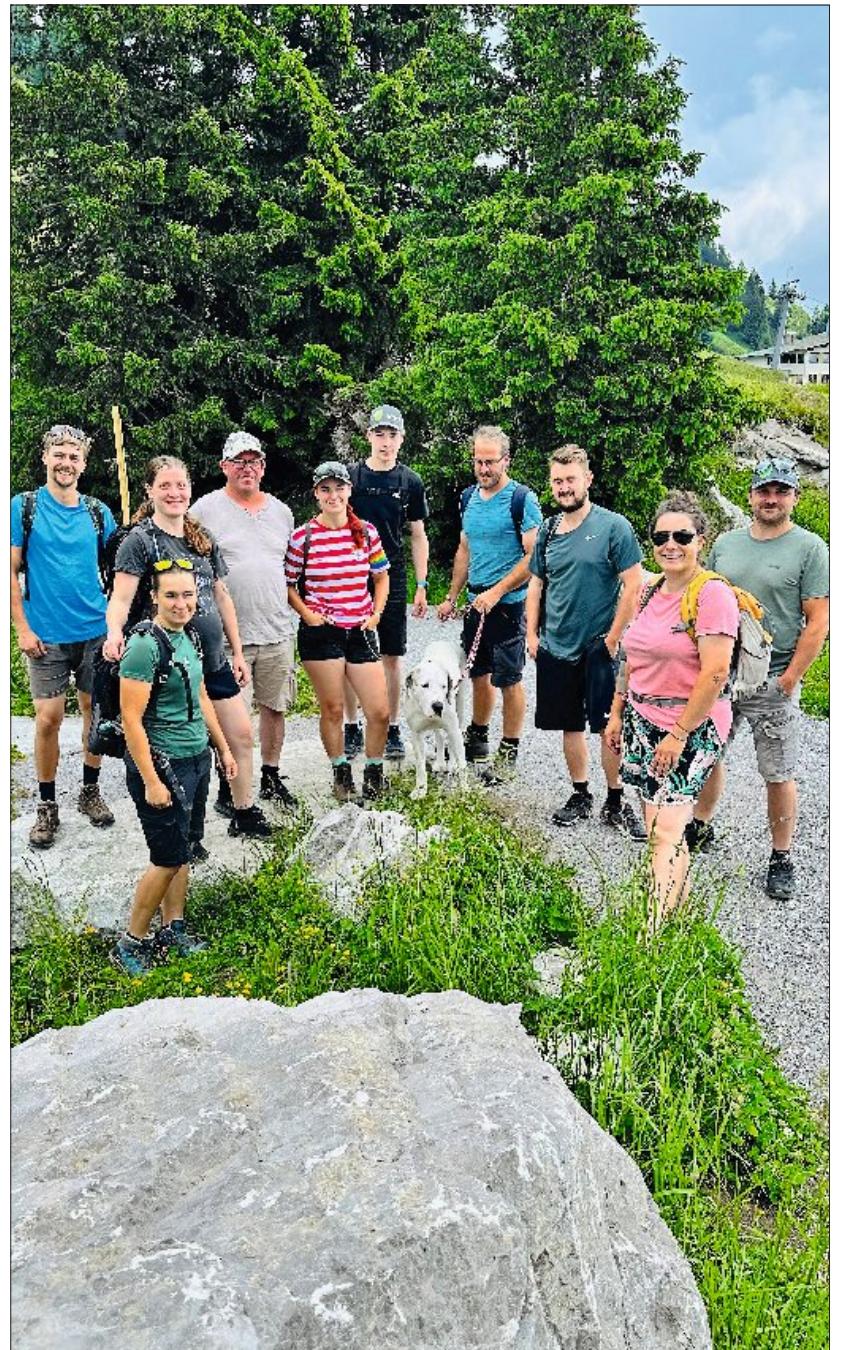


# „Arbeitszeit ist Lebenszeit“

GaLaBau Wie schaffen es Betriebe, ihre Mitarbeitenden zu binden?





Durch gemeinsame Erlebnisse erweitert sich die Bandbreite der Kommunikation.



Die Erinnerungen prägen das Teambewusstsein.

**Benefits motivieren, sind aber nicht das Allheilmittel, um gutes Personal zu halten. Wir haben im GaLaBau Betriebe gefunden, die ganz besonders viel dafür tun, dass sich ihre Mitarbeitenden rundum wohlfühlen.**

Von unserer Redakteurin  
**Melanie Dening**

Das GaLaBau-Unternehmen wildgarten mit Sitz im Schwarzwald-Baar-Kreis bietet seinen Mitarbeitenden mehr als das Übliche. „Arbeitszeit ist Lebenszeit“ lautet das Motto, nach dem das Unternehmen den Mensch konsequent in den Mittelpunkt rückt, erläutert Claudia Wildi. Mitarbeitende erhalten Wertschätzung, erleben Teamzusammenhalt und profitieren von gesundheitsfördernden Maßnahmen. „Wir möchten Sorge tragen, dass die Mitarbeitenden die Sinnhaftigkeit ihres Tuns, das Ergebnis ihrer eigenen Hände Arbeit erfahren. Wir fordern und fördern unsere Mitarbeiter. Da wir einen Großteil der Lebenszeit miteinander verbringen, soll es eine gute und fruchtbare Zeit sein. Unsere Markenbotschaft lautet: Wildgarten schafft Lebensfreude. Davon sollen nicht nur unsere Kunden pro-

fitieren, sondern auch unsere Mitarbeiter sollen diese Lebensfreude bei ihrer Arbeit spüren.“

Die Mitarbeitenden dürfen beispielsweise das Markenwerkzeug privat nutzen und profitieren von der Betriebsausstattung, dem Maschinen- und Fuhrpark des Unternehmens. „Unsere Maschinenersetzen oft einen weiteren Mitarbeiter im Team, sodass gerade auch unsere Mitarbeiterinnen effizient und kräfteschonend arbeiten können“, nennt Claudia Wildi die Vorteile.

### Persönliches Miteinander

Selbstverständlich ist für den Betrieb außerdem, immer ein offenes Ohr für die Sorgen der Mitarbeitenden zu haben, sei es bei der Wohnungssuche oder der Erholungsbeihilfe. „Bei uns herrschen flache Strukturen. Wir machen keinen Unterschied, ob es sich um eine Aushilfskraft, einen Azubi oder Bauleiter handelt. Wir begegnen einander mit derselben Wertschätzung, Aufmerksamkeit und Transparenz“, betont Claudia Wildi.

Benedikt Wildi ist mit dem Betrieb groß geworden. Er ar-

beitet seit Januar 2024 im elterlichen Unternehmen, davor absolvierte er eine Ausbildung im Allgäu, studierte Landschaftsbau und Management und arbeitete im Anschluss. Bei wildgarten ist er nun Bauleiter und für die Abwicklung und Planung der Baustellen

ten ist ein geregelter Feierabend die Norm, genauso wie der Betrieb auf Samstagsarbeit verzichtet und seinen Mitarbeitern Brückentage ermöglicht, sagt Claudia Wildi.

Doch wie steht es im Team um das Mann-Frau-Verhältnis? Der GaLaBau gilt noch oft

kürzlich eine ehemalige Girls-Day-Teilnehmerin gemeldet hat und ein Praktikum beginnen möchte.

Claudia Wildi berichtet mit Stolz von ihren Azubis, die schon während ihrer Ausbildung eigene kleinere Baustellen abgewickelt haben und nun direkt nach ihrer Ausbildung aufgrund ihrer in der Ausbildung erworbenen Kompetenz ein großes Projekt eigenverantwortlich übernehmen dürfen. Wildgarten stellt jedes Jahr zwei neue Azubis ein, sodass im Unternehmen immer sechs Azubis im Team sind. Voran geht der Ausbildung ein Praktikum, sodass sich alle im Arbeitsalltag bereits kennenlernen. „Es muss harmonieren“, sagt Claudia Wildi. „Es muss matchen wie in einer guten Beziehung.“ ►

**„Es muss matchen wie in einer guten Beziehung.“**

Claudia Wildi von wildgarten

verantwortlich. Wichtig ist als „Männerdomäne“, obwohl hier, sagt er, sowohl für Kunden, das Unternehmen, aber nicht zuletzt für die Beschäftigten: ein gutes Zeitmanagement. Erst so kann sein Betrieb garantieren, dass die Mitarbeitenden pünktlich Feierabend machen können. Bei wildgar-

### Sauna und Pool

Thorsten Kreis und seine Frau Eva führen den Familienbetrieb Naumann im baden-württembergischen Weil der Stadt seit rund zehn Jahren. Wie es im GaLaBau Blog heißt, setzen auch sie auf ein ganzes Bündel von Maßnahmen, damit sich ihre Mitarbeitenden wohlfühlen. Sie legen Wert auf eine Duz-Kultur, respektvollen Umgang, Wertschätzung, Feedbackgespräche, feste Teams und einen pünktlichen Feierabend. Die Mitarbeitenden werden in wichtige Entscheidungen einzbezogen, etwa wenn es um Arbeitszeitmodelle geht. Jetzt

ist jeden zweiten Freitag um 12 Uhr Feierabend. Zu der umfangreichen Benefitliste gehören zudem unter anderem ein Jobbike ohne Leasinggebühren, Fitnessraum, Sauna und Pool auf dem Firmengelände, Kitazuschuss, ein deutlich höherer Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung als vorgeschrieben, betriebliches Gesundheitsmanagement und flexible Arbeitszeitmodelle.

**Mehr unter**

[galabau-blog.de/wertschaetzung-statt-fachkraeftemangel-bei-naumann-garten-und-landschaftsbau/](http://galabau-blog.de/wertschaetzung-statt-fachkraeftemangel-bei-naumann-garten-und-landschaftsbau/)



**DEINE ZUKUNFT WÄCHST BEI UNS!**

**DU LIEBST DAS LEBEN IM GRÜNEN?  
BEI UNS BLÜHEN NIE NUR PFLANZEN,  
SONDERN AUCH KARRIEREN!**

WERDE TEIL UNSERES ENGAGIERTEN TEAMS IN DER JUNGPFANZENPRODUKTION UND GESTALTEN MIT UNS DIE WELT VON MORGEN – NACHHALTIG, LEBENDIG UND VOLLER WACHSTUM.

**Was dich erwartet:**

- Arbeiten mit Herz und moderner Technik
- Ein Team, das zusammenhält
- Ein Arbeitsplatz, der mit der Natur geht

**Was du mitbringst:**

- Leidenschaft für Pflanzen
- Teamgeist & Zuverlässigkeit
- Offenheit – auch für Quereinsteiger!

Standorte: Münster, Senden, Bielefeld, Selm

**Bewirb dich jetzt: [www.volmary.com/de-de/karriere-im-gartenbau](http://www.volmary.com/de-de/karriere-im-gartenbau)**



[www.volmary.com](http://www.volmary.com) | karriere@volmary.com  
Tel: +49 (0) 251-27070-100

**Volmary®**  
DIE PFLANZENPFLEGE

## Lohnt sich das?



Foto: Privat

Alexander Tockuss.

und Sportplatzbau, von WCG Consulting aus Reutlingen gefragt.

- Betriebsklima: „Ein gutes Betriebsklima kostet kein Geld, sondern in erster Linie Haltung – und es ist die beste Investition überhaupt.“
- Weiterbildung: „Weiterbildung rechnet sich – Mitarbeiter bleiben fachlich up to date und bringen den Betrieb voran.“ Fördermöglichkeiten gibt es für die Unternehmen bei den vielen regionalen DEULA-Weiterbildungseinrichtungen, wie zum Beispiel der DEULA Baden-Württemberg gGmbH, über die Arbeitsagentur, den Europäischen Sozialfonds oder Bildungsprämien.
- Mobilität: „Das Deutschlandticket oder ein E-Bike sind keine direkten Renditebringer, aber sie machen Betriebe attraktiv – und das ist im Wettbewerb um gute Leute unabdingbar.“ Das Deutschlandticket, E-Bike-Leasing oder E-Ladestationen für die Autos der Mitarbeitenden sind steuerlich absetzbar, teilweise auch förderfähig.
- Gesundheit: „Gesundheitsangebote zahlen sich doppelt aus: Sie sind steuerlich absetzbar und erhalten langfristig die Arbeitskraft – gerade im körperlich fordernden GaLaBau ein echter Faktor.“ Gesundheitsleistungen fallen unter den Paragraphen 3 Nummer 34 (Einkommenssteuergesetz). Tockuss verweist darauf, dass dazu auch das E-Bike gehört. Er kennt Betriebe, in denen nach Einführung der E-Bike-Förderung die Krankenquote gesunken ist.

- Altersvorsorge: Modelle wie Entgeltumwandlung mit Arbeitgeberzuschuss sind aus Sicht von Tockuss praxisnah und betriebswirtschaftlich sinnvoll. „Bei der Altersvorsorge sind einfache, transparente Modelle am sinnvollsten. Sie geben Sicherheit und binden Mitarbeiter.“
- Vergütung: Prämien zeigen Leistung, Gehaltserhöhungen schaffen Planbarkeit, meint Tockuss. „Ob Prämien oder Gehaltserhöhungen: Entscheidend ist die Balance.“ Der Berater betont, dass mit Prämien Unternehmen eine gewisse Steuerungsfunktion haben, aber am Ende die Wertschätzung spürbar sein sollte. Er verweist zudem auf Studien, laut denen nicht Geld der Grund ist, warum Mitarbeitende den Betrieb wechseln, sondern die Führung und das Arbeitsumfeld wichtige Faktoren sind.
- Arbeitszeitmodelle: Flexibilität ist im Saionsgeschäft schwierig, aber transparente Kommunikation hilft, meint Tockuss. Viele Betriebe haben hier nach seiner Erfahrung Nachholbedarf. Die Mitarbeitenden müssen wissen, nach welchen Regeln das Unternehmen die Arbeitszeiten festlegt.
- Auszeiten: Nicht jeder Betrieb kann Sabbaticals anbieten, ist Tockuss klar. Aber „wer Auszeiten ermöglicht, steigert seine Attraktivität“. Bei Elternzeit – hier besteht ein Rechtsanspruch – können die Betriebe dafür werben, die Elternzeit in einer Zeit zu nehmen, wenn es auch für den Betrieb passender ist. Denn ein erfolgreicher Betrieb ist auch im Interesse des Mitarbeiters, der einen sicheren und guten Arbeitsplatz möchte.
- Teamevents: Sie sind laut Tockuss steuerlich unproblematisch bis zu gewissen Grenzen, vor allem aber ein Motivationsfaktor. „Teamevents sind kein Luxus, sondern eine Investition: Ein starkes Team arbeitet besser, effizienter – und das zahlt sich häufig auch finanziell aus.“
- Fazit: Viele Maßnahmen lassen sich steuerlich oder fördertechnisch abfedern. Am Ende gilt: „Nur ein gut funktionierendes Team bringt dauerhaft wirtschaftlichen Erfolg.“

Yvonne Stock

Die Arbeit macht einen großen Teil unseres Lebens aus und bereitet im besten Fall Freude.



► Teamevents gehören auch zur Unternehmenskultur. Dass ein Betrieb bei so viel Einsatz für seine Mitarbeitenden etwas zurückbekommt, erlebte die Familie Wildi beim 50. Geburtstag ihres Betriebes. Das Team hat ein Lied umgedichtet und es dem Unternehmen gewidmet. „Es kam von Herzen“, freut sich Claudia Wildi noch heute über dieses persönliche Geschenk.

### Mitarbeitende binden mit Konzept

Bei Bühler Baum & Garten im baden-württembergischen Nürtingen folgt die Mitarbeiterbindung einem Konzept, das auf Ganzheitlichkeit setzt.

Albrecht Bühler ist der Geschäftsführer. Er studierte zunächst Sozialpädagogik, bevor er seine Abschlüsse als Landschaftsgärtner und Fachagrarwirt Baumpflege absolvierte. Das Konzept zur Mitarbeiterbindung hat er mit seinem Geschäftskollegen und Nachfolger Daniel Mayr aus den Erfahrungen der vergangenen Jahre entwickelt und vorangetrieben.

Gerade im Garten- und Landschaftsbau, der oftmals mit anstrengender körperlicher Arbeit einhergeht, ist es wichtig, Mitarbeitende als Menschen im Fokus zu behalten ohne Leistungsdruck, meint Bühler. „Es ist zu kurz gedacht, Mitarbeitende mit ‚Belohnungen‘ zu halten“, ist

er überzeugt. „Von der Definition her sind Benefits freiwillige Zusatzleistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum Gehalt gewährt, unabhängig von einer bestimmten Leistung oder Zielerreichung.“

**Von der Definition her sind Benefits freiwillige Zusatzleistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum Gehalt gewährt, unabhängig von einer bestimmten Leistung oder Zielerreichung.**

Albrecht Bühler von Bühler Baum & Garten

Zum Konzept von Bühler und Mayr gehören sechs Grundpfeiler: Vergütung, gehaltsergänzende Maßnahmen, Gesundheit/Resilienz, Work-Life-Balance, Entwicklung und Perspektive sowie Anerkennung und wertschätzendes Miteinander. Und was ist seinen Mitarbeitenden davon besonders wichtig? Bühler meint, die soziale Dynamik im Team. Für viele Mitarbeitenden ist es laut ihm wichtig, dass sie mit Menschen aus ihrem Altersspektrum zusammenarbeiten, sich dabei verstehen und gegenseitig unterstützen. Ein respektvoller Umgang über alle Hierarchieebenen hinweg ist ebenso wich-

tig, sagt Bühler. Hinzu kommt die Flexibilität im Arbeitsleben. Bühler Baum & Garten hat rund 20 verschiedene Jobmodelle für seine Mitarbeitenden. Auch eine längere Auszeit für eine große Reise ist mal

Unternehmen bleiben wollen, eventuell noch ein Studium nach der Ausbildung machen oder einen anderen Betrieb kennenlernen wollen. Damit rechnet Bühler und hat Verständnis. „Was weglockt, ist nicht derselbe Job in einem anderen Betrieb, sondern die Chance für einen Aufstieg, eine neue Aufgabe oder persönliches Wachstum“, meint er.

Aufpassen müssen Betriebe aus seiner Sicht, dass sich bei ihren Mitarbeitenden keine Gründe ansammeln, warum sie weg möchten. „Oft braucht es hier einige Zeit, bis die Frustrationsgrenze überschritten ist, aber mit der Liste der Faktoren, die zur Demotivation führen, könnte man hier einige Zeilen füllen“, meint Bühler.

Er zitiert den Managementautor Reinhard K. Sprenger, der sagt: „Sie können ihre Mitarbeiter nicht motivieren. Aber Sie können aufhören, sie zu demotivieren.“ In dieser Grundhaltung liegt offenbar Bühlers Geheimnis guter Mitarbeiterbindung. Er hat inzwischen 72 Menschen zu einem erfolgreichen Ausbildungsschluss als Landschaftsgärtner begleitet.

**Mehr unter: [wildigarten.de](http://wildigarten.de); [baum-und-garten.de](http://baum-und-garten.de)**

### Initiative für Ausbildung

2010 hat Albrecht Bühler die Initiative für Ausbildung mit ihren zwölf Kriterien auf den Weg gebracht: 1. Verlässlich ansprechbar sein, 2. Gerecht entlohnen, 3. Vorbildlich ausstatten, 4. Betriebsregeln kommunizieren (**Sicherheit**); 5. Sich Zeit nehmen, 6. Rückmeldung geben (**Vertrauen**); 7. Gemeinschaft stärken, 8. Austausch ermöglichen (**Team**); 9. Verantwortung fördern, 10. Projekte durchführen (**Herausforderung**); 11. Zielgerichtet unterstützen, 12. Ausbildende qualifizieren (**Entwicklung**). Mittlerweile machen mehr als 100 Unternehmen aus verschiedenen Branchen mit und bilden eine deutschlandweite Community.

### Individuelle Bedürfnisse

Es ist kein festes Schema, nach dem Bühler in Sachen Mitarbeiterbindung vorgeht. Sonst die Verantwortlichen nehmen eine bestimmte Sichtweise ein, um auf die Bedürfnisse der Menschen einzugehen. Dazu gehört, dass Mitarbeitende nicht immer im