

zoom

das besondere **E-Magazin** für Düsseldorf • 3/26

| LÄUFT!



ZOO:m

Das besondere
E-Magazin für
Düsseldorf.

Folgen Sie uns auf:



Liebe Freunde
von ZOO:M,
liebe Leserinnen
und Leser,

manchmal läuft's. Und manchmal eben nicht. Bei Fortuna zum Beispiel lief es für Sven Demandt in der Saison 1988/89 sensationell: 35 Tore, Torschützenkönig, Aufstieg. Derzeit läuft es bei der **Fortuna** bekanntlich in einer anderen Liga.

Es läuft eben nicht immer alles nach Plan. Unsere Titelheldin **Henrietta Six** hatte ihre heutige Karriere jedenfalls so nicht geplant. Heute ist sie stellvertretende Vorstandsvorsitzende der Stadtparkasse Düsseldorf und läuft oder vielmehr rollt mit Tausenden Düsseldorfern durch die Stadt. Sport bewegt auch die Stadtparkasse: Rund drei Millionen Euro fließen jährlich in das regionale Gemeinwohl, ein großer Teil davon in den Sport.

Und auch sonst läuft in Düsseldorf einiges: Bei **Teekanne** rattern die Maschinen im Sekundentakt, Paletten fahren durchs Hochregallager und Ruben Muluve sorgt seit 35 Jahren dafür, dass die Ware dort ankommt, wo sie hin muss.



Bei **Schulz & Sohn** laufen die Geschäfte und zwar auf Wachstumskurs. Vor 136 Jahren begann alles mit einem kleinen Konsum-Geschäft in Oberbilk. Heute beschäftigt der Hidden Champion rund 120 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, entwickelt Reinigungssysteme für professionelle Kaffeevollautomaten und will seinen Umsatz in den kommenden zehn Jahren verdreifachen.

Und wenn es im Unternehmen mal nicht ganz rund läuft? Dann hilft manchmal der Blick von außen. **André Wilmshöfer** bringt Unternehmer zusammen, die sich gegenseitig als Sparringspartner unterstützen: bei Strategie, Personal, Konflikten oder Nachfolge. Denn die besten Lösungen entstehen nicht immer im eigenen Kopf.

Auch in der Medizin läuft manchmal alles anders als geplant. Im **St. Elisabeth-Hospital** in Meerbusch schaut **Chefarzt Tim Claßen** bei geplanten Hüftoperationen in einer extra Sprechstunde ein zweites Mal

hin – und rät derzeit in etwa jedem fünften Fall von einer OP ab. In der Kardiologie des **Augusta-Krankenhauses** nimmt die Medizin Tempo auf: morgens Herzkatheter, abends wieder zu Hause – aber nur, wenn es auch medizinisch und sozial vertretbar ist.

Bei CinePride im **CineStar** läuft der Film erst um acht. Los geht es aber schon eine Stunde vorher am Pink Monday: dann trifft sich die Community zum Sektempfang.

Und wie läuft's bei Ihnen?

Wir hoffen, in die richtige Richtung. Und falls nicht: Vielleicht findet sich ja auf den nächsten Seiten die eine oder andere Inspiration.

*Alexandra
von Wilschhof*

Herausgeberin ZOO:M Magazin

Titelstory

Gipfelstürmerin mit Gefühl

Wie Henrietta Six Karriere machte

8



Wirtschaft

Teekanne: Von wegen abwarten und Tee trinken

Drei Mitarbeiter, drei Generationen, drei Arbeitswelten

24



People

Durch Niederlagen lernt man am meisten

Ein Interview mit dem Ex-Fortunaspieler
Sven Demandt 50



5 Fragen an ...

Dr. Sabine Brenner-Wilczek, Direktorin
Heinrich-Heine-Institut Düsseldorf 78

6.000 Euro bei Charity-Tombola

Zahnarztpraxis Dr. Jürgens & Partner ließ
das Glücksrad drehen 82

Wirtschaft

Chancengleichheit ist nicht nur ein Frauenthema

Eine Initiative der IKB Deutsche
Industriebank AG 58

Die Schattenseiten der künstlichen Intelligenz

Sind Sprachmodelle wie ChatGPT
potentielle Raubkopierer? 70

Wenn der Schimmel die Chefin stehen lässt

Pferdecoaching für Führungskräfte 84

4.000 Lux und ein Kühlschrank auf drei Grad

Was hat ein Kühlschrank mit moderner
Ausbildung zu tun? 98

Kunst & Kultur

All you need is love

Ingnahl Magadan verkörpert ihre
Konzeptkunst 32

Mehr Kunst, bitte!

Wer die freie Kulturszene fördert 38

7 Fragen an Düsseldorfer Künstlerinnen und Künstler:

Julia Jansen, Gewinnerin des
Publikumspreises DIE GROSSE 2026 44

Wenig Worte, große Wirkung

Buchtipp: Keine Geheimnisse.
Ein lyrisches Tagebuch 88

Kolumne

Kopf & Gefühl

Der psychologische Ratgeber von
Susann Franke 64

Mensch & Maschine

Der KI-Ratgeber von Martha Giannakoudi 75

Medizin & Gesundheit

Zweimal hinschauen, einmal entscheiden

Zweitmeinungssprechstunde im
St. Elisabeth-Hospital 20

Knorpelchips sind kein Snack

Moderne Knorpelchirurgie in der OPND 80

Taktwechsel in der

Wieviel Krankenhaus braucht das Herz? 92



KMU-Special

Umbauen statt plattmachen

Die Architektin Anna Wollenberg denkt Bestand weiter 104

Pink Monday im CineStar

Mehr als Leinwand und Popcorn 110

Der Hidden Champion für perfekten Kaffee

Schulz & Sohn entwickelt Produkte für Kaffeemaschinenhersteller 112

Vorsorge ist kein Glücksspiel

Susanne Müller-Rielinger weiß, wovor sich jeder gerne drückt 116

Wo es hakt, findet sie Lösungen

Karin Irene Welp coacht Unternehmen und Organisationen 120

Raus aus der Chefblase

André Wilmshöfer leitet TAB-Unternehmerboards 124

Wer versichert eigentlich das Unberechenbare?

Die BEST GRUPPE hilft, unternehmerische Risiken abzusichern 128

Impressum 134

Anna Wollenberg
© Jacqueline Wardeski



Christina Leiendecker
© Cinestar



Christian von Göler
© Klaus Richter



Mark Sethe und Klaus Schulz
© Schulz & Sohn



Karin Irene Welp
© Klaus Richter



André Wilmshöfer
© Klaus Richter



Susanne Müller-Rielinger
© Klaus Richter



GIPFEL- STÜRMERIN MIT GEFÜHL

Sportgeist trifft
Sportförderung:
Henrietta Six lebt das
Sportengagement
der Stadtparkasse
Düsseldorf







Die Rollen surren über den
Asphalt, aus den Boxen
dröhnt der Beat vom rollenden
DJ-Pult. An der Reuterkaserne
am Rheinufer trudeln
immer mehr Skater ein und
drehen die ersten Runden.
Mittendrin: Henrietta Six.
Die neue stellvertretende
Vorstandsvorsitzende der
Stadtsparkasse Düsseldorf
ist Schirmherrin der Rollnacht.
Als ehemalige Leistungs-
handballspielerin besitzt
sie sportlichen Ehrgeiz und
Disziplin und weiß, wie wichtig
ein gutes Team ist. Stillstand ist
nicht ihr Ding.

FOTOS: JOCHEN ROLFES

Sport hält eine Stadt zusammen

Die Rollnacht gehört längst fest zum Düsseldorfer Veranstaltungskalender. Seit 2008 ziehen die Skater regelmäßig durch die abgesperrten Straßen der Stadt. Neun Termine stehen allein in der Saison 2026 auf dem Programm; beim Saisonauftakt im April wurde die 150. Rollnacht gefeiert. Die Strecken wechseln von Termin zu Termin und führen in unterschiedliche Stadtteile. 21 Kilometer führt die Tour an diesem Abend durch den Düsseldorfer Norden – mit einem Ziel, das normalerweise Fußballern und Konzertstars vorbehalten ist: die Merkur Spiel-Arena. Hier dürfen die Skater sogar eine Runde um den Rasen drehen.

Bewegung und Gemeinschaft – genau diese Verbindung prägt auch das Sportengagement der Stadtparkasse Düsseldorf. Sie unterstützt den Breiten- wie den Leistungssport und fördert darüber hinaus Vereine und gemeinnützige Projekte in Düsseldorf und Monheim. Rund drei Millionen Euro fließen jährlich in das Gemeinwohl der Region – in den Sport ebenso wie in Bildung und Kultur. Und in diesem Jahr legt die Stadtparkasse in Sachen Sport noch einmal nach. Mit dem „Sommer-Sprint“ stellte sie anlässlich der Fußball-Weltmeisterschaft zusätzlich 100.000 Euro für Sportvereine in Düsseldorf und Monheim am Rhein bereit. Bis zu 2.500 Euro

konnten einzelne Vereine für neue Projekte beantragen.

Geld allein reicht nicht

Wer einmal ehrenamtlich einen Verein geführt hat, weiß, dass zwischen Trainingsplatz und Vereinsheim längst eine kleine Unternehmenswelt entstanden ist. Sportstätten müssen betrieben und finanziert, Fördermittel beantragt, Investitionen geplant und Konten geführt werden. Und am Schreibtisch sitzen dabei häufig keine hauptberuflichen Manager, sondern Ehrenamtliche, die all das zusätzlich zu Beruf und Familie stemmen.

Hier setzt eine weitere Neuerung der Stadtparkasse an: Sie hat eine eigene Einheit für Vereine und Stiftungen geschaffen – und damit das Thema damit direkt zur „Chefsache“ gemacht. Schließlich betreut das Haus rund 2.500 Vereine und 160 Stiftungen. Die Einheit ist direkt beim Vorstand angesiedelt und eng mit Spenden und Sponsoring sowie der Stiftungs- und Gründungsberatung verzahnt. Dort wird das Know-how gebündelt von Finanzierungsfragen und Fördermitteln bis hin zum Betrieb von Sportstätten. So sollen Abläufe schneller und die Beratung gezielter werden. Damit bekommt die Vereinsförderung eine zweite Dimension: Es geht nicht nur darum, Geld zu verteilen, sondern auch darum, Strukturen zu stärken und den



Spenden & Sponsoring der Stadtsparkasse Düsseldorf

>>

Claus Vogel, Organisator der
Rollnacht und Henrietta Six

< zurück zum Inhalt



”

Ich wollte wirtschaftlich
unabhängig sein.
Karriere war zunächst
gar nicht der Plan.

“

**Henrietta Six,
stellvertretende Vorstandsvorsitzende
der Stadtsparkasse Düsseldorf**

Menschen das Leben ein wenig leichter zu machen, ohne die ein großer Teil des gesellschaftlichen Lebens in Düsseldorf gar nicht funktionieren würde.

Geld fließt natürlich trotzdem – und zwar ordentlich. Allein aus dem PS-Zweckertrag stehen in diesem Jahr 746.327,61 Euro zur Verfügung. 197 Vereine und Organisationen aus Düsseldorf und Monheim profitieren davon. Bei der diesjährigen Übergabe im Rathaus standen besonders die Vereine im Mittelpunkt, die sich für Sport und Gesundheit engagieren. Für die Stadtparkasse gehört die Unterstützung dieses Engagements zum eigenen Selbstverständnis. Das scheint auch nach innen zu wirken: Mehr als 80 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gaben bei einer internen Befragung an, auch deshalb gerne für die Stadtparkasse zu arbeiten, weil ein großer Teil der erwirtschafteten Gelder wieder den Menschen in Düsseldorf und Monheim zugutekommt. Und während die Stadtparkasse damit einiges in Bewegung bringt, gilt das für Henrietta Six auch ganz persönlich.

Eine, die nicht stillsitzen kann

Denn Sport gehört für sie seit jeher zum Leben und in ihren Terminkalender. Radfahren, Gewichtstraining, Rudergerät, Crosstrainer, Ganzkörpertraining: Hauptsache Bewegung.

Am Wochenende wird daraus ihre persönliche Auszeit. „Henni-Time“, nennt sie die Zeit, in der der Terminkalender Pause hat und der Kopf wieder frei wird. Im Urlaub darf es dann gerne noch eine Spur anspruchsvoller sein. Six zieht es in die Berge, am liebsten hinauf auf einen Gipfel – Kaiserschmarrn danach auf der Hütte gibt's zur Belohnung. Auch den Tafelberg in Kapstadt hat sie bestiegen, ließ sie sich von kräftigem Wind zunächst nicht abhalten. Nach zwei Dritteln entschied sie sich dann doch für den Rückweg. Ihr Mann, erzählt sie lachend, müsse ihre sportliche Unternehmungslust gelegentlich „ausbaden“. Herausforderungen anzunehmen, dabei aber auch den richtigen Moment für eine Kurskorrektur zu erkennen – diese Haltung findet sich auch in ihrer beruflichen Biografie wieder. Denn auch ihr Weg in die Vorstandsetage verlief keineswegs auf einer vorgezeichneten Route.

Von der Lohntüte in die Vorstandsetage

Dass sie einmal an der Spitze einer großen Sparkasse stehen würde, hätte sich die junge Henrietta Six wohl kaum träumen lassen. Sie wächst in Ungarn in kleinen Verhältnissen auf. Gelebt wird von der Lohntüte der Eltern. Umso größer ist die Freude über die kleinen Dinge: über eine neue Jeans etwa, in der Henrietta am liebsten gleich schlafen möchte. Als erwachsene Frau kommt sie

nach Deutschland. Und ihre Vorstellung vom eigenen Leben ist zunächst erstaunlich traditionell: heiraten, Hausfrau werden, Kinder bekommen. Die entscheidende Veränderung

entsteht mit wachsender Lebenserfahrung. Six fasst einen Entschluss: Sie will wirtschaftlich auf eigenen Füßen stehen. Die wichtigste Konstante im eigenen Leben sei man



schließlich selbst, sagt sie. Eine minutiös geplante Karriere beginnt damit allerdings nicht. Zunächst absolviert Six eine Banklehre und geht in ihrer Arbeit auf. Sie entwickelt

sich weiter, Schritt für Schritt. Ihr erstes großes Ziel: Firmenkundenberaterin zu werden. Doch dafür muss sie sich ausgerechnet mit einem Thema anfreunden, das ihr gar nicht liegt: Bilanzen. „Ich wollte nie mit Bilanzen zu tun haben. Ich habe sie nicht verstanden“, erinnert sie sich. Bis ein Förderer zu ihr sagte: „Henni, das kannst du lernen.“ Sie besorgt sich Lehrunterlagen, arbeitet diese zu Hause minutiös durch und bittet einen erfahrenen Firmenkundenbetreuer, ihr nach Feierabend Jahresabschlüsse und betriebswirtschaftliche Auswertungen zu erklären. Je tiefer sie einsteigt, desto mehr verändert sich ihr Blick. Und ausgerechnet Bilanzen beginnen ihr Spaß zu machen. Der Wunsch, Führungsverantwortung zu übernehmen, entsteht erst später. Auch ein Sitz im Vorstand ist lange kein festes Karriereziel. Heute sagt sie über ihren Weg: „Ich lebe meinen Traum.“

Alexandra von Hirschfeld

“

Ich habe gelernt,
meinem Gefühl
zu vertrauen.

”

ZOO:M FRAGT –

HENRIETTA SIX ANTWORTET

Wie fühlt es sich an, heute an diesem Punkt zu stehen?

Henrietta Six: Ich wollte gestalten und entscheiden können: Strategien entwickeln, Menschen mitnehmen, Dinge bewegen. Heute treffe ich Entscheidungen gemeinsam mit meinen Vorstandskollegen. Und manchmal denke ich tatsächlich: Da ist niemand mehr über dir, der dir sagt, was du als Nächstes tun sollst. Das bin jetzt ich. Das ist schon ein besonderes Gefühl.

Wie viel Bauchgefühl darf man sich in einer solchen Position erlauben?

Henrietta Six: Sehr viel – wenn es auf Erfahrung basiert. Ich bin ein Bauchmensch und habe gelernt, meinem Gefühl zu vertrauen. Natürlich überprüfe ich meinen ersten Eindruck und urteile nicht vorschnell. Aber erstaunlich oft bestätigt sich mein Bauchgefühl im Nachhinein. Dazu gehört es für mich auch, Menschen genau

zuzuhören. Menschenkenntnis ist etwas, das man sich über viele Jahre erarbeitet.

Sind Sie privat genauso diszipliniert wie im Beruf?

Henrietta Six: Grundsätzlich schon. Ohne Disziplin würde ich vieles gar nicht schaffen. Auch mein Tag hat nur 24 Stunden. Aber privat bin ich gerne auch mal unvernünftig und kindisch. Ich bin ein Freigeist. Unter der Woche lebe ich in einem ziemlich engen Korsett, deshalb genieße ich es umso mehr, im Urlaub und in meiner Freizeit daraus auszubrechen.

Female Finance ist Ihnen ein besonderes Anliegen. Welchen Satz würden Sie Frauen in Sachen Geld am liebsten austreiben?

Henrietta Six: „Um meine Finanzen kümmert sich mein Mann.“ Und gleich danach: „Dafür habe ich keine Zeit.“ Das



© Heike Katthagen

sind zwei Klassiker. Mir geht es gar nicht darum, dass jede Frau zur Finanzexpertin werden muss. Dafür gibt es Experten, die man fragen kann. Viel wichtiger ist es, sich überhaupt mit den eigenen Finanzen zu beschäftigen.

Was ist bei Female Finance-Veranstaltungen anders, wenn Frauen unter sich sind?

Henrietta Six: Hier entsteht eine besondere Atmosphäre entsteht. Ich nenne das gerne Wohnzimmeratmosphäre. Die Hemmschwelle sinkt, Frauen sprechen offener über das, was sie noch nicht wissen, und stellen Fragen, die sie sich in anderen Runden vielleicht nicht trauen würden. Genau das macht diese Veranstaltungen

so wertvoll. Hier entstehen auch Kontakte und Netzwerke, über die sich die Frauen weiterhin austauschen können.

Welche Schlagzeile über die Stadtparkasse Düsseldorf würden Sie in fünf Jahren gerne lesen?

Henrietta Six: Dass durch unser Female Finance-Programm 10.000 Frauen angefangen haben, selbst zu investieren. Das wäre eine Schlagzeile, die ich sehr gerne lesen würde. Und natürlich wünsche ich mir, dass die Stadtparkasse Düsseldorf weiterhin die Mittelstandsbank der Region und die Nummer eins mit den größten Marktanteilen ist.

© St. Elisabeth-Hospital



ZWEIMAL HINSCHAUEN,

EINMAL ENTSCHEIDEN

Warum jede fünfte
Hüft-OP vermeidbar
sein kann

Priv.-Doz. Dr. med. Tim Claßen

Eine Hüft- oder Knieoperation ist selten eine Notfallentscheidung und Patientinnen und Patienten stellen sich immer wieder Fragen wie: Ist der richtige Zeitpunkt erreicht? Gibt es Alternativen und welche Folgen zieht eine Operation nach sich? Seit diesem Jahr können sich Patienten im St. Elisabeth-Hospital Meerbusch-Lank eine unabhängige Zweitmeinung von Fachärzten einholen. Die kaufmännische Direktorin Julia Held erklärt: „Wir haben auch schon in der Vergangenheit beraten, weil unsere Ärzte eher konservativ mit der Operationsentscheidung sind, aber seit Mai gibt es eine spezielle Sprechstunde für die Zweitmeinung, vor allem bei geplanten Hüftoperationen.“ Für Chefarzt Priv.-Doz. Dr. med. Tim Claßen geht es bei der Zweitmeinung nicht darum, eine bereits gestellte Diagnose zu bestätigen, sondern Patienten mehr Entscheidungssicherheit zu geben. In der Sprechstunde werden vorhandene Befunde, MRT und Röntgenbilder gemeinsam mit einer ausführlichen Untersuchung bewertet. Anschließend erhalten die Patienten eine individuelle Empfehlung mit einer Begründung.

Zweite Meinung, neuer Blick

Aktuell rät der Chefarzt für Orthopädie und Endoprothetik bei jedem fünften Fall von

einer geplanten Operation ab. Vor allem, wenn die nicht operativen Behandlungsmöglichkeiten noch nicht ausgeschöpft sind wie beispielsweise ein gezielter Muskelaufbau. Oder der Mediziner kommt zu einer ganz anderen Diagnose: „Einer Patientin war eine Knieprothese empfohlen worden, dabei war es der Innenmeniskus, den wir sofort ambulant behandeln konnten“, berichtet Claßen.

Wann der richtige Zeitpunkt für eine Operation gekommen ist, lässt sich nicht pauschal beantworten: „Die Patienten haben selbst ein ganz gutes Gefühl dafür, wenn es einfach nicht mehr geht. Entscheidend sind der Schmerz und die Einschränkung der Lebensqualität, nicht allein das Röntgenbild“, so der Chefarzt. Bei allen Eingriffen haben die Mediziner moderne Therapieverfahren und die aktuelle Studienlage im Blick. Frauen über 75 Jahren rät Claßen zu einem zementierten Schaftsystem, einer mit Knochenzement im Oberschenkelknochen fixierten Hüftprothese: „Das Frakturrisiko wäre sonst einfach zu groß und die Haltbarkeit ist genauso gut. Leider wird hier den Patientinnen häufig zu riskanten und unnötigen Verfahren geraten.“ Wichtig sei, dass die Patienten schnellstmöglich mobilisiert werden können, also am Tag



*Julia Held, Direktorin
St. Elisabeth-Hospital,
Meerbusch*

der Operation schon wieder auf die Beine gestellt werden. “

Ab 2028 ist die Zweitmeinung bei Hüftoperationen gesetzlich vorgeschrieben und die Voraussetzung für eine Kostenübernahme durch die gesetzlichen Krankenkassen. Das Elisabeth-Hospital hat sich schon jetzt in Stellung gebracht. Auch beim Einsatz künstlicher Hüft- und Kniegelenke verfügt die Klinik über große Erfahrung. Sowohl in der Anzahl der Operationen – jährlich werden mehrere hundert Hüft- und Knieprothesen implantiert – als auch bei den Revisionen, also bei Gelenken, die ausgetauscht werden müssen, steht die Klinik gut da. „Laut Endoprothesenregister sind wir unter den Top five“, betont Julia Held.

Susan Tuchel

MENSCH.BLEIB.GESUND.

Am 19. September lädt das NRW-Ärzt Netzwerk gemeinsam mit dem St. Elisabeth-Hospital Meerbusch zum großen Gesundheitstag „Mensch.Bleib.Gesund.“ ein.

**Uhrzeit: 10:00 – 17.00 Uhr,
Hauptstr. 74 – 76 in Meerbusch**

Der Eintritt ist frei, ab 17.00 – 21.00 Uhr gibt es eine After Show Party mit DJ Jan Plonka unter dem Motto: „Tanzen bis der Arzt kommt“.

Priv.-Doz. Dr. Tim Claßen informiert in einem Vortrag (12.45 Uhr – 13.15 Uhr) über die Möglichkeit einer unabhängigen Zweitmeinung und beantwortet Fragen am Informationsstand des St. Elisabeth-Hospitals.

Seit **160 Jahren** ein Stück Heimat. Aus Düsseldorf. Für Düsseldorf.

Die Zukunft Düsseldorfs gestalten
wir seit 1866 – immer mit Herz,
Verantwortung und Leidenschaft.



160  **JAHRE**
DÜSSELDORF
IM HERZEN

STADTWERKE 
DÜSSELDORF

Mitten im Leben.



Teekanne: Von wege
abwarten und Tee tri

Drei Mitarbeiter, drei Generationen, drei Arbeitswelten

Wer das Teekanne-Werk in Düsseldorf betritt, erlebt, wie aus Kräutern, Früchten und Gewürzen eines der beliebtesten Genussmittel der Deutschen entsteht. 66,1 Liter Tee trinken die Deutschen im Jahr, davon 39,2 Liter Kräuter- und Früchtetee und 26,9 Liter schwarzen und grünen Tee.

Bevor wir die Produktionshallen betreten, legen wir Uhren und Schmuck ab, schlüpfen in weiße Vlieskittel und ziehen rote Hauben an. Auf dem riesigen Werksgelände sind wir unter Aufsicht und auf markierten Fußgängerwegen unterwegs. Vor der Produktionsstraße heißt es noch einmal Hände waschen und desinfizieren. Dann öffnet sich die Tür zur industriellen Seite eines Produkts, das zu Hause in kochendem Wasser endet. Der Maschinenfuhrpark rattert, Verpackungsmaterial läuft über Rollen, über Trichter und Rohre landet der Tee im Beutel und das im Sekundentakt. Damit Milliarden davon zuverlässig ihren Weg in den Handel finden, braucht es automatisierte Anlagen, ein modernes Lager und digitale Systeme. Vor allem aber

www.teekanne.de



Dorothea Kadelbach zog für die Ausbildung zur Industriekauffrau nach Düsseldorf.



TEEKANNE

// Teekanne wurde 1882 in Dresden gegründet und ist bis heute ein unabhängiges Familienunternehmen. Düsseldorf ist seit Jahrzehnten der zentrale Standort des Unternehmens. Das 2019 gestartete Tea Processing Projekt mit neuem Rohwarenlager und Feinschnitt-Anlagen-Center bezeichnet Teekanne selbst als größtes Zukunftsprojekt seiner Firmengeschichte und als Bekenntnis zum Standort Düsseldorf.

// Am Düsseldorfer Standort arbeiten aktuell 678 Menschen aus 35 Nationen. Im Durchschnitt sind sie seit 14,5 Jahren im Unternehmen. Mehr als 300 verschiedene Rohwaren werden von rund 150 Lieferanten bezogen.

// Rund 3,2 Milliarden Teebeutel gehen von Düsseldorf in den nationalen und internationalen Vertrieb.

Menschen, die merken, wenn etwas nicht rundläuft. Burak Ayci ist einer von ihnen. Der Maschinen- und Anlagenführer steht mit zwei Kollegen an einer Linie mit sieben Maschinen. „Wo ein Fehler ist, da geht einfach jemand hin“, sagt Ayci. Und wenn mehrere Maschinen gleichzeitig ein Problem haben? „Dann beeilen wir uns.“

Geplant war diese Laufbahn nicht. Ayci hat eine Ausbildung zur Fachkraft für Hafenlogistik gemacht und Rohre geschweißt. 2021 kam er über eine Arbeitnehmerüberlassung zu Teekanne. Die Arbeit gefiel ihm, er fragte nach einer festen Stelle und wurde übernommen. Heute kennt er seine Anlagen so gut, dass er manches Problem bereits kommen sieht, bevor die Technik Alarm schlägt. Auch der Sor-

tenwechsel bleibt Handarbeit. Dafür müssen Verpackungsmaterialien entfernt, die Anlage gereinigt und für den nächsten Auftrag vorbereitet werden. Welchen Tee er besonders gerne trinkt? „Heiße Liebe und Ingwer und Zitrone“, kommt es wie aus der Pistole geschossen. Kaffee trinkt er keinen.

Wenn der Tee auf Reisen geht

Nach der Produktion beginnt die nächste Etappe. Ruben Muluve kam 1989 aus Kenia nach Deutschland und arbeitet seit 1991 bei dem Düsseldorfer Unternehmen. Als Distributionslogistiker sorgt er dafür, dass die fertige Ware das Werk ordnungsgemäß verlässt. Im Fertigwarenlager herrscht eine präzise Choreografie: Paletten verschwinden im Hochregallager, werden automatisch abge-

rufen und genau dort bereitgestellt, wo ihre Reise zum Kunden beginnt.

Wer sich darunter allerdings einen Arbeitsplatz vorstellt, an dem ein Mitarbeiter vor allem auf einen Bildschirm schaut, liegt falsch.

Muluve sitzt kaum still. Mal ist er zu Fuß zwischen den Regalreihen unterwegs, mal mit dem Gabelstapler. Denn nicht jeder Kunde ordert gleich eine ganze Palette. Einzelne Kartons müssen herausgesucht, Sendungen zusammengestellt werden. So digital das Lager auch ist: Irgendwann muss jemand anpacken. Und erst wenn hier alles stimmt, verlässt der Tee das Düsseldorfer Werk.

„Entscheidend ist, dass wir richtig liefern, ohne Fehler“, sagt Muluve. In 35 Jahren bei Teekanne hat er erlebt, wie Computer und Automatisierung die Logistik verändert haben. Und wie eine neue Generation ins Unternehmen gekommen ist. „Die jungen Leute bringen neue Ideen“, sagt er. Aber nicht alles lässt sich digital erledigen. Manche Kartons müssen eben noch von Hand bewegt werden.

Wie Ayci arbeitet auch Muluve im Schichtsystem, Woche für Woche im Wechsel zwischen Früh-, Spät- und Nachtschicht. Am liebsten ist ihm die Frühschicht. Dann gehört der Nach-

mittag ihm – und dem Sport. Fahrradfahren, Fitnessstudio, Laufen. Wobei „Laufen“ fast ein bisschen untertrieben ist: Muluve war Marathonläufer. Seine Bestzeit: 2 Stunden und 26 Minuten. Und nach 35 Jahren bei Teekanne? Immer noch kein Kaffee. Im Sommer trinkt er Kräutertee, im Winter Früchtetee.

22 Jahre und schon mittendrin

Dorothea Kadelbach bewegt sich in einer ganz anderen Teekanne-Welt. Sie ist 22 Jahre alt und angehende Industriekauffrau im dritten Lehrjahr. Kadelbach machte 2023 ihr Abitur und wollte gerne in einem kaufmännischen Bereich arbeiten. Auf das Unternehmen Teekanne stieß sie über die Onlinebörse der Bundesagentur für Arbeit. Das Logo fiel ihr ins Auge, die Marke kannte sie aus dem Supermarkt. Der Bewerbungsprozess ging schnell. Erst ein Anruf, dann ein Onlinegespräch, schließlich die Einladung nach Düsseldorf. „Das war total locker und per du“, erinnert sie sich. Wenige Tage später kam die Zusage. Für die Ausbildung zog sie nach Düsseldorf und lebt heute in einer WG.

Mittlerweile ist sie im dritten Ausbildungsjahr. Was ihr gefällt? „Ich bin Teil des Teams.“ Besonders gut gefiel ihr bislang die Personalabteilung. Dort habe sie an Projekten gearbeitet und viel Eigenverantwortung bekommen. Auch der Generationenmix gefällt Kadelbach.



Burac Ayci ist Maschinen- und Anlagenführer, er kam als Quereinsteiger und blieb.

Die Jüngeren brächten neue Ideen ein, die Älteren viel Erfahrung. Nur bei einer Sache fällt sie ein wenig aus der Teekanne-Rolle: Sie steht auch auf Kaffee. Tee trinkt sie trotzdem gern. Besonders spannend findet sie Sorten, die Teekanne im Ausland verkauft und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Düsseldorf ebenfalls probieren können.

Industrie, die gut duftet

Ein Produktionsstandort wie Teekanne gehört zu einer Seite Düsseldorfs, über die seltener gesprochen wird als über Banken, Mode oder Telekommunikation. Dabei bedeutet Industrie mitten in einer Großstadt mehr als Fabrikhallen und Lkw-Verkehr. Sie bietet Ausbildungsplätze, technische und kaufmännische Berufe. Menschen arbeiten im Schichtdienst,

die Wertschöpfung bleibt in der Stadt und gehört zum Stadtteilbild. Wer lange in Düsseldorf lebt oder regelmäßig am Teekannengelände in Düsseldorf-Heerdt vorbeikommt, riecht plötzlich Kräuter, Früchte oder Gewürze. 60 Prozent der Mitarbeit gaben übrigens in einer Teekanne-Befragung an, auf dem Werksgelände allein am Geruch erkennen zu können, welcher Tee gerade in den Hallen produziert wird.

Nach unserem Rundgang streifen wir die roten Hauben und weißen Vlieskittel ab, legen Uhren und Schmuck wieder an und verlassen die markierten Wege. Die Maschinen laufen weiter und es duftet nach Tee.

Susan Tuchel

SELBST EINMAL HINTER DIE KULISSEN SCHAUEN

Das Unternehmen bietet zweistündige Betriebsbesichtigungen an.

Die Führungen finden montags bis donnerstags zu verschiedenen Zeiten statt, mittwochs auch abends. Teilnehmen können auch Kinder ab sechs Jahren.

Der Kostenbeitrag beträgt fünf Euro pro Person, für Schüler und Studenten ist der Rundgang gratis. Gruppen sind bis zu 30 Personen möglich.

Buchen kann man nur online. >>

Bezahlt wird mit Kreditkarte oder PayPal.

Direkt neben dem Werk befindet sich an der Kevelaerer Straße 33 der Werksverkauf mit dem Teekanne-Sortiment, Gastronomie-Artikeln, Produkten aus Österreich und Teezubehör.

Infos & Öffnungszeiten



Ruben Muluve ist seit 35 Jahren dabei und liebt seinen Job als Distributionslogistiker.

FOTOS: JOCHEN ROLFES



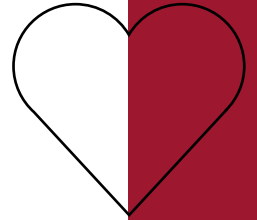
AT

IS

Ingnahl Magadan im Künstlerinnenkleid „We are eternal (DNR)“, dahinter ihre beiden Leuchtkästen „Lady M I“ und „Lady M II“.

ALL YOU NEED

LOVE



Seit 2018 rückt Ingnahl Magadan mit ihrer Konzeptkunst zunehmend in den Blickpunkt des Kunstbetriebs. Die Düsseldorferin ist durch Rauminstallationen und Lichtobjekte hervorgetreten, entwirft aber auch Kleidung und Schuhobjekte als tragbare Kunst rund um Liebe, Tod und Transformation – das Kernthema in ihrem sich immer weiter ausbreitenden Kunst-Kosmos.

Nichts gegen stromlinienförmige Karrieren. Interessanter, eindrucksvoller aber sind häufig die Lebensläufe jener Quereinsteiger, die auf ihrem ureigenen beruflichen Terrain bereits Bemerkenswertes erreicht haben und gleichwohl beschließen, sich neu zu erfinden. Dass manch ein Beobachter angesichts einer Metamorphose, die herkömmliche Erwartungen konterkariert, die Brauen hochzieht, nehmen sie in Kauf.

Eine solch unerschrockene Wanderin zwischen den Welten ist die Düsseldorfer Konzeptkünstlerin Ingnahl Magadan. Als forensische Psychiaterin genießt Nahlah Saimeh (so ihr bürgerlicher Name) hohes Ansehen. Der Freitod ihres Mannes Ingolf Timpner – der bekannte Düsseldorfer Fotokünstler sprang am 17. August 2018 von der Ruhrtalbrücke – erwies sich als tiefer Einschnitt in ihr Leben. Uns mag Timpners Tat schockieren. Sie hingegen begreift den präzise geplanten Akt als bewussten Übertritt in eine spirituelle Sphäre und als einen furiosen Akt der Liebe. In ihrer radikal unerschrockenen Art spricht sie gar vom „finalen performativen Meisterwerk von Ingolf Timpner“ (Saimeh/Magadan über Timpner).

Eine Fülle von Aktivitäten

Den Staffelfstab von Ingolf Timpner aufnehmend, hat die Powerfrau in den vergangenen Jahren rund um Kunst und Kunstbetrieb eine Fülle von Aktivitäten entfaltet. Da ist zum einen die Bewahrung und Erforschung von Timpners tiefschürfender Fotokunst. So gründete sie die ITNS Nachlassverwaltung und den ITNS Verlag. Außerdem präsentiert sie sein vielschichtiges Werk regelmäßig in privaten Soireen („Private Review / Private Preview“).

Aus dieser biographischen Zäsur ging die Künstlerin Ingnahl Magadan hervor. Was aber hat es mit ihrem Pseudonym auf sich? Handelt es sich bei „Ingnahl“ um die Kombination der Anfangsbuchstaben von Ingolf und Nahlah, so spielt der Nachname auf die historische Stätte Magdala am Westufer des See Genezareth an – ein weiterer, quasireligiöser Verweis auf ein Erweckungserlebnis, das für sie mit dem Tod Timpners einherging. Dass sie sich bewusst für ein Künstlerinnen-Pseudonym entschied, hat neben dem konzeptuellen Inhalt noch einen Grund: „Mit meinem Künstlerinnen-Namen“, erklärt Magadan, „will ich den Entstehungsmoment meiner Künstlerinnen-Identität benennen und zugleich klarstellen, dass meine Künstler-Person und mein Kunstschaffen vollkommen getrennt von meiner bürgerlichen Profession zu sehen sind.“

Dass sie die Nähe zu Mode und Lifestyle nicht scheut, zeigen ihre exquisiten, maßgeschneiderten Kunst-Kleider. Lebensentwürfe zum Anziehen, die mit frivoler Fashion-Zerstreuung nichts gemeinsam haben. Vielmehr nutzt Ingnahl Magadan Kleidung als eigenständiges, kritisches Medium der bildenden Kunst, um existentielle Themen wie Verwundbarkeit und Schmerz, Scham und Grausamkeit in den öffentlichen Raum zu tragen.

High Heels bevorzugt

Auch ihre Schuhobjekte – skulptural und sexy, High Heels bevorzugt – sind faszinierende Grenzgänge an der Schnittstelle von erotischer Aufladung und Metaphysik. Freilich wäre es verfehlt, Magadan als Lifestyle-Künstlerin zu charakterisieren – und auf diese Weise zu unterschätzen. Bedient sich die umfassend Gebildete doch einer Fülle von Techniken und Materialien, um ein Spektrum auszuloten, das über den Tellerand des herkömmlichen Kunstrepertoires signifikant hinausreicht. Eros und Ewigkeit, Liebe und Tod, Mitgefühl und Spiritualität, all das und manches mehr schwingt mit in ihren Objekten; das Fluidum zwischen Allzumenschlichem und Transzendtem durchdringt auch ihre Rauminstallation, Lichtobjekte, Neon-Arbeiten, Video-Performances und Fotografien.

Ingnahl Magadan:
„Kleines Grauen
(Idyll)“, 2023.



Ingnahl Magadan: „Just a
casual comment“,
Mantel, 2023.

Ingnahl Magadan

- // Dr. Nahlah Saimeh, geboren 1966 in Münster, studierte Humanmedizin in Bochum und Essen, war von 2000 bis 2018 Chefärztin und Ärztliche Direktorin in zwei Kliniken für Forensische Psychiatrie und ist seit 2018 als Sachverständige selbständig.
- // 2018 Gründung der ITNS Nachlassverwaltung zur Erforschung und Präsentation des Werks des Düsseldorfer Fotokünstlers Ingolf Timpner (1963–2018).
- // 2023 Gründung des ITNS Verlags Düsseldorf.
- // 2018 Beginn der künstlerischen Laufbahn unter dem Pseudonym Ingnahl Magadan.

WWW.INGNAHL-MAGADAN.DE



© IM



*Ingnahl Magadan:
„Golgatha underground“, Leuchtkasten, 2022*

Lyrik-Debüt mit „Gelächter kreuzförmig“

Angesichts dieser Vielseitigkeit überrascht es kaum, wenn man erfährt, dass die Künstlerin im vergangenen November ihren ersten Band mit eigenen Gedichten veröffentlicht hat. Dass der renommierte Düsseldorfer Goldschmiedekünstler Georg Hornemann sechs Arbeiten als bildnerische Resonanz beigesteuert hat, unterstreicht die Ernsthaftigkeit ihres künstlerischen Diskurses. „Gelächter kreuzförmig“ handelt – wie ihre Kunst – von Verlust, Trauer und Vergänglichkeit, aber vor allem von der Unzerstörbarkeit der Liebe. Von Lamento keine Spur. „Was wir ‚Tod‘ nennen“, bekräftigt die Künstlerin, „ist nur ein transitorischer Korridor, nur eine Art ‚Antichambre‘ von einer Seinsform mit dualistischem Bewusstsein in eine non-dualistische Ewigkeitsform unserer selbst. So ist Kunstschaffen für mich auch eine freudige Lust, mit dem ‚Tod‘ als einem klugen, unbarmherzigen wie humorvollen Lehrmeister und Freund zu spielen.“

Die Beatles brachten es mit „All You Need Is Love“ auf den Punkt. Ingnahl Magadan verweist in ihrer Rauminstallation „Golgatha underground“ auf die gleiche Botschaft: „It’s all about love, honey“.

Jörg Restorff



MEHR KUNST,

BITTE!

Was bringt eine Kunstsammlung, wenn sie niemand sieht? Und was wird aus einer guten Idee, wenn das Geld für ihre Umsetzung fehlt? Die Kunst- und Kulturstiftung der Stadtsparkasse Düsseldorf setzt an beiden Punkten an. Katharina Wettwer und Esther Breinig fördern die freie Kulturszene, unterstützen den Nachwuchs und holen Kunst ins öffentliche Leben.

© Heike Katthagen



*v.l. Stefan G. Drzisga, ehemaliger
Leiter der Kunst- und Kulturstiftung,
Katharina Wettwer, Stiftungsleiterin,
Esther Breinig, Kuratorin der
Kunst- und Kulturstiftung,
Stefanie Schulz-Klingauf,
Sammlungs- und Ausstellungs-
management, Projektmanagerin
Ausstellungen im Kunstpalast*

In Düsseldorf mangelt es nicht an kreativen Ideen. Schwieriger wird es mitunter, wenn daraus ein Konzert, eine Ausstellung, eine Inszenierung oder ein Film werden soll. Die Kunst- und Kulturstiftung der Stadtparkasse Düsseldorf hilft dabei und unterstützt rund 70 Vorhaben jährlich, quer durch nahezu alle Sparten der Kultur.

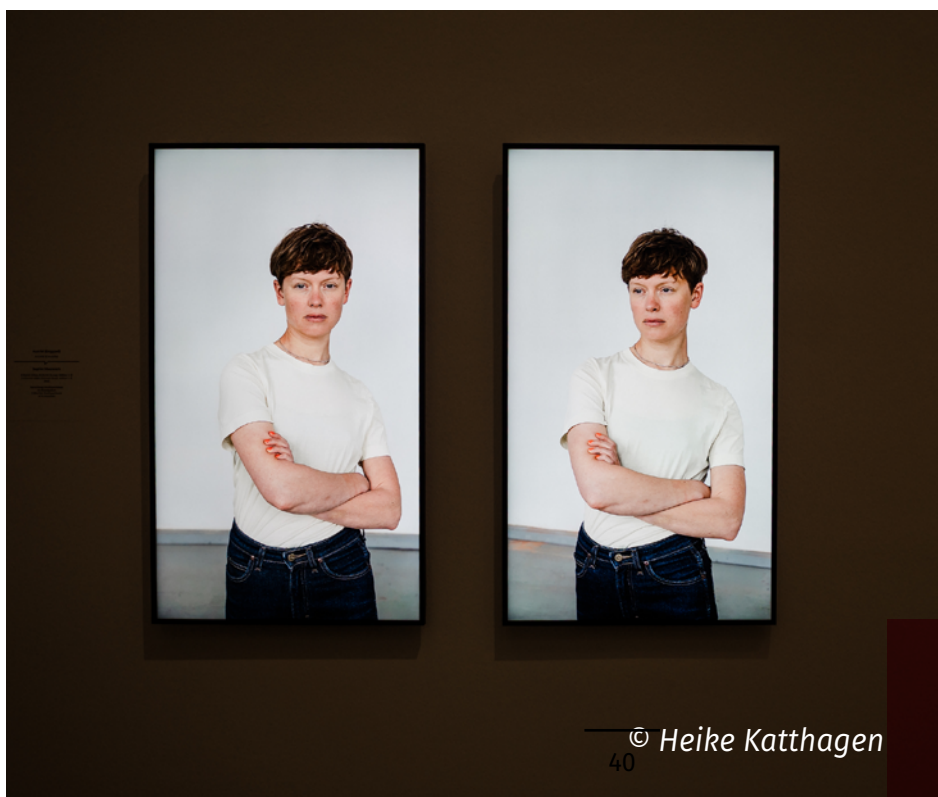
Seit Mai leitet Katharina Wettwer die Stiftung und verantwortet zugleich die Kunstsammlung der Stadtparkasse. An ihrer Seite arbeitet Esther Breinig, seit rund einem Jahr Kuratorin im Team, unterstützt von Assistentin Nicole Flaß. Auch der frühere Leiter Stefan G. Drzisga bleibt nach seinem Eintritt in den Ruhestand beratend verbunden. Für Wettwer ist die neue Position die Fortsetzung eines Weges, der bereits 2016 als Werkstudentin bei der Stiftung begann.

Entscheidend ist die Idee

Bildende Kunst, Theater, Musik, Literatur oder Film: Mehr als 600 Projekte hat die Stiftung seit ihrem Bestehen mit insgesamt über 3,5 Millionen Euro unterstützt. Dabei stehen bewusst auch kleinere Vorhaben im Fokus, bei denen eine Förderung mitunter darüber entscheidet, ob sie überhaupt realisiert werden können.



© Heike Katthagen



Sophie Meuresch,
Astrid (Doppel),
2-Kanal Video,
6:42 min (loop), 2022,
55 Zoll Screens,
Ausstellungsansicht

© Heike Katthagen

Die Ausstellung „Made in Düsseldorf“ präsentiert Werke aus der Kunstsammlung der Stadtparkasse Düsseldorf in Kooperation mit dem Kunstpalast und zeigt Positionen mit Bezug zu Düsseldorf und dem Rheinland.

Rund jeder zweite Antrag kommt zum Zuge. Eine Absage ist dabei nicht zwangsläufig ein Urteil über die Qualität. „Oft sind es gute Projekte, aber die Mittel sind begrenzt“, sagt Breinig.

Neue Formate erweitern das Spektrum. In diesem Jahr beteiligt sich die Stiftung erstmals mit einem zusätzlichen, mit 5.000 Euro dotierten Preis an der „Bandprofessionalisierung“ des Düsseldorfer Kulturamtes. Gefördert werden Live-Auftritte von jungen Bands und Nachwuchs-Musikerinnen und -Musiker aus Düsseldorf. „Wir wollten die Musikförderung in der Stiftung sichtbarer verankern und noch mehr Künstlerinnen und Künstler erreichen“, sagt Wettwer.

Fördern, ohne alles vorzugeben

Freiraum bieten auch die Reisestipendien für Studierende der Kunstakademie Düsseldorf. Gemeinsam mit dem Kunstverein für die Rheinlande und Westfalen vergibt die Stiftung jährlich drei Stipendien über insgesamt 9.000 Euro.

Eine konkrete Projektvorgabe gibt es bewusst nicht. Die Geförderten sollen reisen, neue Eindrücke gewinnen und ihre künstlerische Entwicklung vorantreiben können. Das Programm soll, so Breinig, „jungen Künstlerinnen und Künstlern Freiraum für ihre individuelle künstlerische Entwicklung eröffnen“.

Literatur, die Grenzen überschreitet

Einen besonderen Stellenwert hat die Literatur. Seit 2002 vergibt die Stiftung den Düsseldorfer Literaturpreis, seit 2012 ist er mit 20.000 Euro dotiert. Ausgezeichnet werden Autorinnen und Autoren, deren deutschsprachiges Gesamtwerk Verbindungen zu anderen Künsten und Medien herstellt. Die Liste der Preisträger ist prominent: Unter anderem wurden Patrick Roth, Katharina Hacker, Ursula Krechel, Michael Köhlmeier, Marcel Beyer, Marion Poschmann, Karen Duve, Emine Sevgi Özdamar und Nico Bleutge ausgezeichnet. 2025 ging der Preis an Monika Zeiner.

In diesem Jahr feiert die Auszeichnung Jubiläum: Elias Hirschl ist der 25. Preisträger. Der 1994 geborene Wiener ist Schriftsteller, Musiker und Slam-Poet und schreibt zudem

für Theater und Radio. 2020 erhielt er den Reinhard-Priessnitz-Preis, 2022 den Publikumspreis beim Bachmannpreis. Nach „Salonfähig“ und „Content“ erschien 2026 sein jüngster Roman „Schleifen“.

Darin gründet die fanatische Linguistin Franziska Denk eine sektenartige Sprachguerilla. Jurymitglied Emily Grunert spricht von einem „Wunderwerk der Verwirrkunst“. Hirschl verbindet Sprachspiele und erzählerische Tricks mit Sprachwissenschaft, Mathematik und Körperlichkeit. Gerade daraus entwickelt der Roman seinen Sog: „Schleifen“ irritiere, begeistere und unterhalte gleichermaßen, so die Jury.

Ausgezeichnet wird Hirschl für sein literarisches Gesamtwerk und damit für eine Arbeit, die beispielhaft für die Idee des Preises steht: Literatur, die Verbindungen zu anderen künstlerischen Welten schafft. Die Preisverleihung findet am 14. Oktober 2026 statt.

Von Beuys bis Fotografie

Während die Stiftung Neues ermöglicht, blickt die Kunstsammlung der Stadtparkasse auf eine lange Geschichte zurück. Mehr als 1.200 Werke gehören heute zum Bestand. Schwerpunkte bilden die Klassische Moderne und Künstler mit enger Verbindung zu Düsseldorf, darunter Joseph Beuys, Kon-

rad Klapheck und Norbert Kricke. Seit den 1990er-Jahren spielt zudem die Fotografie eine wichtige Rolle.

Zu den prominentesten Kunstwerken gehört die Henry-Moore-Plastik im Hofgarten. „Sie gehört zu den Werken, die Düsseldorf geprägt haben“, sagt Wettwer. Sichtbar wird die Sammlung auch durch die seit 2008 bestehende Kooperation mit dem Kunstpalast, wo regelmäßig Werke aus den Beständen präsentiert werden.

Eine Sammlung lebt vom Publikum

Kunst sichtbar zu machen, beginnt für Wettwer und Breinig jedoch bereits im eigenen Haus. Ein Vermittlungsangebot soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Sammlung und die Geschichten hinter den Werken näherbringen. „Wir wollen zeigen, was wir haben und was wir fördern“, sagt Breinig.

Damit greifen beide Arbeitsbereiche ineinander: Die Sammlung bewahrt, was über Jahrzehnte entstanden ist, die Stiftung ermöglicht, was neu entstehen kann. Und das ist an der Berliner Allee sogar von außen zu sehen. Seit 2000 prägen großformatige Porträts des Schweizer Künstlers Beat Streuli die Fassade der Stadtparkassen-Zentrale.

Alexandra von Hirschfeld

Stefanie Foese Rechtsanwältin

Kanzlei Foese · Düsseldorf

Recht. Klar. Skalierbar.

Strategische Rechtsberatung für
GründerInnen, die wachsen wollen.

Tätigkeitsschwerpunkte

- Datenschutz & AGB
- SaaS-, Plattform- und digitale Geschäftsmodelle
- Kooperations-, Kunden- und Partnerverträge
- Beratung auf Augenhöhe – verständlich, unkompliziert

Langjährige Erfahrung als Senior Legal Counsel in internationalen Tech-Unternehmen – von der Idee bis zur Skalierung.

Vereinbare ein Erstgespräch.

Ich freue mich auf den Austausch mit dir.



Stefanie Foese

Rechtsanwältin – Kanzlei Foese

www.kanzlei-foese.de

FRAGEN AN ...

Düsseldorfer
Künstlerinnen und
Künstler

JULIA
JANSEN

Gewinnerin des
Publikumspreises
von DIE GROSSE
2026

www.julia-jansen.de

1

Welchen Stellenwert nimmt Kunst in Ihrem Leben ein?

Seit ich Kinder habe, den zweiten ...

2

Welche künstlerischen Vorbilder haben Sie am stärksten beeinflusst?

Rodin, Richter und Richard Patterson.

3

Welche anderen Berufe wären für Sie auch in Frage gekommen?

Pilotin oder Kunstlehrerin.

4

Was brauchen Sie, um schöpferisch tätig zu sein?

Ausgeschlafen zu sein.



5

Woran arbeiten Sie gerade?

An Grundierungen in Kupfer-Metallic-Tönen. In den letzten Monaten habe ich zwei Wasserfälle in der Umgebung beobachtet; weniger das Wasser selbst, als die immense Farbigkeit des nassen Gesteins, ein aggressives Changieren zwischen cyan- und königsblau, ebenso an den bemoosten Stellen: phthalo- bis olivgrün, in allen Facetten. Der Fels erscheint mir rötlich (vielleicht der berühmte Trachytstein des Siebengebirges?), daher hatte ich die Kupfergrundierung vor meinem inneren Auge wie bei den Seerosenbildern die goldfarbene Grundierung, die durch die Grün-Blau-Lasierungen durchscheint. Gestern Nacht habe ich allerdings im Garten den Tümpel mit einer Unterwasserleuchte illuminiert und allerlei Wasserspiele ausprobiert, was ich mir als hochformatiges Bild auch gut vorstellen könnte.

Im Moment suche ich nach neuen Möglichkeiten oder vielleicht nach neuen Zugängen für meine Arbeit. Letztes Jahr habe ich zum Beispiel mit Video und Serienaufnahmen herumprobiert. Das ist bisher eher gescheitert, aber ich versuche es weiter. Den Winter über habe ich wenige Aufnahmen gemacht und stattdessen versucht, alte Bilder von mir

als Material für neue Bilder zu verwenden, sozusagen in meiner eigenen Arbeit zurückzugehen.

6

Kunst und KI: Passt das für Sie zusammen?

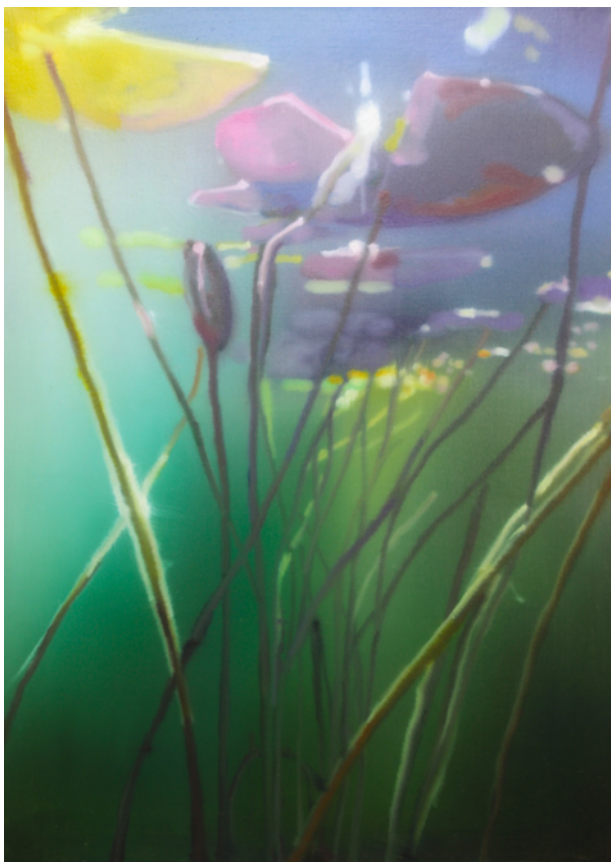
Meine Bildfindung hat sehr viel mit Materialität zu tun. Ich baue im Atelier ständig neue Modelle für potentielle Bilder, Prototypen sozusagen. Das ist sehr zeitaufwändig und natürlich habe ich schon versucht, mir ein passendes Bild per Prompt vorschlagen zu lassen. Mir fehlt da leider eine Art von Schärfe zwischen den Farbübergängen. Schwer zu beschreiben.

7

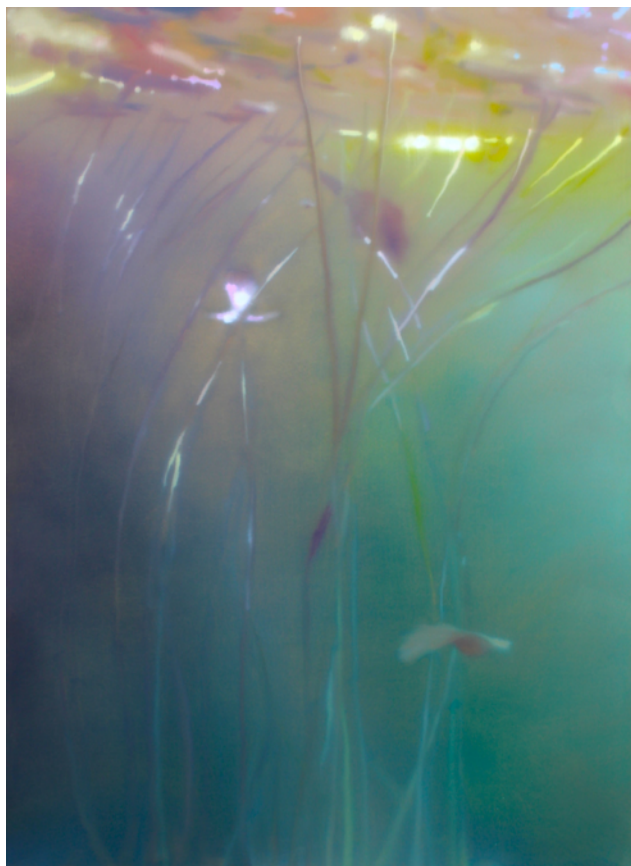
Düsseldorf hat eine lebendige Kunstszene. Womit sind Sie zufrieden und wo wünschen Sie Veränderungen?

Düsseldorf hat mich immer sehr beeindruckt, aber ich kenne es leider zu wenig.

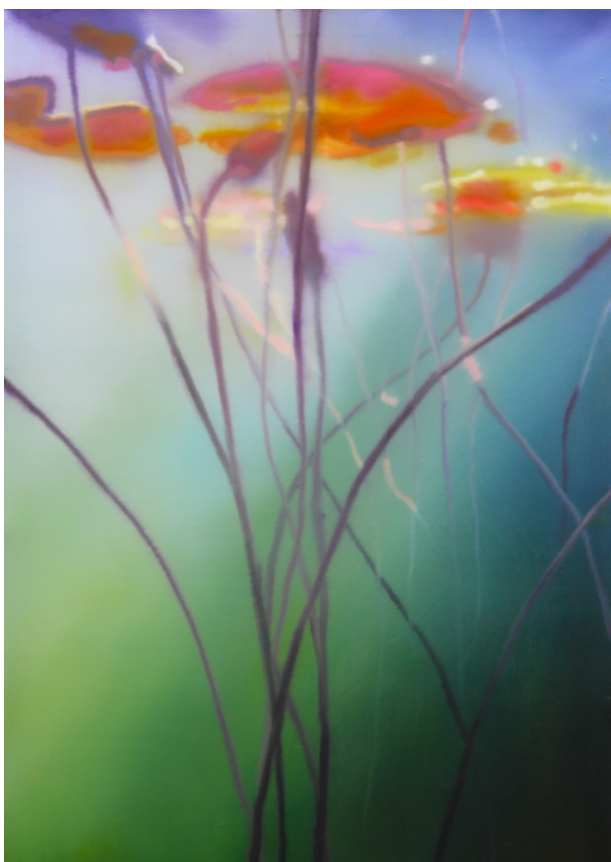
Susan Tuchel



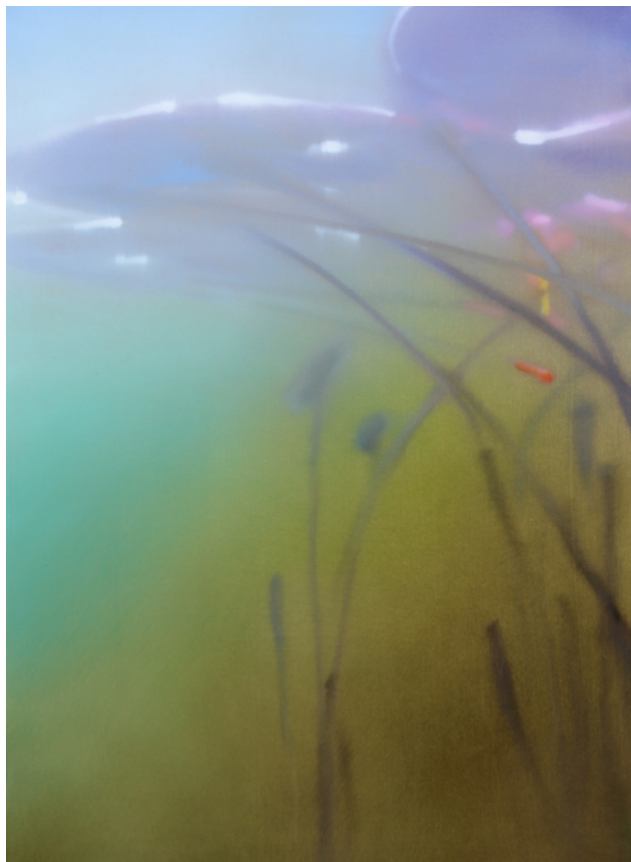
Aigina, 110 x 80 cm, 2025



Egeria, 180 x 140 cm, 2025



Peirene, 120 x 80 cm, 2025



Minthe, 110 x 80 cm, 2025 < [zurück zum Inhalt](#)

JULIA JANSEN:

// 1972 in Bonn

// lebt und arbeitet in St. Augustin

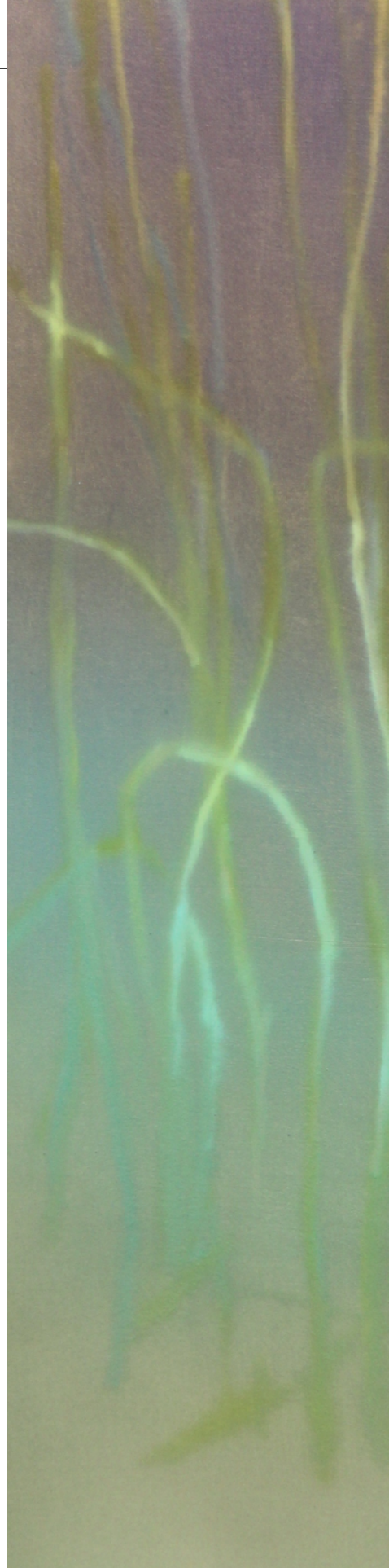
// seit 1999 Meisterschülerin von Thomas Bayrle

**// studierte an der Städelschule und de Ateliers,
Amsterdam**

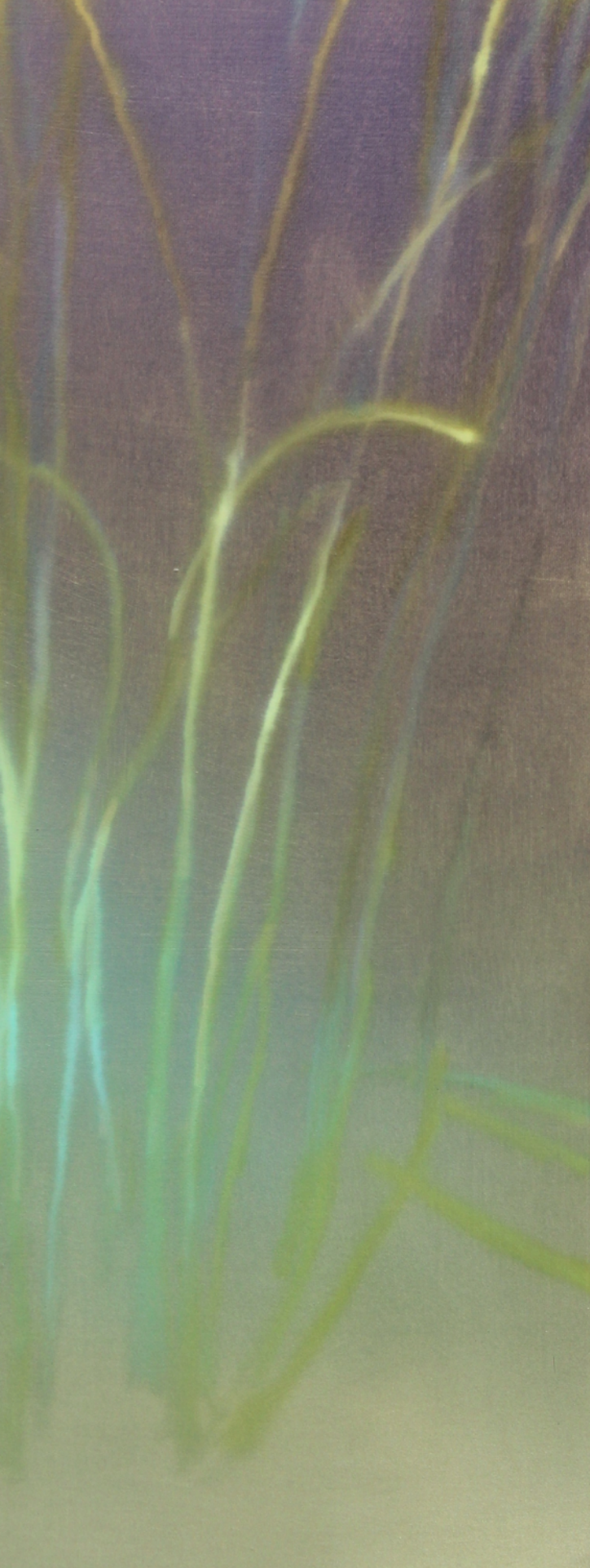
// 2004 Förderpreis des Landes NRW für junge Künstler

**// wird von der Galerie Rehbein, Köln, u. a. auf der Art
Düsseldorf vertreten**

Seerose 2, 190 x 140 x 6,5 cm, 2025



Syrinx, 100 x 60 cm, 2025



DIE GROSSE

Ins Leben gerufen wurde die Kunstausstellung im Jahr 1902 und feiert in 2027 ihr 125-jähriges Bestehen. DIE GROSSE ist heute die bedeutendste und älteste von Künstlerinnen und Künstlern organisierte Ausstellung im deutschsprachigen Raum. 44.000 Besucherinnen und Besucher zählte die Ausstellung in diesem Jahr. Zu sehen waren 171 Künstlerinnen und Künstler mit über 350 Kunstwerke im Kunstpalast Düsseldorf, im NRW-Forum und im Ehrenhof.

Zum fünften Mal wurde bei der Finissage der Publikumspreis vergeben. In diesem Jahr ging die mit 1.500 Euro dotierte Auszeichnung an die Malerin Julia Jansen aus Sankt Augustin bei Bonn, die mit zwei großformatigen Seerosenbildern die Herzen der Museumsbesucherinnen und Museumsbesucher gewann.



DU

LE

DURCH NIEDERLAGEN

ERNT MAN AM MEISTEN

Sven Demandt über seinen ungewöhnlichen Weg von Köln zur Fortuna, 35 Tore in einer Saison – und die Fehler, die Düsseldorf in die 3. Liga führten.

Kölner Jung, Düsseldorfer Torjäger, Gladbacher Kaderplaner: Sven Demandt Fußballbiografie verbindet gleich mehrere rheinische Welten.

Der Zufall fährt manchmal im Auto eines Bundesligatrainers vor. Sven Demandt ist 18 Jahre alt, spielt beim Kölner Stadtteilverein TuS Höhenhaus und denkt nicht im Traum an eine Karriere als Fußballprofi, als Fortuna-Trainer Willibert Kremer ihn bei einem A-Jugendspiel entdeckt. Kremer nimmt den jungen Stürmer mit zum Probetraining nach Düsseldorf.

Bei Fortuna wird aus dem Kölner ein Düsseldorfer Aufstiegsheld. In der Saison 1988/89

erzielt Demandt 35 Tore, wird Torschützenkönig der 2. Bundesliga und hat entscheidenden Anteil an der Rückkehr ins Oberhaus. Insgesamt acht Jahre spielt er bei den Fortunen, die ihn und den Verein prägen – so sehr, dass er heute sagt: „Bei Fortuna bin ich groß geworden.“

Heute lebt Demandt mit seiner Frau in Köln und arbeitet bei Borussia Mönchengladbach als Kaderplaner der U23. Er kennt den Fußball als Spieler, Trainer und Scout. Im Gespräch blickt der 61-Jährige auf seine Karriere, die augenzwinkernde Rivalität zwischen Köln und Düsseldorf und Fortunas Absturz in die 3. Liga.

Sie kamen 1983 als 18-Jähriger vom TuS Höhenhaus. Wie wurde Fortuna auf Sie aufmerksam?

Sven Demandt: Das war damals noch ganz anders als heute. Heute wird überall gescoutet, Zufälle gibt es kaum noch. Ich hatte das Glück, dass Willibert Kremer Trainer der Fortuna war und in Köln wohnte. Ein Freund von ihm trainierte Viktoria Köln. Kremer sah sich ein A-Jugendspiel zwischen Viktoria und TuS Höhenhaus an – und fand mich offenbar ganz gut. So kam das Ganze ins Rollen.

Wie ging es nach Ihrer Entdeckung weiter?

Sven Demandt: Willibert Kremer lud mich zunächst zu einem Probetraining ein und nahm mich dafür sogar persönlich im Auto aus Köln mit nach Düsseldorf. Das kann man sich heute kaum noch vorstellen: Der Cheftrainer holt einen 18-jährigen Spieler ab und fährt mit ihm zum Probetraining. Kurz darauf durfte ich bereits mit den Profis ins Trainingslager. Als junger Spieler, der von der Welt des Profifußballs noch keine Ahnung hatte, war das natürlich sehr aufregend. Mein erster Zimmergenosse war Wolfgang „Otto“ Kleff (Nationaltorwart und Weltmeister von 1974, die Red.).

Wann haben Sie gemerkt: Ich kann mich im Profifußball wirklich durchsetzen?

Sven Demandt: Das hat etwas gedauert. Im ersten Jahr spielte ich bei den Amateuren und traf dort schon häufig. Da habe ich gemerkt: Du kannst zumindest mithalten. Vorher hatte ich nie ernsthaft daran gedacht, einmal in der Bundesliga zu spielen – das erschien mir ganz weit weg. Im zweiten Jahr trainierte ich bei den Profis und kam schließlich in der Bundesliga zum Einsatz. Dann wollte ich natürlich dabeibleiben. Ich unterschrieb einen Vertrag und dachte: Ich probiere das jetzt zwei Jahre. Mal sehen, ob es funktioniert. Und es hat funktioniert.

1988/89 erzielten Sie 35 Tore und schossen Fortuna maßgeblich zum Aufstieg. Gab es ein Geheimrezept?

Sven Demandt: Nein. Aber Selbstvertrauen ist für einen Stürmer enorm wichtig. In dieser Phase hatte ich sehr viel davon. Manchmal machst du irgendetwas, der Ball fällt dir plötzlich vor die Füße und du schießt ihn rein. Dazu funktionierte die gesamte Mannschaft sehr gut – dann ist es für einen Stürmer natürlich leichter. Ungefähr zehn Treffer waren Elfmeter, und in den letzten drei Spielen habe ich, glaube ich, noch sieben Tore erzielt. Manchmal läuft es einfach. So war es in dieser Saison.



“

Bei Fortuna bin
ich groß geworden.

”

Sven Demandt

Welcher dieser Treffer ist Ihnen besonders in Erinnerung geblieben?

Sven Demandt: Das Tor zum 3:1 in Freiburg, einige Spieltage vor Schluss. Wir haben die Partie gewonnen, und danach war für uns als

Mannschaft eigentlich klar: Wir werden aufsteigen. Den Aufstieg machten wir später zu Hause gegen Meppen endgültig perfekt. Aber dieses Tor in Freiburg war der befreiende Moment.

Warum verließen Sie Fortuna unmittelbar nach dieser erfolgreichen Saison Richtung Leverkusen?

Sven Demandt: Es gab plötzlich viele Interessenten. Zu dem Zeitpunkt war noch nicht sicher, ob wir mit Fortuna aufsteigen würden, und irgendwann musste ich eine Entscheidung treffen. Bayer Leverkusen war eine sehr interessante Option. In meinem ersten halben Jahr spielte ich dort auch regelmäßig. Dann kam Andreas Thom, der eine oder zwei Klassen besser war als ich. Zur neuen Saison verpflichtete Bayer außerdem Ulf Kirsten. Da war klar, dass ich nur noch wenig spielen würde. Ich wollte aber spielen – deshalb kehrte ich zur Fortuna zurück.

Heute sind Sie Kaderplaner der U23 von Borussia Mönchengladbach. Was sehen Sie als Erstes, wenn Sie einen jungen Spieler beobachten?

Sven Demandt: Ganz einfach: ob er kicken kann oder nicht. Ich habe den Fußball aus vielen Perspektiven erlebt – als Spieler, Trainer und Scout. Dadurch kann ich Spieler, glaube ich, ganz gut einschätzen. Das heißt nicht, dass man immer richtig liegt. Im Fußball geht es zwangsläufig um Wahrscheinlichkeiten. Entscheidend ist, Fantasie zu entwickeln: Wohin könnte der Weg dieses Spielers führen? Kann er vielleicht einmal Bundesliga spielen? Garantien gibt es nicht.

Vor zwei Jahren stand Fortuna nach dem 3:0 im Relegationshinspiel gegen Bochum fast mit einem Bein in der Bundesliga. Nun spielt der Verein in der 3. Liga. Wie kann ein Klub so schnell abstürzen?

Sven Demandt: Dafür gibt es im Fußball genügend Beispiele – und Fortuna ist das früher schon passiert. Bei meinem ersten Abschied stiegen wir in die 2. Liga ab. Der Präsident sagte damals, wir würden sofort wieder aufsteigen. Im nächsten Jahr ging es noch eine Liga tiefer, später sogar in die Oberliga. Fußball hat sehr viel mit Selbstvertrauen und Momentum zu tun. Wenn das kippt, ist es manchmal schwer, die Entwicklung wieder zu drehen.

War die verspielte Relegation gegen Bochum eine Zäsur, die der Verein nie richtig verarbeitet hat?

Sven Demandt: Das glaube ich nicht. Fortuna startete anschließend sehr gut in die neue Zweitligasaison, obwohl viele erwartet hatten, dass die Relegation schwer zu verarbeiten sein würde. Ein Jahr später kann man den Abstieg nicht mehr damit erklären.

Wo lagen aus Ihrer Sicht die entscheidenden Fehler?

Sven Demandt: Es wurden viele Spieler geholt, die zuvor längere Zeit verletzt gewesen waren und dann erneut ausfielen. Das waren

sicherlich gute Fußballer. Aber wenn man zu viele angeschlagene Spieler verpflichtet, wird es schwierig. Die gesamte Mischung hat nicht gepasst. Und ich glaube, dass man die Gefahr bis zum Schluss unterschätzt und gedacht hat: Absteigen können wir sowieso nicht.

Am letzten Spieltag hätte sogar eine 0:2-Niederlage in Fürth gereicht – Fortuna verlor 0:3 und stieg direkt ab. Was sagt das aus?

Wenn du weißt, dass du mit einem 0:2 noch gerettet bist, und es trotzdem nicht schaffst, dann ist das für mich vor allem ein Problem im Kopf. Das hat weniger mit den Beinen zu tun.

Mit Daniel Thioune, Markus Anfang und Alexander Ende standen drei Trainer an der Seitenlinie. Was bewirkt eine solche Unruhe?

Sven Demandt: Trainerentlassungen sind zunächst einmal kein gutes Zeichen. Aber der Trainer ist nicht immer schuld – auch wenn er derjenige ist, der vorne steht. Man kann sicherlich sagen, dass Fortuna bei der einen oder anderen Entscheidung kein gutes Händchen hatte. Über Daniel Thioune wurde viel gemeckert. Aber unter ihm hatte Fortuna keine Probleme, die Klasse zu halten. Im Gegenteil: Die Mannschaft spielte meist oben mit.

Warum greifen Vereine trotzdem so schnell zum Trainerwechsel?

Sven Demandt: Für Verantwortliche ist das oft die einfachste Maßnahme. Danach können sie sagen. Wir haben alles versucht. Das ist aber nicht immer die Lösung – manchmal ist es auch eine Form des Reinwaschens. Jeder Verein spricht von Kontinuität, doch die wenigsten leben sie. Dabei ist Kontinuität im Fußball nach wie vor ein hohes Gut, wenn man erfolgreich sein will.

Ist der direkte Wiederaufstieg ein realistisches Ziel?

Sven Demandt: Wenn ich mir die Mannschaft anschau, finde ich den Kader für Drittligaverhältnisse gut zusammengestellt – mit einigen älteren, erfahrenen und einigen jungen Spielern. Von der Besetzung her kann Fortuna ganz oben mitspielen und sicherlich auch aufsteigen. Gleichzeitig ist der Druck groß. Für viele Drittligisten ist das Spiel gegen Fortuna das Spiel des Jahres, gerade bei den vielen Vereinen und Derbys im Westen.

Der Verein und die Mannschaft werden derzeit von vielen Seiten heftig kritisiert. Wie geht ein Spieler mit diesem Druck um?

Sven Demandt: Ich bin mit Fortuna selbst zweimal abgestiegen und kenne solche Situationen. Es ist nicht klug, alles zu lesen. Heute ist es durch die sozialen Medien noch

brutaler, weil sich jeder anonym äußern kann. Man weiß oft gar nicht, wer da etwas schreibt. Spieler sollten versuchen, sich davon freizumachen. Das ist gerade für junge Menschen nicht einfach, denn natürlich macht solche Kritik etwas mit dir. Trotzdem gehört der Umgang damit zum Beruf.

Sie sind gebürtiger Kölner und wurden ausgerechnet in Düsseldorf zum Publikumsliedling. Waren Sie als Kind Fan des 1. FC Köln?

Sven Demandt: Komischerweise war ich nie Fan eines bestimmten Vereins – auch nicht vom FC. Mit TuS Höhenhaus spielten wir in der Jugend häufig gegen Köln. Wenn wir dort hin kamen, wirkten die auf uns manchmal arrogant. Mit meinem Vater war ich eher bei Fortuna Köln oder Viktoria Köln, weil ich auf der rechten Rheinseite aufgewachsen bin und diese Vereine näher lagen.

War Ihre Kölner Herkunft in Düsseldorf ein Thema?

Sven Demandt: Zunächst kam ich aus Fortunas zweiter Mannschaft hoch – da wusste kaum jemand, dass ich Kölner bin. Später hieß es schon einmal: Da kommt der Kölner. Aber sobald du Tore schießt, ist das sowieso vergessen. Die Rivalität zwischen Köln und Düsseldorf kann ich nicht wirklich ernst nehmen.

Welche Vereine sind Ihnen heute besonders nah?

Sven Demandt: Fortuna und Mainz 05, weil ich für beide fast acht Jahre gespielt habe – und natürlich Borussia Mönchengladbach, wo ich heute arbeite. Und natürlich drücke ich Fortuna weiterhin die Daumen.

Und wie hält sich der frühere Torjäger heute fit?

Sven Demandt: Laufen und Fußballspielen funktionieren leider nicht mehr. Ab und zu spiele ich Golf, das geht einigermaßen. Momentan habe ich außerdem fast mein Tiefstgewicht – insofern ist alles gut.

Alexandra von Hirschfeld



Mitbieten und Gutes tun:

Versteigerung eines handsignierten Trikots von Sven Demandt

Ein besonderes Erinnerungsstück für Fortuna-Fans: Wir versteigern ein handsigniertes Fortuna-Trikot mit dem Namen von Sven Demandt zugunsten des Team Bananenflanke Düsseldorf e. V.

Der gemeinnützige Verein bietet Kindern und Jugendlichen mit kognitiven Beeinträchtigungen ein ganzjähriges Fußballtraining unter fachlicher Anleitung. Dabei geht es um weit mehr als Tore und Tabellenplätze: Die jungen Fußballerinnen und Fußballer erleben Gemeinschaft, entwickeln Selbstvertrauen und erfahren Anerkennung. Bei Turnieren auf öffentlichen Plätzen wird Inklusion dort gelebt, wo sie hingehört – mitten in der Gesellschaft.



Der vollständige Erlös der Versteigerung kommt dem Team Bananenflanke Düsseldorf e.V. zugute. Mitbieten, ein besonderes Stück Fortuna-Geschichte sichern und gleichzeitig jungen Menschen unvergessliche Fußballmomente ermöglichen!

Jetzt mitmachen
und Gutes tun >>

Zeitraum:

10. September 2026 bis 10. Oktober 2026

Weitere Informationen unter:

>> Team Bananenflanke Düsseldorf



CHANCENGLEICHHEIT IST NICHT NUR EIN FRAUENTHEMA

2014 begann bei der IKB Deutsche Industriebank AG mit einem Treffen von 25 Frauen, was heute fest im Unternehmen verankert ist: die ICF, Initiative Chancengleichheit für Frauen. Entstanden ist daraus weit mehr als ein Frauennetzwerk. Es geht um Sichtbarkeit und Karrierechancen, Mentoring und neue Arbeitsmodelle – und um einen Kulturwandel in einer traditionell männlich geprägten Branche. Wir sprachen mit ICF-Gründerin **Nicole Riggers**, **Abteilungsleiterin und Gleichstellungsbeauftragte**, **Christina Smerczinski**, **Prokuristin, Risikocontrollerin und Mitkoordinatorin der ICF**, sowie **Thorsten**

Ziemann, Bereichsleiter Personal, darüber, was sich bereits verändert hat, wo noch Luft nach oben ist – und warum Chancengleichheit auch eine Frage der Wertschöpfung ist.

Frau Riggers, Sie haben die ICF 2014 ins Leben gerufen. Was gab damals den Anstoß?

Nicole Riggers: Als ich 2010 als Betriebsrätin in die Freistellung kam, wurde ich immer wieder von Frauen zu Themen wie Entlohnung oder Entwicklungsmöglichkeiten angesprochen. Der Finanzsektor war historisch stark männerdominiert, Frauen in Führungspositionen entsprechend unterrepräsentiert.

v.l. Christina Smereczinski, Prokuristin, Risikocontrollerin und Mitkoordinatorin der ICF, ICF-Gründerin Nicole Riggers, Abteilungsdirektorin und Gleichstellungsbeauftragte sowie Thorsten Ziemann, Bereichsleiter Personal

2014 habe ich deshalb Frauen eingeladen, die bereits Verantwortung übernommen hatten. Mich interessierte zunächst: Was bewegt diese Frauen? Was brauchen sie?

Bei unserem ersten Treffen saßen rund 25 Frauen zusammen, von denen viele schon lange bei der IKB arbeiteten, sich aber noch nie persönlich begegnet waren. Einige sagten: „Wir haben schon so oft miteinander telefoniert, aber noch nie zusammengesessen.“ Das war ein echter Gänsehautmoment.

Wir schreiben das Jahr 2026 und sprechen noch immer über Chancengleichheit. Warum geht es so langsam voran?

Christina Smereczinski: Das ist auch eine Frage der Perspektive. Verglichen mit den rechtlichen und gesellschaftlichen Voraussetzungen von Frauen noch vor wenigen Jahrzehnten ist viel passiert. Sorge macht mir eher, dass wir teilweise Rückschritte erleben und traditionelle Rollenbilder wieder an Bedeutung gewinnen. Gleichzeitig wundert mich, dass Chancengleichheit in Unternehmen noch immer häufig als gesellschaftliche Aufgabe verstanden wird – und weniger

als Frage der Wertschöpfung. Unternehmen brauchen unterschiedliche Perspektiven, Talente und Erfahrungen.

Wo steht die IKB heute? Lässt sich die Entwicklung auch in Zahlen ablesen?

Thorsten Ziemann: Auf der zweiten Führungsebene lag der Frauenanteil vor fünf Jahren bei ungefähr sieben Prozent, heute sind es 22 Prozent. Sind wir damit am Ziel? Nein. Aber für eine Corporate Bank, in der rund zwei Drittel der Beschäftigten Männer und ein Drittel Frauen sind, ist das eine deutliche Entwicklung.

Diversity, Chancengleichheit, Female Leadership – an diesen Begriffen mangelt es deutschen Unternehmen nicht. Woran erkennt man, dass es bei der IKB um mehr als ein Bekenntnis geht?

Nicole Riggers: Vor allem an der Unterstützung des Topmanagements. Ich habe von Beginn an ein eigenes Budget eingefordert, denn eine Initiative, die ernst genommen werden soll, kann nicht ausschließlich nebenbei stattfinden. Dieses Budget wurde auch in schwierigen Zeiten nicht gestrichen.

Die Teilnahme an unseren regulären ICF-Terminen sowie Gesamtbankveranstaltungen ist Arbeitszeit. Das klingt selbstverständlich, ist es aber in etlichen Unternehmen nicht.

Welche Maßnahmen hat die Initiative angestoßen?

Nicole Riggers: Ein wichtiges Thema war von Beginn an Mentoring. Daraus ist ein Angebot entstanden, das heute fest in die Personalentwicklung integriert ist. Hinzu kommen Workshops und Veranstaltungen zu Führung, Unternehmenskultur, unbewussten Vorurteilen und zur Arbeitswelt der Zukunft – für Frauen, aber auch für die gesamte Bank.

Thorsten Ziemann: Mentoring gehört inzwischen zu unserem Standardrepertoire, z. B. für neue Mitarbeitende. Das gilt für Frauen und Männer, für jüngere und ältere Mitarbeitende.

Christina Smereczinski: Hinzu kommt etwas, das sich schwer in Kennzahlen ausdrücken lässt: Die ICF schafft ein Netzwerk, Frauen aus unterschiedlichen Bereichen und Hierarchieebenen lernen sich kennen, unterstützen sich und machen sich gegenseitig Mut.

Wo sehen Sie bei der IKB selbst noch Nachholbedarf?

Nicole Riggers: Mein persönlicher Wunsch wäre gewesen, während meiner Zeit bei der IKB einmal eine Frau im Vorstand zu erleben.

Das ist bislang nicht passiert. Unterhalb des Vorstands hat sich dagegen viel verändert. Wir hatten bereits mehrere Frauen in Bereichsleitungen und inzwischen erstmals eine Frau an der Spitze der IT – ein Bereich, der bei der IKB über Jahrzehnte männlich geprägt war. Das ist ein Erfolg, denn Kulturwandel braucht Zeit.

Ist der Begriff „Frauenförderung“ vielleicht sogar irreführend? Er suggeriert schließlich, Frauen hätten ein Defizit, das man beheben müsste.

Nicole Riggers: Mit dem Begriff „Förderung“ hadere ich schon lange. Bildungsabschlüsse und Studienleistungen zeigen seit Jahren, dass Frauen keineswegs ein Kompetenzdefizit haben. Ich spreche deshalb lieber von Angeboten zur Persönlichkeitsentwicklung und von Unterstützung. Das schließt Männer genauso ein.

Chancengleichheit wird trotzdem erstaunlich häufig als Frauenthema behandelt. Welche Verantwortung haben gerade Männer in Führungspositionen?

Thorsten Ziemann: Eine sehr große. Bei uns sind Männer in der Überzahl. Viele entscheidende Führungspositionen sind entsprechend männlich besetzt. Führungskräfte haben Einfluss auf Besetzungen, Entwicklungswege und vor allem auf Sichtbarkeit.

“

Man muss die Flamme
immer am Brennen halten.

”

*Nicole Riggers, Abteilungsdirektorin,
Gleichstellungsbeauftragte und
Gründerin der ICF*

Wie wichtig sind männliche Unterstützer für weibliche Karrieren? Braucht es in der Realität noch immer jemanden in einer einflussreichen Position, der eine Tür öffnet?

Christina Smereczinski: Ich würde gar nicht von männlichen Unterstützern sprechen, sondern von Unterstützern. Die brauchen wir alle. Weil bei der IKB viele Führungskräfte Männer sind, sind es momentan natürlich häufig Männer, die solche Türen öffnen können.

Sobald über Frauenquoten gesprochen wird, fällt fast zwangsläufig der Satz: „Am Ende sollte der Beste den Job bekommen.“ Warum kommt dieses Argument so zuverlässig, wenn es um Frauen geht?

Nicole Riggers: Wenn fair beurteilt wird, wer die beste Person für eine Position ist, ist gegen diesen Satz überhaupt nichts einzuwenden. Problematisch wird es, wenn wir übersehen, dass wir Menschen häufig bevorzugen, die uns selbst ähnlich sind. Das ist ein ganz menschlicher Reflex. Deshalb haben wir uns bei der IKB schon früh mit „Unconscious Bias“, also unbewussten Vorurteilen, be-



„Chancengleichheit ist nicht nur eine gesellschaftliche Aufgabe, sondern eine Frage der Wertschöpfung.“

*Christina Smereczinski,
Prokuristin, Risikocontrollerin
und Mitkoordinatorin der ICF*

schäftigt. Auch ich habe bei mir selbst solche Muster entdeckt. Niemand ist frei davon und wir alle tragen Verantwortung.

Haben Frauen noch das Gefühl, ihre Kompetenz stärker beweisen zu müssen als Männer?

Christina Smereczinski: Teilweise schon. Gleichzeitig trauen sich Frauen manches weniger schnell zu. Das kenne ich von mir selbst: Man denkt, die eigene Leistung reiche nicht – und bekommt von außen gespiegelt: „Das sind doch längst 120 Prozent. Was ist eigentlich dein Problem?“

Kann man bei der IKB auch mit reduzierter Arbeitszeit ernsthaft Karriere machen?

Thorsten Ziemann: Davon bin ich überzeugt – und zwar unabhängig vom Geschlecht. Die Arbeitswelt hat sich stark verändert. Früher war Anwesenheit ein wichtiges Kriterium: morgens früh da sein und abends möglichst spät gehen. Allein durch mobiles Arbeiten spielt das heute eine viel geringere Rolle.

Gab es in Ihrer eigenen Karriere einen Moment, in dem Sie gedacht haben: „Das wäre einem Mann jetzt vermutlich nicht passiert“?

Christina Smereczinski: Ich kann glücklicherweise sagen: Nein. Und gleichzeitig weiß ich, dass das nicht selbstverständlich ist und dass andere Frauen solche Erfahrungen gemacht haben.

Wäre der größte Erfolg der Initiative am Ende nicht, dass sie sich selbst überflüssig macht?

Nicole Riggers: Auf den ersten Blick könnte man das sagen. Ich denke nicht, dass das das richtige Ziel ist. Wir erleben gerade, dass

gesellschaftliche Entwicklungen nicht automatisch immer nur in eine Richtung gehen. Errungenschaften können auch wieder infrage gestellt werden. Deshalb muss man die Flamme am Brennen halten. Umso erfreuter bin ich, dass die ICF weitergeführt wird, wenn ich die IKB verlasse, und dass Christina Smereczinski diese Aufgabe übernimmt. Auch vom Unternehmen gibt es das klare Commitment, dass es weitergehen soll.

Alexandra von Hirschfeld



”

Gleichberechtigung ist
weder ein Frauenthema
noch ein HR-Projekt,
es ist ein Führungs-
und Kulturthema.

”

**Thorsten Ziemann,
Bereichsleiter Personal,
IKB Deutsche Industriebank AG**

KOPF & GEFÜHL

Susann Franke ist Dipl.-Psychologin und Psychologische Psychotherapeutin mit Praxen in Düsseldorf und Erfstadt. Mit über 14.000 geführten psychologischen Gesprächen sowie langjähriger Erfahrung in Verhaltenstherapie, EMDR und klinischer Hypnose begleitet sie Menschen in Verantwortung dabei, auch unter Druck klar, handlungsfähig und psychologisch souverän zu bleiben.

Vor ihrer therapeutischen Tätigkeit war sie unter anderem bei Accenture, KPMG, Kienbaum sowie als Personalleiterin tätig. Diese Verbindung aus psychotherapeutischer Expertise und wirtschaftlicher Erfahrung prägt ihren Blick auf Führung, Entscheidungsprozesse und die psychologischen Faktoren, die Menschen und Unternehmen oft unbemerkt Leistung, Orientierung und Potenzial kosten.

Ein weiterer Schwerpunkt ihrer Arbeit liegt auf der psychologischen Begleitung in den Wechseljahren, bei denen berufliche Verantwortung, körperliche Veränderungen und persönliche Neuorientierung häufig zusammenkommen.

DER **RATGEBER** VON
DIPL. PSYCH. PPT
SUSANN FRANKE

ELEGANTE

RESILIENZ

Innere Autorität in Zeiten algorithmischer Entscheidungen

In meiner letzten Kolumne erzählte ich von einer Führungskraft aus einem internationalen Finanzunternehmen. Hohe Verantwortung. Permanente Erreichbarkeit. Entscheidungen im Minutentakt. Beim letzten Termin wirkte er verändert. Nicht entspannter. Nicht weniger beschäftigt. Aber ruhiger. Ich fragte ihn, was passiert sei. Er lächelte kurz. „Die Probleme sind dieselben. Aber ich reagiere nicht mehr auf alles.“



Dieser Satz hallt nach. Denn wir sprechen in Unternehmen ständig über Resilienz. Resilienz-Trainings, Resilienz- Programme, resiliente Teams. Fast immer geht es dabei darum, Belastung besser auszuhalten. Ich glaube, genau darin liegt ein Missverständnis. Psychisch gesunde Menschen zeichnen sich nicht dadurch aus, dass sie besonders viel aushalten. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie entscheiden können, worauf sie überhaupt reagieren.

In den vergangenen Jahren hat sich unsere Arbeitswelt grundlegend verändert. Künstliche Intelligenz bewertet Risiken. Algorithmen priorisieren Informationen. Dashboards zeigen Entwicklungen in Echtzeit. Noch nie standen uns so viele Daten zur Verfügung. Und dennoch berichten viele Menschen, dass sie sich innerlich orientierungsloser fühlen als früher. Warum das so ist? Weil Informationen Orientierung nicht ersetzen. Orientierung entsteht nicht im Außen. Sie entsteht im Inneren.

Ein psychologischer Gedanke, der häufig mit Viktor Frankl in Verbindung gebracht wird, bringt diese Dynamik auf den Punkt: Zwischen Reiz und Reaktion liegt ein Raum. In diesem Raum entsteht die Möglichkeit, bewusst zu wählen.

Dieser Raum ist klein geworden. Nicht, weil wir uns verändert hätten. Sondern weil unsere Umwelt immer schneller geworden ist. Eine Nachricht, eine Push-Mitteilung, eine neue Kennzahl, eine Prognose der KI. Noch bevor wir verstanden haben, was gerade geschieht, fühlen wir uns bereits zum Handeln aufgefordert. Der Reiz jagt die Reaktion. Der Mensch verschwindet dazwischen.

In meiner Arbeit beobachte ich etwas, das in keiner Stellenbeschreibung auftaucht. Viele Führungskräfte verlieren ihre Souveränität nicht durch falsche Entscheidungen. Sie verlieren sie, weil sie sich das Denken abnehmen lassen. Nicht bewusst, sondern schleichend. Psychologisch lässt sich hier eine zunehmende Externalisierung der Orientierung beobachten. Je stärker Menschen beginnen, Bewertungen ausschließlich an Zahlen, Prognosen oder äußeren Erwartungen auszurichten, desto schwächer wird die Verbindung zur eigenen inneren Autorität. Sie fragen immer häufiger: „Was ist die richtige Entscheidung?“ Statt: „Welche Entscheidung entspricht meiner Haltung?“ Das ist ein entscheidender Unterschied.

Deshalb spreche ich lieber von psychologischer Souveränität als von Resilienz. Psychologische Souveränität bedeutet nicht, nicht belastbar zu sein. Sie bedeutet, sich

Das Franke-Modell übersetzt psychologische Komplexität in Orientierung.

WAHRNEHMEN.

Was geschieht gerade in mir?

VERSTEHEN.

Warum löst diese Situation genau diese Reaktion aus?

KLÄREN.

Welche Werte und welches Ziel sollen meine Entscheidung leiten?

HANDELN.

Nicht automatisch, sondern bewusst.

Erst dann entsteht etwas, das Algorithmen nicht leisten können:

Urteilsfähigkeit.

auch unter Druck nicht von Automatismen führen zu lassen. Sie beginnt dort, wo zwischen Impuls und Handlung wieder ein bewusster Moment entsteht.

Psychologisch sind dabei zwei Fähigkeiten von zentraler Bedeutung. Die erste ist die psychologische Flexibilität – die Fähigkeit, auch unter Druck entsprechend der eigenen Werte zu handeln, anstatt sich ausschließlich von Emotionen, Gewohnheiten oder äußeren Erwartungen leiten zu lassen. Sie ermöglicht es, zwischen verschiedenen Handlungsoptionen bewusst zu wählen, selbst wenn Unsicherheit bestehen bleibt.

Die zweite Fähigkeit ist die emotionale Selbstregulation. Sie bedeutet nicht, Gefühle zu unterdrücken oder jederzeit gelassen zu bleiben. Vielmehr geht es darum, Emotionen wahrzunehmen, ihre Botschaft zu verstehen und sie in Entscheidungen einzubeziehen, ohne von ihnen beherrscht zu werden. Wer Angst, Ärger oder Zeitdruck nicht sofort in Handlung übersetzt, gewinnt genau jenen inneren Raum zurück, den Viktor Frankl beschrieben hat.

In meiner therapeutischen Arbeit zeigt sich immer wieder: Psychologische Souveränität entsteht nicht dadurch, dass belastende Gefühle verschwinden. Sie entsteht, wenn Menschen lernen, mit ihnen in Kontakt zu bleiben, ohne ihnen die Führung zu überlassen. Erst dann wird aus einer spontanen Reaktion eine bewusste Entscheidung.

Der kanadische Psychologe Albert Bandura (1925-2021) beschrieb mit dem Begriff der Selbstwirksamkeit die Überzeugung, schwierige Situationen aus eigener Kraft gestalten zu können. Diese Überzeugung entsteht jedoch nicht dadurch, dass Probleme verschwinden. Sie entsteht durch die Erfahrung, trotz Unsicherheit handlungsfähig zu bleiben.

Genau deshalb wirken souveräne Menschen oft ruhiger. Nicht weil sie weniger Verantwortung tragen, sondern weil sie Verantwortung nicht mit permanenter Reaktion verwechseln.

Die Führungskraft aus dem Finanzunternehmen formulierte es beim Abschied einfacher als jede Theorie:

„Ich entscheide nicht weniger.
Ich entscheide bewusster.“

Vielleicht ist genau das elegante Resilienz. Nicht jedem Impuls zu folgen. Nicht jede Unsicherheit sofort auflösen zu müssen. Nicht jede Prognose zur Wahrheit zu erklären, sondern den inneren Kompass auch dann zu behalten, wenn das Außen immer schneller wird. Denn psychologische Souveränität entsteht nicht dadurch, dass das Leben einfacher wird. Sie entsteht

dadurch, dass der Mensch sich selbst im Wandel nicht verliert.

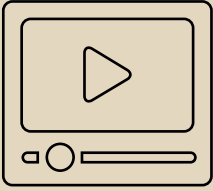
Die Zukunft gehört vermutlich nicht den Menschen, die am schnellsten reagieren. Sondern denen, die trotz Geschwindigkeit den Mut behalten, bewusst zu entscheiden. Das ist für mich psychologische Souveränität.

Beobachten
Sie sich in den
kommenden
Tagen einmal
selbst:

**Bei welcher Entscheidung reagieren
Sie automatisch?**

**Und bei welcher nehmen Sie sich
einen Moment Zeit, um bewusst zu
wählen?**

Vielleicht beginnt psychologische Souveränität genau dort – in diesem kleinen Unterschied.



Diese Kolumne ist Teil der Serie zur psychologischen Souveränität im Zeitalter von Dauerwandel und KI.

TEIL 1:

Bewusstwerden „Zwischen Reiz und Reaktion – Stille als mentale Souveränität im KI-Zeitalter“ >>

TEIL 2:

Identität stabilisieren „Hochleistung mit Substanz – Wenn Verantwortung Identität formt, statt erschöpft“ >>

TEIL 3:

Autorität entwickeln „Elegante Resilienz – Innere Autorität in Zeiten algorithmischer Entscheidungen“ (aktuelle Ausgabe)

TEIL 4:

Reife integrieren „Reife als Souveränität im Ungewissen – Menschlichkeit als strategische Stärke“ (erscheint in Ausgabe 4/26)



© privat

Wenn Sie Ihre mentale Klarheit stärken und Ihre innere Orientierung im beruflichen und gesellschaftlichen Wandel bewahren möchten, finden Sie weiterführende Informationen und Terminmöglichkeiten unter:

www.therapie-franke.de

Termine können Sie auch einfach über meinen Jameda-Kalender buchen.

Online-Terminvereinbarung



Für Menschen in Verantwortung, die bewusst führen, sich selbst und andere – und bewusst leben möchten.



DIE SCHATTENSEITEN DER

KÜNSTLICHEN INTELLIGENZ

Sind Sprachmodelle
wie ChatGPT potentielle
Raubkopierer?

Großen Sprachmodellen wird aktuell vorgeworfen, schriftliche Werke auswendig zu lernen. Tatsächlich deuten wissenschaftliche Untersuchungen darauf hin, dass große Sprachmodelle wie ChatGPT, Gemini oder Claude einen erheblichen Teil ihrer Trainingsdatensätze auswendig lernen. Dadurch wird eine Verletzung des Urheberrechts der Autoren möglich und private Daten könnten öffentlich werden.

Die Penguin Random House Verlagsgruppe geht seit dem Frühjahr 2026 juristisch gegen Urheberrechtsverletzungen durch ChatGPT vor und hat beim Landgericht München Klage gegen die OpenAI Ireland Ltd eingereicht. Die Verlagsgruppe sieht die Urheberrechte ihres Autors und Illustrators Ingo Siegner an den Inhalten seiner Buchreihe „Der kleine Drache Kokosnuss“ verletzt. >>

Es gibt klare Indizien dafür, dass die Werke von Ingo Siegner zum Training des Sprachmodells genutzt wurden und nun als sogenannte „Memorisierung“ im Modell vorliegen. Dies ist vergleichbar mit einer Speicherung der urheberrechtlich geschützten Inhalte, die das System auf Nutzeranfragen hin wiedergeben kann.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Memorisierung zu definieren, aber der Einfachheit halber

sage ich, dass ein Sprachmodell (technisch: Transformer) ein Werk auswendig gelernt hat, wenn die Genauigkeit der Vorhersage des nächsten Wortes in Bezug auf die Trainingsdaten über 90 Prozent gestiegen ist. >>

Nachfolgend möchte ich zeigen, wie klein ein Sprachmodell sein kann, ohne diese Fähigkeit zu verlieren. Daraus folgt dann logisch, dass alle größeren Sprachmodelle über diese Fähigkeit verfügen – also mit Vorsicht zu nutzen sind. Diese Passage ist etwas technischer und kann übersprungen werden. Danach gehe ich in allgemein verständlicher Sprache auf die Konsequenzen für die Nutzer von Sprachmodellen ein.

Das Eigenversuchsmodell

Technisch gesehen habe ich ChatGPT 2.0 in der Skriptsprache Python (nach-)programmiert. Anschließend habe ich die Architektur Schritt für Schritt reduziert, um das minimale Modell zu finden, das noch ganze Bücher auswendig lernen kann. Ich habe dazu Texte aus dem Projekt Gutenberg verwendet. So dann habe ich das in ChatGPT verwendete Byte Pair Encoding (BPE) durch einen einfachen Tokenizer ersetzt. Der traditionelle Transformer hat seinen Namen daher, dass er dem Einbettungsvektor eines Tokens einen Positional Encoding (PE)-Vektor und einen Kontextvektor hinzufügt. Ich habe das

PE weggelassen und nur den Kontextvektor addiert. Darüber hinaus habe ich die Einbettungsdimension auf 256 reduziert. Alles in allem entstand so ein Modell mit nur 4 Millionen Parametern. Zum Vergleich: ChatGPT 2.0 hat 180 Millionen Parameter. Es zeigte sich, dass die Attention-Schicht, die zum Kontextvektor führt, die entscheidende Stellschraube für das Erreichen hoher Genauigkeiten ist. >>

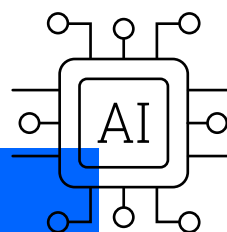
Aktuelle Sprachmodelle wie ChatGPT, Gemini und Claude sind weitaus größer als das im vorigen Absatz ermittelte minimale Modell. Sie verfügen über Abermilliarden an Parametern. Sie sind auch deswegen noch leistungsfähiger als das hier beschriebene minimale Sprachmodell, welches ganze Romane memorisieren kann! Folglich verfügen Unternehmen wie OpenAI über die Mittel, alle elektronisch verfügbaren Werke zu memorisieren. Da wir sicher sein können, dass sie auch Nutzereingaben (Prompts, Projekte usw.) speichern, können sie diese in zukünftigen Trainingsdaten verwenden.

Was lernen wir daraus? Seien Sie vorsichtig im Umgang mit einem Sprachmodell. Der Präsident der Fraunhofer-Gesellschaft Holger Hanselka hat dies insbesondere mit Blick auf Daten aus der europäischen Industrie hervorgehoben: „In unserer Industrie gibt es wertvolle Datenschätze. Die dürfen wir allerdings nicht unbedarft in Verbindung bringen mit den am Markt verfügbaren KI-Modellen aus den USA und China.“ Wer etwa an seinem Arbeitsplatz eine Vorstandsvorlage von ChatGPT sprachlich und optisch verbessern lässt, riskiert den Verrat von Betriebsgeheimnissen. >>

Mein Fazit

Unternehmen wie OpenAI haben eindeutig die Fähigkeit und die Möglichkeiten, Daten zu memorisieren. Man sollte sich deshalb fragen, welchen Motiven sie folgen. Sollte es Gewinnmaximierung sein, was naheliegt, so könnte dies zur Ausbeutung privater Inhalte und urheberrechtlich geschützter Werke führen – ohne dafür auch nur einen Cent zu bezahlen.

*Prof. Frank Lehrbass
FOM Hochschule Düsseldorf*



A portrait of a middle-aged man with grey hair, a beard, and glasses, wearing a dark jacket over a dark shirt. He is looking slightly to the right. The background is a solid blue color.

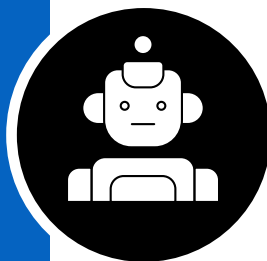
HARRY FLINT

BRAND ACTIVATOR



Scan to
Save Contact

MENSCH & MASCHINE



DER KI-RATGEBER VON MARTHA GIANNAKOUDI

© Simone Reibel



Martha Giannakoudi gründete 2010 das Beratungsunternehmen Synnous mit Sitz im Düsseldorfer Medienhafen. Spezialisiert auf Personalmanagement und digitale Transformation, begleitet sie Unternehmen dabei, Technologie und Menschlichkeit in Einklang zu bringen.

Seit 2023 bietet Synnous diverse KI-Formate an. 2024 folgte die Gründung der „KI Business School“ mit dem IHK-Abschluss zum „KI Business Manager“. Das Ziel ist Fach- und Führungskräfte und Unternehmen zu befähigen, KI strategisch und verantwortungsvoll einzusetzen.

2025 erschien ihr Buch „Ethische KI in der Praxis – Die 7 Säulen und 33 Sprichwörter für KI-Werte-Leitlinien in Unternehmen“ bei Springer Gabler.

WAS IST EIN TEXT NOCH WERT, DER KEINE MÜHE GEKOSTET HAT?

Über AI-Slop und KI-Antworten, die niemand gelesen hat, und den Verdacht, der jetzt jeden guten Text trifft.

Ich arbeite an einem neuen Konzept und bitte meinen Kollegen, sich den Entwurf anzuschauen. Er schickt mir einen seitenlangen KI-generierten Text zurück. Keine Einschätzung, keine Erläuterung. Ich fühle mich vor den Kopf gestoßen. Warum ignoriert er meine Gesprächseinladung? Ich möchte doch seine Meinung hören. Was die KI sagt, mag auch einen Wert haben. Aber sie hat doch keine eigene Meinung. Sie bewahrt mich auch nicht vor Fettnäpfchen.

Ähnlich geht es mir bei einer KI-generierten Antwort auf meine E-Mails. Das rieche ich kilometerweit gegen den Wind. Manchmal ist es ärgerlich, meistens harmlos. Und manchmal stelle ich mir vor, eine kleine Prompt-Injektion einzubauen: eine versteckte Anweisung im Text, die die KI meines Gegenübers dazu bringt, irgendwo das Wort „Dornröschen“ unterzubringen. Nur um zu sehen, ob er es merkt.

Es sind immer dieselben Zeichen. Der inflationäre Gedankenstrich, wo früher ein Komma stand. Jeder Abschnitt arbeitet gehorsam jeden Punkt meiner Mail ab. Könnte ja wichtig sein. Und erst einmal viel Lob und Verständnis. Über allem dieser so glattpolierte, freundliche Ton. Seelenlos, wie ich finde.

Auch in den Social Media-Posts gibt es diese Formulierungen zuhauf. „Wir machen nicht dies. Wir machen jenes.“ Oder: „Was mich am meisten berührt hat.“ Oder ein Emoji vor jedem einzelnen Absatz.

Wohin führt uns das? Zum AI-Slop. So heißt die digitale Verschmutzung des Internets durch minderwertige, massenhaft von KI produzierte Texte, Bilder und Videos. Im Büro heißt sie Workslop.

Und Workslop kostet. Hier die Rechnung: 2025 befragten BetterUp Labs und das Stanford Social Media Lab 1.150 Angestellte dazu. 40 Prozent hatten demnach im Vormonat Workslop erhalten. Die geschätzten Kosten liegen bei bis zu 186 Dollar pro Kopf und Monat. Das ist noch der harmlose Teil. Die Hälfte der Befragten hielt die Person, die den Text geschickt hatte, danach für weniger kompetent. Ein Drittel wollte künftig weniger mit ihr zusammenarbeiten.

Es bleibt auch nicht beim Postfach. Bei dem Streaming-Portal Deezer wurden zuletzt täglich über 20.000 vollständig KI-generierte Songs hochgeladen, 18 Prozent aller neuen Titel. Auf YouTube ist inzwischen mehr als jedes fünfte neue Video maschinell erzeugt. Gefälschte Produktbewertungen haben sich laut DoubleVerify, dem Spezialisten für Medienanalysen, binnen eines Jahres verdreifacht.

Der Beweis ist kaputt

Jahrhundertlang war ein guter Text ein Beweis für Zeit und Wertschätzung. Wer ein präzises Angebot schickte, hatte sich mit dem Gegenüber beschäftigt. Wer ein gutes Anschreiben verfasste, wollte den Job wirklich haben. Wir haben von der Sprache auf das Denken geschlossen. Das war zwar nie exakt. Aber es hat ganz gut funktioniert. Die KI antworten zu lassen, kostet eben keine Mühe. Und was nichts kostet, ist bekanntlich nichts wert. Bei uns Griechen sagt man: Die Zunge hat keine Knochen und bricht doch Knochen. Sprache hatte immer Gewicht. Sie hat aber auch immer jemanden etwas gekostet.

Wer sich Mühe gibt, muss sie beweisen

Natürlich merke ich das auch an mir selbst. Auch ich habe schon auf „Senden“ geklickt,

ohne alles gelesen zu haben. Die Verführung ist groß, gerade wenn die Zeit fehlt. Es sieht alles so schön und perfekt aus.

Und dann stelle ich fest, dass ich meine früher geliebten Gedankenstriche weglasse, damit mein Text nicht unter KI-Verdacht gerät. Ich kenne Menschen, die ihre Tippfehler inzwischen absichtlich stehen lassen.

Wir sind an einem seltsamen Punkt angekommen. Wer sich Mühe gibt, muss sie neuerdings beweisen. Selbst in der Werbung reicht es nicht mehr, eine Botschaft zu transportieren. Der Werbefilm muss zusätzlich beweisen, dass echte Menschen daran gearbeitet haben. Und Fotografen machen wieder bewusst unperfekte Bilder, mit sichtbarer eigener Handschrift.

Nicht die KI produziert übrigens den KI-Schrott. Slop entsteht in dem Moment, in dem jemand etwas weitergibt, das er selbst nicht gelesen hat.

Mein Unternehmen Synnous heißt übersetzt: mit Verstand. Ich denke, also bin ich. Ich schreibe, also denke ich. Und deshalb will ich nicht, dass meine Texte perfekt sind. Ich will, dass man merkt, dass ich da war.



KI BUSINESS SCHOOL

Staffel Nr. 12 startet
Dienstag, 22. September, 17:00 – 19:00 Uhr
Kleine Gruppen – live und online.
Optional mit IHK Düsseldorf Zertifikat
„KI-Business Manager“
Mehr Infos: www.synnous.ai

*Der „optimierte“ Medienhafen
als Picture-Slop, Gemini by
Martha Giannakoudi*

ANMELDUNG
& INFOS

>>



FRAGEN AN ...

Sabine Brenner-Wilczek

Direktorin Heinrich-Heine-Institut
Düsseldorf

1

**Welches sind Ihre Lieblings-
ecken oder bevorzugten Viertel
und wo gehen Sie lieber nicht hin?**

Die Carlstadt mit der Bilker Straße als Straße der Romantik und Revolution mit der reichen Kultur wie Geschichte, inklusive Carlsplatz, haben für mich – beruflich wie privat – große Aufenthaltsqualität. Selten bin ich im Düsseldorfer Norden. Aber wenn, dann fahre ich gerne nach Grafenberg, um im Wildpark ausgedehnte Spaziergänge zu unternehmen.

2

**Was sollte man als Bürger
oder Besucher der Stadt nicht
verpassen?**

Die reichhaltige und umfassende Kultur- und Musikszene sollte man sich nicht entgehen lassen. Besonders empfehlen möchte ich –

3

**Was vermissen Sie am meisten,
wenn Sie unterwegs sind?**

Dann vermisse ich den Ausblick auf den schönen Rhein, einen Besuch der Maxkirche zur inneren Einkehr oder auch Kleinigkeiten, wie z.B. eine perfekt zubereitete Erbsensuppe auf dem Carlsplatz.



4

Was würden Sie als Oberbürgermeisterin als erstes ändern?

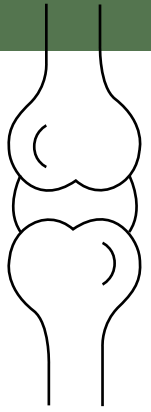
Als erstes würde ich ändern, dass ich Oberbürgermeisterin bin. Dafür gibt es berufenere Menschen als mich. Das Amt jedoch einmal für einen Tag ausüben, würde mich schon sehr interessieren.

5

Düsseldorf ist für Sie ...

lebens- und liebenswert. Es ist die Geburtsstadt des Weltbürgers Heinrich Heine und ich genieße den Charme, den diese Stadt ausstrahlt.





Dr. Tobias Gensior

KNORPELCHIPS

SIND KEIN

SNACK

© OPND

Moderne Knorpelchirurgie in der OPND

Ein Sturz, eine Sportverletzung oder eine dauerhafte Fehlbelastung können den Knorpel im Knie lokal schädigen.

Dr. med. Tobias Gensior aus der orthopädischen und unfallchirurgischen Praxis und Klinik Neuss/Düsseldorf (OPND)

ist auf die Behandlung von Knorpelschäden spezialisiert, die nicht zu verwechseln sind mit einer fortgeschrittenen Arthrose, bei der größere Gelenkflächen irreparabel verschlissen sind.

Und nicht jeder Schaden, den das MRT zeigt, muss behandelt werden. „Ein Knorpelschaden, der keine Probleme macht, ist in aller Regel nicht behandlungsbedürftig“, sagt der Facharzt für Orthopädie, Spezielle Unfallchirurgie und Sportmedizin. Entscheidend sind die Beschwerden und mindestens ebenso wichtig ist die Ursachenforschung. Nach Gensiors Erfahrung lässt sich bei rund 80 Prozent der Patientinnen und Patienten ein Auslöser finden. Dazu gehören Kreuzbandinstabilitäten durch Kreuzbandrisse, Meniskusschäden, O- oder X-Beine sowie Probleme mit der Kniescheibe. Wird nur der Knorpel repariert, die Fehlbelastung aber nicht korrigiert, bleibt das eigentliche Problem bestehen.

Reparatur nach Maß

Welche Methode bei einem schmerzenden Knie infrage kommt, hängt von der Lage und der Größe des Defekts ab. „Je größer der Schaden ist, desto höherwertiger muss das Knorpelregenerationsverfahren sein“, erklärt der Mediziner. Eine Möglichkeit ist die Knorpelchipstransplantation. Dabei wird lokal körpereigenes Knorpelgewebe entnommen und in winzige Stücke zerkleinert. Gleichzeitig wird dem Patienten Blut abgenommen, das wird zentrifugiert und ein mit Blutplättchen und Wachstumsfaktoren angereichertes Plasma hergestellt. Dieses Plasma wird anschließend mit den körpereigenen Knorpelchips

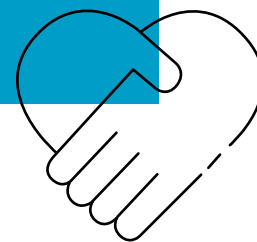
vermischt und in den Knorpelschaden transplantiert. Das alles passiert während eines einmaligen Eingriffs.

Bei größeren fokalen Schäden ab 2,5 Quadratzentimetern kommt eine Knorpelzelltransplantation infrage. „Früher musste man hierfür ins Krankenhaus, heute ist das ein ambulanter Eingriff“, so Gensior. Bei dieser Behandlungsmethode werden gesunde Knorpelzellen minimalinvasiv entnommen und im Labor vermehrt. In einem zweiten Eingriff setzt der Mediziner die angezüchteten Zellen in den Defekt ein. Ziel ist es, wieder möglichst belastbares Knorpelgewebe entstehen zu lassen und damit das eigene Kniegelenk zu erhalten und Arthrose erst gar nicht entstehen zu lassen. Aber so eine Knorpelreparatur braucht ihre Zeit: Bis der Patient wieder richtig Sport treiben kann, ziehen in der Regel zehn bis zwölf Monate ins Land.

Und weil es sich mit Knorpel einfach besser läuft, wird weiter geforscht mit Knorpelzellen aus der Nase und mit Stammzellen aus Nabelschnurblut.

Susan Tuchel

WWW.OPND.DE



*Dr. Susanne Hörmann,
Charlotte, Ava und
Dr. Beate Jürgens beim
Luegalleefest in
Oberkassel*

6.000 EURO BEI

CHARITY-TOMBOLA

Charlotte kennt die Familienzahnarztpraxis Dr. Beate Jürgens und Partner eigentlich aus einer anderen Perspektive. Zweimal im Jahr geht sie zur Mundhygiene in die Praxis. Beim Luegalleefest in Oberkassel Ende August stand sie nun mit ihrer Mutter und ihrer

Freundin Ava vor dem Glücksrad der Praxis. Sie wollte unbedingt ihr Glück versuchen, obwohl sie im letzten Jahr nur Trostpreise bekommen hatte. Sechs Mal drehte sie, griff in die Lostrommel und zog beim letzten Los den Hauptgewinn der Charity-Aktion: einen

Rundflug mit Flying Hope über Düsseldorf, gespendet von Flying Hope. „Das hätte ich nie gedacht. Das ist wirklich krass“, strahlte die Elfjährige und weiß auch sofort, wer mitfliegen darf: ihre Eltern und natürlich ihre Freundin Ava.

Was beim Luegalleefest für die Besucher ein lustiger Dreh am Glücksrad ist, beginnt für das Praxisteam schon Monate vorher. Seit 14 Jahren organisiert die Zahnarztpraxis jedes Jahr hunderte Sachpreise für die Tombola. „Unternehmen und Unterstützer müssen angesprochen, Preise eingesammelt, sortiert und vor Ort an die Gewinner verteilt werden“, erklären Beate Jürgens und ihre Praxispartnerin Susanne Hörmann.

In diesem Jahr kamen zum ersten Mal mehr als 2000 Euro bei der Tombola zusammen, nämlich genau 2050 Euro. Die beiden Zahnärztinnen verdoppelten wie jedes Jahr den Betrag auf 4100 Euro. It's for Kids stockte auf insgesamt 6000 Euro auf.

Gespendet wird jeder Cent

3000 Euro gehen an den Sterntaler Düsseldorf e.V. und 3000 Euro an den gemeinnützigen Verein Flying Hope. Sterntaler finanziert mit der Spende Erste Hilfe-Kurse für Dritt- und Viertklässler. Flying Hope ist ein Düs-

seldorfer Netzwerk ehrenamtlicher Piloten, das schwerkranke und mehrfachbehinderte Kinder kostenlos zu Behandlungen und medizinischen Terminen fliegt. Mehr als 100 solcher Flüge ermöglichte der Verein alleine im letzten Jahr und ist immer auf der Suche nach neuen Piloten, erklärte der Vorsitzende Michael Offermann. Die Piloten stellen die Flugzeuge, der Verein übernimmt die Kosten für den Treibstoff.

Für Charlotte ist der Hauptgewinn vor allem eines: ein Abenteuer über den Dächern ihrer Heimatstadt. Für die Kinder, die Flying Hope normalerweise an Bord nimmt, hat das Fliegen eine ganz andere Bedeutung. Sie werden zu Spezialkliniken, Therapien oder Hospizen gebracht, wenn lange Fahrten mit dem Auto kaum zumutbar sind. Im August ersparte Flying Hope beispielsweise einer Vierjährigen nach ihrer Therapie in Bremen eine zweitägige Autofahrt nach Schweden. Zweieinhalb Stunden dauerte der Flug. So bekommt Charlottes sechster Dreh am Glücksrad noch eine zweite Dimension: Während sie sich auf ihren Rundflug freut, hilft die Charity-Aktion der Zahnarztpraxis schwerkranken Kindern, für die „Über den Wolken“ zu sein noch viel mehr bedeutet.

Susan Tuchel

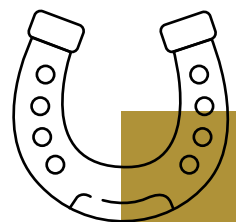


WENN DER

SCHIMMEL DIE CHEFIN

STEHEN LÄSST

Pferdecoaching
für Führungskräfte



Deutschlands Unternehmen stehen unter Transformationsdruck. Künstliche Intelligenz verändert die Arbeit, Beschäftigte verlieren Vertrauen, und die Menschen an der Spitze sollen Orientierung geben, obwohl vieles ungewiss ist. Wie kann dabei ausgerechnet die Begegnung mit einem Pferd helfen?

Der große Schimmel steht mitten auf dem Platz und bewegt sich nicht. Fast 1,80 Meter misst er – eine beeindruckende Erscheinung für die Managerin, die ihm nun gegenübertritt. Die Aufgabe klingt einfach. Sie soll das Pferd mit dem Führstrick führen. Als sie den ersten Schritt macht, blickt sie sich noch einmal nach ihm um. Doch Coutinho, so heißt der Schimmel, bleibt stehen. Sie zieht vorsichtig am Strick, sagt „Komm mit!“ Wieder keine Reaktion.

In einem Seminarraum ließe sich jetzt ausführlich erklären, warum Führung Klarheit, Präsenz und eine eindeutige Kommunikation braucht. Hier ist keine Erklärung nötig. Das Pferd hat die Antwort bereits gegeben. Pferdecoachin Alexandra von Hirschfeld beobachtet die Szene ohne einzugreifen. Es geht ihr nicht darum, der Teilnehmerin zu zeigen, wie man ein Pferd führt. Sie bringt die Managerin bewusst in eine Situation, in der Argumente und fachliche Kompetenz

nicht weiterhelfen. Entscheidend ist allein, wie authentisch sie ihrem Gegenüber begegnet. „Sie sagen ‚Komm‘, aber innerlich zögern Sie“, erklärt von Hirschfeld. „Das Pferd nimmt diesen Widerspruch sofort wahr.“ Dann fragt sie: „Was braucht das Pferd von Ihnen, damit es mitgehen kann?“

Von Hirschfeld bittet die Managerin, den Strick zunächst ganz locker durchhängen zu lassen. „Schließen Sie kurz ihre Augen und denken Sie an eine Situation, in der Sie genau wussten, was zu tun ist.“ Nach einem Moment verändert sich die Haltung der Managerin. Sie steht aufrechter, sie schlägt die Augen wieder auf, ihr Blick und Gesichtsausdruck sind ruhig und entspannt. Dann wendet sie sich wieder dem Schimmel zu und setzt sich in Bewegung. Diesmal schaut sie nicht fragend zurück. Der Schimmel hebt den Kopf, zögert noch einen Augenblick – und folgt ihr.

Führung unter Dauerbelastung

Die Szene versinnbildlicht eine Frage, die sich derzeit in vielen deutschen Unternehmen stellt: Wie führen sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Veränderungsprozesse, deren wirtschaftliche und personelle Folgen noch nicht absehbar sind? Konjunkturelle Unsicherheit, Kostendruck, Fachkräftemangel, geopolitische Krisen und die digitale Trans-

formation treffen gleichzeitig aufeinander. Künstliche Intelligenz beschleunigt Prozesse, verändert Berufsbilder und zwingt Unternehmen zu Entscheidungen, für die es noch keine Erfahrungswerte gibt. Der ifo-Geschäftsklimaindex zeigte im Juli 2026 zwar wieder etwas mehr Zuversicht. Mit ihren laufenden Geschäften waren die Unternehmen jedoch weniger zufrieden. Und die Unsicherheit bleibt laut ifo Institut Teil des Führungsalltags.

Gerade jetzt müssten Vorstände, Geschäftsführerinnen, Abteilungsleiter und Teamverantwortliche Orientierung vermitteln. Doch das gelingt offenbar häufig nicht. Laut Gallup Engagement-Index glauben nur 23 Prozent der Beschäftigten, dass die Geschäftsführung ihres Unternehmens die zukünftigen Herausforderungen meistern wird. Lediglich 18 Prozent fühlen sich von der Unternehmensführung für die Zukunft begeistert. Zwölf Prozent suchen bereits aktiv nach einer neuen Stelle, weitere 25 Prozent sind grundsätzlich offen für einen Wechsel.

Für von Hirschfeld zeigt sich darin mehr als ein Kommunikationsproblem. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bemerken Widersprüche: Es werde z. B. von Aufbruch gesprochen, gleichzeitig werden Entscheidungen vertagt; der Ruf nach mehr Eigenverantwortung werde

laut und zugleich werden Kontrollmechanismen verschärft.

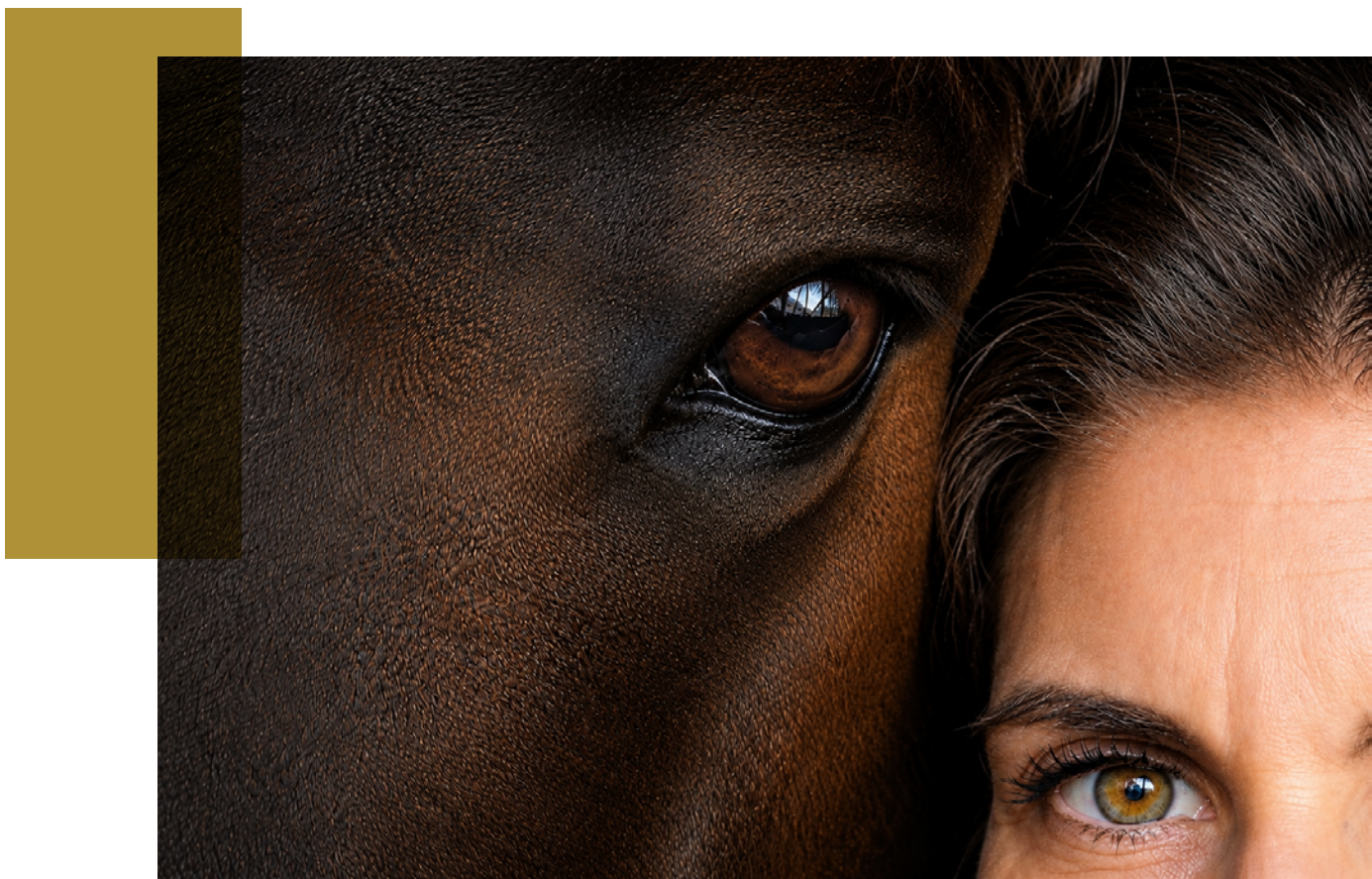
„Pferde sind Fluchttiere. Sie nehmen kleinste Veränderungen in Körpersprache und Anspannung wahr und reagieren sensibel darauf, ob ihr Gegenüber Sicherheit und Orientierung vermittelt“, erklärt sie. In Pferdeherden gibt es nicht das eine Leittier, das jederzeit die Richtung vorgibt. Verhaltensstudien zeigen, dass grundsätzlich jedes Herdenmitglied eine Bewegung anstoßen kann; ranghöheren und erfahrenen Tieren folgen die anderen jedoch häufiger. „In der Kommunikation mit dem Menschen zeigt sich ein ähnliches Prinzip: Ein Pferd folgt nicht demjenigen, der am lautesten auftritt oder am stärksten am Strick zieht. Entscheidend sind klare Signale“, erklärt die Pferdecoachin.

Im Coaching wird aus dieser Erkenntnis eine gefühlte Erfahrung: Verändert ein Mensch sein Auftreten, reagiert das Pferd unmittelbar darauf. Genau hier setzt emotionales Lernen an. Über das eigene Erleben werden unbewusste Muster sichtbar und neue Lösungen zugänglich. Was dabei gefühlt und praktisch erprobt wird, verankert sich im Unterbewusstsein – und lässt sich später auf andere Situationen übertragen.

Und die Führungskraft und der Schimmel?
Am Ende des Coachings bewegen sie sich
gemeinsam durch einen Parcours aus Pylo-
nen, Stangen und Matten. Der Führstrick liegt

am Rand. Die Chefin geht voran – und der
Schimmel folgt ihr frei.

Susan Tuchel



ALEXANDRA VON HIRSCHFELD

// Als Journalistin und Magazinherausgeberin begegnet Alexandra von Hirschfeld seit Jahren Menschen in wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Verantwortung. Pferde begleiten sie seit ihrer Kindheit. Im Springreiten erlebt sie, wie unmittelbar die Tiere auf Anspannung, Vertrauen und innere Klarheit reagieren.

// Nach ihrer zertifizierten Ausbildung zum Equine Leadership Coach bringt sie seit 2024 beide Erfahrungen auf Gut Vogelbusch bei Düsseldorf zusammen. Die Übungen finden abseits von Seminarraum und Bildschirm ausschließlich vom Boden aus statt. Pferdekenntnisse sind nicht erforderlich.

www.vonhirschfeld.com



Helmut B. Tuchel

WENIG WORTE, GROSSE WIRKUNG

Lyrik hat es nicht gerade leicht in einer Welt, in der Nachrichten im Sekundentakt einprasseln, Meinungen sofort hinausposaunt und Gedanken gern auf Bildschirmgröße gestutzt werden. Gedichte laden zum Innehalten ein. Sie verdichten Gedanken und Gefühle, geben Erinnerungen, Verlust, Liebe oder Wut einen eigenen Raum und halten fest, was im Alltag oft zu schnell vorbeizieht. In seinem Band „Keine Geheimnisse“ macht Helmut B. Tuchel daraus ein lyrisches Tagebuch über Liebe, Erinnerung, Politik, Alter

und das Gespräch mit Dichtern, die seit Jahrhunderten tot sind, dafür aber erstaunlich lebendig wirken.

Warum schreibt man heute noch Gedichte?

Helmut B. Tuchel: Menschen haben offenbar das Bedürfnis, sich auszudrücken – in Bildern, Musik, Literatur oder in dem, was sie bauen und herstellen. Bei mir gibt es meist einen Anlass. Etwas, das mich beschäftigt, freut, ärgert, manchmal auch nur ein Wort,

das plötzlich da ist. Gedichte sind für mich eine Möglichkeit, etwas festzuhalten, bevor es sich verflüchtigt. Das kann ein Gedanke sein, eine Erinnerung, eine politische Zumutung, ein Verlust.

Aber es wird doch etwas Besonderes an Gedichten, eben an Lyrik geben, das Sie anzieht?

Helmut B. Tuchel: Gedichte zu verfassen ist immer ein mitunter langer Moment des Innehaltens, des Beisichseins, weil außer Papier und Stift keine weitere Materie im Spiel ist. Für mich bedeutet das so etwas wie Yoga für den Geist. Eine Übung in Konzentration und eine konzentrierte Geistesübung.

Ihr Band trägt den Untertitel „Ein lyrisches Tagebuch“. Was bedeutet das?

Helmut B. Tuchel: Die Gedichte stammen aus einem bestimmten Zeitraum meines Lebens, auch wenn manches, was ich in Worte fasse, bereits lange her ist. Insofern gibt es keine artifizielle Tonlage, sondern Brüche und Unterschiede. Das wollte und konnte ich nicht nachträglich glätten oder beseitigen. Von einem Tagebuch erwartet man ja auch nicht, dass jeder Tag denselben Ton hat. Es gibt das Beiläufige neben dem Ernstesten, Privates neben Politischem, Liebe neben Ärger, Erinnerung neben Tagesgeschehen. Der Begriff Tagebuch erlaubt mir auch, verschiedene

Register nebeneinander stehen zu lassen.

Haben Sie Vorbilder, an denen Sie sich orientieren?

Helmut B. Tuchel: Wer Gedichte schreibt, weiß sich in einer jahrhundertelangen Tradition, die so einzigartig ist, dass man den Stift leicht sinken lässt. Selbst das Bild von den Zwergen auf den Schultern von Riesen wäre hier zu großspurig. In diesem Gedichtband standen Walther von der Vogelweide (um 1200), Oswald von Wolkenstein (um 1400), Eduard Mörike (1804-1875) und der unvergleichliche J.W. Goethe Pate. Mögen sie mit gnädigem Blick auf den Dilettanten schauen. Ich befinde mich hier in der Nachhut, am Ende der Schlange.

Manche Gedichte sind sehr direkt, besonders wenn es um Alter und Körperlichkeit geht. Zögern Sie nie, etwas zu deutlich zu sagen?

Helmut B. Tuchel: Beim Alter wird viel gelogen. Man spricht von Reife und Gelassenheit und davon, dass jedes Lebensalter seine schönen Seiten habe. Das stimmt sogar. Aber eben nicht nur. Der Körper wird älter. Er verändert sich. Man verliert etwas, anderes bleibt, manches wird einem plötzlich wichtiger. Warum sollte ein Gedicht darum herumreden?

Die Nachdichtungen sind ein Gespräch mit den Alten. Was reizt Sie daran?

Helmut B. Tuchel: Vielleicht dass ich sie dabei einmal anders behandeln darf als ein Literaturwissenschaftler. Eine Nachdichtung ist für mich deshalb auch keine Übersetzung. Natürlich muss ich den alten Text verstanden haben. Aber dann beginnt erst die eigentliche Arbeit. Das Gedicht muss im Deutschen von heute wieder funktionieren. Es muss einen Rhythmus bekommen, einen Ton, vielleicht einen Reim. Und manchmal muss man sich vom Wortlaut entfernen, um dem Gedicht näherzukommen. Dann antwortet man einem Menschen, der seit sechshundert oder achthundert Jahren tot ist. Das ist doch eine ziemlich coole Vorstellung.

Was kann ein Gedicht heute noch, was andere Formen nicht können?

Helmut B. Tuchel: Wenig sagen. Das ist heute ziemlich viel. Wir leben in einer Zeit, in der alles erklärt, kommentiert und noch einmal durchgekauert wird. Ein Gedicht kann sich das nicht leisten. Es muss Wörter sparen. Der Band heißt "Keine Geheimnisse". Nicht weil darin nun sämtliche Geheimnisse meines Lebens verraten würden. Das wäre ziemlich langweilig. Er heißt so, weil man sich im Gedicht nicht hinter Wörtern verstecken kann.

Alexandra von Hirschfeld



BUCH-TIPP

Helmut B. Tuchel

KEINE GEHEIMNISSE

Ein lyrisches Tagebuch



NATUR UND SÖHNE

SEIFENMANUFAKTUR

Handgemachte Naturseifen –
natürlich, nachhaltig und mit Liebe
hergestellt.

Seit 2019 fertigen wir unsere Seifen
in Deutschland aus hochwertigen
pflanzlichen Ölen und natürlichen
Inhaltsstoffen. Ohne Mikroplastik,
nachhaltig in Papier verpackt und
mit feinen Duftwelten wie Zirbel &
Neroli, Orange & Wacholder oder
Salbei & Bergamotte.



„ICH GÖNNE MIR
NATÜRLICH GUTES.“

NATÜRLICH, NACHHALTIG
UND HANDGEMACHT



Hochwertige Pflege. Natürliche
Düfte. Handgemachte Qualität.

Einfach online
Ihre Wunschseife bestellen.
www.natur-und-soehne.de
info@natur-und-soehne.de
[@naturundsoehne](https://www.instagram.com/naturundsoehne)



NATURUNDSOEHNE





TAKTWECHSEL

IN DER KARDIOLOGIE

Wieviele Krankenhäuser
braucht das Herz?



Morgens Herzkatheter, abends wieder zu Hause. Wenn es medizinisch vertretbar ist, ist das heute möglich – politisch gewollt und wirtschaftlich zunehmend vorgegeben. Gleichzeitig muss eine Kardiologie für Herzinfarkt oder gefährliche Rhythmusstörungen rund um die Uhr Personal, Intensivmedizin und Herzkatheterlabore bereithalten. Genau an dieser Schnittstelle zeigt sich, was die Krankenhausreform für die Versorgung bedeutet.

Prof. Dr. med. Rolf Michael Klein ist seit 2006 Chefarzt der Klinik für Kardiologie, Rhythmologie und konservative Intensivmedizin am Augusta-Krankenhaus Düsseldorf. Die Klinik verfügt über drei Herzkatheterlabore und führt jährlich rund 4.000 Herzkatheteruntersuchungen durch, darunter etwa 1.500 interventionelle Eingriffe. Hinzu kommen rund 600 Implantationen von Herzschrittmachern und Defibrillatoren sowie 600 elektrophysiologische Untersuchungen mit Ablationen, z. B. bei Vorhofflimmern.

Seit Januar 2026 gilt die neue Krankenhausplanung in Nordrhein-Westfalen auch für die kardiologischen Leistungsgruppen. Das Augusta hat die wichtigen Leistungsgruppen erhalten. Klein wirkt entspannt. „Wir haben gutes Personal eingearbeitet, wir haben gute Ärzte, die Prozesse stehen, wir sind gut auf-

gestellt.“ Auch wirtschaftlich laufe die Abteilung derzeit gut. Dass sich grundsätzlich etwas ändern muss, stellt der Kardiologe nicht infrage. „Wir sind im Gesundheitswesen einfach zu teuer und müssen gewisse Dinge jetzt einsparen.“ Medizinischer Fortschritt macht das in seinem Fach durchaus möglich. Herzkatheteruntersuchungen können bei geeigneten Patienten heute ambulant durchgeführt werden. Der Zugang erfolgt überwiegend über eine Arterie am Handgelenk statt wie früher über die Leiste.

Nicht für alle Fälle: die Fallpauschale

Hinzu kommen seit 2026 deutlich mehr sogenannte Hybrid-DRG. Dahinter steckt eine neue Form der Vergütung: Für bestimmte Eingriffe erhalten Krankenhäuser und niedergelassene Ärzte eine einheitliche Fallpauschale, unabhängig davon, ob die Behandlung ambulant oder stationär erfolgt. Früher wurde ein Eingriff im Krankenhaus in der Regel höher vergütet, wenn der Patient dafür stationär aufgenommen wurde. Diesen finanziellen Anreiz will der Gesetzgeber beseitigen und damit mehr Behandlungen aus dem Krankenhausbett in den ambulanten Bereich verlagern. Für die Kardiologie betrifft das inzwischen unter anderem bestimmte Herzkatheteruntersuchungen und interventionelle Eingriffe, also Behandlungen mit Kathetern, Ballons oder Stents, die ohne offene Operation auskommen.

Alles, was ambulant behandelt werden kann, soll also möglichst kein Krankenhausbett mehr belegen. Für die Kliniken hat das allerdings eine Kehrseite: Muss ein Patient aus medizinischen oder sozialen Gründen doch über Nacht bleiben, steigt die Vergütung nicht automatisch. Das Krankenhaus trägt dann zusätzliche Kosten für Personal, Überwachung und Bett, denn die Fallpauschale bleibt dieselbe. Für Klein ist das grundsätzlich vertretbar. Nur lässt sich der Patient nicht immer passend zur Pauschale aussuchen. Wer allein lebt, mehrere Erkrankungen hat oder nach einer Schrittmacherimplantation nicht sicher versorgt wäre, sollte besser über Nacht bleiben. Erlöse steigen dadurch aber nicht. „Je länger der Patient bei uns bleibt, desto weniger sind die Kosten gedeckt“, sagt Klein. Seine Grenze ist eindeutig: „Das oberste Ziel ist immer eine gute Patientenversorgung. Davon darf man nicht abweichen.“

Als Beispiel nennt er Patienten mit Vorhofflimmern, bei denen bei einer Ablation gezielt jene Herzmuskelzellen verödet oder elektrisch ausgeschaltet werden, die den falschen Takt vorgeben. Diese möchte der Mediziner derzeit noch über Nacht überwachen. Rhythmus, Blutwerte, Medikamente und die Punktionsstellen werden kontrolliert, am nächsten Morgen geht es nach Hause. Auch Schrittmacherimplantationen sind für

ihn nicht in jedem Fall Kandidaten für konsequente Tagesmedizin. „Im Zweifelsfall muss der Patient dann bleiben dürfen und das darf nicht zum Nachteil des Krankenhauses sein.“ Was Klein ebenfalls moniert: Krankenhäuser müssen gegenüber den Krankenkassen detailliert begründen, warum ein Patient stationär geblieben ist. Der Medizinische Dienst kann Fälle prüfen und Vergütungen kürzen, alles ohne dass das Krankenhaus dazu befragt wird. Was als Kontrolle von Wirtschaftlichkeit gedacht ist, produziert aus Sicht des Chefarztes erheblichen Dokumentationsaufwand, den seine Station nicht immer leisten kann und dann das Nachsehen hat. „Wir sind lieber länger bei den Patienten, als immer mehr dokumentieren zu müssen.“

Katheter ja, aber gezielter

Während die Politik über Strukturen und Vergütung diskutiert, verändert die Technik die Kardiologie. Zwei der drei Angiographieranlagen des Augusta-Krankenhauses sind nach rund 20 Jahren Einsatz erneuert worden. Allein auf den beiden Vorgängeranlagen wurden nach zusammen mehr als 50.000 Untersuchungen durchgeführt. Gleichzeitig muss längst nicht jeder Patient mit Verdacht auf eine koronare Herzerkrankung sofort ins Herzkatheterlabor. Bei Menschen mit eher niedriger Wahrscheinlichkeit für verengte Herzkranzgefäße kann ein Kardio-CT zunächst



© Franziskus Kliniken Düsseldorf

Prof. Dr. med. Rolf Michael Klein mit seinem Team.

klären, ob eine relevante Verengung vorliegt. Die Untersuchung ist nicht invasiv und weniger aufwendig. Für Patienten mit typischen Beschwerden oder hohem Risikoprofil bleibt der Katheter unverzichtbar. Das CT ersetzt ihn also nicht, es sortiert besser vor. „Viele unnötige Katheteruntersuchungen können mit dem CT gespart werden“, sagt der Chefarzt.

Besonders deutlich wird der technische Sprung bei Herzrhythmusstörungen. Seit November 2025 setzt das Augusta-Krankenhaus bei Vorhofflimmern die Pulsed Field Ablation, kurz PFA, mit einem vollständig dreidimensional navigierten Katheter ein. Statt Herzgewebe mit Hitze oder Kälte zu veröden, nutzt das Verfahren kurze elektrische Impulse und soll umliegendes Gewebe stärker schonen.

© Franziskus Kliniken Düsseldorf



Prof. Dr. med. Rolf Michael Klein, Chefarzt der Klinik für Kardiologie, Rhythmologie und konservative Intensivmedizin am Augusta-Krankenhaus Düsseldorf

Hierbei ist wichtig zu unterscheiden, um welche Art von Herzrhythmusstörungen es sich handelt. Es gibt das anfallsartige, sogenannte paroxysmale Vorhofflimmern und das persistierende Vorhofflimmern, das bestehen bleibt. Bei der ersten Form liegen laut Mediziner bei einer PFA die Erfolgschancen bei rund 95 Pro-

zent. Beim persistierenden Vorhofflimmern liegen sie eher bei 70 bis 80 Prozent, häufig sei eine zweite Ablation nötig. Neu am Augusta ist ein Katheter, mit dem sich PFA und eine klassische Radiofrequenzablation in einem Eingriff kombinieren lassen.

Konzentration hat zwei Seiten

Die Krankenhausplanung setzt auf solche spezialisierten Strukturen. Innerhalb der Franziskus Kliniken Düsseldorf gibt es an mehreren Häusern eine internistische und chirurgische Basisversorgung, während komplexe Schwerpunkte gebündelt werden. Das Augusta-Krankenhaus konzentriert sich unter anderem auf Kardiologie und Gefäßmedizin. Klein hält das grundsätzlich für sinnvoll. Hohe Fallzahlen schaffen Erfahrung und für schwere Notfälle braucht es Teams, Technik und standardisierte Abläufe. Und auch Kapazitäten, um Krankenhausschließungen aufzufangen. Das Augusta-Krankenhaus hat seine Intensivkapazitäten um fünf Betten erhöht und befindet sich in der Zertifizierung zum Cardiac Arrest Center für Patienten nach einer Reanimation. Zugleich übernimmt das Haus nach der Schließung des St. Marien-Krankenhauses in Ratingen mehr Patienten aus dem Umland.

Für Düsseldorf sieht Klein die Versorgung weiterhin gut aufgestellt. Mit Sorge blickt er auf die nächste Reformrunde, denn aktuell erhalten die Krankenhäuser zwar 6,6 Milliarden Euro zusätzlich von den gesetzlichen Krankenkassen für die Reformen, aber langfristig wollen diese nicht mehr ausgeben als an Einnahmen aus Beitragsgeldern der Versicherten und Arbeitgeber in den Kas-

sen ist. „Ich habe natürlich Bedenken, dass medizinische Leistungen zukünftig immer schlechter vergütet werden“, gibt der Mediziner zu. Prof. Klein befürchtet, dass wirtschaftlicher Druck und Ambulantisierung weiter zunehmen und kleinere Häuser ohne hoch spezialisierte Leistungen noch stärker unter Druck geraten. Das kann effizienter sein und helfen Geld einzusparen. Es kann aber auch Reserven kosten. „Während der Corona-Pandemie war Deutschland froh über jedes verfügbare Bett“, erinnert der Chefarzt. Würde eine vergleichbare Krise auf eine deutlich ausgedünnte Krankenhauslandschaft treffen, ließen sich fehlende Kapazitäten nach Kleins Einschätzung nicht kurzfristig ersetzen.

Die Kardiologie zeigt damit ziemlich genau auf das Dilemma der Krankenhausreform: Moderne Medizin braucht nicht für jeden Eingriff ein Bett. Für den Moment, in dem es wirklich darauf ankommt, braucht sie aber weiterhin Menschen, Technik und Kapazitäten, die nicht erst dann aufgebaut werden, wenn das Herz in Not gerät.

Susan Tuchel



© Stadtparkasse Düsseldorf

4.000 LUX UND

EIN KÜHLSCHRANK

AUF DREI GRAD

Was hat ein Kühlschrank mit moderner Ausbildung zu tun? Mehr als man zunächst vermuten würde. Bei der Stadtparkasse Düsseldorf arbeiten acht Azubis im Rahmen von Ökoprofit an einem Nachhaltigkeitsprojekt mit, das im Privatkundencenter

Monheim gestartet ist. Sie suchen nach Möglichkeiten, Energie und Ressourcen zu sparen – und lernen dabei ganz nebenbei, wie sich Veränderungen in einem Unternehmen tatsächlich anstoßen lassen.

35 junge Menschen starteten am 4. September bei der Stadtparkasse Düsseldorf ins Berufsleben – darunter vier „Stuzubis“, die ihre Ausbildung mit einem Finance-Studium an der Hochschule für Finanzwirtschaft und Management verbinden, sowie acht Nachwuchskräfte, die dank des flexiblen Frühjahrseinstiegs bereits im März begonnen haben.

Ökoprofit ist ein Klimaschutzprogramm, das Unternehmen dabei unterstützt, Energie und Ressourcen effizienter einzusetzen und gleichzeitig Kosten zu senken. Die Stadtparkasse Düsseldorf nimmt an der zehnten Runde teil – mit einer Besonderheit: Acht Azubis aus dem ersten Lehrjahr gehören zum Projektteam und arbeiten von Anfang an aktiv mit.

Dass es dazu kam, war zunächst gar nicht geplant. Eine Teilnahme an Ökoprofit stand zunächst sogar auf der Kippe. „Wir hatten einfach nicht die personellen Kapazitäten“, erinnert sich Nachhaltigkeitsmanagerin Vera Brandes. Dann entstand im Austausch mit der Stadt Düsseldorf die Idee, zwei Vorhaben miteinander zu verbinden. Schon länger wollte die Stadtparkasse ihre Azubis zu Energiescouts ausbilden. Warum also nicht Ökoprofit nutzen, um ihnen genau diese praktische Erfahrung zu ermöglichen?

Beim ersten Praxistag im Privatkundencenter Monheim wurde es dann sehr konkret. Stromverbrauch, Beleuchtung, Wasserdurchfluss und Abfalltrennung kamen auf den Prüfstand.

Unter dem Glasdach im Atrium wurden bei eingeschaltetem Dekolicht beispielsweise 4.000 Lux gemessen, deutlich mehr als notwendig. Konsequenz: Das Dekolicht kann dauerhaft ausgeschaltet werden. Vor der Gewerbekundenkasse waren es 2.300 Lux, auch hier wird eine Reduzierung geprüft. Im Keller wiederum kann ein Präsenzmelder verhindern, dass Licht unnötig lange brennt. An einem Arbeitsplatz zeigte das Messgerät sieben Watt Standby-Verbrauch. Klingt zunächst nach wenig. Auf 20 Arbeitsplätze hochgerechnet kommen im Jahr aber bereits rund 290 Euro zusammen. Auch in der Teeküche wurde Einsparpotenzial entdeckt: Mehr als 18 Liter Wasser flossen dort pro Minute aus dem Hahn. Manchmal reicht sogar ein kleiner Handgriff. Der Kühlschrank im Keller war auf drei Grad eingestellt und wurde auf sieben Grad hochgeregelt. Als Faustregel gelten rund sechs Prozent weniger Energieverbrauch pro Grad.

Für Diyar Güngör, aus dem Nachhaltigkeitsmanagement, der dieses Thema federführend organisiert, zeigt sich daran, dass es nicht immer die großen Maßnahmen sein

müssen. „Es gibt unzählige kleine Stellschrauben, an denen unnötig Energie verloren geht. Wenn man nur ein bisschen daran dreht, macht es in der Summe viel aus.“

Bei Lichtschaltern und Kühltürschränken bleibt es allerdings nicht. Auf der Agenda stehen auch größere Maßnahmen wie eine Photovoltaikanlage und eine Dachbegrünung im Zuge der geplanten Dachsanierung sowie Veränderungen an Lüftungsanlage und Fußbodenheizungssteuerung. Die technischen Entscheidungen liegen beim Gebäudemanagement. Die Azubis übernehmen die Vorarbeiten, tragen Daten zusammen und beschaffen Informationen aus dem Standort. Monheim wird dabei zum Pilotprojekt. Was hier funktioniert, soll auf weitere Privatkundencenter übertragen werden. Damit werden die jungen Projektmitglieder zu Multiplikatoren für Nachhaltigkeit innerhalb der Stadtparkasse. Dass viele von ihnen derzeit bereits in der Monheimer Filiale eingesetzt sind, ist ein zusätzlicher Vorteil, ergänzt Ruchira Chakrabarty aus dem Nachhaltigkeitsteam.

Früh Verantwortung übernehmen

Das Nachhaltigkeitsprojekt zeigt zugleich, was Mai Thi Pham, bei der Stadtparkasse zuständig für das Thema Ausbildung, unter moderner Ausbildung versteht: Junge Menschen sollen möglichst früh Verantwortung übernehmen. „Wir trauen unseren Auszubildenden sehr viel

zu. Sie sollen vom ersten Tag an aktiv mitarbeiten und Kunden beraten“, sagt sie.

Dazu gehört es auch, ihnen Perspektiven über den eigentlichen Ausbildungsabschluss hinaus aufzuzeigen. „Die Auszubildenden haben sehr viele Möglichkeiten, sich im Haus weiterzuentwickeln“, sagt Pham. Schon während ihrer Ausbildung können sie in unterschiedliche Bereiche hineinschnuppern, eigene Interessen entdecken und herausfinden, wohin der berufliche Weg führen könnte. Zur Ausbildung gehört aber auch, was in keinem Lehrbuch steht. Beim sogenannten „Bergfest“ kommen die Azubis außerhalb des üblichen Arbeitsalltags zusammen. Auf dem Programm stehen Persönlichkeitsentwicklung, Teambuilding und Präsentationstraining. Das ist nicht zuletzt eine Investition in die eigenen Fachkräfte von morgen. Denn Nachwuchs zu finden und langfristig zu halten, ist für Unternehmen längst keine Selbstverständlichkeit mehr. Bei der Stadtparkasse nimmt ein Großteil der Azubis nach dem Abschluss das Übernahmeangebot an. „Wir brauchen den Nachwuchs“, betont Pham. Die jungen Talente sollen deshalb auch nach der Ausbildung begleitet und weiterentwickelt werden – zu den Fach- und Führungskräften von morgen.

Von Monheim in die Filialen

Zurück nach Monheim. Das Ökoprot-Projekt



“

Ein Ausbildungsabschluss
ist keine Endstation.

Es gibt immer die Möglichkeit,
sich fachlich und persönlich
weiterzuentwickeln.

”

**Mai Thi Pham,
bei der Stadtparkasse zuständig
für das Thema Ausbildung**

läuft noch bis ins kommende Jahr weiter. In Workshops geht es unter anderem um Photovoltaik, gesetzliche Grundlagen und Abfallmanagement. Die Ergebnisse werden anschließend daraufhin geprüft, was sich umsetzen und auf andere Standorte übertragen lässt.

Dabei zeigt sich noch etwas, was die Azubis aus dem Projekt mitnehmen können: Nachhaltigkeit funktioniert nicht als Aufgabe einer einzelnen Abteilung. Gebäudemanagement, Personal, interne Kommunikation und die ein-

zelnen Standorte müssen zusammenspielen. „Es ist eine sehr vernetzte Aufgabe“, sagt Brandes. Gerade wenn sich auch das Verhalten im Arbeitsalltag verändern soll, brauche es Menschen, die Wissen weitertragen und andere für das Thema sensibilisieren. Am Ende des Programms steht die Ökoprofit-Zertifizierung für den Standort Monheim. Im besten Fall bleibt es aber nicht dabei. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen auch in den anderen Filialen umgesetzt werden.

Alexandra von Hirschfeld



Filialleiter Bernd Forelle, Patrick L'Honneux, Dennis Kolesnikov und Jasmina Klotz während des Projekts in Monheim.

Vera Brandes (2.v.re.) und Ruchira Chakrabarty (re.) zusammen mit dem Nachhaltigkeits-Projektteam.



KLINIK FÜR ORTHOPÄDIE

ST. VINZENZ-KRANKENHAUS IN DÜSSELDORF



KÜNSTLICHER GELENKERSATZ MIT HÖCHSTER PRÄZISION

In unserem Endoprothetikzentrum der Maximalversorgung am St. Vinzenz-Krankenhaus begleiten wir Sie auf dem Weg zurück in ein aktives Leben – mit langjähriger Erfahrung, modernster OP-Technik und individueller Betreuung.

Jetzt Termin vereinbaren – wir sind für Sie da!

Als erstes zertifiziertes Endoprothetikzentrum der Maximalversorgung (EPZmax) in Düsseldorf versorgen wir jährlich rund 2.300 Knie- und Hüftgelenke. Zwei MAKO-Robotersysteme ermöglichen eine millimetergenaue Implantation. So senken wir das Risiko für Komplikationen und erreichen eine Revisionsrate von nur 2,6 bzw. 3,1 % über zehn Jahre. Die robotisch-assistierte Implantation verbessert Passgenauigkeit und reduziert Komplikationen – ein Vorteil für Patienten, die schnell wieder mobil sein möchten.



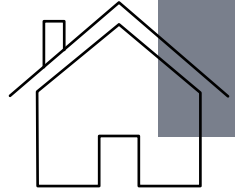
Prof. Dr. med. Christoph Schnurr,
Chefarzt der Klinik für Orthopädie
Terminvereinbarung: Telefon (02 11) 958-22 01/-22 02

St. Vinzenz-Krankenhaus
Schloßstraße 85, 40477 Düsseldorf
www.vinzenz-orthopaedie.de

UM
PLA



BAUEN STATT ATTMACHEN



Wie Anna Wollenberg Bestand weiterdenkt, warum Dämmung nicht immer die beste Antwort ist und weshalb Düsseldorf mehr umbauen als abreißen sollte. Wir trafen sie in ihrem stylischen Architekturbüro in einem Hinterhof in Düsseldorf Unterbilk.

Das Metropol Kino an der Brunnenstraße kennen und mögen viele Düsseldorfer. Für die Architektin Anna Wollenberg ist der Umbau deshalb ein ganz besonderes Projekt. Aktuell wird der vierte und letzte Saal ausgebaut. Danach ist das traditionsreiche Filmkunst kino komplett erneuert. „Unsere Aufgabenstellung war, den Charakter zu bewahren und trotzdem weiterzuentwickeln“, sagt Wollenberg. Dafür hat ihr Büro alte Aufnahmen des Metropol studiert und gemeinsam mit dem Betreiber ein Farbkonzept entwickelt. Kino eins blieb klassisch rot, der zweite Saal wurde blau, dann kam Grün und der letzte Saal wird nun lila. Was Kinobesucher nicht sehen: Das Metropol zieht sich über zwei

Straßen und zwei Gebäudeteile, große Bereiche liegen unterirdisch, die Zugänge sind schwierig. „Wir mussten uns in einem Gebäudegefüge zurechtfinden, das total verbaut und im Vorfeld kaum zu durchdringen war.“

Die Düsseldorferin machte sich 2018 selbstständig, gerade nannte sie ihr Büro um in Wollenberg Architekten BDA, das neue Logo bewahrt das AWA, wie alle das Büro nennen, in dem vier Mitarbeiter an Sanierungen von historischen Stadthäusern und denkmalgeschützten Projekten arbeiten oder Modulhäuser bauen – außen mit einer langlebigen Aluminiumverkleidung, innen mit viel Holz.

Zirkuläres Bauen

Der Begriff ist heute in aller Munde, Wollenberg verwendete bereits 2014 alte Holzfenster aus einem anderen Projekt weiter. Sie mag es nicht, wenn Material nach der Nutzung entsorgt wird, wie bei ihren ersten Projekten im Messebau. „Wir haben uns immer

gefragt, was können wir wiederverwenden? Und was sind eigentlich gesunde Baumaterialien“, erinnert sie sich. Zirkulär ist für sie nur, wenn das Bauteil tatsächlich benötigt wird und sich Ausbau, Transport und Wiedereinbau lohnen.

Fassaden mit Wärmedämmverbundsystemen aus Styropor lehnt Wollenberg kategorisch ab. Stattdessen arbeitet sie mit mineralischen oder organischen Dämmstoffen wie Hanf oder Lehm. Vor allem aber stellt sie die Frage: Muss überhaupt gedämmt werden? Mit Blick auf den Klimawandel reiche es nicht mehr, Gebäude nur auf kalte Winter zu trimmen, sondern auch zu verhindern, dass sie sich im Sommer aufheizen. Dazu gehören Verschattung, begrünte Fassaden und mehr Bäume in Gebäudenähe.

Ideen gegen den Leerstand

Während in Düsseldorf Wohnungen fehlen und Mieten hoch sind, stehen Gewerbeflächen ungenutzt. „Ich sehe überall Potenziale, wenn ich durch die Stadt gehe.“ Ihr Büro untersucht derzeit, wie ein Bürogebäude aus den 1970er Jahren zu Wohnraum werden könnte, unter anderem mit einer Aufstockung aus Holz und neuen Grundrissen. Warum solche Umwandlungen trotzdem nicht zum Selbstläufer werden, hat mehrere Gründe. Nicht überall ist Wohnen planungsrechtlich

zulässig, hinzu kommen hohe Investitionen. Und dann sind da die Genehmigungen. Die Architektin nennt als Beispiel bereits ausgebaute Dachgeschosse, die nachträglich legalisiert werden sollen. Zusätzlich geforderte Stellplätze, Nachweise zum Gebäudeenergiegesetz, Statik und Schallschutz können eine sinnvolle Legalisierung schnell unwirtschaftlich machen. Den zweiten Rettungsweg nimmt sie ausdrücklich aus: „Der ist lebensnotwendig.“ Bei anderen Anforderungen sieht sie Spielraum. In vielen Dachgeschossen schlummere Wohnfläche, die wegen der Vielzahl der Auflagen nicht aktiviert werde. Und wer Altbauten auf höchstem Standard sanieren wolle, müsse auch über die Folgen reden. „Ein sanierter Altbau ist kein bezahlbarer Wohnraum, wenn wir auf dem Standard sanieren, den uns die Norm momentan vorschreibt.“

Abriss und Neubau seien noch immer der bequemere Weg. Bestand verlange mehr Wissen und Erfahrung. Dafür bleibe etwas erhalten, das sich nicht neu herstellen lässt: Geschichte. „Wenn immer wieder abgerissen wird, entsteht irgendwann eine charakterlose Stadt und geht ein Stück Heimat verloren“, sagt Anna Wollenberg.

Aber sie sieht auch das Potenzial in der Stadt Düsseldorf und zwar ausgerechnet in einer



© Anna Wollenberg

Sanierung von
Haus Leven, einem
denkmalgeschützten
Wohn- und Geschäfts-
haus in Leverkusen

Stadthaus in
Bilk – Sanierung
und Erweiterung
durch einen
Anbau



© Markus Luigs

< zurück zum Inhalt

Straße, die viele Düsseldorfer längst abgeschrieben haben: in der Friedrichstraße. „Da gibt es bereits die ersten Leuchttürme. Gemeinsam mit dem Kirchplatz könnte hier wieder ein lebendiges Stadtviertel entstehen, aber nur, wenn wir an dem Kirchplatz architektonisch etwas ändern“, lacht sie.

Vielleicht ist das die eigentliche Botschaft ihres Architekturbüros: Eine Stadt muss nicht ständig neu gebaut werden, um sich zu erneuern. Manchmal reicht es, genauer hinzusehen, vorhandene Ressourcen freizulegen und dem Bestand eine zweite Chance zu geben.

Susan Tuchel

Metropol Kino

www.wollenberg-architekten.de



SIE KENNEN UNSER
PRIVATE BANKING NOCH NICHT?
VIELLEICHT SIND WIR MANCHMAL
ETWAS ZU DISKRET.

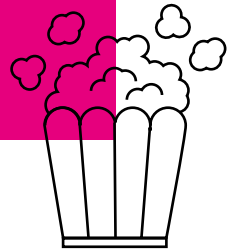
Kein Geheimnis: Unser Private Banking bietet Ihnen die umfassendsten Leistungen – und das direkt in Ihrer Nähe. Im Mittelpunkt stehen dabei Ihre individuellen Bedürfnisse, auf deren Basis wir gemeinsam die perfekte Lösung für Ihr Vermögen finden. Entdecken auch Sie unser Private Banking. Denn versprochen:
Es ist zu gut, um es nicht zu kennen.

Einfach QR-Code scannen
oder informieren auf:
weltklasse-um-die-ecke.de





© Cinestar



PINK MONDAY:

KINO VERBINDET

Den Pink Monday kennen die Düsseldorfer von der Rheinkirmes, aber warum nur einmal im Jahr, fragte sich Christina Leiendecker, Theaterleiterin des CineStar Düsseldorf. CinePride – so heißt der Pink Monday im CineStar. Dabei geht es nicht nur um den Film auf der Leinwand, sondern um die Idee, sich schon vorher zu treffen.

Deshalb beginnt der Pink Monday auf der Hansaallee in Düsseldorf-Heerdt bereits um 19 Uhr mit einem Sektempfang und einem Community-Treffen. Der Film startet erst eine Stunde später. „Man kommt an, trifft Menschen, unterhält sich, kann neue Kontakte knüpfen. Dadurch wird aus einem Kinobesuch ein gemeinsames Erlebnis“, erklärt Leiendecker.

Was zunächst ein Experiment war, hat sich inzwischen etabliert. CinePride ist bereits bis Februar 2027 durchgeplant. Auf dem Programm stehen aktuelle Produktionen ebenso wie bekannte queere Filme und Klassiker, die nur noch selten auf der großen Leinwand zu sehen sind – darunter Carol, Moonlight, The Danish Girl, Bros oder All of Us Strangers. Dabei richtet sich Pink Monday keineswegs nur an die queere Community. Freundinnen und Freunde, Paare und alle Kinofans sind herzlich willkommen. „Man muss nicht zu einer bestimmten Gruppe gehören, um dabei zu sein.“

Mehr als Leinwand und Popcorn

Für Leiendecker zeigt das Format zugleich, welche Rolle Kino in Zeiten von Streaming spielen kann. Filme lassen sich heute nahezu überall anschauen. Was zu Hause jedoch fehlt, ist die Begegnung. Kino müsse deshalb mehr bieten als Leinwand und Popcorn – und wieder stärker zu einem sozialen Ort werden. Das ist nicht nur gesellschaftlich, sondern auch unternehmerisch interessant. „Ein Format muss auch wirtschaftlich funktionieren“, sagt Leiendecker. Wer eine Zielgruppe verstehe und ihr einen echten Mehrwert biete, schaffe zugleich Bindung.

Am schönsten sei es, wenn die Gäste wiederkommen und beim nächsten Mal Freunde mitbringen.

Langfristig wünscht sich Leiendecker, dass CinePride fester Bestandteil der Düsseldorfer Kulturlandschaft wird: „Dass man gar nicht mehr überlegen muss, sondern weiß: Am Pink Monday geht man ins CineStar.“ Aus dem Pink Monday auf der Rheinkirmes ist längst ein offener Kirmestag auch für Menschen geworden, die mit der LGBTQ-Szene selbst wenig zu tun haben. Das könnte auch im Kino funktionieren.

Alexandra von Hirschfeld

*Christina Leiendecker,
Theaterleiterin des CineStar
Düsseldorf*



www.cinestar.de/kino-duesseldorf/cinepride

© Schulz & Sohn



Der Hidden Champion für perfekten Kaffee

v.l. Die Geschäftsführer
von Schulz & Sohn:
Mark Sethe und Klaus Schulz

www.schulzchemie.com

Was haben Starbucks, McDonald's und ein Düsseldorfer Familienunternehmen miteinander zu tun?

Schulz & Sohn entwickelt Reinigungskonzepte für professionelle Kaffeevollautomaten – und verbindet 136 Jahre Unternehmensgeschichte mit Wachstum und Transformation. Wir trafen die Geschäftsführer Klaus Schulz und Mark Sethe.

Wer bei Starbucks einen Cappuccino oder bei McDonald's einen Latte macchiato bestellt, kommt möglicherweise indirekt mit Schulz & Sohn in Berührung. Denn das Düsseldorfer Unternehmen entwickelt individuelle Produkte für Kaffeemaschinenhersteller, die diese unter eigenen Marken vertreiben. „Wir lösen Hygieneprobleme für unsere Kunden und stellen die dafür notwendigen Produkte her“, bringt Klaus Schulz das Geschäftsmodell auf den Punkt.

Vom Laden zum Weltmarkt

Die Geschichte beginnt 1890 in Düsseldorf-Oberbilk. Schulz' Urgroßmutter Antonie führte dort bereits in den 1880er-Jahren einen Konsumladen und machte sich später gemeinsam mit ihrem Mann selbstständig. Aus

dem einstigen Einzel- und Großhandel entwickelte sich über Generationen ein Chemieunternehmen.

Als Klaus Schulz 1992 einstieg, beschäftigte das Unternehmen sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sein Vater entwickelte Reinigungsmittel für verschiedenste Branchen und Anwendungen. Die Kunden brachten ihre verschmutzten Teile und Schulz & Sohn suchte nach der passenden Reinigungslösung. So entstanden rund 2.000 Rezepturen für etwa 1.500 Kunden. Dann traf Klaus Schulz eine folgenreiche Entscheidung: Er wollte wachsen und setzte dafür auf Spezialisierung.

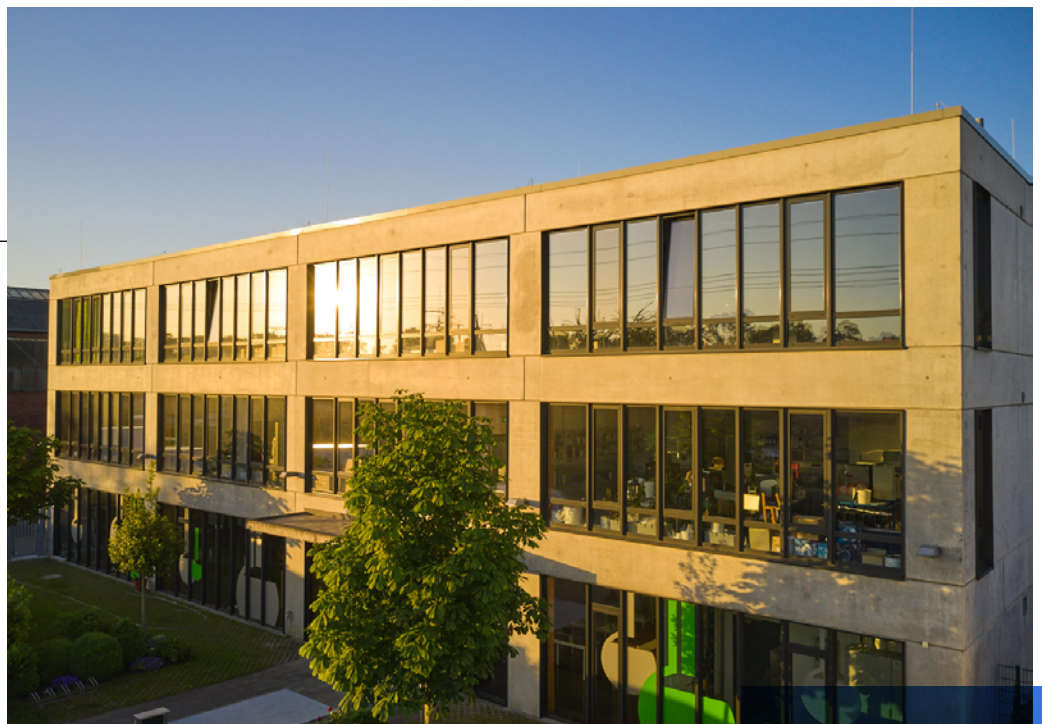
Kaffee als Initialzündung

Schon in den 1980er-Jahren hatte Schulz' Vater einen Reiniger entwickelt, der Kaffeerückstände selbsttätig entfernte. Als in den 1990er-Jahren professionelle Kaffeevollautomaten ihren Siegeszug antraten, war Schulz & Sohn zur richtigen Zeit mit der passenden Lösung am Markt.



Bis zu 10.000 Flaschen eines Produkts füllt Schulz & Sohn täglich ab. Produziert, konfektioniert und für weltweiten Versand vorbereitet wird in Düsseldorf.

Seit 2002 sitzt Schulz & Sohn am Höherweg in Düsseldorf-Lierenfeld (Umzug zum Jahreswechsel 2001/2002). Weil das Unternehmen weiter wächst, ist seit Mitte 2026 eine zusätzliche Halle mit über 2.000 Quadratmetern dazu gekommen.



Heute arbeitet das Unternehmen mit führenden Maschinenherstellern zusammen, deren Geräte unter anderem bei internationalen Gastronomieketten eingesetzt werden. Statt Standardreiniger anzubieten, entwickelt Schulz & Sohn Lösungen speziell für einzelne Maschinen.

Neue Modelle werden in der eigenen Entwicklung und in einem Technikum untersucht, Reinigungsprogramm und Mittel exakt darauf abgestimmt. Dabei sollen möglichst wenig Wasser, Energie und Chemie eingesetzt und gleichzeitig Mensch und Umwelt geschützt werden. „Wir hören uns an, welches Problem der Kunde hat. Und genau das lösen wir. Nicht mehr und nicht weniger“, erklärt Klaus Schulz.

Bereit für die nächste Etappe

Aus sieben Mitarbeitern sind inzwischen rund 120 geworden, Tendenz steigend. In den kommenden zehn Jahren soll sich der Umsatz verdreifachen. Dafür digitalisiert Schulz & Sohn seine Prozesse, erweitert Kapazitäten und setzt auf KI. Angst vor Jobverlusten soll dabei niemand haben: „Wir stellen sogar weitere Mitarbeiter ein, um mit KI zu arbeiten“, sagt Geschäftsführer Mark Sethe.

Auch Nachhaltigkeit gehört fest zur Unternehmensstrategie. Eine eigene Photovoltaikanlage und ein starkes Engagement bei ÖKOPROFIT sind nur ein Teil davon. Mit Aktionen zu Klimaschutz, Gesundheit und nachhaltiger Mobilität holt Schulz & Sohn auch die Mitarbeiter mit ins Boot – vom Fahrrad-Wettbewerb bis hin zu Projekten für die Renaturierung von Mooren. „Entscheidend ist, die Themen in die Köpfe und Hände der Menschen zu bringen“, so Mark Sethe.

Dabei prägt ein starker Zusammenhalt die Unternehmenskultur. Flexible Arbeitszeiten und Weiterbildung gehören ebenso dazu wie generationenübergreifende Familienfeste und Kochaktionen. Dann stehen die Geschäftsführer an großen Spaghettitöpfen, während die Mitarbeiter Spezialitäten aus ihren Herkunftsländern mitbringen.

„Vielfalt ist unsere Stärke“, sagt Schulz. „Unterschiedliche Meinungen und Perspektiven helfen uns, gemeinsam die besten Lösungen zu finden.“ Vielleicht liegt genau darin das Erfolgsrezept: 136 Jahre Tradition als Fundament zu nutzen, um immer wieder Neues zu wagen.

Alexandra von Hirschfeld



© Klaus Richter

VORSORGE IST KEIN GLÜCKSSPIEL

Versicherungs- und Finanzexpertin Susanne Müller-Rielinger über Vorsorge mit Weitblick, Benefits mit echtem Nutzen – und warum sie ihren Beruf eher zufällig gefunden hat.

„Das Modell Glücksritter kann man sich nicht erlauben“, sagt Susanne Müller-Rielinger. Gemeint sind Menschen, die beruflich viel Verantwortung tragen, aber die eigene Absicherung gerne auf später verschieben. Was passiert, wenn man plötzlich selbst ausfällt? Ist die Familie versorgt? Gibt es Rücklagen, Vollmachten, eine tragfähige Altersvorsorge? Fragen, die im Tagesgeschäft selten ganz oben auf der Liste stehen.

Susanne Müller-Rielinger setzt auf regelmäßige Jahresgespräche und schaut, was sich verändert hat: beruflich, finanziell, privat. Die

Absicherung des Betriebs gehört dazu, aber eben nicht nur. „Ich möchte wissen, welche Themen für die Person wirklich relevant sind.“

Vom Philosophiestudium in den Außendienst

Dabei hatte Susanne Müller-Rielinger ursprünglich ganz andere Pläne. Während ihres Germanistik- und Philosophiestudiums kellnerte sie in der Düsseldorfer Altstadt. Eine zufällige Begegnung mit einem Gast führte sie schließlich in eine Versicherungsagentur – und auf einen völlig neuen beruflichen Weg. Was als Nebenjob begann, wurde schnell zur Leidenschaft: Menschen zuzuhören, ihre Situation zu verstehen und Lösungen zu finden. Sie machte ihre Ausbildung im Bereich private Krankenversicherung, ging in den Außendienst und absolvierte später

den Fachwirt mit Schwerpunkt betriebliche Altersversorgung. Heute arbeitet Susanne Müller-Rielinger mit der BarmeniaGothaer zusammen. Sie schätzt die breite Produktpalette und den fachlichen Rückhalt: „Ich habe richtig gute Leute an der Hand.“ So lassen sich auch komplexe Fälle individuell lösen.

Bitte keinen Obstkorb

Ein Thema beschäftigt ihre Kunden derzeit besonders: Wie hält man gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Ihre Antwort darauf ist ziemlich pragmatisch. Leistungen sollten nicht nur auf der Karriereseite gut aussehen, sondern im Leben etwas bringen. Die betriebliche Krankenversicherung der BarmeniaGothaer kann beispielsweise bei Zahnersatz, professioneller Zahnreinigung oder Sehhilfen greifen. Ausgaben, die schnell ins Geld gehen.

Und der Obstkorb? Hat sie ausprobiert. „An derthalb Jahre habe ich den bezahlt. Am Ende habe ich freitags immer das Obst mitgenommen, damit es nicht weggeworfen wird“, lacht Susanne Müller-Rielinger. Aber die Geschichte passt ziemlich gut zu ihrer Art zu beraten: Nicht etwas anbieten, weil alle es anbieten. Erst einmal herausfinden, was tatsächlich gebraucht wird.

Auch die Frage nach dem Datenschutz kommt regelmäßig. Kann der Chef sehen, wer welche Arztrechnung einreicht? Nein. Diagnosen und persönliche Gesundheitsdaten bleiben geschützt.

Wenn der Kunde nur „Hallo“ sagt

Manche Kunden begleitet sie so lange, dass sie am Telefon keinen Namen mehr braucht. „Die sagen einfach Hallo. Ich erkenne sie schon an der Stimme.“

Das spricht Bände in einer Branche, in der Vergleichsportale und digitale Abschlüsse längst Gang und gäbe sind. Wie wichtig persönliche Beratung ist, zeigt sich für Susanne Müller-Rielinger besonders im Schadensfall. Wenn es um einen größeren Schaden oder einen Produktionsausfall geht, sei der Betroffene ohnehin „voller Adrenalin“. Dann kennt sie Verträge und Hintergründe, spricht mit Sachverständigen und behält Leistungen im Blick, die in diesem Moment leicht vergessen werden. Ihre Haltung ist ebenso klar wie ihr Motto: „Wir machen das.“

Persönlich und trotzdem digital

Stillstand ist nicht Susanne Müller-Rielingers Sache. Bereits zwischen 2009 und 2011 stellte sie ihr Büro komplett auf digitale Prozesse um – zu einer Zeit, als Handakten vielerorts noch selbstverständlich waren. Heute nutzt sie auch KI für Recherche und Wissensaufbe-

reitung, allerdings mit professioneller Skepsis. Technik soll ihr Arbeit abnehmen, nicht das eigene Urteil.

Nachwuchs ist Herzenssache

Bei der Ausbildung setzt Susanne Müller-Rielinger dagegen ganz bewusst auf persönliche Nähe. Sie betreut jeweils nur einen Auszubildenden. „Das ist für mich ein Herzens-

projekt.“ Daraus entstehen Beziehungen, die weit über die Ausbildungszeit hinaus gehen: Mit ihren ersten Azubis hat sie bis heute eine WhatsApp-Gruppe. Zweimal im Jahr treffen sie sich. Für sie gehört auch das zu guter Ausbildung: „Du bereitest den Boden für einen Menschen.“

Alexandra von Hirschfeld



www.versicherung.gothaer.de/mueller-rielinger/



WO ES HAKT, FINDET
SIE LÖSUNGEN

Karin Irene Welp coachte Führungskräfte, Teams und Organisationen

Wenn ein Team nicht mehr funktioniert, ein Konflikt die Zusammenarbeit blockiert oder eine KI-Einführung von oben verordnet wird und unten für Unruhe sorgt, dann beginnt oft die Arbeit von Karin Irene Welp. Die Düsseldorf Business Coachin hilft Unternehmen, Führungskräften und Teams genau dann weiter, wenn es intern nicht mehr weitergeht. „Man lernt das meiste nicht aus dem, was gut läuft, sondern aus dem, was nicht gut läuft“, sagt Welp – und das meint sie durchaus persönlich.

Auf ihrer Website findet sich ein „kurzer CV of Failure“: Der Biochemie-Studienplatz, den sie nie bekam. Die Promotion, die sie nach sechs Monaten abbrach. Der Moment vor einer wichtigen Präsentation, in dem das Lampen-

feber seinen Tribut forderte. Und die Jahre in einem Unternehmen, dessen Werte sie nicht mittragen konnte. Diese Offenheit ist Programm und Teil dessen, was ihre Kunden an ihr schätzen.

Nach dem Studium ging Karin Irene Welp in den Vertrieb, verkaufte Wissenschaftlern Produkte für die Laborarbeit, lernte viel über Menschen. Es folgten internationale Führungspositionen in Vertrieb und Marketing, in der Geschäftsführung und im Global Marketing. Gut bezahlt, aber nicht das, was sie antrieb: „Meine Motivation waren immer die Menschen, mit denen ich gearbeitet habe.“

Vom Schmerzpunkt zum ersten Schritt

2022 machte sich Welp selbstständig und ließ sich bei der International Coaching Federation (ICF) zum Professional Certified Coach ausbilden. Heute begleitet sie Führungskräfte, Teams und Organisationen. „Oft beginnt ein Auftrag mit einem Schmerzpunkt oder einer Herausforderung: Ein Team funktioniert nicht, ein Projekt stockt, Strukturen passen nicht mehr.“ Erst müssen Probleme benannt und Ursachen herausgearbeitet werden. Dann kann man gemeinsam Lösungsansätze entwickeln und die passenden ersten Schritte gehen, erklärt sie.

Ein wesentlicher Teil ihrer Arbeit ist die längerfristige Begleitung, so behält man das Ziel, den Reflexionsraum und die Zusammenarbeit kontinuierlich im Blick. Dabei hilft ihr die eigene langjährige Führungserfahrung, denn Change- und Transformationsprozesse kennt sie auch gut aus diesem Blickwinkel. Vertraut sind ihr zudem die klassischen Themen von Führungskräften: Kommunikation, die Ausgestaltung der eigenen Führungsrolle und das Zeitmanagement. Hier unterstützt sie auch in Einzelcoachings.

Den Begriff Unternehmensberaterin mag sie trotzdem nicht. „Beraten hört sich so an, als hätte ich die Weisheit und der Kunde muss mir zuhören. Die Lösung kommt aus dem

Unternehmen selbst. Die Kunden wissen, wo angepackt werden muss und was gut für sie, ihr Team und ihre Organisation ist. Sie sprechen es nur oft nicht aus. Hierfür den Raum zu öffnen, ist meine Hauptaufgabe.“

Wenn KI von oben kommt

Als ausgebildete KI-Business-Managerin hat die Expertin ein zweites Standbein entwickelt: „Der Satz ‚Wir machen jetzt KI‘ ist in einer Geschäftsführung schnell gesprochen. Ein paar Etagen tiefer lautet die Frage dann eher: ‚Was heißt das für mich?‘“ Unklarheit bringt Unsicherheit und diese hemmt Veränderungen. Genau hier setzt ihre Unterstützung an: Sie begleitet Teams dabei, herauszufinden, welche Aufgaben sich verändern, was KI kann – und was nicht, wo sich Rollen und Prozesse verändern und welche neuen Chancen die KI bietet. Aus einem Technikprojekt wird so schnell Organisationsentwicklung.

Karin Irene Welp arbeitet auf Deutsch und Englisch, digital und persönlich – mit Kunden in Deutschland ebenso wie im Ausland. Ihr Inside-Know-how aus der Biotech- und Pharmabranche ist dabei ein Plus, aber keine Grenze: Als Business Coachin begleitet sie Steuerberatungsunternehmen und Notariate ebenso wie Start-ups und mittelständische Unternehmen aus ganz unterschiedlichen Branchen. „Ich bin da sehr breit aufgestellt“,

sagt sie, „und freue mich immer auf neue Teams und Organisationen. Dabei gewinne ich tolle Einblicke und lerne viel Neues.“ Wer Organisationen durch Veränderungen begleitet, dessen Weg muss auch nicht schnur-

gerade verlaufen. Vielleicht liegt genau darin Karin Irene Welps stärkstes Argument: Sie kennt Veränderung nicht nur als Methode. Sie hat selbst einige davon hinter sich.

Susan Tuchel





© Klaus Richter

RAUS AUS DER

CHEFBLASE

Im TAB-Unternehmer-Board sprechen Firmenchefs über Fehlentscheidungen, schlechte Zahlen und blinde Flecken. André Wilmschöfer erklärt, warum der Blick von außen manchmal wertvoller ist als jeder Berater. Seit 2025 begleitet der Diplom-Ingenieur Unternehmer in Düsseldorf Mitte und Süd. Wir trafen ihn in einem Café, wo der ehemalige DEG Eishockey-Profi hinradelte, wie auch zu seinen Terminen.

Herr Wilmschöfer, Sie waren 25 Jahre Geschäftsführer und Gesellschafter mit Verantwortung für rund 500 Mitarbeiter. Heute sind Sie Franchise-Unternehmer bei TAB, The Alternative Board. Hätten Sie sich in dieser Zeit ein Unternehmer-Board wie TAB gewünscht?

André Wilmschöfer: Auf jeden Fall. Wir waren mehrere Gesellschafter und haben uns ausgetauscht, aber jeder hatte eigene Interessen im Hinterkopf. Ein unabhängiger Austausch mit Unternehmern aus anderen Branchen hätte mir definitiv bei meiner Entwicklung geholfen.

Warum haben Sie 2025 die Seiten gewechselt?

André Wilmschöfer: Ich wollte herausfinden, was mir jenseits der Geschäftsführerrolle wichtig ist. Menschen weiterzuentwickeln, Strukturen zu schaffen und Unternehmen

voranzubringen, das hat mir immer Freude gemacht. Bei TAB kann ich diese Erfahrung weitergeben und bin selbst Unternehmer.

Warum fällt es gerade Unternehmerinnen und Unternehmern so schwer, sich Rat zu holen?

André Wilmschöfer: Wer Unternehmer ist, ist es gewohnt, Verantwortung zu übernehmen und Entscheidungen zu treffen. Sich dann bewusst andere Perspektiven zu holen, ist nicht für jeden selbstverständlich. Im Board sitzen Menschen auf Augenhöhe zusammen. Jeder bringt Erfahrung auf unterschiedlichen Feldern mit. Genau das macht den Austausch wertvoll.

Wie läuft ein Board-Meeting ab?

André Wilmschöfer: Ein Board besteht bei mir aus sechs Unternehmern. Wir treffen uns einmal im Monat für vier Stunden, jeweils bei einem der Mitgliedsunternehmen. Es gibt eine feste Struktur. Die Mitglieder bringen ihre Themen ein, zunächst werden offene Fragen gestellt, dann kommen die Erfahrungen und Perspektiven der anderen. Zusätzlich hat jedes Mitglied monatlich eine Stunde Einzelcoaching bei mir.

Vier Stunden sind für Manager nicht wenig ...

André Wilmshöfer: Es sind vier Stunden, die man sehr konzentriert in die Weiterentwicklung des Unternehmens investiert. Zwölfmal im Jahr nimmt man sich bewusst Zeit für Themen, die im Tagesgeschäft sonst liegen bleiben. Wenn dadurch eine falsche Entscheidung vermieden wird, rechnet sich der Aufwand schnell, nicht nur zeitlich, sondern auch finanziell.

Was kostet denn eine Mitgliedschaft?

André Wilmshöfer: Das richtet sich nach Größe und Umsatz des Unternehmens, liegt in der Regel zwischen 800 und 1100 Euro monatlich.

Welche Themen landen regelmäßig auf dem Tisch?

André Wilmshöfer: Personal- und Kommunikationsthemen, Konflikte mit Mitarbeitern, Unternehmensnachfolge, Exit-Strategien und strategische Fragen. In Familienunternehmen geht es häufig auch um Rollen, etwa wenn die nächste Generation übernimmt oder der Vater noch mitentscheidet. Schwieriger wird es meist, wenn es um die eigene Entwicklung und blinde Flecken geht.

Wie offen sprechen Unternehmer über schlechte Zahlen oder Fehlentscheidungen?

André Wilmshöfer: Erstaunlich offen. Vertraulichkeit ist dafür entscheidend. Alle Mitglieder verpflichten sich zur Verschwiegenheit.

Welche Rolle haben Sie dabei?

André Wilmshöfer: Im Board versuche ich möglichst wenig zu coachen. Meine Aufgabe ist es vor allem, den Austausch zu strukturieren. Im Einzelcoaching bereiten wir Themen vor oder nach.

TAB wurde 1990 in den USA gegründet, seit 2013 gibt es das Modell in Deutschland. Warum ist es hier nicht so bekannt?

André Wilmshöfer: Das habe ich mich anfangs auch gefragt, weil das Angebot auf den Mittelstand zielt. In Deutschland sind inzwischen mehr als 1.000 Unternehmer dabei. Bei einem Franchise denkt man zunächst an einen bekannten Namen, und TAB ist als Marke noch nicht überall präsent. Mich hat letztlich weniger die Marke überzeugt als das Konzept.

Wie viele Unternehmer betreuen Sie aktuell?

André Wilmshöfer: Ich baue gerade zwei weitere Boards auf. In Düsseldorf gibt es außerdem einen Kollegen für den Norden.

Insgesamt sind in Düsseldorf bis zu etwa 30 Unternehmer in TAB-Boards organisiert.

Wer sitzt typischerweise in Ihren Gruppen?

André Wilmshöfer: Häufig sind es Unternehmer ab etwa 40, die sich fragen: Was ist der nächste Schritt? Es gibt aber auch jüngere Mitglieder. Unternehmerinnen sind bislang in der Minderheit. Und wer dabei ist, bleibt auch dabei.

Sie beraten andere Unternehmer. Wen fragen Sie selbst, wenn Sie vor einer schwierigen Entscheidung stehen?

André Wilmshöfer: Andere TAB-Partner in einem Peer-Board in NRW. Gerade heute habe ich dort ein eigenes Thema eingebracht. Dann kommen die offenen Fragen und plötzlich merkt man, an welche Aspekte man selbst noch gar nicht gedacht hat. Genau das ist der Kern des Modells.

Susan Tuchel

www.unternehmer-im-austausch.de/





WER VERSICHERT

EIGENTLICH DAS

UNBERECHENBARE?

Im Düsseldorfer MedienHafen verwurzelt, bundesweit erfolgreich: Die BEST GRUPPE begleitet vor allem mittelständische Unternehmen bei der Absicherung unternehmerischer Risiken. Christian von Göler, Mitglied der Geschäftsführung, über neue Herausforderungen, KI, Cybersecurity – und darüber, warum Versicherungsberatung mehr bedeutet als eine passende Police.

Für Christian von Göler ist der Standort der BEST GRUPPE am Medienhafen weit mehr als eine gute Adresse. „Rhein, Lorettostraße und Altstadt liegen praktisch vor der Tür, Hauptbahnhof, Flughafen und Autobahn sind schnell erreichbar.“ Vor allem aber schätzt er das lebendige Umfeld und die Vernetzung der Unternehmen untereinander.

Von Göler engagiert sich seit vielen Jahren im MedienHafen Düsseldorf e.V. Der Unternehmerverein ist in dieser Zeit von rund 20 auf fast 90 Mitglieder gewachsen. Ein aktuelles Beispiel für das gemeinsame Engagement ist die Entsiegelung und Begrünung des bislang gepflasterten Wendekreises am Ende der Speditionsstraße. Von Göler gehörte als Vereinsvorstand zum Kernteam, das das Projekt

gemeinsam mit Partnern aus Architektur und Landschaftsplanung vorantrieb. „Natürlich ist das kein Klimawunder, aber es ist ein Impuls.“

Von Düsseldorf aus weitergedacht

Von ihrem Standort in Düsseldorf ist die BEST GRUPPE deutschlandweit tätig. „Qualität hat keine Grenzen“, sagt von Göler. „Besonders stark sind wir in Branchen, in denen wir über viele Jahre Know-how und Erfahrungswerte aufgebaut haben – darunter die Wohnungs- und Immobilienwirtschaft, Maschinen- und Anlagenbau, Kunststoffverarbeitung und Nahrungsmittelproduktion“, so der Versicherungsexperte.

Im Mittelpunkt steht das Geschäftsmodell des Kunden. „Wir betrachten Risiken aus der Sicht des Unternehmers“, sagt von Göler. Dafür müsse man Geschäftsmodelle, Lieferketten, Abhängigkeiten und mögliche Ausfallszenarien verstehen. Zu den Themen, die Unternehmen aktuell besonders beschäftigen, zählt er Klimaresilienz, geopolitische Unsicherheiten und vor allem den Umgang mit Daten. Gleichzeitig werden Versicherer bei der Absicherung komplexer Risiken zurück-

haltender. Hier setzt das Carrier Management der BEST GRUPPE an: Mit hoher Marktkennntnis, einem breiten Netzwerk und einer transparenten Aufbereitung der Geschäftsmodelle schafft das Team optimale Voraussetzungen, um auch für anspruchsvolle Risiken passende Absicherungslösungen zu finden.

Cyberversicherung: Mehr als Schadenabsicherung

„An erster Stelle steht, dass man die Daten sichert. Erst an zweiter Stelle geht es darum, wie man sie versichert“, sagt von Göler. Ein verbreitetes Missverständnis sei, eine Cyberversicherung lediglich als Schutz nach einem Angriff oder Datenverlust zu verstehen. Eigentlich kaufen Unternehmen sich damit spezialisiertes Know-how ein – von Forensik und Prävention bis hin zur Unterstützung bei Datenschutzvorfällen und Krisenkommunikation. Funktionierende Back-ups, sichere Zugänge und belastbare Prozesse seien entscheidend.

KI braucht Menschen

Auch künstliche Intelligenz verändere den Mittelstand. Von Göler warnt davor, sich in einzelnen Anwendungen zu verlieren. Entscheidend sei, „den Wald zu sehen und nicht die einzelnen Bäume“. KI müsse sinnvoll in Prozessketten integriert und mit Automati-

sierung und menschlicher Kompetenz verbunden werden.

Bei der BEST GRUPPE finden deshalb regelmäßig freiwillige interne KI-Kurse statt. Es geht darum, Verständnis zu schaffen und Ängste abzubauen. Denn während Routinetätigkeiten zunehmend automatisiert werden können, gewinnen Erfahrung, Kundenverständnis und Qualitätssicherung an Bedeutung.

Investition in die Zukunft

Die BEST GRUPPE bildet aus, fördert Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger und unterstützt berufsbegleitende Weiterbildungen. Für von Göler liegt der Grund auf der Hand: „Wer soll denn morgen unsere Arbeit machen, wenn wir nicht mehr da sind?“

Als Arbeitgeber setzt das Unternehmen neben überdurchschnittlicher Vergütung und Benefits vor allem auf eine gemeinsam entwickelte Wertekultur. „Das Stärkste, das wir bieten können, ist, wie wir miteinander umgehen.“ Offenheit, Transparenz und Klarheit würden im Alltag gelebt. Für die Zukunft will die BEST GRUPPE ihre Fokusbranchen bundesweit weiter ausbauen und zugleich verlässlicher Sparringspartner für Unternehmen bleiben. Nach mehr als zehn Jahren mit zweistelligem jährlichem Wachstum geht es

dabei auch um neue Geschäftsmodelle und noch mehr Kundennähe. Oder wie von Göler formuliert: Unternehmen sollen am Ende

einer Beratung sagen können: „Darüber habe ich noch gar nicht nachgedacht.“

Alexandra von Hirschfeld



”

Die Daten sind am Ende
des Tages der Schatz des
Unternehmens.

”

**Christian von Göler, Mitglied
der Geschäftsführung der
BEST GRUPPE**



VERPASSE

KEINE ZOO:M-

AUSGABE MEHR!

Hol sie dir einfach **via**
E-Mail auf deinen Desktop,
dein Tablet oder dein
Smartphone.

Melde dich gleich
kostenlos und ganz
unverbindlich an.

JETZT ANMELDEN



Herausgeberin

Alexandra von Hirschfeld

Tel. 0211-30200741

M. 0172-6722685

avh@strategy-werbeagentur.de



Chefredakteurin

Dr. Susan Tuchel

Tel. 0211-370511

M. 0179-7063852

drtuchel@textpublik.de

www.textpublik.de



Kolumnistin

Martha Giannakoudi

mg@synnous.de

Tel. 0211-83834880

Herausgeber

**Strategy Marketing-
und Werbeagentur GmbH**

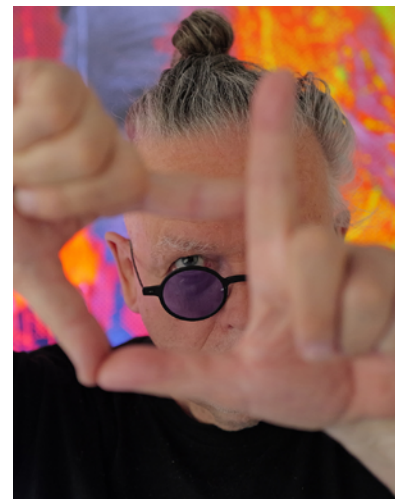
Achenbachstraße 135

40237 Düsseldorf

Tel. 0211-30200740

www.strategy-werbeagentur.de

www.zoom-duesseldorf.de



Foto

Klaus Richter

kr@eye-of-metal.de

Instagram kazwei666



Kolumnistin

Susann Franke

kontakt@therapie-franke.de



Gastautor

Prof. Dr. Frank Lehrbass

Professor für Finance & Data
Science an der FOM
frank.lehrbass@fom.de



Gastautor

Dr. Jörg Restorff

info@joerg-restorff.de
www.joerg-restorff.de



Foto

Jochen Rolfes

mail@jochenrolfes.de
www.jochenrolfes.de



Layout

Ilka Schlegtendal

info@illipupilli-design.de



Layout

Christa Lesperance-Pook

christa.pook@gmail.com