

Lebensarbeitszeitmodelle bekämpfen den Fachkräftemangel

Jan Kwade & Sohn KG ist Mittelstandspionier beim flexiblen Arbeitszeitmanagement



Sie sind stolz auf die erfolgreiche Implementierung eines Lebensarbeitszeitmodells im Unternehmen Jan Kwade & Sohn KG: (v.l.n.r.) Erik Trüün, Kaufmännischer Leiter, Hermann Breukelman, Prokurist, und der Geschäftsführer Jan Kwade. (Fotoverweis: Jan Kwade KG)

Ringe / Niedersachsen – Nie waren die Themen „Demografie“, „Erhöhung des Renteneintrittsalters“, und „Fachkräftemangel“ aktueller. Ihre Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft in Gegenwart und 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. Und es gibt bereits etliche Unterneh-

men, die sie stellen. Lebensarbeitszeitmodelle sind eine solche Idee – und das Bauunternehmen Jan Kwade & Sohn KG mit Sitz in Ringe ist eines dieser Unternehmen.

„Große Konzerne, wie VW oder Siemens nutzen Lebensarbeitszeitmodelle bereits seit vielen Jahren. Wir sind im Bereich der kleinen und mittelständischen Unternehmen die Ersten in der Grafschafter Baubranche, die Zeitwertkonten

für ihre Mitarbeiter eingerichtet haben“, erklärt der kaufmännische Leiter bei der Jan Kwade & Sohn KG, Erik Trüün. Zunächst galt es für das Bauunternehmen, sich mit den branchenspezifischen Besonderheiten – Tarifrecht, Richtlinien der SOKABAU, spezielle Bau-lohnabrechnung – auseinander zu setzen, erläutert Prokurist Hermann Breukelman.

So beispielsweise mit der Antwort auf eine Anfrage an den Zen-

tralverband des Deutschen Baugewerbes (ZDB), in der es u.a. hieß: „... Zudem besteht in unserer Branche unverändert eine hohe Fluktuationsrate, sodass die eigentliche Intention solcher Langzeitkonten, über viele Jahre ein entsprechendes Guthaben aufzubauen, aufgrund der ‚unsteten‘ Beschäftigung nur in den wenigsten Fällen erreicht werden dürfte.“

GF Jan Kwade dazu: „Zumindest auf unser Unternehmen trifft das nicht zu“. „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.

Ein anderes Problem war die „speziellen Bauohnabrechnung“. Diese wird in der Regel über Programme des Deutschen Baurechenzentrums (BRZ) abgewickelt und das BRZ konnte auch hier Abhilfe schaffen. „Die Nürnberger haben die Buchungsmöglichkeit von Entgeltumwandlungen zu Gunsten von Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodellen äußerst professionell und optimal gelöst“, lobt Harald Röder, GF der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH (DB-ZWK). Letzere hatte auf der Basis der neusten Gesetzeslage für die Jan Kwade & Sohn KG das Modell „VR-Bonusplan-Garant“ entwickelt.

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. Damit können Arbeitnehmer sich Auszeiten beispielsweise für die Familie gönnen, oder den Schritt in den (Vor-)Ruhestand – und das ohne finanzielle Einbußen

Im November 2010 war es dann soweit. Jan Kwade: „Es haben sich bereits zwei Drittel unserer Arbeitnehmer dazu entschlossen, daran teilzunehmen. Für einen ersten Anlauf des Projekts mussten wir zwar erst in finanzielle Vorleistung gehen. Aber wir tun das als Investition in die Zukunft für unsere Mitarbeiter, und damit auch für die Zukunft unseres Unternehmens. Wenn wir

etwas wirklich Wirksames gegen den drohenden Fachkräftemangel als Folge der demografischen Entwicklungen tun wollen, müssen wir auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber sein. 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 in der Baubranche sehe ich noch sehr viel Potential, das hierfür genutzt werden könnte.“

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 Umweltechnik. Seinen Erfolg – so die Überzeugung der Geschäftsführung – hat der Betrieb zu einem großen Teil seiner Belegschaft zu verdanken. Sie sei das eigentliche Herzstück des Unternehmens. Deshalb auch fachliche Weiterbildungen, Schulungen, Lehrgänge und Unterweisungen der Mitarbeiter eine Selbstverständlichkeit. Genauso, wenn 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.

www.kwade-sohn.de

DBZWK

Die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH (DB-ZWK) hat vor der Implementierung bei der Jan Kwade & Sohn KG bundesweit schon in zahlreichen anderen Unternehmen Wertkontenmodelle erfolgreich integriert. Dabei stellen der 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 gleichzeitig aber auch für die Betriebsangehörigen eine optimale Verbindung von Arbeits- und Privatleben erreicht werden.

Mehr Einzelheiten unter www.dbzkw.de.

NACHGEHAKT

Die DBZWK führt erfolgreich ein Wertkontenmodell in der Baubranche ein

Fünf Fragen an Harald Röder, Geschäftsführer der DBZWK

Lebensarbeitszeitmodelle sind ja nichts Neues mehr. Wie sieht das aber in der Baubranche aus?

Im Baugewerbe führen Wertkontenmodelle noch ein „Mauerblümchendasein“. Mir persönlich ist bisher – außer den beiden Bauunternehmen Jan Kwade KG und Gerrit Büter GmbH – beide ansässig in Ringe – bundesweit kein einziges Bauunternehmen bekannt, das erfolgreich ein Lebensarbeitszeitmodell eingeführt hat. Doch wir merken gerade an der aktuellen Diskussion auch, dass sich die Einstellung der Unternehmen im Baugewerbe langsam ändert.

Gibt es eine Unternehmensgröße, ab der ein solches Modell erst sinnvoll ist?

Zeitwertkonten sind nicht nur für große Unternehmen ein wertvolles personalpolitisches Steuerungsinstrument. Alle Unternehmen und Unternehmer können die interessantesten Gestaltungsvorteile, die Lebensarbeitszeitmodelle bieten, für sich nutzen: Von den Kleinunternehmen, über klassische Handwerksbetriebe bis hin zum ausgewachsenen Mittelstand.

Das Modell hört sich an, als habe es ausschließlich Vorteile ...

Aus welchen Gründen zögern im Falle der Jan Kwade & Sohn KG doch immerhin noch ein Drittel der Mitarbeiter? Aber eine anfängliche Teilnahmequote von rund 2/3 stellt ein ganz hervorragendes Implementierungsergebnis dar, das auch das Unternehmen überraschte.

Wenn dennoch ein Drittel das Modell für sich bisher nicht genutzt hat, liegt das sicher auch an einer Vielzahl von besonderen tariflichen Regelungen im Baugewerbe. Hier ist etwa der gesetzliche Mindestlohn zu nennen, der durch eine Entgeltumwandlung zu Gunsten des Wertkontenmodells nicht unterschritten werden darf. Das heißt demnach auch, dass nur der über den Mindestlohn hinausgehende Lohn für die Entgeltumwandlung gewährt werden darf. Soweit Tarifbindung besteht, können auch nur übertarifliche Entgeltbestandteile in ein Lebensarbeitszeitkonto eingebracht werden. Dann das tarifliche Urlaubskassenverfahren, das eine Einbringung von tariflichen Urlaubsansprüchen verhindert. Das sich hier bisher die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes – anders als z.B. in der chemischen Industrie – noch nicht auf eine „Öffnungsklausel für Wertkontenmodelle“ verständigt haben, verdeutlicht auch den enormen Informations- und Handlungsbedarf.



Harald Röder, Geschäftsführer der DBZWK.

Prozent der deutschen Arbeitnehmer gerne früher als mit 67 Jahren in Rente gehen. Dass nur jeder Fünfte von ihnen bisher ein Zeitwertkonto hat, verdeutlicht das große Potenzial für Unternehmer, sich als verantwortungsvolle und weitsichtige Manager zu positionieren. Gerade Zeitwertkonten bewirken eine hohe Motivation sowie Identifikation mit der Firma. Sie wissen, dass Wertkontenmodelle es ihnen ermöglichen, ihre Altersversorgung und ihr Renteneintrittsalter schon während ihrer Berufstätigkeit frühzeitig und aktiv zu gestalten, und damit über die Beendigung ihrer Tätigkeit weitgehend selbst zu bestimmen. Und nicht zuletzt sind sie stolz darauf, in einem Betrieb zu arbeiten, der innovative Ideen zur Lebensarbeitszeit umsetzt. Und genau dieses Image-Potenzial müssen Bauunternehmer nutzen.

Verbessern mehr derartige Modelle mittelfristig das Image des Baus?

Nach einer aktuellen Studie würden 84

Können Sie uns eine abschließende Empfehlung für Betriebe der Baubranche geben?

Die Frage, die sich gerade die Arbeitnehmer im Baugewerbe stellen, lautet doch nicht: „Wie lange möchte ich eigentlich arbeiten?“ – sondern vielmehr „Wie lange kann ich eigentlich arbeiten?“ Vor diesem Hintergrund ist allen Unternehmern, Personalverantwortlichen und Interessensvertretern der Arbeitnehmer gerade im Baugewerbe dringend zu empfehlen, sich mit dem Thema „Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen“ intensiv zu beschäftigen.