

Pfarrgemeinde lockt mit Arbeitszeitkonto

Pionierin im Ringen um Arbeitskräfte: Die Pfarrgemeinde St. Maria Magdalena in Sonsbeck bietet als erste im Bistum flexible Arbeitszeitmodelle an – das soll auch jüngere Arbeitnehmer ansprechen

Sonsbeck. Kirche ist ein Arbeitgeber, und die katholische Kirchengemeinde St. Maria-Magdalena geht auf dem Feld neue Wege: Sie wird ihren Mitarbeitern ein Zeitwertkonto anbieten. Das hat der Kirchenvorstand beschlossen. Die Sonsbecker Pfarrgemeinde ist damit die erste im gesamten Bistum Münster, die dieses flexible Arbeitszeitmodell einführt.

Die Einladung ist noch druckfrisch: Kurz nach den Herbstferien werden Pastor Günter Hoebertz und Vertreter der Deutschen Beratungsstelle für Zeitwertkonten und Lebensarbeitsmodelle (DBZWK) die gut 30 Mitarbeiter im Pfarrheim Maria Magdalena detailliert über die neuen Möglichkeiten informieren.

Wie arbeiten bis zur Rente?

„Es wird vor allem für die jüngeren Mitarbeiter spannend werden“, verspricht der Pastor. Denn die Anhebung des Renteneintrittsalters infolge der steigenden Lebenserwartung treffe sie voll. Die Fragen lauten: Werde ich noch bis zum 70. Lebensjahr arbeiten müssen, bis mir die Rente ausbezahlt wird? Werde ich im fortgeschrittenen Lebensalter noch so fit und gesund sein, dass ich meine Arbeit gut und gerne erledigen kann? Brauche ich aus welchen Gründen auch immer zwischen-durch eine Auszeit?

Oft fällt auch das Stichwort „Work-Life-Balance“, will heißen, dass Mitarbeiter ihre beruflichen Verpflichtungen besser mit den familiären vereinbaren möchten. „Große Unternehmen sind bei den Zeitwertkonten bereits seit einiger Zeit im Boot, inzwischen steigen auch Mittelständler ein“, weiß Hoebertz. Krankenhäuser sind zum Beispiel dabei oder auch Verbände und Einrichtungen der Caritas.



Auch die Kirche reagiert auf den Fachkräftemangel. St. Maria Magdalena in Sonsbeck geht mit flexiblen Arbeitszeitmodellen im Bistum voran.

FOTO: FRISO GENTSCH / DPA



Pfarrer Günter Hoebertz hat die Chancen der Arbeitszeitkonten für Mitarbeiter erkannt.

FOTO: 00

Seit einem guten drei Viertel Jahr spielt hier auch das Bistum Münster mit. Das Generalvikariat habe so positive Erfahrungen gemacht, dass

es zulässt, dass nun auch die Pfarren gemäß einer Rahmenvereinbarung analog zu diesem Modell arbeiten können“, sagt der Sonsbecker Theologe. Vor zwei Monaten habe es eine entsprechende Informationsveranstaltung in Kevelaer gegeben. „Und wir haben sofort zugegriffen“, so Hoebertz. Denn: „Wir wollen und müssen als Gemeinde auf die neuen Arbeits- und Lebensbedingungen in unseren Arbeitsfeldern reagieren.“

Konkret: Die auf die jeweiligen Bedürfnisse abgestimmten Lebensarbeitszeitkonten sind langfristig ausgerichtet. Und das auf zwei Beinen: Auf dem finanziellen können

Arbeitnehmer über viele Jahre hinweg Teile ihres Gehalts, Prämien, Sonderzahlungen wie zum Beispiel das auch noch in der Sonsbecker Pfarrgemeinde ausgezahlte 13. Gehalt, das sogenannte Weihnachtsgeld, ansparen, erläutert die in Lorch im Ostalbkreis beheimatete DBZWK. Die zweite Säule betrifft die Arbeitszeit, die in Form von Überstunden oder Urlaubstagen angespart werden kann.

Ohne dass das Beschäftigungsverhältnis verändert oder gar aufgelöst wird, kann der Arbeitnehmer die so erzielten Guthaben je nach Bedarf – zum Beispiel für längere Freistel-

Abheben

■ Abgesichert: Bei Bedarf kann das eingezahlte Geld an Folge-Arbeitgeber oder die Rentenversicherung ausgezahlt werden. Auch die betriebliche Altersvorsorge – die steuerfreie „Zusatzrente“ – lässt sich damit steuern. Der Arbeitnehmer erhält während der Freistellung weiter sozialversicherungspflichtiges Entgelt und genießt so vollen Schutz in allen Zweigen der Sozialversicherung, so der Zeitwert-Pionier aus der Nähe von Schwäbisch Gmünd.

lungsphasen – nutzen. Da geht es zum Beispiel um die familienfreundliche Reduzierung der Arbeitszeit bei gleichem Gehalt, die Freistellung für Qualifizierungen, eine zwölfmonatige Auszeit – das so genannte „Sabbatjahr“ –, eine verlängerte Elternzeit, die Möglichkeit zur häuslichen Pflege eines Angehörigen oder eben den vorgezogenen oder gleitenden Übergang in den Ruhestand.

Wettbewerbsfähig bleiben

Die Kosten für die Konteneinrichtung und die Kontoführungsgebühren wird die Maria-Magdalena-Gemeinde übernehmen, weil sie die Arbeitsbedingungen zum Beispiel ihrer Erzieherinnen, Küster, Organisten und Pfarrbüromitarbeiter verbessern will. Neben der erwarteten Steigerung der Zufriedenheit geht es für den kirchlichen Arbeitgeber aber auch um ein anderes handfestes Argument: „Wir erhoffen uns auf dem immer knapper werdenden Arbeitsmarkt Wettbewerbsvorteile“, sagt Pfarrer Hoebertz. hk