



**Väter gGmbH**  
*Jahres- und Wirkungsbericht 2010*

**VÄTER**  
Werte, die tragen

## ÜBER DIESEN BERICHT

Gegenstand des vorliegenden Berichts ist die Väter gGmbH. Die Organisation ist im Bereich „Arbeitswelt und Lebensbedingungen“ tätig und beschäftigt sich mit dem Thema Work-Life-Balance aus der Perspektive von Vätern.

Berichtszeitraum ist das verkürzte Gründungsjahr 2010 vom 1. Juni 2010 bis zum 31. Dezember 2010. Der Bericht wurde am 30. März 2011 unter Anwendung des „Berichtsstandards für Soziale Organisationen“ fertiggestellt. Alle Informationen sind auf dem Stand vom 30. März 2011, soweit sie sich nicht ausschließlich auf das vergangene Gründungsjahr 2010 beziehen. Die Väter gGmbH berichtet jährlich über ihre Aktivitäten.

Der Bericht wird ergänzt durch den Jahresabschluss 2010 der Väter gGmbH, der im Anhang nachzulesen ist. Außerdem finden Sie im Anhang von diesem Bericht eine ausführliche Stärken- und Schwächenanalyse der Organisation.

Interessierte können sich gerne an den Geschäftsführer wenden, um mehr über die Aktivitäten der Väter gGmbH zu erfahren:

Volker Baisch | Telefon: (040) 88 16 89 24 | E-Mail: v.baisch@vaeter-ggmbh.de

## Vom Väter e.V. zur *Väter gGmbH*

- 2010 war ein Jahr des Übergangs: Im April übergab Volker Baisch seinen Geschäftsführerposten bei Väter e.V. an Ralf Specht.
- Im Juni gründete er daraufhin die Väter gGmbH.
- Beide Organisationen haben das Ziel, Männer in ihrer Rolle als Vater zu stärken. Dabei sind die Arbeitsbereiche der beiden Organisationen klar abgegrenzt: Während die Väter gGmbH die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Vordergrund ihrer Arbeit stellt und sich explizit an Multiplikatoren und Entscheider wendet – Schwerpunkt Unternehmen –, wird sich der Väter e.V. weiterhin darauf konzentrieren, Väter in Hamburg mit konkreten Vater-Kind-Angeboten und Beratungen anzusprechen, um diese im Übergang vom Mann zum Vater aktiv zu begleiten.
- Beide Organisationen werden in Zukunft eng zusammenarbeiten, Synergien zeichnen sich schon heute ab: Die Väter gGmbH kann in hohem Maße von der im e.V. gesammelten Erfahrung profitieren; ebenso kann sie auf das große Netzwerk des Vereins zurückgreifen. Auch der Markenname „Väter“ ist durch die Aktivitäten des e.V. positiv besetzt, sodass die gGmbH keine neue Marke positionieren muss.
- Der Verein wiederum profitiert vom Zugang zu Unternehmen durch die gemeinnützige GmbH und der damit steigenden Bekanntheit der Marke. Dadurch werden sich noch mehr Väter Beratungsangeboten öffnen und Vater-Kind-Angebote des Vereins nachfragen.

## VISION

Unsere Vision ist eine Gesellschaft, in der auch berufstätige Männer in lebendiger und inniger Verbindung mit ihren Kindern leben können.

In Zusammenarbeit mit Unternehmen, politischen Entscheidungsträgern und gesellschaftlichen Gruppen macht sich die Väter gGmbH dafür stark, dass Männer beruflich engagiert und zugleich Vater sein können.

## INHALT

3	Vorwort
8	Das Geschäftsmodell der <i>Väter gGmbH</i>
13	Unsere <i>Wirkung 2010</i>
16	<i>Ausblick und Ziele</i>
20	Die Organisation <i>Väter gGmbH</i>
24	<i>Finanzüberblick</i>

„Ressourcen für Väter schaffen Ressourcen  
für Unternehmen.“

— Volker Baisch



# Vorwort

## Liebe Leserin, lieber Leser

ein spannendes Jahr liegt hinter uns: 2010 haben wir mit der Gründung der Väter gGmbH das Fundament gelegt, um einer väterfreundlichen Gesellschaft in ganz Deutschland den Boden zu bereiten:

Nach fast zehnjähriger Geschäftsführung des Hamburger Väter e.V. habe ich im April 2010 die Leitung an meinen Nachfolger Ralf Specht abgegeben. Mit der daraus hervorgegangenen Väter gGmbH werden wir nun unser erfolgreiches Konzept aus Hamburg auch bundesweit verbreiten – und Vätern in ganz Deutschland die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. 2010 stand ganz im Zeichen der Gründung unseres Social Business: Es galt, den Businessplan zu schreiben, ein geeignetes Kommunikations- und Marketingkonzept zu entwickeln und einen Investor zu finden, der uns bei der Ausdehnung finanziell unterstützt.

Damit haben wir in diesem Jahr alle Voraussetzungen geschaffen, um im Jahr 2011 die Marke „Väter“ erfolgreich an den Start zu bringen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen und scheuen Sie sich nicht, mich anzusprechen, wenn Sie weitere Fragen haben.

Herzlichst



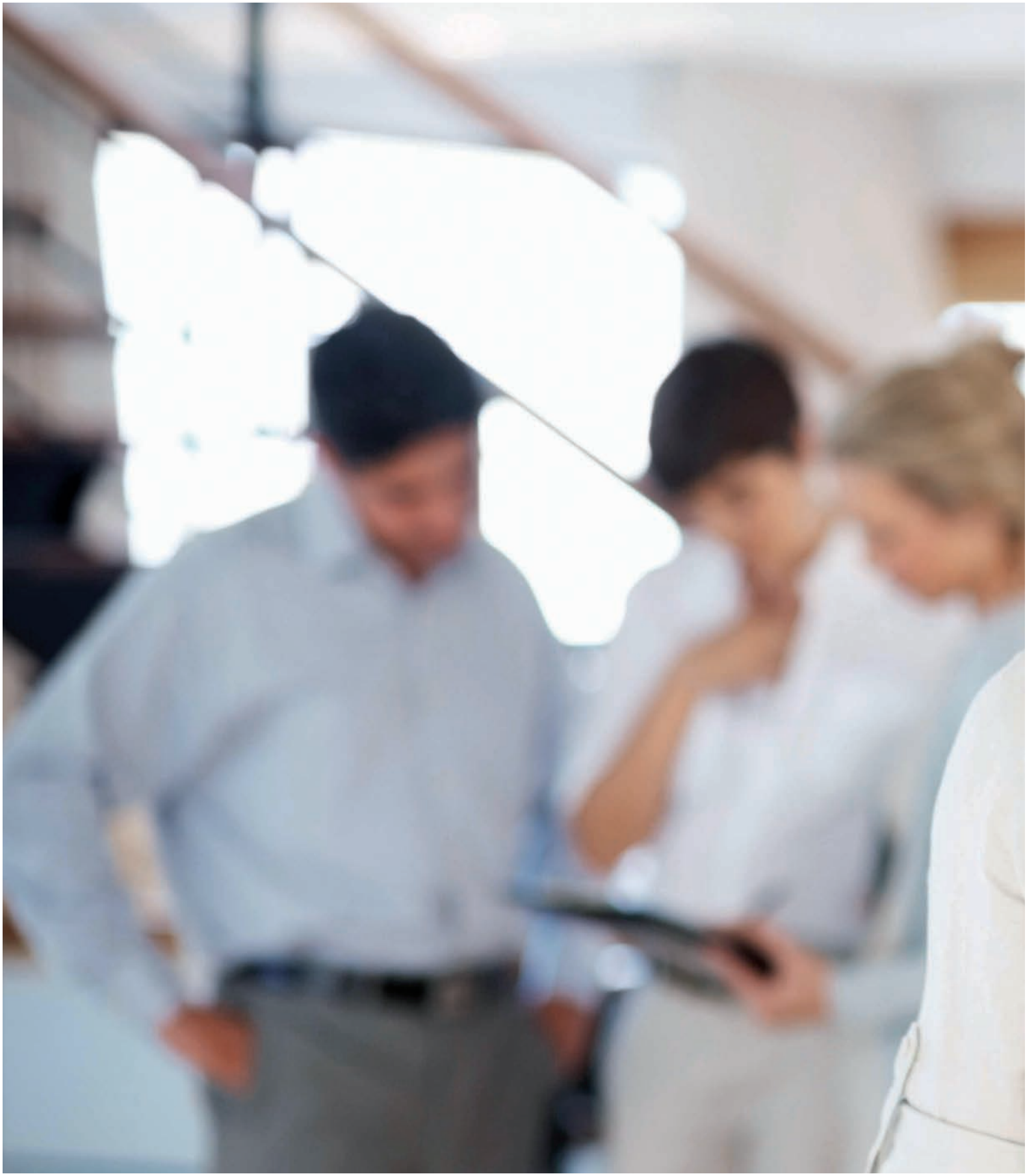
Volker Baisch  
Geschäftsführer Väter gGmbH





„Wollen Väter ihre Arbeitsprozesse besser mit ihrem Privat-, insbesondere ihrem Familienleben in Einklang bringen, sind wir als Führungskräfte aufgefordert, daran mitzuwirken und die Konkurrenz zwischen Beruf und Familienleben für Väter aufzuheben oder besser diese Situation nicht als Konkurrenz, sondern als ideale Ergänzung zu erleben. Denn nur zufriedene Mitarbeiter können nachhaltig zum Erfolg des Unternehmens beitragen.“

— Holger Hafner, Führungskraft Airbus Deutschland GmbH







„Der Blick auf die Väter an der Universität des Saarlandes hat uns vielfältige Perspektiven eröffnet, wie wir die Ressourcen und Talente unserer männlichen und weiblichen Mitarbeiter besser nutzen können.“

— Dr. Sybille Jung, Leiterin Stabsstelle Chancengleichheit, Universität des Saarlandes

# Das Geschäftsmodell *der Väter gGmbH*

## Das gesellschaftliche Problem

Die klassische Rollenverteilung zwischen Mann und Frau ist ein Auslaufmodell in Deutschland. Immer weniger Väter möchten sich auf die Rolle des arbeitenden Ernährers beschränken. Immer mehr Mütter rücken vom Bild der umsorgenden Hausfrau ab. Beide Partner wünschen sich beides: Beruf und Familie in einem ausgewogenen Verhältnis.

Das Spannungsfeld von Beruf, Partner(in), Kindern und eigenen Interessen führt aber bei Müttern wie Vätern leicht zu einem konfliktreichen und unbefriedigenden Berufs- wie auch Privatleben.

Vor allem Männern fällt es oft schwer, einen wesentlichen Beitrag zur Erziehung zu leisten. Die Gründe dafür sind im Wesentlichen kulturell und gesellschaftspolitisch bedingt: Männern wird noch immer die Brotverdiener- und Karriererolle nahegelegt. Dies schlägt sich in der Gesellschaft im Ansehen von „Hausmännern“ nieder, genauso wie in der betrieblichen Kultur von Unternehmen.

Daran änderte auch die gesetzliche Einführung von Elterngeld und der Elternzeit wenig: Aus oftmals berechtigter Angst vor Nachteilen im Beruf schrecken viele Väter letztendlich davor zurück, Elternzeit zu nehmen.

Ein Hauptgrund dafür ist, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen – inzwischen weit verbreiteter Standard – noch immer vor allem auf die Bedürfnisse von Müttern ausgerichtet sind. Familienorientierte Unterstützung speziell für Männer ist hier nach wie vor eine Seltenheit. Und auch außerhalb der Wirtschaftswelt existieren kaum Anlaufstellen für Väter, wo sie Hilfestellung bekommen.

Vielen Vätern fehlen daher die Kompetenz und der Mut, zur Balance von Beruf und Familie tragfähige Arrangements in den Unternehmen und mit ihrer Partnerin auszuhandeln und im Alltag umzusetzen. Genau das ist aber notwendig für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf und für ein erfülltes Privat- und Arbeitsleben. Nur so kann sich jede Familie frei entscheiden für ein Lebens-Modell ihrer Wahl.

## Ausmaß des Problems

**Zahlreiche Studien belegen, dass sich die Bedürfnisse und Einstellungen junger Väter stark verändert haben.**

- **Zwei Drittel** aller Väter sehen sich inzwischen – laut einer Studie von Professor Fthenakis – **eher als fürsorglicher Erzieher ihrer Kinder** denn als bloßer Ernährer (2008, Focus-Schule).
- Um die ersten Lebensschritte ihrer Kinder mitzuerleben, verbringen Väter von heute **achtmal soviel Zeit** mit ihnen, als Väter zehn Jahre zuvor (2005, Focus).
- **Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie** ist für Väter genauso wichtig wie das Gehalt (2008, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend).
- Vier von fünf Männern – 77 % – wünschen sich eine **Reduzierung ihrer Arbeitszeit**, um mehr Zeit für die Wahrnehmung der Elternrolle zu haben (2004, DGB / WSI / Hans-Böckler-Stiftung).
- **Elternzeit** wird von jedem fünften Mann in Anspruch genommen (2010, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend).
- **68 %** der Väter können **Beruf und Familie** nicht gut vereinbaren (2010, Institut für Demoskopie Allensbach).

---

## Bisherige Lösungsansätze

---

Gesellschaftspolitisches Engagement in Deutschland leisten die beiden großen Stiftungen Bertelsmann und Hertie, beide mit Projekten und Forschungsvorhaben im Themenbereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Einen ähnlichen Fokus haben Organisationen wie "pme Familienservice GmbH", „Erfolgsfaktor Familie“ oder lokale Bündnisse für Familie.

All diese Organisationen stellen zwar nicht die Väter in den Mittelpunkt ihrer Arbeit, sind in der Regel aber offen für Kooperationen in diesem Bereich.

Darüber hinaus existieren im deutschen Non-Profit-Bereich mehrere regionale Väter-Initiativen, die sich auf Selbsthilfe und Vater-Kind-Veranstaltungen konzentrieren. Beispiele sind das „Väternetz Niedersachsen“ oder das „Väterzentrum Berlin“. Diese Initiativen haben jedoch nicht den notwendigen Zugang zu und nur wenig Einfluss auf politische und wirtschaftliche Entscheidungsträger.

Im Profit-Bereich gibt es nur zwei ernstzunehmende Organisationen, wobei die eine, die „IGS Organisationsberatung“, ein sehr breit angelegtes Produkt-Portfolio hat und damit nur zum Teil auf das Väterthema spezialisiert ist. Die andere Initiative „Väter und Karriere“ finanziert sich primär über eingeworbene Projektgelder von Ministerien und arbeitet somit weniger marktorientiert.

---

## Der Ansatz der Väter gGmbH

---

### VISION

Unsere Vision ist eine Gesellschaft, in der auch berufstätige Männer in lebendiger und inniger Verbindung mit ihren Kindern leben können.

In Zusammenarbeit mit Unternehmen, politischen Entscheidungsträgern und gesellschaftlichen Gruppen macht sich die Väter gGmbH dafür stark, dass Männer beruflich engagiert und zugleich Vater sein können.

### STRATEGIE

Die Väter gGmbH möchte die Arbeits- und Lebenssituationen junger Väter deutlich verbessern. Zu diesem Zweck wenden wir uns an Entscheider und Multiplikatoren, die Einfluss auf die Lebenssituation von Vätern haben. Unser Ansatz schlägt sich in drei Geschäftsbereichen nieder, die wir in den nächsten Jahren sukzessive auf- und ausbauen werden:

---

#### Geschäftsbereich Unternehmen

---

Wir wollen das Arbeitsumfeld von Vätern zum Positiven verändern, indem wir Entscheider in Unternehmen für die Situation von Vätern sensibilisieren und Instrumente anbieten, um eine väterfreundliche Unternehmenskultur einzuführen.

---

#### Geschäftsbereich Multiplikatoren in der Familienbildung

---

Ab 2013 werden wir uns noch stärker an Multiplikatoren in der Familienbildung wenden, um Vätern auch hier kompetente Ansprechpartner zu bieten. Unser Ziel ist es außerdem, vorhandene regionale Väternetzwerke und einzelne Väterinitiativen in einen offenen Kommunikationsprozess einzubeziehen und miteinander zu vernetzen. So wollen wir einen offenen Know-how-Transfer schaffen – im Sinne von Win-Win-Lösungen für alle Beteiligten.

---

#### Geschäftsbereich Gesellschaft

---

Der dritte Bereich der Politik- und Lobbyberatung und der Mitarbeit in verschiedenen Expertengremien dient dazu, für Unterstützung bei Entscheidungsträgern aus Wirtschaft und Politik zu sorgen – und somit für breite Unterstützung in der Gesellschaft.

### **AKTIVITÄTEN, ZIELGRUPPEN UND ANGESTREBTE WIRKUNGEN**

In Zeiten des demographischen Wandels und Fachkräftemangels sowie steigenden familiären und beruflichen Vereinbarkeitsbedürfnissen stehen Unternehmen, Organisationen und Hochschulen vor nie da gewesenen Herausforderungen. Um diesen zu begegnen, widmet die Väter gGmbH sich als erste Unternehmensberatung dem Thema Familienfreundlichkeit aus Vätersicht. Denn wir sind davon überzeugt: Indem Organisationen Väter stärken und familienfreundliche Maßnahmen nicht länger nur auf Frauen ausrichten, unterstützen sie ihre gesamte (auch weibliche) Belegschaft, die Anforderungen aus Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren und sorgen so für mehr Chancengleichheit und Familienbewusstsein in unserer Gesellschaft.

Wir möchten einen Wandel in den Köpfen von Meinungsbildnern und Entscheidern herbeiführen, ihr Augenmerk auf die oft schwierige Situation von Vätern lenken und sie dazu bewegen, die Rahmenbedingungen zu deren Gunsten zu verändern.

---

#### **Geschäftsbereich Unternehmen**

---

Hier wenden wir uns an Unternehmen und Organisationen aus dem Non-Profit-Bereich, zum Beispiel Hochschulen. Die Anforderungen der modernen Arbeitswelt dürfen einem erfüllten Familienleben nicht länger entgegenstehen. Durch unsere Beratung sollen Unternehmen erkennen, dass zufriedene Mitarbeiter produktiver, stabiler und loyaler sind. Damit dies erreicht wird, entwickeln wir passgenaue Vorträge, Workshops, Seminare, Analysen und Beratungskonzepte und begleiten den gesamten Prozess hin zu einer väterfreundlichen Unternehmenskultur. Um am Markt als kompetenter Dienstleister akzeptiert zu werden, verlangt die Väter gGmbH für ihre Leistungen marktübliche Honorare.

Sehr viele Unternehmen in Deutschland stehen unserem Ansatz offen gegenüber. Dazu zählen mehr als 1.000 Unternehmen, die als „Familienfreundliches Unternehmen“ von der berufundfamilie gGmbH benannt wurden, ebenso wie die über 3.000 Unternehmen, die dem DIHK-Projekt „Erfolgsfaktor Familie“ als Netzwerkmitglied beigetreten sind. Mit beiden Organisationen arbeiten wir eng zusammen und verfügen so über einen guten Zugang zu diesen Unternehmen.

#### **Wirkungen familienfreundlicher Personalpolitik**

Drei Viertel der Führungskräfte denken, dass eine familienfreundliche Personalpolitik eine positive Auswirkung auf das Unternehmens-Image hat und 86 % glauben, dass sie sich positiv auf den Unternehmenserfolg auswirkt – dies vor allem über die Motivation (97 %) und Bindung der Mitarbeiter sowie über ein gutes Arbeitgeber-Image. Über 25 % der Führungskräfte meinen, dass es positive Auswirkungen auf den Produktabsatz, vor allem bei Endverbrauchern und im Dienstleistungsbereich gibt.

Quelle: IGS Organisationsberatung GmbH, 2007

### **Wirkungen auf die Zielgruppe „Unternehmen“**

- Erhöhte Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber
- Hohe Identifikation von Vätern mit dem Unternehmen
- Verbessertes Betriebsklima
- Geringere Fluktuation unter Mitarbeitern
- Fach- und Führungskräfte auch zu Zeiten eines Fachkräftemangels
- Senkung von Kosten für Personalrekrutierung
- Erhöhte Sozialkompetenz männlicher Fach- und Führungskräfte
- Höhere Innovationsfähigkeit und -bereitschaft bei den männlichen Mitarbeitern
- Fehlzeitenreduzierung
- Prävention von Überarbeitung und Burnout-Syndrom

### Geschäftsbereich Multiplikatoren in der Familienbildung

Zielgruppen dieses Bereichs sind Kita- und Schulpersonal, Hebammen, Mitarbeiter von Mehr-Generationen-Häusern und Väter-Fachkräfte. Unter ihnen werden wir Fachkräfte in einer zweistufigen Ausbildung zu lizenzierten „Väter-Trainer“ qualifizieren, um Vätern auch in der Familienbildung kompetente Ansprechpartner zu bieten.

Die Teilnehmer der Fortbildungen lernen, wie sie Väter stärker in ihre Arbeit einbinden können und wie es gelingen kann, ihre Angebote auch Vater-Kind-gerecht zu gestalten. Mit dem Erlernten können sie in Einrichtungen der Familienbildung – zum Beispiel Mehr-Generationen-Häusern, Kitas oder Familienbildungsstätten – Vätern beim Übergang vom Mann zum Vater sein unterstützen.

Die Zielgruppe der Multiplikatoren ist in Deutschland sehr groß. Der Bedarf an Fortbildung steigt stetig, da auch Väter in Elternzeit in den Einrichtungen der Familienbildung verstärkt Angebote nachfragen.

Auch in diesem Bereich passen wir uns den marktüblichen Honorarsätzen an, liegen aber eher im oberen Bereich der Sätze.

### Wirkungen auf Multiplikatoren der Familienbildung

- Väter als neue attraktive Zielgruppe
- Neuer und vollständiger Blick auf Väter bei den Fachkräften
- Neues Wissen zum Thema Väterkompetenz
- Neues Wissen um die konkrete Ansprache von Vätern
- Neues Arbeitsfeld im Bereich Geburtsvorbereitung und -kliniken
- Verbesserung der Vater-Kind-Beziehung durch Einbeziehung der Väter

### Geschäftsbereich Gesellschaft

In diesem Bereich informieren und beraten wir Vertreter aus Politik, Ministerien, Medien, Wissenschaft und Verbänden – wiederum, um indirekt unserer Hauptzielgruppe, den Vätern zu nutzen. Vorrangiges Ziel ist es, die Wirtschaftsverbände bzw. die Branchenverbände der Unternehmen mit Vorträgen und Workshops zu erreichen und so ganze Branchen zu sensibilisieren.

### Wirkungen auf die Gesellschaft

- Sensibilisierung der Politik für die Bedürfnisse der Väter
- Partnerschaftliche Konzepte von Familie und Beruf für Paare und Unternehmen
- Glückliche Familien und Partnerschaften, die stabiler und weniger anfällig für Trennungen sind
- Langfristige Senkung der Kosten für Familienhilfe und andere Hilfsangebote
- Effektivere Kampagnen der Politik und Öffentlichkeitsarbeit durch Einbezug der Medien

### **VERBREITEN DES LÖSUNGSANSATZES**

Im Jahr 2010 hat sich die Väter gGmbH vor allem auf die Expansion ihrer Aktivitäten vorbereitet. Alle drei Bereiche der Väter gGmbH sollen in den kommenden Jahren bundesweit ausgerollt werden.

---

#### **Geschäftsbereich Unternehmen**

---

In den nächsten zwei bis drei Jahren werden wir zunächst mit festangestellten Mitarbeitern arbeiten, die unser Beratungspaket in den Unternehmen anbieten. Im zweiten Schritt werden wir verstärkt mit freien, lizenzierten Mitarbeitern zusammenarbeiten.

Erst im dritten Schritt werden wir unser Konzept offen an Trainer und Interessierte weitergeben. Dieses Vorgehen erscheint uns sinnvoll, um das eigene Know-how zu sichern, die Marke „Väter“ zu etablieren und uns ökonomisch sicher aufzustellen.

Unser Ziel ist es, bis 2015 über 150 Unternehmen, mehr als 5.000 Führungskräfte und direkt und indirekt über 30.000 Väter erreicht zu haben.

---

#### **Geschäftsbereich Multiplikatoren in der Familienbildung**

---

Hier planen wir ab 2013 eine zweistufige Ausbildung, die unser Expertenwissen an die Multiplikatoren und Fachkräfte der Familienbildung weitergibt.

Unser Ziel ist es, bis 2015 bundesweit über 150 Trainer ausgebildet, mehr als 3.500 Multiplikatoren und über 30.000 Väter erreicht zu haben.

---

#### **Geschäftsbereich Gesellschaft**

---

In diesem Unternehmensbereich werden wir mit Fachtagungen auf Politik- und Verbandsebene wichtige Entscheidungsträger und Lobbyisten für unser Thema sensibilisieren.

Wir beabsichtigen, jedes Jahr durchschnittlich bis zu 10 Verbände und Lobbyorganisationen zu akquirieren. Über Vorträge, Projekte und Seminare möchten wir bis 2015 mehr als 500 wichtige Entscheider erreicht haben.

# Unsere *Wirkung* 2010

## Schwerpunkt unserer Aktivitäten

Auf der Entwicklung und Überprüfung unserer Wirkungsmessung lag der Schwerpunkt unserer Aktivitäten im Jahr 2010. Im Rahmen eines Ashoka- und eines Auridistreffens konnten wir unsere Überlegungen mit unseren Förderern und anderen Sozialunternehmern austauschen, diskutieren und weiterentwickeln.

2010, im Gründungsjahr der Väter gGmbH, konnten wir durch eine Förderung der Auridis gGmbH Personalkosten in Höhe von 34.448,40 EUR sowie Sachkosten in Höhe von 54.778,96 EUR für die Expansion unserer Idee investieren. Die Wirkungskette unserer Aktivitäten dokumentieren wir für jeden unserer Geschäftsbereiche einzeln.

## Die beiden von Volker Baisch gegründeten Organisationen – Väter gGmbH und Väter e.V. – konnten im Jahr 2010 gemeinsam die Lebenssituation von ca. 1.500 Vätern verbessern.

Für 2011 planen wir, bei den beratenen Organisationen unsere Wirkung vor und nach dem Beratungs- bzw. Ausbildungsprozess durch Fragebögen zu ermitteln. Indikatoren werden die Zufriedenheit der Mitarbeiter, die Weiterempfehlung unserer Dienstleistung und die Veränderung der Kultur in der jeweiligen Organisation sein. Auf dieser Grundlage werden wir mittelfristig einen „Väter-Index“ entwickeln können, der die Väterfreundlichkeit in Unternehmen, Organisationen und Einrichtungen widerspiegelt.

### *Wirkungskette 2010 für den Geschäftsbereich Unternehmen*

#### Eingesetzte Ressourcen

ca. 80 % der Ausgaben der Väter gGmbH, wobei der Hauptanteil für die Marktanalyse, die Akquisestrategie und die Entwicklung der konkreten Angebote aufgewendet wurde.  
ca. 25 Stunden Pro-Bono-Unterstützung durch McKinsey bei der Entwicklung der Akquisestrategie und von konkreten Angeboten.

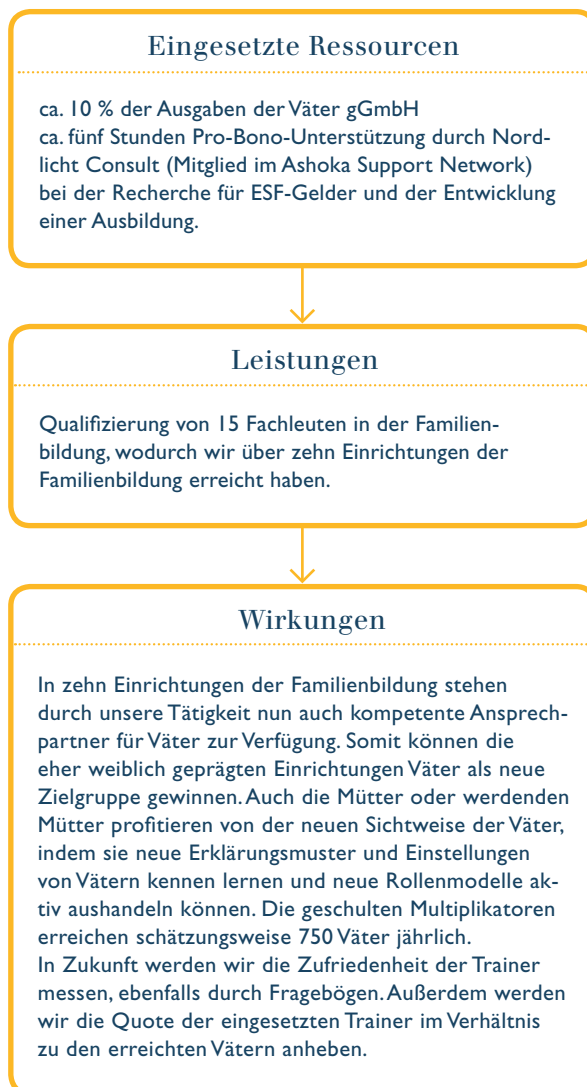
#### Leistungen

Beratung von fünf Unternehmen zum Thema Väterfreundlichkeit (Vorträge, Workshops, Analyse der Ausgangssituation und Ableiten von Maßnahmen).

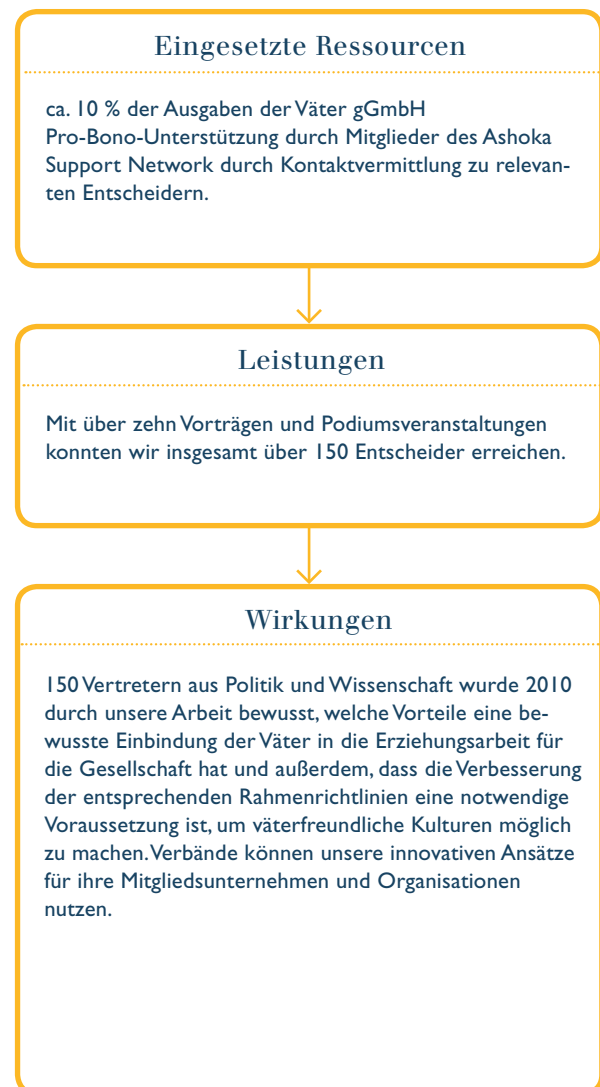
#### Wirkungen

In drei Unternehmen wurden durch unsere Beratung konkrete Maßnahmen eingeleitet, um Väterfreundlichkeit in der Unternehmenskultur zu implementieren. Wir gehen davon aus, dass sich die Situation für die rund 1.500 dort arbeitenden Väter verbessert hat und dass auch die Unternehmen davon profitieren. Indikatoren, um unsere Wirkung quantitativ zu erfassen sind noch in Arbeit (s. u.). Studien zeigen, dass Unternehmen durch eine familienfreundliche Kultur gewinnen können: Gegenüber wenig familienorientierten Unternehmen kann auf einen größeren Bewerberpool zurückgegriffen werden (+26 %), die Bindung der Beschäftigten gelingt besser (+17 %) und bei Produktivität und Motivation der Beschäftigten schneiden familienbewusste Unternehmen ebenfalls um 17 % besser ab, so eine Untersuchung des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) aus dem Jahr 2008.

*Wirkungskette 2010 für den  
Geschäftsbereich Multiplikatoren*



*Wirkungskette 2010 für den  
Geschäftsbereich Gesellschaft*





Die Wirkungsmessung in diesem Bereich wird sich in Zukunft auf die Weiterempfehlungsquote und die Zufriedenheit mit Vorträgen und Projekten beziehen. Auch hier werden wir mit Fragebögen arbeiten.

#### Weitere Leistungen:

Im Jahr 2010 haben wir uns stark auf die Gründung der Väter gGmbH und die Ausarbeitung unseres Geschäftsmodells konzentriert. Dies stellte die notwendige Voraussetzung dar, um die Auridis gGmbH als Förderer für unser innovatives Konzept zu gewinnen. Dafür haben wir folgende Leistungen erbracht:

- **Weiterentwicklung des Businessplans der Väter gGmbH** mit einer Überprüfung der Finanzierungskosten
- **Marktanalyse** mit der Bildung und Quantifizierung von Kundensegmenten entlang der Kundenbedarfe und der Identifikation von konkreten potenziellen Kunden und einer Verfeinerung der Produktkonzepte
- **Entwicklung eines lizenzierten Multiplikationsmodells im Bereich Familienbildung** mit der Entwicklung von Ausbildung-Curricula für die Trainerausbildung und der Aufbereitung von professionellem Schulungsmaterial
- **Entwicklung und Umsetzung des Kommunikationskonzeptes** mit einer kommunikativen Zuspitzung der Kernaussage und der Entwicklung einer Marketing-Strategie

#### EVALUATION UND QUALITÄTSSICHERUNG

Die Väter gGmbH versteht sich als lernende Organisation. Um Verbesserungspotenzial zu entdecken, holen wir nach Workshops und Beratungen regelmäßig das Feedback von den Teilnehmern ein. Unsere Leistungen erfassen wir auch in Selbstbewertungen. Das stellt sicher, dass positive und negative Erfahrungen aus unserer Arbeit reflektiert werden. Regelmäßige Teambesprechungen sowie Mitarbeitergespräche zur Weiterentwicklung unserer Angebote und Prozesse sind für uns eine Selbstverständlichkeit. 2010 haben wir uns darauf konzentriert, unsere Qualitätssicherung weiterzuentwickeln.

# Ausblick und Ziele

## Unsere Ziele

Die Väter gGmbH möchte in den nächsten Jahren die Reichweite deutlich steigern und dabei die Qualität der Arbeit beibehalten. Dazu wollen wir in den nächsten Jahren mehr Multiplikatoren ausbilden, die Zahl der zu beratenden Unternehmen erhöhen und so mehr Väter in ganz Deutschland erreichen.

Die Väter gGmbH wird perspektivisch ein Beratungsgremium berufen, um aus Expertensicht für die weiteren Ziele gut beraten zu sein. Für die nahe Zukunft ist außerdem geplant, einen oder mehrere Partner mit in die Gesellschaft aufzunehmen.

Finanziell sind wir ab 2011 abgesichert: Die Auridis gGmbH hat uns ein zinsloses Darlehen in Höhe von 500.000 Euro zur Verfügung gestellt.

## Chancen und Risiken

Im Rahmen einer SWOT-Analyse haben wir 2010 die zentralen Stärken und Schwächen der Väter gGmbH sowie die relevanten Chancen und Risiken im Markt erarbeitet und konkrete Maßnahmen daraus abgeleitet. Ein zusammenfassendes Schaubild der Analyse findet sich auf den folgenden Seiten. Die wesentlichen Punkte werden an dieser Stelle erläutert.

### ENTWICKLUNGSPOTENZIALE UND CHANCEN

Mit der Einführung des Elterngeld-Gesetzes im November 2007 hat sich in den Unternehmen langsam die Erkenntnis durchgesetzt, dass auch Väter das neue Elterngeld zunehmend nutzen und die Elternzeit für viele Väter als Grundstein der Familienbildung dient<sup>1</sup>. Eine Studie zum neuen Elterngeld-Gesetz bestätigt dies<sup>2</sup>: Auch auf betrieblicher Seite werden somit Veränderungen eintreten. Die in der Studie befragten Verantwortlichen in den Unternehmen erwarten eine Ausweitung der Teilzeitquote bei Vätern.

Nicht zuletzt leistet auch der Koalitionsvertrag der schwarz-gelben Bundesregierung erstmalig Vorschub im Themenkreis „Väter und Familie“: Er erwähnt explizit die Notwendigkeit

von Väter-Projekten und -Initiativen. Die Elternteilzeit wurde als eigenständiges Thema aufgenommen. So wird der Markt auch über die Politik und politisch motivierten gesellschaftlichen Wandel durch verändertes Rollenverständnis und Gleichberechtigung maßgeblich geöffnet.

Im Rahmen unserer Marktabschätzung bestätigt sich für uns die Notwendigkeit der einzelnen Geschäftsfelder der VÄTER gGmbH. Diese Dienstleistungen werden bei uns in den nächsten Jahren verstärkt nachgefragt werden, flankiert durch veränderte gesellschaftliche und politische Rahmenbedingungen sowie die veränderten Anforderungen in den Wirtschaftsunternehmen an Personalführung und -entwicklung. Derzeit sind nur wenige vergleichbar qualifizierte Väter-Referenten im Markt anzutreffen, die über eine so breite Expertise, Fachkenntnisse und Vernetzung verfügen wie die Väter gGmbH.

### RISIKEN

Nach Vorstellung einiger konservativer Familienpolitiker sind herkömmliche Familienmodelle naturgegeben. Der Wechsel von politischen Mandatsträgern kann deshalb eine neue Schwerpunktsetzung in der Familienpolitik beinhalten, die die Arbeit der Väter gGmbH konterkariert. Wir begegnen diesem Risiko durch bewusstes Einbinden politischer Entscheidungsträger und indem wir Abteilungsleiter in den Ministerien ansprechen, deren Posten auch nach Wahlen nicht neu besetzt werden.

Die Finanzierung der Väter gGmbH ist zu einem großen Teil von der Nachfrage der Unternehmen abhängig. In diesem Zusammenhang ist die Organisation von konjunkturellen Schwankungen abhängig. Wir begegnen diesem Risiko, indem wir unser Finanzierungskonzept durch zusätzliche Projektgelder absichern. Als Ergänzung zur Projektarbeit werden aus den ausgereiften Produkten lizenzierte Methoden. Darüber hinaus setzen wir auf wenig Administration und viele Selbstständige. Um dennoch den Zusammenhalt und die Identifikation der Mitarbeiter zu gewährleisten, findet eine bewusste Organisationsentwicklung statt, die die besondere Förderung des Personals durch Talentcoaching und systemische Beratungsleistungen beinhaltet.

<sup>1</sup> Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach, 2009 | <sup>2</sup> Hans-Böckler-Stiftung: Das neue Elterngeld, 2009

### Geschäftsbereich Unternehmen

Unser Ziel ist es hier, bis 2015 über 150 Unternehmen, etwa 5.000 Führungskräfte und direkt und indirekt über 30.000 Väter erreicht zu haben. Über die Zielwerte der nächsten Jahre gibt folgende Tabelle Auskunft:

	2011	2012	2013	2014	2015
Ressourcen					
Personal- und Sachkosten	141.090	538.925	874.538	1.062.168	1.533.568
Leistung					
Anzahl erreichter Unternehmen	5	18	30	41	54
Anzahl der erreichten Führungskräfte*	127	702	1.601	2.911	4.713
<b>Anzahl der erreichten Väter</b>	<b>1.000</b>	<b>6.000</b>	<b>15.000</b>	<b>25.000</b>	<b>30.000</b>

\* kumulierte Werte

### Geschäftsbereich Multiplikatoren in der Familienbildung

Unser Ziel für diesen Bereich ist es, bis 2015 bundesweit über 150 Trainer ausgebildet, mehr als 3.500 Multiplikatoren und über 30.000 Väter erreicht zu haben. Die Zielwerte für die folgenden Jahre ersehen Sie aus der Tabelle.

	2011	2012	2013	2014	2015
Ressourcen					
Personal- und Sachkosten	-	-	19.610	58.760	91.020
Leistung					
Anzahl Trainer *	-	-	24	81	149
Anzahl der erreichten Multiplikatoren	-	-	288	1.066	1.754
<b>Anzahl der erreichten Väter</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.022</b>	<b>3.277</b>	<b>6.390</b>

\* kumulierte Werte

### Geschäftsbereich Gesellschaft

Wir haben vor, jedes Jahr durchschnittlich bis zu 10 Verbände und Lobbyorganisationen zu akquirieren. Über Vorträge, Projekte und Seminare möchten wir bis 2015 mehr als 500 wichtige Entscheider erreicht haben. Die Zieletappen für die kommenden fünf Jahre entnehmen Sie folgender Tabelle:

	2011	2012	2013	2014	2015
Ressourcen					
Personal- und Sachkosten	42.500	55.000	50.000	50.000	50.000
Leistung					
Anzahl der erreichten Verbände	10	20	20	25	30
Anzahl der erreichten Entscheider	200	400	400	500	600
<b>Anzahl der Projekte</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Eine detaillierte SWOT-Analyse bildet die Basis für die Erarbeitung der Strategie der Väter gGmbH

<p style="text-align: center;"><b>Umweltfaktoren</b></p>	<p><b>Chancen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zunehmende Väter- und Familienorientierung in Politik und Gesellschaft</li> <li>2. Kaum vergleichbare Anbieter am Markt</li> <li>3. Demographischer Wandel</li> <li>4. Zunahme des Fachkräftemangels</li> <li>5. Steigende Bedeutung von Corporate Social Responsibility</li> </ol>
<p style="text-align: center;"><b>Unternehmensfaktoren</b></p>	<p><b>Maßnahmen / Strategien:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bundesweite Ausdehnung des Konzeptes</li> <li>2. Erweiterung und gesellschaftspolitisches Zuschneiden der Angebote (z. B. im Hinblick auf den demographischen Wandel oder CSR-Angebote)</li> <li>3. Flexibilität der Angebote in Form eines Baukastensystems für Unternehmen und soziale Organisationen</li> </ol>
<p><b>Stärken</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Expertise in Väter und Vereinbarkeit</li> <li>2. Ashoka / Social Entrepreneurship</li> <li>3. Belastbares Netzwerk</li> <li>4. Kontakte in Politik und Verbände</li> <li>5. Präsenz in Leitmedien als Väterexperte</li> <li>6. Alleinstellungsmerkmal Väterkompetenz</li> </ol>	<p><b>Schwächen</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Finanzielle Ressourcen für die Expansion unseres Konzeptes (Fremdfinanzierungsbedarf)</li> <li>2. Knappe personelle Ressourcen</li> <li>3. Klare Positionierung unseres umfassenden Angebots</li> </ol> <p><b>Maßnahmen / Strategien:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Finanzierung über Investoren wie Auridis und das Bundesfamilienministerium</li> <li>2. Vorsichtiges Wachstum personeller Ressourcen</li> <li>3. Sukzessive Einführung der profitabelsten Angebote nach einem Stufenplan</li> <li>4. Finanzierung der Trainerausbildung über die Landesministerien</li> </ol>

### Risiken

1. Finanzkrise im Profitbereich
2. Konzentration von Know-how und Bekanntheit auf Person Volker Baisch
3. Unzureichende Finanzkraft der potenziellen Trainer (Lizenznehmer)
4. Veränderung des politischen und gesellschaftlichen Fokus

### Maßnahmen / Strategien:

1. Auswahl der Unternehmen, die von Finanzkrise nicht stark betroffen sind (z.B. Krankenhäuser, Universitäten)
2. Intensivierung der Kontakte zu den Key-Playern in den Ministerien (Abteilungsleiter)
3. Aufbau eines zweiten Vertreters der „Idee“ (Morten Lange)
4. Nutzen des Programms für Mikrokredite der Bundesregierung (Finanzierung der bundesweiten Zentren)

### Maßnahmen / Strategien:

1. Aufbau eigener Vater-Kind-Stiftung bzw. kurzfristiger Rücklagen durch Sponsoring, um finanzielle Engpässe zu vermeiden
2. Aufbau eines flexiblen Mitarbeiterpools aus ehrenamtlichen und freiberuflichen Mitarbeitern / Experten (Coaches, IT'ler, etc.) zum personellen Spitzenausgleich und Erweiterung der personellen Basis (z.B. über CSR-Kontakte)

# Die Organisation *Väter gGmbH*

---

## Kurzportrait

---

Die Väter gGmbH ist eine Beratungs- und Weiterbildungsorganisation in Form einer gemeinnützigen GmbH mit Hauptsitz in Hamburg. Die Väter gGmbH ging im Juni 2010 aus dem weiterhin existierenden Väter e.V. hervor, der konkrete Angebote und Maßnahmen für Väter in Hamburg anbietet.

Mit zwei festangestellten Mitarbeitern und einigen Honorarkräften sowie freien Trainern verfügt die Väter gGmbH über eine flexible Organisationsstruktur, die sehr schnell auf veränderte Bedarfe reagieren und sich neuen Herausforderungen anpassen kann. Die freien Honorarkräfte werden im Bereich PR, Controlling, Buchhaltung und Marketing eingesetzt. Zudem werden wir in Zukunft mit ein bis zwei Praktikanten arbeiten, die uns im laufenden Geschäft zur Seite stehen.

Die Väter gGmbH hat ihren Betrieb im Jahr 2010 aufgenommen und befindet sich momentan in der Wachstumsphase. Die Ideen und Aktivitäten der Organisation werden in Hamburg und anderen Bundesländern wie Niedersachsen und Bayern bereits umgesetzt und sollen in den nächsten Jahren auf die Mehrheit der Bundesländer ausgedehnt werden. Der Mitarbeiterstamm wird in den nächsten Jahren von zwei festangestellten Mitarbeitern auf zehn Mitarbeiter in 2015 wachsen.

---

## Partnerschaften, Kooperationen, Netzwerke

---

Ein wesentlicher Erfolgsbaustein unserer Arbeit waren von Beginn an unser großes Netzwerk und unsere Partner. Sie halfen uns, unsere Idee weiterzutragen und den Kontakt zu Unternehmen herzustellen.

Besonders können wir hier auf die Unterstützung der berufundfamilie gGmbH der Hertie-Stiftung und das Projekt des DIHK „Erfolgsfaktor Familie“ bauen. Auch mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kooperieren wir sehr eng. Mit der „Ursachenstiftung“ besteht seit zwei



Volker Baisch im Gespräch mit Prof. Dr. Gesine Schwan

Jahren eine enge Kooperation. Die Väter gGmbH ist außerdem Mitglied im Väter-Experten-Netz Deutschland (VEND), in der Hamburger Allianz für Familien und im Think Tank von Gesine Schwan der Humboldt-Viadrina School of Governance zum Thema „Partnerschaftliche Familie“.

Der Gründer der Väter gGmbH, Volker Baisch, wurde 2007 als Ashoka Social Entrepreneur geehrt und in das internationale Ashoka-Fellow-Netzwerk aufgenommen. Zudem ist er Mitglied im Beratungsgremium des Familienministeriums zur Gleichstellung und im Bundesforum Männer – Interessenverband für Jungen, Männer und Väter e.V.



## Volker Baisch – Gründer und Geschäftsführer der Väter gGmbH

Volker Baisch ist Diplom-Sozialwirt, zertifizierter Trainer und systemischer Coach mit langjähriger Berufserfahrung in der Beratung von Vätern, Führungskräften und Unternehmen. Von 2001 bis Juli 2002 widmete sich Volker Baisch im Rahmen der Elternzeit als Vater seiner ersten Tochter. Die Erfahrungen aus dieser Zeit und sein beruflicher Hintergrund führten zunächst zur Gründung des Väter e.V., aus dem im Jahr 2010 zusätzlich die Väter gGmbH erwuchs, beide mit dem Ziel, Männern eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen.

Seit 2001 veröffentlichte Volker Baisch verschiedene Publikationen. Dazu gehören u.a. die Studie „Modellprojekt Väterbildung an Hamburger Elternschulen und Familienbildungsstätten“ (2003) sowie das Buch „Das Väter-Buch – Vaterschaft und Beruf unter einen Hut bringen“ (2008). Sein umfassendes Engagement und seine fachliche Kompetenz führen immer wieder zu Auftritten in den Leitmedien (u.a. ZDF, ARD und ARTE), sowie zahlreichen überregionalen Tages- und Wochenzeitungen. 2005 erhielt Volker Baisch für seine innovative Projektidee den renommierten Preis des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE). Ende 2007 wurde er mit seiner Idee „Vätern in Unternehmen passgenaue Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie anbieten“ als „Social Entrepreneur 2007“ von der Ashoka Deutschland gGmbH ausgezeichnet. Die Organisation fördert weltweit Unternehmerpersönlichkeiten mit innovativen Konzepten durch Stipendien, professionelle Hilfe sowie die Einbindung ins weltweite Ashoka-Netzwerk ([www.ashoka.org/de](http://www.ashoka.org/de)).

# Vom Väter e.V.

Motiviert durch die eigenen Erlebnisse in Elternzeit im Jahr 2001 hatte Volker Baisch die Idee, seine Erfahrungen und Erkenntnisse aus dieser Zeit an andere Väter weiterzugeben. Dafür entwickelte er im Jahr 2002 mit Hilfe der Hertie-Stiftung und des Hamburger Senats die Internetplattform [www.vaeter.de](http://www.vaeter.de) – gelauncht mit vielen Hintergrundinformationen und praktischen Unterstützungstools für werdende Väter 2003.

Diese erste virtuelle Plattform für Väter wurde im Jahr 2004 durch den Verein Väter e.V. ergänzt. Der Verein bot (werdenden) Vätern nun auch die Möglichkeit, sich vor Ort beraten zu lassen, sich zu vernetzen und zu informieren. Das Angebot reichte vom Crashkurs für werdende Väter über Coachingangebote für Elternzeitväter bis hin zu Vater-Kind-Aktivitäten und Fortbildungen für Multiplikatoren aus der Familienbildung, die mit der Zielgruppe Väter arbeiten wollten.

Zusätzlich, um noch mehr Väter zu erreichen und den gesellschaftlichen Wandel zu unterstützen, hat Volker Baisch im Jahr 2006 mit zwei Kollegen die Unternehmensberatung „Dads – Väter in Balance“ gegründet. Zielgruppe waren nun auch Personalverantwortliche und Führungskräfte. Die Unternehmensberatung bot Unternehmen Konzepte und Beratung an, damit nicht nur Mütter, sondern auch Väter Beruf und Familie besser vereinbaren konnten. Ein erstes Modellprojekt mit Airbus Deutschland GmbH und „Hamburg Wasser“ machte schnell deutlich, dass der Bedarf an Unterstützung bei den Männern sehr hoch war. Seit 2006 haben wir über 30 Unternehmen und Organisationen beraten und mit Vorträgen und Workshops unterstützt.

# zur Väter gGmbH

Die Einführung des Elterngeldes 2007 führte dazu, dass die Anfragen bundesweit stark anstiegen. Parallel dazu wurde Volker Baisch zum Ashoka Fellow ausgewählt. Dies bot ihm die Möglichkeit, seine Idee aus Hamburg mit Unterstützung von McKinsey bundesweit auszurollen: Die Väter gGmbH wurde gegründet, um das Know-how des Vereins „Väter e.V.“ und der Unternehmensberatung „Dads“ besser zu nutzen.

Der Verein Väter e.V. besteht weiterhin und konzentriert sich auf die Zielgruppe der Väter. „Dads“ hingegen wurde in die Väter gGmbH integriert. Die gGmbH kann nun sowohl Unternehmen und Organisationen als auch Multiplikatoren in der Familienbildung und gesellschaftliche Lobbygruppen beraten und qualifizieren. Gleichzeitig konzentriert sie sich auf die bundesweite Verbreitung des Ansatzes:

**Im Jahr 2015 möchte die Väter gGmbH 54 Unternehmen in ganz Deutschland erreichen.**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	Väter e.V. / Dads – Väter in Balance					Väter gGmbH					
Anzahl erreichter Unternehmen*	keine	2	5	8	10	5	5	18	30	41	54
Anzahl der erreichten Führungskräfte*	keine	35	95	185	265	110	127	702	1.601	2.911	4.713
<b>Anzahl der erreichten Väter</b>	<b>200</b>	<b>250</b>	<b>350</b>	<b>750</b>	<b>1.100</b>	<b>1.500</b>	<b>1.000</b>	<b>6.000</b>	<b>15.000</b>	<b>25.000</b>	<b>30.000</b>

\* bis 2009 wurden auch Unternehmen erfasst, bei denen Vorträge und / oder Workshops abgehalten wurden.  
Seit 2010 zählen nur noch Unternehmen, die komplette Beratungspakete in Anspruch nehmen.



<b>Organisationsprofil</b>	2010
Name	Väter gGmbH
Ort	Hamburg
Rechtsform	gGmbH
Kontaktdaten	Ruhrstraße 19 22761 Hamburg Telefon (0 40) 88 16 89 24 Fax (0 40) 88 16 89 23 v.baisch@vaeter-ggmbh.de www.vaeter-ggmbh.de
Gründung	2010 durch Volker Baisch
Nachfolge- regelung	Die Nachfolge ist derzeit noch nicht geregelt. Geplant ist eine Nachfolgeregelung mit einem zweiten Gesellschafter, der zurzeit noch gesucht wird.
Link zur Satzung (URL)	Unsere Website ist derzeit noch im Ausbau und wird voraussichtlich im April 2011 unter <a href="http://www.vaeter-ggmbh.de">www.vaeter-ggmbh.de</a> in aktualisierter Version online gehen. Dort wird auch die Satzung zu finden sein.
Registereintrag	Amtsgericht Hamburg, HRB 114195, eingetragen am 16.6.2010
Gemeinnützigkeit	Die Gemeinnützigkeit wurde durch einen Feststellungsbescheid vom 17.06.2010 durch das Finanzamt Hamburg Nord bestätigt.
Steuerbescheid	Verbindliche Auskunft vom Finanzamt Hamburg Nord vom 09.02.2011
Mitarbeiter- vertretung	keine

<b>Anzahl der Mitarbeiter</b>	2010
Feste Mitarbeiter	2
– davon Vollzeit	1
– davon Teilzeit	1
Freie Mitarbeiter	10
Ehrenamtliche	1
Mitarbeiter insgesamt	13
Rechnerische Anzahl von Vollzeitstellen (Full Time Equivalents, FTE)	3,75

## Governance der Organisation

Mit Ashoka und Auridis sind wir mit zwei großen Organisationen eng verbunden, die sich besonders einer transparenten Governance verschrieben haben. Deren Anforderungen erfüllen wir beispielsweise, indem wir den vorliegenden Bericht am Berichtsstandard für Soziale Organisationen ausrichten, an dem beide Organisationen aktiv mitgearbeitet haben.

Die Leitung der Väter gGmbH besteht zurzeit aus dem geschäftsführenden Gesellschafter Volker Baisch. Innerhalb des nächsten Jahres ist geplant, dass ein neuer Mitarbeiter als stellvertretender Geschäftsführer eingeführt wird. Perspektivisch wird die Väter gGmbH darüber hinaus ein Beratungsgremium berufen, um aus Expertensicht für die weiteren Ziele gut beraten zu sein.

Zurzeit besitzen wir kein Aufsichtsorgan, da wir uns im Aufbau befinden. Interessenskonflikte im Team der Väter gGmbH bestehen nicht.

### BETEILIGUNGSVERHÄLTNISSE

Volker Baisch ist alleiniger Eigentümer der Väter gGmbH. Für die nahe Zukunft ist geplant, einen oder mehrere Partner mit in die Gesellschaft aufzunehmen.

Die Väter gGmbH hat keine Beteiligungen an anderen Organisationen.

### UMWELT- UND SOZIALPROFIL

Die Väter gGmbH achtet bei der Auswahl von Verkehrsmitteln auf eine möglichst gute CO<sub>2</sub>-Bilanz und wird bei den Mitarbeitern die BahnCard 50 oder 100 einsetzen. Soweit sich Flugreisen nicht vermeiden lassen, wird der entsprechende CO<sub>2</sub>-Ausstoß in Kooperation mit „atmos-fair“ kompensiert.

Wir achten sehr auf eine gute Mitarbeiterführung, führen regelmäßig Mitarbeiter- bzw. Zielvereinbarungsgespräche durch, um die Bedürfnisse der Mitarbeiter immer im Blick zu behalten und sie in ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen. Da unser inhaltlicher Schwerpunkt in der Arbeit mit Unternehmen genau diesen Ansatz widerspiegelt, ist dies existentiell für unsere Glaubwürdigkeit.

# Finanzüberblick

## Buchführung und Bilanzierung

**Buchführungsmethode:** Einnahmen- / Überschussrechnung

**Verwendeter Kostenplan:** Kostenplan auf Basis von SKR 49

**Verantwortung für den Jahresbericht:** Volker Baisch

**Externe Prüfung durch:** Wirtschaftsprüfer Andreas Braunwardt, Kanzlei Geyso von Schlarmann

Der Jahresabschluss 2010 kann im Anhang eingesehen werden.

Zurzeit entwickeln wir mit Unterstützung der TU München ein umfassendes Controlling. Es wird sowohl das finanzielle Controlling als auch die Messung unserer Wirkung und dafür erforderliche Kennzahlen beinhalten.

## Vermögensverhältnisse

Unsere Vermögensrechnung für das Gründungsjahr 2010 entnehmen Sie bitte unserem Jahresabschluss 2010, der im Anhang eingesehen werden kann.

## Darlehen

Darlehensgeber	Verzinsung	Laufzeit	Tilgung	Sicherheiten	Summe 2010 in €
Auridis gGmbH	0 %	2009–2010	Ende der Laufzeit	keine	30.000
Auridis gGmbH	0 %	2011–2013	ab 2015	keine	500.000

## Einnahmen und Ausgaben

Unsere Einnahmen und Ausgaben für das Gründungsjahr 2010 entnehmen Sie bitte unserem Jahresabschluss 2010. Er kann im Anhang eingesehen werden.

## Lagebericht

Da die Väter gGmbH erst im Jahr 2010 gegründet wurde, haben wir noch keinen Lagebericht angefertigt. Diesen werden wir erstmalig für das Jahr 2011 veröffentlichen.

**Gewinn- und Verlustrechnung**  
**für den Zeitraum vom 01. Juni 2010 bis 31. Dezember 2010**  
**Väter PAL gGmbH, 22761 Hamburg**

in EUR	2010
1. Umsatzerlöse	95.977,77
2. Sonstige betriebliche Erträge	1.160,15
<b>Summe Erlöse</b>	<b>97.137,92</b>
3. Personalaufwand Löhne und Gehälter	-34.448,40
4. Abschreibungen Auf immaterielle Vermögensgegenstände des Anlagevermögens	-649,81
5. Sonstige betriebliche Aufwendungen	-60.684,15
<b>6. Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit</b>	<b>1.355,56</b>
7. Jahresüberschuss/-fehlbetrag	1.355,56
<b>8. Bilanzgewinn</b>	<b>1.355,56</b>

**Bilanz zum 31. Dezember 2010**

in EUR	<b>2010</b>
<b>Aktiva</b>	
<b>Anlagevermögen</b>	
I. Sachanlagen	
Andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	3.142,00
<b>Umlaufvermögen</b>	
I. Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	3.194,48
Sonstige Vermögensgegenstände	6.869,00
II. Kassenbestand, Guthaben bei Kreditinstituten	23.623,73
<b>Rechnungsabgrenzungsposten</b>	846,25
<b>Summe Aktiva</b>	<b>37.675,46</b>

in EUR	<b>2010</b>
<b>Passiva</b>	
<b>Eigenkapital</b>	
I. Gezeichnetes Kapital	25.000,00
II. Bilanzgewinn	1.355,56
buchmäßiges Eigenkapital	26.355,56
<b>Rückstellungen</b>	
Sonstige Rückstellungen	6.000,00
<b>Verbindlichkeiten</b>	
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	2.380,00
Sonstige Verbindlichkeiten	2.939,90
<b>Summe Passiva</b>	<b>37.675,46</b>

# Unser *Team*

## Das Team der Väter gGmbH

**Volker Baisch** *Geschäftsführer*

**Mine Lavas** *Assistenz der Geschäftsführung (Teilzeit)*

## Freie Mitarbeiter:

**Morten Lange** *Controlling*

**Gordon Schacht** *Kommunikation*

**Prof. Dr. Ulrich Kuron** *Trainer und Berater*

**Dr. Heike M. Linhart** *Trainerin und Beraterin*

**Martin Bornholdt** *Berater*

**Patrick Frede** *Berater*

**Harald Seehausen** *Berater*

**Patrick Ehnis** *Berater*

**Heiko Sulimma** *Trainer*

**Kilian Bock** *Trainer*

---

## Impressum

### Väter gGmbH

Ruhrstrasse 19, 22761 Hamburg

Tel.: (040) 88 16 89 24

Fax: (040) 88 16 89 23

info@vaeter-ggmbh.de

www.vaeter-ggmbh.de

### Geschäftsführer:

Volker Baisch

v.baisch@vaeter-ggmbh.de

### Bankverbindung:

GLS Bank

Kontonummer: 20 24 76 92 00

BLZ 430 609 67

### Amtsgericht Hamburg,

HRB 114195

Mit freundlicher Unterstützung von:



**ASHOKA Deutschland gGmbH**

**PETRANIX**   
Corporate and Financial Communications

PETRANIX  
Corporate and Financial Communications AG  
Adliswil | Zürich – München  
[www.PETRANIX.com](http://www.PETRANIX.com)