

# CHEFSACHE

LÖSUNGEN FÜR UNTERNEHMER

Ausgabe 01/2019

ARBEITSWELTEN

## Alles wird anders

Immer mehr deutsche Unternehmen  
erproben neue Arbeitsmodelle.

**MACHER IM GESPRÄCH**  
Ralf Dümmel – der König  
der Löwen über Gründer

**CYBER-KRIMINALITÄT**  
Die Diebe kamen  
aus der Steckdose



**mauser**

möbel die mitdenken – seit 1896

# Ihr Partner für ganzheitlichen Gestaltungsanspruch



mauser einrichtungssysteme ist einer der führenden Hersteller von Stahlmöbeln für Büro, Archiv, Betriebs- und Sozialeinrichtungen. mauser Möbel schaffen Raumstruktur, Ambiente, Ordnung und Sicherheit. Sie sind nachhaltig, funktional durchdacht, mit hohem Designanspruch bis ins Detail perfekt verarbeitet. Durch seine Einrichtungskompetenz hat sich mauser einen hervorragenden Ruf bei Kunden und Partnern erarbeitet. Diese Reputation wurde durch ein Qualitätssiegel bestätigt. mauser gehört zur Auswahl „Deutschlands Beste Büromöbel 2018“.



4

**Wer? Wie? Was? Wo?**  
Das Magazin in der  
„Chefsache“

5

**Chef-Kolumne**  
Welche Gefahren im  
Ehrenamt lauern und  
wie man sie umgeht.

6

**Macher im Gespräch**  
TV-Star Ralf Dümmel  
erklärt, wie man ein  
guter Chef wird.

SEITE

8

**TITELSTORY**  
**Schöne neue Welt  
der Arbeit**  
Aufbruchstimmung  
in deutschen  
Unternehmen: Was  
sich in Zukunft alles  
ändern wird.

12

**Was tun bei Feuer?**  
Neuer Service:  
Notfall-Regeln zum  
Aufhängen im  
Betrieb.



„Chefsache“-Podcast: Diesmal  
mit Tobias Krüger, Manager für  
Kulturwandel der Otto Group

SEITE

18

**ERFOLGSSTORY**  
**Internet: Hacker  
legen Betrieb lahm**  
Warum ein Chef  
Glück hatte, gegen  
Cyberisiken  
abgesichert zu sein.

20

**Porträt Pico.Group**  
Wie aus kleinen  
Ideen Großes  
entstehen kann.

22

**Die beste Idee  
meines Lebens**  
Unternehmer  
erzählen, was sie  
zum Erfolg führte.



„Nicht jeder der 82  
Millionen Deutschen muss  
Unternehmer werden.“

Ralf Dümmel, Unternehmer und TV-Star

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

willkommen in der neuen Business Class der Gothaer. Die aktuelle Ausgabe der „Chefsache“ ist anders als alle bisherigen. Wer das Magazin durchblättert, merkt schnell, dass vieles neu ist. Schwerpunkt dieser Ausgabe ist die Art und Weise, wie wir künftig miteinander arbeiten. Denn in deutschen Unternehmen ist einiges in Bewegung geraten. Alle wollen plötzlich anders arbeiten – vom Konzern bis zum KMU. Die Frage ist nur: Wie? Die „Chefsache“ gibt Antworten – ab Seite 8. Zur Titelgeschichte gehört auch ein neues Angebot: der „Chefsache“-Podcast, in dem wir mit Unternehmern über Themen für Führungskräfte sprechen. Gast dieser Ausgabe ist Tobias Krüger, der bei der Otto Group den Wandel der Arbeitskultur begleitet. Besonders empfehlen möchten wir Ihnen auch die Lektüre des neuen Formates „Macher im Gespräch“ mit dem Unternehmer und TV-Star Ralf Dümmel sowie der ebenfalls neuen Rubrik „Die beste Idee meines Lebens“, in der Florian Falk, Gründer des immer noch neuen und bereits drittgrößten Online-Gewürzhändlers Europas, erzählt, wie und warum er zum erfolgreichen Unternehmer wurde.

Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen  
**Ihr „Chefsache“-Team**

### Impressum

„Chefsache“: Exklusives Magazin für Unternehmerkunden der Gothaer Versicherung.

**Herausgeber:** Gothaer Versicherungsbank VVaG, Arnoldiplatz 1, 50969 Köln.

**Verantwortlich für den Herausgeber:** Marcel Boßhammer; Astrid Hemmersbach-Mathen, Bogna Stoeckner.

**Konzept und Umsetzung:** AEMEDIA

**Chefredaktion:** Astrid Hemmersbach-Mathen (Gothaer Unternehmenskommunikation), Andreas Eckhoff (AEMEDIA).

**Redaktion:** Andreas Eckhoff, Oliver Hardt (Foto), Stephan Kuhlmann (Gestaltung), Malte Säger, Norbert Scheid, Achim Schneider, Nina Schwarz, Alexander Siebert.

**Druck:** Barz & Beienburg GmbH, Köln.

## Was ist bei Ihnen absolut Chefsache?

**Christoph Birkel** trägt einen großen Namen deutscher Unternehmensgeschichte: Birkel – der Nudelhersteller. Er ist heute Geschäftsführer des hit-Technoparks, eines der größten Technologieparks Deutschlands.

„Für mich ist Chefsache, dass ich mich um jeden einzelnen Mitarbeiter kümmere, möglichst jeden Tag. Wenn ich durch unsere Büros gehe, ist es für mich selbstverständlich, immer mal wieder stehen zu bleiben und ein Gespräch zu führen, auch über Privates. Ich glaube, ich weiß von jedem, wie es ihm gerade geht und wo vielleicht mal der Schuh drückt. Das ist für mich Mitarbeiterführung.“



Die mehr als 2.000 heimischen Pflanzenarten sind zu 80 Prozent auf die **Bestäubungsleistungen von Bienen** angewiesen. Damit erwirtschaftet die Honigbiene in Deutschland jährlich einen volkswirtschaftlichen Nutzen von rund zwei Milliarden Euro. Doch fast die Hälfte aller Arten ist ausgestorben oder vom Aussterben bedroht. Unternehmen, die etwas gegen das Bienensterben tun wollen, können jetzt Bienen „leasen“. Dabei wird ein Bienenstock auf dem Firmengelände platziert.

[www.bee-rent.de](http://www.bee-rent.de)



**Unternehmer wollen vor allem eines:** So wenig wie möglich an ihre Versicherungen denken und sich hundertprozentig auf ihr Geschäft konzentrieren. Für Firmeninhaber ist daher die Gothaer

GewerbeProtect die ideale Lösung, weil sie individuell auf jeden Kunden angepasst werden kann. Mehr erfahren Sie bei Ihrem Berater oder unter: [www.gothaer.de/gewerbeprotect](http://www.gothaer.de/gewerbeprotect)



### Jeder will sie, nur 4 Prozent haben sie

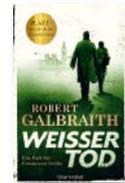
Weniger Fehlzeiten und mehr Bindung an die Firma sind die Vorteile, wenn Unternehmen ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Krankenversicherung anbieten. So profitieren beide Seiten.



### Das Buch zum Business

Bestsellerautor Simon Sinek beschreibt, wie erfolgreiche Menschen arbeiten.

Simon Sinek, Frag' immer erst warum, 19,99 €



### Das Buch zum Feierabend

Ein brandneuer Krimi der Britin J.K. Rowling unter ihrem Pseudonym Robert Galbraith.

Robert Galbraith, Weißer Tod, blanvalet, 24 €

# 196

**Minuten pro Tag** verbringt jeder Deutsche im Internet. Vor zehn Jahren waren es nur 58 Minuten.

**F**ür den großen Schock genügt manchmal schon ein winziger Augenblick der Unachtsamkeit. Dessen wurde ich mir erst neulich wieder bewusst, als mir ein Mitarbeiter von einem Vorfall auf dem Sportplatz erzählte. Der Trainer einer Fußballmannschaft hatte sich beim Vorführen einer Übung das Knie verdreht. Diagnose: Kreuzbandriss. Diese schwere Verletzung hat meist eine Operation, in jedem Fall aber eine lange Reha zur Folge. Neben den gesundheitlichen drohen auch finanzielle Konsequenzen. OP, Reha oder Physiotherapie wollen schließlich bezahlt werden. Selbstständige sind darüber hinaus von möglichen Verdienstaussfällen betroffen. Wohl dem, der gut versichert ist. In Deutschland engagieren sich rund 23 Millionen Menschen ehrenamtlich – zum Beispiel in Sportvereinen. Allein wir im Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) zählen acht Millionen Ehrenamtliche. Sie sind Trainer, kümmern sich um die Sportstätten oder übernehmen Verantwortung in den Vorständen. Sehr oft bringen sich auch Unternehmer oder Geschäftsführer ehrenamtlich ein und besetzen Vorstandsposten in Sportvereinen. Das hat den Vorteil, dass sie allein schon von Berufs wegen viel Erfahrung für diese Posten mitbringen. Aber ein Engagement birgt auch Risiken. Denn während die Verantwortungsträger für ihr Tun im Beruf in der Regel weitreichend abgesichert sind, wird der Versicherungsschutz für ihren ehrenamtlichen Einsatz oft vernachlässigt. Das sollte er aber keinesfalls, denn letztendlich haftet ein Vereinsvorstand genauso wie ein Firmenchef für Fehler seiner Mitarbeiter – in diesem Fall der Mitglieder. Verdeutlichen wir das mit einem Beispiel. Ein Verein hat es über mehrere Monate versehentlich versäumt, Sozialversicherungsbeiträge für die bei ihm angestellten Mitarbeiter abzuführen. Die Folge: Eine Nachzahlung in Höhe von 10.000 Euro

**EGAL, WER DEN  
SCHADEN VERURSACHT  
HAT: ZUNÄCHST HAFET  
DER VEREINSVORSTAND**



## RECHTSTIPP

### So sichern Sie sich im Ehrenamt ab

*An dieser Stelle schreiben  
Führungskräfte über Recht,  
Steuern und Finanzen.  
Diesmal: Andreas Silbersack,  
Vizepräsident des DOSB.*

wird fällig. Und weil der Verein diese Summe nicht aufbringen kann, muss sie der Vorsitzende aus der eigenen Tasche zahlen. Denn es ist egal, wer für den Fehler verantwortlich ist: zunächst haftet immer der Vorstand, unter Umständen sogar mit seinem Privatvermögen. Nicht immer sind die Fälle so drastisch. Doch jedes finanzielle Versäumnis innerhalb eines Vereins kann diesen oder den ehrenamtlichen Vorstand viel Geld kosten. Deshalb tut jeder Verein gut daran, seine Vorsitzenden abzusichern – gerade dann, wenn auch mal etwas mehr Geld bewegt wird oder es um Themen wie Sozialabgaben für Angestellte, die Steuererklärung, die Gemeinnützigkeit oder Spendenbescheinigungen geht.

Doch nicht nur Vermögensschäden können für Vereine und Vorstände teuer werden. Auch gewöhnliche Haftpflichtfälle bergen Risiken. Wenn zum Beispiel vor der Sporthalle ein Gast auf Glatteis ausrutscht, das vom Verein hätte beseitigt werden müssen, haftet in letzter Konsequenz wiederum der Vorstand. Auch gegen solche Risiken sollte man ihn schützen, am besten mit einer Vereinshaftpflichtversicherung. Über die Gruppenverträge der Landessportbünde besteht darüber hinaus ein regelmäßiger Haftpflichtversicherungsschutz.

Richtet ein Verein eine öffentliche Veranstaltung wie beispielsweise ein Sommerfest oder einen Weihnachtsmarkt aus, lohnt es sich, diesen Schutz sogar zu erweitern und eine sogenannte Veranstalter-Haftpflichtversicherung abzuschließen. Damit ist der Vorstand auf der sicheren Seite, was Unfälle und Schäden angeht. Apropos Unfälle. Kommen wir noch einmal auf die Geschichte unseres Mitarbeiters zurück, den Fußballtrainer. Mit seinem Kreuzbandriss war der Übungsleiter zwar bereits über die gesetzliche Unfallversicherung geschützt. Darüber hinaus hatte der Vorstand aber auch eine Unfallversicherung abgeschlossen. Damit sind grundsätzlich alle Mitglieder – vom Platzwart bis zum Vorstandsvorsitzenden – abgesichert, wenn ihnen im Zusammenhang mit der ehrenamtlichen Vereinsarbeit etwas zustößt. Heute steht der Fußballtrainer wieder auf dem Platz. Ende gut, alles gut.

## PARTNER IM SPORT: DIE GOTHAER UND DIE DOSB NEW MEDIA

Die Gothaer ist offizieller Partner der DOSB New Media, einem Tochter-Unternehmen des Deutschen Olympischen Sportbunds (DOSB), und präsentiert Sportdeutschland.TV. Über den Streaming-Dienst des DOSB werden mehr als 70 Sportarten live im Internet übertragen.

[www.sportdeutschland.tv](http://www.sportdeutschland.tv)



▼  
**ZUR PERSON**

**Ralf Dümmel**, 52, ist Gesellschafter und Geschäftsführer der Handelsgesellschaft DS Produkte, einem Unternehmen aus Hamburg mit mehr als 400 Mitarbeitern. 2016 wurde der in der Öffentlichkeit bis dato unbekannte Dümmel berühmt, als er in der Show „Die Höhle der Löwen“ beim Fernsehsender VOX einstieg.

# „Alle Lampen an und auf dem Tisch tanzen“

**Jeder Chef ist ein Macher, und Ralf Dümmel ganz besonders. In der Fernsehshow „Die Höhle der Löwen“ macht er in jeder Folge erfolgreiche Deals mit jungen Gründern.**

**Wie erkennt man das Unternehmer-Gen?**

**Herr Dümmel, seit Sie in der VOX-Show „Die Höhle der Löwen“ Existenzgründern vor Millionenpublikum mit Beteiligungs-Deals auf die Sprünge helfen, sind Sie so etwas wie der Star des deutschen Unternehmertums. Woran erkennen Sie, ob jemand das Zeug zum Firmenchef hat?**

**Ralf Dümmel:** Man muss für das eigene Unternehmen brennen, denn eines zu führen, ist schließlich kein Nine-to-Five-Job. Es gibt kein Wochenende und man kann nicht sagen: „Ruf mich ab 17 Uhr bitte nicht mehr an, da habe ich Feierabend.“ Ein Unternehmer hat nie Feierabend. Der schaut auch im Urlaub aufs Handy und liegt nicht von morgens bis abends am Pool. Deshalb sage ich immer: Nicht jeder der 82 Millionen Deutschen muss Unternehmer werden.

**Gibt es Regeln, wie man ein Unternehmen erfolgreich aufbaut?**

Leider nicht. Es gibt unendlich viele Menschen, die tolle Ideen haben. Ich merke das, wenn ich auf der Straße oder im Restaurant angesprochen werde. Aber ich glaube, dass es immer schwieriger wird, eine Firma zu gründen. Das ist kein Spaziergang, sondern viel Arbeit. Und besonders in der Anfangszeit muss man viel Klinken putzen.

**Warum macht ein erfolgreicher Unternehmer wie Sie überhaupt in einer Fernsehshow mit?**

Es war nie mein persönliches Interesse, etwas im Fernsehen zu machen. Mein Ziel war immer, im Hintergrund zu bleiben. Dann kam die Anfrage, ob ich „Die Höhle der Löwen“ kenne. Ich selbst habe die erste und zweite Staffel gesehen und mich damit auseinandergesetzt. Ich bin dann zur Produktionsfirma nach Köln geflogen, um ein erstes Gespräch zu führen. Das war dann so gut, dass beide Seiten das Gefühl hatten, dass das zusammenpasst. Der Rest der Geschichte ist ja bekannt.

**Wie war das, aus dem Hintergrund Ihres Chefzimmers plötzlich ins Scheinwerferlicht des Fernsehens zu treten?**

Vor dem ersten Drehtag habe ich kein Auge zugemacht. Ich muss ganz ehrlich sagen, man ist wahnsinnig nervös, weil man gar nicht weiß, was auf einen zukommt. Aber ich hatte einen Vorteil gegenüber den Gründern: Produkte zu sehen und relativ schnell zu entscheiden, ob sie massentauglich sind und ob ein Markt dafür vorhanden ist. Das ist mein Leben.

**Sie werden Deal-König genannt, weil Sie in der Show die meisten Verträge abschließen. Sind Sie ein Spieler oder können Sie den Erfolg von Produkten besser einschätzen als andere?**

Es wird immer gesagt, dass ich der Deal-König bin. Ich finde aber, dass es auf die Qualität der Deals ankommt, nicht auf die Quantität. Man hat ja nicht gewonnen, wenn man am Ende der Staffel die meisten Deals hat. Die Sendung ist ja keine Wohltätigkeitsveranstaltung, da geht es um echtes Geld. Deswegen sehe ich das natürlich wirtschaftlich. Aber ich bin risikofreudig und betreibe mein Business seit 30 Jahren.

**Wie haben Sie Ihr Unternehmen aufgebaut?**

Ich habe in meinem Berufsleben einen wunderbaren Mentor gehabt. Einen Ziehvater, von dem ich alles lernen durfte. Diesen Tipp gebe

ich auch jungen Unternehmern immer wieder: Umgeb' Dich mit Menschen, die da stark sind, wo Du schwach bist. Bei uns war ich der junge Verrückte, dem nichts schnell genug gehen konnte, und er der ruhende Pol, der auf eine strategische Ausrichtung achtete. Als er mich einmal fragte, ob wir uns zusammensetzen und einen Fünfjahresplan machen wollen, antwortete ich: „Ich habe nicht mal einen Plan für morgen.“ Aber mittlerweile weiß ich, wie wichtig Zukunftsstrategien sind.

**Was haben Sie von dem Mann noch gelernt?**

Er hat mich gelehrt zu überlegen, wohin sich das Unternehmen nicht nur morgen, sondern in den nächsten Jahren entwickeln soll. Junge Menschen verstehen oft nicht so schnell, wie wichtig das ist. So war ich früher auch ein bisschen: alle Lampen an, auf dem Tisch tanzen und in fünf Minuten eine Entscheidung treffen. Wenn man älter wird, lernt man, dass es manchmal tatsächlich gut ist, über eine Entscheidung noch mal eine Nacht zu schlafen, weil einem da noch drei andere Gedanken kommen, die einen davor bewahren, in der Euphorie etwas Falsches zu tun. Niemand wird als „perfekter Unternehmer“ geboren, aber man muss bereit sein, täglich dazuzulernen.

**Sie sagten vorhin, Sie würden sich mit Menschen umgeben, die in Bereichen, die nicht Ihre Stärken sind, besser sind. Ist das die Kultur Ihres Unternehmens?**

Lernen ist keine Einbahnstraße. Ich lerne sehr viel, von meinen Mitarbeitern und auch von den Gründern in der Fernsehshow. Das Wichtigste in jeder Zusammenarbeit ist das Persönliche. Unser Unternehmen hat mit rund 400 Mitarbeitern eine Größenordnung, bei der das Persönliche und die Unbekümmertheit ein wenig verloren gehen könnten. Als ich dort anfang, wusste ich über jeden Mitarbeiter Bescheid; ob der eine Kollege eine Freundin hatte, welche Haustiere die hatten, wie die hießen und ob es ihnen gut geht. Bei über 400 Mitarbeitern kann ich nicht mehr alles wissen, aber ich muss mich dennoch bemühen. Denn das Persönliche ist wichtig. Nur so arbeitet man auch gerne im Team.

**Verlassen Sie sich auf Ihre Mitarbeiter und geben Ihnen Vertrauen, Verantwortung zu übernehmen?**

Einhundertprozentig. Ein guter Unternehmer hört auf seine Mitarbeiter. Wenn ich mit zwei Mitarbeitern am Tisch sitze und beide sagen rot und ich meine grün, dann ist die Entscheidung rot. Dann sage ich nicht, schaut bitte noch mal ins Organigramm oder auf die Visitenkarte, wer letztendlich entscheiden darf – das würde ich niemals machen. Gute Mitarbeiter müssen Entscheidungen treffen dürfen – das ist das wichtigste einer starken Firma.

**Können Sie sich eigentlich vorstellen, noch mal etwas ganz anderes zu machen?**

Nein, ich könnte das alles niemals aufgeben. Das geht schon deshalb nicht, weil ich nichts anderes kann. Hinzu kommt, dass die Firma neben meiner Lebensgefährtin, Kindern, Geschwistern und den Eltern meine Familie ist.



**MEINE DREI TIPPS FÜR CHEFS**

Seien Sie überzeugt. Wer den Wind von vorn nicht aushält, hat auf dem Gipfel nichts zu suchen.

Erkennen Sie die Realität. Wenn Ihnen auf der Autobahn der achte Geisterfahrer entgegen kommt, könnte es sein, dass Sie auf der falschen Spur sind.

Geld haben, kommt nicht von Geld ausgeben. Achten Sie auf Ihre Budgets!

*Mit dem Fahrrad durchs Büro? Neue Arbeitswelten machen es möglich. Loungeecken, Kicker-Tische oder Roller sind keine Seltenheit mehr.*



# Schöne neue Welt

**In deutschen Unternehmen ist einiges in Bewegung geraten. Alle wollen plötzlich anders arbeiten – vom Konzern bis zum KMU. Die Frage ist nur: Wie? Und welche Folgen hat das?**

# W

Was aus heutiger Sicht am meisten an den alten Griechen stört, ist, dass sie ständig und mit allem recht hatten. Egal, ob es um Staatsformen, das Theater oder einfach nur um kluge Sprüche ging – meistens hatten Aristoteles und Co. in Denkangelegenheiten die Nase vorn. „Alles fließt“ und „Nichts ist so beständig wie der Wandel“, hieß es zum Beispiel bereits vor rund 2.500 Jahren beim Philosophen Heraklit. Ob dem großen Denker aus Ephesos dabei klar war, wie viel Fahrt das Thema irgendwann aufnehmen würde, ist ungeklärt – ebenso wie die Frage, ob er heutzutage wohl als Innovationsbegleiter sein Geld verdienen würde. Klar ist aber: Das Thema lauert an jeder Ecke – und macht auch vor dem deutschen Mittelstand nicht Halt.

Im Gegenteil: In deutschen Unternehmen ist einiges in Bewegung geraten, immer mehr Firmen erproben New Work, also neue Ideen bezüglich Führung und Zusammenarbeit. Manche würden sogar sagen: Aufbruchstimmung liegt in der Luft, der berühmte Ruck geht durchs Land und schüttelt feststehende, das Arbeitsleben lange bestimmende Gewissheiten gehörig durch. Dabei betrifft der Aufbruch häufig nur am Rande neue Geschäftsmodelle und nur selten die Frage, wie Globalisierung und Digitalisierung die Wirtschaft grundsätzlich verändern. Nüchtern

betrachtet geht es banaler zu. Es geht um den Kern eines jeden Unternehmens: um die Arbeit an sich. Um Mitarbeiter, um Chefs, um Möbel. Und manchmal sogar nur um Wände und die Frage, wo sie Sinn machen – und wo sie eher stören.

Denn eine der großen Fragen, um die sich die Debatte um New Work dreht, ist, wo die Menschen am besten arbeiten, ob im Einzelbüro oder im Großraum, ob zu Hause oder in neuartigen Raumkonzepten. Stichwort Coworking Spaces: Porsche, Beiersdorf, TUI – die Liste der Großunternehmen, bei denen ganze Abteilungen oder einzelne Teams in Coworking Spaces arbeiten, ist lang. Die Deutsche Bahn bezog im Dezember ein ganzes Gebäude des Coworking-Anbieters WeWork, bei dem sonst eher Freelancer, Einzelkämpfer auf Dienstreise und Start-ups die offenen Büroflächen nutzen. Siemens hat feste Schreibtische für einen Teil seiner Mitarbeiter abgeschafft.

Wenn sie nun morgens in die Münchner Zentrale kommen, richten sie sich dort ein, wo gerade Platz ist. Abends verschwinden ihre Laptops in Schließschränken.

Zugegeben: Im Mittelstand fallen diese neuen Formen von Bürowelt bisher nicht sehr stark ins Gewicht. Gerade mal ein Prozent nutzt Coworking Spaces, wie eine Studie des Fraunhofer Instituts Stuttgart ergab. Ähnlich wie bei Siemens, also ohne festen Schreibtisch, arbeiten demnach nur vier Prozent der Beschäftigten im KMU-Segment. Rund ein Drittel aller Beschäftigten in Deutschland sitzt hingegen nach wie vor im Einzelbüro, ein weiteres knappes Drittel im Zwei- bis Fünfpersonenbüro. Doch auch hier – im klassischen Arbeitszimmer – hält der Wandel Einzug, zum Beispiel in Form von Interieur-Design, sprich: Einrichtung und Möblierung. „Eine Frage, die uns regelmäßig begegnet: Wie lange muss die Einrichtung eigentlich heutzutage halten?“, sagt Daniel Schöning vom PLY atelier, einem Hamburger Studio für Innenarchitektur und Produktdesign. Während es früher völlig normal war, dass Schreibtisch und Einbauschränk zwanzig Jahre oder länger das Büro „schmückten“, sind die Intervalle heute kürzer. Das bedeutet aber nicht, dass Unternehmer heutzutage gerne alle paar Jahre ihre komplette Einrichtung erneuern wollen. „Deshalb wachsen die Anforderungen an die Flexibilität der Ausstattung.“ PLY begleitet Umgestaltungsprozesse von der ersten Skizze bis zur Schlüsselübergabe. Dabei stehen die Hanseaten für modernes Arbeiten und Leben, eben die richtige Balance zwischen privaten und beruflichen Umfeldern. „Vor zehn Jahren hatte jeder noch seinen grauen Röhrenmonitor vor sich auf dem Schreibtisch und den großen grauen PC-Kasten →

▼  
**Immer mehr Firmen erproben New Work – neue Ideen bezüglich Zusammenarbeit.**

—  
**Eine der großen Fragen der New Work ist, wo die Menschen am besten arbeiten.**

Das Chamäleon gehört wohl zu den merkwürdigsten Wesen im Tierreich: Die Augen lassen sich unabhängig voneinander in alle Richtungen verdrehen, die Zunge ist länger als der ganze Körper – und ja: Dann ist da auch noch die Sache mit der Farbe. Obwohl es dem Reptil dabei in erster Linie nicht um Tarnung, sondern darum geht, Artgenossen die eigene Gemütslage mitzuteilen, gilt es wegen seiner Fähigkeit zum Farbwechsel gemeinhin als Paradebeispiel für Anpassungsfähigkeit. Und somit wiederum als perfekt passendes Symbol für Agilität. „Ich sehe da keinen Widerspruch“, lacht Silke Stegemann. Die 47-Jährige ist Mitarbeiterin der neu geschaffenen Abteilung Digitalisierung und Datenmanagement bei der Gothaer und Mitglied des GoAgile-Teams. „Neben der Anpassungs- und Wandlungsfähigkeit ist Kommunikation ein wesentlicher Bestandteil von Agilität.“

Die Initiative GoAgile beschäftigt sich mit der Steigerung der Agilität hinsichtlich Kultur, Organisation und Methoden im Gothaer Konzern. Ein wesentlicher Teil ist dabei die Pilotierung agiler Organisationsformen – zunächst im Geschäftsfeld Gewerbe. In Kürze wird die crossfunktionale Zusammenarbeit von rund 50 Mitarbeitern aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen noch durch eine gemeinsame Arbeitsfläche – eine „Moderne Arbeitswelt“ – unterstützt. Erklärtes Ziel des Projekts: besser auf Anforderungen des Marktes reagieren zu können. „Agilität bezeichnet die Fähigkeit, schnell auf unvorhergesehene Veränderungen einer komplexen Umwelt reagieren zu können“, erklärt Stegemann.

„Dabei geht es aber nicht darum, dass wir die agile Gothaer definieren und sie dann passend machen. Stattdessen gestalten wir das Thema gemeinsam, erproben zusammen Ideen und Alternativen und lernen daraus.“

Doch wie sieht die Arbeit im agilen Kontext konkret aus? In dem Pilotprojekt arbeiten crossfunktionale, hierarchieübergreifende Teams aus dem Fachbereich sowie Marketing und IT am Thema Gewerbeversicherung. Arbeitsmethoden wie Scrum und



## HINTERGRUND

# Durch Agilität besser auf Anforderungen des Marktes reagieren



**„Das Chamäleon ist das perfekt passende Symbol für Agilität.“**

Silke Stegemann, Expertin für agiles Arbeiten bei der Gothaer

Kanban unterstützen die Mitarbeiter dabei, ihre Ziele zu erreichen. Ab Juli startet mit dem Thema „Gesundheit“ ein weiterer Pilot, bei dem das Team ebenfalls in der agilen Form zusammenarbeiten wird. „Es ist für die Teams nicht zwingend, nach einer der Methoden zu arbeiten. Sie gelten als Angebot“, so Stegemann. Denn Agilität sei eben kein Werkzeug, sondern beginne im Kopf und werde unterstützt durch die richtigen Methoden und Prozesse. „Erst durch die praktische Anwendung wird sie etabliert.“

Agile Methoden sind nur für einen Teil der Vorteile verantwortlich – den größten Mehrwert bietet das Zusammenarbeitsmodell und die gemeinsame Einstellung. „Das Modell macht Abstimmungsprozesse sehr transparent und löst sie von bestehenden Hierarchien. Es ist für alle transparent, wo Entscheidungen getroffen werden. Ein hierarchieunabhängiges Rollenmodell unterstützt hier sehr. So können wir besser auf den sich dauernd verändernden Markt reagieren“, sagt Stegemann.

GoAgile soll dabei helfen, dass alle agilen Erfahrungen auf nahrhaften Boden fallen. Doch was ist mit denen, die den neuen Ansätzen nichts abgewinnen können – oder denjenigen, denen der Wandel zu schnell geht? Spaltet GoAgile nun die Belegschaft in Agile und Nicht-Agile? „Auf keinen Fall“, sagt Stegemann. „Eine agile Organisation hat zum Ziel, schnell auf sich ändernde, unvorhergesehene Anforderungen reagieren zu können. Hierzu braucht es gleichwertige Teams, die agile Methoden anwenden, und solche, wo es um Prozesseffizienz geht.“

Alles gut also? „Die ersten Erfahrungen sind positiv“, sagt Stegemann. Dennoch sei der Weg in die Agilität kein leichter. „Mit dem Zusammenarbeitsmodell werden Arbeitsprinzipien infrage gestellt, die lange als richtig galten. Das erfordert viel Veränderungsbereitschaft.“ Deshalb ist es wichtig, die Mitarbeiter aktiv mit Change-Management-Maßnahmen in diesem Prozess zu begleiten. Es sei klar, dass es „Reibungswärme“ geben könne, weiß Stegemann. „Dennoch ist der Weg hin zu einer lernenden Organisation wichtig und richtig.“



Gedankenaustausch am Kanban Board: Agiles Arbeiten hilft, Prozesse zu beschleunigen und auf unvorgesehene Veränderungen schneller zu reagieren.

darunter.“ Heute gehe es hingegen auch verstärkt darum, Kommunikation zu vereinfachen oder überhaupt erst zu ermöglichen. Und letztlich: ein wenig Komfort und Lebensqualität zu bieten. Denn was für manchen eher nach Wellness-wochenende als nach Arbeit klingt, hat aus Sicht der Innenarchitekten durchaus auch beim Job seine Berechtigung – schon deshalb, weil die Menschen eben einen Großteil ihrer Lebenszeit am Arbeitsplatz verbringen. Wer schuftet, soll es schön haben. „Die kleine Miniküche in der Ecke hat definitiv ausgedient“, sagt Schöning.

Und am schönsten ist es eben immer noch zu Hause, oder? Schaut man auf die Beschäftigten selbst, wird schnell klar, wo die Prioritäten gesetzt werden: Die Unternehmensberatung Boston Consulting Group befragte weltweit 366.000 Berufstätige, was ihnen im Job am wichtigsten sei. Für die deutschen Befragten standen Wertschätzung und ein gutes Verhältnis zu den Kollegen ganz oben. Das Gefühl, sich zwischen Beruf und Privatleben zu zerreißen, frustet sie dagegen am meisten. Die naheliegende Lösung: Heimarbeit. 40 Prozent der Deutschen möchten laut einer

## DAS HOME-OFFICE STEHT BEI BESCHÄFTIGTEN HOCH IM KURS

Studie des Bundesarbeitsministeriums wenigstens ab und zu im Home-Office bleiben.

Doch selbst wenn die Beschäftigten die so sehnlich gewünschte Flexibilität erhalten, lässt sich nicht eindeutig sagen, ob sie nun befreiend oder belastend wirkt. So schickte ein chinesischer Reiseanbieter die Hälfte seiner Callcenter-Mitarbeiter im Rahmen einer Fallstudie testweise ins Home-Office. Die andere Hälfte blieb in der Firma. Neun Monate später war klar: Die Heimarbeiter waren im Vergleich zu ihren Kollegen im Büro zufriedener und produktiver. Eine Studie der gewerkschaftseigenen Hans-Böckler-Stiftung kommt allerdings zu gegenteiligen Ergebnissen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Angestellte nach

Feierabend nicht abschalten können, liege demnach im Home-Office bei 45 Prozent, im Büro aber nur bei 26 Prozent. Außerdem steige die Arbeitswut: Mit 43,5 Stunden Wochenarbeitszeit liegt das Home-Office deutlich über den 39,4 Stunden, die klassische Büroangestellte dem Job widmen. Dennoch steht das Home-Office bei Beschäftigten hoch im Kurs. Einer der Hauptgründe: Heimarbeiter sparen sich nicht nur das nervige Pendeln ins Büro, sie verfügen zusätzlich über die Möglichkeit, sich die Arbeit selbst einzuteilen und sie bei Bedarf zu unterbrechen.

Der Wunsch nach mehr Flexibilität und neuen Freiheiten bei der Wahl von Arbeitsort und -zeit folgt einem größeren Trend, der die Arbeitswelt maßgeblich umkrempelt: weg von hierarchisch organisierten Prozessen, in denen einer den Ton angibt und alle anderen hinterherlaufen. Hin zu mehr Selbstorganisation und weit verteilter Entscheidungsgewalt, zum Arbeiten in modernen Formen und nach agilen Methoden.

Da ist es also: Agilität – das Buzzword aller, die sich mit dem Thema New Work

Bitte lesen Sie weiter auf Seite 14 →

# Was tun im Brandfall?

Ruhe bewahren

1



Zum Heraustreten und Aufhängen



Brandmelder  
betätigen

2



Feuerwehr rufen:  
112 wählen

112

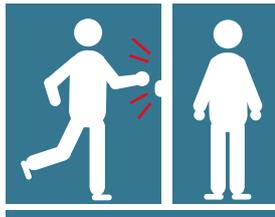


Brand  
melden

Das Plakat zeigt nur die wichtigsten allgemeinen Verhaltensregeln im Brandfall. In Ihrem Betrieb kann es darüber hinaus weitere Regeln geben, die in der Brandschutzordnung festgelegt sind.

# 3

## Löschversuch unternehmen



**1. Gefährdete Personen warnen**



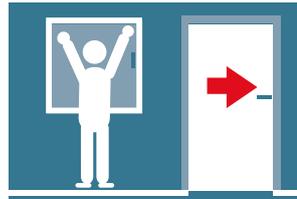
**2. Hilflose Personen mitnehmen und Erste Hilfe leisten**



**3. Fenster und Türen schließen**



**4. Gekennzeichnete Fluchtwege benutzen**



Können Räume nicht mehr verlassen werden, Türen schließen und alle brennbaren Materialien von den Fenstern nehmen. An den Fenstern bemerkbar machen und auf Rettung durch die Feuerwehr warten.



**5. Keine Aufzüge benutzen**



**6. Sammelstelle aufsuchen**



**7. Auf Anweisungen achten**



Handfeuerlöscher



Löschschlauch  
(Wandhydrant)

**Wichtig:**

Sich selbst nicht gefährden!

# 4

## In Sicherheit bringen



Für ungestörte Gespräche gibt es in der Arbeitswelt der Otto Group Telefonzellen in modernem Design.

## Wenn die Big Five selbst auf Safari gehen

*Austausch auf höchster Ebene: Was Konzerne voneinander lernen.*

**D**ass ein Blick über den Tellerrand sehr inspirierend sein kann, konnte das Gothaer Management im vergangenen Jahr erleben: Alle Führungskräfte wurden auf Unternehmenssafari geschickt. Statt wilder Tiere standen große Firmen auf der Agenda – quasi die Big Five der deutschen Wirtschaft. Das Spektrum reichte von Medienhäusern wie RTL und WDR über Handelsunternehmen wie REWE digital oder Automobilhersteller wie Ford bis hin zu IT-Unternehmen wie Microsoft und IBM. Veränderungsdruck als gemeinsamer Nenner? „Auf jeden Fall, denn was alle gemeinsam haben: Sie befinden sich in einer Phase der Transformation“, erklärt Stefan Riedel, Vice President Insurance Europe bei IBM. „Verändertes Kundenverhalten, neue Wettbewerber oder die Digitalisierung machen es in jeder Branche notwendig,

Geschäftsmodelle anzupassen, Strukturen und Prozesse zu verändern und neue Wege bei der Zusammenarbeit zu gehen.“

Dabei sind die Herausforderungen nicht überall gleich – aber eben vergleichbar. „Im Wissenstransfer von einem Bereich auf einen anderen – oder eben von Branche zu Branche – liegt eine der



Stefan Riedel ist Vice President Insurance Europe bei IBM.

großen Chancen zur erfolgreichen Transformation“, sagt Riedel. Vor Ort hörten die Gothaer Führungskräfte zunächst aus erster Hand, mit welchen Herausforderungen sich das jeweilige Unternehmen konfrontiert sieht und welche Lösungen es gefunden hat. Nach dem

Besuch verständigten sich beispielsweise die Teilnehmer der Gothaer-Delegation auf die drei besten Ideen, die auch auf ihr Unternehmen übertragbar wären.

Beispiel: Bei Ford setzt man auf Reverse Mentoring – und bei der Gothaer jetzt auch.

Der Clou liegt im Rollenwechsel: Ältere Mitarbeiter, oft Führungskräfte, lernen von den vergleichsweise „Neuen“ im Unternehmen den Einsatz von neuen Medien oder technischen Geräten. Gerade in traditionell geprägten Firmen kommen ältere Mitarbeiter auf bestimmten Positionen teils nur selten mit Apps und Social-Media-Themen in Kontakt – Themen, die aber für die meisten Unternehmen immer wichtiger werden. Reverse Mentoring bietet hier Möglichkeiten, den älteren Kollegen digitales Wissen zu vermitteln, das über das Schreiben und Beantworten von E-Mails hinausgeht.

→ auseinandersetzen. Agilität ist der letzte Schrei, der Begriff hat es längst in jeden Karriereratgeber geschafft. Eigentlich stammt er aus der IT-Entwicklung und meint das schnelle, etappenweise Programmieren von Software in sich immer wieder wiederholenden Schleifen. Anfang der 1990er-Jahre stellten Programmierer im fernen Silicon Valley fest, dass die bisherigen Entwicklungsmethoden immer seltener von Erfolg gekrönt waren. Eine Vielzahl ihrer Projekte hatte schlicht eine Größe und einen Komplexitätsgrad erreicht, der sich nicht mehr Ende-zu-Ende durchplanen ließ. Die agile Softwareentwicklung bot hier einen Ausweg. Das Konzept: Statt stur einen Plan abzuhaken, stellen sich agile Teams ständig selbst auf den Prüfstand. Was haben wir in den vergangenen Wochen geschafft? Welche Ziele nehmen wir uns für die nächste Etappe vor? Und ist das überhaupt noch das, was der Kunde will?

Auch im Nicht-IT-Kontext gewinnen agile Methoden schnell an Popularität. Schließlich avancieren Flexibilität und Anpassungsfähigkeit zu den erfolgskritischsten Eigenschaften überhaupt. Und wer möchte sich schon vorwerfen lassen, die Interessen des

## SELBSTBESTIMMUNG FÜHRT DAZU, DASS MENSCHEN IM JOB ZUFRIEDENER SIND

Kunden aus den Augen verloren zu haben? Methoden und Tools wie Scrum, Kanban Boards und Daily-Standup-Meetings halten deshalb nach und nach Einzug in sämtliche Bereiche der deutschen Wirtschaft. Alles super also – weil agil? Ob Rechnungswesen, neu geschaffene Innovationsabteilung oder klassische Produktion – ein Unterschied wird in vielen Fällen nicht gemacht. Doch so einfach scheint es dann doch wieder nicht zu sein. Eine Studie des Bonner Arbeitsmarktforschers Werner Eichhorst kommt zur Erkenntnis: Mehr Selbstbestimmung führt einerseits dazu, dass Menschen im Job zufriedener sind. Andererseits sind jene, die eigenverantwortlich arbeiten, anfälliger für



Neue Bürowelten: Manchmal geht es nur um Wände, und die Frage, wo sie Sinn machen oder wo sie stören.

Stress und krankheitsbedingte Fehlzeiten. Laut Eichhorsts Studie ist es die neu gewonnene Entscheidungsfreiheit selbst, die für manchen eher Bürde als Verbesserung bedeutet. Denn Entscheidungen treffen bedeutet eben auch, die Verantwortung für die Konsequenzen zu tragen.

Andere sehen genau hierin die größten Chancen bei der Transformation der Arbeitswelt. Das Wesen einer agilen Organisation liegt darin, Teammitgliedern mehr Freiraum und Verantwortung zur Realisierung der eigenen Ideen zu geben. Der Fokus liegt auf Selbstorganisation – eine Fähigkeit, die vorher nicht unbedingt von jedem Mitarbeiter erwartet wurde. Im Zuge von New Work werden äußere Strukturen – feste Hierarchien und Rollenbeschreibungen – reduziert. Dadurch gewinnen Menschen zwar ganz neue Freiheiten, aber viele können sie nicht nutzen, weil sie sich plötzlich unsicher fühlen. Die äußeren Strukturen haben ihnen zuvor Orientierung und Sicherheit gegeben.

Wichtiger als die eigentliche Anwendung neuer Prozesse und Methoden ist deshalb aus Sicht vieler Experten ein Bewusstseinswandel der Mitarbeiter – und vor allem: der Führungskräfte. „Am Ende kommt es eben

## HOME-OFFICE – WAS SIE MIT IHREM BERATER KLÄREN SOLLTEN

1

Geht aus der Betriebshaftpflichtversicherung hervor, dass Mitarbeiter im Home-Office arbeiten?

2

Ist die Computer-Technik, mit der Mitarbeiter im Home-Office oder im Außendienst arbeiten, in ausreichender Höhe im Versicherungsschutz der Firma erfasst?

3

Gibt es Erweiterungen zum Versicherungsschutz für die elektronischen Geräte, etwa für Softwareschäden?

nicht darauf an, wie bunt das Büro eingerichtet ist, ob der Schreibtisch zu Hause oder in der Firma steht, ob die Belegschaft agil arbeitet oder irgendeine derzeit angesagte Methode ausprobiert wird“, so Joana Breidenbach, New-Work-Expertin aus Hamburg. „Letztlich geht es vor allem um Authentizität. Handelt der Chef oder die Chefin aus Überzeugung? Oder anders formuliert: Meint der Chef es ernst?“ So sei gerade fürs klassische Familienunternehmen häufig weiterhin Tradition und Kontinuität ein bestimmender Grundpfeiler – hierarchische Organisationsformen inbegriffen. Der Chef muss also bereit sein, Verantwortung und Macht abzugeben. Gleichzeitig muss er seiner Belegschaft ausreichend Zeit und Vertrauen schenken, die neuen Möglichkeiten auszuprobieren und in Erfolge umzumünzen. „New Work lädt Chefs und Mitarbeiter dazu ein, als Menschen am Wandel zu wachsen“, sagt Breidenbach. Dazu gehöre auch, den Wandel als Dauerzustand zu akzeptieren. Oder wie Heraklit es ausdrücken würde: „Auch den, der immer wieder in denselben Fluss steigt, umströmt stets anderes Wasser.“

Weiterlesen auf der nächsten Seite →

# „Überlegt euch fünf Dinge und fangt an“

**Tobias Krüger, Kulturwandel-Manager der Otto Group in Hamburg, über bunte Wände, Duzen mit dem Vorstand und Tipps für KMU**



Mit der radikalsten Reform ihrer Unternehmensgeschichte leitete die Otto Group in Hamburg, eine weltweit agierende Handels- und Dienstleistungsgruppe mit rund 52.000 Mitarbeitern in 30 wesentlichen Unternehmensgruppen, im Jahre 2015 ein neues Zeitalter ein. Unter dem Titel „Kulturwandel 4.0“ wurden neue Arbeits- und Lebenswelten geschaffen: Vorstände und Mitarbeiter duzen sich, moderne Designbüros wurden eingerichtet mit technischen Geräten, 3-D-Brillen und Spielkonsolen, wer will, kann im Home-Office arbeiten. Als „Bereichsleiter Kulturwandel 4.0“ orchestriert Tobias Krüger, 37, zusammen mit seinem Team den Prozess der Veränderung.

**Herr Krüger ...**

Tobi. Bei Otto wird geduzt.

**Okay. Seit fast vier Jahren begleitest Du den Kulturwandel des Otto Konzerns. Was hat sich seitdem geändert außer den bunten Wänden und Designbüros?**

Ganz viel. Und dabei sind die Büroeinrichtungen nur das Offensichtliche. Das ist aber am Ende gar nicht entscheidend. Ich kann noch so viele Wände bunt anmalen, am Ende ist das egal, wenn ich nicht die Haltung zu meiner Arbeit und zu meinen Themen verändere. Wenn ich hier heute über die Flure gehe und sehe, wie viele Menschen bereit sind, Verantwortung zu übernehmen, und wieviele Möglichkeiten es gibt, sich offen einzubringen und zu beteiligen, dann ist das das Wesentliche.

**Was war der Grund, einen so radikalen Wandel in Gang zu setzen?**

Entscheidender Antrieb war, dass die Otto Group im Jahr 2015 Verluste gemacht hat. Dabei hatten wir zu dem Zeitpunkt eigentlich geglaubt, dass wir die Digitalisierung verstehen, mussten aber feststellen, dass wir das Potenzial der Gruppe nicht vollends nutzen.

**Gleich zu Beginn haben Sie beschlossen, dass sich alle im Konzern duzen; auch die Vorstände mit den anderen Angestellten.**

Das war ein ganz großer Bruch und hat wahnsinnig viel verändert. Im Kern geht es dabei gar nicht um das „Du“, sondern darum, komplett anders miteinander zu kommunizieren. Im Kopf weiß man ja, dass etwas nicht funktioniert, aber ändern muss man es im Herzen.

**Kann man Ihre Herausforderungen mit denen kleiner Unternehmen, also der meisten in Deutschland, vergleichen?**

Ja, kann man. Denn die Welt, in der wir uns bewegen, ändert sich für kleine und große Unternehmen.

**Was raten Sie einem kleinen Unternehmen, das statt 52.000 nur zehn Mitarbeiter hat?**

Beantwortet Euch drei Fragen: Wie sehe ich mein Geschäft in einer digitalen Welt? Warum glaube ich, soll es mein Unternehmen jetzt und in 20 Jahren noch geben? Und wie will ich wirklich sein? Und dann überlegt Euch fünf Dinge, die Euch wichtig sind – und fangt an.

*Das ausführliche Gespräch mit Tobias Krüger hören Sie im „Chefsache“-Podcast.*



## DER CHEFSACHE-PODCAST

Ab sofort neu: Im „Chefsache“-Podcast sprechen wir mit Unternehmern, Gründern und Führungskräften über Themen für Chefetage und Belegschaft. Im ersten Teil: Tobias Krüger von der Otto Group.

[bit.ly/chefsache-podcast-teil-1](https://bit.ly/chefsache-podcast-teil-1)



# Der beste Nachwuchs kommt aus den eigenen Reihen!



Entscheiden Sie sich für die Zusammenarbeit mit einer der größten **privaten Hochschulen** mit Präsenzlehre in Deutschland:

- Duale Bachelorstudiengänge
- Berufsbegleitende Masterstudiengänge
- Zertifikats- und Special-Topic-Kurse
- Berufsbegleitendes Promotionsprogramm

Der unsichtbare Feind – dieses Bild hat Symbolcharakter. Cyber-Kriminelle agieren fast immer aus der Anonymität heraus.



# Die Diebe kamen aus der Steckdose

**Innerhalb weniger Minuten zerstörten Cyber-Kriminelle mit Hilfe eines Trojaners die digitale Organisation der Firma von Robert Fittinghoff. Der Schaden? Fünfstellig! Zum Glück besaß der Unternehmer eine Cyberpolice.**

**W**äre dieser Cyber-Krimi nur ausgedacht, man würde den Tag der Katastrophe als kalt und abweisend beschreiben. So hat ihn Robert Fittinghoff, der Geschäftsführer eines Malerbetriebes mit rund 20 Angestellten in Lünen auch in Erinnerung. Der 6. November 2018 aber war frühlingshaft warm, und der 55-Jährige nahm

bei der Brambauer Volksbank einen neuen Auftrag auf. Da kam der Alarmruf aus dem Büro. „Innerhalb von Minuten sind alle Computer ausgefallen, auch die Drucker, und selbst die Telefonanlage ist stumm“, meldete seine Frau. Robert Fittinghoff, der den Familienbetrieb in dritter Generation führt, reagierte, wie tausend andere auch reagiert

hätten: „Keine Panik. Seht zu, dass Ihr das wieder hinbekommt.“

Stunden später aber sitzt Robert Fittinghoff an seinem Schreibtisch und im Kopf hämmern die Gedanken: „Alles weg! Nichts mehr da! Keine Kundenkarteien, keine Materialbestellungen, keine Arbeitspläne, nichts! Von was bin ich hier eigentlich noch der Chef?“

Dabei haben Karin und Robert Fittinghoff ihren Malerbetrieb, der sich seit 92 Jahren behauptet, so modern organisiert, dass kein Blatt Papier mehr notwendig ist. Und selbst was sich auf dem Betriebsgelände tut, können sie mit dem Handy verfolgen.

Konnten sie jedenfalls bis zu der Minute, in der eine Mitarbeiterin eine fingierte Bewerbung öffnete. Darin war ein sogenannter Trojaner versteckt, mit dem Cyberkriminelle von einem unbekanntem

Ort irgendwo in der Welt das organisatorische Fundament der „Bernhardt Fittinghoff GmbH“ lahm legten – zumindest für einige Wochen.

Noch jetzt, Monate später, spürt man die Erleichterung, wenn der Modernisierer des traditionsreichen Familienbetriebs bekennt: „Ich weiß nicht, wie wir diesen Existenzbedrohung gemeistert hätten, wenn nicht die Gothaer uns zur Seite gestanden hätte. Es war geradezu fürsorglich, wie sich die Gothaer für uns eingesetzt und für uns gekämpft hat.“ Natürlich ist er seinem Berater auch dankbar, weil der ihn nur wenige Monate vorher überzeugt hatte, die neue Cyber-Police des Konzerns abzuschließen.

Dabei hatte der Gothaer-Mann von einem aktuellen Fall berichtet, der so ähnlich dann auch Robert Fittinghoff passierte. Und auch wenn der durch die Gothaer beauftragte spezialisierte IT-Dienstleister in Zusammenarbeit mit dem IT-Service des Malerbetriebes bei der Wiederherstellung

der Daten behilflich war, das eigentliche Ziel des Hackerangriffs ist im Dunklen geblieben. Erpresser, die hohe Beträge in einer Kryptowährung fordern und dann die Betriebsdaten wieder frei geben, hatten sich jedenfalls nicht gemeldet. Das Wichtigste überhaupt war, dass bei dem Fall keinerlei persönliche Daten aus dem Firmennetz herausgegangen sind. Gleichwohl wurde aber wieder einmal deutlich: Schäden für Unternehmen

kommen heutzutage auch aus der Steckdose.

In Lünen, beim Malerbetrieb von Robert Fittinghoff, dauerte es übrigens vier Tage, ehe der erste Computer wieder aufblinkte. Und noch einmal 14 Tage, bis alles wieder so perfekt

wie vorher lief. Und die Kosten für die Behebung des Schadens in Höhe von insgesamt 14.000 Euro wurden durch die Gothaer Cyberversicherung übernommen.



Robert Fittinghoff im Chefbüro seiner Firma.

## IN EINER FINGIERTEN BEWERBUNG VERSTECKTE SICH DER TROJANER DER CYBERKRIMINELLEN

### CYBER-KRIMINALITÄT: ÜBER DIESE THEMEN SOLLTEN SIE MIT IHREM BERATER REDEN

1

Die Digitalisierung bietet Angriffspunkte für IT-Kriminalität. Schäden durch Cyberattacken können existenzbedrohende Folgen haben.

2

Die eigenen IT-Sicherheitsmaßnahmen und Betriebsversicherungen sollten durch eine Cyberversicherung ergänzt werden. Die Gothaer bietet mit ihrer Police einen umfassenden Schutz. Durch die Zusammenarbeit mit IT-Servicepartnern wird der Aufwand im Schadenfall erheblich reduziert.

3

Die Prävention von Cyberschäden nimmt in Firmen einen immer größeren Stellenwert ein. Die Gothaer bietet Kunden ein umfassendes Maßnahme-Paket.

## „Eklatante Lücken bei den Vorsichtsmaßnahmen“

Drei Fragen an den Experten Frank Huy, Leiter Produktmanagement Cyber bei der Gothaer

### Wie schätzen Sie die Bedeutung von Cyberversicherungen in Zukunft ein?

40 Prozent der KMU sehen Cyber Risiken wie einen Hackerangriff oder Datenklau als eine der bedrohlichsten Gefahren für ihren Betrieb an. Deshalb wird die Cyberversicherung künftig ein Standardprodukt werden, das jedes Unternehmen abgeschlossen hat.

### Wie können sich Unternehmen vor Cyberangriffen schützen?

Bei den Vorsichtsmaßnahmen gibt es eklatante Lücken. Jedes fünfte kleine oder mittelständische Unternehmen verzichtet auf die Installation von Virenschutzprogrammen, jedes vierte hat keine Firewall, fast ein Drittel führt keine regelmäßigen Backups durch. Dabei könnten etliche An-

griffsszenarien durch Sicherheitsmaßnahmen entschärft werden.

### Was wünschen sich Unternehmer von einer Cyberversicherung?

Auf die Frage „Was wäre Ihnen bei einer Cyberversicherung wichtig?“ antwortet mehr als die Hälfte, dass ihnen Assistance-Leistungen

wie Datenwiederherstellung und Krisenberatung sehr wichtig sind,

45 Prozent finden eine 24-Stunden-Notfallhotline wichtig, 41 Prozent möchten Prävention wie etwa eine Risikoanalyse. Die Cyberversicherung der Gothaer bietet genau diese Leistungen an.



Frank Huy

# Wachstum durch Visionen

**In kurzer Zeit ist aus der kleinen Picotronic GmbH die Pico.Group geworden. Die Gruppe ist ein Beispiel dafür, was aus den Ideen eines Tüftlers entstehen kann.**

**T**üfteln und entdecken, mit diesen außergewöhnlichen Beschäftigungen soll David Heckner seine Eltern schon im Kindesalter zur Verzweigung gebracht haben. Er habe furchtbar gern Gegenstände auseinander- und wieder zusammengebaut, zum Leidwesen seiner Eltern, erzählt Stephanie Böhme, Marketing-Chefin der Pico.Group: „Er probiert halt einfach viel aus.“

Was für den jungen David Heckner gilt, trifft heute erst recht auf den Unternehmer zu. Die Pico.Group ist Heckners größte Tüftelei – oder besser gesagt deren Ergebnis. Denn was vor 13 Jahren mit einer einfachen Gründung für Lasertechnik begann, ist zehn Jahre später zu einer Unternehmensgruppe geworden und vereint heute 13 Firmen und Marken unter einem Dach.

Doch anders als die meisten Unternehmen ist die Pico.Group nicht ausschließlich organisch oder rein wirtschaftlich gewachsen. „Als inhabergeführtes Unternehmen sind wir geprägt durch den Geschäftsführer. Alles basiert auf seinen Visionen“, sagt Böhme. Kein gewöhnliches Wachstum also, sondern Wachstum durch Visionen macht Heckners Geschichte so besonders.

Diese beginnt im Hobbyraum einer Wohngemeinschaft. Hier hat Heckner Mitte der Neunziger mit Studentenkollegen nach der Elektroniker-Ausbildung und neben dem

Lasertechnik-Studium an einer Lichtanlage gebastelt, die per Computer zum Bass von Musik gesteuert wird. Das Ergebnis, ein neues PC-Programm, haben die Erfinder später über eBay verkauft.

Von der Musik wandte sich der junge Tüftler ab, doch die Lasertechnik hatte es ihm angetan. Zwar schmiss er sein Studium, allerdings nur, weil er währenddessen einen eigenen Laser entwickelte, darauf ein Patent anmeldete und 2006 seine Firma gründete: die Picotronic GmbH – seine erste Vision.

„Die Picotronic verkauft Lasermodule für die Automobilbranche, die Industrie und die Medizin“, erklärt Böhme. Die Automobilunternehmen und Industriebetriebe nutzen die Laser beispielsweise für die Produktion, in der Medizin kommen die gebündelten Lichtstrahlen zum Beispiel zur Patientenpositionierung in der Computertomographie (CT) zum Einsatz. Ein klassisches B2B-Geschäft. Doch dabei sollte es nicht bleiben, denn Heckner weitete das Angebot mit dem Laserfuchs, einer Marke der Picotronic, auch auf den B2C-Bereich aus. Hier helfen die verschiedenen Laser etwa Hobby-Handwerkern beim Sägen gerader Schnitte oder beim Ausmessen – Vision Nummer zwei.

Abgerundet wird das Laser-Angebot durch den Zukauf der Marke Gresser Laser sowie der Gründung der Marke Lasertiger, über die Picotronic 100 Prozent augensichere Laserpointer für Katzen verkauft.

Ein besonderer Bereich der Lasertechnologie ist die Infrarottechnik. Und auch dieses Feld hat Heckner für sich erschließen können: mit Nachtsichtgeräten seiner Firma Laserluchs – Vision Nummer drei. Hiermit hilft der 40-jährige Jägern und Sportschützen, die Nacht zum Tag zu machen.

Doch damit nicht genug. Mit der Holosun, einer Marke der Laserluchs GmbH, bietet Heckner seinen Kunden neben Nachtsicht-



*Kleine Produkte, großer Erfolg: Aus einer Firma für Laser (oben) schuf David Heckner die Pico.Group.*

**PRODUKTE, DIE DIE NACHT ZUM TAG MACHEN, LASERSPIELZEUG FÜR KATZEN UND HILFE FÜR HEIMWERKER**



Fotos: Pico.Group



## DIE PICO.GROUP

- Eine Gruppe, 13 Firmen, 25 Marken
- Gründung Picotronic 2006
- Zusammenschluss zur Pico.Group: 2017
- Mitarbeiter: 60
- Jahresumsatz: >10 Mio. Euro
- Gothaer-Kunde seit Gründung 2006

geräten auch noch spezielle Visiere. Das Besondere: Der rote Laser-Punkt ist nicht mehr auf dem anvisierten Objekt sondern nur noch im Visier und damit ausschließlich für den Schützen zu sehen – Vision Nummer vier.

Während diese Laser-Bereiche der Pico.Group im Weitesten zusammenhängen, beschreitet das Unternehmen mit der Picosoft ganz neue Wege. „Die Picotronic war deshalb so erfolgreich, weil sie von Beginn an auf die Digitalisierung gesetzt hat“, sagt Böhme.

Dazu gehört auch, dass die Unternehmensgruppe eine eigene Unternehmenssoftware nutzt – und diese über die Picosoft weiterentwickelt und bald auch anderen Firmen anbieten will. „Diese Software erleichtert die Verwaltung einer Firma enorm“, erklärt Böhme. So unterstützt sie Betriebe zum Beispiel bei der Auftragsannahme, dem Rechnungswesen oder der Buchhaltung und reduziert den zeitlichen Aufwand pro Firma auf unter eine Stunde. Weiterentwickelt wird diese Software aktuell etwa bei der „die neue Hand“ (DNH AG), die innerhalb der Pico.Group mehrere Handwerksbetriebe und deren Dienstleistungen vereint. Auf diese Weise arbeiten die Picosoft und die DNH eng zusammen – Visionen Nummer fünf und sechs. Dieses visionäre Wachstum auch in andere Branchen hinein macht die Pico.Group zusätzlich außergewöhnlich. „Wir wissen, was wir können, legen uns aber nicht auf ein Kerngeschäft fest“, sagt Böhme, „viel mehr liegt unser Fokus darauf, dass wir uns weiterentwickeln.“

Die Struktur der Gruppe mit ihren vielen kleinen Unternehmen verleiht der Pico.Group die fürs Wachstum so wichtige Agilität, beste Voraussetzungen also für eine erfolgreiche Zukunft. Und an Visionen wird es ihr sicher nicht mangeln.



**WENN EIN UNTERNEHMEN WÄCHST, VERÄNDERN SICH VERSICHERUNGSBEDARFE. DARÜBER SOLLTEN UNTERNEHMER MIT IHREM BERATER SPRECHEN.**

**1**

Eine Betriebshaftpflichtversicherung ist die Basis einer jeden Unternehmung. Sie sollte in ihrer Deckung unbedingt mit dem Unternehmen wachsen.

**2**

Je größer ein Unternehmen wird, desto schlimmer ist der finanzielle Verlust bei einer Betriebsunterbrechung. Dieser Wert muss abgesichert werden.

**3**

Gleiches gilt für die Versicherungssummen für Warenwerte, die stets an die Aktualität angepasst werden sollten.

**4**

Ab einer gewissen Größe lohnt sich die Gothaer Unternehmer Police (GUP), die all diese Bedarfe in einem Produkt vereint.

# Die beste Idee meines Lebens

**Auf dieser Seite schreibt in jeder Ausgabe ein Unternehmer über die Entscheidung, die ihn auf Erfolgskurs gebracht hat. Diesmal: Florian Falk, Gründer von Just Spices.**

**W**enn erfolgreiche Menschen sagen sollen, weshalb sie erfolgreich geworden sind, hört man häufig den Satz: Weil ich mein Hobby zum Beruf gemacht habe. Die beste Idee meines Lebens war genau das Gegenteil: Ich habe bewusst mein Hobby nicht zum Beruf gemacht. Ich war ein sehr talentierter Geiger, habe sehr jung in Orchestern gespielt, Preise gewonnen und Lob erhalten für mein Spiel. Natürlich war es eine Option, Musik zu studieren und Berufsmusiker zu werden. Ich aber habe mich entschieden, genau das nicht zu tun und BWL zu studieren. Es war der Anfang für alles, was danach kam. In meiner Familie wurde immer die Lebenseinstellung gepflegt, alles ist möglich, wenn man es nur einfach macht. So habe ich schon sehr früh daran gedacht, Ideen selbstständig umzusetzen. Schon während der Schulzeit habe ich mich im Rahmen der von der IHK geförderten „Junior Management School“ mit der Entwicklung von Geschäftsmodellen befasst. Und während des Studiums – in kleinerem Rahmen – auch zweimal ausprobiert, eine Firma zu gründen: einmal mit Socken, einmal mit Handtaschen, beides mit überschaubarem Erfolg. Die Idee zu Just Spices entstand in einer typischen Männer-WG, in der ich als Student zusammen mit meinen Kommilitonen und heutigen Geschäftspartnern Ole Stroschnieder und Bela Seebach lebte. Wir haben gern gekocht, und wenn wir im Supermarkt Gewürze gesucht haben, waren wir oft schwer genervt von den kleinen wenig innovativen Dosen, die schon in der Küche unserer Omas im Schrank standen. Also wollten wir etwas Neues: den Gewürzmarkt emotionalisieren und revolutionieren.

**CURRY IN INDIEN, BARBECUE IN TEXAS, GUACAMOLE IN MEXIKO: 42.747 KM ZU DEN HOTSPOTS DIESER WELT**



## ZUR PERSON

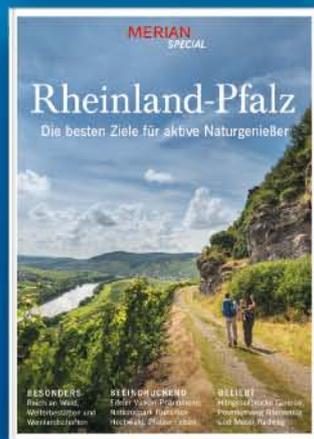
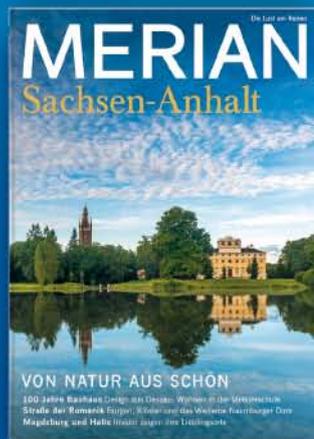
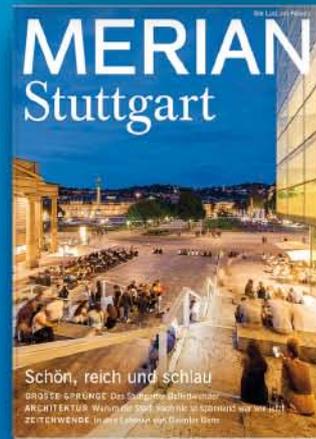
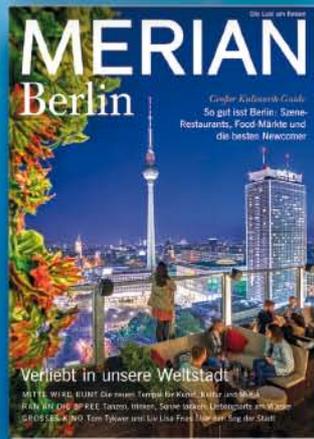
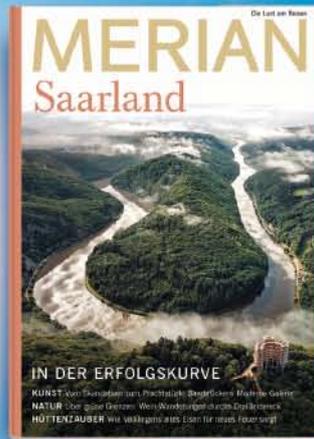
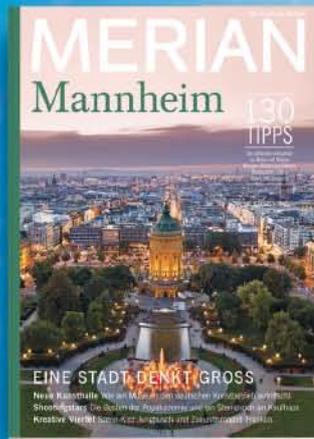
**Florian Falk,** 31, gründete zusammen mit zwei Freunden 2012 die Just Spices GmbH. Aus dem Start-up wurde innerhalb von fünf Jahren einer der größten Online-Gewürzhändler Europas. Seit 2017 ist das Unternehmen Kunde der Gothaer.

Nicht mehr und nicht weniger. Wir begannen, mit Gewürzmischungen zu experimentieren, erst in der Küche unserer WG, später im Keller meiner Mutter. Bald roch das ganze Haus nach Gewürzen. Das Geschäft blieb dennoch anfangs klein. Keiner von uns hatte wirklich Ahnung von Gewürzen, und so beschlossen wir 2014, eine Weltreise zu machen: 42.747 Kilometer zu den Hotspots der Gewürze. Wir mischten Currys in Indien, probierten die besten Barbecue-Gewürze in Texas und verfeinerten Guacamole in Mexiko.

Diese Reise war der Durchbruch. Danach wussten wir, was wir wirklich wollten: den Menschen helfen, mit besonderen Gewürz-

mischungen schnell, einfach und vor allem lecker zu kochen. Natürlich kümmerten wir uns um die perfekten Mischungen, aber auch darum, eine eigenständige Marke zu entwickeln. Auf unseren Verpackungen sah man ab sofort keine Pfefferkörner oder Basilikumblätter mehr, sondern die Zeichnungen von Menschen: den Menschen, die wir auf unserer Gewürz-Weltreise getroffen hatten. Ich bin wirklich stolz, dass man unsere „Gewürzgesichter“ heute in fast allen Supermärkten sieht. Die Zukunft unserer Firma sieht rosig aus. Und ich kann wirklich sagen: Das Hobby „Geige spielen“ nicht zum Beruf gemacht zu haben, war die beste Idee meines Lebens.

# ENTDECKEN SIE IHRE HEIMAT NEU!



Mit uns können Sie Deutschland neu entdecken!

uvm.

Alle Hefte im Buch- und Zeitschriftenhandel erhältlich oder direkt bestellen unter: [www.merian-shop.de](http://www.merian-shop.de)

**MERIAN**  
Die Lust am Reisen



**Ich werde**  
mein Unternehmen gegen  
Cyber-Risiken absichern.

In der Gothaer Gemeinschaft  
genießen Unternehmern  
erstklassigen Rundum-Cyber-Schutz.

Inklusive  
Prävention  
und  
Soforthilfe

**Gothaer**  
**Cyber-Versicherung**

Weitere Informationen erhalten Sie auf  
[www.gothaer.de](http://www.gothaer.de)

**Gothaer**  
Kraft der Gemeinschaft