

bi

BauMagazin

Fachzeitschrift für Entscheider i

mit Supplement

bi BauFahrzeuge

StraßenbauKosten senken
mit der richtigen Bohle**Unternehmensführung**Lebensarbeitszeit-Modelle
in der Baubranche**Tiefbau Live**Messedoppel
mit Recycling aktiv

Immer entspannt bleiben

40

Lebensarbeitszeit-Modell am Bau

Mit Zeitwertkonten hat in der Baubranche kaum jemand Erfahrung. Firmenchef Jan Kwade hat trotzdem den Versuch gewagt: Sein Unternehmen macht vor, wie man Lebensarbeitszeitmodelle auch am Bau umsetzen kann.

Es ist doch immer wieder verblüffend, mit welcher Selbstverständlichkeit polnische Maurer am Samstag Nachmittag auf der Baustelle in der Nachbarschaft ihre Kelle anlegen, freundlich grüßen und ungerührt ob der Beobachtung ihrer Tätigkeit nachgehen. Nun sieht eine Redakteurin in ihrer Freizeit nicht unbedingt aus wie ein Fahnder vom Zoll. Dennoch: Die Entspanntheit der Männer ist bezeichnend. Was soll auch schon groß passieren?

Die Bundesregierung will jetzt mit 150 zusätzlichen Kontrolleuren das Baugewerbe stärker auf Schwarzarbeit kontrollieren. Sie reagiert damit auf die Arbeitsmarkt-Öffnung seit dem 1. Mai, mit der in Deutschland die bisherigen Arbeitsmarkt-Beschränkungen für Arbeitnehmer aus Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn weggefallen sind. Ob sich durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit allerdings viel ändern wird, ist fraglich. „Dann sind eben die, die bisher illegal hier waren, legal hier“, hört man lapidar aus der Branche. Bei aller Gelassenheit gibt es aber dazu viele gesetzliche Bestimmungen, die beachtet werden müssen. Wir sprachen darüber mit Rechtsanwältin Angela Emmert.

**Alternativen finden**

Kaum jemand in der Baubranche hat Erfahrung mit Lebensarbeitszeitmodellen. Als Alternative zur Betrieblichen Altersversorgung sind sie darauf ausgelegt, die flexible Gestaltung der Zeit bis zur Rente zu ermöglichen. Eine Tiefbaufirma aus Niedersachsen hat den Versuch gewagt und Zeitwertkonten für ihre Mitarbeiter eingeführt. Damit will sie auch künftig ein attraktiver Arbeitgeber bleiben. Ein gutes Beispiel auch für andere.

Flexible Schlepper

An Traktoren auf Baustellen haben sich Unternehmen, die in der Erdbewegung tätig sind, mittlerweile so gewöhnt, dass sie kaum mehr darauf verzichten würden. Es ist nicht zu leugnen: Gegenüber Spezialmaschinen wie Dumpfern haben sie klare Vorteile in gewissen Segmenten. Das gefällt manchem Baumaschinenhersteller eher weniger. Wir haben uns am Markt umgehört, wer sich bei diesem „Duell“ durchsetzen wird.

Immer die nötige Gelassenheit wünscht Ihnen

Britta Brinkmeier
Redaktion



Kwade macht's vor:

Lebensarbeitszeit-Modelle in der Baubranche

Mit der Einführung von Zeitwertkonten hat in der Baubranche kaum jemand Erfahrung. Firmenchef Jan Kwade hat trotzdem den Versuch gestartet: Sein Unternehmen macht vor, wie man Lebensarbeitszeitmodelle auch am Bau umsetzen kann.

Nie waren die Themen „Demografie“, „Erhöhung des Renteneinstiegsalters“, und „Fachkräftemangel“ aktueller. Das betrifft besonders die Bauwirtschaft. Ideen und Lösungen sind gefragt denn je. Und es gibt bereits etliche Unternehmen, die sie haben und umsetzen. Lebensarbeitszeitmodelle sind eine solche Idee – und das Bauunternehmen Jan Kwade & Sohn KG mit Sitz in Ringe (Niedersachsen) ist eines dieser Unternehmen: Im November 2010 hat das Management mit der Implementierung eines Zeitwertkontos ein Zeichen gesetzt. Zum

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. www.kwade-sohn.de.

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.

„Wir hatten schon von solchen Lösungen in anderen Branchen gehört“, sagt Erik Trüün, kaufmännischer Leiter bei der Jan Kwade & Sohn KG. „Große Konzerne, wie zum Beispiel VW, Siemens, Telekom, BMW und SAP, nutzen Lebensarbeitszeitmodelle bereits seit vielen Jahren. Aber dass so etwas nun auch für kleine und mittelständische Unternehmen möglich ist, war uns zunächst einmal nicht bewusst. Erst recht nicht im Baugewerbe.“ Warum, lernten die Verantwortlichen sehr schnell. Denn bis das Unternehmen tatsächlich ein Zeitwertmodell implementieren konnte, galt es, etliche Hürden zu nehmen. „So mussten wir uns schon im Vorfeld genau damit auseinandersetzen, welche branchenspezifischen Besonderheiten

Sie sind stolz auf die erfolgreiche Implementierung eines Lebensarbeitszeitmodells im Unternehmen: (v.l.) Erik Trüün, kaufmännischer Leiter, Hermann Breukelman, Prokurist, und Geschäftsführer Jan Kwade.

– angefangen vom Tarifrecht, über die Richtlinien der Soka-Bau bis hin zur speziellen Bau-lohnabrechnung – von uns zu beachten sind“, erläutert Prokurist Hermann Breukelman.

1. Hürde: Fluktuation

Eine der Hürden kam quasi auch aus den eigenen Reihen. Denn auf eine 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 aber ZDB nicht zu“, so der Geschäftsführer Jan Kwade. „Im Gegenteil. 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.“

2. Hürde: Baulohnabrechnung

Ein anderes Problem, das es vor einer möglichen Einrichtung eines Zeitwertkontos zu lösen galt, war die Sache mit der „speziellen



Mit der 32-seitigen Broschüre über das Bonusplan-Garant-Konto wurden die Mitarbeiter umfassend über das insolvenzgeschützte Vermögens- und Treuhandkonzept informiert.

Baulohnabrechnung". Diese wird in der Regel über Programme des Deutschen Baurechenzentrums (BRZ) abgewickelt, das bundesweit etwa 8.000 Mandate im Bereich Bauunternehmen betreut. „Doch die Nürnberger haben die gestellten Anforderungen und deren Umsetzung für die Buchungsmöglichkeit von Entgeltumwandlungen zu Gunsten von Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodellen äußerst professionell und optimal gelöst“, lobt Harald Röder, Geschäftsführer der DBZWK, die auf der Basis der neusten Gesetzeslage für die Jan Kwade & Sohn KG das Wertkontenmodell „VR-Bonusplan-Garant“ entwickelt hat. Dessen Schwerpunkt liegt auf der langfristigen Sicherheit der Vermögensanlage und deren Erträge, einer insolvenzgeschützten Treuhandabwicklung sowie einem Höchstmaß an Flexibilität in der Ein- und Auszahlungsphase.

Hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern

„Ich meine, dass wir das Wertkontenmodell sehr erfolgreich in unserem Unternehmen eingeführt haben“, sagt Jan Kwade. „Es haben sich bereits zwei Drittel unserer Arbeitnehmer dazu entschlossen, daran teilzunehmen. Diese hohe Quote zeigt mir, dass wir eine sehr glaubwürdige Kommunikation betrieben haben und so das Vertrauen der Belegschaft gewinnen konnten. Denn mit diesem Projekt hatten wir erneut die Möglichkeit zu zeigen, 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 sie. Wir halten zu ihnen. Darum haben wir – als die Sache mit dem höheren Renteneinstiegssalter aufkam –, uns auch gleich die Frage gestellt: Wie kann wenigstens unser Unternehmen das Lebensarbeitszeitalter so kappen, dass später trotzdem ein Durchschnittsalter der Beschäftigten erreicht werden kann, mit dem einerseits sie glücklich sind, und andererseits aber auch wir weiterhin wirtschaftlich arbeiten können.“

„Unsere Mitarbeiter sind unser Kapital“

Und weiter führt der Geschäftsführer aus: „Wir wissen, dass unsere Mitarbeiter das wertvollste Kapital in unserem Unternehmen sind. Deshalb haben wir uns dazu entschieden, ein Lebensarbeitszeitmodell einzuführen. Und dafür auch keine Mühen und Kosten gescheut. Denn für einen ersten Anlauf des Projekts mussten wir zunächst in finanzielle Vorleistung gehen. Aber wir tun das als Investition in die Zukunft für unsere Mitarbeiter, und damit auch für die Zukunft unseres 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 sein zu können. Einer, 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.“

Kwades abschließende Einschätzung: „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 in der Baubranche sehe ich noch sehr viel Potential, das hierfür genutzt werden könnte.“

Mitarbeiter entscheiden: Auszeit oder Ausstieg

In das Lebensarbeitszeitkonto sparen die Arbeitnehmer Zeit und Geld ohne Abzüge von



DBZWK-Geschäftsführer Harald Röder (l.) und Jan Kwade bei der Mitarbeiter- und Belegschaftsversammlung der Jan Kwade & Sohn KG.

Lohnsteuer und Sozialversicherungs-Beiträgen – ohne irgendein Risiko – 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 zu 100 Prozent sichergestellt.

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 auszusteigen.

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 berufliche Pause beispielsweise zur Übernahme häuslicher Pflegefälle zu finanzieren. Damit ist selbst eine längerfristige Betreuung älterer oder erkrankter Familienangehöriger möglich – und zwar ohne dabei die fortdauernde soziale Absicherung zu verlieren.

Eine berufliche Weiterbildung in Vollzeit absolvieren oder einfach eine Auszeit zum Auftanken nehmen – und das ohne finanzielle Verluste –, auch das ist möglich mit dem VR-Bonusplan-Garant. ■

DBZWK

Die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH (DBZWK) hat bundesweit schon in vielen Unternehmen Wertkontenmodelle integriert. Dabei stellen Geschäftsführer Harald Röder und sein Team ihr umfassendes Praxis-Know-how mit dem Ziel zur Verfügung, die Einführung eines solchen Konzepts zum einen zu Gunsten der betreffenden Firmen und deren Mitarbeiter mit dem bestmöglichen finanziellen und betriebswirtschaftlichen Nutzen zu realisieren. Zum anderen soll auch für die Betriebsangehörigen eine optimale Verbindung von Arbeits- und Privatleben erreicht werden. www.dbzwk.de.

DBZWK



Deutsche Beratungsgesellschaft
für Zeitwertkonten und
Lebensarbeitszeitmodelle mbH

Karlsbader Straße 18 73527 Schwäbisch Gmünd
Telefon: 0 71 71 - 8 74 88 80 Fax: 0 71 71 - 9 77 90-77
www.dbzwk.de info@dbzwk.de