

CHEFSACHE

LÖSUNGEN FÜR UNTERNEHMER

Ausgabe 02/2020

ZUKUNFT

Raus aus der Krise – so geht's!

Sieben Experten und ihre wegweisenden
Antworten auf wichtige Fragen



RECHTSTIPP
Richtiger Umgang
mit Urlaubsansprüchen

GRÜNDERSTORY
Grüner David
fordert Goliath



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

Gothaer
Kraft der Gemeinschaft

4
Wer? Wie? Was? Wo?

Das Magazin in der „Chefsache“.

7
Chef-Kolumne

Urlaub und Corona: Was Arbeitgeber jetzt wissen müssen.

8
Macher im Gespräch

Wacken-Festival-Chef Thomas Jensen über Führung in der Krise.

10**TITELSTORY****Raus aus der Krise – so geht's!**

Wie sieht die Welt nach Corona aus? Sieben Experten beantworten sieben wegweisende Fragen.



In seinen Vorträgen nimmt Nils Müller seine Zuhörer mit ins Jahr 2030. In der „Chefsache“ beantwortet der Visionär die Frage, wie wir Zukunft gestalten.

Impressum

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

Herausgeber: Gothaer Allgemeine Versicherung AG, Arnoldiplatz 1, 50969 Köln.

Verantwortlich für den Herausgeber: Marcel Boßhammer, Astrid Hemmerbach-Mathen, Bogna Stöckner.

Konzept und Umsetzung: AEMEDIA

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

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

Druck: Barz & Beienburg GmbH, Köln.

18**GUT VERSICHERT****Gesundheit ist Trumpf**

Die Firma Temafa bietet ihren Angestellten eine bKV der Gothaer.

20**Gründer: Der Kampf David gegen Goliath**

Die Suchmaschine Ecosia nimmt es mit Google auf.

22**Die beste Idee meines Lebens**

Mit der „Gesunden Mittagspause“ in die Marktspitze: Jan-Frederik Kolthoff über seine Firmengründung.



Die Gothaer feiert in diesem Jahr ihr 200-jähriges Jubiläum – von der Feuer- und Versicherungs-bank zum Großkonzern.

Gothaer Versicherung: 1820 – 2020

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das Gute an einem Kreislauf ist: Es gibt keinen Anfang und kein Ende, es geht immer weiter. Und deshalb ist es gerade in Krisenzeiten wie diesen beruhigend zu wissen, dass sich auch die Wirtschaft in regelmäßigen Kreisläufen bewegt. Jedem Abschwung folgt ein Aufschwung, jeder Rezession der nächste Boom.

Eines steht also fest: Es wird wieder aufwärts gehen. Aber anders als aus der Coronakrise, die endgültig erst Impfstoff und Medikamente lösen werden, führen aus der Wirtschaftskrise mehrere Wege. Die Frage ist nur – welche sind die richtigen? Unter der Überschrift „Raus aus der Krise – so geht's!“ haben wir mit sieben renommierten Experten über sieben richtungsweisende Fragen für die Zukunft gesprochen – und erhellende Antworten erhalten.

Raus aus der Krise hat es auch Thomas Jensen geschafft. Der Veranstalter des „Wacken“-Festivals ist einer der größten Arbeitgeber Schleswig-Holsteins. Doch auch das Metal-Festival fiel dieses Jahr der Coronakrise zum Opfer. Im Interview erzählt der „Macher im Gespräch“, wie er den Krisensommer gemeistert hat und trotz allem positiv in die Zukunft blickt.

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

Was ist bei Ihnen absolut Chefsache?

Anne und Stefan Lemcke, 41 und 43, sind in aller Munde. Das Ehepaar hat Ankerkraut gegründet, Hersteller und Händler von Gewürzen und eines der schillerndsten Start-ups Deutschlands. Bekannt wurden sie in der TV-Show „Die Höhle der Löwen“. Der Verkauf weiterer Anteile machte sie unlängst zu Millionären.

„Den Menschen, die für uns arbeiten, soll es gut gehen – dafür brennen wir mindestens genauso wie für das Geschäft. Jedem Mitarbeiter die Wertschätzung entgegenzubringen, die er verdient, ist für uns absolute Chefsache. Wer hier arbeiten will, muss ins Team passen. Menschlichkeit steht der Qualifikation gleich.“



Als Stefan Lemcke Ankerkraut 2012 gegründet hat, war es sein Traum, acht bis zehn Mitarbeiter einzustellen, wie er erzählt. Heute beschäftigt der Gründer mit seiner Frau Anne rund 100 Menschen.



FÜNF TIPPS: SO TRETEN SIE IM VIDEO MEETING RICHTIG GUT AUF

Wie im wahren Leben gilt auch im Video:

Der erste Eindruck zählt. Achten Sie auf eine aufrechte Sitzhaltung, eine positive Körpersprache und Blickkontakt. Wir kommunizieren immer – auch wenn wir nicht reden.

Bei Videochats ist der Ton genauso wichtig wie das Bild.

Sprechen Sie bitte deutlich. Manchmal hilft es, einen Kopfhörer in die Audiobuchse für Ton/Mikro zu stecken.

Am besten ist ein Gespräch auf Augenhöhe. Schauen Sie besser nicht von oben in die Kamera. Auch ein Bild von unten wirkt nicht immer optimal.

Achten Sie darauf, dass die Beleuchtung hinter Ihnen nicht zu hell ist. Und ist die Kamera frei von Fingerabdrücken?

Kontrollieren Sie Ihr Umfeld. Aber verzeihen Sie Ihren Kindern, wenn sie ins Bild laufen. Wir sind alle im Homeoffice.



Woven City – Stadt der Zukunft

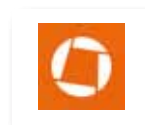
Die Zukunft beginnt am Fuß des Mount Fuji. Hier in Japan baut der Toyota-Konzern **Woven City**, den Prototypen einer **Smart City**. Mitte der 20er Jahre sollen Menschen dort digital zusammenleben. Autos fahren autonom und sind vernetzt mit anderen Verkehrssystemen, die Energieversorgung ist CO₂-neutral und das gesellschaftliche Leben smart organisiert. Ein ähnliches Projekt plant Toyota mit **Berlin Neulichterfelde** auch in Deutschland.

„Die Coronakrise hat, anders als oft behauptet, nicht gezeigt, dass Globalisierung uns verwundbar macht. Im Gegenteil: Globalisierung bietet die Möglichkeit, Risiken und Abhängigkeiten zu reduzieren.“

Prof. Dr. Henning Vöpel, Direktor des Hamburgischen WeltWirtschafts-Instituts, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Hamburg School of Business Administration, Moderator und Autor.

24
Tage

in jedem Jahr sollen Arbeitnehmer künftig von zuhause aus arbeiten dürfen. Das soll gesetzlich verankert werden.



Genius Scan

Ein Scanner für die Hosentasche: Ein Dokument wird mit der Handykamera fotografiert und als PDF versendet.

LESETIPPS

Zum Feierabend

Die Geschichte eines Boxers und einer New Yorker Primaballerina ist eine Hymne aufs Leben.

Uwe Prieser,
Wehender Staub –
wandernde Sterne,
Kleine Fische
Verlag, 22 Euro.



Zum Nachdenken

Das Buch ist eine investigative Reportage über ein zerfallendes Land, das seinen Kompass verloren hat

Klaus Brinkbäumer/
Stephan Lamby,
Im Wahn, Verlag
C.H.Beck, 22,95
Euro.



Zum Business

Spannend wie ein Thriller: Der Autor hat 300 Krisenunternehmen gekauft, saniert und wieder verkauft.

Peter Maria Löw,
Flusenflug, Osburg
Verlag, 24,- Euro.



Geldtipp: Soli weg, Rente hoch

Die Ausgangslage: Vom 1. Januar 2021 an entfällt für 90 Prozent der Deutschen der Solidaritätszuschlag von 5,5 Prozent des zu versteuernden Einkommens.

Das Angebot: Nach dem Motto „Soli weg – Rente hoch – gleiches Netto“ bietet die Gothaer die Möglichkeit, die Ersparnisse langfristig in eine private oder betriebliche Altersvorsorge zu investieren.

Die Idee dahinter: Mit der Investition werden mehrere Fliegen mit einer Klappe geschlagen: Man

sorgt zum einen für seine Zukunft vor, muss aber zum anderen aktuell auf nichts verzichten. Für Chefs bietet die betriebliche Altersversorgung (bAV) ein attraktives Vergütungsinstrument für die Belegschaft der Firma.

Worüber Sie mit Ihrem Berater sprechen sollten: Die Gothaer bietet speziell auf die bAV zugeschnittene Lösungen – von der Unterstützungs- bis zur Pensionskasse. Der Berater weiß, welche Lösung die beste ist.
www.gothaer.de/bav





Hofgut Georgenthal 
Hotel | Golf | Spa | Restaurant
kleine Auszeit
★★★★
Superior

Golfen, Wandern und Genießen – die *Auszeit* mitten in der Natur

Ganz nah und doch weit weg. Das Hofgut Georgenthal ist ein Hideaway mitten in der Natur des Taunus – ganz in der Nähe von Frankfurt. Ein mit Liebe geführtes Hotel. Ein meisterlicher 18-Loch-Golfplatz. Die feine, regionale Küche, serviert in zwei Restaurants. Und die vielen Wanderwege direkt vor der Tür. Der perfekte Ort für Golfer, Genießer und Wanderer.

Hofgut Georgenthal
Georgenthal 1 – 65329 Hohenstein
Telefon 06128 / 943-0
www.hofgut-georgenthal.de
info@hofgut-georgenthal.de



Die schlechte Nachricht vorneweg: Das Urlaubsrecht wird leider immer komplexer. Ein Grund dafür ist der Versuch, europäisches und deutsches Recht in Einklang zu bringen. In diesem Jahr jedoch sind wegen Corona noch einige Aspekte hinzugekommen, die es Arbeitgebern zunehmend schwer machen, den Überblick zu behalten. Deshalb sollte man über die grundlegenden Dinge informiert sein.

So wollten beispielsweise in diesem Sommer viele Mitarbeiter ihren geplanten Urlaub gar nicht erst antreten, weil sie während des Lockdowns keine Möglichkeit hatten zu verreisen (was übrigens gegen den Willen des Arbeitgebers nicht durchsetzbar ist). Andere nahmen vorzeitig Urlaub, um sich bei geschlossenen Schulen und Kitas um ihre Kinder kümmern zu können. Oder Arbeitgeber ordneten Betriebsferien an, um ausbleibende Geschäfte zu kompensieren. Letzteres ist besonders kompliziert. In der Fachliteratur wird es durchaus kritisch gesehen, ob ausbleibende Aufträge wegen Corona einen – nach der Rechtsprechung erforderlichen – dringenden betrieblichen Grund zur Einführung von Betriebsferien darstellen. Zudem darf bereits genehmigter Urlaub ohnehin nicht durch später angeordnete Betriebsferien wieder kassiert werden. Und: Jeder Mitarbeiter muss grundsätzlich immer noch mindestens zwei Fünftel des Jahresurlaubs frei einteilen können. In Betrieben mit Betriebsrat darf darüber hinaus nicht vergessen werden, diesen bei der Einführung von Betriebsferien zu beteiligen. Das kann aber auch von Vorteil sein, weil Betriebsferien, die zusammen mit dem Betriebsrat geregelt werden, mehr Rechtssicherheit bieten.

Viele Fragen stellen sich in diesem Jahr auch im Zusammenhang mit dem Thema Kurzarbeit. Im Frühjahr entschied die Bundesagentur, dass es bis Ende des Jah-

**EINE BEHÖRDLICH
ANGEORDNETE QUARANTÄNE
„VERBRAUCHT“ KEINE
URLAUBSANSPRÜCHE.**



RECHTSTIPP

Richtiger Umgang mit Urlaubsansprüchen

*An dieser Stelle schreiben
Führungskräfte über Recht,
Steuern und Finanzen. Dieses
Mal: Dr. Patrizia Chwalisz,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
und Partnerin in der Kanzlei
Esche Schümann Commichau,
über das Thema Urlaub.*

res nicht erforderlich ist, seinen Urlaub für 2020 einzubringen, bevor Kurzarbeitergeld bezogen werden kann. Offen ist aber, unter welchen Bedingungen sich der Urlaubsanspruch anteilig für Zeiten der Kurzarbeit reduziert. Der Europäische Gerichtshof hat in 2018 entschieden, dass eine Kürzung für Zeiten der vollen Kurzarbeit (100%) möglich ist. Corona kommt auch beim Thema „Krankheitsfall im Urlaub“ ins Spiel. Grundsätzlich gilt: Wenn der Mitarbeiter während des Urlaubs erkrankt, wird der Urlaub während der Krankheitsphase nicht angerechnet und darf später nachgeholt werden. Ebenso „verbraucht“ eine behördlich angeordnete Quarantäne keine Urlaubsansprüche. Für Mitarbeiter

DAS IST ESCHESCHÜMANN COMMICHAU

Mit 46 Partnern, rund 100 Anwälten, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern sowie insgesamt etwa 230 Mitarbeitern ist Esche Schümann Commichau eine der größten multidisziplinären Sozietäten in Deutschland. Gegründet im Jahr 1822 ist sie die älteste Sozietät Hamburgs und eine der ältesten des Landes.

in Elternzeit darf der Urlaubsanspruch jedoch gekürzt werden – und zwar um ein Zwölftel für jeden vollen Monat, in dem der Mitarbeiter nicht arbeitet. Das passiert allerdings nicht automatisch, der Arbeitgeber muss die Kürzung ausdrücklich erklären. Ein Arbeitgeber, der dies vor oder während der Elternzeit seines Mitarbeiters noch nicht erledigt hat, kann die Kürzungserklärung nachholen, solange das Arbeitsverhältnis besteht. Häufig vergessen wird, seine Mitarbeiter jährlich auf den Verfall nicht genommenen Urlaubs hinzuweisen. Erfolgt ein solcher Hinweis nicht, verfällt nicht genommener Urlaub weder zum Jahresende noch zum folgenden 31. März, sondern er summiert sich unbefristet. Arbeitgebern ist daher dringend zu raten, jedem Arbeitnehmer zumindest in Textform mitzuteilen, wie viele Arbeitstage Urlaub ihm im Kalenderjahr zustehen, ihn aufzufordern, diesen so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann. Und ihn über die Konsequenzen zu belehren, die eintreten, wenn der Urlaub nicht beantragt wird. Leider reichen entsprechende abstrakte Angaben im Arbeitsvertrag oder in einem Merkblatt dafür nicht aus. Wer sich also in den vergangenen Jahren an diese Spielregeln nicht gehalten hat, sollte diese sogenannte „Hinweisobliegenheit“ schnellstens nachholen. Damit wird zumindest eine weitere Anhäufung von Urlaubsansprüchen vermieden, da zum Ende des jeweils aktuellen Kalenderjahres der Urlaubsanspruch verfällt.



ZUR PERSON

Thomas Jensen (l.), und Holger Hübner, beide 54, veranstalten seit 1990 das Wacken Open Air-Festival. Daraus ist mittlerweile ein weit verzweigtes Unternehmen mit eigenem Radio- und Internet-TV-Sender, Musikverlag, Plattenlabel und Kreuzfahrtangeboten („Full Metal Cruise“) entstanden. Das Unternehmen ist seit vielen Jahren Gothaer-Kunde.

„Unternehmer-Gen? Wir haben das Boxer-Gen“

Das weltweit berühmteste Heavy Metal-Festival im schleswig-holsteinischen Wacken hat seit einem Jahr einen US-Geldgeber als Partner. Warum das auch in der Musikbranche Sinn macht, erklärt Macher Thomas Jensen, der kommunizierende „Außenminister“.

Vor mehr als 30 Jahren organisierten die Heavy Metal-Fans Thomas Jensen und Holger Hübner quasi nebenbei erstmals das Wacken Open Air-Festival. Heute ist aus einer Dorf-Veranstaltung in einer Kiesgrube in Norddeutschland ein Millionenunternehmen mit jährlich 75.000 Festivalbesuchern geworden. Und die beiden Macher sind ein Paradebeispiel für erfolgreiches Entrepreneurship.

Herr Jensen, wenn man Sie anschaut – lange Haare, Rock 'n' Roll-Outfit, Macher des weltweit größten Open Air HeavyMetal-Festivals – dann fällt es schwer, den Businessmann in Ihnen zu sehen. Tatsächlich leiten Sie mit Ihrem Partner Holger Hübner inzwischen ein mittelständisches Unternehmen mit 25 Millionen Euro Jahresumsatz und rund siebzig Angestellten. Ihr Firmenkonstrukt ist verzweigt. Sogar einen US-Investor haben Sie seit einem Jahr. Stichwort Private Equity. Wie kriegt man so einen Spagat hin?

Thomas Jensen: Das ist kein Spagat. Ich denke ganz oft, in den Grundzügen haben wir uns nur wenig verändert, auch wenn aus Dorf, Stadt, aus regional global geworden ist. Kürzlich haben AC/DC eine neue Single veröffentlicht. Die habe ich schon als 14-Jähriger gehört. Und wenn sie sich die Stars der Branche mal ansehen – Rolling Stones, Kiss – sie alle haben irgendwann Selbstverwaltung gelernt. Ich sage es ungern: Musik ist Business geworden.

Mit einem Metal-Festival Geld zu verdienen, war aber schon der Plan?

Es begann 1989 als Idee beim Bier. Ich habe BWL studiert, gekellnert, als Roadie für Bands gearbeitet. Holger war Industriekaufmann. Irgendwann wollten wir uns nur noch unserer Leidenschaft, unserer Musik, dieser Community, diesem Lifestyle hingeben. Dafür mussten wir genug Geld verdienen. Dass daraus ein kleines Imperium entstehen würde, hat niemand geglaubt. Es war also mehr Sachzwang.

Das heißt ...?

Unsere Motivation war nicht, viel Kohle zu machen. Aber wir wollten die größte Bühne haben, die besten Boxen, die beste Licht-Show, das geilste Team. Und natürlich wollten wir die besten Bands verpflichten. Unsere Musik ist auch unser Lifestyle. Das eine geht nicht ohne das andere.

Besser sein zu wollen als andere, ist eine Grundvoraussetzung für Erfolg ...?

Mein Vater war selbstständiger Einzelhändler. Da habe ich früh interessante Einblicke gehabt. Unternehmersein heißt ja, ich unternehme etwas. Es gab damals kein vernünftiges Metal-Festival, also haben wir eines gegründet. Heute sage ich, es war unsere gesellschaftliche Aufgabe. Wir haben es für uns, aber auch für unsere Freunde, unsere Community getan. Wir haben versucht, Engpässe aufzulösen. Und Verantwortung übernommen.

Dann haben Sie das Unternehmer-Gen?

Ich befürchte fast. Allerdings ist meine Theorie, dass jeder da hineinwachsen kann.

Ökonomisch zu denken, hat uns anfangs auch nicht gefallen. Ich hatte zwar eine Mathe-Zwei im Abi und habe auch einen Statistikschein während des Studiums gemacht, aber wie man eine schwarze Null erwirtschaftet, das mussten wir erst lernen. Es war manchmal frustrierend.

Sie mussten Rückschläge hinnehmen?

Wir haben jeden Fehler gemacht, den man machen kann. Ich sage nur: Augen auf bei der Berufswahl. Aber wir haben nicht aufgegeben. Ich würde fast sagen, Holger und ich, wir haben das Boxer-Gen. Die Augen sind angeschwollen von den Treffern, wir lassen uns das Lid aufschneiden, schütteln uns und machen weiter. Wir sind hart im Nehmen.

Haben Sie sich Hilfe gesucht? Expertenrat eingeholt?

Unser Team, das ist das oberste Regal an Kompetenz. Egal, ob Putzhilfe oder Bürokratie, bei uns wird jeder wertgeschätzt, bringt sich ein. Kürzlich hatten wir ein Führungskräfte-seminar bei uns. Daran haben Holger und ich natürlich auch teilgenommen.

Klingt nach perfekter Führung. Können Sie also loslassen, haben Vertrauen, nehmen die Mitarbeiter mit bei schwierigen Entscheidungen?

Wir glauben zumindest, dass wir flache Hierarchien haben. Und in der Theorie versuchen wir, mehr abzugeben. Und ja, wir wissen, dass es die Mitarbeiter nervt, wenn man alles kontrolliert. Aber ich glaube, wir sind auf einem guten Weg. Wir sind 30 Jahre dabei. Wir sind vielleicht nicht die Schlauesten, aber uns fällt immer etwas ein. Das wissen unsere Mitarbeiter.

Gerade eben sind die Zeiten wieder schwierig. Das Coronavirus hat zur Absage der meisten Großveranstaltungen, auch Ihres Festivals, geführt.

Auch wieder so eine Herausforderung. Natürlich wird diese Absage finanzielle Einbußen nach sich ziehen. Bis wir dazu konkrete Zahlen haben, braucht es allerdings noch viel Zeit. Aber ein Jahr halten wir durch. Mehr als 90 Prozent der Besucher haben ihre Tickets für 2021 eingetauscht. Inzwischen sind wir wieder ausverkauft. Diese Szene ist sehr stark und robust.

Gab es eine Alternative im Netz? Die meisten Kulturschaffenden retten sich mit digitalen Veranstaltungen über die Zeit.

Natürlich haben auch wir etwas hingekriegt. Unser Online-Festival unter dem Motto ‚Wacken World Wide‘ erreichte elf Millionen Fans. Wir hoffen aber darauf, das Festival 2021 wieder wie gewohnt durchführen zu können.

Sie haben einen US-Investor als Partner ins Boot geholt. Warum dieser Schritt? Passt so eine Entscheidung zum Image?

Die Providence Equity-Tochter Superstruct Entertainment kommt aus dem Festival-Bereich. Sie ist weltweit vernetzt, steuert große Events. Wir sind top-zufrieden, nun auch dazugehören. Wir wollen noch besser werden. Das ist unsere Motivation. Und unser Investor macht uns stärker.

FÜNF TIPPS FÜR UNTERNEHMER

1

Immer dranbleiben. Nie aufgeben. Und mit Mut Widerständen begegnen.

2

Reflektieren, Feedback annehmen, immer selbstkritisch sein.

3

Loyal sein zum Stakeholder. Ohne Mitarbeiter, Kunden, Fans, Mitglieder geht nichts.

4

Der Anspruch muss Einmaligkeit sein. Und nie die Leidenschaft verlieren.

5

Unternehmerische Verantwortung nicht vergessen und auch finanzielle Verantwortung übernehmen.



*Mit der Rettungsleiter
wieder nach oben: Viele
Unternehmen brauchen
Hilfe auf ihrem Weg aus der
Coronakrise.*

Raus aus der Krise – so geht's!

Börsencrash, Inflation, Finanzkrise: Die Wirtschaft hat viele Notsituationen erlebt. Aber eine globale Pandemie? Das gab es in der modernen Zeit noch nie. Deshalb stellt sich nun die Frage: Wie kann sich die Welt danach wieder erholen? Sieben Experten geben Antworten.

Z

Zombies sind gefährlich. Das gilt nicht nur für die bedrohlichen Filmgestalten, sondern auch für ihr Pendant in der realen Welt. Als Zombies bezeichnen Experten derzeit Unternehmen, die eigentlich schon pleite sind, es wegen der ausgesetzten Meldepflicht für Insolvenzen jedoch nicht offenlegen müssen – und schlimmstenfalls durch Coronahilfen auch noch künstlich am Leben erhalten werden. Fachleute fürchten deshalb eine Insolvenzwelle. Rund 550.000 Unternehmen werden in Schwierigkeiten geraten, schätzen die Wirtschaftsexperten von Creditreform. Aber, wie so oft während dieser Krise: So richtig wissen tut es niemand.

Corona hat die Wirtschaft hart getroffen. Fast drei Millionen Deutsche waren im August arbeitslos, mehr als fünf Millionen in Kurzarbeit. Das ifo Institut für Wirtschaftsforschung prognostizierte ein um 6,6 Prozent sinkendes Bruttoinlandsprodukt, erwartet aber bereits den Aufschwung: Um 3,8 Prozent soll die Wirtschaft im vierten Quartal wachsen und Ende 2021 wieder ihre Leistung von Ende 2019 erreicht haben.

Es ist also längst nicht alles schlecht. Ganz im Gegenteil. Viele erkennen in der Krise auch eine Chance – zum Beispiel für

die Digitalisierung der Arbeit. Die Flucht ins Homeoffice hat der digitalen Transformation vieler Firmen einen gewaltigen Schub verliehen. „Wir erleben ein großflächiges, bundesweites Experiment der Digitalisierung von Arbeit und Kooperation, dessen Veränderungsgeschwindigkeit bis vor kurzem noch undenkbar erschien“, sagt Dr. Josephine Hofmann vom Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO. Fast 70 Prozent der Unternehmen hätten ihre Angestellten während der Coronazeit komplett von zu Hause arbeiten lassen, hat Hofmann, Leiterin Team Zusammenarbeit und Führung, in einer Studie ermittelt. Und das ist erst der Anfang. Viele Firmen wollen am Fortschritt festhalten: Rund 90 Prozent der Befragten wollen Homeoffice im größeren Umfang umsetzen, ebenso viele Dienststreifen

kritisch hinterfragen und künftig vermehrt auf Videomeetings setzen.

Der Blick der Wirtschaft richtet sich nach vorn. Dazu passt auch die gestiegene Bereitschaft der Unternehmen, in die Entwicklung neuer Technologien zu investieren. So haben die IT-Marktforscher von Bitkom Research in einer Umfrage unter 955 Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern herausgefunden, dass 75 Prozent davon ihre Investitionen in digitale Geräte, Technologien und Anwendungen erhöht haben. „Die Pandemie hat deutlich gemacht, dass Digitalisierung für Unternehmen zwingend notwendig ist, um flexibel und belastbar zu bleiben“, sagt Dr. Kay Müller-Jones, Leiter Consulting und Services Integration beim IT-Dienstleister Tata Consultancy Services (TCS), der die Studie in Auftrag gegeben hat. Mit anderen Worten: Es braucht den Mut für Innovationen, um gestärkt aus der Krise zu kommen.

Die Coronakrise ist eine Chance, aber wie können Unternehmen sie nutzen? Wer das herausfinden will, muss Experten fragen. Sieben Fragen, sieben Antworten zum selben Thema: Raus aus der Krise – aber wie? →

▼
Im vierten Quartal soll die deutsche Wirtschaft schon wieder um 3,8 Prozent wachsen.

—
Drei von vier Unternehmen erhöhen ihre Investitionen in Digitalisierung.



„EIN BUNDESWEITES EXPERIMENT DER DIGITALISIERUNG VON ARBEIT.“

Dr. Josephine Hofmann, Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO



Prof. Dr. Matthias Beenken verfügt über mehr als 30-jährige Expertise in der Versicherungswirtschaft.

Wie kann Absicherung künftig aussehen?

Prof. Dr. Matthias Beenken, Professor für BWL und Versicherungswirtschaft an der Fachhochschule Dortmund

„Die Coronapandemie hat eins deutlich gemacht: Es gibt Risiken, die völlig unerwartet sind, und auf die man sich nicht vollumfänglich vorbereiten kann. Nicht einmal Versicherungsunternehmen können das, sofern das elementare Prinzip der Versicherung verletzt wird, der Risikoausgleich im Kollektiv und in der Zeit. Wenn alle gleichzeitig einen Schaden haben, kann dies von der Versichertengemeinschaft allein nicht mehr getragen werden. Dennoch können und sollten Unternehmer Lehren aus der Pandemie ziehen. So ist ein systematisches Risikomanagement unerlässlich. Das betreibt einer aktuellen Studie unserer Hochschule zufolge allerdings nur jedes vierte kleine und mittelständische Unternehmen (KMU). Viele Risiken werden als solche nicht erkannt oder nicht weiter ernst genommen. Nur jedes zweite KMU lässt

sich von Versicherungsvermittlern auch zu seinen Risiken beraten. Da überrascht es schon nicht mehr, dass potenziell existenzvernichtende Risiken häufig nicht versichert werden.

Die Pandemie zeigt, dass ein unzureichendes oder unsystematisches Risikobewusstsein, eine fehlende Risikostrategie sowie fehlende Maßnahmen der Risikobegrenzung und des Risikotransfers fatale Folgen haben können. Beispielsweise sind diejenigen Unternehmen bisher besser durch die Pandemie gekommen, die eine hinreichende Rücklage besaßen und nicht wenige Tage bis Wochen nach dem Lockdown bereits finanziell mit dem Rücken zur Wand standen. Auch Abhängigkeiten von einzelnen Auftraggebern, unerkannte Risiken aus Lieferketten oder unzureichende Digitalisierung rächen sich in dieser Situation.“

Wie wollen wir in Zukunft leben – und wovon?

Prof. Dr. Dominik Enste, Leiter Kompetenzfeld Verhaltensökonomik und Wirtschaftsethik am Institut der deutschen Wirtschaft

„Antworten auf diese Fragen werden immer auf Basis der Vorstellungen von Individuen gesucht – und gefunden. Ausgangspunkt der aktuellen Veränderungen sind deshalb die Wünsche vor allem der jungen Generationen für die Arbeitswelt der Zukunft. Sie äußern dabei ihre Zukunftswünsche sehr klar: mehr Autonomie hinsichtlich Arbeitsinhalten, mehr Zeitsouveränität, mehr Flexibilität beim Arbeitsort und mehr sinnstiftende Tätigkeiten. Dafür sind viele bereit, auf mehr Geld und Karriere zu verzichten.“

VIELE SIND BEREIT, AUF MEHR GELD UND KARRIERE ZU VERZICHTEN. FIRMEN MÜSSEN SICH DARAUF EINSTELLEN.

Firmen müssen sich auf diese Forderungen einstellen, da der Fachkräftemangel vielfach für einen Arbeitnehmermarkt sorgt, bei dem junge Menschen sich ihren Arbeitgeber aussuchen können. Die empirisch-fundierte Antwort für auch in der Zukunft erfolgreiche Unternehmen lautet: Entwicklung einer glaubwürdigen Vertrauenskultur, die von einer mitarbeiterorientierten, ethischen Führung lebt und einer wertschätzenden Kontrolle begleitet wird. Vertrauen zahlt sich nachweislich aus und speist sich aus Vertrauenswürdigkeit und einem Vertrauensvorschuss. Ob dies in hippen New Work-Büros, im Homeoffice, in der Produktionshalle, im Pflegeheim oder beim Kunden des Handwerkers gelebt wird, ist zweitrangig. Der Staat muss durch entsprechende Rahmenbedingungen dafür sorgen, dass Unternehmen und Individuen ihre Ziele so verfolgen, dass auch nachfolgende Generationen ähnliche Möglichkeiten haben. Nachhaltigkeit kann dabei nur mit einem Dreiklang aus Informationen, Incentives und Innovation erreicht werden. Der Staat greift dabei nur subsidiär ein,

wenn der Einzelne sich nicht mehr selbst helfen kann. Insofern werden wir sicherlich künftig nicht mit oder von einem bedingungslosen Grundeinkommen leben, sondern weiterhin – aber möglichst selbstbestimmt und innerhalb einer Vertrauenskultur – arbeiten, und das gerne und zufrieden.“



Prof. Dr. Dominik H. Enste ist Geschäftsführer der IW Akademie GmbH und Professor an der TH Köln.



Zukunftsreisender: Mit dem Netzwerk LaFutura bringt Nils Müller auf internationaler Ebene Zukunftsdenker zusammen.

Wie gestalten wir Zukunft?

Nils Müller, Speaker, Gründer und Geschäftsführer der Zukunftsagentur TRENDONE

„Es gibt sie nicht, die eine Zukunft. Wie 2025 wird, weiß heute kein Mensch. In der Zukunftsforschung sprechen wir von Zukünften oder Szenarien. Für diese Szenarien gibt es Einflussfaktoren, etwa Trends, die eine Zukunft verändern. Diese Faktoren interagieren auch noch miteinander. Politische Entscheidungen, gesellschaftliche Spaltung, ökologischer Wandel, technologischer Fortschritt: Alles das hat Auswirkungen darauf, wie die Zukunft aussieht. Und alles das müssen wir jetzt im Blick haben.

Das gilt besonders für Unternehmer. Ein Geschäftsführer führt das Geschäft in die Zukunft.

Das bedeutet, er analysiert die Einflussfaktoren, sucht eines der denkbaren Szenarien aus, und zwar das mit den besten Chancen für sein Unternehmen, und gestaltet es. Er muss die Chancenfelder dann genau definieren, in einem sogenannten Business Modelling. Welche Ressourcen brauche ich? Wer sind meine Partner? Wie sieht das Geschäftsmodell aus? Und dieses aktive Arbeiten an der Zukunft trägt er in sein Unternehmen hinein.

Wie weitreichend dieser Schritt ist, lässt sich an drei Horizonten zeigen. Der erste liegt ganz nahe: VW baut jetzt Elektromotoren. Der zweite geht etwas weiter, bis ans Geschäftsmodell:

VW bietet mit seinem Fahrdienst Moia jetzt Sharing-Fahrten an. Und Horizont drei bringt etwas komplett Neues in den Markt: VW würde plötzlich Lufttaxis bauen.

Corona hat die Wirtschaft auf eine harte Probe gestellt. In den letzten 100 Jahren ist sehr viel immer besser geworden, aber politische Spannungen, der Klimawandel und natürlich auch die Coronakrise sind Kippunkte. Wir müssen deshalb jetzt aufpassen und schlaue Lösungen finden. Ob die Zukunft dann gut wird oder nicht, das liegt an uns und daran, wie wir sie gestalten.



Wie schafft man digitale Kompetenz?

Marco Junk, Geschäftsführer Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) e. V.



Als Geschäftsführer des BVDW vertritt Marco Junk mehr als 650 Digitalunternehmen.

Corona hat die Wirtschaft in Sachen digitale Arbeit zum Sprung ins kalte Wasser gezwungen, aber das ist bekanntlich nicht das schlechteste, um Neues zu lernen. Die Flucht ins Homeoffice hat die digitale Transformation der Arbeit beschleunigt. Ohne den Schritt wäre sie wohl noch genau so undigital wie vorher. Deshalb gilt für alle Beteiligten, die Wissenslücken zu schließen und digitale Kompetenzen zu stärken. Das gelingt in erster Linie durch Lernen. Es gibt unter den Mitgliedern des Bundesverband Digitale Wirtschaft (BVDW) viele Agenturen und Beratungen, die helfen. Und natürlich bietet der BVDW selbst ein breites Unterstützungsangebot, etwa durch fachlichen Austausch in unserem Ressort Arbeitswelt der Zukunft. Es gibt jedoch keine Universallösung, denn so unterschiedlich Organisation, technische Ausstattung und Unternehmenskultur sind, so unterscheiden sich auch die Wege der digitalen Transformation. Eines hilft aber auf jeden Fall: Ein Unternehmenslenker, der Digitalisierung vorlebt und Vorbild ist für seine Mitarbeiter. Denn neben der technischen Herausforderung geht es ums Erlernen einer neuen Arbeitskultur. In manchen klassischen Branchen arbeiten viele ältere Menschen, die sich tendenziell schwer tun mit der Digitalisierung. Das ist eigentlich ein intensiver, oft langwieriger Prozess. Corona war Deutschlands Crashkurs in Digitalisierung. Und darauf gilt es jetzt aufzubauen.

Ist regional das Ende von global?

Dr. Monika Griefahn, ehemalige Politikerin, Unternehmerin und Mitbegründerin von Greenpeace Deutschland.

Als Corona die Wirtschaft in China lahmgelegt hat und Lieferketten zu reißen drohten, sahen viele schon das Ende der Globalisierung und wollten Produktionen zurück im eigenen Land wissen. Ist regional also nun das Ende von global? Ja und nein. Fest steht: Ohne Globalisierung kommen wir nicht aus der Krise. Europa ist so rohstoffarm, wir könnten Produkte, die wir zum Leben brauchen, in diesen Mengen gar nicht mehr selbst herstellen. Zudem stärkt der Welthandel Entwicklungsländer wie Indien oder Bangladesch. Abgesehen davon gingen die Geschäfte auch

ziemlich schnell weiter. So kommen wichtige Rohstoffe nach wie vor aus aller Welt oder viele Elektrogeräte etwa immer noch aus China.



Monika Griefahn ist Mitgründerin von Greenpeace, saß elf Jahre im Bundestag, und berät heute Unternehmen.

Hier müssen wir uns fragen, ob das sinnvoll ist. Die Krise hat gezeigt, dass bestimmte Dinge sehr notwendig sind. Gerade medizinische Produkte waren stark gefragt – und für die Versorgung der Erkrankten im wahrsten Sinne lebensnotwendig. Diese Produkte durch eine regionale Fertigung zu zentralisieren, halte ich für sehr sinnvoll. Eine Lösung kann Cradle to Cradle sein, also Produkte so zu konzipieren, dass sie zumindest in Einzelteilen wiederverwertet werden können. Dieses Wirtschaften in Kreisläufen macht uns zumindest ein Stück weit unabhängiger von der Globalisierung.

Ist Homeoffice das neue Normal?

Prof. Dr. Tabea Scheel, Arbeits- und Organisationspsychologin

„Corona hat das Land gespalten. Die einen fanden es cool, mit dem Kaffee auf dem Tisch und dem Laptop auf dem Schoß auf dem Balkon in der Sonne zu sitzen und zu arbeiten. Und die anderen haben Kinder. Mittlerweile haben beide auch die Schattenseiten der Heimarbeit erfahren. Auf die Frage, ob wir in Zukunft nur noch von zu Hause arbeiten oder unbedingt wieder zurück ins Büro wollen, würde ich daher antworten: beides!

Sicher haben Lockdown und die damit verbundene Flucht ins Homeoffice den Wandel zur mobilen Arbeit beschleunigt. Vieles hat sich auch zum Guten entwickelt. So haben sich Arbeitsprozesse und Strukturen aufgeweicht und Führungskräfte Vertrauen in ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am heimischen Schreibtisch gewonnen, nach dem Motto: „Hey, die arbeiten da ja wirklich.“ Aber insgesamt ist die Situation

durch die Krise herbeigeführt und deshalb sehr künstlich. Und vieles hat sich besser angefühlt als es war. Die technische Ausstattung ist in vielen Firmen noch immer schlecht, der Arbeitsplatz am Küchentisch alles andere als ergonomisch und der zwischenmenschliche Kontakt fällt weitestgehend flach. Das führt dazu, dass Informationen auf der Strecke bleiben, nämlich all jene, die sich nicht oder nur schwer per Video senden lassen, sondern durch Körpersprache oder Flurfunk. Abgesehen davon ist es sehr anstrengend, stundenlang und konzentriert vor dem Laptop zu sitzen und auf einen Bildschirm oder in eine Kamera zu starren. Und letztendlich ist auch die Identifikation mit dem Arbeitgeber schwieriger, wenn die Distanz größer ist. Unternehmen schaden sich also selbst, wenn sie ihre Mitarbeiter ins Homeoffice zwingen. Viel mehr sollten sie die Arbeit von zu Hause



Prof. Dr. Scheel lehrt an der Europa-Uni in Flensburg.

als Option anbieten und zwar dort, wo sie Sinn macht, etwa beim Abarbeiten von Konzentrationaufgaben. Das macht bei einer Tasse Kaffee auf dem Balkon und dem Laptop auf dem Schoß vielleicht sogar wirklich noch mehr Spaß.“

Welche Innovationen verändern die Welt?

Prof. Dr.-Ing. Wilhelm Bauer, Vorsitzender des Fraunhofer-Verbunds Innovationsforschung

„Jede Neuerung, für die es einen Markt und somit Nutzer gibt, ist eine Innovation. Folglich verändert jede einzelne Innovation die Welt – ein wenig oder auch ein wenig mehr. Elektrofahrzeuge als Produktinnovationen, die CRISPR/CAS-Methode als Prozessinnovation, oder Mikrokredite als soziale und Geschäftsmodell-Innovation: die Liste bedeutender Innovationen, die nach Corona unsere Welt und das Leben der Menschen verändern, ist lang. Doch als Arbeitswissenschaftler schaue ich natürlich besonders auf Innovationen, die unsere Arbeitswelt verbessern. Aktuell – und sicherlich auch noch viele weitere Jahre – halten Lösungen und Anwendungen, in denen Künstliche Intelligenz (KI) steckt, Einzug in alle Wirtschaftssektoren, etwa beim

autonomen Fahren, in der medizinischen Diagnostik oder bei Textübersetzungen. Diese Anwendungen erzielen bei spezifischen Problemstellungen bereits bessere Ergebnisse als der Mensch. Daher verändern und prägen KI-gestützte Assistenzsysteme und Robotic Process Automation die Arbeit in neuen Mensch-Technik-Netzwerken. Es ist vorstellbar, dass KI-Anwendungen langfristig alle Aspekte der menschlichen Intelligenz nachahmen.

Diese Entwicklung birgt große Chancen aber natürlich auch Risiken für unsere Arbeits- und Lebenswelt. Daher ist es notwendig, dass wir gleichzeitig mit der Entwicklung von KI-Systemen ethische Fragestellungen rund um die KI bearbeiten und die Erklärbarkeit von KI-gestützten Systemen sicherstellen. Für die Menschen werden KI-Anwendungen nur positiv sein, wenn sie deren Ergebnisse nachvollziehen können.“



Prof. Dr.-Ing. Wilhelm Bauer ist seit 2013 geschäftsführender Institutsleiter am Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO.

MENSCHEN WERDEN KI NUR VERTRAUEN, WENN SIE IHR VERHALTEN UND ERGEBNISSE NACHVOLLZIEHEN KÖNNEN.

Für Mario Drogies kam die Krise zu einem denkbar ungünstigen Zeitpunkt. Der Bauunternehmer aus der Nähe von Leipzig hatte mit einem Geschäftspartner gerade ein neues Projekt gestartet: Fertighäuser bauen aus Holzmodulen. Modulhaus Drogies heißt seine Firma. Dann kam Corona.

Doch wer glaubt, dass mit dem Lock-down auch sein Geschäft zum Erliegen kam, der irrt. Das Gegenteil ist der Fall. „Wir haben von Beginn an viel zu tun“, sagt er. Nur die überlasteten Behörden hätten ihn ein wenig ausgebremst, weil sie mit den Baugenehmigungen nicht hinterherkamen. Und die zeitweise Schließung der Grenze in Polen sei ein Problem für die Lieferanten gewesen. Verhältnismäßig kleine Probleme.

Schon seit 1999 ist Drogies selbstständig, zunächst als Trockenbauer. Seine Aufträge bekam er durch Empfehlung, das Geschäft lief gut. Aber 2009 änderte sich alles. „Mich hat jemand gefragt, ob ich mal etwas anderes machen möchte als konventionelles Bauen und mal einen neuen Baustoff ausprobieren will – Holz“, erinnert er sich: „So habe ich meine Leidenschaft entdeckt.“ Der nachwachsende Baustoff ist Drogies förmlich ans Herz gewachsen. Deshalb verfolgte der Unter-



**„MIT MODULBAU
AUS HOLZ HABE ICH
MEINE LEIDENSCHAFT
ENTDECKT.“**

Mario Drogies, selbstständiger Trockenbauer und Gründer von Modulhaus Drogies.

nehmer das Thema weiter. Er besichtigte ein Holzwerk in Berlin, half beim Bau einer Flüchtlingsunterkunft aus dem Werkstoff und lernte Dieter Balazs kennen, der Fertighäuser aus Holz verkauft. „Die Kooperation lag auf der Hand. Ich baue die Häuser und er verkauft sie“, sagt Drogies.

HINTERGRUND

Erfolgreich trotz Coronapandemie: In der Krise auf Holz gebaut

*Mario Drogies baut seit Anfang
des Jahres Fertighäuser aus
Holz. Dann kam Corona.*



**„Die Kooperation
lag auf der Hand.
Ich baue die Häuser
und er verkauft sie.“**

Mario Drogies über die Arbeit mit
Geschäftspartner Dieter Balazs.



DARÜBER LOHNT ES SICH, MIT IHREM BERATER ZU SPRECHEN

1

Die Gothaer bietet mit Gewerbe-Protect eine flexible und individuell anpassbare Produktwelt aus frei kombinierbaren Bausteinen.

2

Wenn sich der Bedarf ändert, können einzelne Bausteine problemlos angepasst werden.

3

Auch die Erweiterte Produkthaftung für Handelsbetriebe und Bauhandwerker ist mit Gewerbe-Protect möglich.

In einem alten Kraftwerk des Nachbarortes fand der Handwerker vor zwei Jahren schließlich eine Halle, die groß genug war für die meterhohen Module, die er vorgefertigt aus dem Berliner Werk bekommt. Er baut sie in seiner Werkstatt zusammen und stellt sie in ganz Deutschland auf. Für die 80 oder 130 Quadratmeter großen Häuser braucht er mit seinen fünf Mitarbeitern vier Wochen. Ein Vorteil zudem: Wenn ein Kunde umziehen will, ist das Haus im Handumdrehen ab- und wieder aufgebaut. Beim Aufbau unterstützen ihn Partner wie Elektriker, Heizungsbauer, Dachdecker. Alles klappte trotz Corona reibungslos.

Das könne er von seiner Arbeit als Trockenbauer nicht behaupten, sagt der 47-Jährige: „Hier wurden einige Bauvorhaben abgesagt“, erzählt Drogies, der seine Familie bereits seit 20 Jahren und die Firma seit zwei Jahren bei der Gothaer versichert hat. Corona hin oder her: Am liebsten würde er ohnehin nur noch Fertighäuser aus Holzmodulen bauen.

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“.



Kultur der Wertschätzung

Die Firma Temafa aus Bergisch-Gladbach ist technologischer Marktführer bei Mischanlagen von Textilfasern und einer der attraktivsten Arbeitgeber der Region. Das liegt vor allem an der Wertschätzung, die das Unternehmen seinen Mitarbeitern entgegenbringt.

Es gibt vieles, das den deutschen Mittelstand zu etwas Besonderem macht. Als Rückgrat der Wirtschaft stellen kleine und mittlere Unternehmen hierzulande rund zwei von drei Arbeitsplät-

zen. Die häufig familiär geprägte Eigentümerstruktur macht die Betriebe unempfindlich für Übernahmen durch Konzerne und sorgt gleichzeitig für Entscheidungen mit langfristigem Horizont. Und: Es gibt unzählige Mittel-

ständler, die in ihrem Segment weltweit die Benchmark setzen – und die trotzdem selbst im Nachbarort niemand kennt.

Ein gutes Beispiel: ist die Firma Temafa in Bergisch Gladbach. Das Unternehmen ist



In mehr als 80 Ländern aktiv: Temafa-Maschinen ermöglichen beispielsweise – wie hier im Foto – die Mischung einzelner Rohstoffe in der Produktion von Fasern.

technologischer Marktführer im Bereich Textilfaseranlagen und dennoch nur wenigen ein Begriff. Branchenintern ist das aber durchaus anders. „Wir bauen die leistungsstärksten Anlagen am Markt für die Nonwoven-Industrie, also für nicht gewebte Textilien“, erklärt Dr. Jörg Morgner, Geschäftsführer beim Familienunternehmen Temafa. „Man kann sich unsere Mischanlagen wie riesige Maschinen in einer Bäckerei vorstellen, die den Teig mischen. Was dann später daraus wird, bestimmt der Bäcker.“ Oder in diesem Fall eben der Textilhersteller. Wenn sich zum Beispiel jemand beim Autokauf für die hochwertige Alcantara-Ausstattung entscheidet, stehen die Chancen nicht schlecht, dass die Produktion des Kunstleders in einer Temafa-Anlage ihren Anfang nahm.

Seit März 2019 kommen rund 70 der insgesamt 75 Angestellten in den Genuss der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Krankenversicherung Gothaer MediGroup. Jeder Mitarbeiter, der zwei Jahre im Betrieb ist, wird in die Police mit aufgenommen. „Das gilt auch für unsere Monteure, die dadurch bei ihren Auslandseinsätzen ebenfalls besonderen Schutz genießen“, so Morgner. Aber warum gibt man als Arbeitgeber überhaupt Geld für eine betriebliche Krankenversicherung (bKV) aus? Natürlich spielen die Themen Mitarbeiterbindung und -bindung eine Rolle, genauso wie der Umstand, dass der demografische Wandel tendenziell zu mehr krankheitsbedingten Ausfällen führt – und eine bKV dem entgegenwirken kann. Bei der Einführung der bKV ging es Jörg Morgner aber auch um das Thema Kulturwandel.

„Gerade im Mittelstand sind die Unternehmen häufig noch sehr stark durch familiendynastische Hierarchien geprägt. Die Zeiten des Generaldirektors, der alle Zügel in der Hand hält und immer recht hat, sind aber definitiv vorbei.“ Morgner ist sich sicher: Um diese alten Strukturen aufzubrechen, muss eine Kultur der Wertschätzung des Einzelnen im Unternehmen gelebt werden. „Zu zeigen, dass uns die Gesundheit der Beschäftigten am Herzen liegt und sogar



ZUR PERSON

Dr. Jörg Morgner leitet das 1874 in Sachsen gegründete Unternehmen Temafa in vierter Generation. Die Firma, seit 1949 in Bergisch-Gladbach zu Hause, hat 75 Mitarbeiter.

zusätzliche Ausgaben wert ist, ist da ein guter Anfang.“

Und warum genau hat Temafa sich für den stationären Zusatztarif Gothaer MediGroup entschieden? „Das war keine einsame Entscheidung, sondern ich habe zusammen mit dem Betriebsrat überlegt, welches Angebot

den meisten Nutzen für die Belegschaft stiftet. Wir sind dann schnell zu dem Schluss gekommen, dass die Rechnung für den einzelnen Mitarbeiter bei Medi-

Group besonders positiv ausfällt denn eine stationäre Zusatzversicherung ist nicht für jeden problemlos zu bekommen und ohne Gruppentarif sehr viel teurer. So profitiert das gesamte Team letztlich am meisten.“ Apropos Team: Jörg Morgner ist als technischer Ingenieur durchaus kritisch und hat

sich das Leistungsversprechen der Gothaer genau angeschaut. „Neben dem Produkt hat mich auch das Team der Gothaer überzeugt. Da wurde alles gehalten, was versprochen wurde.“

Übrigens: Neben klassischen bKV-Tarifen wie dem

von Temafa ausgewählten Gothaer MediGroup bietet die Gothaer inzwischen einen neuartigen, so genannten Budgettarif an, der bereits ab einer Firmengröße von fünf Mitarbeitern abgeschlossen werden kann. Beim Gothaer Gesundheitsbudget Gothaer

FlexSelect erhalten Mitarbeiter Leistungen, die sie selbst individuell auswählen dürfen. Egal, ob aus dem ambulanten, stationären oder zahnärztlichen Bereich. Hinzu kommen praktische Services wie Facharztterminierung, digitale Arztprechstunden oder Beratung, wenn Angehörige pflegebedürftig werden.



ZU ZEIGEN, DASS UNS DIE GESUNDHEIT DER BESCHÄFTIGTEN AM HERZEN LIEGT, IST EIN GUTER ANFANG.

DARÜBER LOHNT ES SICH, MIT IHREM BERATER ZU SPRECHEN

1

Mitarbeitergewinnung und -bindung: Die bKV hilft Arbeitgebern, die besten Köpfe auf dem Arbeitsmarkt zu finden und sie im Unternehmen zu halten.

2

Flexibilität: Der Budgettarif bietet frei wählbare Leistungen aus den Bereichen ambulante Versorgung, zahnärztliche Leistungen, Krankenhaus und zusätzliche Services.

3

Vorteil für Kleinbetriebe: Die Police ist schon ab fünf Personen abschließbar.



Christian Kroll (Foto Mitte) hilft mit seinem Start-up Ecosia weltweit Menschen durch Aufforstung von Landschaften. Das Unternehmen ist Kunde der Gothaer.

Grüner David fordert Goliath

Internetnutzer suchen Begriffe online, Ecosia pflanzt dafür Bäume: Das ist die Idee von Gründer Christian Kroll. Sein Suchmaschinen-Start-up aus Berlin ist die umweltfreundliche Alternative zum Weltmarktführer Google. Wer sie nutzt, tut dabei sogar Gutes.

Es gehört sich eigentlich nicht, Ecosia zu googeln. Schließlich ist Ecosia selbst, wie Google, eine Suchmaschine im Internet. Preisfrage also: Wie findet man eine Suchmaschine im Netz? Der Mann, der darauf eine Antwort wissen muss, heißt Christian Kroll, ist Erfinder, Gründer und Unternehmer und hat glücklicherweise nicht nur Verständnis für die Frage, sondern auch eine Antwort. „Es gibt neben Google und Ecosia viele Suchmaschinen“, sagt er. „Man kann also gern Ecosia googeln und danach einfach weiter ecosieren.“

Tatsächlich gibt es vieles, was fürs Ecosieren spricht und nichts spricht dagegen. Denn dank der Hilfe von Microsoft, deren Suchtechnik Ecosia verwendet, funktioniert die Internetsuche kaum schlechter als mit Google. Außerdem können sich Nutzer im Gegensatz zum weltbekannten Pendant wegen des strengen Datenschutzes bei Ecosia ihrer Daten sicher sein. Dazu unterstützen sie statt eines Großkonzerns aus den USA ein cooles Start-up aus Berlin. Und das Wichtigste: Sie tun dabei etwas Gutes für Umwelt und Klimaschutz. Denn Ecosia pflanzt für jede Suchanfrage irgendwo auf der Welt einen Baum.

Die Idee dazu kam Christian Kroll nach einer Weltreise, obwohl er beruflich zunächst in eine ganz andere Richtung unterwegs zu sein schien. Schon auf dem Schulhof hat er während des Abiturs in Wittenberg damit begonnen, Aktien zu handeln. Während des BWL-Studiums in Nürnberg investierte er weiter, unter anderem wegen der Rendite in ukrainische Ölak-tien. Außerdem verdiente er Geld mit einer Bankenvergleichs-Website. Dann ging es auf die Reise um die Welt.

„Auf dieser Reise habe ich mehr über die Folgen von Entwaldung erfahren“, sagt Kroll. Heute ist er Vegetarier, versucht, Flüge zu vermeiden, und hat auch seinen privaten Konsum reduziert. Seine Firma gründete Kroll 2009. „Zu Beginn waren es nur meine Schwester, ich und manchmal ein paar Freelancer“, sagt er. Mittlerweile hat er 75 Mitarbeiter und 99 Prozent der Firma an die Purpose-Stiftung abgegeben. Das soll verhindern, dass Ecosia verkauft werden oder jemand Gewinne aus dem Unternehmen herausziehen kann.

Mehr als 100 Millionen Bäume hat Kroll mit Hilfe regionaler Organisationen in 26 verschiedenen Ländern wie Uganda, Malawi oder Bolivien gepflanzt; auf einer Fläche

fast halb so groß wie Berlin. Ein Counter auf der Suchseite zählt den aktuellen Stand immer mit. Sekündlich schnellt die Zahl nach oben.

Aber einfach einen Baum irgendwo hinzusetzen, das kommt für Kroll nicht infrage. „Wir wollen Bäume so pflanzen, dass wir die Ökosysteme vor Ort schützen“, sagt er. Deshalb kommen Monokulturen nicht infrage. Außerdem garantiert Ecosia, dass die Bäume mindestens drei Jahre überleben und die Partner vor Ort soziale Standards erfüllen, etwa keine Kinderarbeit zulassen und faire Löhne zahlen. Bäume pflanzen sei nicht nur eine der einfachsten, sondern auch effektivsten Möglichkeiten, um das Klima zu schützen, sagt Kroll. Er rechnet damit, dass ein Kilogramm CO₂ pro Suche absorbiert werde. Bei mehr als 100 Millionen Suchanfragen in den etwas mehr als zehn Jahren sind das im Schnitt 10.000 Tonnen CO₂ pro Jahr.

Damit Ecosia Geld für Baumpflanzprojekte ausgeben kann, muss es aber zunächst welches verdienen, beispielsweise durch Werbung. Wer etwa nach „Hotel Berlin“ sucht, wird in der Ergebnisliste wie bei Google auch Anzeigen eingeblendet bekommen. „Mit dem Klick auf eine Anzeige verdient Ecosia Geld“, sagt Kroll. „Nachdem wir die laufenden Kosten für Gehälter und Büro gedeckt haben, gehen die Gewinne in die Projekte.“

Mit seinen Finanzen geht das Unternehmen transparent um. Jeden Monat veröffentlicht Ecosia auf seiner Website einen Bericht, der zeigt, wie viel Geld eingenommen und wofür es ausgegeben wurde. So hat die Firma im Juli fast 1,5 Millionen Euro umgesetzt und davon für exakt 468.633 Euro 642.270 Bäume finanziert. Und mit 59.578 Euro flos-



Ecosia ist – wie jede andere Suchmaschine – als Startseite auf jedem Computer installierbar.



DER VERSICHERUNGSBEDARF ÄNDERT SICH, WENN DIE FIRMA WÄCHST. DAS SOLLTEN SIE MIT IHREM BERATER BESPRECHEN

1

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

2

Die Digitalisierung bietet Angriffspunkte für IT-Kriminalität. Schäden durch Cyber-Attacken können existenzbedrohende Folgen haben. Der Schutz vor diesen Schäden wird daher immer wichtiger.

3

Die Cyber-Police der Gothaer bietet umfassenden Schutz und ein weitreichendes Maßnahmen-Paket.

sen nicht einmal vier Prozent des Umsatzes ins Marketing.

Was zur Eingangsfrage zurückführt: Wie findet man Ecosia? „Ecosia lebt davon, dass Menschen anderen Menschen davon erzählen“, sagt Kroll. Oft würden Kinder Ecosia ihren Eltern empfehlen, die dann wiederum Kollegen davon berichten – und so weiter. So hat Ecosia bereits 15 Millionen Nutzer erreicht. Sie ist damit die größte Suchmaschine Europas.

Im Vergleich zu Google ist die Zahl allerdings gering. Rund 3,4 Milliarden Suchen zählt der Marktführer – am Tag. In Deutschland bleibt für Ecosia lediglich ein Prozent Marktanteil. „Wir sind eigentlich nicht mal David gegen Goliath, wir sind eher Bakterie gegen Goliath“, sagt Kroll. Dennoch ist es ihm wichtig, das Monopol aufzubrechen. „Es braucht große Player, die nach ökologischen und ethischen Standards arbeiten. Ein größerer Marktanteil macht beides möglich“, sagt der Gründer. Auf der Seite können Nutzer Ecosia als Standard-suchmaschine einstellen. Dann muss man auch nicht mehr danach googeln, sondern kann sofort ecosieren.

Die beste Idee meines Lebens

Auf dieser Seite schreibt in jeder Ausgabe ein Unternehmer über die Entscheidung, die ihn auf Erfolgskurs gebracht hat. Diesmal: Jan-Frederik Kolthoff, Gründer von Move Up.

Am Anfang stand eine romantische Vision und mein Wunsch, im Beruf etwas aus Leidenschaft zu tun. Die Vision war, mit einer neuen Idee jedes Büro in Deutschland ein bisschen gesünder zu machen. Und um solch ein Ziel zu erreichen, ist es ja klar, dass man Leidenschaft braucht; jede Menge sogar.

Sport und Fitness haben in meinem Leben immer schon eine große Rolle gespielt. Ich habe bis zur Regionalliga Fußball gespielt, und auch die Fitnesswelle hat mich voll erwischt. Schon als Schüler hatte ich den Fitnesstrainer-schein. Ich habe dann Physiotherapie studiert und wurde Physiotherapeut von Wacker Burghausen in der zweiten Fußballbundesliga. Erstaunlicherweise hatten die meisten Fußballprofis dort mit Rückenschmerzen zu kämpfen und ich dachte mir: Wenn diese fitten Männer schon solche Probleme haben, wie sieht das denn erst bei normalen Mitarbeitern in deutschen Unternehmen aus, in denen die Menschen den ganzen Tag lang sitzen müssen? Meine Antwort darauf war „Die Bewegte Mittagspause“, ein leichtes Trainingsprogramm, das jeder Mensch an seinem Schreibtisch absolvieren konnte. Mit dieser Idee wollte ich dahin, wo die Schmerzen sind: in die deutschen Büros. Ich schrieb also ein Konzept und schickte es an 5.000 Firmen – und als Erstes antwortete das Forschungszentrum Desy in Hamburg. Das ist mittlerweile zwölf Jahre her.

Für meine berufliche Laufbahn stand allerdings noch ein anderes Szenario im Raum. Mein Vater hatte eine erfolgreiche PR-Agentur und der Plan war, dass mein Bruder und ich diese einmal übernehmen sollten. Also flüchtete ich erst einmal auf Weltreise. Ich bin leidenschaftlicher Kite-Surfer (schon



ZUR PERSON

Jan-Frederik Kolthoff, 31, gründete 2015 die Move Up GmbH, die zu den Markführern im betrieblichen Gesundheitsmanagement gehört. Das Unternehmen hat 30 feste und 500 freie Mitarbeiter an drei Standorten (Hamburg, Berlin, München). Das Unternehmen ist seit 2020 Gothaer-Kunde.

„ICH WOLLTE MIT MEINER IDEE DAHIN, WO DIE SCHMERZEN SIND: IN DIE DEUTSCHEN BÜROS.“

wieder Sport!) und reiste fast ein Jahr lang dem Wind nach. Danach stieg ich also in die Familienagentur ein; das hätte auch das Ende meiner Vision sein können. Aber ich merkte bald: Die Agentur und ich, wir passten irgendwie nicht zusammen. Und da war ja auch immer noch meine „Bewegte Mittagspause“, die mittlerweile und obwohl ich kaum noch aktiv mitarbeiten konnte, immer besser lief; wir hatten mehr als 50 Unternehmen als Kunden. Und da kommt die beste Idee meines Lebens ins Spiel: Denn ich verließ die Agentur und gründete mein Unternehmen Move Up.

Ganz allgemein gesagt: Wir bieten Unternehmen betriebliche Gesundheit – Bewegung

für den Rücken, gesunde Ernährung fürs Wohlbefinden, Stressmanagement zur Vermeidung von Burn-outs. Dazu gehören Unternehmensberatung, Workshops, Trainingsangebote. Wir haben mittlerweile 350 Kunden, und 200 von ihnen betreuen wir seit Corona digital. In mancher Woche gibt es bis zu 200 Angebote: Live-Trainings, Workshops per Zoom, zum Download oder als Podcast. Wer uns mal an unserem Standort in Hamburg um die Mittagszeit besucht wird staunen – fast jeder Raum ist dann ein kleines Studio. In ganz Deutschland machen Menschen bei uns mit. Die beste Idee meines Lebens ist also hundertprozentig aufgegangen. Das ist ein gutes Gefühl.



THE FINE ART OF AFRICA

Lebensgroße Unikate erzielen hohe Aufmerksamkeit zuhause und in Ihrem Unternehmen. Jede Skulptur wird in Simbabwe aus recycelten Metallen handgefertigt.

Sie finden Pferde, Flamingos, Geparden, Löwen, Giraffen, Elefanten, Reiher, musizierende Frösche, Paviane unter:

JMP
Skulpturen

www.jmp-skulpturen.de
info@jmp-skulpturen.de



Bitte geben Sie bei Interesse oder Kauf das Kennwort „Chefsache“ an.



**Ich werde
meine Wünsche
verwirklichen.**

**Vertrauen Sie dabei auf 200 Jahre
Erfahrung und die Kraft der Gothaer
Gemeinschaft.**

**Fragen
Sie nach
Ihrem Bündel-
Vorteil!**

**200 Jahre Tradition und Innovation.
Wir sind für Sie da.**

Mehr auf gothaer.de oder beim
Gothaer Berater in Ihrer Nähe.

Gothaer
Kraft der Gemeinschaft