



21.01.2014 | von Matthias Biehler | 0 Kommentare



SINGEN

## Auch das Personal will gepflegt werden

**Singen - Pflegebranche entwickelt Sozialmodelle. Treue zum Betrieb soll so belohnt werden.**



Die Pflegefachkräfte Bettina Näser (links), Petra Bartsch (Mitte) und Pflegedienstleiterin Sonja Stehle (rechts) vom Helianthum in Steißlingen kennen die Nöte der Branche. Personalmangel macht die Arbeit zusätzlich schwierig. Bild: Biehler

Gutes Personal zu finden und zu binden ist schwer. Das wissen Personalverantwortliche schon längst: Doch die Erkenntnis wird aktuell immer brisanter. Den drängender werdenden Fachkräftemangel bekommen besonders die Pflegeeinrichtungen im Hegau immer stärker zu spüren. Die Nähe zur Schweiz lockt ausgebildetes Personal zur beruflichen Grenzüberschreitung. „Um so wichtiger wird es, das vorhandene Personal zu binden“, weiß Oliver Stellfeld. Der Betreiber des Steißlinger Seniorenheims Helianthum setzt deshalb auf Vorsorgekonzepte, die sowohl der Einrichtung, als auch den Mitarbeitern dienen sollen. „In Zusammenarbeit mit der Finanzkanzlei am See haben wir uns zum Thema Mitarbeiterbindung und -findung Gedanken gemacht“, so Stellfeld. Die Helianthum-Rente war das Ergebnis. „Immer wichtiger ist es, die aktuell sehr guten Mitarbeiter wertzuschätzen“, ergänzt Finanzexperte Achim Niess von der Finanzkanzlei, die das Vorsorgekonzept in Form einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung erarbeitet hat. Die belohnt Treue zum Unternehmen durch eine zusätzliche Rente.

Auch das Pflegezentrum St. Verena in Rielasingen-Worblingen muss sich den demografischen Herausforderungen stellen. Immer mehr Pflegebedürftigen stehen immer weniger Personal gegenüber. „Deshalb haben wir ein Lebensarbeitszeitmodell eingeführt“, berichtet Heimleiterin Gisela Meißner. Zusammen mit Harald Röder von der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle wurde ein Modell entwickelt, das dem Personal die Möglichkeit bietet, ein Zeitwertkonto als Langzeitkonto einzurichten. „Gerade der Pflegeberuf ist ein schwerer Beruf. Man kann von den Mitarbeitern nicht erwarten, dass die Leistungskraft bis ins hohe Alter erhalten bleibt“, erklärt St. Verena-Vorstandsvorsitzender Jürgen Stockmann. Aus Sicht der Heimleiterin Gisela Meißner, war die Einführung des Modells unumgänglich: „Uns war wichtig, dass die Mitarbeiter selbst entscheiden können, welche Gehalts- oder Zeitanteile 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 oder für die Betreuung pflegbedürftiger Familienangehöriger, oder aber für den Vorruhestand. Die Funktionsweise erklärt Röder: Geleistete Mehrarbeit, Sonderzahlungen oder auch Bestandteile des regulären Entgelts können vom Arbeitnehmer zunächst steuer- und sozialversicherungsfrei auf einem Zeitwertkonto angespart werden. Der Arbeitgeber überführt das Wertguthaben in eine insolvenzgeschützte Vermögensanlage. „Sicherheit wird dabei groß geschrieben, denn die Guthaben der Arbeitnehmer werden mündelsicher angelegt“, betont Heimleiterin Meßmer stolz.

#### **Die Einrichtungen**

##### **Helianthum**

*in Steißlingen versteht sich als Lebensstätte in einer Umgebung, die lebendig ist und die Sinne fördert, aber auch Schutz und Sicherheit bieten will – nicht nur für die Bewohner. Sicherheit soll das Vorsorgekonzept Helianthum-Rente auch den Mitarbeitern bieten. Sie können entscheiden, ob sie lediglich den Arbeitgeberanteil nutzen wollen, oder einen Eigenbeitrag zur Vorsorge beisteuern können.*

##### **St. Verena**

*sieht sich als einer der ersten Dienstgeber in der Region, die ein Zeitwertmodell einführen können. Die Entwickler des neuen St. Verena-Lebensarbeitszeitmodells sind DBZWK-Geschäftsführer Harald Röder, Vorstandsvorsitzender Jürgen Stockmann, sein Stellvertreter Wilfried Ehinger, Heimleiterin Gisela Meßmer und die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung, Ulrike Vestner. (bie)*