

## Ein Sparkonto für die „Work-Life-Balance“

Von unserem Redaktionsmitglied  
PETER WILD

**Warendorf (gl).** Über „Work-Life-Balance“, ein die persönliche Zufriedenheit förderndes harmonisches Verhältnis von Berufs- und Arbeitsleben, wird viel geredet. Das Josephs-Hospital hat jetzt gehandelt. Nicht zuletzt im gemeinsamen Interesse von Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretung, die Arbeitsplätze im Warendorfer Krankenhaus noch attraktiver zu machen, ist das Modell „Josephs“ aus der Taufe gehoben worden.

Es ist ein Lebensarbeitszeitmodell, das durch individuell gestaltete Ansparung von Gehaltsanteilen die Möglichkeit schafft, beizeiten Geld zurückzulegen, um es sich finanziell leisten zu können, bei Bedarf seine Stundenzahl zu reduzieren, zwischendurch Auszeiten zu nehmen, vorzeitig in den Ruhestand oder eine Teilzeitbeschäftigung zu wechseln.

Wie Vorstandsvorsitzender Peter Goerdeler bei der Vorstellung des Modells erklärte, sei das Josephs-Hospital das erste Krankenhaus im gesamten Münsterland, das seinen Mitarbeitern ab

sofort dieses neue Modell anbiete.

Angesichts sich verändernder Arbeits- und Lebensbedingungen wünschten sich immer mehr Mitarbeiter flexible Arbeitszeitmodelle, nicht zuletzt im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Modell sei unabhängig zu sehen von den dank minutiöser Arbeitszeiterfassung eingerichteten Kurz- und Gleitzeitkonten, mit denen eine flexible Arbeitszeitgestaltung mit kurzfristigem Freizeitausgleich seit langem gängige Praxis im Josephs-Hospital ist.

Bei „Josephs“ wird keine Zeit, sondern Geld angespart, das bei Bedarf abgebucht werden kann, um es wiederum in mehr Zeit und für mehr Lebensqualität umzuwandeln. Wer zum Beispiel aus familiären Gründen seine Arbeitszeit vorübergehend reduzieren will (zum Beispiel für die Kinderbetreuung oder um Angehörige zu pflegen) kann sich aus dem Angesparten sein reduziertes Gehalt aufstocken, wer mehr als drei Monate eine Auszeit („Sabbatical“) nehmen oder in den Vorruhestand gehen will, spart beizeiten an, um sich diese Extras leisten zu können.



Von Lebensarbeitszeitmodell „Josephs“ für Mitarbeiter des Josephs-Hospitals sind (v. l.) Vorstandsvorsitzender Peter Goerdeler und Betriebsratsvorsitzender Kaspar Kottmann überzeugt. Bild: Wild

### Hintergrund

Mitarbeiter, die sich für „Josephs“ entscheiden, erhalten ein Lebensarbeitszeitkonto. Ein Teil des Bruttogehalts (die Höhe bestimmt jeder selbst) wird un versteuert auf das „Sparkonto“ gelegt und dort (risikoarm) verzinst, wobei der Arbeitgeber seinen Anteil zur Sozialversicherung obendrauf legt. Erst in der Auszahlungsphase wird das zurückgelegte Gehalt besteuert und mit Sozialabgaben belegt. Nach den Bestimmungen des „Flexi“-Gesetzes erhält der Arbeitnehmer eine „Geld-zurück-Garantie“, die Einlagen sind gegen Insolvenz gesichert, können bei Wechsel des Arbeitgebers übertragen oder ausgezahlt werden. Auch der Erbfall ist abgesichert. (pw)

## Attraktivität des Arbeitgebers steigt

**Warendorf (pw).** „Wir brauchen Lösungen für die Herausforderung ‚Rente mit 67‘“, sagt Vorstandsvorsitzender Peter Goerdeler, der als „Organ“ der Stiftung übrigens der einzige der 500 Mitarbeiter des Josephs-Hospitals ist, der nicht in den Genuss des Lebensarbeitszeitmodells kommen kann. Alle anderen, vom Pfleger bis zum Chefarzt, können

von „Josephs“ profitieren.

Mit dem Betriebsratsvorsitzenden Kaspar Kottmann ist sich Goerdeler einig, dass das Modell dazu beitragen kann, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu erhalten, während der Berufstätigkeit Arbeits- und Auszeiten flexibel zu gestalten und im Vorruhestand faktisch eine Rente ohne Abschlüsse möglich zu machen.

Letztlich werde auch die Attraktivität des Arbeitgebers gesteigert, sodass etablierte Fachkräfte gebunden und neue angeworben werden können. An ersten Informationsveranstaltungen hätten 180 Beschäftigte teilgenommen, schon jetzt hätten sich 120 Kollegen für eine individuelle Beratung zum Einstieg in das Modell angemeldet, sagte Kottmann.