

bi

BauMagazin

Fachzeitschrift für Entscheider in der Bauwirtschaft

Straßenbau

Asphaltbewehrung
hält Rissbildung auf

Unternehmensführung

Baugeld und
persönliche Haftung

Auftragsvergabe

XVergabe:
Brüssel lobt bi-Bieterclient



So sieht Zufriedenheit aus: Gerrit Büter (Mitte) auf der Büter-Belegschaftsversammlung. | Fotos: G. Büter Bauunternehmen GmbH & Co. KG

Personalstrategie

Sichere Zukunft für Unternehmen und Mitarbeiter



So sieht Zufriedenheit aus: Gerrit Büter (Mitte) auf der Büter-Belegschaftsversammlung. | Fotos: G. Büter Bauunternehmen GmbH & Co. KG

Personalstrategie

Sichere Zukunft für Unternehmen und Mitarbeiter

Der wirtschaftliche Erfolg eines Bauunternehmens hängt auch von der Belegschaft ab. Eine langfristige Personalstrategie mit Ausbildung, Qualifikation und Mitarbeiterbindung ist deshalb entscheidend. Ein Beispiel dafür ist der Betrieb von Gerrit Büter.

Der westlichste Landkreis Deutschlands ist die Grafschaft Bentheim mit seiner Kreisstadt Nordhorn. Die Region gehört mit zu den antriebsstarken Wachstumsmotoren in Niedersachsen. Stetig steigende Wachstumszahlen bestätigen dieser Region eine starke Wirtschaftsdynamik und gute Beschäftigungserfolge.

Besonderes Merkmal der Grafschaft Bentheim ist die starke mittelständische Prägung. Die meisten Betriebe sind inhaber- oder familiengeführt. Beispielhaft hierfür steht das Büter Bauunternehmen in Ringe. Es besteht seit mehr als 75 Jahren. Der Inhaber und Geschäftsführer Gerrit Büter führt den Familienbetrieb heute in der dritten Generation an. Das Büter-Bauteam zeichnet sich durch kompetente Baustellenpraxis als Generalübernehmer mit schlüsselfertigen Bauleistungen in unterschiedlichen Marktsegmenten aus. Der Schwerpunkt liegt auf Objekten im Wohnungsbau, dem Objekt- und Gewerbebau sowie dem landwirtschaftlichen Gebäudebau. Seine Marktpartner schätzen die klaren Strukturen seines Betriebes, die konsequente Projektabwicklung und optimale Bauleistung mit verlässlicher Termintreue, das umfassende Know-how und innovativen Techniken. Wirtschaftlichkeit, Energieeffizienz und Nachhaltigkeit sind die Trümpfe, die sein Team

immer wieder auch über die Grenzen des Landkreises hinweg anspricht.

Investitionen die sich lohnen

Dafür investiert der Bauunternehmer nicht nur in seinen Betrieb, in Maschinen und Fuhrpark, sondern vor allem in seine Mitarbeiter, denn von den Fähigkeiten, dem Wissen und dem Einsatzwillen seiner Belegschaft hängen die Wettbewerbsfähigkeit, der wirtschaftliche Erfolg und auch die Gesundheit seines Unternehmens ab. Loyalität und Motivation gepaart mit Vertrauen und Leistungsbereitschaft bilden die



Gerrit Büter führt das Familienunternehmen in der dritten Generation.



Mit diesem Unternehmen kann man sich identifizieren: Maurer Jürgen Stroot.

Basis für eine langfristige Personalstrategie, mit der Gerrit Büter für sein Bauunternehmen die Weichen für eine gesunde Zukunft stellt. Dazu gehören fundierte Ausbildungen, kooperative Qualifikationsmaßnahmen und langfristige Mitarbeiterbindungen, verankert in einem Konzept zukunfts-trächtiger Personalpolitik. Das macht die Arbeitsplätze bei Büter attraktiv. Engagierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wachsen nicht wie Pilze aus dem Boden. Die Motivation, einen Handwerksberuf im Baugewerbe zu erlernen, verlangt nach einem attraktiven Ausbildungsplatz mit Perspektiven. Gut ausgebildete Fachkräfte sind europaweit bereits Mangelware am Stellenmarkt. Der demografische Wandel verschärft das Problem zusätzlich. Hinzu kommt die Anhebung des Renteneintrittsalters. Sie wirft die bange Frage auf, ob gerade im Baugewerbe bis zum Renteneintritt der eigene Gesundheitszustand die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes erfüllt. Vor diesem Hintergrund wächst der Bedarf an flexiblen Arbeitszeitmodellen, die dabei helfen, den vorzeitigen Ruhestand zu ermöglichen.

Qualifikation und Fachkräftegewinnung

Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr. Das weiß auch Gerrit Büter. Unter dem Titel „Bauluft“ initiierte er im Rahmen des Gemeinschaftsprojektes „Junge Ems-Achse mit Zukunftsideen“, einer Kooperation zwischen der Wachstumsregion Ems-Achse und der Wirtschaftsvereinigung Grafschaft Bentheim, eine Aufklärungskampagne mit der Haupt- und Realschule Neuenhaus. Ziel war es, Jugendliche für die vielfältigen Aufgaben und komplexen Sachzusammenhänge eines Bauprojektes zu begeistern. Hierin wurden den Schülern, Eltern und Unternehmensvertretern die unterschiedlichen Berufsbilder und Zukunftschancen der Baubranche vorgestellt. Interessierte Berufsanfänger lud er in sein Unternehmen zum Tag der offenen Tür ein. Das angebotene Praktikum diente als weitere Entscheidungshilfe für den Berufseinstieg. Bei Büter wird in traditionell in den Lehrberufen Bauzeichner(in), Maurer sowie Beton- und Stahlbetonbauer und Bürokaufmann/frau ausgebildet. Von den insgesamt 71 Beschäftigten in allen Unternehmensbereichen gehören derzeit fünf Auszubildende zur Belegschaft.

Duales Studium bei Büter

Eine weitere Möglichkeit, die bei Büter angeboten wird, ist der duale (oder auch kooperative) Studiengang. Die Interessenten haben die Möglichkeit – mit entsprechender Zugangsvoraussetzung – ein mit der Berufsausbildung verbundenes Hochschulstudium zu absolvieren. Der Vorteil liegt in dem Erlangen zweier anerkannter Abschlüsse in sehr kurzer Zeit, da



Projektsteuerung und Bauleitung liegen in Jan Hindrik Schnieders' Hand.

beide parallel absolviert werden. Durch die Gesetzesnovelle, die im Dezember 2011 den Bundestag passiert hat, können die Teilnehmer an allen Formen von dualen Studiengängen sozialversicherungsrechtlich einheitlich so behandelt werden, wie die zur Berufsausbildung Beschäftigten, d.h. kranken- und pflegeversichert während der gesamten Dauer des Studienganges inkl. der Praxis- und Studienphasen. Derzeit werden drei verschiedene duale Studiengänge bei Büter absolviert: Betriebswirtschaft an der Fachhochschule Osnabrück, Bauingenieurwesen am Ausbildungszentrum Kerpen/Fachhochschule Köln und Bauingenieurwesen an der Fachhochschule Koblenz/Bauzeichner IHK. Alle drei Studienangebote sind duale Bachelor-Studiengänge „Bachelor of Engineering“ mit unterschiedlichen Regelstudien- und Ausbildungszeiten und betreffen entweder die Baubetriebswirtschaft oder das Bauingenieurwesen.

Flexible Lebensarbeitszeitmodelle

Die dritte und nicht minder interessante Möglichkeit, seine Mitarbeiter langfristig mit dem Unternehmen zu identifizieren, ist das sogenannte Flexi-Plus-Konto, eine Art Lebensarbeitszeitmodell, das bei Büter im letzten Jahr erfolgreich eingeführt wurde. Lebensarbeitszeitkonten geben gerade kleineren und mittelständischen Betrieben die Möglichkeit, wirtschaftliche Vorteile wie zum Beispiel Kostensenkung, Ratingverbesserung und Vermögensoptimierung zu nutzen.

Das Wertkontenmodell wurde auf der Grundlage der aktuellen Gesetzesvorlage in enger Zusammenarbeit mit der Grafschafter Volksbank eG und der Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH (DBZWK) speziell für das Ringener Bauunternehmen entwickelt. Sein Schwerpunkt liegt auf der langfristigen Sicherheit der Vermögensanlage von Wertguthaben und der



Das Unternehmen in Ringe: Von den 71 Mitarbeitern sind fünf in der Ausbildung.

Erträge einer insolvenz-geschützten Treuhandabwicklung, mit einem Höchstmaß an Flexibilität in der Ein- und Auszahlungsphase. Das Guthaben steht den Mitarbeitern für diverse Nutzungen zur Verfügung. Etwa um vorzeitig in Rente zu gehen, zur Ausweitung eines möglichen Erziehungsurlaubs oder zur Finanzierung einer Auszeit wegen häuslicher Pflegenotfälle. Ist das Wertguthaben zu Rentenbeginn nicht verbraucht, kann es in eine betriebliche Altersversorgung übertragen werden. Die Mitarbeiter entscheiden flexibel über die Verwendung ihrer Guthaben und müssen sich nicht im Vorfeld festlegen. Hinzu kommt, dass die Beiträge für Lebensarbeitszeitkonten ohne Abzüge von Steuern oder Sozialversicherungen sind. Erst bei Verbrauch fallen entsprechende Abgaben an. Durch diese Verschiebung sparen die Mitarbeiter viel Geld. Rund 67 Prozent der Büter-Belegschaft hat sich bisher dafür entschieden.

Beste Voraussetzungen

Mit dieser ausgeklügelten, generationenübergreifenden Personalstrategie hat Gerrit Büter für sich und seine Belegschaft einen großen Schritt in Richtung Zukunftssicherung gemacht. Die „alten Hasen“ bilden zusammen mit dem jungen Nachwuchs ein aufgeschlossenes, dynamisches Team, das anspruchsvolle Zukunftsaufgaben mit optimalen Bauleistungen zu verknüpfen versteht. Der Unternehmer erreicht auf diesem Weg eine hohe Identifikation jedes Einzelnen mit dem Unternehmen, forciert eine intensive Mitarbeiterbindung und Wertschätzung. Der Lohn dafür sind Vertrauen und Leistungsbereitschaft.

Susanne Ruhrländer, Dorsten



DBZWK

