

# AWO setzt auf Arbeitszeiten-Sparbuch

## Lebensarbeitszeitmodell ermöglicht früheren Ausstieg aus dem Berufsleben

Die Arbeitnehmer sparen für ihre eigene Zukunft über ihr Lebensarbeitszeitkonto Zeit und Geld an – übrigens ohne Abzüge von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen in einer kapitalgarantierten Vermögensanlage. Möglich werden damit Freistellungen während der Erwerbsphase oder ein gleitender Übergang in den Ruhestand.

Im **NORDHORN**. Mit einem Zeitkontenmodell für flexiblere Lebensarbeitszeiten reagiert die Arbeiterwohlfahrt in der Grafschaft auf demografischen Wandel und den Anstieg des Renteneintrittsalters. Das in Zusammenarbeit mit der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) und der Grafschafter Volksbank entwickelte Modell „Family & Life“ bietet den rund 100 Beschäftigten des AWO-Kreisverbandes die Möglichkeit, ohne Renteneinbußen schon vor dem 67. Lebensjahr in den Ruhestand zu gehen, Arbeitszeiten zu reduzieren sowie verlängerten Erziehungsurlaub oder sonstige Auszeiten zu nehmen. 58 Prozent der Festangestellten des AWO-Kreisverbandes haben das Angebot bereits angenommen.

Fachkräftemangel, fehlender Nachwuchs, höheres Renteneintrittsalter – über viele Jahre hinweg wurden diese Anzeichen vielfach ignoriert. „Wir wollen für unsere Kolleginnen und Kollegen kein Leben ohne Si-



**Gemeinsam** stellten AWO-Kreisvorsitzender Heinz Boermann (links) und DBZWK-Geschäftsführer Harald Röder den Mitarbeitern der Arbeiterwohlfahrt das neue Lebensarbeitszeitmodell vor.  
Foto: AWO

cherheit – sie haben wirklich weitaus Besseres verdient“, sagt Heinz Boermann, Kreisvorsitzender der Arbeiterwohlfahrt (AWO). „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 die Auswirkungen des demografischen Wandels einen Dominoeffekt mit fatalen Folgen auslösen, wird mittlerweile immer mehr Menschen klar. So ist bis 2030 ein dramatischer Verlust des Erwerbspotenzials zu erwarten. Allein innerhalb der nächsten zehn Jahre wird die Zahl der Erwerbsfähigen um etwa zehn Prozent sin-

ken. Harald Röder, Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK), rechnet für das Jahr 2040 sogar mit einem Rückgang von heute 41 auf dann nur noch 25 Millionen Erwerbstätige – das entspricht einem Rückgang von 40 Prozent! Der Anteil der über 60-Jährigen hingegen wird in diesem Zeitraum um bis zu 350 Prozent gestiegen sein.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung erwartet daher, dass schon im Jahr 2015 mindestens 7 Millionen Fach- und Führungskräfte fehlen. So wird es für Unternehmen immer schwerer, neue Mitarbeiter zu rekrutieren. Zudem wird zur Finanzierung des Rentensystems das gesetzliche Ein-

trittsalter wahrscheinlich zwischen den Jahren 2015 und 2020 noch weiter angehoben – möglicherweise bis auf das 70. Lebensjahr.

Der AWO-Kreisverband will mit seinem Lebensarbeitszeitmodell gegensteuern. „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“, so Vorsitzender Boermann. Gerade jetzt komme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine noch größere Bedeutung zu.

Während bislang der Fokus auf die Gleichgewichtung von Beschäftigung und Elternschaft sowie entsprechende Fragen der Kinder-

betreuung gelegt wurde, rücke nun 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.

Insofern zeigt sich der AWO-Kreisverband mit der Einführung seines Lebensarbeitszeitmodells „Family & Life“ als umsichtiger Arbeitgeber. „Unser Modell ist das Ergebnis einer konsequenten Weiterentwicklung – und somit ausgereift“, meint Heinz Boermann. Die Arbeitnehmer sparen für ihre eigene Zukunft über ihr Lebensarbeitszeitkonto Zeit und Geld an – übrigens ohne Abzüge von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen in einer kapitalgarantierten Vermögensanlage.

Möglich werden damit Freistellungen während der Erwerbsphase, etwa für Weiterbildung und Qualifizierung, zur Kindererziehung oder zur Betreuung häuslicher Pflegefälle. Außerdem wird ein Ausstieg aus dem Berufsleben schon vor dem 67. Lebensjahr oder ein gleitender Übergang in den Ruhestand möglich.

Vor allem bei den Vollzeitbeschäftigten des AWO-Kreisverbandes stieß das Angebot auf großes Interesse. Etwa 58 Prozent der Festangestellten, so Boermann, hätten sich nach verschiedenen Informationsveranstaltungen inzwischen für das Lebensarbeitszeitkonto entschieden.