

In guter Gesellschaft

Mittelständler nutzen ihren ehrenamtlichen Einsatz verstärkt in der Kommunikation nach außen.

Manuel Heckel
Köln

Das Engagement, so erinnert sich Hans Theodor Wegener, entstand immer so nebenbei. Mal kamen Mitarbeiter zu ihm und berichteten kleinlaut über Geldsorgen. Ein anderes Mal klagte seine Ehefrau, die Lehrerin ist, über die Probleme der Schule, passende Lehrbücher anzuschaffen. Jedes Mal fand Wegener, geschäftsführender Gesellschafter des Hutherstellers R & M Wegener, eine Lösung: Aus der Hilfe für die Mitarbeiter entstand eine Art Schuldnerberatung, für die er sich selbst hinter den Hörer klemmt. Und für die Schüler stellte er Mützen mit eigenem Logo her, die dann verkauft wurden: „An einem Tag hatten die das benötigte Geld zusammen“, sagt Wegener.

Ehrenamtliches Engagement bereitet dem hessischen Unternehmer Freude - für eine große Sache hält er seinen Einsatz nicht: „Ich kann den Status quo immer nur positiv verändern“, sagt er. So wie ihm geht es vielen Mittelständlern: Sie tun viel für ihr Umfeld - aber reden nicht unbedingt darüber.

Dabei könnte die Bedeutung des Einsatzes in den nächsten Jahren steigen: Zwei Drittel der Unternehmen gehen laut einer Umfrage des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) davon aus, dass in Zukunft das Ansehen des Unternehmens zunehmend durch das soziale Engagement geprägt wird. Wettbewerbe wie die Initiative „Mein gutes Beispiel“, bei der jüngst Wegener ausgezeichnet wurde, rücken auch kleinere Unternehmen in das Licht der Öffentlichkeit. Sie können sich damit auch im Wettkampf um Fachkräfte positionieren. „Arbeitskräfte entscheiden sich eher für einen Arbeitgeber, auf den sie stolz sein können“, sagt Ines Brüggemann. Sie ist bei der Stiftung „Gute Tat“ dafür zuständig, Firmen auf der Suche nach einem möglichen



Kinder auf dem Spielplatz: Unternehmen engagieren sich häufig in der Nachbarschaft.

Engagement mit passenden Projekten zusammenzubringen.

Auf diese Unterstützung griff auch die Hamburger IT-Beratung Blueforte zurück. „Wir wollten gemeinsam anpacken“, berichtet Personalmanagerin Annika Reiß. Kurz vor Weihnachten gestalteten zehn Mitarbeiter Räume des Aktivspielplatzes Villa Kunterbunt neu.

Der gemeinsame Einsatz war eine willkommene Abwechslung für die Berater, die oft deutschlandweit verstreut Projekte betreuen.

Der Form des Engagements sind keine Grenzen gesetzt: Mal gibt es Einzelaktionen wie bei Blueforte, häufig aber auch lange Jahre gewachsene Beziehungen in der Nachbarschaft. „Die Unternehmen

bewegen sich auf internationalen Märkten, aber die Bedeutung von regionalen Standorten bleibt enorm hoch“, sagt Tina Weber, Leiterin der Geschäftsstelle der Initiative „Unternehmen für die Region“. Im Idealfall werde das Engagement von ganzen Unternehmen getragen, sagt Weber. „Es muss gar nicht zu professionell sein. Wichtig

ist, dass die Handschrift des Unternehmens nicht verloren geht.“

Bildung, Schule und Beruf sind laut Weber zentrale Themen, in denen sich Mittelständler für die Gesellschaft engagieren. Ein Grund dafür: In diesen Feldern begegnen Unternehmer oft selbst Defiziten, die sie mit beheben wollen.

Der Impuls für das Engagement kann jederzeit kommen. Das zeigt das Beispiel von Alexander Brochier. Der geschäftsführende Gesellschafter der gleichnamigen Unternehmensgruppe musste Anfang der 80er-Jahre auf einer Management-Fortbildung seine eigene

65 %

der Unternehmer halten soziales Engagement für prägend für das künftige Firmenimage.

Quelle: Fraunhofer IAO

Grabrede schreiben - und beschäftigte sich plötzlich mit dem Gedanken, was nach seinem Ableben von ihm bliebe. „Ich will nicht nur als Geschäftsmann und Familienvater im Gedächtnis bleiben, sondern auch als ein Mensch, der sich um andere kümmert“, sagte Brochier.

Entstanden ist aus diesen Überlegungen eine Stiftung, die mit mittlerweile fünf Millionen Euro Kapital ausgestattet ist. Im Fokus stehen dabei zwei Arbeitsfelder: Gemeinsam mit anderen Trägern unterstützt die Stiftung unter anderem eine Kindertagesstätte und hat eine Stadtteilpatenschaft für ein Problemviertel in Nürnberg am Stammsitz des Unternehmens übernommen. Daneben will Brochier aber auch dafür sorgen, dass sich die Idee des Engagements weiterverbreitet. So unterstützt er zum Beispiel mit der „Stiftung für Stifter“ andere Unternehmer, die ihren Einsatz nachhaltig absichern wollen.

ELKE DIETERICH

„Atempause bei Jobs mit hohem Stresslevel“

Die Beraterin über den positiven Effekt von sozialen Auslandsaufenthalten in der Personalentwicklung.

Auf ins Ausland - aber für den guten Zweck. Elke Dieterich leitete lange das Marketing eines großen Mittelständlers und verbrachte dann selbst mehrere Monate bei einem Hilfsprojekt in Tansania. Mit ihrem Unternehmen „Manager für Menschen“ unterstützt sie Fach- und Führungskräfte bei der Organisation sozialer Auszeiten. Im Interview spricht sie über Vorteile einer solchen Unterbrechung.

Viele Firmen werben mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und möglichen Auszeiten. Wie sieht das in der Praxis aus?

Die Nachfrage der Arbeitnehmer nach einem Sabbatical steigt, aber

viele Unternehmen sind noch nicht so weit, dieses tatsächlich überall zu ermöglichen. Oft müssen viele Bewerber richtig um eine Auszeit kämpfen. Dabei geht es ja nicht nur um eine Auszeit für den Mitarbeiter, sondern auch um einen Mehrwert für das Unternehmen.

Es geht also nicht um die Suche nach einer Erholung im möglichst exotischen Umfeld?

Nein. Die Teilnehmer machen in den Hilfsprojekten im Ausland im Prinzip das, was sie auch in Deutschland machen - aber eben in einem anderen kulturellen Umfeld und mit anderen Herausforderungen. Ein Ingenieur unterstützt dann

eben bei den Planungen für die Wasserversorgung in einem afrikanischen Dorf. So ist es ein Lernen in fremden Welten, wo es darum geht, das vorhandene Wissen an die Begebenheiten vor Ort anzupassen und insbesondere an die Mitarbeiter vor Ort weiterzugeben.

Welche Vorteile sehen Sie, die auch in Personalabteilungen Anklang finden können?

So eine Auszeit im Aus-

Beraterin Elke

Dieterich: „Kampf um die Auszeit.“



Erst einmal fehlt mir als Chef aber

ein wichtiger Mitarbeiter. Wie gehen kleinere Unternehmen damit um?

Je kleiner der Betrieb, desto schwieriger ist es natürlich, Leute zu ersetzen. Mit genügend Vorlauf ist so ein Aufenthalt jedoch in jeder Größenklasse machbar. Eine Auszeit eines Mitarbeiters führt auch dazu, dass Abteilungen sich neu organisieren und Prioritäten neu bewerten. In der Abwesenheit eines Teamleiters können auch andere Mitarbeiter erste Führungserfahrung sammeln. Damit es bei der Rückkehr keine Probleme gibt, sollte man den Wiedereinstieg früh organisieren.

Die Fragen stellte **Manuel Heckel**.