caritas

Caritasverband
für den Bezirk
Main-Taunus e.V.

Impressionen der Informations-veranstaltung

Caritas-Flex-Konto

Das familienfreundliche Lebensarbeitszeitmodell des Caritasverbandes für den Bezirk Main-Taunus e.V.

Ein innovatives Vorsorge-Instrument
Neue Möglichkeiten in der Lebensarbeitszeitgestaltung

Impressionen der Informationsveranstaltung Auszüge der Grußworte

Ottmar Vorländer
Geschäftsführer

Ottmar Vorländer

„Liebe Kolleginnen und Kollegen der Mitarbeitervertretung, lieber Joachim Kahle, ein herzliches Willkommen, als neues Vorstandmitglied unseres Caritasvorstandes, sehr geehrter Herr Röder, als Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle, ich begrüße Sie herzlich zur Auftaktveranstaltung unseres „Caritas-Flex-Kontos“, das familienfreundliche Lebensarbeitszeitmodell des Caritasverbandes Main-Taunus e.V..

Heute gibt es einen besonderen Anlass. Das haben Sie vielleicht schon genossen und gesehen. Es gibt Sekt, es ist eingedeckt in den Caritasfarben rot und weiß, es gibt etwas Schönes zu essen und zu trinken und es stehen Kerzen auf dem Tisch. Also eine Veranstaltung der besonderen Art, die bei uns im Caritasverband nicht so oft vorkommt.

Wir möchten mit Ihnen zusammen den Startschuss für das „Caritas-Flex-Konto“ hier im Caritasverband Main-Taunus geben. Das ist deshalb auch was Besonderes, weil wir der erste Verband im Bistum Limburg sind, die ein solches Modell einführen.

Ich möchte nicht zu viel der Vorrede halten, sondern darf Ihnen jemanden vorstellen, dem ich seit vielen Jahren persönlich, freundschaftlich aber auch im Geiste und der Gesinnung sehr verbunden bin: Joachim Kahle ein herzliches Willkommen, unserem neuen Vorstandsmitglied im Caritasverband Main-Taunus.

Joachim Kahle ist durch und durch ein pastoraler Mitarbeiter mit einem Caritasherz. Er ist mit viel Leidenschaft und Parteilichkeit für benachteiligte Menschen engagiert in der Kirchengemeinde, in der Betreuung der ehrenamtlichen Caritasarbeit interpastoral und nun auch in der Leitung und Steuerung unseres Caritasverbandes. Deshalb freue ich mich, dass Du diese Aufgabe wahrgenommen hast im Vorstand mitzuarbeiten. Ich darf ihn hier auch im Namen des Vorstandes begrüßen.“

Joachim Kahle
Vorstand

Joachim Kahle

„Auch ich freue mich dabei sein zu sein können, wenn Sie jetzt davon in Kenntnis gesetzt werden, was dieses familienfreundliche Lebensarbeitszeitmodell für Sie bedeutet, was das für unseren Caritasverband bedeutet, wenn wir so ein tolles Modell miteinander einführen.

Ich möchte mich, wenn wir schon mal diese Möglichkeit haben, ganz herzlich auch bei Ihnen allen bedanken. Bedanken für die viele unermüdliche Arbeit, die Sie leisten in unserem Verband. Denn wir haben wirklich mehr als ein Gesicht nach außen. Wir stehen für viele Dinge. Die Menschen vertrauen sich uns sehr gerne an. Der Caritasverband Main-Taunus steht dafür ein, dass wir mit Herz für die Menschen da sind. Von daher also ein ganz herzliches Dankeschön an Sie.

Wir wollen uns heute Nachmittag auf den Weg machen, etwas ganz Neues miteinander zu beginnen. Ihnen allen wünsche ich jetzt einen guten Nachmittag und wie gesagt: ich freue mich, dass ich heute Nachmittag mitten unter Ihnen sein kann. Herzlichen Dank!“

Herbert Müller
Vorsitzender der MAV

Ottmar Vorländer

„Das Lebensarbeitszeitkonto ist im Grunde so etwas wie ein Bündnis und Brückenschlag zwischen dem Dienstgeber auf der einen Seite und den Dienstnehmern bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf der anderen Seite. Letztlich ein Gemeinschaftswerk, was der Caritasverband als Anstellungsträger und die Mitarbeitervertretung, als Vertreter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gemeinsam verbindlich auf den Weg bringen.

Ich kenne viele Mitarbeitervertretungen im Bistum Limburg oder auch bundesweite Vertretungen von Arbeitnehmern. Man sieht es ja manchmal auch im Fernsehen in den Nachrichten, wenn sich beide Seiten bissig, gegensätzlich und konflikthaft anschauen. Man spürt richtig wie sie miteinander streiten. Wir haben auch hier im Caritasverband Main-Taunus natürlich unterschiedliche Sichtweisen und Interessen zwischen dem Caritasverband als Träger einerseits und der Mitarbeitervertretung andererseits. Aber ich freue mich darüber und bin dankbar dafür, dass wir immer in einer Atmosphäre des konstruktiven Miteinander um die richtigen Lösungen zugunsten der Kollegen und Kolleginnen ringen und zusammenarbeiten. Das hat auch in diesem Falle, im Bereich des Lebensarbeitszeitkontos sehr gut funktioniert. Ich freue mich deshalb, dass Herbert Müller für die Mitarbeitervertretung jetzt zu uns spricht.“

Herbert Müller

„Vielen Dank! Ich habe mich hier heute auch vorbereitet. Habe mir ein schönes Sakko angezogen und habe gedacht: Du gehst mal hier her, versuchst auch was Sinnvolles zu sagen und mir fiel nur eines ein, als ich in den Raum kam: wir könnten öfter mal eine Dienstvereinbarung verhandeln, wenn das jedes Mal so schön aussieht.

Dann machen wir jedes Jahr eine Dienstvereinbarung – nur, Sie können mir glauben, hier bei dieser Dienstvereinbarung, hat es sich die Mitarbeitervertretung wirklich nicht leicht gemacht.

Das war ein Prozess, der sich über sechs Monate erstreckte, bis klar war in welche Richtung es überhaupt geht. Wie sieht die Form aus? Wie sieht so eine Dienstvereinbarung aus? Was ist überhaupt der Sinn der Dienstvereinbarung? Und irgendwann haben wir uns im Laufe des Prozesses angenähert (sicher auch aufgrund der Erfahrung von Herr Röder). Wir haben etwas geschmiedet von dem ich denke, dass es eine gute Sache ist, eine Win-Win Situation für beide. Nämlich für den Verband, der als Arbeitgeber einfach attraktiver wird. Und damit auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weil die es schaffen, während ihrer Lebensarbeitszeit bzw. im Arbeitsleben, mehr Flexibilität herzustellen.

Relativ lange haben wir in alle Richtungen geprüft: Ist das überhaupt eine rechtssichere Sache? Wir sind ja keine Juristen. Wir haben die Vorlage der Dienstvereinbarung in der „Koda“ gehabt und in der arbeitsrechtlichen Kommission. Zudem hatten wir einen umfangreichen Fragenkatalog abgearbeitet. Für uns war wichtig: Wer kann mitmachen? Wie und ab wann kommt man in den Genuss der Leistungen? Sind die Anlagen mündelsicher? All das ist in der Dienstvereinbarung beschrieben. Ein relativ komplexes Werk. Sie werden es ja kennenlernen. Auch werden Sie alle die Möglichkeit einer Einzelberatung nutzen können. Von daher denke ich mir: Unterm Strich ist das eine gute Sache!“

Caritas-Fl

Ottmar Vorländer

„Nach zweijähriger Vorbereitungszeit freue ich mich, mit dieser Veranstaltung das „Caritas-Flex-Kontos“ unseres Verbandes offiziell starten zu können.

Die Einführung des „Caritas-Flex-Kontos“ ist für den Verband, davon bin ich überzeugt, ein Meilenstein in der Verbandsentwicklung. Das Lebensarbeitszeitkonto wird ein wesentlicher Teil der Personalentwicklung sein und wir sind ein Stück stolz darauf, im Bistum Limburg der erste Caritasverband zu sein, der dieses Modell umsetzt. Vorstand, Finanzausschuss, Caritasrat und Mitarbeitervertretung haben sich umfassend mit dem Modell beschäftigt und letztlich die Voraussetzungen zur Einführung in den Verband geschaffen.

Den Caritasverband Main-Taunus zu gestalten und zukunftssicher zu entwickeln bedeutet einerseits ein anerkannter Träger sozialer Arbeit zu sein, und andererseits ein attraktiver Arbeitgeber, bei dem die Menschen gerne und mit Herz arbeiten. Ein Arbeitgeber der gerade im Wettbewerb um Fachkräfte etwas Besonderes zu bieten hat. Als ein christlicher und moderner Arbeitgeber Rahmenbedingungen zu schaffen, die es ermöglichen, Leitbild und die Arbeitsbedingungen in Einklang zu bringen.

Zu Beginn unserer Beratungen in den Gremien gab es viele bedenkenswerte Anfragen an das Modell:

- *Ist für uns, als kleiner Verband, das Modell überhaupt geeignet?*
- *Haben wir nicht zu viele kleine Diensteinheiten, in denen Auszeiten der Mitarbeiter nicht zu organisieren sind?*
- *Haben wir nicht zu viele Kolleginnen und Kollegen, die sich kurz vor dem Ruhestand befinden und nicht mehr für dieses Modell in Frage kommen?*
- *Haben wir nicht zu viele Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund ihrer Einkünfte nicht in der Lage sind für das Modell anzusparen?*
- *Können wir uns als Arbeitgeber die Finanzierung dieses Modells überhaupt leisten?*

Als wir allerdings diese Einwände unter den Gesichtspunkten der Zukunftsentwicklung und der Zukunftssicherung der Arbeitsplätze und des Verbandes betrachtet haben, wurde uns schnell klar: Gerade als Caritasverband ist es unser Auftrag Arbeitsbedingungen zu entwickeln und auszubauen, in denen Arbeit und Leben, Arbeit und private Belange, Arbeit und Kinder und Familie, Arbeit und Erholung, zusammenpassen.

Die Bibel sagt: „Am 7. Tage sollst du ruhen“. Auch gibt es dort den anderen zentralen Satz des Evangeliums: „Liebe deine Nächsten, wie dich selbst“. Sich für andere einzusetzen und für sich selber Gutes tun, sind keine Gegensätze sondern gehören zusammen. Caritas als Arbeitsplatz bedeutet, dass Arbeit, Sinnstiftung, Familienorientierung und die eigene Gesundheit zusammenpassen können und sollen.

Dieses Modell passt zu uns und weil wir davon überzeugt sind hat der Vorstand entschieden, alle Kosten der Einführung und der Verwaltung dieses Lebensarbeitszeitkontos durch den Verband zu finanzieren. Wir haben als zweites beschlossen, dass dieses Modell für alle festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgesetzt wird und nicht nur für bestimmte Gruppen von Kolleginnen und Kollegen.

lex-Konto

Viele arbeitnehmerorientierte Arbeitsbedingungen gehören schon zu unserem Regelgesetz:

- *die verlässliche, tarifliche Bezahlung*
- *Frühschichten*
- *Fortbildung wie „Tag der Caritas“*
- *Angebot der betrieblichen Gesundheitsförderung durch Betriebssport*
- *gesellige Angebote wie Betriebsausflüge, Geburtstagsfeiern, Faschingsfeiern und Adventsfeiern*

und nicht zuletzt die Atmosphäre und der Stil des miteinander Arbeitens, im Sinne von Kollegialität und Partnerschaft.

Auch in unserem Caritasverband verdichten sich die Arbeitsprozesse. Von der Kinderbetreuung bis hin zur Pflege werden die Herausforderungen und Belastungen größer. Auch die Zunahme der Flüchtlinge zeigt uns beispielhaft, wie sehr wir in den Bereichen des Sozialbüros, der Tafel, des Second-Hand-Shops und der Organisation der ehrenamtlichen Arbeit gebraucht werden.

Wir arbeiten am Rande des Limits. Deshalb ist die Frage wichtig: Wieviel Kraft, Zeit und Muße bleibt mir noch, für meine Kinder, meine Familie? Was brauche ich für mich an Auszeit, Fortbildung, längerem Urlaub, Arbeitszeitverkürzung oder auch vorzeitigem Ruhestand, ohne Einbußen vom Einkommen?

Auf diese Fragen gibt das „Caritas-Flex-Konto“ konkrete Antworten. Ich bin überzeugt, dass dieses Modell auf Zukunft angelegt ist. Es wird wachsen und jeder neue Kollege und jede neue Kollegin kann es als Chance nutzen.

Mein Dank gilt den Gremien von Vorstand und Caritasrat, dass sie hier Mitverantwortung übernommen haben. Mein besonderer Dank gilt der Mitarbeitervertretung, die kritisch und konstruktiv und mit ganz viel ernsthafter Verantwortung ihre Aufgabe wahrgenommen hat und die Dienstvereinbarung letztlich ermöglicht hat.

Ich danke insbesondere Frau Rieseler, die bei uns für die Personalangelegenheiten zuständig ist. Die sich intensiv in die Materie eingearbeitet hat und bei der zukünftig auch die Fäden der Umsetzung dieses Modells zusammenlaufen werden.

Und dann gibt es ja bei solchen Innovationen immer Menschen die den Anstoß geben. Irgendeiner hat eine innovative Idee und hat den Mut zu fragen: Wäre das nicht was für uns? Und da darf ich meinem langjährigen und lieben Kollegen Wolfgang Becke einen ganz herzlichen Dank aussprechen. Ohne Sie und Ihren Anstoß diese Diskussion bei uns zu eröffnen, würden wir heute hier nicht so zusammensitzen. Herzlichen Dank dafür, Herr Becke.

Last but not least gilt mein besonderer Dank auch Ihnen, Herr Röder. Sie sind von Ihrer funktionalen Bezeichnung her Geschäftsführer. Das hört sich technisch, organisatorisch an. Ich habe Sie in all den vielen Gesprächen die wir hatten als einen Mann erlebt, bei dem Leidenschaft und Sachverstand und Organisationsfähigkeit hervorragend zusammenlaufen. Dazu haben Sie auch noch ein absolut freundliches Wesen und deshalb haben wir toll zusammengearbeitet. Herzlichen Dank.

Insofern, lassen Sie uns mit Hoffnung und Ermutigung auf die Realisierung des Projektes hoffen und es gemeinsam zum Erfolg führen!“

Caritas-Fl

Freuen sich über das große Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am neuen Lebensarbeitszeitmodell (v.l.n.r.): Joachim Kahle, Vorstand, Ottmar Vorländer, Geschäftsführer, Herbert Müller, Vorsitzender der MAV und Harald Röder, Geschäftsführer der DBZWK

lex-Konto

Persönliche Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mittels des Zeitwertkonten-Tools

Der Wertkontenfachberater der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK), Dr. theol. Volker Waiz, bespricht mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in persönlicher Einzelberatung die individuellen Nutzungs- und Gestaltungsmöglichkeiten.

Lebensphasen- und Vorruhestandsplanung bedeutet für jeden etwas anderes. Anlässlich eines persönlichen Gespräches nimmt sich der Wertkontenfachberater für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter ausreichend Zeit, die Ziele und Vorstellungen näher kennen zu lernen. Mittels des eigens hierfür entwickelten Berechnungsmoduls wird fachkundig aufgezeigt, wie die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten des Lebensarbeitszeitmodells „Caritas-Flex-Konto“ von Ihnen genutzt werden können.

Dr. theol. Volker Waiz
Fachberater für Wertkonten
in sozialen Einrichtungen
und kirchlichen Institutionen

Caritasverband
für den Bezirk Main-Taunus e.V.

Vincenzstraße 29
65719 Hofheim am Taunus

Tel 06192.2934-0
Fax 06192.2934-33

info@caritas-main-taunus.de
www.caritas-main-taunus.de

Deutsche Beratungsgesellschaft
für Zeitwertkonten und
Lebensarbeitszeitmodelle mbH

Karlsbader Straße 18
73527 Schwäbisch Gmünd

Tel 07171.8748 88-0
Fax 07171.9 77 90-77

info@dbzwk.de
www.dbzwk.de

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie" ist eine gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handwerkskammertages. Es versteht sich als zentrale Plattform für Unternehmen, die sich für familienbewusste Personalpolitik interessieren oder bereits engagieren. Das Netzwerk rückt das Engagement und die Erfahrung familienfreundlicher Unternehmen stärker ins öffentliche Blickfeld und will andere dazu motivieren, Ideen und Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im betrieblichen Alltag umzusetzen.