



Schenkt Freiheit: die mobile Schutzkapsel MOBY

Inklusiver Reinraum auf Rädern

Auf Isolierstationen in Kliniken ist der Name Programm. Das wochen- oder sogar monatelange Abschotten von der Außenwelt schlägt kleinen und großen Patient:innen aufs Gemüt. Die junge Sphaira Medical GmbH entwickelt einen fahrbaren Hightech-Reinraum, der die Verbindung zur Außenwelt aufrechterhält. Die Pläne des Start-ups gehen weit darüber hinaus.

MOBY ist ein exklusives Gefährt. Die fast komplett durchsichtige, elektrisch angetriebene Kapsel auf Rädern ist per Joystick steuerbar, verfügt über eine hochwertige Gegensprechanlage und hat selbst für groß gewachsene Menschen genug Kopf- und Beinfreiheit. Wer darin unterwegs ist, atmet sauberste Luft. Über drei Millionen Euro Entwicklungskosten stecken bereits darin. Doch seine Exklusivität macht MOBY nicht aus; es geht im Gegenteil um Inklusion und Teilhabe.

„Die Idee ist in der Pandemie entstanden“, berichtet Janis Münch, Gründer und Geschäftsführer der Sphaira Medical GmbH, die MOBY aktuell im Charlottenburger Gründungszentrum CHIC zur Marktreife bringt. Die Bilder aus Bergamo und Berichte aus Kliniken und Heimen, in denen Menschen einsam mit dem Tod rangen, waren für ihn der Anlass, sich über eine konkrete Lösung Gedanken zu machen. Im Kontakt mit Kliniken wurde schnell klar, dass es sich nicht um ein temporäres Problem handelt, das nach der Pandemie verschwindet. Vielmehr gibt es überall Patientinnen und Patienten, deren Immunsystem so geschwächt ist, dass sie wochen- und oft monatelang isoliert werden müssen. Umgekehrt kommen Patient:innen mit unklaren Symptomen von

JANIS MÜNCH
CEO der
Sphaira Medical GmbH



Fernreisen zurück und werden so lange konsequent abgeschottet, bis eine sichere Diagnose vorliegt. Diese Isolation schlägt aufs Gemüt. Gerade für Kinder ist es sehr belastend, monatelang vom Leben und aus ihren Familien ausgeschlossen zu sein.

MOBY soll das ändern. Ein Prototyp ist bereits auf einer Kinderkrebstation der Berliner Charité unterwegs. Gesteuert von kleinen Patientinnen und Patienten, die darin keimfreie Luft atmen. Die filtert das nach der Medizinprodukteverordnung zertifizierte Elektromobil mit hochwertigen Luftfiltern und ist sicherer als die Isolierstationen selbst. „Wir erfüllen die Anforderungen der Reinraumklasse 2, die für die Produktion von Mikrochips oder die Montage für Raumfahrzeuge vorgegeben sind“, erklärt Münch. Das Start-up hat bereits Anfragen von Kliniken aus aller Welt. Parallel zur Entwicklung des Gefährts laufen Begleitforschungen, die ergründen, wie der Kontakt zur Außenwelt – Patientinnen und Patienten können mit Moby auch Spazierfahrten außerhalb der Kliniken unternehmen – den Heilungsprozess unterstützt und die Genesung beschleunigt. Das ist wichtig, um perspektivisch eine Kassenzulassung zu bekommen.

Management-Experte Münch und das bereits auf ein Dutzend Köpfe aus acht verschiedenen Nationen angewachsene Team haben im Kontakt mit Kliniken und Investoren viele Anregungen erhalten, die das Profil und die Strategie des Start-ups kontinuierlich schärfen. „Vor allem in den USA fragen Kliniken uns nach autonom navigierenden Fahrzeugen“, berichtet der Gründer. In Krankenhäusern mit 1 000 Betten fallen rund 200 000 Transporte von Patient:innen jährlich an. Personal dafür fehlt. Es wäre eine echte Entlastung, wenn Gefährte à la MOBY diese Transporte übernehmen oder auch gehfähige Patient:innen zur nächsten Untersuchung leiten. Der Bedarf an autonomen Transportern für mobilitätseingeschränkte Menschen und Leitrobotern geht weit über Kliniken hinaus und besteht unter anderem auch in Flughäfen oder Bahnhöfen.

Sphaira geht diese Märkte konsequent an und setzt dabei auf eine Plattformstrategie für MOBY und dessen Ableger. Neben der Hardware-Plattform mit zahlreichen Umfeldsensoren treibt das Team eine Software-Plattform voran, auf der die autonomen Transporte möglich werden sollen. Ein Netzwerk an Kliniken, Technologiepartnern sowie privaten und öffentlichen Geldgebern ist geknüpft. Münch sieht darin nur eine Basis. „Wir werden einen langen Atem brauchen, um im klinischen Bereich Fuß zu fassen“, sagt er. Daher der Blick auf weitere Einsatzfelder mit weniger kompliziertem Zugang. Um sie zu erschließen, braucht es mehr Kapital. Sphaira arbeitet bereits an einer neuen Finanzierungsrunde – damit künftig in ihrem inklusiven Reinraum mobil so viele erkrankte Menschen wie irgend möglich ihre Runden im echten Leben drehen können. ■pt

IMPRESSUM

Herausgeberin: WISTA Management GmbH, Bereich Kommunikation, Rudower Chaussee 17, 12489 Berlin // Telefon: +49 30 6392-2213
E-Mail: mory@wista.de // Redaktion: Peggy Mory; (V. i. S. d. P.: Cindy Böhme) // Autoren: Rico Bigelmann (rb); Ralf Nestler (rn); Peter Trechow (pt) // © Fotos: S. 1+2 Tina Merkau; S. 3 (o.) May; S. 3 (u.) WISTA; S. 4 Sphaira Medical GmbH
Die nächste Ausgabe erscheint Anfang Juli 2025



POTENZIAL

Das WISTA-Magazin | 3_2025 | Diversität



Anja Dargel, Generalbevollmächtigte der Berliner Sparkasse

Diversität ist ein Gewinn für Unternehmen – wenn sie im Alltag gelebt wird

Im Gespräch mit Anja Dargel, Generalbevollmächtigte der Berliner Sparkasse, und Bessie Fischer-Bohn, Leiterin Personal der WISTA Management GmbH.

Die WISTA lädt wiederholt zur Diversity Conference Adlershof. Warum ist das ein Thema?

Bessie Fischer-Bohn: Wir bieten die Rahmenbedingungen für nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum im Technologiepark Adlershof. Lange hieß das: Infrastruktur wird entwickelt, Straßen und Zentren werden gebaut. Dann haben wir die Strategie geändert und die Menschen in den Mittelpunkt gerückt: Sie arbeiten

innovativ, sie forschen, sie gründen. Das gelingt vor allem in vielfältigen Teams. Dazu kam der Fachkräftemangel und somit die Frage, was können wir bieten, um Adlershof attraktiv zu machen und auch die Unternehmen zu unterstützen, als Arbeitgeber attraktiv zu sein? Was ist nötig, um mit diesen vielfältigen Teams gut arbeiten zu können und sie gut führen zu können? So gelangte das Thema Diversität in den Fokus und das Interesse ist groß.

Die Berliner Sparkasse unterstützt die Konferenz, offenbar sehen auch Sie Nachholbedarf. Warum?

Anja Dargel: Es ist uns ein großes Anliegen, das Thema weiter voranzubringen. Wir begreifen Diversität als Chance und das wird gerade hier in Berlin deutlich. Die Stadt ist international und attraktiv für Menschen unterschiedlicher Couleur. Hier wird Vielfalt gelebt. Das ist nicht immer einfach, aber am Ende profitieren alle davon.

Was kann der Technologiepark Adlershof von der Berliner Sparkasse in puncto Diversität lernen?

Dargel: Das Thema ist nichts, was Sie nebenbei machen, es braucht eine strategische Verankerung. Das heißt auch Ziele formulieren und Fortschritte überprüfen. Für uns ist beispielsweise Teilhabe am Arbeitsleben in allen Positionen für Männer und für Frauen wichtig. Wir wollten bis 2027 40 Prozent Frauen in Führungspositionen haben. Das haben wir bereits 2023 erreicht und sind aktuell bei 42 Prozent auf der zweiten und dritten Führungsebene. Wir wollen als Berliner Sparkasse so vielfältig wie unsere Kund:innen sein. Das berücksichtigen wir auch bei der Einstellung. Jedes Jahr kommen 100 junge Menschen zu uns und wenn wir fragen, welche familiäre Wurzeln sie haben, ergibt das buchstäblich eine bunte Weltkarte, wo in vielen Regionen ein Fähnchen steckt. Sie sprechen die verschiedensten Sprachen – für uns ist das eindeutig ein Gewinn.

Die WISTA engagiert sich sichtbar für Chancengleichheit. Was sind die größten Hürden dabei?

Fischer-Bohn: In vielen Unternehmen findet ein Generationswechsel statt. Je mehr Frauen es gibt, die Verantwortung übernehmen und dabei erfolgreich sind, umso attraktiver ist dieser Weg auch für weitere Frauen.



WISTA-Personalleiterin Bessie Fischer-Bohn

Mir geht es aber nicht nur um die Gleichstellung von Mann und Frau, Vielfalt hat viele Dimensionen. Zum Beispiel ist die soziale Herkunft für uns ein wichtiges Thema. Wie können wir Schülerinnen und Schüler für MINT-Berufe gewinnen, die nicht aus bildungsnahen Familien kommen? Inklusion ist ebenfalls wichtig. Wir wissen im Technologiepark Adlershof noch zu wenig darüber, ob wir attraktiv für Menschen mit sichtbaren und unsichtbaren Behinderungen sind und wie die Unternehmen sie für sich gewinnen können. Das wollen wir gern ändern. Darum ist die Konferenz auch so aufgebaut: Angebote für viele Dimensionen der Diversität zu schaffen, mit Vorträgen, Workshops, Austauschformaten.

Neurodiversität ist ebenso ein Thema. Damit sind Menschen gemeint, die beispielsweise Autismus haben, ADHS oder Dyslexie.

Fischer-Bohn: Die Quote an Menschen, die arbeitsunfähig sind aufgrund von psychischen Erkrankungen, steigt immer mehr. Die Themen hängen zusammen: Menschen werden eher psychisch krank, wenn sie gestresst sind am Arbeitsplatz, weil sie irgendwo reinpassen müssen. Wenn Führungskräfte geschult sind, genauer hinzuschauen, hilft das.

Also besser auf persönliche Besonderheiten einzugehen, um die Motivation zu halten?

Fischer-Bohn: Ja. Wir möchten das Bewusstsein dafür öffnen, dass Mitarbeitende unterschiedlich sind und diese Eigenarten akzeptiert werden. Ich glaube, dadurch können Unternehmen viel gewinnen, weil sie mehr Leute einstellen, halten und auch entwickeln können.

Frau Dargel, welche Erfahrung haben sie in dieser Hinsicht gemacht?

Dargel: Wir haben 2023 eine Inklusionsvereinbarung unterzeichnet. Wir haben zum Beispiel Mitarbeitende mit Hörschwächen und es ist normal, dass etwa bei Betriebsversammlungen stets eine Gebärdendolmetscherin dabei ist. In diesem Jahr bieten wir auch Kolleginnen und Kollegen einer gehörlosen Mitarbeiterin an, selbst Gebärdensprache zu lernen.

Diversität betrifft ebenso das Alter der Mitarbeitenden?

Dargel: Oh ja, ein großes Thema. Umso mehr, seit wir gezielt auch Quereinsteiger:innen einstellen, die zwischen 20 und 60 Jahre alt sind und sehr andere Erfahrungen einbringen als klassische Bankkaufleute.

Frau Fischer-Bohn, welche Erfahrungen machen Sie mit Altersunterschieden?

Fischer-Bohn: Natürlich spielen die auch bei uns eine Rolle. Die Situation sollte beleuchtet werden, um Konflikte zu vermeiden und um bestenfalls zu zeigen, wie die Mitarbeitenden voneinander lernen können. Wir machen regelmäßig Teamtage oder haben Teamcoaches, um am Miteinander zu arbeiten.

Was hoffen Sie, werden die Konferenzteilnehmer:innen mitnehmen?

Fischer-Bohn: Für mich ist wichtig, dass sie Ideen, Werkzeuge und Handlungsweisen mitnehmen, um das Thema Vielfalt voranzubringen und zum Wohle ihres Unternehmens zu nutzen.

Dargel: Allein große Überschriften auf Papieren werden uns nicht helfen, wir müssen Vielfalt im Alltag leben. Ich wünsche mir, dass die Teilnehmenden viele Anregungen dafür erhalten und mitnehmen. ■ *rn*

»Vielfalt ist kein Extra – sie ist unsere einzige Chance«

Ein Gespräch mit dem Diversity-Experten Wolfgang Jockusch über Berührungängste, inklusive Führung und warum Unternehmen auf Vielfalt nicht verzichten können.

Der Begriff Diversität ist in aller Munde – aber was genau bedeutet er eigentlich?

Wolfgang Jockusch: Diversität ist zunächst ein Fakt: Menschen sind vielfältig – immer schon. Leider wird das Thema oft auf einzelne Aspekte reduziert, zum Beispiel auf Gender. Aber Vielfalt umfasst so viel mehr: Alter, Herkunft, Religion, sexuelle Identität, soziale Lage, Behinderung, Kultur – kurz gesagt: alles, was uns als Menschen einzigartig macht. Und: Diversity ist nicht überall gleich. Was in Deutschland sensibel diskutiert wird, ist in anderen Ländern wie den USA oder Indien ganz anders verankert. Ein weiterer Punkt: Vielfalt ist auch sozial konstruiert. Diskriminierung entsteht nicht durch das Merkmal selbst, sondern durch gesellschaftliche Zuschreibungen.

Sie plädieren dafür, das Thema entspannter anzugehen. Woran scheitert das oft?

An Unsicherheit. Viele Menschen – vor allem in Unternehmen – haben Angst, etwas Falsches zu sagen. Sie verstummen lieber,



Wünscht sich Mut zur Offenheit: Diversity-Experte Wolfgang Jockusch

bevor sie anecken. Aber ohne Dialog passiert nichts. Ich arbeite seit fast 20 Jahren im Diversity-Bereich – und auch ich mache noch Fehler. Entscheidend ist, wie wir damit umgehen. Vielfalt bedeutet auch Lernbereitschaft. Wir dürfen nicht verkramphen, sondern brauchen Mut zur Offenheit.

Mit Ihren Unternehmen BAMIK und Diversity Webinars bieten Sie Trainings und Webinare an. Was steht dabei im Fokus?

Wir arbeiten vor allem mit Unternehmen. Es geht uns um den Dreiklang: Diversity, Equity, Inclusion – also Vielfalt, Gleichstellung und Zugehörigkeit. Unsere Formate reichen von Grundlagentrainings über den Umgang mit unbewussten Vorannahmen bis hin zu rechtlichen Fragen, etwa dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dabei schauen wir auf alle Themen und Merkmale wie Alter, Behinderung, Geschlecht, Kultur, Religion oder sexuelle Identität und Orientierung – und wie Diskriminierung am Arbeitsplatz vermieden werden kann.

Wie international sind Ihre Aktivitäten?

Wir sind in Deutschland und europaweit aktiv, aber auch den Vereinigten Arabischen Emiraten, Indien und den USA. Wichtig ist uns dabei: kein Copy & Paste. Diversity-Themen müssen immer angepasst werden. Deshalb arbeiten wir mit lokalen Expert:innen, um Inhalte kulturell sensibel aufzubereiten – und bieten Trainings in verschiedenen Sprachen an. Vielfalt beginnt nicht erst im Unternehmen, sondern schon beim Zugang zu Wissen.

Auf den Diversity-Konferenzen im Technologiepark Adlershof halten Sie Masterclasses zu „Inclusive Leadership“. Was erwartet die Teilnehmenden?

Es reicht nicht, ein diverses Team zu haben – es braucht Strukturen, die diese Unterschiede produktiv machen, wie zum Beispiel Führungskräfte, die zuhören, integrieren, Brücken bauen. In Adlershof, mit seiner internationalen Forschungs- und

Start-up-Szene, ist das besonders relevant. In den Masterclasses geht es darum, wie sich eine inklusive Kultur entwickeln lässt – praxisnah, aber mit Tiefgang.

Wo sehen Sie aktuell die größten Herausforderungen im Diversity-Bereich?

Ganz klar: Polarisierung. Der Dialog droht zu scheitern, weil wir einander nicht mehr zuhören. Inklusion kann nicht nur auf Minderheiten zielen – sie muss alle mitnehmen, auch die Mehrheit. Sonst entstehen Fronten. Und es hilft auch nicht, wenn beide Seiten nur mit dem moralischen Zeigefinger drohen. Wir brauchen echte Gespräche auf Augenhöhe und den Mut, Vielfalt als gemeinsame Aufgabe zu begreifen.

Was bedeutet das konkret für ein internationales Umfeld wie in Adlershof, aber auch in anderen Zukunftsorten?

Ich mache das am Beispiel der Personalentwicklung deutlich. Dort gibt es zwei kritische Phasen: Recruiting und Retention. Wenn Menschen schon bei der Jobsuche spüren, dass sie wegen Herkunft oder Aussehen nicht willkommen sind, kommen sie erst gar nicht. Wenn sie kommen, dann bleiben sie nur, wenn die Kultur stimmt. Inklusion muss gelebt werden – von der Sprache im Pausenraum bis zur Anerkennung im Team. Dafür brauchen Unternehmen klare Strategien, Offenheit und eine gute Portion Empathie.

Welche Chancen bietet Vielfalt – für Unternehmen, aber auch für unsere Gesellschaft?

Ich drehe es einmal um: Welche Chancen haben wir ohne Vielfalt? Keine. Innovation, Kreativität, Unternehmertum – vieles davon kommt von Menschen mit anderen Erfahrungen, anderen Perspektiven. Gerade in einer alternden Gesellschaft wie unserer ist Vielfalt kein Luxus, sondern Überlebensstrategie. Wer das erkennt und lebt, gewinnt nicht nur neue Talente – sondern auch Zukunftsfähigkeit. ■ *rb*



Teilnehmende der Diversity Conference Adlershof