

## KWADE macht's vor

Erstes Lebensarbeitszeitmodell in der Grafschafter Baubranche!

Nur wer schon nahe des bisher geltenden Alters rangiert, fällt noch unter die frühere Regelung und darf mit 65 Jahren in Rente gehen. Alle anderen werden ihren Lebensabend künftig erst ab ihrem 67. Lebensjahr genießen können. Andernfalls werden sie mit empfindlichen finanziellen Einbußen rechnen müssen.

RINGE. Laut einer aktuellen Studie würden 84 Prozent der deutschen Arbeitnehmer gerne früher als mit 67 Jahren in Rente gehen. Doch ist das nicht der einzige Wunsch. Viele Arbeitnehmer brauchen künftig auch mehr Zeitsouveränität in ihrem Leben. Ob für eine berufliche Zusatzqualifikation, ein Sabbatical, Elternzeit oder für eine längerfristige Betreuung älterer oder erkrankter Familienangehöriger. Unter all diesen Aspekten gewinnen so genannte 'Zeitwertkonten' und 'Lebensarbeitszeitmodelle' als innovative Vermögenssteuerungs- und Vorsorge-Instrument immer mehr an Bedeutung", erklärt Harald Röder, Geschäftsführer der DBZWK (Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle GmbH - Anm. d. Red.). Der ist zur Zeit des offenen Gast im Hause der JAN KWADE & SOHN KG - genau wegen der eingangs erwähnten Problematik, wie der Geschäftsführer Jan Kwade berichtet: „Wir haben uns schon länger Gedanken darüber gemacht, ob es wirklich Sinn macht, die Menschen, die in einem Baubereich tätig sind, tatsächlich bis zu einer Lebenszeit arbeiten zu lassen, in der es eigentlich vom Körperlichen her gar nicht mehr geht. Vor diesem Hintergrund haben wir dann nach einer Lösung gesucht, mit der wir das bisherige Rentenalter auch weiterhin halten können. Am Ende ist es uns mit Hilfe der Grafschafter Volksbank sowie Herrn Röder gelungen ein Modell zu entwickeln, das es unseren Ar-



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

beitnehmern auch zukünftig ermöglichen, eben nicht bis 67 arbeiten zu müssen.“ „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. Aber das so etwas nun auch für kleine und mittelständische Unternehmen möglich ist, war uns so zunächst einmal nicht bewußt“, merkt der Kaufmännische Leiter, Erik Trüin, an. „Erst recht nicht im Baugewerbe. Also mussten wir uns im Vorfeld genau damit auseinandersetzen, welche Besonderheiten – angefangen vom Tarifrecht, über die Richtlinien der SOKA-BAU bis hin zur speziellen Bauhochnabrechnung – von uns zu beachten sind“, erläutert Hermann Breukelman, Prokurist im Unternehmen JAN KWADE & SOHN KG. „Dass knapp zwei Drittel der Belegschaft dieses Angebot wahrnehmen, freut mich sehr. Sicherlich liegt das nicht zuletzt auch an unseren Partnern, allen voran die Grafschafter Volksbank.“ Denn wie der Prokurist erklärt, genieße das Institut bei den Menschen vor Ort großes Ansehen. „Kommt hinzu“, so Firmenchef Kwade, „dass unsere Mitarbei-

ter 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 Renteneinstiegssalter aufkam, – uns gleich die Frage gestellt: Wie kann wenigstens unser Unternehmen das Lebensarbeitszeitmodell so kapten, 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 scheut. 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 Gewichtigkeit. 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.“

## 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 Umweltechnik.



Für eine flexible und schnelle Auftragsabwicklung steht ein eigener, moderner und leistungsfähiger Maschinenpark zu Verfügung. Dessen regelmäßige Wartung und Instandhaltung, dazu jährliche Audittierungen durch den TÜV Rheinland Group und die Zertifizierungen nach DIN EN ISO 9000 ff. und SCC\*-Katalog bilden die Eckpfeiler für das solide Qualitäts- und Sicherheitsmanagement bei der JAN KWADE & SOHN KG. Als eigentliches Herzstück des Unternehmens wird jedoch die Belegschaft angesehen. Deshalb: Ob nun im Bereich der fachlichen Weiterbildung, wo 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 Geschäftsführerebene. Das ist Teil der Firmenphilosophie. Weitere Details unter [www.kwade-sohn.de](http://www.kwade-sohn.de).

## Grafschafter Volksbank



Seit mehr als 100 Jahren übernimmt die Grafschafter Volksbank eG gesellschaftliche Verantwortung – die regionalen Traditionen wachend, aber trotzdem stets zeitgemäß. So geschehen auch bei der Entwicklung des VR-BONUSPLAN-GARANT, der in Kooperation zwischen der Grafschafter Volksbank eG und der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) entwickelt wurde. Und zwar eigens als modernes Vermögensanlage-, Verwaltungs- und Treuhandkonzept entwickelt. Dieses wurde nun modifiziert – weil individuell auf die Belegschaft zugeschnitten – als JAN KWADE + SOHN-LEBENSARBEITSZEITMODELL äußerst erfolgreich in dem Unternehmen eingeführt. Damit hat die Grafschafter Volksbank zukunftsorientierte Weichen gestellt – ein Schritt, an dem alle Beteiligten partizipieren.

Denn, so Jürgen Timmermann, Vorstandsmitglied der Grafschafter Volksbank: „Gerade in Zusammenhang mit dem Ruf nach mehr Innovationen und neuen Ideen in den Unternehmen bieten gerade Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle zahlreiche Chancen.“ Zusätzliche Informationen finden sich unter [www.grafschafter-volksbank.de](http://www.grafschafter-volksbank.de).

## Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) 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 Mitarbeitern mit dem bestmöglichen finanziellen und betriebswirtschaftlichen Nutzen zu realisieren, gleichzeitig aber auch für die Betriebsangehörigen eine optimale Verbindung von Arbeits- und Privatleben zu erreichen. Mehr Einzelheiten unter [www.dbzwk.de](http://www.dbzwk.de).

## Die Vorteile liegen klar auf der Hand

Option auf Auszeit oder Ausstieg aus dem Berufsleben liegt beim Mitarbeiter



### BONUSPLAN-GARANT-KONTO

Das JAN KWADE + SOHN-Lebensarbeitszeitmodell  
Ein innovatives Vermögenssteuerungs- und Vorsorge-Instrument

Mit der 32-seitigen Broschüre über das BONUSPLAN-GARANT-KONTO des JAN KWADE + SOHN-LEBENSARBEITSZEITMODELLS wurden die Mitarbeiter umfassend über das insolvenzgeschützte Vermögens- und Treuhandkonzept informiert.

Auf der Grundlage der neusten Gesetzlage hat die Grafschafter Volksbank eG gemeinsam mit der DBZWK für die JAN KWADE & SOHN KG das innovative Wertkontenmodell VR-BONUSPLAN-GARANT entwickelt. Sein Schwerpunkt liegt auf der langfristigen Sicherheit der Vermögensanlage von Wertguthaben und der Erträge, einer insolvenzgeschützten Treuhandabwicklung sowie eines Höchstmaßes an Flexibilität in der Ein- und Auszahlungsphase. Die Vorteile dieser Lösung für die Mitarbeiter des traditionsreichen Unternehmens liegen klar auf der Hand:

1. In das Lebensarbeitszeitkonto sparen die Arbeitnehmer Zeit und Geld ohne Abzüge von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen – 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.

## Impressionen

Eine außergewöhnliche Betriebsversammlung



Harald Röder und Jan Kwade bei der Mitarbeiter- und Belegschaftsversammlung der JAN KWADE & SOHN KG.

Mitte November vergangenen Jahres lud Jan Kwade seine Mitarbeiter zu einer ganz besonderen Versammlung ein: An diesem Tag wurde erstmals das JAN KWADE + SOHN-LEBENSARBEITSZEITMODELL vorgestellt. Harald Röders Botschaft: „Nur wer heute seinen (Vor-)Ruhestand richtig plant und aktiv private Vorsorge- und Finanzplanung betreibt, kann morgen seinen gewohnten Lebensstandard genießen.“

Dies schien aufgrund des Interesses bei den Arbeitnehmern nach dem über einstündigen Referat bei den Teilnehmern angekommen zu sein. „Ich habe von unseren Mitarbeitern

durchweg nur Positives gehört. Es wurde hier wirklich mit viel Sachverstand und auch mit persönlichem Engagement beraten“, ergänzt der Kaufmännische Leiter, Erik Trüin. „Auch wie souverän, sachlich und verständlich die Mitarbeitergespräche geführt wurden, das war einfach klasse“, so der Eindruck des Prokuristen Hermann Breukelman.

Dass das JAN KWADE + SOHN-LEBENSARBEITSZEITMODELL zusammen mit der Grafschafter Volksbank entwickelt wurde, sei auf jeden Fall für die Mitarbeiter wichtig gewesen. „Ich habe mit zu 80 Prozent aus dieser

Region und pflegen eh schon zum großen Teil eine Verbindung zu diesem Institut“, meint Jan Kwade. „Wenn das Modell von einer Bank in Frankfurt, Dresden oder Liechtenstein begleitet würde, wäre die Akzeptanz sicher nicht so hoch gewesen. Unser Unternehmen sitzt hier in der Grafschaft Bentheim, das Geld bleibt für den Mitarbeiter in der Grafschaft Bentheim, und die Grafschafter Volksbank gilt bei allen als sichere Bank. Das sind dann sehr gute Voraussetzungen.“ Und Jan Kwade abschließend: „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. Natürlich hoffe ich, dass die hohe Beteiligung sich später auch positiv auf die Ökonomie im Unternehmen auswirken wird, aber da bin ich ganz zuversichtlich.“