in Schöneeweide. Zwei Jahre später wechselte er zum damaligen VEB Berlin-Chemie, erlebte dort die Wende und die Privatisierung des Unternehmens, das 1992 vom größten Pharmahersteller Italiens, der Menarini Group, übernommen wurde. Die Produktpalette umfasst mittlerweile auch Herz-Kreislauf-Medikamente; an Krebstherapien wird geforscht.

Seit 1998 verantwortet Heinrich als Teamleiter die Stabilitätstestung an innovativen Medikamenten: „Man prüft, wie lange ein Präparat lagern kann, welche Darreichungsformen, Tabletten, Infusionslösungen, wie lange verträglich sind.“ Die Corona-Krise hat seinen Berufsalltag zunächst nicht aus dem Rhythmus gebracht: „Ich sitze noch im Büro. Wie gehabt.“ Als Pharmabetrieb sei Berlin-Chemie schließlich Teil der „kritischen Infrastruktur“. Geriete auch noch die Versorgung mit Diabetes- oder Herz-Kreislauf-Medikamenten ins Stocken, würde das doch „die Bevölkerung doppelt treffen“, meint Heinrich.



Chemiker Guido Heinrich in der Berlin-Chemie AG

Zur Arbeit fährt er aus Überzeugung mit dem Rad, jeden Morgen siebeneinhalb Kilometer von Mahlsdorf nach Adlershof, abends dieselbe Strecke zurück.

Was seine ehrenamtlichen Aktivitäten betrifft: Die sind mit dem Stichwort „Jugend forscht“ noch nicht erschöpfend beschrieben. Heinrich ist Landesgruppenchef im Verband Angestellter Akademiker (VAA), zuständig für 2.500 Mitglieder in den Bundesländern, und Mitorganisator eines kirchlichen Obdachlosencafés. Privat hantiert er auch gern mit Hammer und Hobel. Einen Esstisch für seine Tochter hat er unter anderem gefertigt. ■ *wid*

ANZEIGE



**martiniSCHLEICHER**

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



Ihre Steuerberater in Adlershof

www.msp-steuer.de



## Grundvertrauen ist die Basis

Mobiles Arbeiten ist mehr als ein modisches Must-have. In der modernen Jobwelt wird es zur Frage der Arbeitgeberattraktivität. Soll diese Arbeitsform erfolgreich sein, bedarf es jedoch etwas Vorleistung, Vertrauen und besonderer Führungsqualitäten. Wir haben uns umgehört, wie Adlershofer Unternehmen und Forschungseinrichtungen Mobilarbeit organisieren.

**E**s scheint, als habe die Wirtschafts- und Wissenschaftswelt seit März mobiles Arbeiten für sich entdeckt. Was nun für einige neu und gewöhnungsbedürftig erscheint, ist für andere schon seit längerem Alltag. Wie für den Unternehmens- und Strategieberater Frank Lindner, der seine Kunden von überall aus betreut. Auch vom Coworking-Space der WISTA Management GmbH aus.

Der studierte Ingenieur und Immobilienfachwirt (IHK) musste sich angesichts der Corona-Krise nicht neu organisieren: „Die Situation bedeutete keine große Umstellung für mich“, bemerkt Lindner. Wie auch für seine Kunden. „International agierende Unternehmen arbeiten ohnehin weitgehend mobil“, erklärt der Berater. Skypen, Videokonferenzen, digitale Kollaborationstools – business as usual.



FRANK LINDNER



„Auch Vorstellungsgespräche laufen virtuell“, weiß Lindner, denn „international aufgestellte Firmen ticken anders: Sie suchen nicht unbedingt Mitarbeiter, die im Unternehmen vor Ort arbeiten können, sondern gute – egal, woher sie kommen und von wo sie arbeiten.“

Allerdings erwartet der Unternehmensberater, dass sich der Trend zum mobilen Arbeiten durch die Pandemie verstärken wird. Nicht zuletzt, weil Mitarbeiter und Chefs die Vorzüge zu schätzen lernen. Angestellte werden flexibler, bekommen ihren Alltag besser mit dem Job unter einen Hut, etwa bei der Kinderbetreuung, und Unternehmen profitieren von Kostenvorteilen: „Es sind weniger vollausgestattete Festarbeitsplätze nötig, die Reisetätigkeit nimmt ab und insgesamt kann eine Organisation schlanker gefahren werden“, sagt Lindner. Allerdings sollten Mitarbeiter vernünftig ausgestattet werden: Mit leistungsstarken Notebooks samt großem (oder externem) Bildschirm oder Desktop-PCs, aktuellen Softwaretools (für das Arbeiten im Team), Festnetztelefonie auf dem Smartphone und natürlich allseits genügend Bandbreite.

Natürlich gehört eine sichere Datenübertragung dazu. Die knapp 1.900 Mitarbeiter des Forschungsverbundes Berlin (FVB) kommunizieren, wenn sie außerhalb ihrer Labore und Büros sind, über ein Virtual Private Network (VPN), ein virtuelles privates Kommunikationsnetz, berichtet

Manuela Urban. Sie ist Geschäftsführerin des FVB, in dem acht Forschungsinstitute vereint sind. Forscher und Verwaltungsmitarbeiter, die mobil arbeiten, sind mit leistungsstarken Endgeräten und Softwaretools ausgestattet, etwa elektronische Laborbücher, in denen beispielsweise Gewässerökologen Messdaten einpflegen oder die Wildtierforscher, die in Afrika oder Asien arbeiten. In Berlin können diese Daten via Unternehmenscloud geteilt werden. „Mit mobilem Arbeiten haben wir bereits viel Erfahrung gesammelt, denn in einem Forschungsverbund und in internationalen Kollaborationsnetzwerken ist das zwingend“, sagt Urban. Logisch, dass Wissenschaftler ihre Arbeitszeiten in der Regel nicht erfassen müssen, Verwaltungsmitarbeiter im Homeoffice schon. Außerdem müssen sie zu Kernzeiten für Besprechungen erreichbar sein. Die Effizienz leide nicht, sagt Urban. Im Gegenteil: „Wenn Forscher und Mitarbeiter an unterschiedlichen Orten unterwegs sind, müssen sie zwischendurch nicht ins Büro zurück, sondern können zeitsparend Zwischenzeiten mit mobiler Arbeit überbrücken“, erklärt Urban.



BESSIE FISCHER-BOHN

Wer Pflegebedürftige oder Kinder betreuen muss, kann vom Homeoffice aus arbeiten. Urban sieht in diesen Fällen allerdings Grenzen erreicht: „Ich halte es für eine Illusion, dass man Familie und Pflege allein mit Homeoffice gut mit der Arbeit in Einklang bringen kann.“ Homeoffice helfe, aber die Doppelbelastung verlange allen Beteiligten dennoch viel ab. Häufig bedeute es, dass abends weitergearbeitet werden muss, wenn die Kinder schlafen.



MANUELA URBAN

Urban: „Das Leben wird durch das Homeoffice nicht einfacher und schöner. Wer sich darauf einlässt, muss schon tolerant und belastbar sein.“

Eine Erfahrung, die man auch bei der WISTA Management GmbH macht. Nach einer Ende vergangenen Jahres mit dem Betriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung können Mitarbeiter auf Antrag bis zu 30 Tage im Jahr von wo aus auch immer arbeiten. Personalleiterin Bessie Fischer-Bohn berichtet von einer „Umgewöhnungsphase“. Denn nicht jeder Vorgesetzte und Mitarbeiter kann sich vorstellen, dass, wer keine Präsenz im Büro zeigt, auch tatsächlich produktiv ist. „Wichtig ist es, Vertrauen aufzubauen und in den Köpfen die Veränderung der Arbeitskultur anzustoßen“, sagt Fischer-Bohn. Daran wurde in Workshops gearbeitet. Bisher klappt der Kulturwandel gut. „Sicher, es bedarf mehr Abstimmung, Transparenz und Kontrolle, was schwieriger ist, als wenn man nebeneinander im Büro sitzt“, sagt die Personalerin, „doch wenn im Unternehmen ein Grundvertrauen herrscht, ist das kein Problem.“

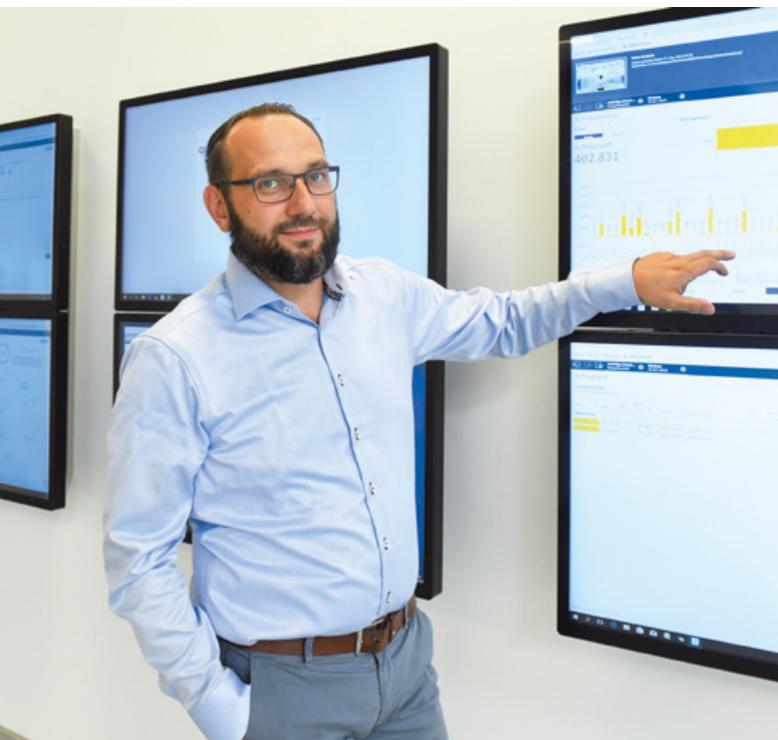
Wie dann die Leistung gemessen wird, sei wiederum situationsabhängig und eine Frage der Absprache: ob mit kurzem täglichen Rapport, wöchentlichen Rücksprachen oder Statusmeldungen, welche Aufgaben erledigt sind. „Das alles erfordert andere Führungseigenschaften der Vorgesetzten“, betont Fischer-Bohn. „Sie müssen lernen, klarer und verbindlicher zu führen.“ Für die Personalverantwortliche ist mobiles Arbeiten nicht zuletzt ein wichtiger Punkt im Kampf um die besten Köpfe: „Das steigert die Attraktivität des Arbeitgebers, es gehört einfach zur modernen Arbeitswelt dazu.“ ■ cl

# PRÄSENZ bleibt Pflicht!



Mobiles Arbeiten ist angesichts der Corona-Krise ein Segen. Doch längst nicht jeder kann dieses Privileg genießen. Produzenten müssen Präsenz zeigen. Wie geht es Adlershofer Unternehmen damit? Wie meistern sie die ungewisse Zukunft? Ein Stimmungsbild.

Gearbeitet wird im Drei-Schicht-Betrieb, die Ablösung ist so organisiert, dass sich die Mitarbeiter im Umkleideraum nicht über den Weg laufen, Mundschutz ist Pflicht, auch im Pausenraum wird strikt auf den Sicherheitsabstand geachtet. In den Büros bleibt je die Hälfte der Angestellten abwechselnd im Homeoffice. Selbst im Engineering wird zeitversetzt gearbeitet. Nur: „Wir digitalisieren die Prozesse zwar so weit es geht, doch bei kleinen Stückzahlen hochspezifischer Produkte stößt die Automatisierung an Grenzen“, sagt Trommershausen. Auch künftig wird sich daran wenig ändern – es wird unverändert darauf ankommen, auf gesunde Mitarbeiter bauen zu können. Trommershausen hofft zwar, dass der Normalbetrieb samt unveränderter Auftragslage, wie das bei Redaktionsschluss der Fall war, der Firma erhalten bleibt, zumal AEMtec-Kunden nicht aus dem gebeutelten Automotive-Bereich stammen. „Aber es kann passieren, dass es so nicht bleibt“, meint er. „Sollte der Teilennachschub oder die Kundennachfrage stocken, können wir das ein bis zwei Wochen durch vorsichtiges Vorfertigen abfedern.“ Doch dann gelte es: Kurzarbeit so lange wie möglich vermeiden.



Martin Lehmann, Chef der EBK Krüger GmbH & Co. KG

**D**ie Produkte der AEMtec GmbH sind klein, fein – und werden weiterhin ohne Einschränkungen in Adlershof produziert. Das Unternehmen ist spezialisiert auf die Entwicklung und Herstellung von komplexen mikro- und optoelektronischen Modulen bis hin zu kompletten Systemen für Medizin, Industrie und Automatisierung, Data- und Telekommunikation, Halbleiter sowie Luft- und Raumfahrt. Chef Jan Trommershausen hat Vorsorge getroffen, dass die Produktion nicht stockt – denn im Homeoffice lassen sich nun mal keine Hightechprodukte herstellen.



Mundschutz ist bei AEMtec Pflicht



In der Produktionshalle bei WITT Sensoric: Patrick Harke (l.) und André Jensch beim Einrichten der Wellenlötanlage

Martin Lehmann, Geschäftsführer der EBK Krüger GmbH & Co. KG, nimmt das „K-Wort“ erst gar nicht in den Mund, denn er ist vorsichtig optimistisch – obgleich seine Kunden zu 60 bis 70 Prozent aus der Autobranche stammen. Jedoch: Die Firma fertigt mechanoelektrische Teile wie Relais oder Einspritzventile, nach ihrem Serienauslauf, um auch für ältere Fahrzeuge oder Maschinen Ersatzteile liefern zu können. Das heißt auch: „Bei uns wird noch viel händisch gearbeitet. Präsenz ist also Pflicht“, sagt Lehmann. Glücklicherweise lassen sich in der Produktion die Arbeitsplätze der knapp 60 Mitarbeiter in Adlershof (in Mariendorf arbeiten 30 weitere) mit ausreichend Abstand einrichten. Die Verwaltung arbeitet derzeit überwiegend mobil. Lehmann hofft: „Solange die Logistikketten halten, dürfte es bei uns weitergehen.“ Allerdings schließt er nicht aus, dass einige Aufträge ausgesetzt werden, was für Lehmann bitter ist, weil er in Vorleistung gehen müsste.

Mit vielen Fragezeichen blickt auch Jörg Brech, Geschäftsführer der WITT Sensoric GmbH, in die Zukunft. Die auf Lichtschrankelemente für automatisch betriebene Tore in Industrie und

Eigenheimen spezialisierte Firma fertigt komplett in Berlin. Die Produktion läuft. Vor allem auch, weil „wir die Maßnahmen zur Vermeidung der Virusausbreitung zügig und in regelmäßiger Abstimmung mit den Mitarbeitern und unseren medizinischen Ratgebern festgelegt haben“, berichtet Brech. „Aktuell sind wir noch sehr gut ausgelastet, aber als international tätiges Unternehmen wird sich diese Situation verändern“, ist sich der Chef sicher. Jahrelang sei die Produktion sehr gut ausgelastet gewesen und das Wachstum durch die vielen offenen Stellen, die nicht besetzt werden konnten, beschränkt. Brech: „Daher sehen wir in der aktuellen Situation auch neue Möglichkeiten, die wir gerne nutzen möchten.“ Fraglich nur, ob das gelingen kann. „Wir sind von der tagesaktuellen Situation und den politischen Vorgaben abhängig, so dass unsere tatsächlichen Handlungsmöglichkeiten als Firma beschränkt sind und wir nur noch (im Nachgang) darauf reagieren könnten“, bedauert Brech. „Leider heilt die Zeit hier nicht alle Wunden. Umso länger diese Situation anhält, umso struktureller wird der wirtschaftliche Gesamtschaden sein.“ ■ cl

ANZEIGE

## CORONA – WAS NUN WICHTIG IST.

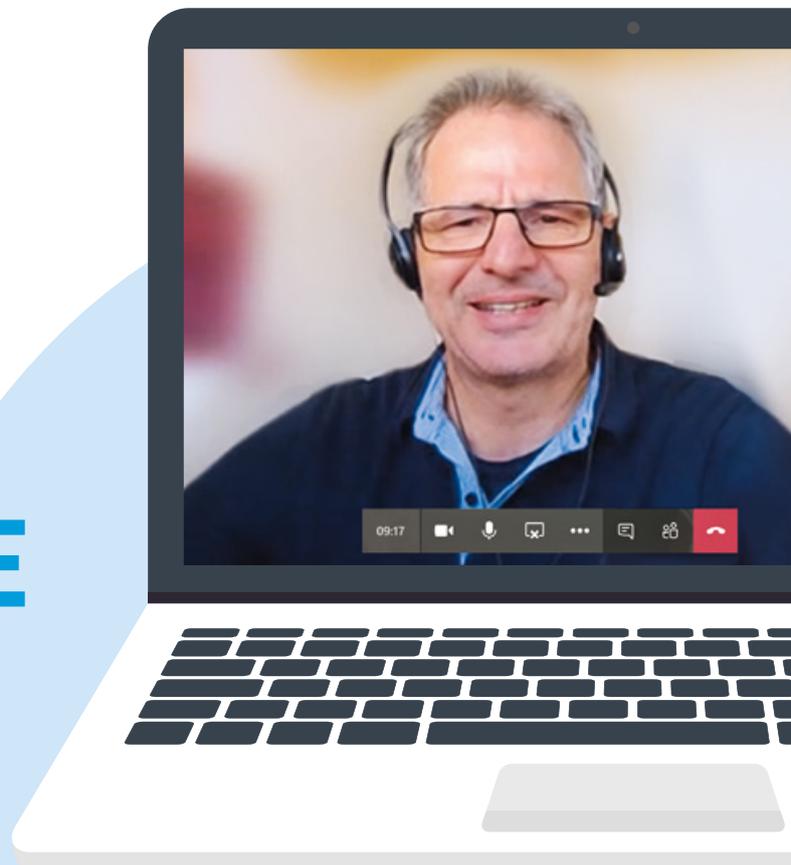
Liquidität sichern. Fördermittel beantragen. Abläufe anpassen.  
Steuererleichterungen nutzen. Köpfe halten.  
IHRE STEUERBERATER AUS ADLERSHOF.

ADDVALUE

Spätestens mit der Corona-Pandemie haben viele Unternehmen erkannt, wie wertvoll digitales Arbeiten sein kann. Pokeshot zeigt, wie es geht.

# So gelingt das HOMEOFFICE

**N**ormalerweise hätte man sich in Adlershof getroffen, Am Studio 2, wo die Firma Pokeshot ihre Büros hat. Aber in der Corona-Krise lässt man persönliche Kontakte besser sein. Statt Handschlag gibt es „Hallo“ und Winken auf dem Bildschirm. Stephan Müller-Ziebur, Geschäftsführer, und Christian Müller, Prokurist, haben kurzerhand ein Online-Treffen organisiert. Drei, vier Klicks, Terminbestätigung und schon sind alle pünktlich um zwölf Uhr beisammen, plaudern per Videoverbindung über diese Zeiten und ob das doppelte Müller in den Nachnamen auf eine Verwandtschaft verweist. Tut es nicht, ein Zufall.

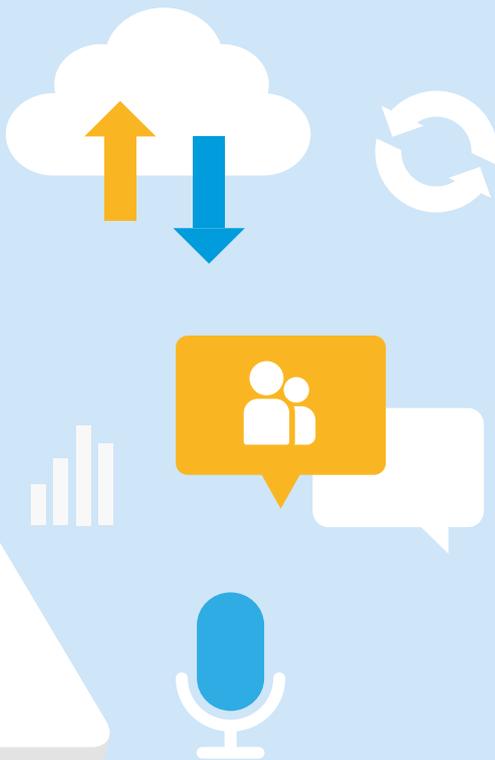


Digitale Kommunikation nutzen: schnell, unkompliziert und effektiv – so lässt sich das Konzept von Pokeshot beschreiben. „Wir beraten Unternehmen, welche Werkzeuge und Software sinnvoll sind, von Chatfunktionen über Online-Meetings bis zur intelligenten Datenablage. Diese sollen einfach zu nutzen sein und nicht zu einem Datenfriedhof werden, wie man sie immer wieder auf Firmenservern findet und die kaum einer nutzt“, sagt Müller-Ziebur. Hinzukomme die Schulung der Mitarbeiter, wahlweise vor Ort beziehungsweise in Webinaren, in denen die Teilnehmer online das Training verfolgen sowie per Videoverbindung Fragen stellen und diskutieren können. „Zusätzlich haben wir den Assistenten Mr. Smart entwickelt. Er führt die Kunden auf der Benutzeroberfläche, damit sie die Programme schnell beherrschen und effektiv nutzen“, ergänzt Christian Müller. „So eine Art Karl Klammer aus früheren Microsoft-Office-Versionen, nun aber wirklich smart.“

Seit knapp zehn Jahren ist das Unternehmen am Markt, anfangs noch unter dem Namen „Social Media Solutions“ und in einem Dachgeschoss eines Wohnhauses in Rangsdorf. 2012 kam Pokeshot, benannt nach einer Schlagtechnik beim Beachvolleyball, nach Adlershof. Die gute Lage, günstige Miete, Fahrradstellplatz und Duschen gaben den Ausschlag, sagt Müller-Ziebur, der ins Büro gekommen ist, um die Briefpost durchzuschauen.



Online-Treffen: Christian Müller (l.),  
Stephan Müller-Ziebur (o. r.) und  
Redakteur Ralf Nestler (u. r.)



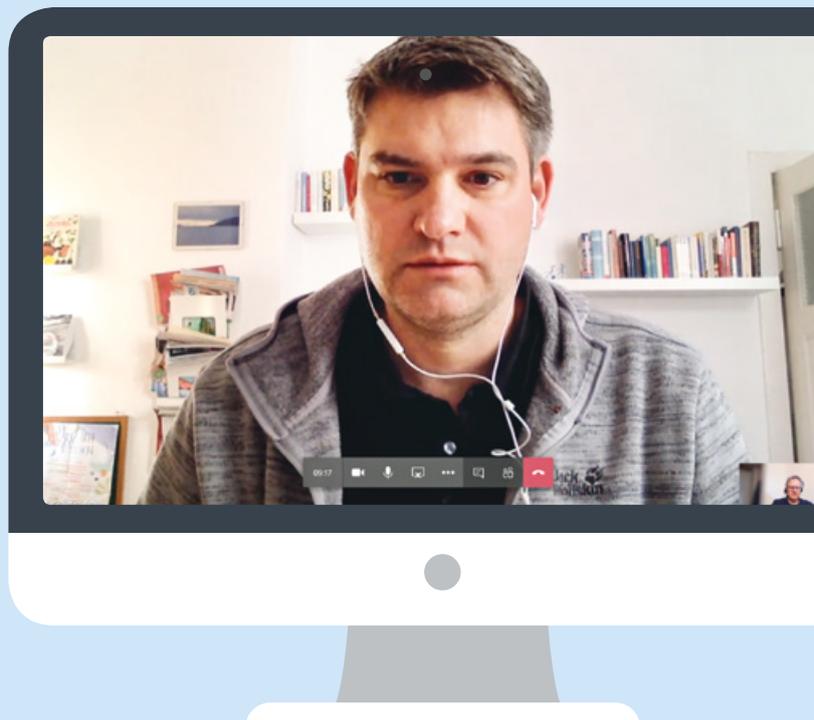
In Zukunft soll auch künstliche Intelligenz (KI) dazu beitragen, das Firmenwissen zugänglich und nutzbar zu erhalten, es sinnvoll zu kuratieren. „KI kann selbstständig in Blogs suchen, welche Inhalte der jeweilige Experte vielleicht schon notiert hat, oder auf wichtige Studien im Internet verweisen, die zu dem Thema passen“, erläutert Müller. „Künstliche Intelligenz kann auch eingesetzt werden, um Prozesse im Unternehmen zu beschreiben“, ergänzt Müller-Ziebur. „Neue Kollegen können rasch erschließen, welche Schritte etwa für das Marketing genutzt werden, welche Dokumente zu nutzen sind und wer welche Fähigkeiten einbringen kann.“

Ideen für digitale Lösungen, so scheint es, haben die zwei noch jede Menge. ■ *rn*

Stephan Müller-Ziebur

„Inzwischen haben wir 14 Mitarbeiter, die auf Erding bei München, Frankfurt am Main und Berlin Adlershof verteilt sind, wobei etliche regelmäßig im Homeoffice tätig sind.“ Jene Form des Arbeitens, die mit Beginn der Corona-Krise für viele Unternehmen zur Rettung wurde. Die Nachfrage stieg deutlich, für Pokeshot sei das aber kein Problem. Die Schulungskonzepte ließen sich auch für große Unternehmen anwenden. In der Liste der Geschäftspartner finden sich beispielsweise die Audi AG, die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG) und die Berliner Sparkasse.

„Digitales Arbeiten hat seine Eigenheiten“, warnt Müller. Der größte Fehler sei es, Gewohnheiten aus dem Analogen eins zu eins übertragen zu wollen. „Da wird viel in Meetings herumgesessen, die oft schlecht vorbereitet und kaum dokumentiert werden – was für eine Verschwendung von Ressourcen!“ Stattdessen setzt er auf konzentrierte Vorbereitung und Ergebnisse, die für alle nachvollziehbar und zugänglich sind. „Dieses Firmenwissen ist der Schlüssel für künftige Erfolge“, sagt er.



ANZEIGE

## Hörakustik Kornelia Lehmann informiert:

Unsere drei Fachgeschäfte bleiben auch weiterhin für Sie geöffnet.  
Unsere hohen Hygienestandards haben wir weiter erhöht.

**Bitte vereinbaren Sie einen Termin.** Wir freuen uns auf Ihren Besuch und bleiben Sie gesund. Weitere Informationen auf unserer Webseite unter: [www.hoerakustik-lehmann.de](http://www.hoerakustik-lehmann.de)

 **Hörakustik**  
Kornelia Lehmann  
Meisterbetrieb

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 | Schöneweide | Tel. 030-636 4646

# digitaler Innovationsschub

Am 20. April 2020 startete die Humboldt-Universität zu Berlin ihr erstes digitales Semester.

**A**lle Präsenzveranstaltungen abgesagt, die Bibliotheken geschlossen, das Gros der Mitarbeitenden im Homeoffice: Am 13. März 2020 erzwang die Corona-Pandemie den Notbetrieb für die Humboldt-Universität zu Berlin (HU). Seitdem setzte und setzt ein Kernteam aus Beschäftigten in Verwaltung und IT alles daran, die Universität digital umzurüsten, findet technische Lösungen für eine Vielzahl von Problemstellungen. So feierte der Lehrbetrieb am 20. April 2020 eine zukunftsweisende Premiere: den Beginn des ersten digitalen Semesters der Berliner Universitätsgeschichte. Not macht erfinderisch ...

Was passiert, wenn zu viele Menschen gleichzeitig auf eine Internetseite zugreifen, war Ende März in Berlin zu beobachten: Innerhalb kürzester Zeit brach der Server der Investitionsbank Berlin unter dem Ansturm tausender Antragsteller zusammen, die auf Geld aus dem Corona-Nothilfefopf hofften. Die Homepage war zunächst nicht mehr erreichbar, die Nerven lagen blank. Den Angehörigen der HU einen solchen Worst Case zu ersparen, ist Aufgabe von Malte Dreyer und seinem Team. Der Leiter des HU-Computer- und Medienservice (CMS) musste die Universität im Eiltempo auf einen funktionalen, digitalen Betrieb umstellen. „Unsere Aufgabe als zentraler Dienstleister für IT: Alle sollten so schnell wie möglich von zu Hause arbeitsfähig werden.“



Malte Dreyer, Leiter des Computer- und Medienservice der HU

Keine leichte Aufgabe. Es mussten digitale Alternativen für möglichst viele analoge Prozesse gefunden werden, gleichzeitig durften die Leistungsfähigkeit der Systeme und die Datensicherheit nicht auf der Strecke bleiben. „Kurzfristig haben wir zum Beispiel die Kapazitäten für Audio- und Videokonferenzen massiv erhöht“, so der IT-Experte. Dank Dreyer und seinem Team können Lehrkräfte nun Vorlesungen im Homeoffice aufzeichnen oder in Echtzeit Webinare und digitale Konferenzen veranstalten. Mit der Software ist es unter anderem möglich, Fragen der Studierenden live per Chat-Fenster einzublenken oder digital Umfragen und Wissenstests durchzuführen.

Um die mediengestützte Lehre nachhaltig zu unterstützen, hat das CMS-Team eine Streamingplattform für die Lehrenden und Studierenden vorbereitet. Hier können Lehrende verschiedene Softwareangebote kennenlernen oder bekommen Anleitungen, wie man Formeln in einem Webinar einblendet. „Wir stellen eine Palette an Tools bereit, die möglichst viele Szenarien abdeckt, denn die Bedürfnisse der einzelnen Lehrkräfte sind sehr unterschiedlich,“ sagt Dreyer. Erhebliche Mehrarbeit für die Lehrkräfte



lässt sich jedoch nicht vermeiden, wie Mathematiker Thorsten Rohwedder berichtet. „Sich mit der Technik auseinanderzusetzen, bedeutet Mehrarbeit, die zusätzlich zur inhaltlichen Vorbereitung meiner Vorlesung anfällt.“

Ursprünglich sollte der Hochschullehrer zum 1. April aus der Elternzeit in sein Büro in Adlershof zurückkehren, aber die Corona-Verordnungen haben ihm einen Strich durch die Rechnung gemacht. Jetzt lehrt Rohwedder am Schreibtisch im heimischen Schlafzimmer, hat sich notgedrungen auf die Produktion von Lehrvideos eingestimmt. „Dass ich in unserer Dreizimmerwohnung live, ungestört und jede Woche zur selben Zeit eine Vorlesung halte, kann ich als Vater von zwei Kindern momentan nicht garantieren,“ erläutert er. Auch etwaige Tücken der Technik ließen ihn die Videovariante wählen. „Für Streaming braucht es stabiles Internet – das ist mit der heimischen Verbindung in Friedrichshain so eine Sache.“

Vielen auftretenden Schwierigkeiten und der akuten Mehrbelastung zum Trotz, lässt sich der Situation insgesamt auch Positives abgewinnen, meinen die beiden HU-Mitarbeiter. „Nach diesem Semester werden wir in Hinblick auf die Onlinelehre alle viel besser aufgestellt sein“, glaubt Thorsten Rohwedder. Zur zeitgemäßen Gestaltung der Lehre gebe es viele gute Ansätze, die Pandemie könnte unverhofft für einen universitären Innovationsschub sorgen. Auch Malte Dreyer ist überzeugt, dass sich der krisenbedingte Digitalisierungsmarathon auf längere Sicht auszahlen wird. „Die Techniken, die wir jetzt entwickeln, bleiben effizient und über Corona hinaus nutzbar. An vielem werden wir zwar noch feilen müssen, nichtsdestotrotz haben wir schon jetzt viele gute Dinge angestoßen, für die wir unter anderen Umständen vielleicht Jahre gebraucht hätten.“ ■ *nl*



Thorsten Rohwedder vor dem Mathematikgebäude der HU in Adlershof

ANZEIGE

**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)

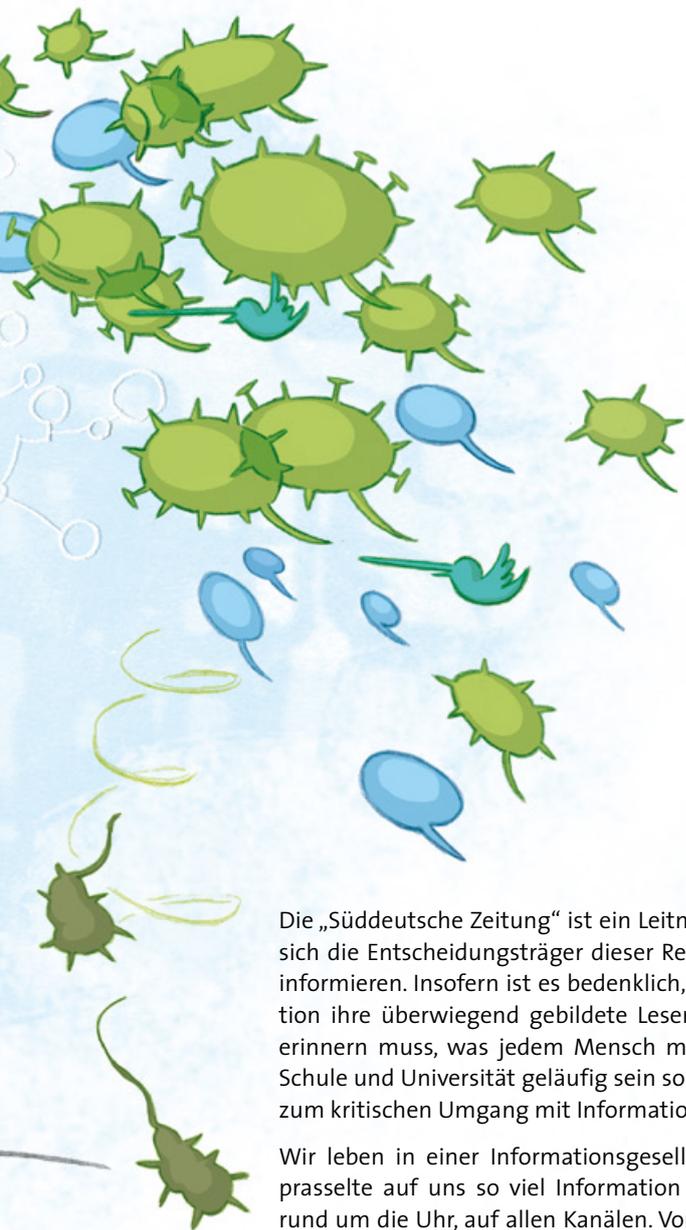
**BTB** Energie...  
intelligent vor Ort

# PANDEMIE, ABER KEINE »INFODEMIE«



Ob Leugner des Klimawandels, Wahlkampfbeeinflusser oder Neonazis, die gegen Flüchtlinge hetzen – eines ihrer wichtigsten Instrumente zur Manipulation der Öffentlichkeit sind Fake News und Verschwörungstheorien, die hauptsächlich übers Internet und die Sozialen Medien Verbreitung finden. Auch zu Beginn der Corona-Krise heizten Falschmeldungen weltweit die Stimmung an. Inzwischen dringen diese bei den Menschen jedoch nicht mehr durch, weil Virologen und nicht Ideologen Aufmerksamkeit genießen. Öffentlich-rechtliche Sendeanstalten, Zeitungen und Zeitschriften erfreuen sich wieder eines enormen Zuspruchs. Wird dieser Trend anhalten?

Als Mitte März 2020 die Corona-Pandemie auf uns zurollte, folgte ihr eine zweite Welle der Fake News und der Desinformation. Es schien, als erwarteten Populisten aller Couleur, Rechtsextremisten, Verschwörungstheoretiker, Sekten und Obskuranten ihre große Stunde. Die Redaktion der „Süddeutschen Zeitung“ hielt es für angebracht, ihrer Leserschaft am 16. März 2020 eine „Anleitung“ zur Entlarvung von Falschmeldungen in den „Social Media“ zu geben. Man solle „niemals im Affekt etwas veröffentlichen, auch wenn dafür schon ein Klick auf ‚Teilen‘, ‚Weiterleiten‘ oder ‚Retweet‘ genügen würde.“ Es wurde empfohlen, Behauptungen „mit zwei verlässlichen Quellen“ zu überprüfen und keine Kettenbriefe auf den Weg zu bringen. Tags darauf warnte die Zeitung eindringlich, eine „Infodemie“ sei genauso gefährlich wie die Pandemie selbst.



Die „Süddeutsche Zeitung“ ist ein Leitmedium, aus dem sich die Entscheidungsträger dieser Republik bevorzugt informieren. Insofern ist es bedenklich, wenn die Redaktion ihre überwiegend gebildete Leserschaft an etwas erinnern muss, was jedem Mensch mit Abschluss von Schule und Universität geläufig sein sollte: der Fähigkeit zum kritischen Umgang mit Informationen.

Wir leben in einer Informationsgesellschaft. Noch nie prasselte auf uns so viel Information ein wie heute – rund um die Uhr, auf allen Kanälen. Vor allem das Internet bietet in seinen Filterblasen für jeden Geschmack das Passende an, Hauptsache es erzielt Aufmerksamkeit. Diese lässt sich auch mit Fake News, Verschwörungstheorien, Hass und Hetze erzielen.

Jetzt in der Krise kommt der Umschwung: Der Zukunftsforscher Matthias Horx wagte bereits einen „Rückblick“ auf die Zeit der Pandemie und prognostiziert, dass Fake News „rapide an Marktwert“ verloren haben, ebenso Verschwörungstheorien, „obwohl sie wie saures Bier angeboten wurden“. In der Tat: Während im Internet unverdrossen ein Feuerwerk an Falschmeldungen abgebrannt wird, kehren die Menschen in Scharen zu den klassischen Medien zurück – allein zwölf Millionen Menschen schauten sich am 22. März 2020 die „Tagesschau“ an. Wir sind von der „Infodemie“ verschont geblieben. Holger Stark schrieb in der Wochenzeitung „Die Zeit“: „Journalismus ist eben nicht das ungeprüfte Weiterverbreiten des jüngsten Gerüchts, Journalismus ist Überprüfung, Verifikation, Einordnung.“ Verschwörungstheorien seien dagegen oft zynisch, „fast immer ohne Substanz.“

Eine Erkenntnis können wir schon heute aus der Krise mitnehmen: Wer wirklich informiert sein will, braucht seriöse Quellen. Das haben inzwischen sogar die Internetkonzerne verstanden. Wer auf einer der einschlägigen Internetplattformen das Wort „Coronavirus“ eingibt, wird auf Seiten wie die des „Robert-Koch-Instituts“ oder des Bundesgesundheitsministeriums Medien geführt. Justus Bender kommentierte dies am 21. März 2020 in der „Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung“ mit klaren Worten: „Die Algorithmen tun, was sie sonst nie getan haben: Sie unterdrücken Schwachsinn.“

Wird dieser erfreuliche Trend anhalten? Werden auch in Zukunft die Falschmeldungen aus dem Netz gefischt? Oder werden die Netzbetreiber wieder in alte Gewohnheiten zurückfallen – wie wir auch? Werden die Wissenschaftler als Aufklärer und Faktengeber und wir alle dafür Sorge tragen, dass die digitalisierte auch eine informierte Gesellschaft ist? Daher sollten wir ein Interesse an einer gesunden Medienlandschaft haben, denn nichts wertet unsere Botschaften mehr auf als eine Überprüfung durch eine kritische und unabhängige Presse. ■ *pst*

ANZEIGE



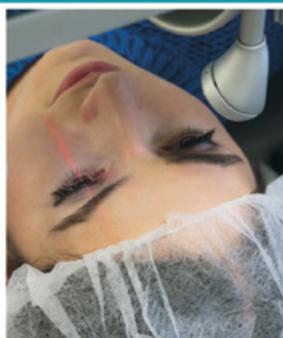
Augenzentrum Adlershof

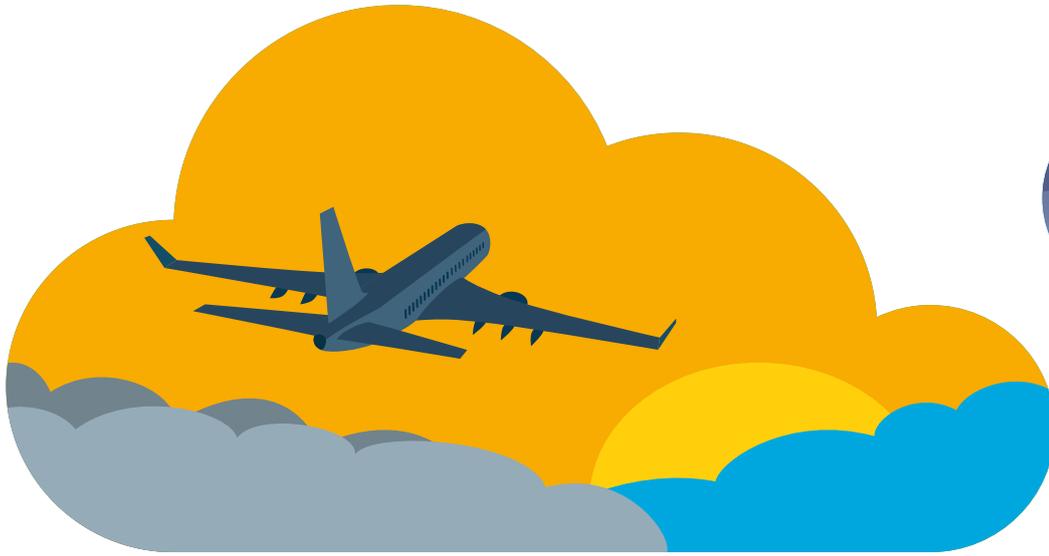
Dr. Desiree Mascher; Dr. Kristina Kahl; Dr. Uta Lücke  
Augenzentrum Adlershof, Albert-Einstein-Str. 2-4

## FEMTO-LASIK IN ADLERSHOF

- LASIK-Kurzcheck in der Mittagspause, Beratung, Laserbehandlung und Nachkontrollen ohne Arbeitsausfall
- 15 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)





# AUS STAUNEN WIRD METEOROLOGISCHE INTELLIGENZ

Bei MeteolQ ist der Name Programm: Das Gründertrio hat sich darauf spezialisiert, meteorologische Daten intelligent zu nutzen und für Kunden aus der Versicherungs-, Bau- oder Energiebranche sinnvoll aufzubereiten. Ziel der Adlershofer ist es, wetterbedingte Risiken berechenbarer zu machen.

**D**er Ursprung dieser Gründergeschichte liegt im Winter 1978/79. Vom Norden her zog ein Blizzard über Deutschland hinweg und ließ Dörfer in meterhohen Schneewehen versinken. Was die Presse als „Sechs-Tage-Krieg gegen den Schnee“ betitelte, löste in Dennis Schulze und Evelyn Müller große Faszination aus. Das Wetter – sonst kaum beachtet – hatte plötzlich das ganze Land im Griff. Beide machten ihre Faszination zu ihrem Beruf.

Ende 2019 machten Schulze und Müller sich selbstständig. Mit Jan Hoffmann, der als Schwarzwälder Bub oft Gewitter beobachtete und später in den USA Tornados jagte, bilden sie seither die Geschäftsführung der Adlershofer MeteolQ GmbH. „Wir Menschen denken immer, wir hätten alles im Griff. Doch dem ist nicht so“, sagt Müller. Extreme Wetterphänomene und die schleichende Veränderung des Klimas bergen Risiken, für deren Management es meteorologischer Intelligenz und qualitätsgesicherter

Wetterprognosen bedürfe. Genau hier setzt MeteolQ an: Die Gründer wollen das Management von Wetterrisiken effizienter als bisher machen, dafür Wettervorhersagen staatlicher und privater Wetterdienste verifizieren – und Kunden durch Gutachten und Beratung zu genaueren Prognosesystemen, präziser berechneten Versicherungspolicen und nicht zuletzt zu reibungsloser Schadensregulierung nach Extremwettern verhelfen.

Zwei Jahrzehnte hat das Gründertrio in verschiedenen Karrierestationen meteorologisches Know-how aufgebaut. Basis der Meteorologie sind komplexe physikalische und mathematische Modelle, die heutzutage mit Software visualisiert werden. Wetterdienste berechnen ihre Vorhersagen anhand von Daten eines engmaschigen Netzes von Wetterstationen. Die Gründer kennen sich in den Strukturen bestens aus. Schulze und Müller waren viele Jahre bei dem Unternehmen MeteoGroup tätig – er

ANZEIGE

**Ru3**  
Ingenieurgesellschaft

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



Das Wetter im Blick haben die MeteolQ-Gründer Jan Hoffmann, Evelyn Müller und Dennis Schulze (v. l. n. r.)

im Management, sie in der Forschung, der Entwicklung meteorologischer Dienstleistungen und in der Qualitätssicherung. Hoffmann spezialisierte sich im eigenen Unternehmen Geometix darauf, meteorologisches Wissen in Softwaresysteme zu übersetzen: „Die Schwerpunkte lagen auf Wetterradar, Datenvisualisierungen, statistischen Vorhersagen sowie Unwetterwarnsystemen“, berichtet er. Was alle Gründer eint: „Wir wollen die komplizierte Welt der Zahlen und der Physik in verständliche Produkte und Mehrwerte für unsere Kunden übersetzen“, so Müller. Das Spektrum reiche vom Gutachten bis zur „mundgerechten“ Datenaufbereitung für Wetter-Apps.

Zum Angebot des Start-ups zählt die unabhängige Analyse der Vorhersagegüte. Die Gründer liefern ihren Kunden Anhaltspunkte, welcher Wetterdienst mit welcher Kostenstruktur für ihren Bedarf passt. Wenn etwa Energieversorger anhand von Wetterprognosen ihre Produktion steuern, sind sie auf andere Datenumfänge und Prognosegüten angewiesen als Versicherer, die Policen auf Jahre hinaus kalkulieren und so viel wie möglich über Wetterrisiken und Schadenswahrscheinlichkeiten in Erfahrung bringen wollen. Die Gründer machen Qualität messbar und verschaffen

ihren Kunden Zugriff auf historische Wetterdaten. Zudem sind sie in der Lage, beispielsweise nach Stürmen oder Hagel adressgenau zu klären, wo es tatsächlich Schäden gab. „In der Regel folgt Hagel einer sehr schmalen Zugbahn, deren Verlauf präzise nachvollziehbar ist“, erklärt Müller. Liegt Versicherern dazu ein exakter Befund vor, können sie Schadenmeldungen schneller – und in vielen Fällen sogar automatisiert verarbeiten.

„Verifikation ist in verschiedener Hinsicht wichtig und gefragt“, erklärt Schulze. MeteolQ habe dafür das nötige Know-how und zudem den Vorteil, nicht bei null anzufangen. Weil der frühere Arbeitgeber Meteogroup ihre Nische nicht bedient, konnten die Gründer einen festen Stamm aus deren Kunden übernehmen und haben Zugriff auf Software und auf Daten von dessen fast 900 professionellen Messstationen. „Wir starten bei 90 km/h und wollen schnell auf die Überholspur wechseln“, sagt er. Gerade mit Blick auf den Klimawandel und damit einhergehende Risiken im medizinischen und biologischen Bereich sei MeteolQ offen für Partnerschaften, um Know-how verschiedener Disziplinen zu vereinen. Adlershof – da sind die Gründer zuversichtlich – sei auch unter dem Vernetzungsaspekt ein guter Standort. ■ pt

ANZEIGE

**BUNT ARBEITEN  
OBJEKT & KONZEPT**

**LEGLER  
OK**  
OBJEKT & KONZEPT

AM STUDIO 1 12489 BERLIN  
WWW.LEGLER-OK.DE INFO@LEGLER-OK.DE +49 30 6392 1760

# Chance für das Arbeitsmodell Homeoffice

Homeoffice hat viele Vorteile, für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Das Problem: Die Einhaltung der Arbeitszeiten und des Arbeitsschutzes lassen sich kaum kontrollieren. Jetzt müssen sich beide Seiten darauf verlassen, dass die Arbeitsgesetze eingehalten werden, und dabei einige Dinge beachten.

Isabel Harnoth studiert Rechtswissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin und hat sich in ihrer Studienarbeit mit dem Thema Arbeitsschutz und Mobilarbeit beschäftigt. Gegenwärtig gibt es kein generelles Recht auf Homeoffice. Grundsätzlich haben die Arbeitgeber das Weisungsrecht, aber natürlich auch eine Schutzpflicht. Wo es möglich war, schickten Chefs ihre Angestellten in der Corona-Krise ins Homeoffice.

Eine neue Situation: Was sollten Arbeitgeber beachten? Zunächst müsse man zwischen Homeoffice, Heimarbeit und Mobilarbeit unterscheiden, sagt Harnoth. Im Homeoffice erledigen die Arbeitnehmer ihre Arbeit im privaten Umfeld. Heimarbeiter sind rechtlich gesehen gar keine Arbeitnehmer, sondern Selbstständige. Mobile Arbeitnehmer haben keine Betriebsstätte und fahren von Kunde zu Kunde. „Im Homeoffice gelten die ganz normalen Arbeitnehmerschutzgesetze und das Arbeitszeitgesetz. Das heißt also, Arbeitgeber müssen trotz der räumlichen Trennung für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer sorgen. Da geht es vor allem



um Höchstarbeitszeit, Pausenzeiten und Mindestruhezeiten. In Deutschland ist das Modell der Vertrauensarbeitszeit verbreitet“, sagt die Studentin. Homeoffice-Arbeitnehmer können selbst entscheiden, wann sie arbeiten. Allerdings werden hier die Arbeitsschutzgesetze oft nicht eingehalten. Darum müssen sich Arbeitgeber in einigen Punkten absichern. Sie sind verpflichtet, Vorgaben zum Arbeitsplatz zu machen, zum Beispiel darüber, wie der Büroplatz eingerichtet werden soll. Außerdem können sie die Arbeitnehmer anweisen, ihre Arbeitszeit aufzuschreiben bzw., soweit vorhanden, eine digitale Arbeitszeiterfassung zu nutzen“, ergänzt Isabel Harnoth. Wichtig sei es zu wissen, dass die Chefs die Verantwortung dafür tragen, dass diese Angaben auch richtig sind. Stichproben seien daher sinnvoll – auch um sich nicht strafbar zu machen, empfiehlt die Studentin.

„Doch Homeoffice hat für Arbeitgeber auch Vorteile: Sie müssen keinen Arbeitsplatz einrichten, das spart Bürokosten. Personal im Homeoffice ist oft produktiver und der Krankenstand ist niedriger“, ergänzt Harnoth. Und wie geht es den Arbeitnehmern damit? Homeoffice ist für sie verlockend und hat viele Vorzüge. Nachteilig ist dagegen vor allem, dass Beruf und Privates vermischt werden. Manche arbeiten bis an ihre Grenzen. Die angehende Juristin warnt: „Wer bis Mitternacht E-Mails schreibt, darf die Arbeit erst nach elf Stunden Mindestruhezeit am darauffolgenden Tag weiterführen. Aber die meisten arbeiten gleich früh weiter und verstoßen damit streng genommen gegen das Gesetz.“

Ratsam sei es, sich selbst Pausen einzuteilen und Arbeit und Privates strikt zu trennen. „Es ist sinnvoll, sich einen Plan zu schreiben und Ziele zu setzen und diese sind mit dem Arbeitgeber abzustimmen.“

Isabel Harnoth, die nach ihrem Studium im Zivil- und Arbeitsrecht tätig sein möchte, ist gespannt auf den Beginn des Sommersemesters – ohne Vorlesungen – „Homestudying“. Sie hofft, dass sich mit der Corona-Pandemie nun auch im Arbeitsleben und im Arbeitsrecht endlich langfristig etwas ändert und diese sich „mehr der fortschreitenden Digitalisierung anpassen. Es gibt so viele Möglichkeiten von flexiblen Arbeitsmodellen und dennoch arbeiten noch vergleichsweise wenig Menschen im Homeoffice.“ Sie selbst würde sich wünschen, dass Universitäten und Schulen künftig mehr E-Learning-Angebote nutzen. ■ jg



AUSTAUSCH ORGANISIEREN

**B2B-Kooperationsbörse**

Sie suchen Fachkräfte, die in einem anderen Unternehmen zurzeit nichts zu tun haben? Sie haben Produktionsmittel, die anderswo dringend benötigt werden? Sie wollen Projektpartner finden? Die WISTA Management GmbH hat eine Corona-Kooperationsplattform dafür aufgesetzt. Erstellen Sie ein kostenloses Inserat auf:

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

KOMPETENZEN BÜNDELN

**BR 50 gegründet**

BR 50 (Berlin Research 50) ist ein Zusammenschluss der außer-universitären Forschungseinrichtungen Berlins, gegründet im Februar 2020. Der Verbund soll deren Abstimmung untereinander erleichtern und eine zentrale Anlaufstelle für die Zusammenarbeit mit den Berliner Universitäten und den Austausch mit Gesellschaft und Politik bieten. Gründungskoordinatoren/-innen sind: Prof. Dr. Thomas Sommer für Sektion 1 (Lebenswissenschaften), Prof. Dr. h. c. Jutta Allmendinger Ph.D. für Sektion 2 (Sozial- und Geisteswissenschaften), Prof. Dr. Ulrich Panne für Sektion 3 (Naturwissenschaften) und Prof. Dr. Michael Hintermüller für Sektion 4 (Technik- und Ingenieurwissenschaften).

ZUSAMMENARBEIT VERSTÄRKEN

**Neues Joint Lab**

Das Ferdinand-Braun-Institut, Leibniz-Institut für Höchstfrequenztechnik (FBH) und die Universität Duisburg-Essen (UDE) haben das „Joint Lab InP Devices“ aufgebaut. Dort werden innovative Halbleiterstrukturen und -bauelemente für Terahertz- (THz-) Anwendungen erforscht und integrierte Komponenten für den Einsatz der elektronischen THz-Technologie entwickelt.

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

IMPRESSUM

**HERAUSGEBER**

WISTA Management GmbH

**REDAKTION**

Sylvia Nitschke (V. i. S. d. P.)

**REDAKTIONSADRESSE**

WISTA Management GmbH  
Bereich Kommunikation  
Rudower Chaussee 17, 12489 Berlin  
Telefon: 030 63 92 - 22 38  
Fax: 030 63 92 - 22 36  
E-Mail: [nitschke@wista.de](mailto:nitschke@wista.de)  
[www.adlershof.de/journal](http://www.adlershof.de/journal)

**AUTOREN**

Dr. Winfried Dolderer (wid);  
Jördis Götz (jg); Nora Lessing (nl);  
Chris Löwer (cl); Ralf Nestler (rn);  
Sylvia Nitschke (sn);  
Dr. Reinhard K. Sprenger;  
Dr. Peter Strunk (pst);  
Peter Trechow (pt)

**LAYOUT UND HERSTELLUNG**

Medienetage Anke Ziebell  
Telefon: 030 609 847 697  
Fax: 030 609 847 698  
E-Mail: [aziebell@medienetage.de](mailto:aziebell@medienetage.de)  
[www.ziebell-medienetage.de](http://www.ziebell-medienetage.de)

**ANZEIGENBETREUUNG**

WISTA Management GmbH  
Bereich Kommunikation  
Sandra Linde, Telefon: 030 63 92 - 22 47  
E-Mail: [linde@wista.de](mailto:linde@wista.de)

**DRUCK**

ARNOLD group – Großbeeren

**BILDQUELLEN**

Fotos sofern nicht anders gekennzeichnet: Tina Merkau; Titelillustration: Ralph Stegmaier; Inhalt (S. 2) o. r.: Seita/Shutterstock, u. l.: damircudic/iStock/Gettyimages, u. r.: Elena11/Shutterstock; Illustrationen S. 3, 4/5, 14/15: Dorothee Mahnkopf; Inhalt (S. 2) o. r. + S. 9: WITT Sensoric GmbH/der-gottwald.de; S. 10/11: Pokeshot GmbH; S. 18: Isabel Harnoth

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 Juli 2020.

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



ANZEIGE

Leistung für Berlin

# Fördern, was Berlin am Laufen hält

Gerade in schwierigen Zeiten haben die Berliner Unternehmen mit guten Ideen stets neu an Dynamik gewonnen und damit die Stadt wieder fit für die Zukunft gemacht. Durch unsere vielfältigen Fördermöglichkeiten leisten wir weiterhin unseren Beitrag, die Berliner Wirtschaft auch in der Corona-Krise zu stärken.

[ibb.de](http://ibb.de)



# IHR ŠKODA BUSINESS-PARTNER

In Berlin-Altglienicke – 5 Minuten von hier!



Smart, zuverlässig und bestens informiert, ganz nach Ihren individuellen Wünschen schaffen wir Mobilität die Spaß macht!

## 24/7 IHR ZUVERLÄSSIGER PARTNER

- Verkauf, Beratung & Service
- Finanzierung & Leasing
- Hol- und Bringservice
- Ersatzwagen
- 24h- Pannenhilfe
- Fuhrparkmanagement



**Auto-Zellmann GmbH** · Rudower Straße 25–29 · 12524 Berlin · Tel.: +49(0)30 679721-0 · [verkauf@auto-zellmann.de](mailto:verkauf@auto-zellmann.de) · [www.auto-zellmann.de](http://www.auto-zellmann.de)

## ŠKODA OCTAVIA COMBI FIRST EDITION

1,5 TSI 110 kW, 6-Gang mech.

**Verbrauchswerte:** Kraftstoffverbrauch in l/100 km, innerorts: 6,3 l; außerorts: 4,0 l; kombiniert: 4,8 l; CO<sub>2</sub>-Emission, kombiniert: 111 g/km; Effizienzklasse A

**Jährliche Fahrleistung:** 10.000 km

**Vertragslaufzeit:** 42 Monate, ohne Gebrauchtwagenabrechnung, Überführungs-/Zulassungskosten werden gesondert berechnet.

**Monatliche Leasingrate ohne Dienstleistungen:** EUR 180,00

**Wartung und Verschleißreparaturen Aktionstarif (WB):** EUR 19,00

Alle Werte zzgl. 19% MwSt.



**SONDERMODELL**  
inkl.  
Navigationssystem

Abb. zeigt Sonderausstattung gegen Aufpreis

Monatliche Leasingrate inkl.  
Wartung und Verschleiß

**199,00 €<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Ein Angebot der ŠKODA Leasing. Zweigniederlassung der Volkswagen Leasing GmbH, Gifhorner Straße 57, 38112 Braunschweig, für die wir als ungebundener Vermittler, gemeinsam mit dem Kunden, die für den Leasingvertrag nötigen Vertragsunterlagen zusammenstellen. Bonität vorausgesetzt. Änderungen und Irrtümer vorbehalten.