

Wohlfühl-Atmosphäre für Wachstumskurs

Neuanfang mit Wertekatalog: Softwareschmiede Easysoft ist seit einigen Jahren auf der Überholspur

Von unserem Mitarbeiter
Ekat Kinkel

Bretten/Metzingen. Beim regelmäßigen Tischkicken in der Mittagspause kann Andreas Nau nach einem anstrengenden Büro-Vormittag prima entspannen. „Wer mehrere Stunden vor dem Rechner sitzt und über Probleme nachdenkt, muss sich auch mal mit etwas anderem beschäftigen“, lautet das Credo des Geschäftsführers der Easysoft GmbH. Die Kickertische in den beiden Firmensitzen in Bretten und Metzingen seien deshalb auch nicht zu Dekorationszwecken aufgestellt worden. „Hier wird jeden Tag gespielt“, betont Nau, und auch er persönlich habe sich durch den regelmäßigen Griff an die Kickerstangen von einem mehr als durchschnittlichen zu einem „ganz passablen“ Tischfußballspieler gemauert.

Die Kickertische vor den Kletterwänden in den Foyers sind für Nau aber auch ein sichtbares Symbol für die Firmenphilosophie. „Unsere Mitarbeiter sollen sich wohl fühlen und mit dem Unternehmen identifizieren“, stellt der Firmenchef klar, „denn nur so können wir alle gemeinsam unsere Ziele erreichen“. Und das Konzept geht offenbar auf: Seit fast einem Jahrzehnt befindet sich Easysoft mit der eigens entwickelten Software für Personalentwicklung und Ausbildungsverwaltung kontinuierlich auf Wachstumskurs.

Bereits vor über 20 Jahren legte Nau mit der Entwicklung einer ersten Software zur Mitarbeiterverwaltung den Grundstein für das heutige Unternehmen. Damals war der studierte Pädagoge noch bei den Kreiskliniken Reutlingen beschäftigt und wollte sich mit der selbst programmierten Anwendung zur besseren Organisation der Weiterbildungen vor allem die eigene Arbeit erleichtern.

Weil schon wenig später andere Krankenhäuser wegen des Programms anfragten, hob Nau gemeinsam mit Informatiker Wilfried Hahn und Betriebswirt Friedhelm Seiler die Easysoft GmbH aus der Taufe. „Bis dahin gab es kein System zum Organisieren der Aus- und Weiterbildungen in größeren Unternehmen“, so Nau. In den Jahren nach der Gründung wurde das Angebot kontinuierlich ausgebaut. Nach einigen wirtschaftlich soliden Jahren drohte dem Unternehmen 2008 allerdings die Insolvenz. „Wir hatten uns schlichtweg verzettelt und eine Produktentwicklung komplett in den Sand gesetzt“, erinnert sich Nau an die damalige Firmenkrise. Weil es auch Streitigkeiten in der Belegschaft gab, wollte Nau schon hinwerfen und wurde erst nach langen Gesprächen von den Mitgesellschaftern zum Weitermachen überredet. In der Phase der Neuorientierung stieß Nau auf das Buch „Der Weg zum erfolgreichen Unternehmer“ von Stefan Merath. Gemeinsam mit seinen beiden Geschäftsführerkollegen entwickelte er einen Wertekatalog für die Easysoft-Belegschaft. „Bestleistung, Wachstum, Entwicklung, Menschlichkeit und Gesundheit“ lauten seither die fünf Eckpfeiler der Firmenphilosophie. Zum Erreichen der Ziele wurden diese auch mit Leben gefüllt.

Seit dem strukturellen Neuanfang gibt es für die Mitarbeiter eine Vertrauensarbeitszeit und die Möglichkeit zur Arbeit im Home-Office. „Wenn die Leute an stressigen Tagen über zehn Stunden im Büro sind, sollen sie am nächsten Tag auch mal wieder gemütlich mit der Familie frühstücken dürfen“, sagt Nau. Außerdem sollte jeder Mitarbeiter private Ziele definieren. Auch hier ging der Hobbyläufer mit gutem Beispiel voran und nahm sich fortan mehr Zeit für seine Frau und die gemeinsamen vier Kin-



KICKERTISCH UND KLETTERWAND: Bei Easysoft in Bretten setzt das Team um Geschäftsführer Andreas Nau auf eine Wohlfühl-Atmosphäre. Der Firma gelang auch deswegen die Trendwende. Foto: eki

der. Die Unternehmensziele wurden vor neun Jahren ebenso neu definiert, anstatt auf die zuvor praktizierte Erweiterung der Angebotspalette setzt Easysoft wieder ausschließlich auf das Kerngeschäft. „Wir sind schließlich Branchenführer und wollen diese Position weiter ausbauen“, stellt Nau klar.

Der Erfahrungsvorsprung gegenüber der Konkurrenz spiele dem Unternehmen dabei ebenso in die Karten wie der steigende Bedarf an Fort- und Weiterbildungen bei den großen Unternehmen. „Die Weiterbildung von Mitarbeitern gewinnt zunehmend an Bedeutung“, so Nau. Mit der Easysoft-Software könnten sämtliche Schritte solcher Bildungsmaßnahmen zentral erfasst und gesteuert werden. Bedarfsgerechte Schulungen und Mitarbeiter-Apps zur persönlichen Information über neue Kursangebote würden das Angebot ergänzen. Sowohl Mitarbeiter als auch Kunden hätten dem Unternehmen den klaren Kurswechsel gedankt, denn mittlerweile

gehörten neben zahlreichen Großkrankenhäusern und die Supermarktkette Edeka auch zwei Dax-Unternehmen aus der Automobilbranche zum festen Stamm von rund 1 300 Kunden. Und weil der Gründungsfirmensitz bei Reutlingen vor fünf Jahren aus allen Nähten platzte, wurden mit dem Bau der beiden neuen Bürogebäude in Bretten (2013) und Metzingen (2015) auch die strukturellen Weichen für den Expansionskurs gestellt.

Im vergangenen Jahr hat Nau gemeinsam mit dem Journalisten Martin Gehring auch das Buch „Wertvoll in die Zukunft. Revolutionen beginnen im Kopf: Was mich und mein Unternehmen veränderte“ geschrieben. Auf die Idee dazu kam der Software-Unternehmer durch die positive Resonanz auf seine zahlreichen Vorträge über den Fast-Fall und die Wiederauferstehung von Easysoft. „Nach jeder Veranstaltung kamen Zuhörer zu mir und wollten das Buch dazu kaufen“, erzählt Nau.

Unternehmensziele wurden neu definiert

Firmen-Visitenkarte

- Firma/Sitz: easysoft. GmbH (Metzingen)
- Gründungsjahr: 1994
- Produkte: Software für Personalentwicklung
- Geschäftsführer: Andreas Nau, Wilfried Hahn und Friedhelm Seiler
- Umsatz: 4,4 (2015: 4) Millionen Euro
- Jahresüberschuss: keine Angabe
- Mitarbeiterzahl: 65 (davon 20 in Bretten)
- Homepage: www.easysoft.de

SAP führt befristete Teilzeit ein

Walldorf (dpa). Der Softwarekonzern SAP hat eine Regelung für befristete Teilzeit eingeführt – wie sie von Arbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) in einem Gesetzentwurf geplant ist. Die 19 000 Beschäftigten in Deutschland können seit April für eine Zeit zwischen einem Monat und drei Jahren in Teilzeit gehen und dann wieder auf ihre ursprüngliche Stelle zurückkehren.

„Der Impuls kam aus unserer Mitarbeiterbefragung“, sagte SAP-Personalleiterin Angela Todisco. Die Vereinbarung werde zwischen Mitarbeiter und Chef geschlossen. Bislang war eine solche Reduzierung auf Zeit nur in Ausnahmefällen möglich.

Der Entwurf von Nahles sieht vor, dass Beschäftigte, die zeitlich begrenzt ihre Arbeitszeit verringern möchten, danach zur ursprünglichen Regelung zurückkehren können. Solche Regelungen gibt es vereinzelt schon in anderen Betrieben, etwa beim IT-Konzern IBM.

Strafe für Schnüffelei

Boni-Kürzung beim Chef der Großbank Barclays

London (dpa). Weil er den Verfasser eines anonymen Beschwerdebriefs mit großer Akribie aufspüren wollte, wird dem Chef der britischen Großbank Barclays die Vergütung gekürzt. „Der Verwaltungsrat ist der Auffassung, dass die Reaktion im Verhältnis zur Ernsthaftigkeit des Themas stehen muss“, teilte das Institut gestern in einer Stellungnahme mit. Bankchef Jes Staley werde eine formale Rüge erhalten und müsse mit einer „sehr deutlichen Gehaltskorrektur“ bei seinem Bonus rechnen. Über die genaue Höhe werde der Verwaltungsrat entscheiden, wenn die Untersuchung abgeschlossen sei.

Staley räumte ein Fehlverhalten ein. Ihm drohen zudem Sanktionen der britischen Finanzaufsicht, die sich eben-

falls eingeschaltet hat. Ausgangspunkt des Falls waren zwei anonyme Briefe, die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie ein Manager im Juni 2016 erhalten hatten. Nach Angaben der Bank brachte der Verfasser seine Besorgnis über das Verhalten einer frisch eingestellten Führungskraft bei einem früheren Arbeitgeber zum Ausdruck. Der Verfasser stellte demnach überdies die Rolle

Staleys beim Umgang mit der damaligen Begebenheit infrage. Nach Barclays-Angaben erfuhr Staley von den Beschwerdebriefen und wollte mit Hilfe der Konzernsicherheit den Verfasser aufspüren. Dies gelang letztlich nicht, obwohl sogar die US-Strafverfolgungsbehörden eingeschaltet wurden.

Auch die Finanzaufsicht ermittelt

Auch für die LBS ging's abwärts

Bausparneugeschäft sinkt / Institut zeigt sich dennoch zufrieden / Neubau fast fertig

Von unserem Redaktionsmitglied
Dirk Neubauer

Stuttgart/Karlsruhe. Die LBS Südwest schreibt in einer Presseinformation von einem „guten Neugeschäft“ 2016. Das Ziel für das Fusionsjahr habe man „voll erreicht“ – Ende August 2016 wurden die LBS Baden-Württemberg und LBS Rheinland-Pfalz zur LBS Südwest verschmolzen. Mit einem Brutto-Neugeschäft von 9,5 Milliarden Euro habe man die Marktanteile in den Geschäftsgebieten ausgebaut.

Wie andere Bausparkassen verzichtete auch die öffentlich-rechtliche LBS Südwest in diesem Jahr auf eine Bilanzpressekonferenz. Auf Nachfrage teilte die größte Landesbausparkasse die Vorjahres-Vergleichswerte mit. Demnach ging

das Brutto-Neugeschäft um 7,1 Prozent auf die 9,5 Milliarden Euro zurück. Die Branche kam durchschnittlich auf ein Minus von knapp zehn Prozent. Zum Netto-Neugeschäft – hier floss tatsächlich Geld – gab es keine LBS-Angaben. „Auf sehr hohem Niveau“ habe sich das Kreditgeschäft entwickelt, so die LBS weiter, die hier den Wert von 1,5 Milliarden Euro nennt. Auf Nachfrage wurden für das Vorjahr 1,6 Milliarden Euro genannt.

Den Betriebsgewinn habe man im vergangenen Jahr stabil gehalten, so die von Tilmann Hesselbarth (Foto: pr) angeführte LBS, die in Stuttgart 500 Mitarbeiter beschäftigt und in Karlsruhe sowie in Mainz jeweils rund 200. Zu dem relativ stabilen Ergebnis hätten vor allem Einsparungen beigetragen.

„Der Druck auf das Betriebsergebnis bleibt hoch“, verdeutlicht Hesselbarth. Er rechnet sowohl beim Bausparneugeschäft als auch beim Kreditgeschäft mit dem Niveau von 2016.

Im Juni will die LBS in Karlsruhe ihren Neubau beziehen. Im zweiten Halbjahr sei dann geplant, das Altgebäude abzureißen, so die LBS auf BNN-Anfrage. Dessen Sanierung hatte sich nicht mehr gelohnt.

Seit der Fusion zur LBS Südwest gibt es keinen juristischen Firmensitz Karlsruhe mehr.



T. Hesselbarth



BEI LOSEN EIERN ist die Sache klar: Supermarktkunden können auf einen Blick sehen, wie die Hühner leben. Dies soll etwa auch für Ei in Pudding gelten. Foto: dpa

Der Eier-Code

Verbraucherschützer fordern ihn auch für Restaurants

Berlin (dpa). Die Verbraucherzentralen fordern eine Ausdehnung der Eierkennzeichnung nach Haltungsform der Hennen auf verarbeitete Lebensmittel und Speisekarten in der Gastronomie. „Wir haben in Deutschland seit 2004 eine gute Kennzeichnung für frei verkäufliche Eier, also das Frühstücksei, das wir auch gern an Ostern färben“, sagte der Chef des Verbraucherzentrale Bundesverbands (vzbv), Klaus Müller. Mit diesen bekannten Eier-Codes sollten etwa auch bei verarbeiteten Eiern in Nudeln oder Mayonnaise Tierschutz und das eigene Gewissen eine Rolle spielen können. „Das gilt übrigens auch für das Rührei beim Restaurantbesuch oder Hotelbesuch in den Urlauben, weil wir auch da die Kennzeichnung bisher nicht haben“, sagte Müller.

Auf Speisekarten gebe es schon heute viele andere Kennzeichnungen etwa zu Allergenen. „Es ist überhaupt kein Pro-

blem, daneben genau die Eierkennzeichnung zu schreiben, an die wir uns alle schon gewöhnt haben.“

Auf Produktpackungen und Speisekarten angewandt werden sollte die gleiche einfache Regelung wie bei rohen Eiern: 0 für bio, 1 für Freilandhaltung, 2 für Bodenhaltung und 3 für Käfighaltung. Dann hätten Verbraucher die Möglichkeit, „auch hier mit dem Warenkorb abzustimmen“, sagte Müller.

Bundesagrarminister Christian Schmidt (CSU) meinte, eine Kennzeichnung verarbeiteter Eier sei komplizierter, da sich die Produktion schwer rückverfolgen lasse. Für eine gesetzliche Regelung auf EU-Ebene sehe er derzeit keine Mehrheiten, sagte er gegenüber der „Funke“-Mediengruppe. Schmidt empfahl den Unternehmen aber eine Ausweitung der Kennzeichnung, indem sie auch bei gekochten und gefärbten Eiern die Haltungsart angeben.