

ADLERSHOF

Journal

MAI | JUNI 2025



SHARING DIFFERENCES

WARUM VIELFALT
UNSERE SUPERKRAFT IST



Inhalt

3 ESSAY

von **Elina Penner**: Kennst du dein Gegenüber?

4 IM GESPRÄCH MIT

Ana Anselmo und Silvia Zerbe, die am Helmholtz-Zentrum Berlin Vielfalt gestalten

5 PORTRAIT

Die Start-up-Managerin: Maxine Silvestrov organisiert bei Quantune Technologies die Geschäfte

6 TITELTHEMA

Vielfalt gewinnt: Berlin gilt als herausragender internationaler Technologiestandort. Wie lässt sich dieser Ruf, lassen sich Offenheit und Diversität bewahren?

10 CAMPUS

Raum für die soziale Frage: Kultur- und Sozialgeografin Ilse Helbrecht forscht zu Wohnen und Generationen-(un)gerechtigkeit

12 FORSCHUNG

Please Mind the Gap: DLR-Forscherinnen zeigen, dass Bedarfe von Frauen in Autos, Bussen und Bahnen nicht erfasst werden

14 UNTERNEHMEN

Verwurzelung und Vielfalt: Raúl Comesaña Macias leitet die in Adlershof ansässige BBF Gruppe, ein familiengeführter Zusammenschluss mittelständischer Bauunternehmen

16 NACHGEFRAGT

Frauen, Führung & Wechseljahre: Wenn die Hitzewallung mit ins Büro kommt

18 KURZNACHRICHTEN

Ausführliche Texte und Adlershofer Termine finden Sie unter:

www.adlershof.de/journal



AUS DER REDAKTION

Diversität: mehr als ein Buzzword

Der US-amerikanische Apple-Mastermind Steve Jobs war nicht nur erfolgreicher Unternehmer, sondern auch großer Beatles-Fan. Überliefert ist das folgende Zitat: „Das waren vier Jungs, denen es gelang, die negativen Tendenzen der anderen in Schach zu halten. Sie glichen sich gegenseitig aus und das Ganze war größer als die Summe der einzelnen Teile. Unternehmen funktionieren für mich wie folgt: Großartige Geschäftserfolge werden nie von einer Person allein, sondern immer nur von Teams erzielt.“ Mehr Diversität, mehr Gewinn? Studien zeigen, dass heterogene Teams erfolgreicher sind – vorausgesetzt, es gibt die richtige Führung, die das kreative Potenzial der Einzelnen fördert und gleichzeitig Orientierung bietet. Wir wollten unter anderem von Diversity-Tandem Ana Anselmo und Silvia Zerbe wissen, wie Vielfalt im Arbeitsalltag einer großen Forschungseinrichtung wie dem Helmholtz-Zentrum Berlin erfolgreich ist (S. 4).

Vielleicht denken Sie bei ‚Diversität‘ zunächst an Menschen mit verschiedenen kulturellen Backgrounds oder an Generationenunterschiede. Dass Diversität noch viele weitere Dimensionen hat – wie beispielsweise das Geschlecht, Behinderungen oder soziale Herkunft – wollen wir in dieser Journalausgabe sichtbar machen. So werden nach wie vor

Frauen in verschiedenen Lebensbereichen nicht berücksichtigt. Die Auswirkungen sind nicht etwa nur unangenehm, sondern können, wenn es etwa um die Themen Mobilität oder Gesundheit geht, lebensbedrohliche Konsequenzen haben. Sie wollen sich schlau machen? Ich empfehle unsere Beiträge auf S. 12 und 16.

Menschen, die Erfahrungen mit Diskriminierung machen mussten, werden bestätigen, dass eine vorurteilsfreie Kultur kein „Add-on“ ist. Wissen macht sensibel: Besuchen Sie die Workshops und Masterclasses unserer Diversity Conference Adlershof und werden Sie barrierefrei im Kopf, lernen Gebärdensprache oder erfahren, was Neurodiversität ist.

Herzlich

Peggy Mory
Chefredakteurin

www.wista.de/diversity



KENNST DU DEIN GEGENÜBER?

„Wie war dein Urlaub?“, grüßt die Kollegin fröhlich. Wir verstehen uns gut und bestimmt hofft sie für mich, dass die Zeit erholsam war. Dann fragt sie: „Wo seid ihr hingeflogen?“

Am ersten Schultag nach den Ferien bittet die Lehrerin die Kinder aufzuschreiben, was sie in den Ferien gemacht haben. Ein Kind meldet sich und fragt, wie sich ‚Thailand‘ schreibt.

Beim ersten Date berichtet er von einer Reise nach Kroatien, und dass es da wie in Italien aussehen würde, nur ‚in billig‘. Dann lacht er. Später am Abend nennt er Pelmeni auch russische Tortellini. Sein Date wird ihn nicht wiedersehen wollen, und er wird sich fragen, warum.

Diese drei Beispiele zeigen, dass nicht alle Menschen dasselbe mit Urlaub und Reisen assoziieren. Die Kollegin geht davon aus, dass ich den Urlaub damit verbracht hat, wegzufiegen. Es ist eine kleine Frage, die für die andere Person viel Gewicht haben könnte. Die Selbstverständlichkeit, eine Flugreise zu implizieren, kann unangenehm sein. Vielleicht wäre es besser gewesen, bei der ersten Frage zu verweilen und die Antwort abzuwarten. Vielleicht musste ich dringend etwas renovieren, vielleicht bin ich ‚nur‘ an die Nordsee gefahren, vielleicht habe ich Flugangst und rede nicht gerne darüber.

Im zweiten Fall sehen wir eine Schulklasse vor uns, mit vielen unterschiedlichen Kindern. Wir können davon ausgehen, dass einige von ihnen noch nie in den Ferien verreist sind. Fast jedes fünfte Kind in Deutschland ist armutsgefährdet. Andere wiederum verbringen jede Ferien im Herkunftsland ihrer Eltern, um dort die Großeltern zu besuchen und auszuhelfen. Sei es bei der Ernte oder beim Hausbau des Onkels. Vielleicht denken sie, es sei nicht interessant genug, darüber zu berichten, dass sie wieder einmal in das gleiche kleine Dorf gefahren sind.

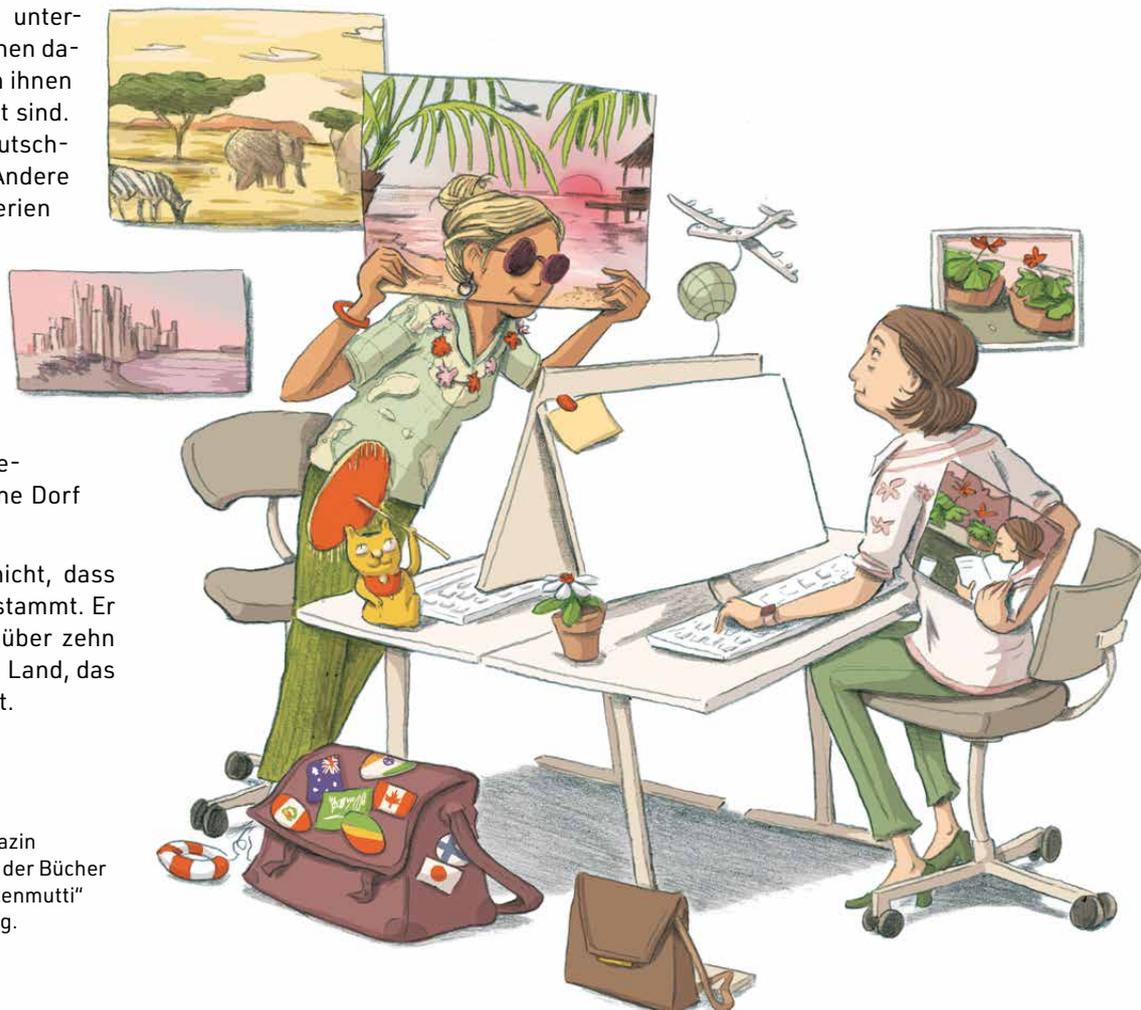
Der junge Mann weiß noch nicht, dass sein Gegenüber aus Kroatien stammt. Er vergleicht ein Land, das seit über zehn Jahren Teil der EU ist, mit dem Land, das für ihn den „Standard“ darstellt.

Sie ist genervt von seinen Ansichten, ihr fehlt die Kraft, es wieder und wieder ausdiskutieren. Oft wird angenommen, dass sie wohl aus Spanien oder Italien stamme. Sie kann die Enttäuschung in den Gesichtern ablesen, wenn sie sagt, woher sie tatsächlich kommt.

Es erfordert Geduld und Kraft, anders als die vermeintliche Mehrheitsgesellschaft zu sein, wenn ich eigentlich nur dazugehören möchte. Sich ausgeschlossen zu fühlen, kann viele Gründe haben. Viele Menschen, die mit wenig Geld oder anderen Ressourcen aufgewachsen sind, kennen das Gefühl vom ersten Schultag nach den Ferien. Es begleitet einen ein Leben lang, ob bei der Partnersuche oder im Berufsalltag.

Wir kennen die Geschichte unseres Gegenübers nicht. Wir wissen nicht, wer einen anderen Menschen pflegen muss oder gerade selbst eine Diagnose erhalten hat, die das Leben verändern wird. Wir wissen nicht, ob eine Person eine Migrationsgeschichte mitbringt oder hier geboren ist. Wir wissen nicht, was sich die Kollegin oder der gute Freund leisten kann. Vielleicht sind sie Arbeiterkinder oder Erststudierende und zahlen einen Studienkredit ab oder helfen den Eltern oder jüngeren Geschwistern finanziell.

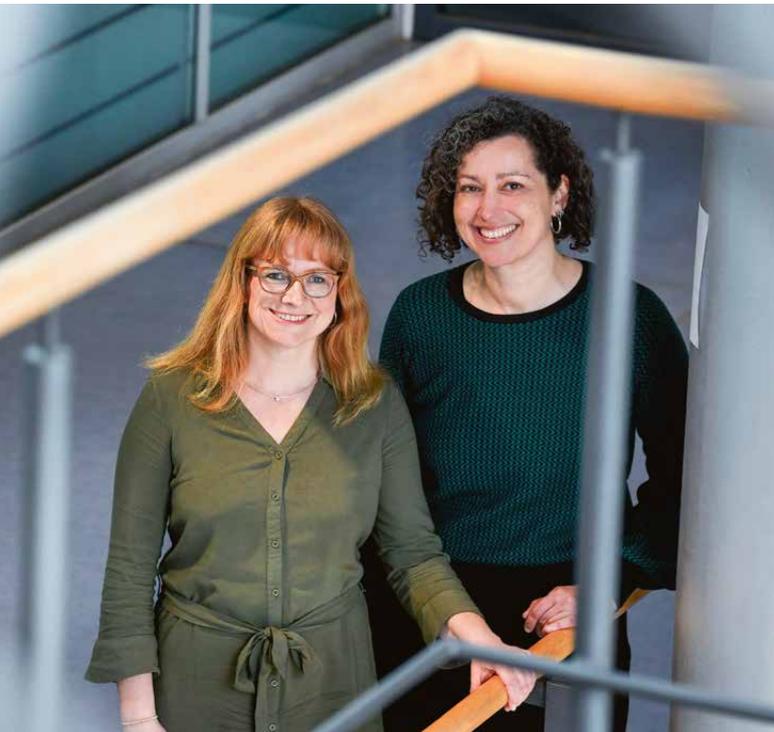
Dieses Unwissen können wir in Verständnis und Empathie verwandeln. Auch das erfordert Kraft und Geduld.



Elina Penner leitet das Online-Magazin Hauptstadtmutti und ist die Autorin der Bücher „Nachtbeeren“ (2022) und „Migrantenmutti“ (2023), erschienen im Aufbau Verlag.

Im Gespräch mit ANA ANSELMO UND SILVIA ZERBE

Wenn in einer global agierenden Forschungseinrichtung wie dem Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie (HZB) 1 400 Mitarbeitende aus 70 Nationen zusammenkommen, ist Vielfalt eine Selbstverständlichkeit. Dass trotzdem einiges getan werden muss, um unterschiedliche Perspektiven sichtbar zu machen und Diversität im Arbeitsalltag zu leben, wissen Ana Anselmo und Silvia Zerbe, die sich als Tandem genau dafür einsetzen.



Silvia Zerbe

Tätigkeit: Stellvertretende Leiterin Kommunikation, Diversity-Beauftragte

Wohnort: Berlin-Lichtenrade

Ich mag: Segeln, Tanzen und Zeit mit der Familie & Freunden

Ana Anselmo

Tätigkeit: International Matters, Diversity-Beauftragte

Wohnort: Berlin-Moabit

Ich mag: Musik, Filme, Essen, Zeit mit Freunden und der Familie verbringen

Adlershof Journal: Warum teilen Sie sich die Aufgabe als Diversity-Beauftragte am HZB?

Silvia Zerbe: Wir haben uns 2021 unabhängig voneinander, während eines Diversity-Audits des Stifterverbandes – das wir als erstes außeruniversitäres Forschungsinstitut durchlaufen haben – in den Arbeitsgruppen besonders engagiert, weil uns das Thema am Herzen liegt. Als es darum ging, die Aufgabe neu zu besetzen, wussten wir, dass wir das nur gemeinsam machen wollen.

Ana Anselmo: Ich schätze den Mehrwert, den wir durch unsere beiden Sichtweisen einbringen. Wir arbeiten in unterschiedlichen Bereichen: Silvia in der internen Kommunikation und als stellvertretende Pressesprecherin und ich bin für Internationales zuständig. Ich komme aus Portugal und habe in Schweden promoviert. Mit unseren Hintergründen ergänzen wir uns gut.

Welche Maßnahmen konnten Sie bereits umsetzen?

Zerbe: Wir laden regelmäßig neue Kolleginnen und Kollegen zu Welcome Sessions ein. Hier wollen wir sie auf einer

persönlichen Ebene willkommen heißen und Werte des HZB wie Respekt und Offenheit vermitteln. Wir organisieren alle sechs Monate einen Austausch über Vielfalt und bekommen so neue Impulse für Verbesserungen und Vorschläge für Trainings.

Anselmo: Wir haben auch thematisiert, wie wichtig es ist, dass Informationen für unsere Mitarbeitenden auf Englisch verfügbar sind. Wenn E-Mails nur auf Deutsch geschrieben sind, fühlen sich Menschen ausgeschlossen. Die Mitarbeitenden schätzen das jetzt sehr. Ein weiteres Thema könnte das Recruitment sein. Hier schauen wir, was umsetzbar ist, damit sich Menschen mit verschiedenen Hintergründen und Lebensläufen angesprochen fühlen.

Warum benötigt Diversität Menschen, die sich darum kümmern?

Zerbe: Diversität entsteht, wenn Menschen mit verschiedenen Erfahrungen zusammentreffen. Wir wollen mit unserer Arbeit erreichen, dass diese Unterschiedlichkeit als etwas Positives wahrgenommen wird. Selbstverständlich finden nicht alle, dass es Diversität braucht. Für uns als Wissenschaftseinrichtung ist es jedoch unerlässlich. Komplexe Probleme lassen sich nur mit unterschiedlichen Sichtweisen lösen.

Anselmo: Es gibt eine Redewendung, die lautet: „Wenn du schnell gehen willst, dann gehe allein. Wenn du weit gehen willst, dann musst du mit anderen zusammen gehen.“ Das ist mühsamer, letztlich aber lohnend.

Was zeichnet das HZB diesbezüglich aus?

Anselmo: Besonders ist die enorme Vielfalt, die unsere internationalen Mitarbeitenden, aber auch die Messgäste aus der ganzen Welt mitbringen. Wir haben jährlich etwa 2 700 Besuche von Forschenden aus 28 Ländern an unserer Röntgenquelle BESSY II zu Gast und es kommen immer neue Regionen hinzu.

Zerbe: Besonders finde ich auch: Wir legen großen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Die verschiedenen Lebenslagen werden anerkannt und unterstützt, beispielsweise durch persönliche Beratung, Vorträge und Workshops.

Anselmo: Seit 2023 präsentieren wir uns auf dem Lesbisch-schwulen Stadtfest Berlin – immerhin mit einer halben Million Besuchender – und zeigen, dass das HZB ein diversitätsfreundlicher Arbeitgeber ist. Daneben verbinden wir uns als Team, weil so viele Kolleg:innen freiwillig dabei sind.

Zerbe: Das ist auf so vielen Ebenen erfolgreich: Wir verlassen damit auch unsere eigene Blase und stellen unsere Forschung einem Publikum vor, das nicht primär an Wissenschaft interessiert ist. Gerade in diesem Jahr, in dem in den USA ein anderer Wind weht und durch das Erstarken der AfD in Deutschland, finden wir beide es wichtig, Flagge zu zeigen und zu sagen, warum Forschung von der Vielfalt der Menschen lebt. [_pm](#)

DIE START-UP-MANAGERIN

Maxine Silvestrov organisiert bei Quantune Technologies die Geschäfte

Biomarker messen, ohne eine Nadel in die Vene treiben zu müssen. Ohne fürs Labor auch nur einen Milliliter abzuzapfen. Einfach, sauber, schmerzfrei und vor allem jederzeit: Eine Vision, an deren Verwirklichung Maxine Silvestrov ihren Anteil hat. Seit Dezember 2021 ist sie beim Start-up Quantune Technologies zuständig für Finanzen und Personal. Also für – nach ihren Worten – „alles, was nicht im Labor stattfindet“.

Quantune, gegründet 2019, verfügt mit derzeit 15 Beschäftigten über Büro- und Laborräume im Gründungszentrum IGZ. Die Firma arbeitet an der Entwicklung des weltweit ersten Laser-Spektrometers von der Größe eines Mikrochips. Am Handgelenk getragen, ist das Gerät in der Lage, Gewebe auf seine Zusammensetzung hin abzutasten.

Jedes Molekül, so Silvestrov, habe so etwas wie einen „Fingerabdruck“, der zeigt, wie seine Atome zueinander schwingen. Das Spektrometer kann durch Lichtzufuhr diese Schwingung anregen und so unterschiedliche Substanzen im Blut bestimmen. Nicht nur hin und wieder beim Check in der medizinischen Praxis, sondern im Prinzip ständig. Veränderungen etwa des Blutzuckers oder des Lactats sind so im Idealfall sofort zu erkennen.

Das Verhalten von Molekülen ist Silvestrov seit Hochschulzeiten vertraut. Die heute 38-jährige Berlinerin hat zunächst in Braunschweig Biotechnologie, anschließend an der Humboldt-Universität zu Berlin Molekulare Lebenswissenschaften studiert, dem akademischen Betrieb aber dann den Rücken gekehrt: „Ich habe mich schon immer dafür interessiert, wie wissenschaftliche Innovationen für Menschen nutzbar gemacht werden können.“

Auf ihren heutigen Arbeitgeber ist Silvestrov durch einen Beitrag im „Adlershof Journal“ aufmerksam geworden. Sie war zuvor in Buch bei einem Biotech-Unternehmen beschäftigt, das Pharmafirmen bei der Entwicklung von Wirkstoffen gegen Krebszellen unterstützt. Adlershof liegt etwas näher an ihrem Wohnort Friedrichshain. Sie schätzt den grünen Campus. Zudem: „Aus beruflicher Sicht ist es toll, dass hier so viele Tech-Unternehmen ansässig sind, mit denen wir kooperieren.“

Als besonderen Vorzug empfindet sie die flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Quantune Technologies ermöglicht. Sie hätte es sonst schwer, den Alltag mit ihrer sechsjährigen Tochter zu bewältigen: „Noemi braucht viel Unterstützung. Sie hat drei feste Termine pro Woche für Logopädie, Ergo- und Physiotherapie. Wir müssen sie oft zum Arzt begleiten, weil sie häufig stürzt. Wir müssen auch täglich mit ihr üben.“

Noemi ist eine von weltweit hundert Betroffenen, die an einem extrem seltenen Gendefekt leiden: „Es wird schlimmer. Noch



Ein eingespieltes Team: Maxine und Noemi Silvestrov

kann sie laufen. Mit zehn Jahren wird sie wohl im Rollstuhl sitzen.“ HSP50, die „Hereditäre Spastische Paraplegie“, schädigt und schwächt die Muskulatur zunächst der Beine, im weiteren Verlauf auch der Arme. Noemis Eltern haben eine Webseite ins Netz gestellt, die von ihrer Geschichte handelt (www.noemi.berlin). Sie haben zudem Ende vorigen Jahres einen „Förderverein zur Erforschung und Behandlung von HSP50“ gegründet, um Spenden einzuwerben. In den USA wird eine Gentherapie, die in der Lage wäre, den Fortgang der Krankheit zu stoppen, derzeit klinisch getestet. Allerdings ist die Finanzierung nicht gesichert.

Das alles kostet Zeit und Kraft. Maxine Silvestrov ist froh über ein berufliches Umfeld, in dem sie Verständnis findet. Sie hat eine 30-Stunden-Woche, arbeitet regelmäßig im Homeoffice. „Wenn einmal spontan Termine anfallen, ist die Firma sehr flexibel. Das ist ein großer Pluspunkt“, sagt sie. **wid**

ANZEIGE



martiniSCHLEICHER

+ vordenken

+ mitdenken

+ weiterdenken

Ihr Steuerteam in Adlershof



www.msp-steuer.de

Berlin, und besonders Adlershof, gilt als herausragender internationaler Technologiestandort. Und hat einen Ruf zu verlieren, wenn sich das politisch-gesellschaftliche Klima weiter weg von Offenheit und Diversität bewegen sollte. Denn internationale Talente sind weltweit gefragt.

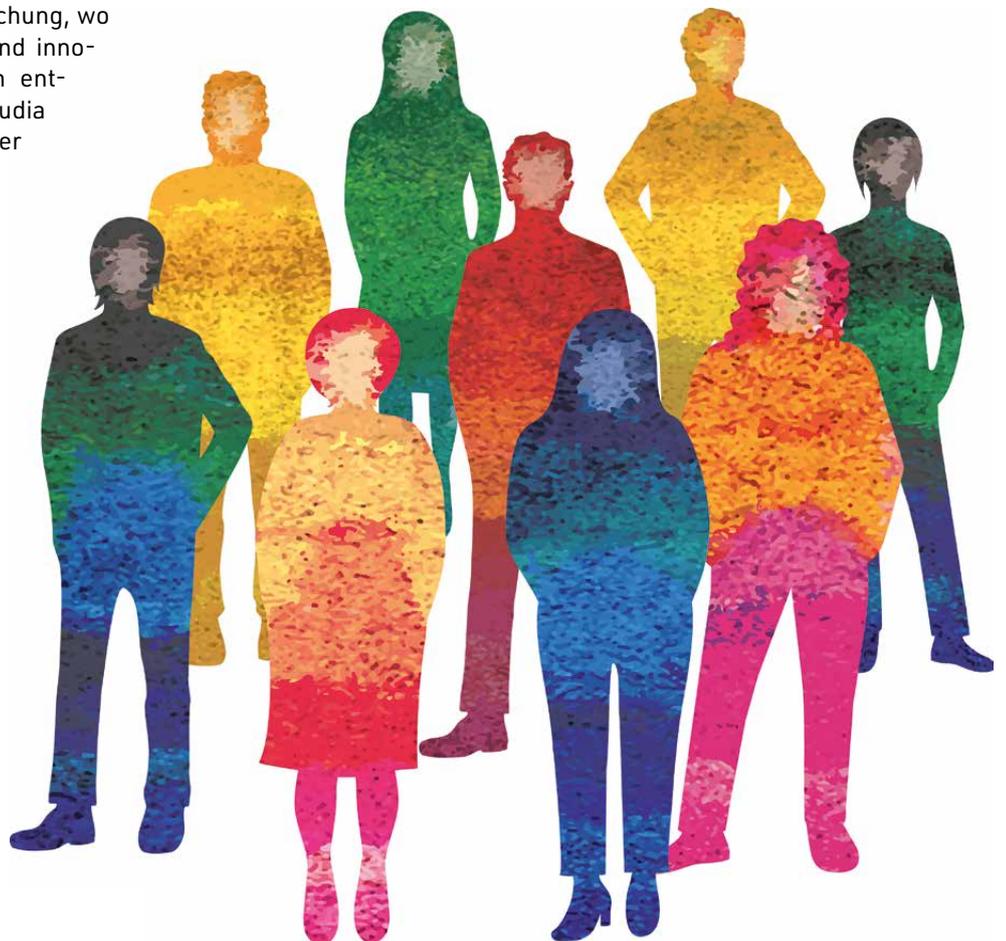


Diversität ist kein Selbstzweck, findet BAM-Präsidiumsmitglied Claudia Eggert

Wenn Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Perspektiven zusammenarbeiten, ist das einigen ein Dorn im Auge, wie das ein Blick in die USA, aber auch auf das Ergebnis der Bundestagswahl zeigen. Bedauerlich.

„Gerade in der Wissenschaft und Forschung, wo es um das Finden neuer Lösungen und innovativer Ansätze geht, ist Vielfalt ein entscheidender Erfolgsfaktor“, betont Claudia Eggert, Mitglied des Präsidiums der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM). Die promovierte Ingenieurin ist dort zuständig für Forschungscoordination und -transfer, Internationale Kooperation und Nachwuchsförderung. Sie verweist auf zahlreiche Studien, die belegen, dass diverse Teams kreativer sind, eine höhere Problemlösungskompetenz haben und langfristig bessere Ergebnisse erzielen.

VIELFALT



„Der Grund dafür liegt auf der Hand“, erklärt Eggert. „Unterschiedliche Sichtweisen fördern Diskussionen und hinterfragen bestehende Annahmen, was zu fundierteren und innovativeren Lösungen führt.“ In der Materialforschung beispielsweise erfordere die Entwicklung neuer Werkstoffe oder Prüfverfahren interdisziplinäre Ansätze. „Teams, die kulturell, fachlich und persönlich divers aufgestellt sind, bringen verschiedene Herangehensweisen ein, was die Wahrscheinlichkeit für bahnbrechende Entdeckungen erhöht“, unterstreicht Eggert.

Ein weiterer Vorteil sei die höhere Anpassungsfähigkeit: „Unternehmen und Institutionen, die Diversität fördern, sind flexibler, resilienter und wirtschaftlich erfolgreicher“, so Eggert. Sie könnten sich besser auf globale Herausforderungen einstellen und ein breiteres Spektrum an Talenten nutzen. Für eine international agierende Forschungseinrichtung wie die BAM bedeute das nicht nur eine höhere wissenschaftliche Exzellenz, sondern auch eine stärkere Position im globalen Wettbewerb.

Wie viele fürchtet Eggert jedoch, dass die aktuellen politischen Entwicklungen, insbesondere der Rechtsruck in einigen Ländern, zu einem Rollback in Sachen

Diversität und Internationalität führen könnten: „In den USA und Europa gibt es politische Strömungen, die den Wert von Vielfalt in Frage stellen und eine stärker national orientierte Politik verfolgen.“ Dies könnte langfristig den wissenschaftlichen Austausch behindern, internationale Kooperationen erschweren und den Zugang zu Fachkräften einschränken.

Zu Menschen wie Beñat Alberdi Esuain, Forscher am Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie (HZB), der erst kürzlich am Finale der Adlershofer Dissertationspreisverleihung für hervorragende wissenschaftliche Leistungen teilgenommen hat. Der Spanier lebt und forscht seit vier Jahren in Deutschland und schätzt die Arbeit in internationalen Teams: „Es ist bereichernd, wenn Menschen aus unterschiedlichen Kulturen mit unterschiedlichen Sichtweisen kooperieren“, sagt er. „Was auch dazu führt, dass sich wissenschaftliche Probleme leichter lösen lassen.“ Adlershof böte beste Voraussetzungen für multinationale Teams. Auch wenn jeder Englisch spreche, wünscht sich der Baske Deutschkurse auf dem Campus, die so berufsbegleitend besser einzutakten wären. Von einem sich verschärfenden politischen Klima merkt er hier nichts.

GEWINNT

HZB-Forscher Beñat Alberdi Esuain





International und hervorragend ausgebildet:
die Azimut-Space-Mitarbeiter:innen um
Geschäftsführer Riccardo Nadalini (vorne rechts)

Mit Blick auf das Ergebnis der letzten Bundestagswahl ist auch Riccardo Nadalini nicht übermäßig besorgt. „Im Vergleich zu anderen Ländern mutet die politische Situation in Deutschland fast wie harmloses Theater an“, sagt der Italiener, der seit 25 Jahren in Deutschland lebt. Nadalini ist Managing Director der Azimut Space GmbH, einem Forschungs-, Ingenieurs- und Entwicklungsdienstleister in der Luft- und Raumfahrttechnik.

Sein 17-köpfiges Team vereinigt rund ein Dutzend Nationalitäten. Branchenüblich wird Englisch gesprochen, womit sich das Thema Sprachbarrieren von selbst erledigt. „Unsere Tür steht für alle offen. Hautfarbe, Geschlecht oder Herkunft spielen keine Rolle“, betont Nadalini. „Bei aller Diversität in puncto Nationalität, sind die Lebensgeschichten unserer Mitarbeitenden ähnlich: Sie eint vor allem der Fakt, hervorragend ausgebildete Ingenieurinnen und Ingenieure zu sein.“

Davon dürften gern mehr den Weg zu Azimut Space finden. Interessierte aus dem Ausland gäbe es genug: „Sie scheitern allzu oft an den hohen Hürden der deutschen Bürokratie“, berichtet Nadalini – und spricht damit aus, was ihn wirklich am Standort Deutschland

besorgt. Außerdem: „Mehr als über das politische Klima machen sich unsere Mitarbeitenden über hohe Lebenshaltungskosten, vor allem Mieten, Gedanken.“ Ändere sich hier nichts, werde das künftig dringend benötigte Fachkräfte davon abhalten, nach Deutschland zu gehen.

Aus welchen Gründen auch immer: „Wir sind am Standort dringend auf internationale Forschende und Auszubildende, etwa für die Labore, angewiesen“, betont WISTA-Personalleiterin Bessie Fischer-Bohn. „Gäbe es diese Kräfte und ihre unterschiedlichen Talente nicht, sehen wir den wirtschaftlichen Erfolg von Adlershof gefährdet.“ Daher positioniere sich die WISTA Management GmbH als Landesgesellschaft klar für Vielfalt und Toleranz. Unter Fischer-Bohns Ägide findet nun schon zum dritten Mal eine Diversity Conference statt. „Unter dem Motto ‚Sharing Differences‘ wollen wir mit der Konferenz im Technologiepark Adlershof einen einzigartigen Raum für Inspiration und Austausch schaffen und ein klares Zeichen für Demokratie, Fortschritt und Zukunft senden“, erklärt die Organisatorin. „Es geht auch darum zu vermitteln, wie vielfältig Vielfalt ist.“ Das Spektrum reiche von sozialer Herkunft bis zu Neurodiversität.

An Möglichkeiten, das Thema voranzubringen, mangelt es nicht. „Um Diversität gezielt zu fördern, engagiert sich die BAM unter anderem in Netzwerken wie dem Berlin Research 50 e. V., nimmt an der ‚Sticks & Stones‘, Europas größter LGBTIQ+ Job- und Karrieremesse, teil und unterstützt internationale Mitarbeitende durch ihr Welcome Office“, berichtet Eggert. Das Institut hat zudem die „Charta der Vielfalt“, eine Initiative der Bundesregierung, unterzeichnet. „Mit dem Beitritt zur Charta verpflichten wir uns ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität frei von Vorurteilen miteinander arbeiten können“, erklärt Eggert. So wird die BAM unter anderem weiterhin gezielt internationale Forschende und Fachkräfte ansprechen, ihnen attraktive Arbeitsbedingungen bieten und den Zugang zu Stellen erleichtern. Denn eines ist klar, unterstreicht Eggert: „Diversität ist kein Selbstzweck, sondern ein essenzieller Treiber für Innovation und wissenschaftlichen Fortschritt.“ **_cl**

Bessie Fischer-Bohn organisiert bereits zum dritten Mal die Diversity Conference Adlershof



ANZEIGE

#ibtfördert

Cash für clevere Köpfe und ein lebenswertes Berlin

Zuschüsse für eine nachhaltige Zukunft in Berlin!

Wir unterstützen Gründer:innen, Unternehmer:innen, Immobilienbesitzer:innen und Privatpersonen mit Zuschüssen für innovative Ideen, Investitionen, Umstieg auf E-Mobilität, Reparaturen von Elektrogeräten, Dach- und Fassadenbegrünung sowie energetische Sanierungen und Photovoltaikprojekte.

Die IBT fördert Ihr Projekt für ein zukunftsfähiges, lebenswertes Berlin.

Mehr erfahren und Zuschuss sichern:

<https://www.ibb-business-team.de/foerderungen>



IBB
Business Team

RAUM für die soziale Frage



Wohnen beinhaltet vieles: Grundbedürfnis, Zuhause, Investitionsgut, Vermögenswert – und ist ein Verstärker von Generationen(un)gerechtigkeit, sagt Kultur- und Sozialgeografin Ilse Helbrecht

Zurzeit ist im öffentlichen Diskurs viel von den Folgen des kürzlich im Bundestag beschlossenen Schuldenpaketes die Rede. „Die Themen Unterbringung von Geflüchteten, Obdachlosigkeit, zu wenig sozialer Wohnungsbau spielen dabei eine eher untergeordnete Rolle“, sagt Ilse Helbrecht, Professorin für Kultur- und Sozialgeografie an der Humboldt-Universität zu Berlin. „Dabei ist das Thema Wohnen eigentlich die soziale Frage des 21. Jahrhunderts.“

Die Wissenschaftlerin beschäftigt sich seit vielen Jahren mit kulturellen und sozialen Themen der Stadtgeografie. Die Entwicklungen auf dem Wohnungsmarkt und die in Großstädten damit verbundene Gentrifizierung zählen zu ihren Spezialgebieten. Seit Herbst 2024 widmet sich Helbrecht einem neuen Forschungsprojekt, das von der Volkswagenstiftung finanziert wird und sich mit einem Thema von hoher gesellschaftlicher Relevanz befasst: der Generationen(un)gerechtigkeit auf europäischen Wohnungsmärkten.

ANZEIGE



PLANUNGSBÜRO FÜR ALLE KOMPONENTEN DER TECHNISCHEN GEBÄUDEAUSRÜSTUNG

Versorgungs- & Elektrotechnik ■ BIM ■ Regenerative Energietechnik

+49 30 7672841 0 ■ info@rusz.de ■ Am Studio 20a · 12489 Berlin



www.rusz.de



Sozialgeografin Ilse Helbrecht nimmt das Thema generationengerechtes Wohnen unter die Lupe

Sie wird in dem internationalen Verbundprojekt untersuchen, wie sich die angespannten Wohnungsmärkte in Europa auf die Frage der Generationengerechtigkeit auswirken. Ihre Einschätzung: Wohnen ist zwischen den verschiedenen Generationen ungerecht verteilt. Die älteren Jahrgänge in Europa verfügen zumeist über ausreichenden persönlichen Wohnraum, während der Zugang zum Wohnungsmarkt für Jüngere sehr schwer geworden ist.

Die Studie konzentriert sich auf größere Städte in vier Ländern: Irland (Dublin), Spanien (Granada), die Niederlande (Amsterdam) und Deutschland (Berlin). Die Auswahl erklärt sich durch die Wohnungsmärkte, die unterschiedlich organisiert sind. Ilse Helbrecht verdeutlicht die Unterschiede im Ländervergleich: Deutschland hat eine der niedrigsten Wohneigenheimquoten in Europa. Im Durchschnitt leben 47 Prozent aller Deutschen in einer eigenen Immobilie, das heißt, eine knappe Mehrheit kann dies nicht. In Berlin liegt die Mietquote sogar weit über 80 Prozent. In Großbritannien hingegen war es lange Zeit üblich, sich bereits im Alter von 22 eine kleine Immobilie zu kaufen, zumeist fremdfinanziert und durch staatliche Förderung unterstützt, sodass die junge Generation früh am Wohnungsmarkt teilhaben konnte. Nach der Finanzkrise 2008 änderte sich das, die Banken wurden bei der Vergabe von Krediten restriktiver, die Wohnpreise stiegen. Heute werden die Jungen als „generation rent“ bezeichnet.

Dagegen ist im Mittelmeerraum, etwa in Spanien, die Eigentumsquote traditionell sehr hoch. Durch die aktuell schlechte wirtschaftliche Lage hat die junge Generation Probleme, gute Jobs zu finden mit der Folge, dass sie im Durchschnitt noch mit 30 Jahren zu Hause bei den Eltern wohnt. Das belastet die Familien und gelingt selten konfliktfrei – auch wenn im mediterranen Raum die Familienkultur oftmals noch eine andere Rolle spielt als etwa in Nordeuropa.

Helbrecht betont, dass es in ihrem Forschungsprojekt nicht nur um Märkte und Vermögensverteilung geht, sondern insbesondere auch um die Beziehungen zwischen den Generationen: einerseits innerhalb der Familien, andererseits zwischen den verschiedenen Jahrgängen. In der Sozialwissenschaft wird zwischen intragenerationalen und intergenerationalen Aspekten unterschieden. „Wir fragen einerseits, wie Wohnungsmärkte den Zugang von Generationen zum Wohnen heute prägen, oder auch umgekehrt, wie das Wohnen heutige Familienverhältnisse prägt“, erklärt Helbrecht. „Auf jeden Fall geraten Familien unter Druck, wenn auf kleinem Raum zu viele Mitglieder wohnen müssen oder wenn ein Elternhaus an mehrere Kinder vererbt wird.“ Welche Rolle dabei der Staat spielt, der die Wohnungsmärkte entscheidend steuert und reguliert, und welche Rolle die Familien, steht im Mittelpunkt der qualitativen und quantitativen Studien, die Helbrecht mit ihren Forschungskolleginnen und -kollegen durchführen wird. Mit ersten Ergebnissen ist in drei Jahren zu rechnen. [_hg](#)

ANZEIGE

PLEASE MIND THE GAP

Drei DLR-Forscherinnen zeigen geschlechtsspezifische Wissenslücken auf, die dazu führen, dass Bedarfe von Frauen in Autos, Bussen und Bahnen nicht erfasst werden.

Weltweit rangiert Deutschland in puncto Geschlechtergerechtigkeit in den oberen zehn Prozent, aber es bleiben hartnäckige Lücken. Besonders bekannt ist die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern (Gender-Pay-Gap). Weniger bekannt ist, dass sich die Gestaltung von Verkehrsmitteln vorrangig an Männern orientiert, und Frauen dadurch systematisch benachteiligt werden. Diese Lücke steht im Mittelpunkt der 2024 veröffentlichten Studie „Please Mind the Gap“, die von den Verkehrsforscherinnen Laura Gebhardt, Sophie Nägele und Mascha Brost vom Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) in Adlershof erstellt wurde.

Besonders beim Auto wird deutlich, dass Mobilität von Männern und für Männer gemacht wird. Dabei ist es keine Kleinigkeit, dass Sitze, Gurte und Airbags auf einen durchschnittlichen Mann ausgerichtet sind und Crash-Tests nur mit männlichen Dummies gemacht werden. Während ein zu niedriger Sitz eine Unannehmlichkeit darstellt, kann ein falsch gestalteter Gurt lebensgefährlich sein. Auch in öffentlichen Verkehrsmitteln bleibt der Mann die Norm – dabei nutzen Frauen diese im Durchschnitt häufiger. Sie legen auch kleinteiligere Wegeketten zurück und führen Kinderwagen und Einkäufe mit sich, weshalb höhengleicher Einstieg sowie erreichbarer Abstell- und Stauraum für sie von großer Bedeutung sind.

Wissenschaftliche Daten müssen diese Bedarfe systematisch abbilden, damit sich die Praxis ändert, sagt Laura Gebhardt, Leiterin der Forschungsgruppe Bedarfsorientierte Gestaltung von Verkehrsmitteln. Sie untersucht die Mobilitätsbedarfe von unterschiedlichen Nutzengruppen. Den Anstoß für die Beschäftigung mit dem Thema Geschlecht gab das Buch „Unsichtbare Frauen“ von Caroline Criado-Perez. Die Kernaussage dieses Standardwerks zum „Gender-Data-Gap“ ist, dass in einer von Daten beherrschten Welt, die Hälfte der Bevölkerung ignoriert wird. So zum Beispiel in der IT, dem Gesundheitswesen und vielen anderen Lebensbereichen. Als eine mit Daten arbeitende Wissenschaftlerin war Gebhardt fasziniert von dieser empirischen Lücke: „Das war ein Eye-Opener für mich, um zu fragen: Wie ist das eigentlich bei Mobilität?“





Mobil mit dem Rennrad:
DLR-Forscherin Laura Gebhardt

Ihre Studie fokussiert neben Funktionalität, Komfort und Sicherheit auch auf Hygiene: Frauen haben anatomisch, durch Zyklus oder Schwangerschaft, besondere Anforderungen an Sanitäreinrichtungen. Studien zeigen, dass viele Frauen auf Reisen die Flüssigkeitszufuhr vermeiden, um öffentliche Toiletten nicht nutzen zu müssen. Persönlich ist Gebhardt im Arbeitsalltag wenig davon betroffen. Ihren eigenen 45-minütigen Arbeitsweg nach Adlershof legt Gebhardt mit dem Fahrrad zurück.

Das Umfeld des Technologieparks Adlershof sieht sie differenziert: „Die Tatsache, dass hier in Adlershof jeden Tag viele kluge Köpfe forschen, gefällt mir gut. Als Stadtraum finde ich es eher funktional. Ich wünsche mir da mehr Begegnungsräume, ein paar mehr nette Cafés.“

Wenn es um die Bedarfe von Frauen geht, plädiert die Forscherin für flexible Lösungen: „Verstellbare Haltegriffe sind sinnvoller, als einfach eine Schlaufe an die Decke zu schrauben, wo die halbe Bevölkerung nicht gut herankommt.“ Vergleichbare Studien haben ergeben, dass solche Maßnahmen, die Benutzbarkeit für alle verbessert. Als sie die Kommentare unter einem Artikel über ihre Studie liest, stellt sie trotzdem fest, dass gesellschaftliche Diskussionen nicht vor der Verkehrsforschung haltmachen: „Sobald das Wort ‚Gender‘ auftaucht, kippt die Stimmung.“ Dabei verfolgt die Wissenschaftlerin ein wichtiges Ziel: bessere Daten für eine flexiblere und gerechtere Mobilität für alle. [_sw](#)

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
- 20 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
www.augen-adlershof.de



VERWURZELUNG UND VIELFALT

Raúl Comesaña Macias leitet die in Adlershof ansässige BBF Gruppe, ein familiengeführter Zusammenschluss mittelständischer Bauunternehmen.



In beliebten Kurzvideos auf Social Media wird oft ein Zusammenhang zwischen wirtschaftlichem Erfolg und Morgenroutinen hergestellt. Schon Benjamin Franklin, der Mann auf dem 100-Dollar-Schein, führte akribisch Buch über seinen Tagesablauf und beschwor die Vorteile frühen Aufstehens. Raúl Comesaña Macias – Geschäftsführer der BBF Bau GmbH – gibt dem amerikanischen Gründervater Recht: „Zeit ist das kostbarste Gut eines Unternehmers. Eine feste Routine bietet mir ein Gerüst, um meinen meist hektischen Alltag zu meistern.“ Zu den aktuellen Aufgaben des Geschäftsführers gehören der Umgang mit der anhaltenden Konjunkturkrise, die auch die Baubranche trifft, die Suche nach talentiertem Nachwuchs und die Integration neuer Firmen in die Unternehmensgruppe.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, setzt die BBF auf regionale Verwurzelung und Vielfalt. Dahinter steckt sowohl eine wirtschaftliche Strategie als auch eine gesellschaftliche Vision. „In Deutschland suchen 700 000 Unternehmen in den nächsten fünf Jahren eine Nachfolge. Viele werden daran scheitern, weil motivierte Leute fehlen.“ Jüngst hat die BBF die JoMi GmbH übernommen und dadurch ihr Portfolio um Landschafts- und Gartenbaukompetenzen erweitert. Comesaña kann durch solche Übernahmen viele Dienstleistungen aus einer Hand anbieten und Abhängigkeiten reduzieren. Fast ebenso wichtig sind seine persönlichen Überzeugungen: „Die regionale Wirtschaft braucht Unternehmerinnen und Unternehmer, die hier verankert sind, hier Gewerbesteuer zahlen, und sie braucht fitten Nachwuchs.“

Gegründet wurde die BBF Gruppe durch Comesañas Vater Jesús, dessen Eltern nach Deutschland kamen, um der Franco-Diktatur zu entfliehen und einen wirtschaftlichen Neuanfang zu wagen – eine klassische Gastarbeiterbiografie. Der Großvater fand Arbeit bei Dunlop in Hanau und schon der Vater konnte studieren und wurde zunächst erfolgreicher Investmentbanker. Raúl Comesaña, der Psychologie und Management studiert hat, hat nun die operative Führung des Unternehmens übernommen.



Generationswechsel bei der BFF Gruppe: Raúl Comesaña Macias (vorne, rechts) hat die Geschäftsführung von seinem Vater Jesús (vorne, links) übernommen

Die BBF Gruppe verlagerte Ihren Unternehmenssitz in den frühen 2010er Jahren in den Technologiepark Adlershof. „Neben führender Forschung wird oft unterschätzt, wie gut gelegen Adlershof ist“, sagt Comesaña. Zudem bietet der Campus Zugang zu jungen Talenten und der boomenden Region im und um den Berliner Südosten. Dort entwickelt und realisiert die BBF aktuell beispielsweise beim Projekt „Zeuthener Winkel Mitte“ eine Wohnbebauung mit zweizügiger Halbtagsgrundschule.

Obwohl Comesaña in Adlershof aufgewachsen ist und bei Bedarf fließend berlinert, sind seine schwarzen Haare und der spanische Name regelmäßig Thema. „Manchmal sage ich dann, dass Raúl eigentlich auf Radolf zurückgeht, altgermanisch für weiser Wolf – ein Zeichen dafür, dass Migration Europa seit Jahrhunderten prägt.“ Nicht unbedingt Worte, die man von einem Bauunternehmer erwartet. Aber Migration ist ein großes Thema, auch und gerade in der Baubranche: „Der Mangel an Fachkräften in unserem Land stellt eine große Herausforderung dar. Wenn dazu noch talentierte Menschen abwandern, haben wir ein echtes Problem.“ Diversifizierung und Zuwanderung seien Teil der Lösung, aber ebenso wichtig sei die Förderung einer Kultur, die Leistung honoriert. „Ob aus Deutschland oder Albanien – ich kenne keinen Maurer, der nicht stolz auf sein Handwerk ist. Doch diese Leistung muss auch gesellschaftlich anerkannt werden. Dann streben Menschen nach Exzellenz.“ [_sw](#)

ANZEIGE

75 ZUFRIEDENE MIETER KÖNNEN NICHT IRREN

Campus für Gewerbe und Technologie
AM OKTOGON

U.S. GREEN BUILDING COUNCIL
LEED GOLD
USGBC

BTB-FERNWÄRME MIT 57% ANTEIL ERNEUERBARE ENERGIEN!

PREISGÜNSTIGE BÜRO-NEUBAUFLÄCHEN AM ZUKUNFTSSTANDORT ADLERSHOF

**MIETEINHEITEN/GEBÄUDE
VON 250 BIS 5.500 M²**

+49 30 8891 3322

WWW.MIETEN-IN-ADLERSHOF.DE
MIETANFRAGE@MIETEN-IN-ADLERSHOF.DE

immobilien-experten-ag.
www.immexa.de

Eine Projektentwicklung der

FRAUEN, FÜHRUNG & WECHSELJAHRE

Wenn die Hitzewallung mit ins Büro kommt



Auf Augenhöhe:
Gesundheitsexpertin Susann Zietek

„Die hat wohl ihre Tage“ – dieser abfällige Satz, meist hinter vorgehaltener Hand geäußert, steht exemplarisch für den Umgang mit weiblicher Biologie nicht nur im Arbeitskontext. Für Susann Zietek, Marketing-Expertin bei der PEIX Health Group und Netzwerkerin in der Gesundheitsbranche, ist klar: Die Wechseljahre sind in der Arbeitswelt angekommen – zumindest biologisch. Strukturell und kulturell jedoch noch nicht. Zu lange wurden sie als reines Frauenthema betrachtet. Ein Tabu, das dringend gebrochen werden muss.

Die Wechseljahre sind kein Nischenthema mehr, schon gar nicht für die rund neun Millionen Frauen zwischen 40 und 55 Jahren in Deutschland, die meisten davon berufstätig. Dennoch: In Unternehmen fehlt häufig der Raum, offen über Beschwerden zu sprechen. Es herrscht Unsicherheit – auf beiden Seiten.

„Die Wechseljahre sind seit zwei, drei Jahren als Thema auf dem Vormarsch“, sagt Zietek. „Aber das bedeutet nicht, dass sie schon im Arbeitsalltag angekommen sind.“ Gerade im mittleren Lebensalter stehen viele Frauen voll im Berufsleben, tragen Verantwortung, führen Teams – und erleben gleichzeitig Veränderungen, die ihren Alltag auf den Kopf stellen können.

ANZEIGE

Wenn Hören alle verbindet!

Das All-in-One Hörgerät Pure Charge&Go BCT IX. Neuheit. Jetzt bei uns testen!



Jetzt Termin buchen!



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

Schlafstörungen, Konzentrationsprobleme, Erschöpfung, Stimmungsschwankungen: Viele dieser Symptome sind belastend und wirken sich auch direkt auf die berufliche Leistungsfähigkeit aus.

Eine aktuelle Studie des Healthcare Frauen e. V., die im März 2025 veröffentlicht wurde und an der 821 Personen teilnahmen, zeigt deutlich: 82 Prozent der befragten Frauen in Führungspositionen und mit Wechseljahresbeschwerden fühlten sich von kognitiven Beschwerden im Arbeitsalltag beeinträchtigt. Etwa 40 Prozent reduzieren ihre Arbeitszeit, wechseln die Position – oder steigen frühzeitig aus dem Beruf aus. Das ist nicht nur ein individuelles Problem, sondern ein wirtschaftliches.

Warum wird das Thema noch nicht ausreichend kommuniziert? Das liegt zum einen an fehlendem Wissen – gerade bei männlichen Führungskräften. Zum anderen an der Sorge der Frauen, als schwach oder nicht belastbar zu gelten. Genau hier müsse ein Umdenken stattfinden, fordert Zietek: „Es geht nicht darum, Sonderrechte einzufordern, sondern darum, physiologische Realitäten anzuerkennen und flexibel darauf zu reagieren.“ Konkret heißt das: mehr Flexibilität bei Arbeitszeiten, Homeoffice-Möglichkeiten an belastenden Tagen, Verständnis für Leistungsschwankungen. Doch vor allem: eine Unternehmenskultur, in der über solche Themen gesprochen werden darf.

„Wenn Kommunikation im Unternehmen grundsätzlich nicht gefördert wird, werden auch die Wechseljahre kein Thema sein“, so Zietek. „Unternehmen müssen erkennen, dass sie Teil der Lebensrealität vieler Mitarbeiterinnen sind.“

Es ist jedoch nicht nur der fehlende Blick der Männer, der Veränderung braucht. „Frühere Generationen von Frauen mussten sich ihren Platz hart erkämpfen. Das hat Spuren hinterlassen – auch im Miteinander.“

Inzwischen beobachtet sie aber eine positive Entwicklung: Netzwerke wie „Healthcare Frauen“ oder die „Healthcare Businesswomen's Association“, deren Berliner Chapter Susann Zietek leitet, fördern gezielt weibliche Karrieren und setzen auf Solidarität statt Konkurrenz. Der Austausch in solchen Netzwerken sei ein wichtiger Faktor, um Frauen zu stärken – nicht nur in fordernden Lebensphasen.

Wie eine moderne Unternehmenskultur aussehen kann, zeigt das Beispiel PEIX. Die Berliner Agenturgruppe entwickelt seit über 30 Jahren Kommunikationslösungen für die Gesundheitsbranche für Start-ups und namhafte Unternehmen der Healthcare-Branche – weltweit. Das interdisziplinäre Team von über 100 Mitarbeitenden verbindet medizinisches Fachwissen und Kreativität und unterstützt Chancengleichheit im Gesundheitsmarkt. Gleichstellung ist hier nicht nur ein Schlagwort, sondern gelebte Praxis. Es gibt keine Gehaltsunterschiede bei gleicher Position, Frauennetzwerke werden unterstützt – und das Management hört zu.

„Unser Geschäftsführer hat mich ganz konkret gefragt, wie wir uns als Unternehmen stärker für Gleichberechtigung einsetzen können. Das war ein wichtiger Moment“, sagt Zietek. Diese Offenheit müsse zur Normalität werden. **_rb**



ANZEIGE

BERLIN ADLERSHOF | LEIPZIG

WIRTSCHAFTSPRÜFER
STEUERBERATER
FACHBERATER FÜR INTERNATIONALES STEUERRECHT

ADDVALUE

Dissertationspreis Adlershof

Drei Nominierte. Drei Vorträge. Wer sein Thema am besten auf den Punkt bringt, gewinnt den mit 3.000 Euro dotierten Dissertationspreis Adlershof. Am Donnerstag, 20. März 2025, konnte sich Kristin Klaue, promoviert am Center for the Science of Materials Berlin und am Institut für Chemie der Humboldt-Universität zu Berlin, mit ihrer Forschungsarbeit „Licht als ‚Magic Bullet‘: Neue Infrarotschalter für gezielte, lichtbasierte Medizin“ gegen Beñat Alberdi Esuain mit „Shaping the Right Electron Beam for Visualizing Atomic Motion“ und Jinzhao Li mit „Towards commercialization: Ink development and scalable fabrication of perovskite solar“ durchsetzen. Seit 2002 vergeben Humboldt-Universität zu Berlin, WISTA Management GmbH und IGafa e. V. jährlich den Dissertationspreis Adlershof, mit dem Nachwuchsforschende für hervorragende wissenschaftliche Leistungen im Rahmen einer in Adlershof angefertigten Dissertation ausgezeichnet werden.

adlershof.de/dissertationspreis

Bewerbungsschluss: Falling Walls Lab Berlin-Adlershof

Welche sind die nächsten Mauern, die fallen werden? Das Falling Walls Lab (FWL) ist eine Plattform für Studierende und Nachwuchswissenschaftler:innen aller Fachrichtungen, die ihre bahnbrechende Forschungsarbeit, ihr innovatives Geschäftsmodell oder ihre Idee vor einer hochkarätigen Jury aus Wissenschaft und Wirtschaft präsentieren möchten.

Gewinnende jedes internationalen FWL qualifizieren sich für das Falling Walls Lab Finale am 7. November in Berlin. Das FWL Berlin-Adlershof wird von der Initiativgemeinschaft Außeruniversitärer Forschungseinrichtungen Adlershof (IGafa) und der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) veranstaltet und findet am 15. Juli 2025 um 14:00 Uhr statt. Bewerbungsschluss ist der 3. Juni 2025.

fwl-adlershof@igafa.de
falling-walls.com/lab/apply

Jahrespressekonferenz Adlershof: Vertrauen auf eigene Stärken sorgt für Zuversicht

Am 11. April 2025 veröffentlichte der Technologiepark Adlershof aktuelle Zahlen der jährlich durchgeführten Standortbefragung. Demnach setzen die Unternehmen erstmals mehr als 4 Milliarden Euro um und blicken wegen ihres „Fokus auf die eigenen und standortbezogenen Stärken“ zuversichtlich in die Zukunft. Die Zahl der Beschäftigten wuchs um rund 1 100 auf rund 29 100 Personen an. Die Zahl der Studierenden ist mit rund 6 300 leicht rückläufig. Die Förder- bzw. Drittmittel der in Adlershof ansässigen Einrichtungen der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) betragen 43 Mio. Euro, die Grundfinanzierung lag bei 67 Mio. Euro. Bei den außeruniversitären Instituten beliefen sich die Haushaltsmittel auf 251 Mio. Euro; ein Drittmittelvolumen von 81 Mio. Euro konnte registriert werden.

www.adlershof.de

25. Lange Nacht der Wissenschaften: Jubiläum am 28. Juni 2025

Berlins klügste Nacht feiert Geburtstag! Zum 25. Jahrestag gibt es wieder ein buntes Programm verschiedener Adlershofer Forschungseinrichtungen. Im gesamten Technologiepark öffnen Labore, gibt es Mitmach- und Experimentierstationen und spannende Neuigkeiten aus der Welt der Wissenschaft. Die WISTA veranstaltet zusammen mit der Humboldt-Universität zu Berlin einen Science Slam zum Abschluss des Jubiläums. Ein weiteres Geburtstagsgeschenk der Langen Nacht an alle Besucher:innen: Die Tickets kosten in diesem Jahr nur 5 Euro pro Person.

Weitere Informationen unter:
adlershof.de/lndw

Baustart für BAM-Forschungscampus

Am Groß-Berliner Damm entsteht ein moderner Forschungscampus für die Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) in Integrierter Projektentwicklung (IPA). Die Bundesanstalt für Immobilienaufgaben und der Bundesbau Baden-Württemberg realisieren gemeinsam mit ihren Partnern moderne Labore, Werkhallen und Büroräume für elf Fachbereiche der BAM. GBD 149, benannt nach dem Standort am Groß-Berliner Damm, soll den Beschäftigten der BAM exzellente Forschungsbedingungen bieten. Die Übergabe des Gebäudes ist für 2029 geplant.

www.gbd149.berlin

ANZEIGE

13. Adlershofer Firmenstaffel 2025

Zusammen laufen - zusammen wachsen

Wann?
11. Sep 2025
16:30 Uhr

Wie?
8,7 km
3x 2,9 km

ehem. Flugfeld Johannisthal
Wo?

Anmeldung in 3er Teams auf www.adlershofer-firmenstaffel.de

2,8 Millionen Euro für Klima- anpassung im Technologiepark Adlershof

Am 17. März 2025 fand im Technologiepark Adlershof der offizielle Auftakt für zwei Forschungsprojekte zu Klimaanpassungen im Technologiequartier statt. Das Vorhaben umfasst die Projekte „Transformation zum klimaresilienten Technologiequartier (TransformResQ)“ und „Resilientes Energiesystem für Technologiequartiere (ResQ-Energy)“, die zusammen mit insgesamt 2,8 Millionen Euro vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) gefördert werden und das Ziel verfolgen, bis Ende 2027 einen „Masterplan für ein klimaresistentes Technologiequartier“ zu entwickeln. Die dafür entwickelten Maßnahmen werden in der darauffolgenden Projektphase voraussichtlich ab 2028 umgesetzt. Die WISTA Management GmbH übernimmt als Standortbetreiberin des Technologieparks Adlershof die Gesamtprojektleitung. Projektpartner sind die Technische Universität Berlin, die Hochschule Neubrandenburg, das Reiner Lemoine Institut und die BTB Blockheizkraftwerks-, Träger- und Betriebsgesellschaft mbH Berlin.

adlershof.de/klima

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN

WISTA Management GmbH

REDAKTION

Peggy Mory; (V. i. S. d. P.: Cindy Böhme)

REDAKTIONSADRESSE

WISTA Management GmbH
Bereich Unternehmenskommunikation
Rudower Chaussee 17, 12489 Berlin
Tel.: +49 30 63 92 22 13 | E-Mail: mory@wista.de
www.adlershof.de/journal

AUTOR:INNEN

Rico Bigelmann (rb); Dr. Winfried Dolderer (wid);
Heike Gläser (hg); Chris Löwer (cl); Peggy Mory (pm);
Elina Penner; Simon Wolff (sw)

LAYOUT UND HERSTELLUNG

Medienetage Anke Ziebell
Tel.: +49 30 609 847 697
E-Mail: aziebell@medienetage.de
www.ziebell-medienetage.de

ANZEIGENBETREUUNG UND

ADRESSMANAGEMENT

WISTA Management GmbH, Stefanie Reichardt
Tel.: +49 30 63 92 22 47 | E-Mail: pr@wista.de

DRUCK

Druckhaus Sportflieger



BILDQUELLEN

Sofern nicht anders gekennzeichnet:
Tina Merkau.
Titellillustration: Valeria Fribus;
S. 3: Dorothee Mahnkopf;
S. 6 o.: Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM); S. 6 u.: aelitta/iStock;
S. 9: Valentin Paster; S. 10: Huber Starke/Westend61; S. 12: EyeEm Mobile GmbH/iStock; S. 14 u. l.: yttana Contributor Studio/Shutterstock

Gedruckt auf Papier aus nachhaltiger Waldwirtschaft.

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 2025.

Das Adlershof Journal digital lesen und als Newsletter abonnieren:
www.adlershof.de/journal

ANZEIGE

NACHHALTIGE NEUBAU-BÜROFLÄCHEN AM ZUKUNFTSSTANDORT ZU MIETEN

1A-LAGE IM TECHNOLOGIEPARK ADLERSHOF

OLC
OFFICE LAB CAMPUS
ADLERSHOF

**BTB-FERNWÄRME MIT 57% ANTEIL
ERNEUERBARE ENERGIEN!**

**EU-TAXONOMIE-KONFORM
VERIFIZIERT DURCH DGNB**

AB 250 M² BIS 10.000 M² MIETFLÄCHE

AUSBAU NACH MIETERWUNSCH

DIREKT AM S-BAHNHOF

Eine Projektentwicklung der



immobilien-experten-ag.
www.immexa.de

VERMIETUNG +49 30 8891 3361

INFO@OFFICELAB-CAMPUS.BERLIN • WWW.OFFICELAB-CAMPUS.BERLIN





Unsere ganze Energie. Stecken wir auch in Ihr Projekt.

Seit 1990 Ihr zuverlässiger Partner
für individuelle Energielösungen.

030 34 99 07 66
Wir beraten Sie gerne!

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