

## Pressemitteilung

# Führung muss sichtbar bleiben – gerade auch in der (Corona-)Krise

**Essen, 01.04.2020** – In Krisenzeiten stehen Führungskräfte oft vor Herausforderungen, auf die sie nicht vorbereitet sind, für die es keine Erfahrungswerte oder ein Lösungshandbuch gibt. So auch derzeit in der Corona-Krise. Trotzdem muss gerade in solchen Zeiten Führung sichtbar bleiben und den MitarbeiterInnen Orientierung geben, sagt der **DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte**.

„In schwierigen Zeiten dürfen wir als Führungskräfte unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren verständlichen Sorgen und Ängsten nicht allein lassen. Wegducken geht hier nicht“, betont denn auch DFK-Vorstandsvorsitzender Michael Krekels. „Wir müssen deutlich sagen, wo wir mit unserem Unternehmen in der Krise stehen, was das für uns alle bedeutet und dass wir gemeinsam an Lösungen arbeiten. Dafür ist noch mehr an Kommunikation gefordert, als ohnehin schon in Normalzeiten. Vieles muss neu begründet werden, einfach weil die Situation neu ist“, so Krekels weiter.

Typisches Beispiel dafür ist derzeit die Einführung von Homeoffice für eine Vielzahl von Mitarbeitern. „Oft können aber eben nicht alle MitarbeiterInnen ins Homeoffice. Hier muss Führung darauf achten, dass kein Riss im Team entsteht zwischen denen, die ins Homeoffice „dürfen“ und denen, die in den Betrieb „müssen“. Hier müssen nachvollziehbare Begründungen geliefert werden – und das in der Regel nicht nur einmal. Und ganz wichtig: Führungskräfte müssen zeigen, dass sich um alle gekümmert wird und jeder den Schutz bekommt, der möglich ist“, erläutert DFK-Vorstand Krekels.

**Ansprechpartner für die Medien**

**DFK**  
**Ralf T. Krüger**  
**Kommunikation**

Alfredstr. 155  
45131 Essen  
Telefon 0201/95971-0  
Telefax 0201/95971-29  
[pressekontakte@dfk.eu](mailto:pressekontakte@dfk.eu)

Internet: [www.dfk.de](http://www.dfk.de)

Ohnehin sieht der DFK Führung auch besonders darin gefordert, das Team zusammenzuhalten. Gemeinsame Videokonferenzen oder Skype-Sitzungen sind mögliche Ansätze. Aber dabei darf man es nicht belassen. Wertschätzung und Respekt gegenüber den Mitarbeiter\*innen drücken sich in diesen Zeiten auch darin aus, dass man die Kommunikation eben nicht auf Business-Themen beschränkt. „Auch die Fragen: ‚Wie geht es Ihnen? Was brauchen Sie? Wo können wir Ihnen helfen?‘ sollten Führungskräfte stellen. Und das nicht nur im geplanten Video-Call, sondern auch zwischendurch z.B. in spontanen Telefonanrufen. Wir müssen die sonst möglichen zufälligen Treffen in der Kaffeeküche oder im Büroflur ersetzen, nicht zuletzt, um so etwas wie Normalität als Ankerpunkt in unsicheren Zeiten zu geben. Und klar muss auch sein, dass wir es akzeptieren müssen, dass nicht jeder in gleichem Maße sofort mit veränderten Arbeitsbedingungen klarkommt. Das zu begleiten, ist eben auch Führungsaufgabe und Fürsorge“, beschreibt der DFK-Vorstand die besonderen Herausforderungen, vor denen aktuell viele Führungskräfte stehen.

Mit der Umstellung von der Präsenzpflcht im Betrieb auf Arbeit im Homeoffice ist es eben nicht getan. Der DFK rät allen Arbeitgebern, hier deutlich mehr zu investieren. „Der Wechsel in die digitale Arbeitswelt ist nicht das Ende der notwendigen Veränderungen. Die Arbeit fängt damit erst an. Aus unseren eigenen Untersuchungen wissen wir, dass die Digitalisierung des Arbeitsumfeldes schnell auch zu einer Entfremdung zwischen MitarbeiterInnen und Unternehmen führen kann. Gute Führung ist in der Lage das zu verhindern“, berichtet DFK-Vorstandsvorsitzender Michael Krekels . Gute Führung verlangt deshalb immer ein hohes Maß an Empathie. In Krisenzeiten ist das aber umso mehr gefordert.

## **Über den DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte**

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland. Er vertritt in seinem Netzwerk bundesweit rund 20.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene. Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik. Die Mitglieder des Berufsverbandes erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg z.B. in Form von juristischer Beratung und Vertretung, vielfältigen Weiterbildungsangeboten und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben. Zudem bietet der DFK über seine Regional- und Fachgruppen ein gut gepflegtes und weit verzweigtes Kontaktnetzwerk. Dazu laden eigene Strukturen, wie beispielsweise für den Führungsnachwuchs (Young Leaders), für Geschäftsführer oder ein eigenes Frauennetzwerk, zum Networking ein. Der Berufsverband ist in 20 Regionalgruppen gegliedert und hat seine Hauptgeschäftsstelle in Essen. Weitere Geschäftsstellen sind in Frankfurt, Hamburg, München und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten.

[www.dfk.eu](http://www.dfk.eu)