



Die DBZWK führt erfolgreich ein Wertkontenmodell in der Baubranche ein

Nie waren die Themen „Demografie“, „Erhöhung des Renteneinstiegsalters“, und „Fachkräftemangel“ aktueller. Ihre Auswirkungen auf die Wirtschaft – und damit nicht zuletzt auch auf die Gesellschaft in der Gegenwart und in der Zukunft – mag und kann man sich nicht wirklich ausmalen. Dennoch: Weichen müssen im Heute gestellt werden, wenn wir Morgen noch eine ausbaufähige Chance für die nachfolgenden Generationen haben wollen.

Ideen und Lösungen sind gefragter denn je. Und es gibt bereits etliche Unternehmen, die sie haben und umsetzen. Lebensarbeitszeitmodelle sind eine solche Idee – und das Bauunternehmen JAN KWADE & SOHN ist eines der Unternehmen: Im November 2010 hat das Management mit der Implementierung eines Zeitwertkontos ein Zeichen gesetzt. Zum einen für die Mitarbeiter – der wohl wichtigsten Ressource eines Betriebs. Zum anderen für die Baubranche generell. Denn hier steckt die Umsetzung einer Vermögenslage dieser Art noch in den Kinderschuhen. Warum das so ist, und weshalb Jan Kwade nach einer gewissen Entwicklungszeit zusammen mit der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH (DBZWK) trotzdem diesen Versuch gestartet hat, haben wir in der nachfolgenden Information zusammengefasst.

„Wir hatten schon von solchen Konten in anderen Branchen gehört. Große Konzerne, wie zum Beispiel VW, Siemens, Telekom, BMW und SAP, nutzen solche Modelle bereits seit vielen Jahren. Aber dass so etwas nun auch für kleine und mittelständische Unternehmen möglich ist, war uns so zunächst einmal nicht bewusst“, merkt der kaufmännische Leiter, Erik Trüün, an. „Erst recht nicht im Baugewerbe. Also mussten wir uns im Vorfeld genau damit auseinandersetzen, welche Besonderheiten – angefangen vom Tarifrecht, über die Richtlinien der SOKABAU bis hin zur speziellen Baulohnabrechnung – von uns zu beachten sind“, erläutert Hermann Breukelman, Prokurist im Unternehmen JAN KWADE & SOHN KG.

KWADE macht's der Branche vor

Tatsächlich galt es, vor einer eventuellen Implementierung eines Zeitwertmodells, etliche Hürden zu nehmen. Eine davon kam quasi aus den eigenen Reihen: Auf die entsprechende Anfrage an den Zentralverband Deutsches Baugewerbe (ZDB) hin, antwortete dieser unter anderem: „(...) Zudem besteht in unserer Branche unverändert eine hohe Fluktuationsrate, sodass die eigentliche Intension solcher Langzeitkonten, über viele Jahre ein entsprechendes Guthaben aufzubauen, aufgrund der ‚unsteten‘ Beschäftigung vieler Arbeitnehmer nur in den wenigsten Fällen erreicht werden dürfte. (...)“

„Zumindest auf unser Unternehmen trifft die Aussage des ZDB nicht zu“, so Kwade. „Das stimmt. Unsere Mitarbeiter bleiben so lange, wie sie ihre Körperkraft einsetzen können, zu 99 Prozent bei uns. Es ist auch gegen unsere Firmen-Philosophie, dass uns unsere Mitarbeiter im Oktober verlassen, und wir müssen uns dann im April Neue suchen. Wir haben einen festen Block im Betrieb“, bestätigt Breukelman. Und Kwade ergänzt: „Wenn wir uns die Zeiten mal anschauen, dann ist die Zahl der Beschäftigten, die bereits mindestens 25 Jahre bei uns sind, doch ganz erheblich.“



Ein anderes Problem, das es vor einer möglichen Einrichtung eines Zeitwertkontos zu lösen galt, war die Sache mit der „speziellen Baulohnabrechnung“. Diese wird in der Regel über Programme des Deutschen Baurechenzentrums (BRZ) abgewickelt. Das BRZ betreut bundesweit etwa 8.000 Mandate im Bereich Bauunternehmungen. „Doch die Nürnberger haben in einem Höchstmaß von Professionalität die gestellten Anforderungen und deren Umsetzung für die Buchungsmöglichkeit von Entgeltumwandlungen zu Gunsten von Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodellen optimal gelöst“, wie Harald Röder, Geschäftsführer der DBZWK, berichtet.

Eine erfolgreiche Implementierung – hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern

Auf der Grundlage der neusten Gesetzeslage wurde durch die DBZWK für das Unternehmen das innovative Wertkontenmodell „VR-BONUSPLAN-GARANT“ entwickelt. Der Schwerpunkt des Modells liegt auf der langfristigen Sicherheit der Vermögensanlage von Wertguthaben und der Erträge, einer insolvenzgeschützten Treuhandabwicklung sowie ein Höchstmaß an Flexibilität in der Ein- und Auszahlungsphase.

Hierzu Jan Kwade: „Ich meine auch, dass wir das Wertkontenmodell sehr erfolgreich im Unternehmen eingeführt haben. Es haben sich bereits zwei Drittel aller Arbeitnehmer dazu entschlossen, an dem Wertkontenmodell teilzunehmen. Die hohe Quote zeigt mir, dass wir eine sehr glaubwürdige Kommunikation betrieben haben und so das Vertrauen der Arbeitnehmer gewinnen konnten.“

„Kommt hinzu“, so Firmenchef Kwade weiter, „dass unsere Mitarbeiter einmal mehr gesehen haben, dass wir genauso für sie da sind, wie sie für uns. Sprich: Weil unsere Mitarbeiter zu uns stehen, zu uns halten und alles für uns tun, bedeutet dies für uns im Umkehrschluss: Wir tun ebenfalls alles für unsere Mitarbeiter. Und wir halten auch zu ihnen. Und so haben wir – als die Sache mit dem höheren Renteneinstiegsalter aufkam, – uns gleich die Frage gestellt: Wie kann wenigstens unser Unternehmen das Lebensarbeitszeitalter so kappen, dass später trotzdem ein Durchschnittsalter der Beschäftigten erreicht wird, mit dem einerseits sie glücklich sind, und andererseits aber auch wir weiterhin wirtschaftlich arbeiten können. Wir wissen, dass unsere Mitarbeiter das wertvollste Kapital im Unternehmen sind. Deshalb haben wir uns dazu entschieden, ein Lebensarbeitszeitmodell einzuführen, und dafür auch keine Mühen und Kosten gescheut. Denn um das Projekt überhaupt erst zum Laufen zu bringen, mussten wir in finanzielle Vorleistung gehen. Aber wir tun das als Investition in die Zukunft für unsere Mitarbeiter, und damit auch für die Zukunft des Unternehmens.“

Unsere Belegschaft hat dieses Signal gesehen und richtig bewertet. Gerade heutzutage, wo viele Arbeitnehmer das Vertrauen in die Führungsriege verloren haben, sind solche Zeichen äußerst wichtig. Vor allem, wenn wir etwas wirklich Wirksames gegen den drohenden Fachkräftemangel als Folge der demografischen Entwicklungen tun wollen. In diesem Zusammenhang erhält der Begriff ‚Mitarbeiterbindung‘ eine neue Bedeutung und Wichtigkeit. Wir haben das erkannt und – ich hoffe, rechtzeitig genug – die entsprechenden Weichen dafür gestellt, auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, der in seinen Mitarbeitern auch den jeweiligen Menschen sieht. Mit all dessen Bedürfnissen, Wünschen und natürlich auch Sorgen. Wenn das dann noch einhergeht mit wirtschaftlich positiven Effekten für das Unternehmen – umso besser. Dann haben alle Seiten gewonnen. Perfekt wäre es natürlich, wenn auch andere Unternehmen unserem Beispiel folgen würden. Das würde weitaus mehr Sinn machen, als über die Widrigkeiten in der Ökonomie zu jammern. Gerade auch in der Baubranche sehe ich noch sehr viel Potential, das hierfür genutzt werden könnte.“



Option auf Auszeit oder Ausstieg aus dem Berufsleben liegt beim Mitarbeiter - Die Vorteile liegen klar auf der Hand

1. In das Lebensarbeitszeitkonto sparen die Arbeitnehmer Zeit und Geld ohne Abzüge von Lohnsteuer und Sozialversicherungs-Beiträgen – und vor allem ohne dabei irgendein Risiko einzugehen – in eine kapitalgarantierte Vermögensanlage ein. Konkret werden hierzu ersparte Steuern und gegebenenfalls Sozialabgaben in die Zukunft verlagert und bis dahin im Zinseszins-Effekt – verbunden mit einer garantierten Verzinsung von 3 % p.a. – angelegt. Der nach dem Gesetz geforderte Insolvenzschutz der Wertguthaben ist selbstverständlich zu 100 Prozent sichergestellt.
2. Mit der Nutzung einer solchen Anlage haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit, ohne die sonst fälligen, finanziellen Einbußen bei der gesetzlichen Rente früher als mit 67 Jahren auszustiegen.
3. Sie können das Wertguthaben aber auch zur Ausweitung des Erziehungsurlaubs nutzen – sprich: bei vollen Bezügen ganz für die Familie da sein. Weiterhin birgt das Modell die Chance, eine Auszeit, beispielsweise für häusliche Pflegefälle, zu finanzieren. Damit ist selbst eine längerfristige Betreuung älterer oder erkrankter Familienangehöriger möglich – und zwar ohne dabei die fortdauernde soziale Absicherung zu verlieren.
4. Eine Auszeit für die berufliche Weiterbildung in Vollzeit oder einfach zum Auftanken – und das ohne finanzielle Verluste – auch das ist möglich mit dem VR-BONUSPLAN-GARANT.

Unternehmens-Informationen

JAN KWADE & SOHN

Die JAN KWADE & SOHN KG, 1890 gegründet, beschäftigt rund 150 Mitarbeiter. Der Tätigkeitsbereich des Unternehmens erstreckt sich über viele Sparten des Bausektors, darunter Straßen-, Erd-, Kanal-, Rohrleitungs-, Beton- und allgemeiner Tiefbau sowie Umwelttechnik.

Als eigentliches Herzstück des Unternehmens wird jedoch die Belegschaft angesehen. Deshalb: Ob nun im Bereich der fachlichen Weiterbildung, in der Schulungen, Lehrgänge und Unterweisungen der Mitarbeiter eine Selbstverständlichkeit sind. Oder ob es um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht. Der menschliche Aspekt stand und steht seit jeher im Mittelpunkt der Entscheidungen auf der Geschäftsführerseite. Das ist Teil der Firmenphilosophie.

Weitere Details unter www.kwade-sohn.de.