



Bauunternehmer Jan Kwade leitet den Familienbetrieb in vierter Generation.

Alle Fotos: Baugewerbe

„Aktiv schlagkräftigen Mitarbeiterstamm gestalten“



BAUUNTERNEHMERPORTRÄT (4) ■ Beim Bauunternehmen Jan Kwade & Sohn KG sind die Mitarbeiter der wichtigste Erfolgsfaktor. Um dies zu unterstreichen, hat man kürzlich ein Zeitwertkonto-Modell eingeführt, das bei der Belegschaft sehr gut angekommen ist.

Panagiotis Koukoudis

Im Jahre 1890 gründete Hendrik Kwade den heutigen Baubetrieb Jan Kwade & Sohn in Ringe (bei Emlichheim im Emsland). Nach über 120 Jahren ist die Firma immer noch im Familienbesitz: Jan Kwade, Urenkel des Firmengründers, repräsentiert die vierte Generation an der Spitze des Betriebes.

Schon seit einigen Jahren machte sich Bauunternehmer Jan Kwade Gedanken

darüber, wie man auf der einen Seite eine gute Altersstruktur im Betrieb aufrechterhält und gleichzeitig den Mitarbeitern etwas Gutes tut. Im Zuge dieser Suche nahm sein kaufmännischer Leiter Erik Trüün auch Lebensarbeitszeitmodelle als mögliche Lösung unter die Lupe.

„In der Theorie klangen diese sehr interessant, jedoch waren sie praktisch nicht umsetzbar, da die Besonderheiten

im Baugewerbe unberücksichtigt blieben“, erinnert sich Erik Trüün. Dies war auch der Hauptgrund, warum man die Einführung dieser Lösung in der Vergangenheit verwarf.

Passende Lösung für den Betrieb gesucht

Mitte 2010 besuchte Erik Trüün ein Symposium der Grafschafter Volksbank, auf



Der kaufmännische Leiter Erik Trüün (l.) und der Geschäftsführer Jan Kwade informieren über das Lebensarbeitszeitmodell.

dem es erneut um das Thema Zeitwertkonten ging. Dort traf er Harald Röder von der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH (DBZWK), den er über die Hürden einer Umsetzung des Modells im Baugewerbe aufklärte.

Es folgten weitere Termine, bei denen man gemeinsam nach Lösungsansätzen suchte, wie man die branchenspezifischen Besonderheiten (z. B. das Tarifrecht, die Richtlinien der SOKA-BAU, spezielle Baulohnabrechnungen usw.) in dem Modell berücksichtigen kann.

Eine davon war das Thema der „speziellen Baulohnabrechnung“. Diese wird in der Regel über Programme des Deutschen Baurechenzentrums (BRZ) abgewickelt, die dabei half, die Umstellung zu ermöglichen. „Das BRZ hat die gestellten Anforderungen und deren Umsetzung für die Buchungsmöglichkeit von Entgeltumwandlungen zugunsten von Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodellen optimal gelöst“, lobt Harald Röder, Geschäftsführer der DBZWK.

Die DBZWK hat auf der Basis der neuesten Gesetzeslage das innovative Wertkontenmodell „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.

Lebensarbeitszeitmodell umgesetzt

Bauunternehmer Jan Kwade entschied sich für ein Lebensarbeitszeitmodell (Start im November 2010), das für ihn und seine Mitarbeiter eine Win-win-Situation darstellt.

„Diese Lösung hat uns dabei geholfen, das Lebensarbeitszeitalter im Betrieb so zu kappen, dass später trotzdem ein Durchschnittsalter der Beschäftigten erreicht werden kann, mit dem sie einerseits glücklich sind und andererseits aber auch wir weiterhin wirtschaftlich arbeiten können“, erklärt Bauunternehmer Jan Kwade diesen Schritt.

So funktioniert das Modell bei der Jan Kwade & Sohn:

In das Lebensarbeitszeitkonto sparen die Arbeitnehmer Zeit und Geld ohne Abzüge von Lohnsteuer und Sozialversicherungs-Beiträgen in eine kapitalgarantierte Vermögensanlage ein. Konkret werden hierzu ersparte Steuern und ggf. 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 % sichergestellt.

Der große Vorteil für die Mitarbeiter:

Sie haben mit dem Modell die Chance selber zu entscheiden, wann sie aus dem Berufsleben aussteigen. Rein theoretisch können die Arbeitnehmer ohne die sonst fälligen finanziellen Einbußen bei der gesetzlichen Rente früher als mit 67 Jahren aussteigen.

Weitere Vorteile:

- Die Mitarbeiter können das Wertguthaben auch zur Ausweitung des Erziehungsurlaubs nutzen (z.B. bei vollen Bezügen ganz für die Familie da sein).
- Weiterhin birgt das Modell die Chance, eine berufliche Pause zu finanzieren (z. B. längerfristige Betreuung älterer oder erkrankter Familienangehöriger möglich, ohne dabei die fortdauernde soziale Absicherung zu verlieren).
- Ohne finanzielle Verluste eine berufliche Weiterbildung in Vollzeit zu absolvieren.

Praktische Umsetzung im Betrieb

Auf einer Mitarbeiter- und Belegschaftsversammlung informierte die Geschäftsführung Ende 2010 über

die geplante Einführung eines Lebensarbeitszeitmodells. „Unsere Leute waren sofort Feuer und Flamme, als sie davon hörten“, erinnert sich Erik Trüün. Am Ende der Veranstaltung

Firmen-Profil

Die Jan Kwade & Sohn KG wurde 1890 gegründet. Der Betrieb beschäftigt rund 150 Mitarbeiter und ist in Ringe (bei Emlichheim im Emsland) ansässig. Die 4 wichtigsten Tätigkeitsbereiche sind:

- Allgemeiner Tiefbau
- Wasserhaltungstechnik
- Betonbau
- Dienstleistungen (z. B. Erdöl- und Erdgas-Servicebereich)

Das Unternehmen hat sich im Bereich der Petrochemie-Branche zu einem Dienstleister entwickelt, der über die üblichen Bautätigkeiten hinaus Servicearbeiten rund um die Erdöl- bzw. Erdgasförderung, -aufbereitung unter Einhaltung aller Sicherheitsanforderungen durchführt.

Diese Aufgaben sorgen dafür, dass der Aktionsradius des Unternehmens nicht regional begrenzt ist. Vielmehr ist man, je nach Auftrag, auch bundesweit tätig.

„Für die kommenden Jahre möchten wir uns als Spezialist noch stärker profilieren (z. B. bei der Wasserbautechnik), um so am Markt über die Qualität und nicht über den Preis zu konkurrieren“, lautet die Zukunftsvision von Bauunternehmer Jan Kwade.



Firmenchef Jan Kwade vor dem Eingang zu seiner Verwaltung

wurde ihnen dann noch eine 32-seitige Broschüre zu dem Modell ausgehändigt, die alle Inhalte des insolvenzgeschützten Vermögens- und Treuhandkonzeptes auf den Punkt brachte.

„Anschließend folgten viele Einzelgespräche mit den Mitarbeitern, in denen wir alle drängenden Fragen klärten“, sagt Jan Kwade. Gut beraten und begeistert von dem Modell, haben sich mittlerweile drei Viertel der 150 Mann starken Belegschaft für das Zeitwertkonten-Modell entschieden.

„Wir haben uns für die Einführung von Zeitwertkonten entschieden, da sie gut zu unserer Unternehmensstruktur passen“, erklärt Jan Kwade. Dieses Modell lässt sich gut auf das Emsländer Unternehmen anwenden, da man eine wichtige Voraussetzung erfüllt: Mitarbeiter-Fluktuation ist ein Fremdwort bei der Jan Kwade & Sohn!

„Unsere Mitarbeiter bleiben so lange, wie sie ihre Körperkraft einsetzen können. Im Grunde trifft dies für 99 % der Belegschaft zu“, betont der Firmenchef. Dies bestätigt die Mitarbeiterzahl, die sich in den letzten 20 Jahren relativ konstant bei 150 eingependelt hat.

Mitarbeiter sind begeistert

Die Implementierung des Modells hat sich nicht nur für die Belegschaft gelohnt. „Für uns ist es ein Mittel, um auch zukünftig eine vom Alter her schlagkräftige Truppe zu haben“, erklärt Bauunternehmer Jan Kwade. Damit sei es möglich, den momentanen Altersdurchschnitt von 38 Jahren langfristig zu sichern.

Durch das Angebot der Zeitwertkonten konnte der Betrieb seine Attraktivität als Arbeitgeber noch einmal steigern. „Wir werden gelegentlich bei Bewerbungsgesprächen von potenziellen Kandidaten darauf angesprochen“, informiert Erik Trüün über den positiven Effekt des Modells bei der Akquise neuer Arbeitskräfte.

Die gute Rendite und die Möglichkeit, ohne finanzielle Einbußen früher in Rente zu gehen, waren bei der Belegschaft die Hauptgründe dafür, sich für Zeitwertkonten zu entscheiden. „Drei Viertel unserer Mitarbeiter machen schon mit, und viele andere werden mit Sicherheit noch folgen“, prognostiziert Jan Kwade. Das Modell der Zeitwertkonten wird jedem Mitarbeiter angeboten, aber die Teilnahme ist freiwillig.

Erfolgreiche Mitarbeiterbindung

„Wir wissen, dass unsere Mitarbeiter das wertvollste Kapital in unserem Unternehmen sind. Deshalb haben wir uns auch dazu entschieden, ein Lebensarbeitszeitmodell einzuführen“, betont Bauunternehmer Jan Kwade.

Schließlich darf nicht außer Acht gelassen werden, dass der Betrieb anfänglich in finanzielle Vorleistung gehen musste. „Dieses Geld haben wir als Investition in die Zukunft unserer Mitarbeiter, und damit auch in die Zukunft unseres Unternehmens gesehen“, macht er deutlich.

Dieses Engagement kam positiv bei der Belegschaft an, wie die hohe Teilnehmerquote am Modell verdeutlicht. Dieses Beispiel macht deutlich, dass Mitarbeiterbindung nicht nur ein Wort ist, sondern auch tatsächlich in einem Baubetrieb umgesetzt werden kann.

Baugewerbe	Online-Archiv
Alle Fachbeiträge unter www.baugewerbe-magazin.de	
Schlagworte: Bauunternehmerporträt	