

DIE STIFTUNG

Magazin für das Stiftungswesen und Private Wealth

SONDERAUSGABE

Familienunternehmen & Stiftung (2. Jg.)

Gründer und Visionen

Unternehmer gestalten die Gesellschaft

Nachfolgefragen & Stiftungslösungen

Interview mit Dietmar Hopp

Fallstudien aus der Praxis



Auch Männer brauchen Zeit zum Luftholen

Osnabrücker Ursachenstiftung widmet sich der Situation von Vätern in Familienunternehmen

Gar nicht so leicht, ein zufriedener Vater zu sein in der heutigen Zeit. Der Wunsch, mehr Zeit für Familie und Kinder zu haben, passt oft nicht zu den Realitäten der deutschen Wirtschaft. Besonders der Mittelstand tut sich schwer, wenn es um familienfreundliche Maßnahmen für Väter geht. Die Ursachenstiftung in Osnabrück möchte diesem Problem auf den Grund gehen und neue Wege aufzeigen. **VON JUDITH PEREZ**

Es war vor circa zehn Jahren. Mein erster Arbeitstag in einem mittelgroßen Unternehmen. Etwas aufgeregt mit Notizblock und Bleistift ausgerüstet, werde ich von Zimmer zu Zimmer geführt, um meine neuen Kollegen kennen zu lernen.

Viele neue Namen, Infos zum Mitschreiben, ich lächle. Dann plötzlich stehen wir am Arbeitsplatz von Peter J. „Der ist gerade in Elternzeit“, heißt es mit einem Grinsen. „Toll“, denke ich anerkennend, hier können auch Väter in Elternzeit gehen, nicht nur Frauen. In den nächsten Tagen merke ich jedoch, dass das Grinsen für ein Belächeln stand. Von Anerkennung oder Akzeptanz keine Spur. Schade!

Seitdem ist einiges passiert. Das Thema Väter und Karriere ist plötzlich salonfähig geworden und seit Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 hat sich die Zahl der Väter in Elternzeit fast vervierfacht. Mütter drängen immer mehr in die Arbeitswelt und erwarten von ihren Partnern Arbeitsteilung an Kind und Herd.

90% der Väter fühlten sich überfordert

Auch Väter wünschen sich mittlerweile mehr Zeit für Familie, besonders für ihre Kinder. 72% von ihnen halten die Elternzeit für eine Bereicherung, fand der Allensbacher Monitor Familienleben 2010 heraus.

Bleibt nur ein Problem: Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren zwar immer mehr auf familienfreundliche Maßnahmen wie Teilzeit und Telearbeit

eingelassen, aber dabei vor allem die erwerbstätigen Mütter bedacht. Die „neuen Väter“ wurden bisher vergessen. Sie sollen nach wie vor zu 100% für das Unternehmen da sein. Entsprechend berichteten schon 2005 in einer Studie des Wirtschaftsportals „Managementwissen online“ 90% der befragten Väter von einem Gefühl der Überforderung durch die Ansprüche, die sowohl von Seiten der Betriebe als auch der Familie an sie gerichtet werden. Burn-out und Trennungen sind nicht selten.

Großunternehmen setzen schon auf Familienfreundlichkeit

In großen Unternehmen hat man das Problem erkannt. So können sich bei Microsoft Deutschland die Mitarbeiter aufgrund flexibler Teilzeitarbeitsmodelle und des Grundsatzes der Vertrauensarbeitszeit ihre Arbeitsstunden frei einteilen und auch von Zuhause aus arbeiten.

Airbus trägt bereits seit 2007 das Gütesiegel „familienfreundliches Unternehmen“, eine Auszeichnung der gemeinnützigen Gesellschaft „Beruf und Familie“. Wickelkurse für werdende Papas, Abenteuercamps am Wochenende für Väter mit Kindern, sogar Seminare, um die pubertierenden Jugendlichen besser zu verstehen, sind im Programm der innovativen Personalentwicklung für Väter (IPEV) beim Flugzeugbauer in Hamburg zu finden. „Unternehmen, die Angebote für Väter machen, liegen damit an der Spitze eines Trends“, sagt Geschäftsführerin Antje Becker von „Beruf und Familie“.

In kleinen und mittleren Unternehmen sind dagegen väterfreundliche Maßnahmen nur selten anzutreffen. Ein Betrieb mit 50 Mitarbeitern tut sich schwer, einen Ersatz zu finden, wenn ein Vater in Elternzeit geht oder auf Teilzeit umstellen möchte. Oft besteht keine eigene Personalabteilung, die sich um das Thema kümmern könnte. Stattdessen gehört dies in der Regel zum Aufgabengebiet eines ohnehin schon stark überlasteten Geschäftsführers oder Vorstands.

Hinzu kommt, dass Unternehmen im Mittelstand überwiegend männergeführt und im ländlichen Raum eher konservativ eingestellt sind, was es für die Väter und ihre neuen Bedürfnisse nicht leichter macht.

Aber auch und gerade im Mittelstand herrscht und droht Fachkräftemangel: „Inzwischen fehlen rund 400.000 Ingenieure, Meister und gut ausgebildete Facharbeiter“, beschreibt DIHK-Präsident Hans Heinrich Driftmann die dramatische

Die Ursachenstiftung

Der Schwerpunkt der Stiftungsarbeit liegt im Spannungsfeld zwischen Unternehmen und Familie, insbesondere im Mittelstand. Auf der einen Seite widmet sich die Organisation den Bedürfnissen der Unternehmen mit ihren Mitarbeitern als Mütter und Väter. Auf der anderen Seite nimmt sie Unternehmer und Unternehmerinnen in ihrer Rolle als Eltern in den Fokus, auch mit Blick auf die Unternehmensnachfolge.

Stifter Johannes Rahe gründete und leitete 26 Jahre gemeinsam mit seinem Partner ein mittelständisches Unternehmen für Türsysteme in der Lebensmittelindustrie, das er im Jahr 2009 der nächsten Generation übergab. Das Grundstockvermögen der Stiftung beträgt 1 Mio. EUR und stammt aus dem Verkauf der Unternehmensanteile an die Nachfolger. Der Stifter ist selbst Vater und Großvater.



Volker Baisch und Stifter Johannes Rahe (v.l.) präsentieren das Projekt „Väter in Familienunternehmen“ auf dem Unternehmertag „Erfolgsfaktor Familie“ im April 2010 in Berlin.

Situation. Und genau deshalb wacht der Mittelstand, wenn auch ganz langsam, aus seinem Dornröschenschlaf auf. Die Unternehmen erkennen, dass für viele Mitarbeiter die Motivation längst nicht mehr allein über ein attraktives Gehalt gelingt. 92% der Väter empfinden laut einer 2008 durchgeführten Studie des Bundesfamilienministeriums die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtiger oder genauso wichtig wie das Gehalt. Auch der Mittelstand braucht familienfreundliche, insbesondere väterfreundliche Strukturen, wenn er qualifizierte Mitarbeiter binden und neue anwerben will.

Umfrage bestätigt Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen

Dieser Herausforderung widmet sich nicht nur die deutsche Wirtschaft, sondern auch die 2008 errichtete Ursachenstiftung in Osnabrück. Stifter Johannes Rahe, selbst Gründer eines Familienunternehmens im Bereich Türsysteme, möchte mit seiner Organisation Veränderungen im Spannungsfeld zwischen Unternehmen und Familie bewirken. Eines der ersten Projekte trägt den Namen „Väter in Familienunternehmen“. Damit wollen er und sein fünfköpfiges Team „Unternehmen im Mittelstand Wege aufzeigen, um junge, qualifizierte Mitarbeiter anzuwerben und sie zu binden. Profitieren davon sollen die erwerbstätigen Väter“, so Rahe, der bereits früh seinen Vater verlor. 77% von ihnen möch-

ten nach aktuellen Umfragen weniger arbeiten und mehr Zeit für die Familie haben, fügt Volker Baisch vom Partnerinstitut Väter gmbH aus Hamburg hinzu. Die Organisation gilt als Kompetenzzentrum für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Vätersicht und berät unter anderem das Bundesfamilienministerium.

Eine Umfrage der Stiftung unter 400 mittelständischen Unternehmen in der Region Osnabrück-Emsland bestätigt die veränderte Vaterrolle und die Notwendigkeit familienfreundlicher Maßnahmen. 61% der Befragten finden es wichtig, auch Vätern Maßnahmen zur Vereinbarkeit anzubieten. Eine Mehrheit geht davon aus, dass entsprechende Strukturen wesentliche Unternehmensziele, wie Motivation, Zufriedenheit, Mitarbeiter binden und gewinnen, fördern.

Aber die Umfrage macht auch deutlich, dass die Unternehmen sich in der Umsetzung schwer tun. Sie wissen nicht so genau, wie sie das Thema angehen sollen, und es gibt zu wenig Austausch unter den Betroffenen. Deshalb plant die Stiftung eine Ratgeber-Toolbox für väterfreundliche Maßnahmen in Unternehmen. Mittelständler können sie bei Bedarf aus der Schublade ziehen und anwenden. Die Toolbox soll bundesweit zum Einsatz kom-

men und ist voraussichtlich ab Anfang September im Internet abrufbar. Ähnlich wie die Internet-Enzyklopädie Wikipedia soll die Toolbox permanent ergänzt, korrigiert und weiterentwickelt werden.

Pilotunternehmen stellen sich dem Väterthema

Doch zurück zur Umfrage. Mit ihren Ergebnissen im Gepäck machte sich die Ursachenstiftung Mitte 2010 auf die Suche nach drei Pilotunternehmen im Raum Osnabrück. „Direkt vor Ort sollte geschaut werden: Wo liegen die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiter und Führungskräfte und was kann man tun“, erläutert Rahe.

„Schon die Akquise der drei Unternehmen war schwierig“, berichtet der stellvertretende Vorstandsvorsitzende Dr. Klaus Stein. Obwohl bei der Firma EST, einem Unternehmen im Bereich Elektrosteuertechnik, fast ausschließlich Männer beschäftigt sind, war der Geschäftsführer erst sehr skeptisch. „Letztlich überzeugen konnten wir ihn mit dem Argument, dass auch viele kleine Schritte das Betriebsklima und damit das Unternehmen nach vorne bringen können“, erinnert sich Dr. Stein. ➔



Dr. Klaus Stein

WEITERE INFORMATIONEN:

www.ursachenstiftung.de
www.vaeter.de

➔ Ein weiteres Unternehmen war ITEBO. Das Software- und Systemhaus beschäftigt von insgesamt zirka 120 Mitarbeitern etwa 90 Männer, davon rund 70 im „Familiengründer-Alter“. Dort sorgt sich das Management, die Mitarbeiter am Standort Osnabrück nicht binden zu können. Für IT-Dienstleistungsunternehmen ist „eine familienorientierte Personalpolitik ein entscheidender Faktor, um den Risiken des prognostizierten Anstiegs des Altersdurchschnitts in der Region und des dadurch resultierenden Fachkräftemangels vorzubeugen“, berichtet Irina Schuchardt, Personalverantwortliche bei ITEBO. Das Unternehmen hat sich deshalb freiwillig gemeldet mitzumachen. Und auch die Elektrotechnik-Firma Wölfer, das dritte Pilotunternehmen, schreibt auf seiner Internetseite: „Die Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens basiert zu einem großen Teil auf der Zufriedenheit unserer hauptsächlich männlichen Belegschaft.“

Austausch über die Vaterrolle besonders wichtig

Gemeinsam mit den Führungskräften sucht das Kompetenzteam der Stiftung in den Unternehmen nach Ideen und Lösungsansätzen. „Dabei ist der Austausch besonders wichtig“, so Volker Baisch von der Väter gGmbH. Die Unternehmen vernetzen sich

nicht nur untereinander, sondern auch junge Unternehmer tauschen sich über ihre Vaterrolle aus. Eine Befragung der Mitarbeiter in den drei Pilotunternehmen bestätigte den bundesweiten Trend. Fast die Hälfte würde gern die Arbeitszeit reduzieren und wünscht sich mehr Zeit für die Kinder: zum Spielen, Hausaufgaben betreuen oder einfach nur zum Trösten. Knapp 70% der befragten Männer können sich vorstellen, Elternzeit zu nehmen, wenn Vorgesetzte sie dabei unterstützen. Väter wünschen sich „keine Termine nach 17 Uhr“, das Recht, auch mal „Nein“ sagen zu dürfen, Vorgesetzte, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorleben, und schließlich „Zeit zum Luftholen“, so die Ergebnisse eines Workshops unter Führungskräften. So wird die Situation im Unternehmen transparent und schafft bei der Geschäftsführung und den Abteilungsleitern ein Bewusstsein für das Thema. „Eines der wichtigsten Ziele des Väterprojektes“, so Rahe.

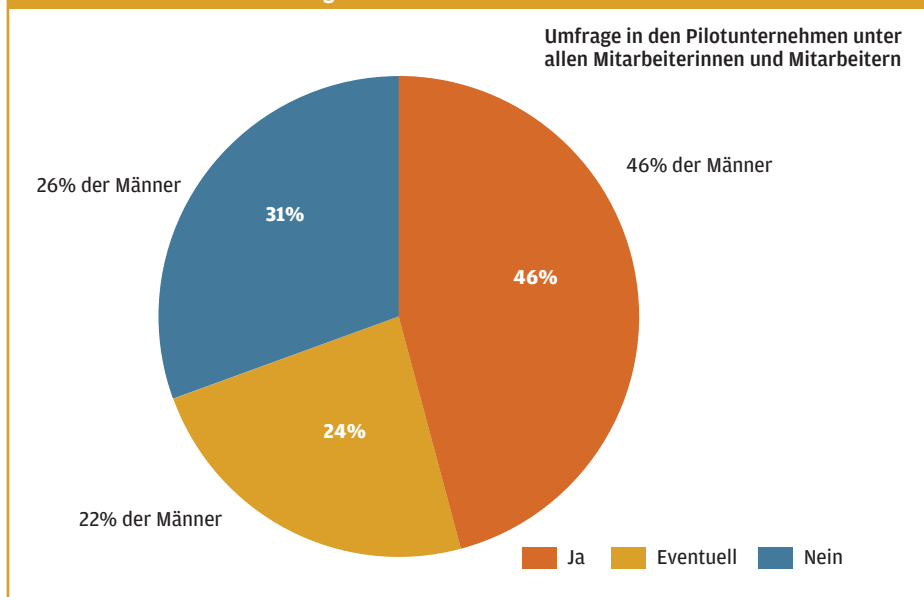
Ideenwettbewerb zu „Väter – ein Gewinn für Unternehmen“

Ein Ideenwettbewerb der Ursachenstiftung soll das Thema in die Breite tragen. „Unter dem Titel ‚Väter – ein Gewinn für Unternehmen‘ soll die Notwendigkeit motivierter Väter für unsere Betriebe in den



Auch für Männer ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Herausforderung, bei der längst nicht alle mit der Unterstützung ihres Arbeitgebers rechnen können.

Kommt für Sie Elternzeit in Frage?



QUELLE: URSACHENSTIFTUNG

Mittelpunkt gerückt werden“, beschreibt Dr. Stein. Die Stiftung stellt für innovative, nachhaltige und übertragbare Projekte insgesamt 25.000 EUR Preisgeld bereit. Die Preisverleihung Ende Mai eignet sich hervorragend, um das Anliegen der Stiftung an Wirtschaft und Presse heranzutragen. „Wie der Wassertropfen im Logo der Stiftung sich mit seinen Wellen ausbreitet, soll sich die Situation für Väter und Familien schließlich im ganzen Land entspannen“, beschreibt der Stifter seine Vision.

Ich erinnere mich an mein Erlebnis vor zehn Jahren und den nicht ernst genommenen Elternzeit-Vater und denke mir, es geht voran – zum Glück, nicht nur für die Männer!



Dipl.-Ing. **Judith Perez** war mehrere Jahre im Bereich Kommunikation der Deutschen Bundesstiftung Umwelt tätig.

Zurzeit arbeitet sie freiberuflich, u.a. als Pressereferentin der Ursachenstiftung.