

## 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 - zusammen mit Harald Röder von der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) - unter dem Namen „LebensZeit“ ein innovatives und zukunftsweisendes Lebensarbeitszeitmodell entwickelt.**

*Rielasingen-Worblingen/Schwäbisch Gmünd*

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.



Die Entwickler des Lebensarbeitszeitmodells (v.l.n.r.): Stellvertretender Vorstand Wilfried Ehinger, Vorstandsvorsitzender Jürgen Stockmann, Heimleiterin Gisela Meßmer, DBZWK-Geschäftsführer Harald Röder, Vorsitzende der Mitarbeitervertretung Ulrike Vestner



**Jürgen Stockmann**  
Vorstandsvorsitzender

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.“



**Gisela Meßmer**  
Heimleitung

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 Renteneinstiegsalter. Bei der Modellentwicklung war für uns deshalb wichtig, das der Mitarbeiter selbst entscheiden kann, 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, 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.

## LebensZeit

Das flexible Lebensarbeitszeitmodell  
im Pflegezentrum St. Verena

Die Funktionsweise des Modells „LebensZeit“ ist einfach: 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 speziell konzipierte und äußerst flexible, insolvenzgeschützte Vermögensanlage, in der das Guthaben rentabel angelegt wird. Sicherheit wird bei beim 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 aller schönste 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 Meißner 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.



**LebensZeit**  
Das flexible Lebensarbeitszeitmodell  
im Pflegezentrum St. Verena

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

## Familienbewusste und zukunftsorientierte Aspekte des Lebensarbeitszeitmodells LebensZeit im Pflegezentrum St. Verena

- ▶ Möglichkeiten der Berücksichtigung individueller Wünsche an die Lebensarbeitszeitgestaltung („Work Life Balance“)
- ▶ Mit Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitkonten haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit – ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente – früher als mit 67 Jahren ihren Vorruhestand zu genießen
- ▶ Die Reduzierung der Arbeitszeit ist ohne Gehaltseinbußen möglich – ein gleitender und sozialverträglicher Vorruhestand wird sichergestellt
- ▶ Die Wertguthaben können auch zu Ausweitung der Elternzeit genutzt werden. Bei vollen Bezügen ganz für die Familie da sein – Elternzeit für die Kinderbetreuung verwirklichen
- ▶ Eine Auszeit für häusliche Pflegefälle finanzieren und sich um ältere oder erkrankte Familienangehörige kümmern – ein Wunsch, der sich mit fortdauernder sozialer Absicherung für die Arbeitnehmer problemlos erfüllen lässt
- ▶ Durch die Freistellungsmöglichkeit für ein Sabbatical wird die Gesundheit geschützt. Abstand gewinnen und fit werden für neue Aufgaben – die eigenen Akkus können wieder aufgeladen werden
- ▶ Es sind Freistellungsmaßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens möglich. Weiterbildungsmaßnahmen können selbstverantwortlich genutzt werden
- ▶ Die Lebensarbeitszeit kann flexibel gestaltet werden – und damit verbunden ein Mehr an Eigenverantwortung

**Das Ergebnis: Zufriedenheit und eine höhere Lebensqualität auf Seiten der Arbeitnehmer**

# Die Verwendungsmöglichkeiten des Lebensarbeitszeitmodells



## Vorruhestand

Generation 60plus – mit weniger Arbeit das Leben genießen. Arbeitszeitreduzierung bei vollem Gehalt.



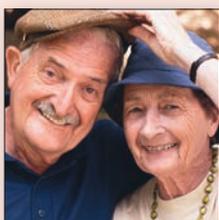
## Freistellung für Qualifizierung

Ohne finanziellen Verzicht die eigene Karriere fördern. Weiterbildungschancen selbstverantwortlich nutzen.



## Längere Elternzeit

Bei vollen Bezügen ganz für die Familie da sein. Elternzeit für die Kindererziehung verwirklichen.



## Einbringung in die bAV

Den Ruhestand aktiv und unbeschwert erleben. Das Alter ohne finanzielle Sorgen gestalten können.



## Sabbatical

Abstand gewinnen und fit werden für neue Aufgaben. Die eigenen Akkus aufladen.



## Betreuung häuslicher Pflegefälle

Alte oder erkrankte Familienangehörige selbst pflegen. Die Auszeit für die häusliche Pflege finanzieren.



PFLEGEZENTRUM  
Fachlich betreut,

ST. VERENA  
persönlich unterstützt.

## Pflegezentrum St. Verena – Sozialzentrum auf der Gänseweide

Das Pflegezentrum St. Verena ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Altenhilfe, Hospizarbeit und Pflege im Caritasverband für die Erzdiözese Freiburg und bietet eine vielseitige, umfassende Infrastruktur für ältere Menschen. Das Pflegezentrum ist eine Einrichtung für pflegebedürftige Mitbürger der Gemeinde Rielasingen-Worblingen und dessen Umland.

Sie besteht aus einem stationären Bereich, einer stationären Dementenbetreuung, einer Tagespflegestelle, einer Sozialstation, zwei Seniorenwohnanlagen, einer Aktion „Essen auf Rädern“ und einer offenen Cafeteria als Begegnungsstätte.

Über 200 engagierte und qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreuen und begleiten Menschen auf ihrem Lebensweg und lassen sich täglich auf den Dienst am Nächsten ein.

Weitere Informationen unter: [www.st-verena.com](http://www.st-verena.com)



KONZEPTION  
VERWALTUNG  
TREUHANDSCHAFT

## DBZWK GmbH

Die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH hat für das Pflegezentrum St. Verena ein interessantes, individuell ausgestaltetes Wertkontenmodell entwickelt. In diesem Rahmen übernimmt sie auch die gesamte Konzeption, Administration, die Wertkontenverwaltung sowie die Treuhandschaft.

Mit ihrem umfassenden Praxis-Know-how implementiert die DBZWK individuell modulierte Lösungen in den Arbeitszyklus ihrer Kunden und führt so Arbeitgeber und Arbeitnehmer Hand in Hand in eine Situation bestmöglicher gegenseitiger Wertschätzung und Wertschöpfung.

Weitere Informationen unter [www.dbzwk.de](http://www.dbzwk.de)