

■ MAGAZIN > Im Gespräch mit

## „Ein voller Erfolg“

Im Gespräch mit Annemarie Strobl und Nicole Rapp

Seit Januar 2014 bietet die St. Elisabeth-Stiftung, Bad Waldsee, für ihre 1.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an allen Standorten die Möglichkeit, unter dem Namen „zeitWERT“ ein Zeitwertkonto als Langzeitkonto einzurichten. Damit reagiert die Stiftung auf die sich weiterhin verändernden Arbeits- und Lebensbedingungen in unserer Gesellschaft.

### LOHN+GEHALT:

**Frau Strobl und Frau Rapp, warum hat sich die St. Elisabeth-Stiftung dazu entschieden, dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie Priorität einzuräumen?**

#### Annemarie Strobl:

Es ist eine Herausforderung, Menschen für soziale Berufe zu begeistern. Gut 70 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserer Stiftung sind Frauen. Um für Frauen – aber in zunehmendem Maße auch Familienväter – als Arbeitgeber attraktiv zu sein, setzt die St. Elisabeth-Stiftung unter anderem auf die optionale Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine möglichst gute Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu ermöglichen, ist heute ein zentrales Thema für jeden Arbeitgeber. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind dann gut in ihrer Arbeit, wenn sie ihre private

Situation organisiert bekommen. Dabei wollen wir sie unterstützen – das gilt nicht nur für Familien mit kleinen Kindern, sondern auch für Familien, in denen Angehörige gepflegt werden.

#### Nicole Rapp:

Wir haben uns als Arbeitgeber dafür entschieden, die Zertifizierung mit dem audit berufundfamilie anzustreben, um die Wettbewerbssituation bei der Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu stärken. Dabei kamen Rückmeldungen aus unserer Mitarbeiterschaft: Zeitwertkonten wären doch interessant. Können wir das prüfen? Unser Ziel war, ein Modell einzuführen, das uns hier in der Region als Arbeitgeber attraktiv macht. Wir suchen junge Menschen, die gerne bei uns arbeiten, und wir möchten die guten Mitarbeiter bei uns behalten – Mitarbeiterbindung ist hier also ein Stichwort. Eltern sind mehr denn je bemüht, Berufliches und Privates unter einen Hut zu bringen – und sie sind gleichzeitig immer weniger kompromissbereit, wenn es um familienfreundliches Arbeiten geht. Etwa 90 Prozent der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern unter 18 Jahren bewerten Angebote, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familien unterstützen, als wichtiger oder ebenso

wichtig wie das Gehalt. Nach einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von 2012 wären sogar 75 Prozent bereit, ihre Stelle zu wechseln, wenn ihnen woanders eine bessere Vereinbarkeit ermöglicht würde.

**Die Anhebung des Renteneintrittsalters ist Realität. Was bedeutet das für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Sozialunternehmen?**

#### Annemarie Strobl:

Ja, Sie haben Recht. Die Anhebung des Renteneintrittsalters in Folge der steigenden Lebenserwartung ist für alle Mitarbeiter Realität und bringt die Ungewissheit, ob der eigene Gesundheitszustand die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes bis zur Rente erfüllen wird. Die Frage, die sich gerade die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen, lautet doch im Regelfall nicht: „Wie lange möchte ich eigentlich arbeiten?“ – sondern vielmehr: „Wie lange und in welcher Art und Weise lassen körperliche und geistige Kräfte überhaupt eine Teilnahme am Arbeitsleben zu?“. Vor diesem Hintergrund war die Entwicklung und Einführung des Lebensarbeitszeitmodells, das dabei hilft, auch einen vorzeitigen Ruhestand zu ermöglichen, zwingend notwendig.



Annemarie Strobl,  
Vorstand der St. Elisabeth-Stiftung in  
Bad Waldsee



Nicole Rapp,  
Leiterin Personal der  
St. Elisabeth-Stiftung in Bad Waldsee

**Was war für Sie bei der Modellentwicklung ganz besonders wichtig? Worauf haben Sie Ihr Augenmerk gelegt?**

#### Annemarie Strobl:

Wir stellen fest, dass es gerade in unserem Bereich der Pflege, aber auch in Erziehung und allgemein in sozialen Berufen wichtig ist, den notwendigen Ausgleich zu finden, um sich

immer wieder auf den Dienst am Nächsten einlassen zu können. Zudem besteht eine große Herausforderung, bis ins Rentenalter – also bis 67 Jahre – leistungsfähig zu sein und es auch zu bleiben. Bei der Entwicklung des Zeitwertkontenmodells war uns daher eine hohe Flexibilität in der Anspar- und Einbringungsphase sehr wichtig. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können geleistete Mehrarbeit, Sonderzahlungen, Resturlaubstage oder auch Bestandteile des regulären Gehalts auf dem Zeitwertkonto vollkommen flexibel ansparen. Wir haben aber auch darauf geachtet, dass es vielfältige Möglichkeiten für Freistellungszwecke gibt, zum Beispiel für ein Sabbatical, Eltern- und Familienzeit, die Pflege von Angehörigen oder Vorruhestandslösungen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann ganz individuell bestimmen, wann und wofür er oder sie das angesparte Guthaben verwenden will.

**Nicole Rapp:**

Uns war es ganz besonders wichtig, eine hohe Akzeptanz bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für das Modell zu erreichen. Daher haben wir auch schon sehr frühzeitig das Gespräch mit der Mitarbeitervertretung gesucht. Hilfreich war es hierbei, eine externe Beratung hinzuzuziehen, die durch neutrale Moderation zwischen den Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers hilfreich vermittelt hat. Dabei ist uns etwas ganz Besonderes im Segment des Leistungsentgelts/der Sozialkomponente gelungen. Erst im Herbst 2013 hatte die Bun-



deskommission Änderungen und Erweiterungen zum Leistungsentgelt und zur Sozialkomponente beschlossen. Die alten Regelungen waren an mehreren Stellen problematisch und führten in der Praxis häufig zu Unsicherheiten in der Anwendung. Demnach können Einrichtungen vor Ort selbst bestimmen, welche Projekte sie aus dem Gesamtvolumen finanzieren möchten. Dadurch kann den Besonderheiten der einzelnen Einrichtungen besser Rechnung getragen werden. Beispiele hierfür können sein: Gesundheitsvorsorge, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bzw. Familie, Langzeitkonten, Zusatzversicherungen, zusätzliche Altersversorgung, Maßnahmen zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeiterbindung. Genau das haben wir im Rahmen unserer Dienstvereinbarung auch genutzt. Er-

gänzend zu den freiwilligen Einbringungen ins Zeitwertkonto werden alle ab dem Jahr 2014 fällig werdenden Beträge aus der Sozialkomponente automatisch dem Zeitwertkonto aller Mitarbeitenden gutgeschrieben. Über dieses Ergebnis bin ich ganz besonders froh.

**Eine abschließende Frage: Wie ist das Modell bei Ihren Mitarbeitern angekommen?**

**Annemarie Strobl:**

Natürlich wünsche ich mir, dass möglichst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieses Modell für sich nutzen, um gesund zu bleiben und ihre Häuslichkeit und Berufstätigkeit gut miteinander verbinden zu können. Das neue Lebensarbeitszeitmodell „zeitWERT“ ist bereits jetzt ein voller Erfolg: Zum Implementierungsstart im Januar 2014

konnten schon über 1.000 Wertkonten für die St. Elisabeth-Mitarbeitenden eingerichtet werden. Darauf können alle Beteiligten, die an diesem tollen Ergebnis mitgewirkt haben, wirklich stolz sein.

MARKUS MATT  
Chefredakteur LOHN+GEHALT

