



Family & Life

## Bei der AWO Kreisverband Grafschaft Bentheim e.V. steht der Mitarbeiter im Mittelpunkt

Fachkräftemangel, fehlender Nachwuchs, höheres Renteneinstiegsalter ... Über viele Jahre hinweg wurden sie gemeinhin einfach ignoriert – all diese Anzeichen. Dabei hätte eine entsprechend frühzeitige Vorbereitung etliche der heutigen Missstände erst gar nicht aufkommen lassen. Doch auch wenn das Kind schon längst in den Brunnen gefallen ist, gibt es dennoch einige innovative Möglichkeiten, zumindest einen Teil der Negativströmungen aufzufangen. Der AWO Kreisverband Grafschaft Bentheim macht es vor: Er hat sich vor kurzem bei den Arbeitgebern eingereicht, denen ihre Mitarbeiter nicht egal sind. Die sich vielmehr aktiv um die Belange ihres Personals kümmern. Beispielsweise durch die Implementierung des neuen Lebensarbeitszeitmodells „Family & Life“, das in Kooperation mit der Grafschafter Volksbank eG und der DBZWK entwickelt wurde.

### „Family & Life“: Arbeiten und Leben mit Sicherheit

„Wir wollen für unsere Kolleginnen und Kollegen kein Leben ohne Sicherheit – sie haben wirklich weitaus Besseres verdient!“ Heinz Boermann, Vorstand des Grafschafter Arbeiterwohlfahrtsverbandes (AWO), ist sichtlich aufgebracht. „Es kann doch nicht sein, dass einerseits die Älteren bis zum Sankt Nimmerleinstag berufstätig sein sollen, und andererseits die nachfolgenden Generationen nicht zum Zuge kommen können, nur weil wir die Entwicklungen verschlafen haben.“ Dass diese jetzt und in der Zukunft einen Dominoeffekt mit fatalen Folgen nach sich ziehen, ist mittlerweile hinlänglich bekannt. So sei bis 2040 ein dramatischer Verlust des Erwerbspotenzials zu erwarten. Schon allein innerhalb der nächsten 10 Jahre wird seine Zahl um etwa 10 Prozent sinken, wie Harald Röder erklärt. Der Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) mit Sitz in Schwäbisch Gmünd malt das Szenario noch drastischer aus: „Bis in 30 Jahren rechnet man sogar mit einem Rückgang von den heutigen 41 auf dann nur noch 25 Millionen Erwerbstätige – das sind insgesamt zirka 40 Prozent! Der Anteil der über 60-jährigen hingegen wird in diesem Zeitraum um bis zu 350 Prozent gestiegen sein. Schreibt man diese Trends fort, dann werden laut dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung schon im Jahr 2015 mindestens 7 Millionen Fach- und Führungskräfte fehlen. So wird es für Unternehmen immer schwieriger, neue Mitarbeiter zu rekrutieren. Zudem wird zur Finanzierung des Rentensystems das gesetzliche Eintrittsalter wahrscheinlich zwischen den Jahren 2015 und 2020 noch weiter angehoben – seriösen Prognosen zufolge bis auf das 70. Lebensjahr.“

### Lebensstrukturwandel

Die Vorstandschaft des AWO-Kreisverbandes Grafschaft Bentheim wollte diesen Aussichten nicht tatenlos gegenüberstehen. Sie wollte handeln, statt jammern – getreu ihrem Motto: „Der Mensch im Mittelpunkt“. Also beschloss sie, zum Wohle ihrer Mitarbeiter, künftig mit der DBZWK sowie der örtlichen Volksbank zusammenzuarbeiten und ihnen die Inanspruchnahme des Lebensarbeitszeitmodells „Family & Life“ zu ermöglichen.



„Denn neben der Überalterung der Belegschaften bringt die Demografie noch einen anderen Aspekt zutage: Wir haben einen grundsätzlichen Wandel der Familien- und Lebensstrukturen zu verzeichnen – und damit neue und andere Bedürfnisse als früher. Das bestätigt auch die Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach ‚Monitor Familienleben 2010‘ vom August letzten Jahres“, so Boermann. Gerade jetzt komme der Vereinbarkeit von Karriere und Familie eine noch größere Bedeutung zu. Während bislang der Fokus auf die Gleichgewichtung von Beschäftigung und Elternschaft sowie entsprechende Fragen der Kinderbetreuung gelegt wurde, rückt nun zunehmend eine weitere Aufgabe in den Mittelpunkt: 2,25 Millionen Menschen hierzulande sind pflegebedürftig. In zehn Jahren werden es schon drei Millionen sein. Bereits heute kümmert sich jeder zehnte Beschäftigte um einen engen Angehörigen. Im Jahr 2030 wird es nach vorsichtigen Schätzungen jeder fünfte Arbeitnehmer sein.

### **Umsicht zugunsten der Belegschaft**

Einige Sozialwissenschaftler sowie vorausschauende Berater hatten schon vor etlichen Jahren konkrete Anknüpfungspunkte für entsprechende Maßnahmen erkannt. Als einer der kreativsten Lösungsansätze unter ihnen gilt bis heute die Einrichtung insolvenzgeschützter und innovativer Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodelle. 1998 als „Flexi-Gesetz“ zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung eingeführt, kann mit ihm geleistete Beschäftigungszeit als Guthaben angesammelt und später zu einer mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung eingesetzt werden. „Das erlaubt eine Dynamik in der Arbeitswelt, die dem Älterwerden der Bevölkerung sehr entgegenkommt: Neben Freistellungen während der Erwerbsphase, etwa zu Gunsten von Weiterbildungs- beziehungsweise Qualifizierungsmaßnahmen, zur Kindererziehung oder zur Betreuung häuslicher Pflegefälle, sehen derlei Vereinbarungen auch einen gleitenden Übergang in den Ruhestand vor“, wie Röder erläutert.

Insofern zeigt sich der AWO-Kreisverband mit der Einführung von „Family & Life“ als umsichtiger Arbeitgeber. „Unser Modell ist das Ergebnis einer konsequenten Weiterentwicklung, in die Erfahrungswerte von bereits zahlreichen Implementierungen einfließen – und somit ausgereift“, beschreibt Boermann. „Die Funktionsweise ist ganz einfach: Die Arbeitnehmer deponieren für ihre Zukunft über ihr ganz persönliches Lebensarbeitszeitkonto Zeit und Geld – übrigens ohne Abzüge von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen – in einer kapitalgarantierte Vermögensanlage. Auf diese Weise gesparte Steuern – und gegebenenfalls Sozialabgaben – werden so lange im Zinseszinsseffekt angelegt, bis der Arbeitnehmer entweder Geld oder Zeit zur Verwirklichung seiner Wünsche oder Bedürfnisse benötigt. Zum Beispiel können die Mitarbeiter damit dann ohne finanzielle Einbußen bei der gesetzlichen Rente früher als mit 67 aussteigen.“

Soziale Verantwortung übernehmen, als attraktiver Arbeitgeber Mitarbeiter für sich gewinnen und binden – das waren nur zwei der Motive für den AWO-Kreisverband zur Einrichtung von „Family & Life“. Nicht zuletzt erweist er sich mit diesem Angebot hin zu einer optimalen Work-Life-Balance einmal mehr als innovative Institution.



## Positives Fazit der Einführung

„Wir waren selbst sehr überrascht darüber, wie positiv das Modell von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angenommen wurde“, zieht die AWO-Kreisgeschäftsführerin Sigrid Stinn, Bilanz. „Über 50% aller fest angestellten AWO-Beschäftigten nehmen bereits an dem Modell teil. Das ist ein ganz hervorragendes Ergebnis und da kann ich allen Beteiligten nur danken.“

## Information

Die Arbeiterwohlfahrt in der Grafschaft Bentheim

„Humanitäres Handeln in politischer Verantwortung“ – das ist der Leitgedanke der Arbeiterwohlfahrt auch in der Grafschaft Bentheim.

Die AWO ist ein unabhängiger, anerkannter und politisch neutraler Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege. Für die Arbeiterwohlfahrt steht der Mensch im Mittelpunkt. Bei allen betriebswirtschaftlichen Erfordernissen sind für die AWO des Kreisverbandes der Grafschaft Bentheim die soziale Verantwortung und die Orientierung am Gemeinwesen bestimmend. Dies auch in Bezug auf die Anforderungen an eine moderne Familienpolitik in der Arbeitswelt – verbunden mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Weitere Informationen unter [www.awo-kreisverband-nordhorn.de](http://www.awo-kreisverband-nordhorn.de)

INSIDER