

# ADLERSHOF

## Journal

MAI | JUNI  
2026



Job *sucht*  
Mensch

Wir haben Platz für gute Leute



# Inhalt

- 3 ESSAY**  
**von Martin Hyun:** Erst die Arbeit, dann das Vergnügen
- 4 IM GESPRÄCH MIT**  
**Anne Kazubke,** die das Personal beim Sondermaschinenbauer Jonas & Redmann organisiert
- 5 PORTRAIT**  
**Die Kristallzüchterin:** Kathleen Schindler betreut Siliziumeinkristalle beim Heranwachsen
- 6 TITELTHEMA**  
**Die Zukunft kann beginnen:** Wir werfen einen Blick auf die Ausbildungssituation im Technologiepark
- 10 CAMPUS**  
**Wo Arbeit endet und Ärger beginnt:** Psychologin Heidi Mauersberger forscht zu Konflikten am Arbeitsplatz
- 12 NACHGEFRAGT**  
**Guter Empfang:** Angela Ryll begleitete bei SENTECH Instruments die Geschichte des Technologieparks seit Anbeginn
- 14 NETZWERK**  
**Rückenwind durch Karriereplanung:** Das Förderprogramm „workhier!“ bietet internationalen Studierenden das nötige Rüstzeug
- 15 UNTERNEHMEN**  
**Pragmatic Software:** NetworkedAssets pendelt zwischen Adlershof und Breslau
- 16 EINBLICKE**  
**Nachhaltig:** Wie WISTA Conventions seine Eventarbeit neu organisiert
- 18 MEDIEN**  
**„Mittelfristig wird es Premium-Synchron geben“:** TV+Synchron-Geschäftsführerin Jenny Buch über die Zukunft der Branche
- 20 GASTRONOMIE**  
**Bowls, Bagel, Burger:** Adlershof isst international
- 22 KURZNACHRICHTEN**

## AUS DER REDAKTION

### Voll leer

Es scheint, als wären alle auf der Suche. Während vor einiger Zeit ausschließlich von einem Fachkräftemangel die Rede war und der große Schmerz erst noch kommen soll, bemühen sich heute parallel junge Akademiker:innen verzweifelt um einen Berufseinstieg. Der demografische Wandel schlägt zu, Digitalisierung und neue Technologien haben Jobs rasant verändert und das Bildungssystem hinkt hinterher: Der Arbeitsmarkt scheint gleichzeitig überfüllt und leer zu sein. Willkommen beim ‚Mismatch‘, wie die Forschung das Problem nennt.

Unser neues Journal geht der Frage nach, wie Unternehmen und Forschungseinrichtungen im Technologiepark Adlershof trotzdem passende Mitarbeitende finden. Immerhin hat sich die Beschäftigung seit 2005 mehr als verdoppelt und der Zugang zu qualifizierten Talenten wird nach wie vor noch als sehr gut bewertet. Was ist also das Rezept? Wir haben mit Anne Kazubke, Personalleiterin des Sondermaschinenbauers Jonas & Redmann, zu ihren Strategien der Talentgewinnung und -bindung gesprochen (S. 4). Flexibilität auf beiden Seiten,

Jobs mit Sinn und Perspektive und Beziehungen auf Augenhöhe machen offensichtlich den Unterschied.

Viele hochspezialisierte Einrichtungen kümmern sich selbst um die Ausbildung ihres Nachwuchses und würden das gern noch zahlreicher tun, gäbe es mehr geeignete Kandidatinnen und Kandidaten. Theorie trifft Praxis: Im Titelbeitrag (S. 6) stellen wir fünf erfolgreiche Beispiele vor und wollten von den jungen Leuten wissen, wie sie zu ihrem Wunschberuf gefunden haben und wie es nach dem Abschluss für sie weitergehen soll.

Wir blicken außerdem auf das Ende eines bewegten Berufslebens und gehen mit Angela Ryll, die die Entwicklung des Technologieparks und des Hightech-Pioniers SENTECH Instruments seit der ersten Stunde miterlebt hat, auf eine Zeitreise (S. 13).

Herzlich

Peggy Mory  
Chefredakteurin



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

# Erst die Arbeit, dann das Vergnügen

**A**ls ich in der Mittelstufe war, pflegte ein Lehrer vor Klassenarbeiten zu sagen: „Arbeit macht das Leben süß, Faulheit stärkt die Glieder.“ Damals hielt ich diesen Satz für eine jener altmodischen Lebensweisheiten, wie sie auch im Ausdruck „Ora et labora“ aus der benediktinischen Tradition des frühen Mittelalters zu finden sind. Rückblickend denke ich manchmal, dieser etwas staubige Spruch war vielleicht einfach der verzweifelte Versuch eines Pädagogen, eine Klasse pubertierender Teenager davon zu überzeugen, dass Lernen weder eine Form der Folter noch eine Art Saisonarbeit sein sollte. Gemeint war damit nicht eine Geringschätzung körperlicher Arbeit, sondern ein pädagogischer Hinweis: Wer sich dem Lernen verweigert, entscheidet sich oft unbewusst gegen die Möglichkeiten, die Bildung eröffnet.

Meine Eltern kamen aus Südkorea nach Deutschland, als Teil jener Generation, die in den 1960er und 1970er Jahren als Bergarbeiter oder Krankenschwestern angeworben wurde. Der Satz von Max Frisch – „Wir riefen Arbeitskräfte, und es kamen Menschen“ – beschreibt ihre Realität treffend. Sie verließen ein Land, das nach Kolonialzeit und Krieg kaum Perspektiven bot. Arbeit war für sie keine Selbstverwirklichung, sondern Existenz und Verantwortung. Ein großer Teil ihres Lohns ging zurück nach Korea – für Familien, für Chancen, für Träume, die sie selbst aufgegeben hatten.

Wenn ich heute Schülerinnen und Schülern Videos von koreanischen Bergarbeitern unter Tage zeige, schauen sie mich oft an, als ginge es um eine ausgestorbene Welt. „Die sind da wirklich runtergefahren?“ Ja. Jeden Tag.

Für viele aus der Generation Z wirkt diese Realität so fern wie Schwarz-Weiß-Fernsehen.

Wie sehr sich der Begriff Arbeit verändert hat, wurde mir kürzlich mit meinem 15-jährigen Neffen Julian bewusst. Vor einem Geschäft in Düsseldorf stand ein junger Mann, umringt von Jugendlichen, die Selfies machten.

„Wer ist das?“, fragte ich. Julian schaute mich entsetzt an.

„Onkel ..., weißt du das wirklich nicht?“  
„Nein.“ „Das ist Brooklyn!“

Julian seufzte: „Onkel, du bist alt. Brooklyn hat über eine Million Follower auf TikTok.“

Während wir weiterliefen, wurde mir klar, wie sehr sich unsere Vorstellung von Arbeit verschoben hat. Meine Generation hat Influencer lange belächelt – ohne zu ahnen, welche Bedeutung die Followerzahl einmal haben würde.

Früher galt: „Menschen tun Dinge, die sie nicht lieben, um sich später das leisten zu können, was sie lieben“, wie es der Vater eines amerikanischen Comedians auf den Punkt brachte. Dieser Satz hat auch heute noch Gültigkeit. Die Generation meiner Eltern arbeitete körperlich hart, oft unsichtbar. Arbeit bedeutete Disziplin, Verzicht und Verantwortung. Die Generation meines Neffen wächst in einer Welt auf, in der ein Smartphone und eine Idee genügen können, um Sichtbarkeit und Einkommen zu schaffen. Arbeit ist nicht mehr nur Pflicht – sie ist Ausdruck der eigenen Persönlichkeit. Der Unterschied ist weniger moralisch als historisch. Die einen lernten, dass Arbeit Verzicht bedeutet. Die anderen erleben sie als Möglichkeit zur Selbstverwirklichung. Der gesellschaftliche Blick darauf schwankt noch immer zwischen Bewunderung und dem Verdacht, dass das doch alles „keine richtige Arbeit“ sei.

Der Satz meines Lehrers klingt mir noch immer im Ohr: „Arbeit macht das Leben süß.“ Ich bin mir nicht sicher, ob er sich dabei Influencer vorgestellt hat. Aber neugierig wäre er gewesen. Manchmal denke ich daran, wenn ich zu Hause den Wischmopp in die Hand nehme und meine Frau lächelnd sagt: „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen.“ Vielleicht ist das die einfachste Wahrheit über Arbeit – egal ob unter Tage, im Büro oder vor der Kamera: Am Ende gilt in allen Welten derselbe Grundsatz – erst die Arbeit, dann das Vergnügen.

**MARTIN HYUN**, studierte Politikwissenschaft, International Business und International Relations. Als erster koreanischstämmiger Profi spielte er in der Deutschen Eishockey Liga (DEL) und war Junioren-nationalspieler. Hyun ist Autor mehrerer Bücher, darunter „Ohne Fleiß kein Reis. Wie ich ein guter Deutscher wurde.“ Zuletzt veröffentlichte er mit Wladimir Kaminer den SPIEGEL-Bestseller „Gebrauchsanweisung für Nachbarn“.





## Im Gespräch mit ANNE KAZUBKE

**Der international agierende Sondermaschinenbauer Jonas & Redmann benötigt ein breites Spektrum an Fach- und Führungskräften. Dazu zählen insbesondere Ingenieurinnen und Ingenieure im Bereich Maschinenbau, Elektrotechnik und Automatisierungstechnik, Softwareentwicklerinnen, Roboterprogrammierer, Konstrukteurinnen sowie Personal mit mechanischem und elektrischem Schwerpunkt in der Montage, der Inbetriebnahme und im Service. Dazu kommen Mitarbeitende im Projektmanagement, Einkauf, Vertrieb und in der Administration. Wir haben mit Personalleiterin Anne Kazubke zu ihren Strategien bei der Talentgewinnung und -bindung gesprochen.**

### **Adlershof Journal: Über welche Wege und Kanäle gewinnen Sie Fachkräfte?**

**ANNE KAZUBKE:** Wir verfolgen bewusst einen ganzheitlichen Ansatz, der digitale Kanäle wie LinkedIn, Stepstone oder unsere Karriereseite ebenso einbezieht wie persönliche Empfehlungen und den direkten Austausch auf Messen oder im Rahmen von Hochschulkooperationen. Der Fachkräftemangel stellt uns vor Herausforderungen. Insbesondere bei hochspezialisierten Profilen sind Bewerbungen mit passenden Qualifikationen und Erfahrungen rar. Auch die Besetzung unserer Ausbildungsplätze gestaltet sich zunehmend schwierig. Hier möchten wir zukünftig in den direkten Austausch mit den Schulen in der Region treten. Wir müssen noch aktiver auf potenzielle Kandidierende zugehen und gleichzeitig als Arbeitgeber überzeugen – fachlich, aber auch menschlich.

### **Welche Rolle spielen Aus- und Weiterbildung in Ihrer Personalstrategie?**

Sie spielen eine sehr große Rolle. Wir sehen Ausbildung nicht nur als Nachwuchssicherung, sondern auch als Investition in die Zukunft. Wir haben bereits über 100 Auszubildende erfolgreich begleitet. Unser erster Auszubildender ist bis heute ein wertvoller Teil des Unternehmens und hat sich durch seine Leistung und sein Engagement zu einer leitenden Führungsperson weiterentwickelt. Insgesamt freuen wir uns darüber, dass ein Teil unserer heutigen Fach- und Führungskräfte einmal als Auszubildende oder Jungfacharbeitende bei uns angefangen haben. Die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden ist uns ein Anliegen – sei es fachlich, persönlich oder in Richtung Führung. Das wird aktiv und individuell gefördert, weil wir überzeugt sind: Wer sich entwickeln kann, bleibt auch gerne.

### **ANNE KAZUBKE**

**Tätigkeit:** Personalleitung

**Ich mag:** den Austausch mit Menschen, Mitarbeitende in ihrer Entwicklung zu unterstützen, lebenslanges Lernen, neugierig bleiben

### **Wie sieht bei Ihnen das Onboarding aus?**

Der erste Eindruck zählt – und zwar in beide Richtungen. Deshalb ist uns ein gutes Onboarding sehr wichtig. Bereits vor dem ersten Arbeitstag sorgen wir für gute Orientierung, begleiten neue Mitarbeitende in den ersten Wochen durch einen klar definierten Einarbeitungsplan, ergänzende Schulungen und persönliche Ansprechpartner:innen. Während der ersten Monate schauen die Vorgesetzten gemeinsam mit dem Bereich Human Resources, was gut läuft und wo wir unterstützen können.

### **Wer passt in Ihr Team?**

Für uns steht bei der Auswahl von Mitarbeitenden immer die Persönlichkeit im Mittelpunkt: Wir suchen Menschen, die sich für Technik begeistern, die Lust haben, Dinge mitzugestalten, und die gemeinsam mit uns an zukunftsfähigen Prozessen arbeiten möchten. Herkunft, Geschlecht oder andere personenbezogene Eigenschaften spielen dabei keine Rolle. Bei uns arbeiten Menschen aus knapp 30 verschiedenen Herkunftsländern zusammen. Diese unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen sind für uns ein messbarer Gewinn – sie machen uns kreativer, innovativer und letztlich auch erfolgreicher. Im Rahmen unserer internationalen Kundenbeziehungen können wir eine Vielzahl von Sprachen auf einem muttersprachlichen Niveau bedienen.

### **Was sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten Faktoren, damit Mitarbeitende langfristig bleiben?**

Am Ende sind es oft die einfachen Dinge: interessante Aufgaben, Entwicklungsmöglichkeiten, ein respektvoller Umgang – und das Gefühl, wirklich Teil eines Teams zu sein. Genauso wichtig ist uns aber auch, dass sich jede und jeder einbringen kann. Die Meinung zählt bei uns, gute Vorschläge finden Gehör. Dieses Mitgestalten ist für viele ein entscheidender Faktor, um sich langfristig mit dem Unternehmen zu identifizieren.

Als Familienunternehmen spielt die Unternehmenskultur für uns eine zentrale Rolle. Wir denken langfristig, setzen auf Vertrauen. Dazu gehören für uns auch offene Türen – bis hin zur Geschäftsführung – und bewusst keine starren Hierarchien. Gleichzeitig zeigt sich unsere langfristige Ausrichtung auch darin, dass bereits die nächste Generation in den Startlöchern steht: Mit Alina Jonas ist die Tochter von Geschäftsführer Stefan Jonas inzwischen mit an Bord. **\_pm**

# Die Kristallzüchterin

Kathleen Schindler betreut Siliziumeinkristalle beim Heranwachsen

Es ist, wie sie sagt, die Freude am Handwerklichen, die sie antreibt. Der Reiz, etwas herzustellen. Die Faszination des Materials. Das war so in ihrer Zeit am Museum für Naturkunde Berlin, wo sie mit Probesubstanzen arbeitete, die aus Fossilien gewonnen worden waren. Das ist jetzt in Adlershof nicht anders, wo sie Kristalle beim allmählichen Heranwachsen unter kontrollierten Bedingungen betreut.

Vor fast drei Jahren hat Kathleen Schindler die Stelle als technische Mitarbeiterin am Leibniz-Institut für Kristallzüchtung (IKZ) angetreten. Gelangweilt hat sie sich bisher nie. Im Gegenteil: „Ich lerne immer wieder etwas Neues.“ Derzeit arbeitet sie in der Halbleiterproduktion. Hier entstehen aus einer Siliziumschmelze hochwertige Siliziumeinkristalle, die extern bei weiteren Partnern in mehreren Schritten zu Bauelementen für Sensoren, Mikrochips und andere elektronische Anwendungen verarbeitet werden.

Zur Kristallzüchtung kam sie eher indirekt. Der Vater Physiker, sie selbst war als Schülerin fasziniert vom naturwissenschaftlichen Unterricht – so schien der Weg in die Welt der MINT-Fächer vorgezeichnet. Ursprünglich hat Schindler Geowissenschaften studiert und sich dabei mit natürlichen Materialien beschäftigt. Als Laborantin im Naturkundemuseum war sie anschließend an der Analyse stabiler Isotope beteiligt, die dem Material von Knochen aus der Frühgeschichte der Erde entstammten. Solche stabilen Isotope bieten Anhaltspunkte, anhand derer sich Erkenntnisse über die Lebensumstände urzeitlicher Geschöpfe gewinnen lassen, über ihre Ernährungsgewohnheiten, auch über die klimatischen Bedingungen, denen sie ausgesetzt waren. Das IKZ lernte sie in der „Langen Nacht der Wissenschaften“ kennen – und entdeckte ein Arbeitsfeld, das sie bis heute fasziniert.

In ihrem Alltag geht es vor allem darum, den Kristallen beim Wachsen zu helfen – und das klingt einfacher, als es ist. Alles muss genau passen: die Temperatur, die Geschwindigkeit und der Ablauf insgesamt. Schon kleine Veränderungen können dafür sorgen, dass der Kristall nicht so wächst, wie er soll.

Ein Verfahren, mit dem sie arbeitet, ist das sogenannte Float-Zone-Verfahren. Dabei wird ein Siliziumstab an einer kleinen Stelle erhitzt, sodass dort etwas schmilzt. Diese flüssige Stelle wandert langsam am Stab entlang und dahinter entsteht Stück für Stück ein neuer Kristall. Das passiert nicht schnell, sondern ganz ruhig und gleichmäßig – oft über mehrere Stunden.

Während dieser Zeit muss Schindler den Prozess ständig im Blick behalten. Sie kontrolliert die Einstellungen, beobachtet den Verlauf und greift ein, wenn etwas nicht stimmt. Dabei



Kathleen Schindler arbeitet an der Herstellung technologischer Kristalle

braucht sie vor allem Geduld, Konzentration und ein gutes Gefühl dafür, wie sich der Prozess entwickelt.

Was den Beruf besonders macht, ist die Mischung aus Technik und praktischem Arbeiten. Es wird mit Maschinen gearbeitet, aber gleichzeitig auch sehr nah am Material. Vieles wird mit der Zeit durch Erfahrung erlernt – zum Beispiel, wann etwas „richtig läuft“ und wann nicht.

Das IKZ gilt als europäischer Leuchtturm auf dem Feld der Erforschung und Erzeugung technologischer Kristalle. Seine Produkte sind vielseitig verwendbar; sie leiten Wärme oder Elektrizität, bündeln Laserlicht, reflektieren Ultraschall. Vielseitig ist auch das Kompetenzspektrum des Instituts, das zunehmend an Attraktivität für den wissenschaftlichen Nachwuchs gewinnt. In den vergangenen Jahren hat das IKZ seine Anzahl an angebotenen Doktorandenstellen immer weiter ausgebaut. Derzeit sind hier rund dreißig Dissertationen über Themen aus dem Bereich der Kristallforschung und -entwicklung in Arbeit. [\\_wid](#)

ANZEIGE



**PLANUNGSBÜRO FÜR ALLE KOMPONENTEN  
DER TECHNISCHEN GEBÄUDEAUSRÜSTUNG**

Versorgungs- & Elektrotechnik ■ BIM ■ Regenerative Energietechnik

+49 30 7672841 0 ■ [info@rusz.de](mailto:info@rusz.de) ■ Am Studio 20a · 12489 Berlin



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

Die Ausbildungssituation in Deutschland ist angespannt: Betriebe berichten von unbesetzten Lehrstellen und einem spürbaren Mangel an Auszubildenden, während gleichzeitig nicht alle Jugendlichen einen passenden Ausbildungsplatz finden. Wie starten junge Menschen im Technologiepark in ihre Karriere und wie sichern sich die Unternehmen und wissenschaftliche Einrichtungen qualifizierten Nachwuchs? Wir haben nachgefragt.

# DIE ZUKUNFT KANN



## CHANTAL KIRSCHNER

### Chemielaborantin mit Anschlussvertrag

#### Wo? Humboldt-Universität zu Berlin (HU):

Die HU hat derzeit 62 Auszubildende, davon sind 16 überwiegend in Adlershof beschäftigt, die anderen zeitweise. In Adlershof werden Industriemechaniker:innen in der Fachrichtung Feingerätebau sowie Chemielaborant:innen ausgebildet.

#### Wie sind Sie auf die Ausbildung aufmerksam geworden?

Vor der dreijährigen Ausbildung habe ich im Bereich Lebensmitteltechnologie ein Studium an der Technischen Universität Berlin (TU) begonnen. Als das Studium für mich nicht funktionierte, habe ich mich nach einer Ausbildung umgesehen. Die Erzählungen einer Bekannten klangen nach einem abwechslungsreichen, spannenden und passenden Beruf, also ging ich auf Ausbildungssuche.

#### Was begeisterte Sie an Ihrer Ausbildung?

Die Abwechslung. Ich habe eine vielseitige Laboraus- bildung erhalten und kann in vielen verschiedenen Bereichen wie Forschung, Qualitätssicherung, Industrie und weiteren arbeiten. Außerdem mag ich allgemein an dem Beruf das konzentrierte Arbeiten, die wiederholenden Tätigkeiten, da es fast eine beruhigende Wirkung haben kann.

#### Was machen Sie jetzt?

Nach meinem erfolgreichen Bestehen der Ausbildung habe ich einen Anschlussvertrag für ein Jahr von der HU bekommen: Ich arbeite in der Forschungsgruppe Hybride Bauelemente von Emil List-Kratochvil und betreue mit meinen Kolleg:innen den Laboralltag, wo wir die Sicherheit gewährleisten. Nach dem Jahr geht es höchstwahrscheinlich in Adlershof weiter, jedoch bei einer anderen Firma.

# UNFT BEGINNEN

## **Sind Sie mit anderen Auszubildenden im Technologiepark vernetzt?**

Auch nach meiner Ausbildung bleibe ich mit den Azubis aus meinem Jahrgang in Kontakt. Speziell die Chemielaborant:innen sind durch das Zutun unserer Ausbilderin untereinander gut verknüpft, ebenso gut sind wir den Humboldt-Industriemechaniker:innen verbunden.

## **Gibt es etwas, was Sie sich hier an Unterstützung wünschen würden?**

Nein, unsere Ausbilderin ist sehr darum bemüht, dass wir die bestmögliche Ausbildung bekommen und ebenfalls nach erfolgreicher Ausbildung möglichst an der HU bleiben können. Auch Professor List-Kratochvil ist sehr darum bemüht, alle seine Mitarbeitenden mit befristeten Verträgen weiterzuempfehlen und zu unterstützen.

## TILL SCHÄFER

Chemielaborant, 3. Lehrjahr



### **Wo? Landeslabor Berlin-Brandenburg (LLBB):**

aktuell sechs Auszubildende als Chemielaborant:in und Fachinformatiker:in sowie zehn Berufspraktikant:innen

### **Wie sind sie auf die Ausbildung aufmerksam geworden?**

Ich habe infolge des berufsbildenden Unterrichts an meiner Schule und in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit meinen Ausbildungsplatz gefunden.

### **Was begeistert Sie an Ihrer Ausbildung?**

Zum einen begeistert mich die Chemie an sich. Diese Ausbildung ermöglicht es mir, viel über die Chemie, ihre Prozesse und ihre Zusammenhänge in der Natur zu lernen. Zudem lerne ich viel über die Herstellung und Analyse verschiedener Chemikalien. Speziell an meiner Ausbildung am Landeslabor Berlin-Brandenburg begeistern mich Einblicke in den Verbraucherschutz, vor allem in Bezug auf Lebensmittel, Gewässer und Bedarfsgegenstände. Zu analysieren, ob eine Tablette die richtige Menge an Wirkstoff enthält oder Kinderschminke giftige Farbstoffe, ist für mich ungemein interessant.

### **Wie geht es weiter? Welche Pläne haben Sie nach der Ausbildung?**

Zurzeit ist mein Plan, ein Jahr lang weiter am Landeslabor zu arbeiten, um für ein anschließendes Chemiestudium zu sparen.

### **Sind Sie mit anderen Auszubildenden im Technologiepark vernetzt?**

Ich bin mit den Chemielaborant:innen meines Jahrgangs gut vernetzt. Hier im Technologiepark wären das zum Beispiel die Auszubildenden der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung.



## ZOÉ SUMMER KRÜGER

Zerspanungsmechanikerin, 1. Lehrjahr

**Wo? Ahlberg Metalltechnik GmbH:**

aktuell 19 Auszubildende als Werkzeugmechaniker:innen, Zerspanungsmechaniker:innen, Industriemechaniker:innen, Industriekaufmann/-frau, Mechatroniker:innen, Fachkraft für Lagerlogistik

**Wie sind sie auf die Ausbildung aufmerksam geworden?**

Ich habe 2023 mit meiner damaligen Klasse die Ausbildungsmesse Kick & Work besucht. Zufällig habe ich dort Ahlberg entdeckt. Das passte, denn ich wollte schon immer ins Handwerk.

**Was begeistert Sie an Ihrer Ausbildung?**

Mich begeistert, dass ich viel Neues lerne und mich fachlich weiterentwickle. Ich finde es motivierend, mit der Zeit immer selbstständiger arbeiten zu können.

**Wie geht es weiter? Welche Pläne haben Sie nach der Ausbildung?**

Ich werde wahrscheinlich bei Ahlberg bleiben und dort Erfahrungen sammeln. Vermutlich werde ich dann noch eine zweite Ausbildung beginnen, um mein Wissen zu erweitern.

**Findet nur Ihr Berufsleben in Adlershof statt oder nutzen Sie auch andere Einrichtungen?**

Nein, ich arbeite nur hier. Ich bin Leistungssportlerin und trainiere in einem anderen Teil von Berlin.



## MAURICE BITTE

Zerspanungsmechaniker/Fräsmaschinensysteme

**Wo? Astro- und Feinwerktechnik Adlershof GmbH:**

Aktuell zwei Auszubildende, ausgebildet werden die Berufe Industriemechaniker:in und Zerspanungsmechaniker:in.

**Wie sind Sie auf die Ausbildung aufmerksam geworden?**

Ich bin durch meinen Lehrer auf die Ausbildung aufmerksam geworden. Er hat uns kurz vor dem Abschluss auf den Technologiepark hingewiesen. Außerdem war ich auf eine ansprechende Anzeige im Internet gestoßen.

**Was begeistert Sie an der Ausbildung?**

Mich begeistert, dass ich lernen darf, wie sich mithilfe computergesteuerter Maschinen hochpräzise Teile für die Raumfahrt mit einer Genauigkeit von bis zu 0,01 mm herstellen lassen.

**Wie geht es weiter? Welche Pläne haben Sie nach der Ausbildung?**

Da ich von meiner Firma nach dem Ausbildungsabschluss übernommen wurde und mir die Tätigkeiten und das Arbeitsklima sehr gefallen, möchte ich meine Fähigkeiten bei Astro gerne ausbauen.

**Findet nur Ihr Berufsleben in Adlershof statt oder nutzen Sie auch andere Einrichtungen?**

Aktuell findet nur mein Berufsleben in Adlershof statt, aber ich gehe manchmal hier in der Speisemanufaktur essen.

## ANNIKA TEUFFERT

Chemielaborantin, 3. Lehrjahr

**Wo? Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM):**

34 Auszubildende werden in neun Berufen ausgebildet, unter anderem als Industriemechaniker:in, Anlagenmechaniker:in, Werkstoffprüfer:in.

### Wie sind Sie auf die Ausbildung aufmerksam geworden?

Schon in der Schule hat mir der Chemieunterricht viel Spaß gemacht, deshalb habe ich das Fach als Leistungskurs gewählt. Nach dem Abitur wollte ich möglichst schnell praktisch arbeiten. In den Ferien nahm ich am Programm „Uni auf Probe“ der Freien Universität Berlin (FU) teil und konnte in ein Chemiestudium hineinschnuppern. Vormittags besuchten wir Vorlesungen, nachmittags arbeiteten wir im Labor. Die Vorlesungen waren weniger mein Ding, aber die praktische Arbeit hat mir sehr gefallen. Dadurch bin ich auf den Laborberuf aufmerksam geworden. Anschließend machte ich noch ein einwöchiges Praktikum als Chemielaborantin in Adlershof. Das hat mich endgültig überzeugt, sodass ich mich bei mehreren Instituten beworben und mich schließlich für die BAM entschieden habe.

### Was begeistert Sie an Ihrer Ausbildung?

Besonders gefällt mir die duale Ausbildung. In der Berufsschule lerne ich die theoretischen Grundlagen zu den Methoden, die im Labor angewendet werden. Dieses Zusammenspiel von Theorie und Praxis finde ich sehr spannend. In der Grundausbildung lernen wir teilweise auch noch ältere Methoden und sehen, wie sich die Labortechnik weiterentwickelt hat. Heute werden viele Arbeitsschritte automatisiert erledigt. Außerdem merke ich, wie ich im Laufe der Ausbildung immer selbstständiger geworden bin und die Abläufe im Labor besser verstehe.

### Wie geht es weiter? Welche Pläne haben Sie nach der Ausbildung?

Ich werde meine Ausbildung bereits in diesem Sommer vorzeitig abschließen und hoffe zunächst auf eine Übernahme. Danach könnte ich noch die Prüfung zur Chemisch-Technischen Assistentin machen. Außerdem interessiert mich ein Erasmus+-Praktikum, bei dem ich drei Monate in einem Labor im europäischen Ausland arbeiten würde. So könnte ich internationale Erfahrungen sammeln und mein Englisch verbessern. Im Moment halte ich mir noch verschiedene Möglichkeiten offen.



### Sind Sie mit anderen Auszubildenden im Technologiepark vernetzt?

Ja. Unsere Ausbildung ist eine Verbundausbildung mit Einrichtungen wie der TU Berlin, HU und FU. Das erste Ausbildungsjahr findet größtenteils im Ausbildungslabor der FU statt. Dort waren wir anfangs etwa 30 Auszubildende zusammen, sodass ich viele Kontakte knüpfen konnte. Ich habe dort auch eine kleine Freundesgruppe gefunden. [\\_cl](#)

### Auszubildende im Technologiepark Adlershof und Wachstumsgebiet

Auszubildende	2024	2025	Veränderung
Kerngebiet	389	398	+9
Davon: Unternehmen	339	340	+1
Davon: Forschung & Lehre	50	58	+8
Medienstadt	94	85	-9
Wachstumsgebiet	446	430	-16
Insgesamt	929	913	-16

ANZEIGE



Augenzentrum Adlershof

FEMTO-LASIK | NO-TOUCH – PRK  
INTRAOKULARLINSEN

- Beratung, Operation und Nachsorge flexibel am Arbeitsort
- 20 Erfahrung, geprüfte Technik aus Deutschland und der Schweiz
- Sonderkonditionen für Beschäftigte 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)

Dres. D. Mascher, K. Kahl, U. Lücke, H. Blum,  
S. Hubich, D. Kolarov  
Augenzentrum Adlershof, Albert-Einstein-Str. 2-4



# Wo Arbeit endet

## Psychologin Heidi Mauersberger forscht zu Konflikten am Arbeitsplatz

**K**onflikte am Arbeitsplatz sind unvermeidbar und gehören zum Berufsalltag vieler Menschen dazu. Konstruktiv geführt, müssen sie nicht zwangsläufig negative Folgen haben. Im Gegenteil: Das Aufeinandertreffen unterschiedlicher Perspektiven kann sogar zu besseren Leistungen und Lösungen führen. „Wenn es keine Konflikte gäbe, bliebe alles so, wie es schon immer war“, sagt die Wissenschaftlerin Heidi Mauersberger. Weil Menschen mit dem Wort Konflikt eher etwas Negatives verbinden, nennt sie es lieber Meinungsverschiedenheit, um Probandinnen und Probanden nicht zu beeinflussen. Wenn Konflikte allerdings eskalieren und in destruktive Kritik münden, verhindern sie gute Zusammenarbeit und machen Menschen krank. Weil das so ist, beschäftigen sich Psycholog:innen wie Mauersberger damit. Sie betreibt am Institut für Psychologie der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) in Adlershof Grundlagenforschung zu Arbeitsplatzkonflikten und anderen Themen.

Die Forschung unterscheidet grob zwei Arten von Arbeitsplatzkonflikten: Aufgabenkonflikte beziehen sich auf sachliche Meinungsverschiedenheiten zu Arbeitsinhalten, Prozessen und Zielen. Dem gegenüber stehen Beziehungskonflikte. Letztere haben oft klar negative Folgen. Bei Aufgabenkonflikten ist das Bild differenzierter.

# und Ärger beginnt

Mit ihrer Dissertation hat die Psychologin einen Beitrag dazu geleistet, die Auswirkungen von Aufgabenkonflikten besser zu verstehen – und gehörte außerdem zu den drei Finalist:innen des Adlershofer Dissertationspreises 2020. In der realen Welt sind Konflikte zwischen Kolleg:innen selten sauber getrennt. Im Labor ist es dagegen leichter möglich, reine Aufgabenkonflikte zu simulieren.

Über einen Zeitraum von mehreren Monaten wurden etwa 70 Versuchspersonen untersucht, die auf Videos von Konfliktsituationen reagierten. In einer anderen Studie führten die Probandinnen und Probanden Buch über Konflikte in ihrem normalen Arbeitsalltag und bewerteten diese anhand von standardisierten Skalen. Über ein sogenanntes „Empathiearmband“ wurden zudem die körperlichen Folgen des Konflikts per Knopfdruck gemessen. Die wichtigste Erkenntnis: Schon kleinste persönliche Spannungen führen in Aufgabenkonflikten zu einem negativen Ergebnis.

Mit dem Technologiepark Adlershof ist die Psychologin schon seit fast 15 Jahren verbunden. „2010 war hier noch nicht so viel los“, erinnert sie sich. Seitdem wurden viele ehemals leere Flächen mit Gebäuden gefüllt. Mauersberger mochte den Blick aus dem Fenster auf eine Wiese lieber. Dennoch hat sie für ihre Forschungsumgebung viel Lob übrig: „Ich habe hier am Lehrstuhl so viele Freiräume, ein tolles Team und eine fachlich äußerst versierte Chefin.“ Bevor sie Wissenschaftlerin wurde, verdingte sie sich unweit von Adlershof am Flughafen BER als Beraterin. Dort erlebte sie eine lustlosere Form der Büroarbeit, die die Wertschätzung für ihre heutige Tätigkeit nur noch verstärkt hat. „Meine Arbeit im Labor und mit den Proband:innen ist vielfältig, dazu kommt viel konzeptuelle Arbeit, die mir Spaß macht. Mein aktueller Forschungsschwerpunkt liegt auf dem Nachahmen von Emotionen, der sogenannten emotionalen Mimikry.“ Auch eine Arbeit über den Einfluss von Hunden auf Schmerzbewältigung hat sie verfasst. Die praktischen Implikationen ihrer Forschung sind eindeutig: Emotionstraining und die Förderung eines konstruktiven Konfliktklimas sind der Königsweg, um schädlichen Konflikten am Arbeitsplatz beizukommen. [\\_sw](#)

ANZEIGE

#ibtfordert

## 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, Umstieg auf E-Mobilität, 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>



Durchgeführt vom:





# GUTER EMPFANG

Angela Ryll begleitete als Assistentin bei SENTECH Instruments die Geschichte des Technologieparks seit Anbeginn. Unser Autor Simon Wolff hat sie zum Spaziergang getroffen.

Es ist Februar und Adlershof in nasskaltes Grau gehüllt. „Viele Gebäude von damals gibt es gar nicht mehr. Ganz anders als jetzt“, erzählt Angela Ryll. Vorbei an den ikonischen Köpfen am Forum Adlershof und dem nackten Beton der Luftfahrtdenkmäler kommen wir zum Hauptquartier der SENTECH Instruments GmbH, jenem Unternehmen, in dem sie nahezu ein ganzes Leben lang gearbeitet hat. Die Neupensionärin wird bereits erkannt: „Na? Haste Sehnsucht nach uns?“ Berlinerisch spricht die gebürtige Köpenickerin ebenfalls fließend und für eine Ruheständlerin würde sie auf der Straße niemand halten. Doch war sie 35 Jahre Sekretärin bei SENTECH Instruments und sorgte dort für guten Empfang.

Ob raumgroße Anlagen für Plasmaprozesse, hochsensible Anlieferungen oder internationale Gäste – alles musste an ihr vorbei. SENTECH Instruments entwickelt, vertreibt und betreut spezialisierte Geräte zur Messung von besonders dünnen Beschichtungen. Die Hightechgeräte kommen beispielsweise bei der Qualitätskontrolle von Photovoltaikanlagen in China zum Einsatz. Damit eine mittelständische Firma aus

Berlin global erfolgreich sein kann, braucht es Menschen wie Ryll. Als Geschäftsführungsassistentin war sie erste Anlaufstelle für E-Mails und Post, Gäste, Lieferungen, Rechnungen, die Bestellung von Büromaterial, die Terminplanung und Organisation von Veranstaltungen. SENTECHS Instruments Geschichte und die des Technologieparks Adlershof ähneln tatsächlich ihrer eigenen. Alle drei starten kurz nach der Wiedervereinigung in eine neue, unsichere Zukunft.

Ryll lernte in der DDR den Beruf der Facharbeiterin für Anlagentechnik. Der Schichtdienst im Kabelwerk Köpenick war hart. „Nach der Nachtschicht hörte ich um sechs Uhr morgens die Vögel singen und ging schlafen.“ Nach einer Bürofortbildung wechselte sie vom Berliner Südosten nach Mitte in die Breite Straße, zum Demokratischen Deutschen Frauenbund. Länger als vier Jahre wollte sich die junge Frau damals nicht festlegen. 1986 wird ihre Tochter Cassandra geboren. Der Arbeitsweg ist zu lang, um die Kitaschließzeit einhalten zu können. Der nächste Wechsel steht an. Ryll findet eine neue Anstellung im Pionierpalast, dem heutigen Freizeit- und Erholungszentrum FEZ. Sie bewundert die moderne Architektur und die edlen Holzböden – und fühlt sich angekommen. „Wäre die Wende nicht passiert, wäre ich da wahrscheinlich immer noch.“ Aber die Wende kam. Mit ihr eine Zeit großer Unsicherheit.

Die drohende Arbeitslosigkeit passiv zu ertragen, war nicht Rylls Sache. Ohne Auto und ohne Telefon suchte sie eine neue Aufgabe in einer über Nacht veränderten Welt. Wie viele andere DDR-Bürgerinnen und -Bürger landet sie in der Warteschleife der sogenannten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, macht eine „Anpassungsqualifizierung“. Statt Teil der Arbeitslosenstatistik zu werden, lernt sie so den Umgang mit Computern. 1991 geht sie zum Arbeitsamt Adlershof, um Arbeitslosengeld zu beantragen – nur fünf Minuten Fußweg von den Gebäuden entfernt, in denen sie später arbeiten sollte. Statt „Stütze“ zieht die Sachbearbeiterin einen Job aus der Schublade.

Wir sind indessen fast genau am Ort des entscheidenden Anrufes angekommen: Einen Steinwurf entfernt, am S-Bahnhof Adlershof, ruft Ryll von einer Telefonzelle die Nummer auf dem Formular an. Am anderen Ende meldet sich Albrecht Krüger, einer der beiden SENTECH-Instruments-Gründer und „Ossi“. Sein Geschäftspartner Helmut Witek ist „Wessi“. Ein deutsch-deutsches Joint Venture in einem sich wiedervereinigenden Land. Mit Angela Ryll am Empfang startet SENTECH Instruments durch – in einem Waschbetonbau der ehemaligen DDR-Akademie der Wissenschaften, der Keimzelle des neuen Technologieparks. „Als das alte Akademie-Gebäude abgerissen wurde, sind wir in das mit der tollen Fassade gezogen. In die Amöbe.“ So heißt im Volksmund das Zentrum für Photonik und Optische Technologien, dem vielleicht auffälligsten Bau in Adlershof. 2010 baut SENTECH Instruments mit inzwischen 45 Mitarbeitenden sein eigenes Gebäude, das bald erweitert wird. Mittlerweile arbeiten hier fast drei Mal so viele Menschen.



Angela Ryll hat den Staffelstab an Tochter Cassandra Rockmann übergeben

Es scheint, als wäre Ryll nie gegangen: Die ehemaligen Kolleginnen und Kollegen umringen sie, so auch Senior-Manager Krüger. Mitgründer Witek verstarb im vergangenen Jahr. Eine junge Frau begrüßt uns. „Das ist meine Tochter“, sagt Ryll. Die Tochter, die bei den alljährlich ausgerichteten Kinderweihnachtsfeiern mit den Mitarbeitenden malte, sitzt heute selbst am Empfang. Nach vielen mutigen Neuanfängen geht Rylls Beständigkeit auf die nächste Generation über. [\\_sw](#)

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 M<sup>2</sup> BIS  
10.000 M<sup>2</sup>  
MIETFLÄCHE**

**AUSBAU NACH  
MIETERWUNSCH**

**DIREKT AM  
S-BAHNHOF**



Eine Projektentwicklung der

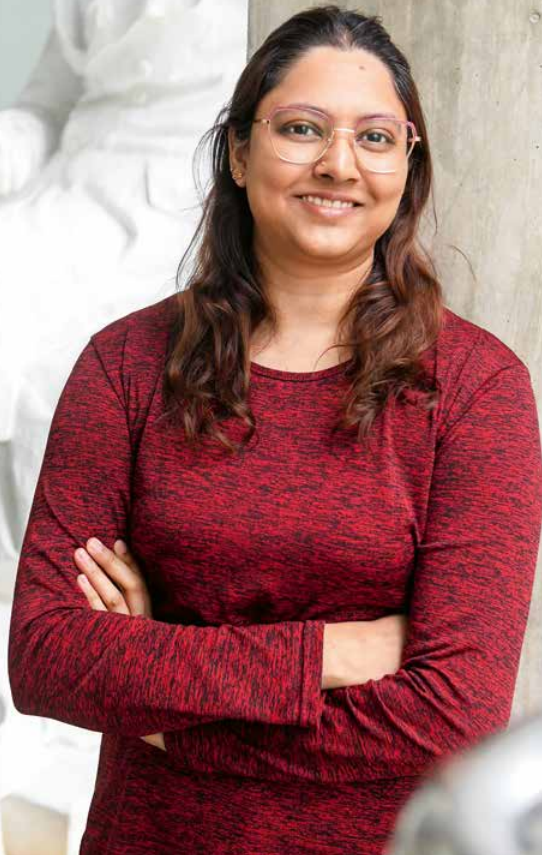


immobilien-experten-ag.  
www.immexa.de



**VERMIETUNG +49 30 8891 3361**

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



## Rückenwind durch Karriereplanung

Das Förderprogramm „workhier!“ bietet internationalen Studierenden das nötige Rüstzeug

**Wer tief in der Endphase der Doktorarbeit steckt, kann Unterstützung auf dem Weg ins Berufsleben gut gebrauchen. Die promovierte Umwelttechnikerin Janani Venkatraman Jagatha kann die Teilnahme am „workhier!“-Programm empfehlen.**

**A**ls sie 2013 aus der südindischen Großstadt Chennai nach Stuttgart kam, hatte sie noch keinen konkreten Plan. Nach ihrem Bachelor in Maschinenbau wollte Janani Venkatraman Jagatha im Bereich Umwelt und Nachhaltigkeit in Deutschland weiter studieren. Der englischsprachige Masterstudiengang in Umwelttechnik war für die damals 21-Jährige demnach genau das Richtige. Obwohl sie Deutsch für ihr Studium nicht brauchte, belegte sie parallel an der Universität einen Sprachkurs, allerdings mit mäßigem Erfolg, denn was sie auf der Straße hörte, hatte so gar nichts damit zu tun, was sie im Sprachenzentrum gelernt hatte: „Bis ich irgendwann begriffen habe, dass nur ich deutsch spreche und die anderen schwäbisch“, sagt Venkatraman Jagatha heute und lacht.

Nach dem Master kristallisierte sich heraus, dass „Luftqualität“ ihr Thema ist. „Da Deutschland über ein vergleichsweise stärkeres institutionelles Rahmenwerk, eine klare Ausrichtung auf Regulierung und einen besseren Zugang zu Forschungsfinanzierung verfügt“, wie Venkatraman Jagatha sagt, wollte sie hierbleiben und bewarb sich in Berlin an der Humboldt-Universität zu Berlin (HU). Dort bekam sie die Möglichkeit, am Institut für Geographie im Projekt „Stadtklima im Wandel“ zu arbeiten und zu promovieren. Inzwischen spricht sie ein gutes Deutsch, hat ihre Doktorarbeit erfolgreich abgeschlossen und bereits eine neue Stelle gefunden: Seit Mai 2025 arbeitet sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Potsdamer Forschungsinstitut für Nachhaltigkeit (Research Institute for Sustainability, das an das GFZ Helmholtz-Zentrum für Geoforschung angebunden ist, kurz RIFS) in der Arbeitsgruppe Luftqualität, Mobilität und Gesundheit. Im Projekt „KiezTransform“ untersucht sie städtische Luftverschmutzung, deren Zusammenhänge mit Stadtentwicklung und Verkehrspolitik sowie deren Auswirkungen auf die Gesundheit der Menschen.

Bereits während der Endphase ihrer Promotion wurde Venkatraman Jagatha auf ein Karriereprogramm für internationale Doktorand:innen und Postdocs aufmerksam, das vom Center for Career Development Adlershof an der HU gemeinsam mit der WISTA Management GmbH, der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) und dem Helmholtz-Zentrum Berlin für Materialien und Energie (HZB) seit Anfang 2025 angeboten wird. Das Programm „workhier!“ richtet sich an internationale Studierende in der Endphase ihrer Promotion mit dem Ziel, hochqualifiziertes Personal aus den MINT-Fächern nicht in die Herkunftsländer ziehen zu lassen, sondern an den hiesigen Arbeitsmarkt zu binden. Sieben interaktive Veranstaltungen, die im Zeitraum von einem halben Jahr stattfinden, sollen Nachwuchsforschenden der Naturwissenschaften bei der Karriereplanung helfen, die eigenen Stärken zu definieren, sich auf dem Arbeitsmarkt besser zu orientieren, rechtliche und logistische Unterstützung zu erhalten und Kontakte zu deutschen Arbeitgebern zu knüpfen.

Als Partner mit an Bord sind u. a. die Wirtschaftsförderer Berlin Partner und die Bundesagentur für Arbeit, die sich an den Workshops, Netzwerkveranstaltungen oder Karriere-Coachings beteiligen. Obwohl Venkatraman Jagatha ihre Stelle schon vorher gefunden hatte, profitierte sie von der Nachwuchsförderung: „Das Programm hat mir sehr geholfen“, sagt sie. Sie war an einem Punkt, herauszubekommen, wohin es beruflich gehen sollte. Neben Infos über Visa, Niederlassungsunterlagen, Rechte oder die Wichtigkeit gewisser „Skills“, zu denen auch Deutschkenntnisse gehören, war die Möglichkeit, die eigenen Stärken im Coaching zu reflektieren und auszuloten, für sie bedeutsam. Ebenfalls interessant fand Venkatraman Jagatha die praxisnahen Trainings, in denen zum Beispiel ein Bewerbungsgespräch oder ein Pitch simuliert wurde: „Es war gut zu merken, dass ich so meine Themen besser vermitteln kann. Und zugleich auch zu verstehen, wie Arbeitgeber denken und was für eine Firma wichtig ist, wenn sie jemanden suchen. Jetzt bin ich selbstbewusster.“

Inzwischen steht das „workhier!“-Programm allen offen, nicht nur internationalen Studierenden, sondern auch inländischen: Nach der positiven Resonanz auf den ersten Durchgang und der großen Nachfrage gibt es seit Beginn dieses Jahres ein Zusatzmodul für den deutschsprachigen naturwissenschaftlichen Nachwuchs. [\\_hg](#)

# Zwischen Adlershof und Breslau

Networked Assets arbeitet seit fast 20 Jahren an den digitalen Grundfesten Europas.

**G**egründet wurde Networked Assets 2006 in Berlin aus einer sehr pragmatischen Idee heraus. Vier Freelancer, die immer wieder gemeinsam an Projekten arbeiteten, stellten fest, dass ihre gebündelten Fähigkeiten mehr waren als die Summe einzelner Kompetenzen. Aus dem losen Netzwerk wurde ein Unternehmen, aus Projekten wurden langfristige Kundenbeziehungen. Heute ist Grzegorz Kopij der letzte verbliebene Gründer. Er hat die operative Geschäftsführung inzwischen abgegeben, prägt das Unternehmen aber weiterhin als technischer Vordenker und CTO.

Ein wichtiger Schritt in der Entwicklung war 2010 die Expansion nach Polen. In Berlin fehlten damals schlicht die passenden Fachkräfte, während rund um Breslau Universitäten, Talente und Wachstumspotenzial warteten. Was zunächst pragmatisch begann, ist heute ein eingespieltes deutsch-polnisches Set-up mit zwei Standorten und internationaler Ausrichtung.

Inhaltlich bewegt sich Networked Assets dort, wo Netzwerke kritisch werden. Das Unternehmen, das mittlerweile in der Mediacity Adlershof beheimatet ist, entwickelt Individualsoftware für komplexe Infrastrukturen – ursprünglich stark in der Welt der Telekommunikation, heute weit darüber hinaus. Ein Beispiel: Systeme, die europaweit Millionen Endgeräte überwachen, Störungen erkennen und im Idealfall beheben, bevor Kund:innen überhaupt zum Hörer greifen. Provisionierung, Netzwerkdiagnose, Automatisierung, Compliance – all das sind keine Schlagworte, sondern tägliches Geschäft.

Seit rund zwei Jahren verantwortet Robert Bluschke als Chief Commercial Officer den kommerziellen Bereich und den Standort Berlin. Er kennt die Perspektive der Kunden aus eigener Erfahrung: Viele Jahre arbeitete er selbst auf Auftraggeberseite, unter anderem als Architekt für Diagnose- und Troubleshooting-Systeme. Networked Assets war damals schon Dienstleister – heute gestaltet er die Marke von innen heraus. Marketing, Sales, Positionierung: Bluschke ist das Bindeglied zwischen Technik und Markt.

Was das Unternehmen dabei auszeichnet, fasst ein Begriff gut zusammen, der auch auf der Website steht: „Pragmatic Software“. Gemeint ist ein Ansatz, der nicht vom maximal Machbaren, sondern vom konkret Sinnvollen ausgeht. Lieber ein funktionierender Prototyp in zwei Wochen als ein perfekt geplantes Fünfjahresprojekt. Lieber die einfachste Lösung, die



Hält die Fäden in Berlin zusammen: Networked-Assets-CCO Robert Bluschke

echten Mehrwert schafft, als technisches Overengineering. Diese Haltung prägt auch die Arbeitsweise: kleine, cross-funktionale Teams, kurze Iterationen, enger Austausch mit dem Kunden.

Organisatorisch setzt Networked Assets auf Diversität und Verantwortung. Mit Anna Matuszewska als Geschäftsführerin und Paulina Midura in der operativen Leitung ist das Management bewusst breit aufgestellt – in einer Branche, die noch immer stark männlich geprägt ist. Unterschiedliche Perspektiven sind kein Selbstzweck, sondern Teil des Erfolgsrezepts.

Der Blick nach vorn ist klar: Netzwerke werden überall relevanter – in der Energiebranche, in Smart Cities, in der Industrie. Gleichzeitig wachsen die Anforderungen durch Regulierung und IT-Sicherheit. Networked Assets will genau hier ansetzen, mit skalierbaren, bezahlbaren Lösungen, auch für kleinere Akteure wie zum Beispiel Stadtwerke. Künstliche Intelligenz spielt dabei eine zunehmende Rolle, um Wissen schneller verfügbar zu machen und Entwicklung effizienter zu gestalten.

Nach 20 Jahren ist Networked Assets kein Konzern geworden – und wollte es auch nie sein. Stattdessen ein spezialisiertes Unternehmen mit Haltung: technisch tief, menschlich nah, pragmatisch im besten Sinne. [\\_rb](#)

ANZEIGE



**martiniSCHLEICHER**

**+ vordenken**

**+ mitdenken**

**+ weiterdenken**

**Ihr Steuerteam in Adlershof**



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



## NACHHALTIG:

# Wie WISTA Conventions seine Eventarbeit neu organisiert

„Nachhaltigkeit“ klingt abstrakt. Für Josephine Balzer ist sie erstaunlich konkret. Sie zeigt sich in Checklisten, Lieferketten, Heizungssteuerungen – und in vielen Excel-Tabellen. Balzer leitet den Kongressservice WISTA Conventions im Technologiepark Adlershof. Gemeinsam mit ihrem Team hat sie in den vergangenen Monaten eine Nachhaltigkeitszertifizierung umgesetzt. Doch wichtiger als das Zertifikat selbst ist für sie etwas anderes: der Prozess dahinter.

Wer heute eine Veranstaltung bei WISTA Conventions organisiert, merkt schnell: Hier geht es längst nicht mehr nur um Räume. Das war einmal anders. „Wir sind ursprünglich als Vermieter gestartet“, erinnert sich Balzer. Mit den Jahren hat sich das verändert. Heute werden hier eine Vielzahl von Dienstleistern koordiniert.

Mit jedem zusätzlichen Baustein wächst auch die Verantwortung – etwa bei der Frage, mit welchen Lieferanten zusammengearbeitet werden soll oder welche Materialien eingesetzt werden. Der Anstoß zur Nachhaltigkeitszertifizierung kam aus dem eigenen Haus. Magdalena Matheis, heute Nachhaltigkeitsbeauftragte der WISTA, hat zuvor im Conventions-Team gearbeitet und das Thema mit großer persönlicher Überzeugung vorangetrieben. Für Balzer und ihre Kolleg:innen wurde das zum Anlass, die eigenen Abläufe einmal gründlich zu durchleuchten. Dabei geht es um weit mehr als Klimaschutz. Nachhaltigkeit umfasst auch soziale Aspekte – etwa Arbeitsbedingungen bei Dienstleistern – und wirtschaftliche Fragen. Besonders sichtbar wird das beim Catering. Regionale und saisonale Produkte spielen inzwischen eine größere Rolle, ebenso vegetarische oder vegane

Optionen. „Wir schreiben nichts vor“, sagt Balzer, „auch nicht beim Essen. Die Entscheidung liegt immer bei den Kunden selbst. Wünschen sie sich fleischhaltige Speisen, kompensieren wir beispielsweise bei den Beilagen.“

Der Weg zur Zertifizierung war arbeitsintensiv. Während ohnehin viele Veranstaltungen liefen, mussten Konzepte geschrieben, Risiken analysiert und Maßnahmen definiert werden. Vieles existierte zunächst nur auf dem Papier – notwendig für das Audit, aber noch nicht Teil des Alltags. Jetzt beginnt die eigentliche Umsetzung. Mülltrennung wird neu organisiert, Heizungs- und Lüftungskonzepte werden überprüft, Einkaufsprozesse angepasst.

Das WISTA-Conventions-Team mit Leiterin Josephine Balzer (Mitte), Raisa Maia Hummer, Marten Ismer, Anna Schmidt, Xuan Wang und Janine Mittelstädt (v. l.) setzt neue Maßstäbe beim Eventservice

Parallel dazu strukturiert das Team seine Abläufe klarer. Dabei helfen Checklisten. Sie sorgen dafür, dass Besichtigungen oder Veranstaltungen unabhängig von der jeweiligen Ansprechperson nach denselben Standards vorbereitet werden. „Wenn ein Kunde in diesem Jahr von mir betreut wird und im nächsten Jahr von einer Kollegin, soll er trotzdem das gleiche Erlebnis bekommen“, sagt Balzer. Wie diese neue Arbeitsweise konkret aussieht, zeigt sich besonders

bei Veranstaltungen, die das Team mitkonzipiert. Ein Beispiel ist die Diversity Conference des Technologieparks. Am 7. Mai 2026 öffnet sie erneut Raum für Perspektivwechsel, Austausch und neue Begegnungen rund um Vielfalt und Toleranz. Das ganztägige Programm verbindet Keynotes, Workshops und interaktive Formate.

Die Aktivist:in Beccs Riley spricht darüber, wie Inklusion Teams stärken kann. Die Filmemacherin Mo Asumang zeigt, wie Dialog und Perspektivwechsel helfen können, Angst und Rassismus zu überwinden. In Masterclasses trainieren Teilnehmende etwa Körpersprache in Konfliktsituationen, reflektieren mögliche Biases in künstlicher Intelligenz oder üben inklusive Kommunikation. Daneben bleibt Zeit für Begegnungen. In einer Diversity Lounge können Besucherinnen und Besucher miteinander ins Gespräch kommen, eigene Privilegien reflektieren oder über sogenannte Future Skills diskutieren. Weitere Programmpunkte reichen von offenen Diskussionsformaten bis zu musikalischem Teambuilding.



**Insgesamt besuchen jedes Jahr ca. 6 000 Menschen Veranstaltungen bei WISTA Conventions – von wissenschaftlichen Tagungen bis zu großen Netzwerkformaten.**



Die größte Herausforderung liegt dabei nicht im Eventbetrieb selbst. Sie liegt im Gebäude. Das Haus steht unter Denkmalschutz, bauliche Veränderungen sind nur begrenzt möglich. Gleichzeitig wächst der Bedarf an größeren Veranstaltungsflächen.

Für Balzer ist die Nachhaltigkeitszertifizierung deshalb kein Schlusspunkt. Eher ein Anfang. „Ein Zertifikat ist kein Siegel, das wir einmal bekommen haben und dann ist alles erledigt“, sagt sie. Entscheidend sei, die neuen Standards dauerhaft in den Alltag zu übersetzen – Veranstaltung für Veranstaltung. **\_rb**

ANZEIGE



Mit einer KI-Klausel sorgte Netflix am Anfang des Jahres in der Synchronbranche für Schlagzeilen. Sprechende legten die Arbeit nieder, boykottierten Aufträge für den US-Streamingdienst. Doch was bedeutet der Vorgriff des Big Players für die Branche? Ein Stimmungsbild über Gegenwart und Zukunft mit Jenny Buch von der TV+Synchron GmbH.

## »Mittelfristig wird es Premium-Synchron geben«

TV+Synchron-Geschäftsführerin Jenny Buch über die Zukunft der Branche



**D**as Unternehmen leistet deutsche Barrierefreiheit in Form von Voice-over, Synchronproduktion, Audiodeskription oder Untertiteln für Dokumentationen, Spielfilme, Podcasts oder auch Hörspiele. Auch für einen sehr bekannten YouTuber, der sein Format in 24 Sprachen anbietet, übersetzt und synchronisiert TV+Synchron. Nach dem aktuellen Stand der Technik, so Buch, wäre das auch automatisiert möglich – allerdings mit Qualitätseinbußen.

So geschehen am 1. Februar 2025 bei der polnischen Krimiserie „Murderesses“ auf Magenta TV: Sounddateien von professionellen Sprechenden wurden unter der Leitung des skandinavischen Unternehmens Viaplay verwendet, um Sätze synthetisch zu erzeugen. Buch war schockiert, wie nachlässig die Konkurrenz den Synchronauftrag umgesetzt hatte. „Ein Lehrstück für schlechte Synchronisation“, erklärt Buch. „Ich verstehe nicht, wie so etwas durch die Qualitätskontrolle gekommen ist. Ton und Bild haben nicht zusammengepasst. Im Original war die Person aufgeregt, in der Synchro klang alles monoton und es kam keine Emotion rüber. Wir nennen das in der Branche gerne ‚flach‘.“ Zwei Tage später nahm Magenta TV die Serie wieder aus dem Programm. „Der Anspruch an das Business ist sehr unterschiedlich.“ In Polen zum Beispiel spreche ein sogenannter Lektor das gesamte Voice-over, eine Vertonung durch verschiedene Stimmen gebe es nicht.



Im Sommer 2025 ereignete sich ein KI-Präzedenzfall. Ein YouTuber hatte ohne Einwilligung eine Bruce-Willis-Stimme generiert und für zwei seiner Videos verwendet. Manfred Lehmann, die deutsche Synchronstimme des amerikanischen Schauspielers, klagte und gewann in erster Instanz vor dem Landgericht Berlin, weil seine Stimme wiedererkennbar war. Der YouTuber soll nun, resultierend aus Lehmanns fiktivem Honorar, 4.000 Euro zahlen. Weniger Glück hatte der Hamburger Sprecher Jens Wendland, bekannt aus der Videospielreihe „Uncharted“, als er gegen den Tech-Konzern ByteDance vor Gericht zog: „Die Stimme von ‚Father Christmas‘ war der Stimme von Wendland sehr ähnlich. Aber wie beweisen, dass es wirklich deine Stimme ist? Er konnte es nicht.“ Im Podcast „Künst-lerische Intelligenz“ vom 9. März 2026 nehmen Wendland und sein Anwalt Sebastian Deubelli klar dazu Stellung. „Wir sind auch, was die Rechte an der Stimme angeht, in Deutschland leider ein bisschen hinterher. In Amerika hat sich Matthew McConaughey zum Beispiel seine Stimme schützen lassen.“ Mehrere Audio-Clips, unter anderem den legendären Filmsatz „Alright, alright, alright“ aus Richard Linklaters „Dazed and Confused“ stehen jetzt unter patent- und markenrechtlichem Schutz. Eine KI-Version seiner Stimme hat McConaughey selbst entwickeln lassen.

Im Falle von Netflix hat eine juristische Prüfung des Verbands Deutscher Sprecher:innen e. V. (VDS) offengelegt, dass zentrale Klauseln wie das uneingeschränkte Nutzungsrecht aufgrund von Verstößen gegen das Persönlichkeits-, Datenschutz- und Vertragsrecht unwirksam oder rechtswidrig sind. Auch die Vergütung ist ungeklärt. Aber „in dem Moment, in dem es eine Einigung gibt, wird der Rest der Streamer hinterherziehen.“ Seitdem ist das Misstrauen auch bei TV+Synchron groß: „Rechteabtretungen werden genauer gelesen. Viele vermerken handschriftlich: ‚Meine Stimme darf nicht für KI genutzt werden‘, was überhaupt nicht unser Ansinnen ist. Wir nutzen künstliche Intelligenz ausschließlich für organisatorische Prozesse und um Meetingprotokolle zu automatisieren.“

Was sagt nun der Blick in die Glaskugel? „Mittelfristig wird es Premium-Synchron geben, wo weiterhin klassisch produziert wird, – und kleinere Produktionen mit synthetischen Stimmen. Irgendwann werden wir wahrscheinlich lizenzierte Stimmen offiziell einkaufen, ohne sie aufzunehmen.“ Buch sieht die aktuelle Situation als Chance: „Noch können wir uns rechtlich absichern und nachdenken, was wir von der KI wollen und wie wir das erhalten können, was uns am Herzen liegt: unsere Sprache, unsere Emotion und unsere Kreativität.“ [\\_sg](#)

ANZEIGE

**BERLIN ADLERSHOF | LEIPZIG**

WIRTSCHAFTSPRÜFER

STEUERBERATER

FACHBERATER FÜR INTERNATIONALES STEUERRECHT

**ADDVALUE**

Lecker und nachhaltig  
ist das Street-Food-  
Catering von Christin  
und Nico Schütze

# Bowls, Bagel, Burger

Adlershof isst international

Mittagszeit in Adlershof: In Teil zwei unserer Lunchspot-Serie stellen wir drei weitere kulinarische Angebote vor.

## Burger im Streetfood-Style

Burger sind ihre Leidenschaft und diese servieren sie mit guter Laune und Musik in Adlershof: Nico und Christin Schütze sind Gastronomiebetreibende mit Herz – sie verbringen seit 25 Jahren jeden Tag zusammen in der Küche. Der Platz an der James-Franck-Straße, zwischen dem Audi-Zentrum und dem Zentrum für Photonik und Optik, ist seit 2020 der perfekte Ort für ihren Burger Bomb-Container mit Dachterrasse. Zu den Burgern haben sich Salate und Bowls gesellt. Das beliebteste Gericht der Kundschaft ist der Bacon Beef Cheese Bomb. Die Schützes suchen mit viel Leidenschaft die Zutaten aus, beziehen beispielsweise die Buns von ihrem Lieblingsbäcker.

Ihre Gäste kommen oft mit dem kompletten Team aus den umliegenden Büros, erzählt Christin Schütze: „Manchmal bereiten wir in einer Stunde 100 Burger zu.“ Dazu läuft gute Musik. Im Winter können die Gäste per WhatsApp oder Anruf vorbestellen. Ganz neu sind die Bestelltablets, an denen auch gleich bezahlt werden kann. Auch Firmenevents oder Festivals becatert das Paar mit ihrem Food-Truck. Die Schützes fühlen sich sehr wohl in Adlershof, mögen die Menschen und das Potenzial der Gegend. Über die Burger hat Nico Schütze kürzlich ein neues Talent entdeckt und bespielt mit eigenem Content TikTok und Instagram. So wird Burger Bomb auch über Adlershof hinaus bekannt.

## Mehr als Bagels

Mittags ist in der Bagel-Company richtig viel los. Mit sechs Mitarbeitenden versorgt Chef Caglar Yildiz die Adlershofer Community nicht nur mit Bagels, sondern auch mit verschiedenen Tagesgerichten. Fleisch, Fisch, vegetarisch – jeden Tag etwas anderes. Hauptsächlich kommen mediterran-orientalische Gerichte auf die Teller, aber auch mal ein Rindergulasch oder ein Cordon bleu. Den Laden in der Rudower Chaussee



mit dem markanten Orange gibt es schon seit 2008. Inzwischen bietet die Bagel-Company auch Caterings an.

Der immer gut gelaunte Berliner Yildiz übernahm 2017 eher zufällig. Als er den Laden in der Rudower Chaussee entdeckte, wusste er, „das könnte eine richtig gute Sache werden“. Adlershof sei ein innovativer Standort mit einer wachsenden Kundschaft. Nach fast zehn Jahren fühlen er und sein Team sich verbunden mit der Gegend und ein Smalltalk geht immer, selbst, wenn es zur Mittagszeit ein bisschen hektischer wird.

Bagels gibt es mit zehn verschiedenen Brotsorten und in den unterschiedlichsten Kreationen. Das Besondere an ihnen, findet Yildiz, sind die selbstgemachten Aufstriche: Honig-Feige, Dijon oder der Rote-Bete-Aufstrich. Für den bevorstehenden Sommer hat das Team schon eine neue Idee: Es möchte hausgemachte Kuchen und Iced Matcha Latte anbieten.



Eingespieltes Team:  
Om-Mani-Inhaber  
Van Doanh Vu (links)  
mit seinem Mitarbeiter  
Manh Tung Nguyen

## Familientradition im Om Mani

Das Om Mani im EUROPA-CENTER Ecowiss liegt mitten im Herzen von Adlershof und ist eine Adresse für gute asiatische Küche, insbesondere zur Mittagszeit. Van Doanh Vu war 16 Jahre lang Chefkoch im renommierten Berliner Restaurant Monsieur Vuong. Inspiriert und unterstützt von seiner Familie entschied er sich, den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und ein eigenes Restaurant zu führen. Seit 2024 führen die Familien Vu und Tran das Restaurant im Technologiepark, ein Catering-Service und Eventveranstaltungen für Firmen kamen sehr bald dazu. Der Name Om Mani bedeutet so viel wie die „Perle der Lotusblüte“ und ist ein Symbol für Reinheit, Harmonie und innere Werte.

Das Hauptgeschäft ist auch im Om Mani der Mittagstisch – ein täglich wechselndes Tagesangebot von Poke Bowls über Curry bis hin zur traditionellen Pho-Suppe. Die Wochenkarte dazu gibt es auch auf Instagram. Voll ist es zur Mittagszeit, doch das Team ist eingespielt und innerhalb weniger Minuten stehen die Gerichte auf den Tischen. „Frisch, schnell, qualitativ hochwertig“, so der Anspruch der Familie und die Gäste können dies bestätigen.

Eine Besonderheit im Om Mani ist der frische Kumquat-Eistee – die Zutaten kommen extra aus Vietnam. Das Abendmenü ist ruhiger und gediegener, dann gibt es auch Sushi, Steak oder Fischfilets. Vater Vu kocht am besten, findet dessen Tochter Tran Tu Anh. Er ist es auch, der alle Gerichte kreiert. [\\_jg](#)

Gute Laune gibt es bei einem Besuch der Bagel-Company von Caglar Yildiz (links) und Koch Erdal Özteh



ANZEIGE



## Frühling im Ohr!

Draußen wird es wieder lebendig - ein kostenloser Hörtest zeigt, ob Sie alles mitbekommen.

Gleich  
Termin  
vereinbaren



**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 | Schöneweide | Tel. 030-636 4646

## Jahrespressekonferenz Adlershof

Am 23. März 2026 veröffentlichte der Technologiepark Adlershof aktuelle Zahlen der jährlich durchgeführten Standortbefragung. Trotz Krisen, geopolitischer Umbrüche und der zusätzlichen Belastungsprobe durch einen dreitägigen Stromausfall im September 2025 konnte eine positive Entwicklung verzeichnet werden. Die Umsätze und Haushaltsmittel stiegen um rund 5 Prozent auf über 4,2 Mrd. Euro (2024: 4,0 Mrd. Euro). Die Zahl der Beschäftigten wuchs um 500 auf rund 29 600 Personen an. Leicht stagnierend ist die Zahl der Studierenden mit rund 6 200.

Die Förder- bzw. Drittmittel der in Adlershof ansässigen Einrichtungen der Humboldt-Universität zu Berlin (HU) betragen 38 Mio. Euro, die Grundfinanzierung lag bei 86 Mio. Euro. Bei den außeruniversitären Instituten beliefen sich die Haushaltsmittel auf 356 Mio. Euro. Das Drittmittelvolumen stieg um über 27 Prozent auf 103 Mio. Euro.

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

## Adlershof Inside: Infoveranstaltung für Newcomer und Bestandsmietende

Die WISTA Management GmbH lädt ein: Am Donnerstag, den 11. Juni 2026 von 15:00 bis 18:00 Uhr sind alle Unternehmen am Standort Adlershof zur Infoveranstaltung im ST3AM Adlershof, Rudower Chaussee 28, herzlich willkommen. Freuen Sie sich auf News und Entwicklungen im Technologiepark sowie auf verschiedene Akteure vor Ort, die ihre kostenfreien Angebote vorstellen. Nutzen Sie die Gelegenheit zum Austausch und Networking und lernen Sie den Standort bei einer Führung näher kennen.

[adlershof.de/termin/adlershof-inside](http://adlershof.de/termin/adlershof-inside)



## Start des neuen gemeinsamen Data & AI Center

Im Beisein von Wissenschaftssenatorin Dr. Ina Czyborra wurde am 27. März 2026 ein neues Data & AI Center eingeweiht. Das neue Rechenzentrum wird im Exzellenzverbund von Max Delbrück Center, Helmholtz-Zentrum Berlin gemeinsam mit dem Zuse-Institut Berlin betrieben. Datengestützte Forschung ist entscheidend, um gesellschaftliche Herausforderungen zu bewältigen, beispielhaft in der Gesundheits-, Material- oder Klimaforschung. Perspektivisch soll die Rechenkapazität durch einen Neubau auf bis zu 5 Megawatt ausgebaut werden. Im nächsten Schritt werden die Partner gemeinsam mögliche Finanzierungswege, Verwaltungsmodelle und Nutzungsszenarien prüfen. Diese sollen in eine detaillierte Kooperationsvereinbarung münden, die den einrichtungsübergreifenden Zugang und Betrieb des Data Centers langfristig sichert.

[helmholtz-berlin.de](http://helmholtz-berlin.de)

## Lange Nacht der Wissenschaften am 6. Juni 2026

In diesem Jahr öffnen wieder besonders viele Adlershofer Einrichtungen ihre Türen für Berlins klügste Nacht am 6. Juni 2026. Familien, Kinder und alle anderen erwartet ein umfangreiches Programm: von Vorführungen über Mitmachexperimente bis zu kleinen Wettbewerben. Lassen Sie sich einen Abend lang von Forschung, Wissenschaft und Innovation beeindrucken, unter anderem im „Haus der großen Forscher:innen“ im ST3AM Adlershof, Rudower Chaussee 28.

Informationen zu Tickets und Programm:

[adlershof.de/lndw](http://adlershof.de/lndw)

ANZEIGE

**14. Adlershofer Firmenstaffel 2026**  
Laufend vernetzt in Adlershof!

**Wo?**  
Landschaftspark  
Johannisthal  
Adlershof

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

**Wann?**  
3. Sep 2026  
16:30 Uhr

Anmeldung in 3er Teams auf [www.adlershofer-firmenstaffel.de](http://www.adlershofer-firmenstaffel.de)

## 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) e. V. und der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) veranstaltet und findet am 7. Juli 2026 um 14:00 Uhr bei der BAM statt. Bewerbungsschluss ist der 8. Juni 2026.

E-Mail: [fwl-adlershof@igafa.de](mailto:fwl-adlershof@igafa.de)  
[falling-walls.com/lab/apply](http://falling-walls.com/lab/apply)

### HERAUSGEBERIN

WISTA Management GmbH

### REDAKTION

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

### REDAKTIONSADRESSE

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

### AUTOR:INNEN

Rico Bigelmann (rb); Dr. Winfried Dolderer (wid); Susanne Gietl (sg); Heike Gläser (hg); Jödis Götz (jg); Dr. Martin Hyun; Chris Löwer (cl); Peggy Mory (pm); Simon Wolff (sw)

### LAYOUT UND HERSTELLUNG

Medienetage Anke Ziebell  
 Tel.: +49 30 609 847 697  
 E-Mail: [aziebell@medienetage.de](mailto:aziebell@medienetage.de)  
[www.ziebell-medienetage.de](http://www.ziebell-medienetage.de)

### ANZEIGENBETREUUNG UND ADRESSMANAGEMENT

WISTA Management GmbH  
 Stefanie Reichardt,  
 Tel.: +49 30 63 92 22 47  
 E-Mail: [pr@wista.de](mailto:pr@wista.de)

### BILDQUELLEN

Sofern nicht anders gekennzeichnet:  
 Tina Merkau.  
 Titellillustration: Valeria Fribus  
 S. 3: Dorothee Mahnkopf  
 S. 17: WISTA Management GmbH

### DRUCK

Druckhaus Sportflieger

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 3000 Exemplaren.

Die nächste Ausgabe erscheint Anfang Juli 2026.

Das Adlershof Journal digital lesen und als Newsletter abonnieren:  
[www.adlershof.de/journal](http://www.adlershof.de/journal)

ANZEIGE



**PREISGÜNSTIGE  
 BÜRO-NEUBAUFLÄCHEN  
 AM ZUKUNFTSSTANDORT  
 ADLERSHOF**

**75 ZUFRIEDENE MIETER KÖNNEN NICHT IRREN**

**MIETEINHEITEN /GEBÄUDE VON 200 BIS 5.500 M<sup>2</sup>**

**AM OKTOGON**  
 Campus für Gewerbe und Technologie

**AB 16,00€/M<sup>2</sup> NETTOKALT**

**+49 30 8891 3322**  
[WWW.MIETEN-IN-ADLERSHOF.DE](http://WWW.MIETEN-IN-ADLERSHOF.DE)  
[MIETANFRAGE@MIETEN-IN-ADLERSHOF.DE](mailto:MIETANFRAGE@MIETEN-IN-ADLERSHOF.DE)




**immobilien-experten-ag.**  
 Eine Projektentwicklung der [www.immexa.de](http://www.immexa.de)



# 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.