

IHK Wirtschafts**FORUM**

Ihr Unternehmermagazin für die Region FrankfurtRheinMain

A 4836 | Jahrgang 145



FOKUSTHEMA

Unternehmens- sicherung

**44_ Technologieoffene
Klimapolitik**
Industriestudie

**46_ Den Vorsprung
nicht verspielen**
Digitalisierung

**50_ Mit gutem
Beispiel vorangehen**
Ökoprofit

FOKUSTHEMA

Unternehmenssicherung



Wege aus der Krise

Der Wirtschaftseinbruch durch die Coronapandemie hat einmal mehr auch die Schwächen der global vernetzten Welt aufgezeigt. Gleichwohl haben viele Unternehmen diese Phase intensiv genutzt, um ihre Geschäftsmodelle auf den Prüfstand zu stellen und sich neu zu positionieren.

Über Mangel an Arbeit kann Karen Hoyndorf nicht klagen. Seit zwei Jahren hat die Coronapandemie die Wirtschaft zwar fest im Griff. „Aber die Wechselbereitschaft der Fachkräfte ist hoch und die Unternehmen suchen teilweise noch stärker als vor Ausbruch des Coronavirus Sars-CoV-2“, sagt Hoyndorf, Managing Director People and Culture beim drittgrößten deutschen Personaldienstleister, der ManpowerGroup Deutschland, Eschborn. Vom Ungelernten bis zum Akademiker: Eine Mehrheit ist bereit, bei einem guten Angebot den Job zu wechseln. Wollen Firmen erfolgreich rekrutieren, müssen sie jedoch etwas bieten. Individualität und Nachhaltigkeit sind für Hoyndorf wichtige Kriterien, um im harten Wettbewerb um die besten Talente bestehen zu können. Denn der Fachkräftemangel spitze sich zu.

„Die befürchtete Insolvenzwelle ist ausgeblieben“

„Unsere eigenen Umfragen zeigen, dass 82 Prozent der Arbeitgeber in Deutschland größte Probleme haben, ihre Positionen mit geeigneten Talenten zu besetzen. Erfolg hat vor allem derjenige, der sich nicht nur als zuverlässiger und sicherer Arbeitgeber positioniert, sondern auch auf die Wünsche und Persönlichkeit des Bewerbers eingeht, sei es etwa die familiäre Situation oder das Gestalten der Arbeitszeit.“ Ausschlaggebend bei der Entscheidung für ein Unternehmen sei auch, ob es überzeugend und konsequent die ESG-Ziele verfolge, also Environment (Klimaschutz), Social (soziale Verantwortung) sowie Governance (gute Unternehmensführung).

Fachkräftemangel bleibt Risikofaktor Nummer eins

Der Fachkräftemangel sei inzwischen wieder das wichtigste Risiko für die Unternehmen, gefolgt von steigenden Rohstoffkosten, zunehmender Regulierung sowie Energiekosten, warnte Alexander Börsch, Chefökonom bei der Beratung Deloitte, in einer Mitte Oktober veröffentlichten Untersuchung. Die Consultants hatten im September rund 150 Finanzvorstände deutscher Unternehmen befragt. Zwei Drittel nannten die Engpässe am Arbeitsmarkt als hohes Risiko. „Das bedeutet, dass die engen Arbeitsmärkte die Unternehmen deutlich zurückhalten“, erklärte er. Der Fachkräftemangel ziehe sich durch alle Industrien. Am meisten leide aktuell die Im-



IHK ONLINE

Weitere Infos rund um das Thema Unternehmenssicherung finden Sie auf der IHK-Internetseite:

www.frankfurt-main.ihk.de
Unternehmensförderung



Karen Hoyndorf, Managing Director People and Culture, ManpowerGroup Deutschland: „Unsere Umfragen zeigen, dass 82 Prozent der Arbeitgeber in Deutschland größte Probleme haben, ihre Positionen mit geeigneten Talenten zu besetzen.“

mobilien- und Baubranche, wo er fast drei Viertel der Unternehmen betreffe.

Der Branchenverband Bitkom sprach Anfang des Jahres von 96 000 unbesetzten Stellen bei IT-Unternehmen.

Notfall-Handbuch für Unternehmen

Was, wenn der Chef oder die Chefin plötzlich ausfällt? Um den Betrieb vor unnötigem Schaden zu bewahren, sollte es für diesen Fall im Unternehmen einen Notfallkoffer geben, der mit Vollmachten, Vertretungsplan und den wichtigsten Dokumenten gefüllt ist. Die hessischen IHKs haben hierzu ein Handbuch erstellt, das aufzeigt, was in einen Notfallkoffer gehört. www.frankfurt-main.ihk.de/notfallhandbuch

Neben der Pflegebranche beobachtet Hoyndorf zudem einen eklatanten Fachkräftemangel in der Gastronomie, die im Zuge der Lockdowns zahlreiche Mitarbeiter an alternative Jobs verloren habe und diese auch nicht zurückgewinnen werde. Selten waren Unternehmer so gefordert wie heute. Sie müssen nicht nur dem Fachkräftemangel mit klugen Konzepten sowie einer starken Arbeitgebermarke begegnen, ihre strategischen Geschäftsmodelle überprüfen, Kompetenzen wie digitale Fitness und Resilienz erwerben und vertiefen, sondern gleichzeitig die Finanzierung sichern.

„Über welche Krise wollen wir denn sprechen“, fragt Reinhard Vanhöfen. Für den Geschäftsführer der strategischen Managementberatung Vancore Group, Frankfurt, kommen aktuell gleich drei Herausforderungen

zusammen. „Wir haben eine schon lange schwelende Klimakrise, eine Finanz- und Wirtschaftskrise mit stark anziehender Inflation sowie Covid-19.“ In dieser Situation sei vor allem der Mensch gefordert, der sowohl mit seinen Verlustängsten als auch mit Beharrungskräften im Unternehmen klar kommen müsse. Anpassungs- und Innovationsfähigkeit sowie positives, von Hoffnung und Mut geprägtes Denken ebnet für ihn den Weg aus der Krise.

Aus der Not eine Tugend machen

Mit seinen Klienten passt der Betriebswirt deren Geschäftsmodelle an veränderte Rahmenbedingungen an und nennt drei Erfolgskriterien. „Der Handlungsdruck muss klar erkennbar sein. Es braucht zudem ein volles Commitment des Eigentümers beziehungsweise Vorstandsvorsitzenden“, sagt er. Schlussendlich sei auch eiserne Disziplin erforderlich: „Wer nur einmal in der Woche Tennis oder Klavier spielt, wird sich auch nicht verbessern.“ Vor allem die Innovationsfähigkeit bereitet vielen Unternehmen Probleme. Statt ausschließlich auf clevere Konzepte aus den eigenen Reihen zu setzen, gehen einige Klienten Vanhöfens einen anderen Weg. „Sie machen aus der Not eine Tugend und holen Ideen von außen ins Unternehmen“, berichtet er.

Auch in der Krise kreativ bleiben

Ein traditionsreiches Familienunternehmen etwa bringe kleinere Start-ups mit jeweils weniger als zehn Mitarbeitern in seinen neuen Inkubator. Dort verbleiben sie maximal sechs Monate, bevor ihre Nachfolger einziehen. Von Start-ups lernen, heißt jetzt die Devise, wenn sich junge Gründer und ältere Mitarbeiter aus Entwicklung, Vertrieb und Produktion austauschen. Als weiteres Beispiel für kreatives Krisenmanagement nennt der Vancore-Chef das Etablieren einer neuen Automarke. Wobei nicht nur das Produkt innovativ ist, indem es unter anderem stark auf recyceltes Material

PRAXISTIPPS

Nutzwertige Tipps, wie Sie Unternehmenskrisen erkennen und meistern können:

- Unsicherheit kann lähmen. Werden Sie aktiv, ohne in Aktionismus zu verfallen, und handeln Sie planvoll.
- Führen Sie eine schonungslose Bestandsaufnahme durch: Wie ist die finanzielle Situation? Wo kann gespart werden? Wie ist die Lage bei Mitarbeitern, Geschäftspartnern und im Markt?
- Bleiben Sie im Informationsaustausch mit Personen und Institutionen, die für Ihr Unternehmen wichtig sind (Kunden, Lieferanten, Mitarbeiter, vertraute Unternehmerkollegen, IHK, Steuerberater).
- Arbeiten Sie in der Krise den tatsächlichen Kern Ihrer Fähigkeiten, Ihres Know-hows und Ihres Nutzens heraus und setzen Sie diese Erkenntnisse schnellstmöglich um.

setzt, sondern auch der Vertrieb, der ausschließlich online verkauft: „Letztlich soll es mit dieser neuen Marke auch gelingen, das gesamte Unternehmen zu verjüngen.“

Vergleichsweise gut scheinen Unternehmen durch die Krise zu kommen, die frühzeitig die Chancen der Digitalisierung genutzt haben und weiterhin ausschöpfen. Laut einer Bitkom-Studie von 2021 haben drei Viertel der Befragten festgestellt, dass Unternehmen, deren Geschäftsmodelle bereits digitalisiert sind, die Krise besser meistern. „Das produzierende und verarbeitende Gewerbe ist das Rückgrat der deutschen Wirtschaft. Die Coronapandemie zeigt, dass Digitalisierung nicht nur im Normalmodus Effizienzgewinne und Wettbewerbsvorteile bringt, sondern auch eine hochwirksame Krisenvorsorge ist“, so Bitkom-Hauptgeschäftsführer Bernhard Rohleder.

Wettbewerbsfaktor Digitalisierung

Bei der Befragung gaben immerhin 95 Prozent an, dass im Zuge der Coronapandemie die Digitalisierung in ihrem Unternehmen an Bedeutung gewonnen habe. Sechs von zehn Industrieunternehmen waren der Meinung, dass ihnen digitale Technologien helfen würden, die Coronapandemie zu bewältigen. Industrie 4.0 ist inzwischen für

alle größeren Industrieunternehmen ein Thema. Fast zwei Drittel setzen laut der Studie bereits spezielle Anwendungen wie vernetzte Produktionsanlagen, Echtzeit-Kommunikation zwischen Maschinen oder intelligente Roboter ein. Vor

drei Jahren lag der Anteil gerade einmal bei 49 Prozent.

New Work auf dem Vormarsch

Doch die Digitalisierung revolutioniert nicht nur Produktion, Vertrieb, Marketing und Human Resources. Erst diese Technologie ermöglicht New Work. Noch nie haben so viele Menschen mobil gearbeitet. Waren es laut Hans-Böckler-Stiftung vor der Krise gerade einmal vier Prozent, die überwiegend oder ausschließlich von zu Hause arbeiteten, schnellte der Anteil im Verlauf nicht zuletzt wegen der Homeoffice-Pflicht nach oben. Laut einer im Juli 2021 veröffentlichten Studie des Ifo-Instituts waren um die 30 Prozent der Beschäftigten hierzulande im ersten Halbjahr 2021 ganz oder teilweise im Homeoffice tätig. Trotz Einführung und Verschärfung der Homeoffice-Pflicht sei das Poten-



Reinhard Vanhöfen, Geschäftsführer, Vancore Group: „Wer nur einmal in der Woche Tennis oder Klavier spielt, wird sich auch nicht verbessern.“

Foto: Goetzke Photographie

zial von 56 Prozent allerdings bei Weitem nicht ausgeschöpft, so die Forscher. Am 1. Juli 2021 war die von der Bundesregierung im Rahmen der Bundesnotbremse verordnete Homeoffice-Pflicht ausgelaufen. Am 24. November trat in Deutschland jedoch ein neues Infektionsschutzgesetz in Kraft, bis Ende März herrschte hierzulande wieder Homeoffice-Pflicht.

Hybride Arbeitswelt

Jüngst veröffentlichte Studien, etwa der Jobplattform Stepstone, kommen zu dem Schluss, dass eine Mehrheit der Beschäftigten auch nach Ende der Pandemie gern hybrid arbeiten möchte. Zeitersparnis, Flexibilität, Work-Life-Balance, Stressreduktion und reduzierte Kosten nennen Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer – unabhängig von der Branche – als die großen Vorteile von Homeoffice. Das Büro werde künftig ein Platz für bewusste Zusammenarbeit und interaktiven Austausch, glaubt Stepstone-Arbeitsmarktexperte Tobias Zimmermann.

Um den Wandel in der Arbeitswelt zu bewältigen, sind die Führungskräfte ge-

Krisen und Insolvenzen vermeiden

Die Beratungspraxis zeigt, dass in kleinen Unternehmen Risiken oder Bedrohungen häufig spät bemerkt werden oder gar unentdeckt bleiben. Höchste Not herrscht dann, wenn aus einem theoretischen Risiko ein wirklicher Schadens- oder Notfall wird, der den Fortbestand des Unternehmens gefährdet. Der IHK-Leitfaden „Probleme erkennen – Krisen und Insolvenzen vermeiden“ soll Unternehmen eine Hilfestellung geben, damit aus Problemen nicht Krisen werden, die dann zur Insolvenz führen. www.frankfurt-main.ihk.de/krisenpraevention



Foto: Goetzke Photographie

Christine Riedmann-Streitz, Geschäftsführerin, MarkenFactory: „Es gibt kein wirtschaftlich sinnvolles Zurück zur Arbeitswelt vor März 2020. Und deshalb wird richtig Führen nun richtig wichtig.“

fordert. Noch gut kann sich Christine Riedmann-Streitz an eine Begegnung mit einem Agenturchef im Sommer 2020 erinnern. Er habe überhaupt keine Zeit mehr, sei ständig in Videokonferenzen, um zu kontrollieren, ob seine Mitarbeiter auch arbeiteten, klagte der entnervte Unternehmer in einem Gespräch mit der Geschäftsführerin der MarkenFactory. Wenige Monate zuvor, im März 2020, hatte die Weltgesundheitsorganisation Sars-CoV-2 zur Pandemie erklärt und insbesondere mit mobilem Arbeiten unerfahrene Unternehmen von heute auf morgen in die digitale Arbeitswelt gestoßen.

Richtig führen will gelernt sein

Zunächst hatten Politik und Wirtschaft gehofft, dass mit dem in Rekordzeit entwickelten Impfstoff das Virus zügig beherrscht werden könnte. Doch die

längst erfolgten Veränderungen unter anderem in der Wirtschaft, im Kundenverhalten und in den Mitarbeitererwartungen machten schnell klar: „Es gibt kein wirtschaftlich sinnvolles Zurück zur Arbeitswelt vor März 2020. Und deshalb wird richtig Führen nun richtig wichtig“, ist die Gründerin des Frankfurter Beratungsunternehmens überzeugt. Für die Führungskräfte sei der Umgang mit dem Kontrollverlust die größte Herausforderung: „Sie müssen lernen, Mitarbeiter zu führen, die zu unterschiedlichen Zeiten an unterschiedlichen Orten arbeiten.“ Gelingen könne das nur mit einem neuen Verständnis von Führung, Kontrolle und Vertrauen. „Führungskräfte müssen Vorbild sein, mit ihren Teams neue Spielregeln für die Zusammenarbeit festlegen, gemeinsam Milestones definieren und Ergebnisse kontrollieren – und nicht, wann, wo und wie lange jemand arbeitet.“

Auch die Mitarbeiter selbst sind gefordert. Sie mussten lernen, sich im Homeoffice zu organisieren, indem sie weitgehend selbstständig ihre Arbeitstage strukturieren. Trotz zweijähriger Lernphase kommt nicht jeder damit klar, fühlt sich isoliert, unmotiviert, vermisst den persönlichen Austausch im Büro, in Kaffeeküche und Kantine. „Die Chefs müssen gegensteuern; Befähigung, wertschätzende Kommunikation und konstruktives Feedback sind wesentlich“, sagt Riedmann-Streitz, die Vier-Augen-Gespräche als unerlässlich empfindet. Kunden empfiehlt sie, zeitlich begrenzt Small Talks, den persönlichen Austausch abseits der Agenda, in Videocalls einzubinden. Gegen das Gefühl, isoliert und abgeschnitten zu sein,

würden klar definierte Zeitfenster helfen, in denen alle erreichbar seien. „Zudem braucht es vereinbarte Kommunikationskanäle für dringende Fragen, auf die jeder zeitnah reagieren muss.“

Resilienz stärken

Herrschte zunächst bei vielen Unternehmen wenig Bereitschaft zum Umdenken, stellt die Beraterin jetzt fest, dass sich über alle Branchen hinweg die Erkenntnis durchsetzt, Zeit in die Umstellung auf die neue Arbeitswelt investieren zu müssen. „Nur wenn dies gelingt, bleiben die Unternehmen produktiv und wettbewerbsfähig.“ Damit nicht genug. In einer erfolgreichen hybriden Arbeitswelt müssten die Firmen nicht nur neue

Wettbewerbsfähigkeit braucht Digitalkompetenz

Eine der heute relevanten Kernkompetenzen und entscheidende Basis für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen ist die Digital Fitness. Das IHK-Whitepaper zur Digitalkompetenz soll breit gefächerte Impulse für eine erfolgreiche Gestaltung digitaler Prozesse und Strukturen im Unternehmen geben. Auch wenn dies hier zunächst mit Schwerpunkt auf die Branche der Beratungsunternehmen erfolgt, werden Analogien zu anderen Branchen deutlich. www.frankfurt-main.ihk.de/digitalkompetenz

Foto: Jochen Müller



Dietmar Vogelsang, Geschäftsführer, Institut DV & P: „Immer häufiger verabschieden sich Banken von langjährigen Kundenbeziehungen, weil diese nicht mehr zu ihrer Geschäftspolitik passen.“

Kompetenzen mit Blick auf Führung, Kommunikation, Zusammenarbeit und Selbstorganisation erlernen, sondern auch ihre Resilienz stärken. Diese Kompetenz, aus eigener Kraft in disruptiven Phasen, bei veränderten Rahmenbedingungen oder Unvorhergesehenem zügig und zukunftsorientiert agieren zu können, hätten etwa die Gründer von Biontech exzellent vorgelebt. „Sehr früh nutzten sie ihr Wissen aus der Krebsforschung für die Virologie, um in Lichtgeschwindigkeit ein wirkungsvolles mRNA-Vakzin zu entwickeln“, betont sie.

Insolvenzwelle bislang ausgeblieben

Eher gute Nachrichten gab es bislang mit Blick auf Firmenzusammenbrüche. Zumindest bis Ende des vergangenen Jahres blieb aufgrund der umfassenden staatlichen Finanzhilfen die befürchtete Pleitewelle aus. Laut Wirtschaftsauskunftei Creditreform ging die Zahl der Unternehmensinsolvenzen sogar um 10,8 Prozent auf 14.300 Fälle zurück. Das war der niedrigste Wert seit Einführung der Insolvenzordnung in 1999. Nach der Coronawelle könnte sich das Blatt jedoch wenden, prognostizierte jüngst das Münchner Ifo-Institut. Knapp jedes siebte Unternehmen sehe sich

durch die Folgen der Covidpandemie in seiner Existenz bedroht. Besonders gefährdet seien Reisebüros und -veranstalter (73,2 Prozent) sowie Unternehmen aus der Veranstaltungswirtschaft (67,4 Prozent). Im Einzelhandel erwarteten 17,1 Prozent der befragten Unternehmen eine gefährdete Lage, im Juni 2021 waren es 14,4 Prozent. Bei Restaurants und Gaststätten sowie in der Beherbergung fühlt sich laut Ifo mehr als die Hälfte der Betriebe in ihrer Existenz bedroht. Im verarbeitenden Gewerbe seien es dagegen lediglich 5,7 Prozent.

Robuste Wirtschaftslage in Hessen

Mit einer größeren Insolvenzwelle, die nicht von den Lockdowns betroffene Branchen erfasst, rechnen Experten wie Dietmar Vogelsang auch nach Ende der Pandemie nicht. „Manche Firmen haben sich der Insolvenz ohnehin durch einen Verkauf entzogen“, sagt der Ge-

schäftsführer des Instituts DV & P in Bad Homburg. Die Luft werde allerdings solchen Firmen ausgehen, denen es schon vor der Coronapandemie schlecht gegangen sei und die sich nur mit den staatlichen Finanzhilfen am Leben gehalten hätten. Der Finanzexperte beobachtet allerdings, dass es für kleine Unternehmen oftmals schwieriger geworden sei, Finanzierungen zu erhalten. „Immer häufiger verabschieden sich Banken von langjährigen Kundenbeziehungen, weil diese nicht mehr zu ihrer Geschäftspolitik passen.“

Auf Kapital müssen die Betroffenen dennoch nicht verzichten. „Bei Crowdfunding-Plattformen und Online-Marktplätzen für Unternehmenskredite können Kapitalsuchende fündig werden, auch ohne die Hausbank einzuschalten“, so Vogelsang. Eine weitere Alternative seien Venture-Capital-Gesellschaften, wobei neben privaten Anbietern auch

öffentliche Banken wie die KfW Risikokapital bereitstellen. Um die finanzielle Resilienz zu erhöhen, gilt es ferner, auch Factoring und Leasing als Finanzierungsinstrumente stärker in den Blick zu nehmen sowie das Forderungsmanagement durch professionelles Mahn- und Inkassowesen effizienter auszugestalten.

Als ausgesprochen robust bezeichnet Sven Volkert die aktuelle Wirtschaftslage in Hessen. „Die befürchtete Insolvenzwelle ist nicht nur wegen der zahlreichen staatlichen Finanzhilfen ausgeblieben, sondern auch wegen der guten Liquiditätssubstanz vieler Unternehmen“, sagt der Geschäftsführer der Bürgschaftsbank Hessen. Nach zehn Jahren Aufschwung hatten viele Betriebe gut vorgesorgt, um eine Durststrecke überbrücken zu können. Das hat sich aus Volkerts Sicht in der Krise ausgezahlt. „Kaminholz besorgt man auch nicht erst mitten im Winter bei minus fünf Grad, sondern im Spätsommer.“

Krisenfeste Gründerszene

Auch die Bürgschaftsbank trug mit vermehrten Bürgschaften, darunter die Expressangebote von maximal 250 000 Euro, zur Stabilisierung bei. 76 Millionen Euro an Bürgschaften und Garantien hätten 189 Millionen Euro Investitionen und Liquidität ermöglicht. Der Bestand an Bürgschaften und Garantien erreichte im vergangenen Jahr den Rekordwert von 338 Millionen Euro, wobei coronabedingt die maximale Bürgschaftsgrenze von 1,25 auf 2,5 Millionen Euro erhöht wurde. Krisenfest zeigten sich die Gründerszene wie auch die Bereiche Neugründungen und Übernahmen. Volkert bleibt zwar optimistisch für das laufende Jahr, schränkt aber ein: „Neben der Coronapandemie setzen auch die Transformation zur klimaneutralen Wirtschaft, Lieferkettenprobleme sowie Engpässe an zahlreichen Beschaffungsmärkten, allen voran Energie, viele Unternehmen unter Druck. Die Finanzpolster schmelzen ab. Wir werden

Beratungsförderung zur digitalen Transformation

Digital Jetzt – Investitionsförderung für KMU

Um mittelständischen Betrieben die Umsetzung der Digitalisierung zu erleichtern, bietet das Förderprogramm „Digital Jetzt – Investitionsförderung für KMU“ finanzielle Zuschüsse, um entsprechende Investitionen in kleinen und mittleren Unternehmen – einschließlich Handwerksbetriebe und freie Berufe – anzuregen. Zuschüsse gibt es bei Investitionen in digitale Technologien sowie Investitionen in die Qualifizierung der Beschäftigten zu Digitalthemen.

www.digitaljetzt-portal.de

BIEG Hessen: KMU-Beratung zum Thema Internet und Digitalisierung

Das BIEG Hessen unterstützt kleine und mittlere Unternehmen sowie Existenzgründer und Start-ups in den Themen Onlinemarketing, E-Commerce und Social Media. Mithilfe von persönlichen Beratungen, Vorträgen und Leitfäden können sich Geschäftsführer und Entscheider Klarheit über die jeweiligen Chancen und Risiken verschaffen. www.bieg-hessen.de

Programm Unternehmenswert:Mensch Plus

Die Chancen der Digitalisierung in der Arbeitswelt gewinnbringend einzusetzen, ist auch für KMU eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Dafür benötigen Betriebe nachhaltige Strategien und neue Konzepte. Hier setzt das Bundesprogramm Unternehmenswert:Mensch Plus an. Im Rahmen einer Prozessberatung werden Unternehmen fit für die Digitalisierung gemacht. Die Förderung umfasst zwölf Beratungstage, die Förderquote beträgt 80 Prozent. www.unternehmens-wert-mensch.de



Sven Volkert, Geschäftsführer, Bürgschaftsbank Hessen: „Die befürchtete Insolvenzwelle ist nicht nur wegen der zahlreichen staatlichen Finanzhilfen ausgeblieben, sondern auch wegen der guten Liquiditätssubstanz vieler Unternehmen.“

deshalb mehr Insolvenzen sehen, wenn-
gleich keine große Welle.“

Um die Vorhaben der heimischen kleinen und mittelständischen Unternehmen weiter zu flankieren, hat die Förderbank jüngst ihre Coronaangebote bis zum 30. Juni verlängert. Dass die Bürgschaften Wirkung zeigen, belegt eine im Herbst 2021 veröffentlichte Studie von PricewaterhouseCoopers (PwC) im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums. Danach gaben 79 Prozent der Befragten an, dass sich ihr Umsatz nach dem Engagement einer Bürgschaftsbank erhöht habe. Das Jahresergebnis habe sich verbessert, gaben 75 Prozent an. Die Zahl der Beschäftigten sei gestiegen, berichteten 77 Prozent, und 62 Prozent gaben an, dass die Finanzierung erst durch die Bürgschaft möglich geworden sei.

Psychische Belastungen

Nicht nur beruflich, auch persönlich stark gefordert sind Führungskräfte und ihre Kollegen. So hat die Zahl psychischer Erkrankungen durch die Coronapandemie deutlich zugenommen. Im ersten Covidjahr 2020 gab es laut einer Studie weltweit geschätzte 53 Millionen Fälle von schweren depressiven Störungen und 76 Millionen Fälle von Angststörungen zusätzlich, die auf die Viruskrise zurückzuführen sind. Global sei das ein Plus von 28 beziehungsweise 26 Prozent, so Forscher der Universitäten Queensland und Washington. In Deutschland lag das Plus bei je knapp 17 Prozent.

Besonders betroffen seien junge Menschen und Frauen. „Aber auch Manager fragen sich immer häufiger, wie es

weitergehen soll, und suchen nach dem Sinn ihres Daseins“, beobachtet Berater Vanhöfen, der seine Strategieberatung deshalb jüngst um die Persönlichkeitsentwicklung erweiterte. Zum Einstieg lässt er seine Klienten eine Woche lang aufschreiben, was ihnen Freude macht und was nicht. „Das Ergebnis ist für viele, insbesondere Ältere, oftmals ein Weckruf.“ Um Wege aus der persönlichen Krise zu entwickeln, setzt Vanhöfen in seinem ganzheitlichen Ansatz an vier Punkten an: Körper, Herz, sprich Gefühl, Geist und Spiritualität. Sein Credo: „Es ist nie zu spät, einen Baum zu pflanzen.“



— DIE AUTORIN —



Eli Hamacher

Freie Journalistin, Berlin
eh@elihamacher.de