

HALLO DIE WOCHE

Pflegezentrum St. Verena stellt sich demografischen Herausforderungen

Pflegezentrum St. Verena stellt sich demografischen Herausforderungen – Zukunftsperspektiven positiv gestalten
Neues Lebensarbeitszeitmodell schafft Sicherheit und Freiräume für die Mitarbeiter/-innen

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 des Pflegezentrums St. Verena in Rielasingen-Worblingen - zusammen mit Harald Röder von der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) - unter dem Namen „LebensZeit“ ein innovatives und zukunftsweisendes Lebensarbeitszeitmodell entwickelt.

Ab sofort bietet das Pflegezentrum St. Verena ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern jetzt die Möglichkeit, ein Zeitwertkonto als Langzeitkonto einzurichten. Damit reagiert die Sozialeinrichtung auf die sich weiterhin verändernden Arbeits- und Lebensbedingungen in unserer Gesellschaft.

Hierzu der Vorstandsvorsitzende Jürgen Stockmann: „Gerade der Pflegeberuf ist ein körperlich und emotional anspruchsvoller Beruf. Man kann von den Mitarbeitern nicht erwarten, dass die Leistungskraft bis ins hohe Alter – Stichwort arbeiten bis 67 – erhalten bleibt; also bis zu der Zeit, in der man eigentlich aus dem Berufsleben aussteigen möchte. Unsere Mitarbeiter erhalten durch das neue Lebensarbeitszeitmodell die Chance, dies rechtzeitig und frühzeitig für sich zu regeln.“

Aus Sicht der Heimleiterin Gisela Meßmer, war die Einführung eines Lebensarbeitszeitmodells unumgänglich: „Der Hauptgrund sich der demografischen Herausforderung zu stellen ist die Entwicklung des hohen Renteneinstiegsalters. Bei der Modellentwicklung war für uns deshalb wichtig, das der Mitarbeiter selbst entscheiden kann, welche Gehalts- oder Zeitannteile er in das Lebensarbeitszeitkonto einbringen möchte, dass er aber auch entscheiden kann, für welche Anlässe oder Lebens-Situationen er das Zeitwertkonto einsetzen will. Sei es für eine längere Auszeit, also ein Sabbatical, oder für die Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger, oder aber für den Vorruhestand, ohne dabei lebenslange Abschläge in der Altersrente in Kauf nehmen zu müssen.“

Harald Röder, Geschäftsführer der deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten (DBZWK) ergänzt: „Die Fragen, die sich gerade Arbeitnehmer stellen, lauten doch im Regelfall nicht: Wie lange möchte ich arbeiten? Sondern vielmehr: Wie lange werde ich noch arbeiten können? – Wie lange und in welcher Art und Weise werden meine körperlichen und geistigen Kräfte eine Teilnahme am Arbeitsleben zulassen?“

Vor diesem Hintergrund wächst der Bedarf an flexiblen Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen, die es dem Arbeitnehmer ermöglichen, die verschiedenen Lebensphasen sowie den vorzeitigen Ruhestand finanziell ausgewogen zu planen und sozialverträglich auszugestalten.

Die Funktionsweise des Modells „LebensZeit“ ist einfach: Bestandteile des regulären Entgelts oder Sonderzahlungen können vom Arbeitnehmer zunächst steuer- und sozialversicherungsfrei auf einem Zeitwertkonto angespart werden. Der Arbeitgeber überführt das Wertguthaben in eine speziell konzipierte und äußerst flexible, insolvenzgeschützte Vermögensanlage, in der das Guthaben rentabel angelegt wird. Sicherheit wird bei dem St. Verena-Lebensarbeitszeitmodell groß geschrieben, denn die Guthaben der Arbeitnehmer werden mündelsicher angelegt.

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

Vorstandsvorsitzender Jürgen Stockmann: „Das allerschönste an dem neuen Lebensarbeitszeitmodell ist, dass die Mitarbeiter selbst die Möglichkeit bekommen, bereits mit vergleichsweise geringen Beträgen, ihre Lebensarbeitszeit und Zukunft mitgestalten zu können. Diese Möglichkeiten ergeben sich mit dem St. Verena-Lebensarbeitszeitmodell.“

Das abschließende Fazit der Heimleiterin Gisela Meßmer lautet: „Für mich heute ein Fazit zu ziehen heißt, dass ich stolz darauf bin, dass wir als Dienstgeber, als einer der ersten hier in der Region, ein Zeitwertmodell einführen können, denn LebensZeit im Pflegezentrum St. Verena, das ist etwas Außergewöhnliches und Zukunftweisendes.“

„Gutes Personal zu finden und zu binden ist schwer.“ Das Klassiker-Zitat aus dem 19. Jahrhundert scheint nichts von seiner Gültigkeit verloren zu haben. Im Gegenteil: Es macht fast den Eindruck, als sei der Satz nie aktueller gewesen als heute. Das Beispiel der jetzt erfolgten Einführung eines Wertkontenmodells im Pflegezentrum St. Verena beweist unternehmerische Weitsicht. Das ist mitarbeiterbewusste und familienorientierte Personalpolitik im besten Sinne.



Die Entwickler des neuen St. Verena-Lebensarbeitszeitmodells (von links nach rechts) Stellv. Vorstand Wilfried Ehinger, Vorstandsvorsitzender Jürgen Stockmann, Heimleiterin Gisela Meßmer, DBZWK-Geschäftsführer Harald Röder, Vorsitzende der Mitarbeitervertretung Ulrike Vestner