

# OSNABRÜCKER LAND

## Zeitwertkonto auch für den Vorruhestand

Niels-Stensen-Kliniken bieten rund 4500 Mitarbeitern Lebensarbeitszeitkonten an

Die Niels-Stensen-Kliniken führen als einer der ersten und größten Arbeitgeber in der Region Osnabrück Lebensarbeitszeitkonten für ihre rund 4500 Mitarbeiter ein.

Von Franz-Josef Raders

**OSNABRÜCK.** Möglicherweise bis zu 1500 Beschäftigte werden nach Einschätzung der Unternehmensleitung das neue Angebot für eine individuelle Lebensplanung und -gestaltung in Anspruch nehmen. Die Kompetenz älter werdender Mitarbeiter zu erhalten, sie an das Unternehmen zu binden und deren Gesundheit zu fördern

ber angestellt und erhält sein Gehalt – finanziert aus dem Wertguthaben.

Entwickelt und eingeführt wurde das Modell in den Niels-Stensen-Kliniken gemeinsam mit der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten. Aber auch Kreditinstitute, Versicherungen und andere Anbieter sind auf das Thema Lebensarbeitszeitkonten spezialisiert. Besonders interessant ist das Angebot nach den Worten Rundes „natürlich für jüngere Mitarbeiter“. Aber auch Beschäftigte im Alter bis zu 57 Jahren können ein Lebensarbeitszeitkonto einrichten. Voraussetzung ist ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Nur für zwei der rund 4500 Mitarbeiter des Kran-

kenhausverbundes werde immer mehr zur Herausforderung für Krankenhäuser, betont Bernd Runde, Personalchef und stellvertretender Geschäftsführer des Krankenhausverbundes.

Und das funktioniert so: Bestandteile des regulären Gehalts, Jahressonderzahlungen oder variable Vergütungen können vom Arbeitnehmer auf einem Zeitwertkonto angespart werden. Der Arbeitgeber überweist darauf auch die später fälligen Steuer- und Sozialabgaben. Das angesparte Bruttogehalt wird in eine speziell konzipierte und äußerst flexible, insolvenzgeschützte Vermögensanlage überführt, in der das Guthaben sicher und rentabel angelegt wird. Dabei unterliegt das Kontenmodell

kenhausverbundes ist das Modell grundsätzlich tabu: für Geschäftsführer Werner Lullmann und seinen Stellvertreter Bernd Runde.

Auslöser für entsprechende Aktivitäten in den Niels-Stensen-Kliniken waren auch Anfragen von Mitarbeitern. Die Unternehmensleitung habe Lebensarbeitszeitkonten als „Topthema“ des Personalmanagements im Zusammenhang mit den Herausforderungen des demokratischen Wandels erkannt, sagt Runde. „Wir haben gemeinsam mit unserer Mitarbeitervertretung ein Konzept erarbeitet, um die hohe Arbeitsbelastung unserer Mitarbeiter aufzufangen und individuelle Unterstützung in unterschiedlichen Lebens-

phasen anbieten zu können“, so der stellvertretende Geschäftsführer weiter: „So haben unsere Mitarbeiter nun zum Beispiel die Möglichkeit, eine Auszeit zu nehmen oder früher in den wohlverdienten Ruhestand zu gehen.“

### Auch für Pflegezeit

So unterschiedlich wie der Anlass für einen Freistellungswunsch ist, so flexibel lässt sich das Modell einsetzen – egal ob der Wunsch nach einer Ausweitung der Eltern- oder Pflegezeit, einer Qualifikation, dem Vorruhestand oder einer beruflichen Auszeit durch ein Sabbatjahr besteht. Auch ein gleitender Übergang in die Rente ist mittels einer Teilzeitleistung bei vollem Gehalt möglich. Der Arbeitnehmer ist während einer Freistellungsphase weiterhin beim Arbeitge-

ber angestellt und erhält sein Gehalt – finanziert aus dem Wertguthaben.

Für Runde geht es um eine „Entzerrung der Rush Hour des Lebens und um eine Individualisierung unserer Personalpolitik“. Und der finanzielle Aufwand dafür ist vergleichsweise überschaubar. Einmalig 180 000 Euro Kosten für Einführung der Lebensarbeitszeitkonten sowie eher geringe Verwaltungskosten.

 **Mehr Nachrichten**  
und Hintergründe auf  
[noz.de/gesundheit](http://noz.de/gesundheit)