

Wir begleiten Menschen.



St. Josefshaus

# Leben & Zukunft

Das Lebensarbeitszeitmodell des St. Josefshaus Herten

Ein innovatives Vermögenssteuerungs- und Vorsorge-Instrument  
Neue Möglichkeiten in der Lebensarbeitszeitgestaltung

## Impressionen der Mitarbeiterversammlungen



## Die Entwickler des neuen Lebensarbeitszeitmodells „Leben & Zukunft“ des St. Josefshaus Herten



**Direktor Bernhard Späth, Personalleiterin Beate Pfrieder-Muck,  
MAV-Vorsitzende Andrea Grass und DBZWK-Geschäftsführer Harald Röder.**

Anlässlich der Betriebsversammlungen begrüßte die MAV-Vorsitzende Andrea Grass alle anwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einer großen Anzahl erschienen sind. Ferner begrüßte sie den Referenten Harald Röder sowie den Beratungspartner der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle, Herrn Dr. Volker Waiz.

Im Anschluss begrüßte Direktor Bernhard Späth ebenfalls die Mitarbeiter. Er machte deutlich, dass das **St. Josefshaus Herten**

mit der Einführung des Lebensarbeitszeitmodells **Leben & Zukunft** einerseits soziale Verantwortung für ihre Mitarbeiter demonstriert und andererseits auch den Mitarbeitern die Möglichkeit eingeräumt wird, vor dem 67. Lebensjahr aus dem aktiven Arbeitsleben ausscheiden zu können, ohne finanzielle Einbußen und Nachteile hinnehmen zu müssen.

Nach dem Vortrag von Harald Röder beantworteten er, Andrea Grass und die Personalleiterin, Beate Pfrieder-Muck, ausführlich alle Fragen der Arbeitnehmer.

### **Andrea Grass**

*„Der Druck der Mitarbeiter dass sie nicht bis 67 arbeiten können ist einfach enorm. Sie können diesen pflegerischen Beruf nicht bis ins hohe Alter ausüben oder nur mit Fehlzeiten, oder nur unter Druck und mit Stress. Das war die Hauptmotivation das Thema anzugehen.“*



# Begrüßung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



## Andrea Grass

„Bereits seit einigen Jahren drängte die MAV darauf, eine Dienstvereinbarung zum Thema Langzeitkonten abzuschließen. Schon seit längerem ist uns klar, dass die Mitarbeiter dies als gute Möglichkeit erachten, eine flexiblere Gestaltung ihres Arbeitslebens zu handhaben.“



## Bernhard Späth

„Es war ein Wunsch der Mitarbeiter ein Lebensarbeitszeitmodell einzuführen und wir sind überzeugt, dass nur zufriedene Mitarbeiter gute Leistung erbringen können. Und es gab zusätzlich darüber hinaus natürlich weitere Aspekte – beispielsweise rechtzeitig für die Wechselfälle des Lebens Vorsorge zu betreiben.“



**Bernhard Späth**

„Das Allerschönste an dem Wertkontenmodell ist, dass es für den Mitarbeiter eine Sicherheit darstellt – aber auch für den Dienstgeber, dass wir dies guten Gewissens empfehlen können. Es ermöglicht Freiheit und Freizügigkeit, denn der Mitarbeiter kann selber aktiv entscheiden und mitwirken. Er weiß heute noch nicht, was vielleicht in 10 oder 15 Jahren ist – also von daher ist es ganz wichtig, dass er diese flexiblen Möglichkeiten hat. Und möglicherweise ändert er auch seine Meinung im Laufe der Zeit. Er spart heute für etwas an, aber in 10, 15 oder 20 Jahren gibt es vielleicht ganz andere Gründe, für die er sein Wertguthaben dann verwenden möchte.“



**Andrea Grass**

„Nun ist es durch das neue Lebensarbeitszeitmodell möglich geworden, die Lebensarbeitszeit zu verkürzen oder bereits vorher eine längere Pause – ein Sabbatical – einzulegen, ohne das Arbeitsverhältnis unterbrechen zu müssen – das ist echte Lebensqualität für die Mitarbeiter.“

# Der Sozialstaat auf dem Rückzug – Leben ohne Sicherheit



Harald Röder erklärt das Lebensarbeitszeitmodell **Leben & Zukunft**.

Harald Röder, renommierter Wirtschaftsjournalist, Buchautor und anerkannter Experte für Lebensarbeitszeitmodelle, referierte anlässlich der Mitarbeiterversammlungen zunächst über die demografische Entwicklung in Deutschland und die daraus resultierenden dramatischen Folgen für die Sozialsysteme. Obwohl die Medien fast täglich über die neuen Reform-Gesetze berichten, können sich viele Menschen die Auswirkungen auf ihre persönliche Situa-

tion nur schwer vorstellen. Uns geht es doch gut, meinen die meisten Deutschen immer noch.

So warnte er auch gleich zu Beginn seines fesselnden Vortrages in unnachahmlicher Anschaulichkeit vor dieser Blauäugigkeit: Demnach stehen den Beschäftigten in Deutschland drastische Leistungseinschnitte im Sozialsystem bevor.

Die Dramatik der Bevölkerungsentwicklung veranschaulichte Harald Röder wie folgt: 65, 66, 67, 68... die Schrittfolge für das Hinausschieben des Renteneintrittsalters ist vorgezeichnet. Das Thema Demografie holt uns unerbittlich ein. Wer hier noch denkt: „Der Staat wird mich schon nicht verhungern lassen“ – „So schlimm wird es wohl nicht kommen“ oder „Das sind Einzelfälle“, wägt sich in trügerischer, geradezu gefährlicher Sicherheit. „Gewöhnen Sie sich deshalb besser an den Gedanken, dass Sie mehr als je zuvor in Sachen Vorruhestands- und Lebensplanung Verantwortung übernehmen müssen. Der daraus resultierende Effekt ist“, so Harald Röder, „für die nächsten 30 bis 50 Jahre irreparabel.“



## Beate Pfriendler-Muck

„An dem neuen Lebensarbeitszeitmodell **Leben & Zukunft** ist einfach schön, dass wir damit den Mitarbeitern eine Möglichkeiten bieten können, ihre persönlichen Lebensperspektiven zu gestalten und individuell anpassen zu können wenn z.B. ein Pflegefall eintritt oder die Elternzeit verlängert werden soll oder insbesondere vor dem eigentlichen Renteneintritt bereits aufzuhören zu arbeiten.“

## Das Lebensarbeitszeitmodell **Leben & Zukunft**



Im Anschluss daran erläuterte Harald Röder die Grundzüge von Arbeitszeitkonten und die interessanten Gestaltungsmöglichkeiten von Lebensarbeitszeitmodellen.

Tatsächlich ist Deutschland heute schon moderner und bietet mehr Gestaltungsmöglichkeiten, als viele Menschen bisher annehmen und für sich realisiert haben, stellte Röder klar.

„Was große Konzerne, wie zum Beispiel VW, Siemens, Telekom, BMW und SAP bereits nutzen, ist ab sofort auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des St. Josefs- und Vermögensmodell über Lebensarbeitszeitkonten, erläuterte Harald Röder anhand verschiedener Grafiken, Schaubilder und Berechnungsbeispielen.“

Unter dem Titel **Leben & Zukunft** beschrieb Harald Röder dann das neue Zeitwertkontenmodell des **St. Josefs-**

**haus Hertens** das, so sein Credo, „zu den faszinierendsten Modernisierungsideen für unsere Arbeitswelt zählt“.

Demnach können die Arbeitnehmer ab sofort Teile des Arbeitsentgeltes in ein insolvenzgeschütztes Zeitwertkonto einbringen und entsprechende Wertguthaben aufbauen. Die Einbringung auf das Wertkonto erfolgt brutto, das heißt, vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen.

Das Ziel des **Lebensarbeitszeitmodells** ist es, Freistellungsphasen – zum Beispiel die Verkürzung der Lebensarbeitszeit, oder die Finanzierung eines vorzeitigen oder gleitenden Übergangs in den Ruhestand – zu finanzieren. Wertguthaben, die während der regulären Lebensarbeitszeit nicht verbraucht werden, können spätestens bei Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand – ohne Belastung von Steuern – in eine betriebliche Altersvorsorge überführt werden. Mit diesem **Lebensarbeits-**

**zeitmodell** haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit – ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente – früher als mit 67 Jahren auszusteigen. Außerdem ist eine flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit, und damit verbunden eine höhere Lebensqualität, möglich (Stichwort: Arbeitssouveränität).

„Damit sind Zeitwertkonten“, so das Fazit von Harald Röder, „die flexibelste Möglichkeit zur unbegrenzten Umwandlung von Arbeitsentgelten zur finanziellen Vorsorge mit fortdauernder sozialer Absicherung.“

Nur wer heute seinen (Vor-)Ruhestand richtig plant und aktiv private Vorsorge- und Vermögensplanung betreibt, kann morgen seinen gewohnten Lebensstandard genießen. Das Interesse bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach dem über einstündigen Referat zeigte, dass Harald Röders Botschaft bei den Teilnehmern angekommen war.

## Fragen? Antworten.



### **Beate Pfriendler-Muck**

„Das St. Josefshaus hat sich schon länger damit beschäftigt um einfach den Zukunftsthemen wie demografische Entwicklung zu begegnen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gesundheitsförderung der Mitarbeiter zu unterstützen. Wir wollen damit einfach den Mitarbeitern flexible Möglichkeiten bieten ihre Lebensphasen besser zu planen.“



### **Beate Pfriendler-Muck**

„Wir haben unterschiedliche Bereiche – von den Behinderteneinrichtungen, Tätigkeiten in den Wohnteams, über die Pflege – und Altenpflegeeinrichtungen, Technikverwaltung und Hauswirtschaftsbereiche. Ich denke gerade in Bereichen der Betreuung und Pflege sind besondere Anforderungen an die Mitarbeiter gegeben – auch durch den Schichtdienst und durch die psychischen und physischen Belastungen. In vielen Gesprächen mit Mitarbeitern habe ich erlebt, dass aus gesundheitlichen Gründen die Mitarbeiter gerne früher in Rente gehen möchten, sie dies aber aus finanziellen Gründen bisher nicht realisieren können.“



### **Bernhard Späth**

„Wir sind gerne auch in der Vorreiterrolle weil uns die Mitarbeiter wichtig sind und Vorreiter in der Caritas zu sein ist etwas Schönes. Wir stehen im Wettbewerb mit vielen anderen Trägern, gerade hier in der Grenzzone an der Schweiz muss man sich um die Mitarbeiter bemühen und das wird sich auszahlen und da bin ich fest davon überzeugt dass das der richtige Weg ist.“





St. Josefshaus



St. Josefshaus

Hauptstraße 1 79618 Rheinfeldern  
Telefon: 076 23 - 470-0 Fax: 076 23 - 470-200  
info@sankt-josefshaus.de www.sankt-josefshaus.de

**DBZWK**



Deutsche Beratungsgesellschaft  
für Zeitwertkonten und  
Lebensarbeitszeitmodelle mbH

Karlsbader Straße 18 73527 Schwäbisch Gmünd  
Telefon: 071 71 - 8748880 Fax: 071 71 - 977 90-77  
www.dbzwk.de info@dbzwk.de