



**Stift Tilbeck GmbH**

Die Stift Tilbeck GmbH ist Dienstleister in den Bereichen Behinderten- und Altenhilfe und betreibt entsprechende Einrichtungen an den Standorten Münster, Nottuln, Senden, Billerbeck, Havixbeck und Tilbeck. Das Stift Tilbeck wurde 1881 gegründet. Die Arbeit mit Behinderten oder alten Menschen erfordert von den 720 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein hohes Maß an fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Dabei setzt die Stift Tilbeck GmbH als engagierter Arbeitgeber auf eine individuelle und lebensphasenorientierte Personalpolitik.

[www.stift-tilbeck-gmbh.de](http://www.stift-tilbeck-gmbh.de)



Mitarbeiterbroschüre  
„Zeit für mich“



**Bernward Jacobs**  
Geschäftsführer

*„Ich glaube, dass die Gewinnung der Mitarbeiter eines der zentralen Themen für eine Einrichtung wie unser Haus ist. Gerade im Bereich der sozialen Dienstleistung ist es wichtig, dauerhaft qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen. Die menschliche Beziehung zwischen den Mitarbeitern und den zu betreuenden Personen ist eines der tragenden Elemente und deshalb haben wir ein großes Interesse qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und auch langfristig an uns zu binden. Und ich glaube, dass das Zeitwertkonto eine Möglichkeit ist genau diese Brücke zu schaffen.“*

*Das Modell eröffnet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit ihre Arbeitszeit in ihrer Lebenszeit neu zu planen und auch langfristig in den Blick zu nehmen.*

*Die Zusammenarbeit mit der DBZWK fand ich sehr angenehm, sehr informativ und sehr positiv. Man hat uns sehr gut in diesem Prozess begleitet. Es ist wichtig darüber hinaus auch einen verlässlichen guten Ansprechpartner, gerade für die Vermögensanlage und diese Begleitung zu haben und da bin ich überzeugt, dass wir mit der DBZWK einen guten Partner gefunden haben.“*



**Uwe Holtmann**  
Leiter Personalwesen

*„Besonders wichtig war uns bei der Entwicklung zu beachten, dass Lebensphasen unter dem Aspekt von Personalpolitik betrieben werden muss. Lebensphasen verändern sich, in jungen Jahren sind Bedürfnisse anders als in mittleren Jahren oder zum Ende eines Berufslebens. Um dann darauf entsprechend reagieren zu können, also individuell.“*

*Ich denke jeder Mitarbeiter kommt vielleicht tatsächlich mal in eine Phase, an die er jetzt noch gar nicht denkt, doch dann darauf angewiesen ist, komplett – oder teilweise – aus dem Beruf auszusteigen und mit dem Zeitwertkonto hat er eben die Möglichkeit das auch zu finanzieren was sonst nicht möglich ist.*

*Den ersten Kontakt zur DBZWK hatte ich vor circa 2 Jahren. Dies bei einer Kongress-Veranstaltung, die mich sehr begeistert hat. Da hat mich auch Herr Röder sehr begeistert und ich habe die Zusammenarbeit als immer sehr professionell, sehr gut und im Team miteinander entwickelnd erlebt.“*



**Markus Grotthoff**  
Vorsitzender der  
Mitarbeitervertretung

*„Die Vorteile für die Mitarbeiter liegen ganz eindeutig in der Souveränität, zu sagen: ok, in der jetzigen Situation habe ich die Möglichkeit Geld in Zeit umzuwandeln und diese dann irgendwann für mich gewinnbringend wieder in Zeit einzusetzen.“*

*Ja, es ist tatsächlich wie der Modellname es schon sagt „Zeit für mich“. Zeit souverän zu sein, zu sagen: so ich habe jetzt mehrere Möglichkeiten, ich kann ein Sabbatical nehmen, ich kann mir eine*

Auszeit gönnen. Ich kann eine verlängerte Elternzeit nehmen, ich kann unter Umständen auch in einem entsprechenden Alter meine Mutter, meinen Vater oder meine Tante pflegen ohne Verluste in Kauf nehmen zu müssen. Und ich kann nach Auslauf der politischen Regelung zur Altersteilzeit, die ja früher doch deutlich lukrativer gewesen ist, sagen, dass ich in meinen wohlverdienten Ruhestand gehe und diesen dann genießen kann.

Es war eine sehr sehr positive Zusammenarbeit mit der DBZWK. Es war absolut motivierend und überzeugend. "



## Bloß nicht bis 67...

Umfrage zur Verrentung zeigt deutlichen Trend

Allen Beteuerungen der Politiker zum Trotz, die ein längeres Arbeitsleben als Chance sehen wollen: Eine TNS-Emnid-Umfrage zufolge möchten knapp zwei Drittel der Deutschen nicht bis 67 schufeln. Eine deutliche Mehrheit von ihnen würde aber nur dann vorher aufhören, wenn sie keine Abschläge bei der Rente in Kauf nehmen müsste.



Von den 40- bis 49-Jährigen konnten sich nur noch neun Prozent gut vorstellen, bis 67 zu arbeiten - bei den 30- bis 39-Jährigen lag der Wert noch bei 29 Prozent. „Ein deutliches Zeichen dafür, dass die Arbeitswelt ihren Tribut fordert und bereits für die Generation 40plus die Aussicht auf einen früheren Ruhestand reizvoll ist“, betont Harald Röder, Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK). Die klassische Altersteilzeit gibt es längst nicht mehr, heute sind andere, innovative Lösungen gefragt.

Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle haben sich als flexible Instrumente erwiesen. Foto: djd/DBZWK/ZINQ Stock-fotolia

erwiesen, immer mehr Firmen und Arbeitnehmer interessieren sich dafür. Die DBZWK hat sich auf die Konzeption solcher Modelle spezialisiert. „Die Einführung und Verwaltung ist ein komplexer Prozess, für eine erfolgreiche Umsetzung ist eine rechtssichere Durchführung nötig“, so Röder. Uwe Holtmann ist Leiter des Personalwesens bei der Stift Tilbeck GmbH in Havixbeck bei Münster. Das kirchliche Sozialunternehmen für Behinderten- und Altenhilfe beschäftigt über 700 Arbeitnehmer. „Vor dem Hintergrund der Rente mit 67 haben wir unseren Mitarbeitern über ein Lebensarbeitszeitmodell die Möglichkeit gegeben, ihre Renteneintrittsalter individuell zu gestalten.“ Die Beschäftigten hätten somit die Chance, ohne lebenslange Abzüge in der Altersrente über das Ende ihrer beruflichen Tätigkeit selbst zu bestimmen. Das, so der Personalleiter, fänden viele seiner Mitarbeiter ein- fach sehr attraktiv. djd/pt

Presseartikel  
„Schaumburger Nachrichten“

Bernward Jacobs, Geschäftsführer  
Stift Tilbeck GmbH, Uwe Holtmann,  
Leiter Personalwesen, Markus  
Grotthoff, Vorsitzender der Mitarbeiter-  
vertretung und Harald Röder,  
Geschäftsführer der DBZWK (v.l.n.r.)