



Februar 2018

# DAS PORTAL

Zeitung der Schloß Hoym Stiftung

## Unternehmerische Verantwortung aktiv leben – Zukunftsperspektiven für die Mitarbeitenden positiv gestalten

Neues Lebensarbeitszeitmodell schafft Freiraum für die Mitarbeiter - Schloß Hoym Stiftung stellt sich demografischen Herausforderungen.



v.l.n.r.: Geschäftsführer der Schloß Hoym Stiftung René Strutzberg, Vorsitzender der Mitarbeitervertretung Bernhard Wahle, Geschäftsführer der DBZWK Harald Röder

Nie waren die Themen „Demografie“ und „Erhöhung des Renteneinstiegsalters“ aktueller. Der demografische Wandel ist allenthalben sichtbar – was die Arbeitswelt einschließt: Als neue Einflussgröße wird er in den kommenden Jahren auch auf die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer enorme Auswirkungen haben. Deshalb wurde jetzt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schloß Hoym Stiftung – zusammen mit Harald Röder von der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) - unter dem Namen „Zukunft gestalten“ ein innovatives und zukunftsweisendes Lebensarbeitszeitmodell entwickelt.

Als eines der ersten Unternehmen in Sachsen-Anhalt, bietet die Schloß Hoym Stiftung ihren Mitarbeitern jetzt die Möglichkeit, ein Zeitwertkonto als Langzeitkonto einzurichten. Damit reagiert das Sozial-Unternehmen auf die sich weiterhin verändernden Arbeits- und Lebensbedingungen in unserer Gesellschaft.

Hierzu der Geschäftsführer René Strutzberg: „Lebensarbeitszeitkontenmodelle sind für uns ein wichtiges Thema, weil die Belastung unserer Kolleginnen und Kollegen einfach hoch ist und dieses Lebensarbeitszeitmodell die Chance bietet, flexibel die Arbeitszeit zu bestimmen. Die Vorteile des Lebensarbeitszeitmodells für unsere Mitarbeiter liegen klar auf der Hand. Unsere Mitarbeiter haben mit „Zukunft gestalten“ die Chance, Arbeitszeit anzusparen und sie können diese für ihre Bedürfnisse künftig flexibel einsetzen.“

Beispiele: Es ist die Möglichkeit des Vorruhestands gegeben oder es können gerade junge Familien darüber die Elternzeit verlängern. Ich behaupte, wenn viele Mitarbeiter davon Gebrauch machen, ist das eine Entlastung der Mitarbeiter und letztendlich auch ein positiver Faktor für die Schloß Hoym Stiftung."

Aus Sicht des Vorsitzenden der Mitarbeitervertretung Bernhard Wahle war die Einführung eines Lebensarbeitszeitmodells unumgänglich: „Für jeden Mitarbeiter stellt sich früher oder später die Frage, wie bekomme ich Beruf und Familie unter einen Hut und da war für uns die Möglichkeit des Langzeitarbeitskontos ein sehr guter Ansatz. Die Möglichkeiten, die das Lebensarbeitszeitmodell „Zukunft gestalten“ bietet, sind ja auch vielfältig.“

Die Funktionsweise des Schloß Hoym-Modells ist einfach: Bestandteile des regulären Entgelts können vom Mitarbeiter zunächst steuer- und sozialversicherungsfrei auf einem Zeitwertkon-

to angespart werden. Der Arbeitgeber überführt das Wertguthaben in eine speziell konzipierte und äußerst flexible, insolvenzgeschützte Vermögensanlage, in der das Guthaben rentabel angelegt wird.

Dabei unterliegt das Kontenmodell aber keiner festen Vertragslaufzeit. Vielmehr ist eine jederzeitige Liquidität zur Auszahlung des Kapitals für Freistellungszwecke, zum Beispiel für Vorruhestandsösungen, sichergestellt. Der Mitarbeiter ist auch während der Freistellungsphase beim Arbeitgeber angestellt und erhält weiter sein Gehalt – finanziert aus dem Wertguthaben.

Das abschließende Fazit von René Strutzberg lautet: „Das allerschönste am Lebensarbeitszeitmodell „Zukunft gestalten“ ist, dass ich mich als Mitarbeiter heute nicht festlegen muss, ich kann nach meinen ganz eigenen Wünschen und Bedürfnissen aus den verschiedenen Freistellungsmöglichkeiten auswählen, ganz so, wie es mir gefällt.“



**Gabriele Wiedenhaupt  
(Betreuerin):**

„Ich habe nun die Möglichkeit, flexibel in den Ruhestand zu gehen.“



**Mandy Triebel  
(Betreuerin):**

„Ich kann selber über meine Zeit bestimmen und es tut mir finanziell nicht mehr weh.“



**Eileen Ließmann  
(Betreuerin):**

„Am besten am Modell „Zukunft gestalten“ gefällt mir die Flexibilität, ich kann mir Zeit erarbeiten und ansparen.“



**Steffen Hartmann  
(Gruppenleiter):**

„Am besten am Modell „Zukunft gestalten“ gefällt mir, dass ich eher in den Ruhestand gehen kann und weiterhin sozialversichert bleibe.“



**Manuela Beyer  
(Betreuerin):**

„Ich nehme an dem Modell „Zukunft gestalten“ teil, weil es schön ist, die Möglichkeit zu haben, bei Bedarf die Eltern zu pflegen.“