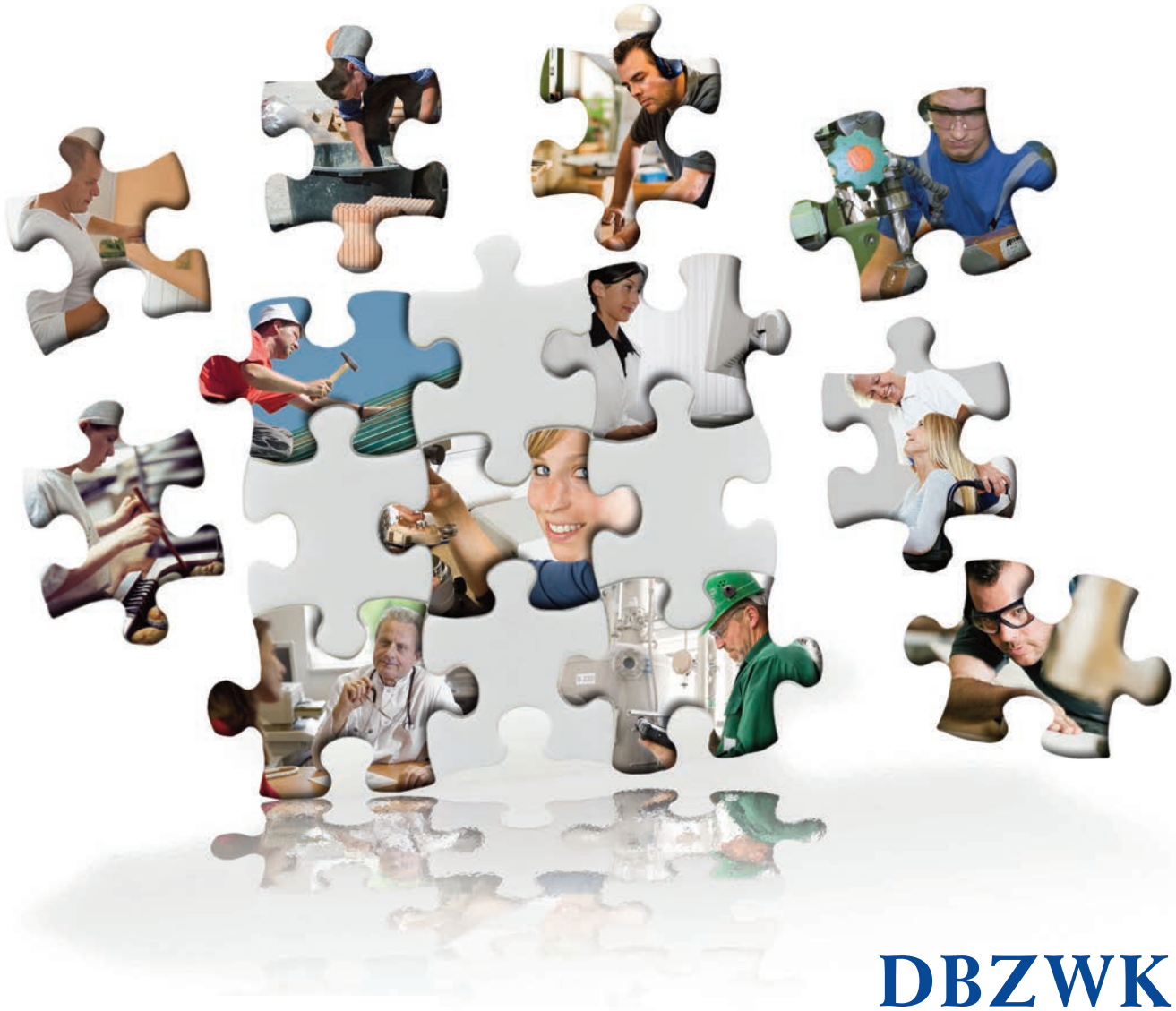
Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Mitarbeiter motivieren

Image steigern

Fachkräfte gewinnen



KAV Sachsen
Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen

DBZWK
Deutsche Beratungsgesellschaft
für Zeitwertkonten und
Lebensarbeitszeitmodelle mbH

KONZEPTION
VERWALTUNG
TREUHANDSCHAFT

Inhalt

2 Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Der Demografische Wandel trifft die Wirtschaft

3 Der Demografische Wandel als Herausforderung für Unternehmen und Beschäftigte

Demografiefeste Personalstrategie

4 Gesetzliche Grundlagen geben einen sicheren Rahmen

5 Lebensphasengestaltung und Vorruhestandsfinanzierung

Problem der Lebensphasengestaltung und Vorruhestandsfinanzierung bei der herkömmlichen Einkommens- und Versorgungs-Situation ohne Lebensarbeitszeitkonto

Die Lösung: Verwendung des angesparten Guthabens für die Freistellungsphase und die Rentenphase mit Lebensarbeitszeitkonto

6 Beispiele zur Verwendung von Lebensarbeitszeitkonten

8 Die Vorteile für Arbeitgeber durch die Implementierung eines Zeitwertkonten-Modells

Bessere Marktchancen – Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
Mit „Employer Branding“ gute Mitarbeiter binden

9 Die Vorteile für Arbeitnehmer-/innen durch die Nutzung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen

Die Verwendungsmöglichkeiten von Wertguthaben – Lebensarbeitszeit sicher und flexibel gestalten

So wird für die Arbeitnehmer-/innen eine ideale Verbindung von Berufs- und Privatleben erreicht

10 Praxis-Beispiel einer erfolgreichen Zeitwertkonten-Implementierung

10 SRD Stadtreinigung Dresden

11 Unternehmerische Verantwortung aktiv leben
Zukunftsperspektiven für die Mitarbeiter positiv gestalten

14 Auszug aus bAV Spezial: Zeit als sichere Währung nutzen

16 Das Profil der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Sehr geehrte Leser und Leserinnen,

sich als Arbeitgeber einen guten Namen zu machen, ist für viele Unternehmen, mittelständische Betriebe sowie Institutionen und Kommunen zum Hauptthema geworden. Gut ausgebildete Fachkräfte sind bereits Mangelware am Stellenmarkt. Der demografische Wandel verschärft das Problem zusätzlich.

Dieser Wandel macht vor der Arbeitswelt nicht halt und wird in den kommenden Jahren als neue Einflussgröße auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen, Institute und Kommunen wie auch auf die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer enorme Auswirkungen haben.

Die Anhebungen des Renteneintrittsalters in Folge der steigenden Lebenserwartung ist für alle Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer stellen, lautet doch im Regelfall nicht:
„Wie lange möchte ich eigentlich arbeiten?“ – sondern vielmehr: **„Wie lange kann ich eigentlich arbeiten?“** – **„Wie lange und in welcher Art und Weise lassen körperliche und geistige Kräfte überhaupt eine Teilnahme am Arbeitsleben zu?“**.

Vor diesem Hintergrund wächst der Bedarf an flexiblen Arbeitszeitmodellen, die dabei helfen, den vorzeitigen Ruhestand zu ermöglichen.

Im Zusammenhang mit dem Ruf nach mehr Innovationen und neuen Ideen bieten gerade **Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle** zahlreiche Chancen. So ermöglichen sie etwa mehr Flexibilität bei der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, bieten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und kommen dem Wunsch nach einer freien Lebensgestaltung oder nach mehr finanzieller Sicherheit im Alter entgegen.

Immer mehr Betriebe wenden die innovativen Gestaltungsmöglichkeiten, die Lebensarbeitszeitkonten bieten, erfolgreich an.

Wie auch Sie mittels innovativer Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodelle für Arbeitgeber und Belegschaft eine **Win-Win-Situation** herstellen können, erfahren Sie in der vorliegenden Broschüre.

Wir freuen uns darauf, den Weg gemeinsam mit Ihnen erfolgreich zu gehen.

Herzlichst

Harald Röder
Geschäftsführer Deutsche Beratungsgesellschaft für
Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH

Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Seit Beginn des 21. Jahrhunderts tauchen in Debatten, die sich um Wirtschaft und Arbeit drehen, verstärkt Stichworte auf, wie zum Beispiel „Globalisierung“, „Flexibilität“, Lohnnebenkosten“ sowie „Rentensystemsicherung“. Und wir sprechen über die Entwicklung hin zu einer überalterten Bevölkerung, die damit verbundenen Prognosen und deren Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft. Zusammengefasst unter dem Begriff „demografischer Wandel“ gehört dieser zweifellos zu den sichersten Zukunftsindikatoren, über die wir verfügen.

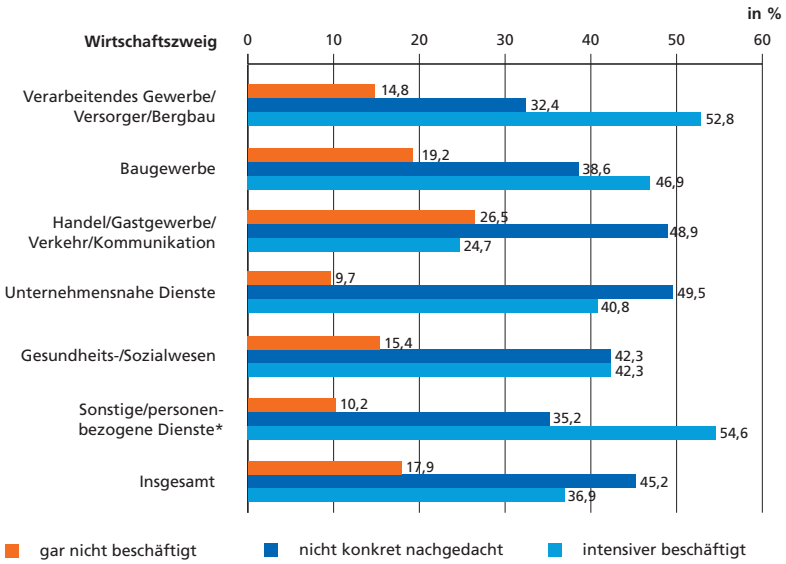
Nach unserem derzeitigen Kenntnisstand haben wir in Deutschland zwischen 2013 und 2040 einen dramatischen Verlust unseres Erwerbspotenzials zu erwarten. Schon allein innerhalb der nächsten 10 Jahre wird seine Zahl um etwa 10 Prozent sinken. Bis in 30 Jahren rechnet man sogar mit einem Rückgang von den heutigen 41 auf dann nur noch 25 Millionen Erwerbstätige – das sind insgesamt zirka 40 Prozent! Der Anteil der über 60-Jährigen hingegen wird in diesem Zeitraum um bis zu 350 Prozent gestiegen sein. Schreibt man diese Trends fort, dann werden laut dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung im Jahr 2015 mindestens 7 Millionen Fach- und Führungskräfte fehlen. Zahlen, die belegen, dass es für Unternehmen zunehmend schwer werden wird, neue Mitarbeiter zu rekrutieren. Zudem wird zur Finanzierung des Rentensystems das gesetzliche Eintrittsalter weiter angehoben – seriösen Prognosen zufolge bis auf das 70. Lebensjahr.

Dennoch zeigt eine Befragung des Instituts für Mittelstandsforschung zur Vorbereitung seiner Klientel auf die Auswirkungen des demografischen Wandels folgendes, erschreckendes Bild: Knapp zwei Drittel aller Unternehmen haben sich bisher noch gar nicht, oder nicht intensiv genug mit den Konsequenzen dieses Phänomens beschäftigt.

Dabei haben die wichtigsten Wesensmerkmale des demografischen Wandels einen erheblichen Einfluss auf die Betriebe. Wenn diese nicht vorsorgen und/oder rechtzeitig gegensteuern,

- fehlen ihnen in der Folge immer mehr junge Leute, die sie als Fachkräfte ausbilden oder von den Hochschulen anwerben können,
- altern ihre Belegschaften und verursachen auf diese Weise höhere Fehlzeiten und Krankheitskosten sowie niedrigere Innovationsrenditen,
- gehen ganze Mitarbeitergenerationen zeitgleich in den Ruhestand und nehmen ihr gesamtes Wissen mit – unwiederbringlich!

Der demografische Wandel trifft die Wirtschaft unvorbereitet



Quelle: Institut für Mittelstandsforschung

Der demografische Wandel als Herausforderung für Unternehmen und Beschäftigte

Angesichts der durch Verknappung von Arbeitskräften gestellten, besonderen Anforderungen an die Gewinnung und Bindung von qualifizierten und motivierten Mitarbeitern wird der Wettbewerb der Zukunft vor allem auf den Personalmärkten entschieden. Denn die Beschäftigten werden die Attraktivität eines Unternehmens zunehmend auch danach bewerten, inwieweit es sie dabei unterstützt, Privat- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können.

Denn gerade jetzt kommt der Vereinbarkeit von Karriere und Familie eine noch größere Bedeutung zu. Während bislang der Fokus auf die Gleichgewichtung von Beschäftigung und Elternschaft sowie entsprechende Fragen der Kinderbetreuung gelegt wurde, rückt nun zunehmend eine weitere Aufgabe in den Mittelpunkt: 2,25 Millionen Menschen hierzulande sind pflegebedürftig. In 10 Jahren werden es schon 3 Millionen sein. Bereits heute kümmert sich jeder 10. Beschäftigte um einen engen Angehörigen. Im Jahr 2030 wird es nach vorsichtigen Schätzungen jeder 5. Arbeitnehmer sein.

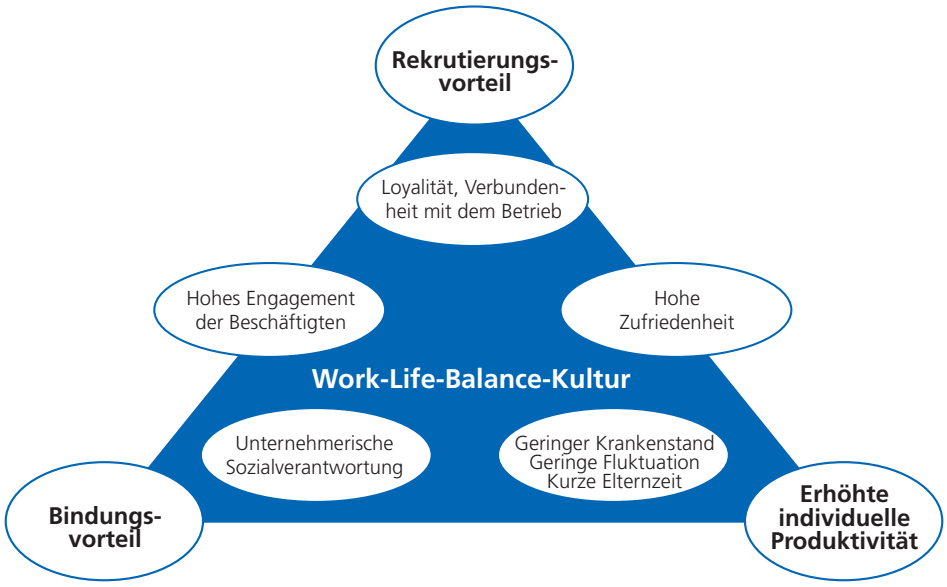
Um auf diese zahlreichen, durch die demografischen Entwicklungen bedingten Herausforderungen zu reagieren oder sogar vorbeugend zu handeln, war und ist man auf den Chefetagen also gut beraten, den Mitarbeitern bessere Angebote in Sachen Work-Life-Balance zu unterbreiten. In diesem Kontext haben inzwischen auch schon einige Unternehmen ganzheitliche Personalmanagementsysteme erstellt. Konzepte, die sich vorwiegend an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten:

- an ihrem **beruflichen Lebenszyklus** – von der Berufswahl bis zum Ausscheiden aus dem Berufsleben,
- an ihrem **familiären Lebenszyklus** – von der Gründung einer Familie über die Kindererziehung bis hin zur Betreuung von pflegebedürftigen Familienmitgliedern,
- an ihrem **biosozialen Lebenszyklus** – also der Förderung der unterschiedlichen Potenziale in den unterschiedlichen Lebensphasen.

Daraus ergaben sich bereits einige konkrete Anknüpfungspunkte für entsprechende Maßnahmen. Als einer der kreativsten Lösungsansätze unter ihnen bietet sich hier die Einrichtung insolvenzgeschützter und innovativer **Zeitwertkonten- und Lebensarbeitszeitmodelle** an. Die seit 1998 mit dem „Flexi-Gesetz" – dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung geschaffene Möglichkeit, geleistete Beschäftigungszeit als Guthaben anzusammeln und später zu einer mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung einzusetzen, hat sich in den Unternehmen mit einem solchen Angebot bereits bestens bewährt.

Das wegweisende Instrument von Wertkontenmodellen zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit wird dabei zu den wesentlichsten Faktoren gehören, die für eine neue personalpolitische Stabilität in den Unternehmen sorgen.

Demografiefeste Personalstrategien



Gesetzliche Grundlagen geben einen sicheren Rahmen

„Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, beliebige Gehaltsbestandteile, in der Höhe unbegrenzt, in ein in Geldwert geführtes Zeitkonto zu stellen, wofür er erst dann Lohnsteuer und gegebenenfalls Sozialabgaben entrichtet, sobald er das Guthaben (unabhängig von Altersgrenzen) wieder entnimmt."

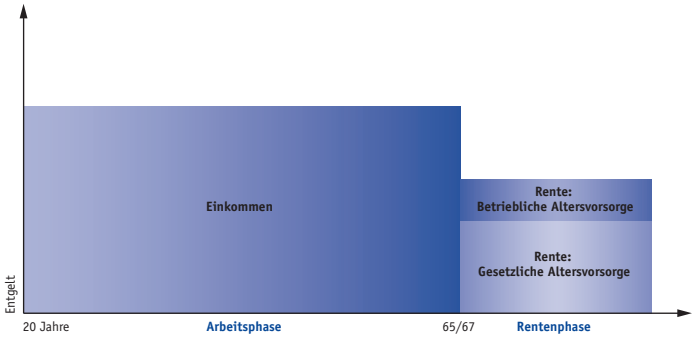
Auszug aus dem „Flexi-Gesetz" (Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998)

Die seit 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung geschaffene Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit in einem besonderen Wertguthaben anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt zur mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen, hat sich bewährt.

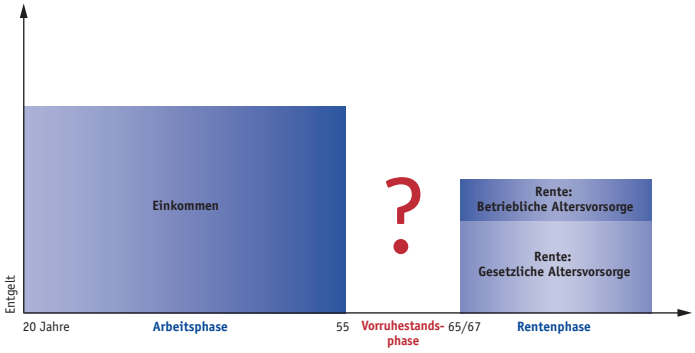
Lebensphasengestaltung und Vorruhestandsfinanzierung

Problem der Lebensphasengestaltung und Vorruhestandsfinanzierung bei der herkömmlichen Einkommens- und Versorgungs-Situation ohne Lebensarbeitszeitkonto

Lebensphasengestaltung und Versorgung **ohne** Lebensarbeitszeitkonto

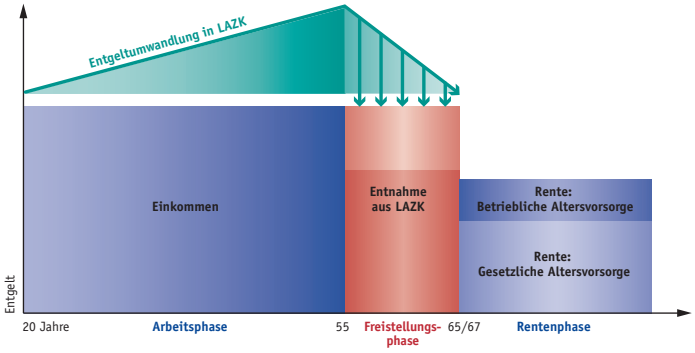


Lebensphasengestaltung und Versorgung **ohne** Lebensarbeitszeitkonto

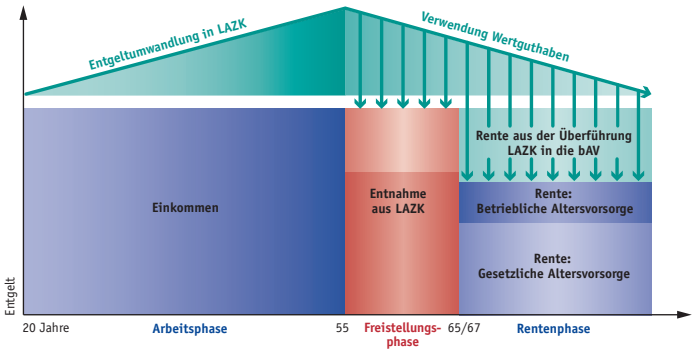


Die Lösung: Verwendung des angesparten Guthabens für die Freistellungsphase und die Rentenphase mit Lebensarbeitszeitkonto

Lebensphasengestaltung und Versorgung **mit** Lebensarbeitszeitkonto

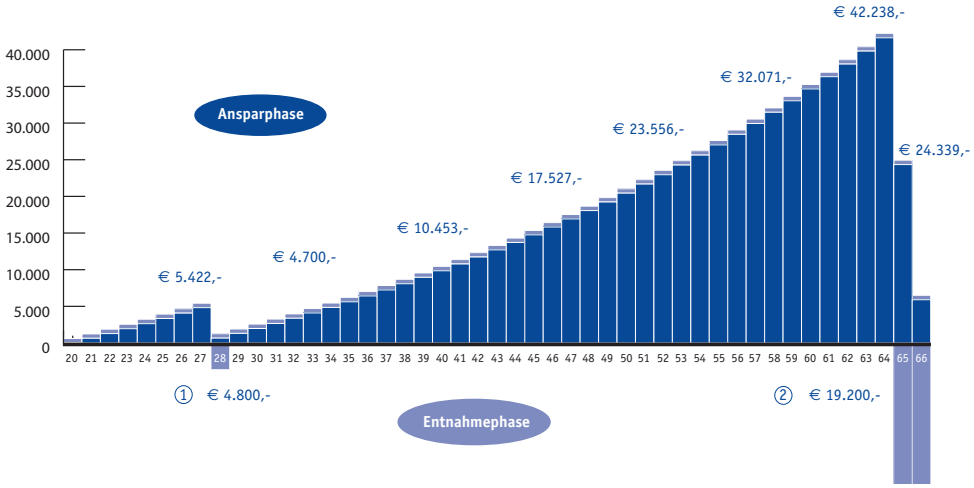


Lebensphasengestaltung und Versorgung **mit** Lebensarbeitszeitkonto



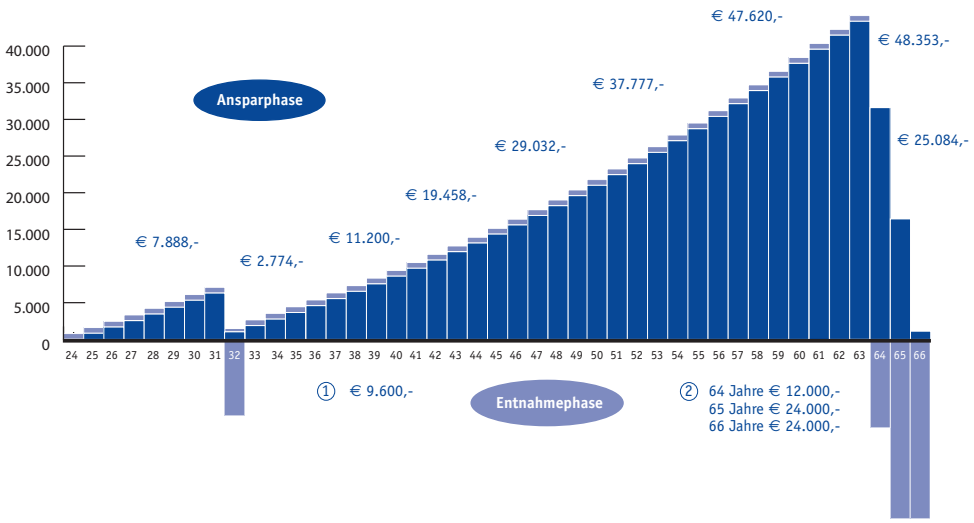
Beispiele zur Verwendung von Lebensarbeitszeitkonten

BEISPIEL 1 · Freistellungsphasen: Auszeit (Sabbatical) und Vorruhestand



Entnahmephase 1: Der junge Arbeitnehmer (20 Jahre) mit einem monatlichen Gehalt von € 1.600,- bespart zunächst über die Dauer von 8 Jahren monatlich brutto € 50,- zu Gunsten seines Wertkontenmodells. Mit 28 Jahren (also nach 8 Jahren) will er sich seinen Traum von einer Auslandsreise (Sabbatical) erfüllen. Sein angespartes Wertguthaben in Höhe von € 4.800,- zzgl. Zinsen ermöglicht das für die Dauer von 3 Monaten.
Entnahmephase 2: Wenn das Wertkonto nach der Entnahme weiter bespart wird, besteht die Möglichkeit einer weiteren Entnahme des angesparten Vermögens vor Rentenbeginn. In diesem Fall beträgt die Freistellung 24 Monate. Es verbleibt noch ein Guthaben von ca. € 5000,-.

BEISPIEL 2 · Freistellungsphasen: Verlängerung Elternzeit und Vorruhestand

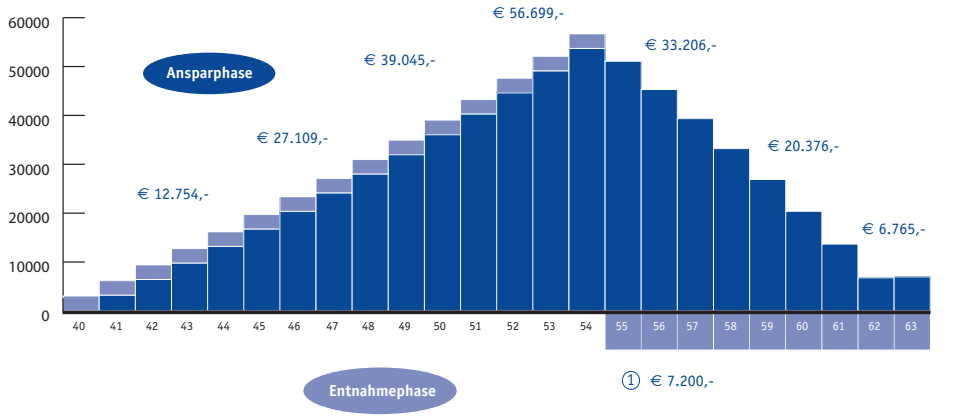


Entnahmephase 1: Die Arbeitnehmerin mit einem monatlichen Gehalt in Höhe von € 2.000,- im Alter von 24 Jahren bespart ihr Wertkonto mit monatlich brutto € 100,-. Im Alter von 32 Jahren wird sie Mutter und möchte die Elternzeit finanziell abgefedert ausweiten. Ihr steht ein Wertkontenkapital von über € 9.600,- zzgl. Zinsen zur Verfügung, sodass sie ihren Erziehungsurlaub um über 5 Monate verlängern kann.
Entnahmephase 2: Wenn das Wertkonto nach der Entnahme weiter bespart wird, besteht die Möglichkeit einer weiteren Entnahme des angesparten Vermögens vor Rentenbeginn. In diesem Fall beträgt die Freistellung 30 Monate. Es verbleibt noch ein Guthaben von ca. € 1.200,-

BEISPIEL 3 · Freistellungsphasen: Teilzeitregelung (Pflegezeit) und Vorruhestand

Entnahmephase 1: Die Arbeitnehmerin mit einem monatlichen Gehalt in Höhe von € 1.800,- im Alter von 30 Jahren bespart ihr Wertkonto mit monatlich € 100,-. Mit 48 Jahren wird ein Elternteil zum Pflegefall, um den sie sich kümmern muss. Sie benötigt jetzt anstatt einer Vollzeittätigkeit (8 Stunden täglich bisher) eine Teilzeitregelung (mit nur noch 5 Stunden täglich). Das heißt, sie muss auf rund 35% ihres Lohns (= € 630,-) pro Monat verzichten. Dank ihres Wertkontos, auf dem sich jetzt mindestens € 21.600,- zzgl. Zinsen befinden, kann sie die Teilzeitregelung über 3 Jahre ausfinanzieren.
Entnahmephase 2: Wenn das Wertkonto nach der Entnahme weiter bespart wird, besteht die Möglichkeit einer weiteren Entnahme des angesparten Vermögens vor Rentenbeginn. In diesem Fall beträgt die Freistellung 21 Monate.

BEISPIEL 4 · Freistellungsphasen: Teilzeitregelung 55. bis 63. Lebensjahr



Entnahmephase 1: Der Arbeitnehmer mit 40 Jahren und einem monatlichen Bruttoeinkommen von € 3.000,- bespart sein Wertkonto mit brutto € 250,- pro Monat. Mit 55 Jahren will er eine Teilzeitregelung (bis zum planmäßigen Rentenbeginn 63. Lebensjahr) erreichen. Er will zwischen dem 55 und 63 Lebensjahr nur noch 80% arbeiten – also nur noch rund 6,4 Stunden täglich. Er verwendet also sein Wertguthaben (z.B. € 9.000,- pro Jahr) hierfür. Es verbleibt ein Restguthaben von € 6.795,-.

Die Vorteile für Arbeitgeber durch die Implementierung eines Zeitwertkonten-Modells

Bessere Marktchancen – Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit

Vorteile für den Arbeitgeber

Personalkosten reduzieren

- Instrument, um demografiebedingte Kosten zu senken
- Steigende Vorruhestandskosten durch mehr Arbeitnehmerfinanzierung vorbeugen
- Steigende altersbedingte Krankheitskosten durch individuelle Vorruhestands- und / oder Teilzeitmodelle vorbeugen

Die innerbetrieblichen Demografie beeinflussen

- Die betriebliche Altersstruktur mittels aktiver Personalsteuerung optimieren
- Die Belegschaft sozialverträglich verjüngen
- Optimierte und moderne Personalplanung

Zukunftsweisendes Personalmanagement

- Langfristige Know how-Sicherungs- und Qualifizierungskonzepte zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer
- Die Mitarbeitermotivation erhöhen
- Produktivitäts- und Wissensverluste vorbeugen
- Das Arbeitgeber-Image verbessern („Employer Branding“)

Mit „Employer Branding“ gute Mitarbeiter binden

und neue Fachkräfte gewinnen

In 15 Jahren gibt es in Deutschland sechs Millionen Erwerbstätige weniger als heute. Personalverantwortliche können sich in ihrer Personalpolitik also keine Fehler leisten: Mitarbeiter müssen gehalten, junge Kräfte gefunden, die Potenziale älterer Arbeitnehmer genutzt werden.

Nie waren die Themen „Demografie“, „Erhöhung des Renteneinstiegsalters“ und „Fachkräftemangel“ [illegible] Aus-

mer stärker im Wettbewerb, die besten Köpfe als Mitarbeiter zu halten und zu gewinnen, um vom Fachkräftemangel nicht überrollt zu werden. Mit dem Fachkräftemangel wächst die Fantasie, sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren.

Beinahe jeder Arbeitgeber sieht in der Bewältigung des demografischen Wandels eine wesentliche Voraussetzung für seinen zukünftigen wirtschaftlich [illegible] erst ein Fünf[illegible]

quenzen. Mehr als drei Viertel empfinden zudem die Alterung ihrer Belegschaft als vordringliche Facette der Problematik. Die Verantwortlichen können zwar recht gut abschätzen, wie ihr Kerngeschäft in Zukunft aussehen wird. Doch die wenigsten wissen, woher sie die Leute bekommen, die dann die Arbeit machen sollen. Im Personalmanagement gibt es der Studie zufolge keinen Bereich, der die Auswirk[illegible]gen des demografischen Umbruchs [illegible] spüren bekommen wird. Am [illegible] nach Ansicht der Experten [illegible]ment betroffen [illegible]

Auswirkungen

Welche Folgen des demografischen Wandels sind in Ihrem Unternehmen mittelfristig besonders spürbar?

Fehlende Talente	83%
Mitarbeiterstruktur	66%
Arbeitskräftemangel	57%
Kundenbedürfnisse	37%
Nachfrageschub	29%
Nachfragerückgang	17%

Quelle: Towers Watson/LZ Grafik

Die Vorteile für Arbeitnehmer-/innen durch die Nutzung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen

Vorteile für den Arbeitnehmer

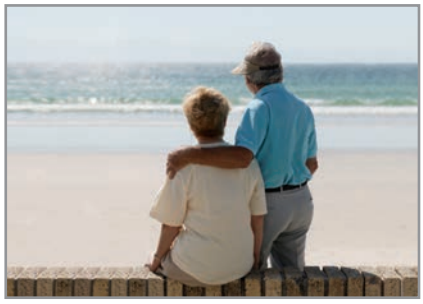
Familienbewusste und zukunftsorientierte Aspekte von Lebensarbeitszeitmodellen

- Möglichkeiten der Berücksichtigung individueller Wünsche an die Lebensgestaltung („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 zur 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.

Die Verwendungsmöglichkeiten von Wertguthaben – Lebensarbeitszeit sicher und flexibel gestalten

So wird für die Arbeitnehmer-/innen eine ideale Verbindung von Berufs- und Privatleben erreicht

Vorruhestand



Generation 55plus –
mit weniger Arbeit das Leben genießen.
Arbeitszeitreduzierung bei vollem Gehalt.

Freistellung für Qualifizierung

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

Ausweitung Elternzeit

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

Einbringung in die bAV

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

Sabbatical

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

Betreuung häuslicher Pflegefälle

Selber alte oder erkrankte Familienangehörige pflegen. Die Auszeit für die häusliche Pflege finanzieren.

Praxis-Beispiel einer erfolgreichen Zeitwertkonten-Implementierung

Für alle Unternehmen und Institutionen gilt es besser heute als morgen die Zeichen der Zeit zu erkennen, aufkommende Probleme an der Wurzel zu packen sowie sich flexibel und fortschrittlich zu präsentieren.

In diesem Zusammenhang bieten Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle zahlreiche Chancen und innovative Gestaltungsmöglichkeiten.

Und auch die **SRD Stadtreinigung Dresden** setzt durch die Einführung eines innovativen Lebensarbeitszeitmodells sichtbare Zeichen.

Das Unternehmen belegt, wie durch unternehmerische Weitsicht und verantwortungsvolle Entscheidungen Freiräume für die Beschäftigten geschaffen werden – und das durch eine **Win-Win-Situation** für alle Beteiligten.

Gemeinsam haben wir für die **SRD Stadtreinigung Dresden** auf der Grundlage der aktuellen Gesetzeslage ein innovatives Wertkontenmodell entwickelt:

- **klar verständlich, transparent und sicher für den Arbeitnehmer**
- **personalpolitisch und betriebswirtschaftlich hoch interessant für den Arbeitgeber.**

In diesem Rahmen haben wir die gesamte Konzeption, Administration, die Wertkontenverwaltung sowie die Treuhandschaft übernommen.
Mit unserem umfassenden Praxiswissen haben wir Arbeitgeber und Arbeitnehmer Hand in Hand in eine Situation bestmöglicher gegenseitiger Wertschätzung und Wertschöpfung geführt.

Lassen Sie sich von den nachfolgenden Informationen inspirieren.

Stadtreinigung
Dresden

SRD Stadtreinigung Dresden

Die Stadtreinigung Dresden GmbH (SRD) – eine Tochtergesellschaft der Technischen Werke Dresden GmbH sowie der Veolia Umweltservice Ost GmbH & Co. KG – ist ein modernes, flexibles Dienstleistungsunternehmen. Auf der Grundlage von Erfahrungen und Traditionen eines seit 1873 erfolgreichen Unternehmens und als zertifizierter Entsorgungsfachbetrieb bietet die SRD mit modernster Technik Qualität, Zuverlässigkeit und Kompetenz.
Mit 350 Mitarbeitern erbringt die SRD – als führendes Abfallwirtschaftsunternehmen im Großraum Dresden – umfangreiche Dienstleistungen rund um Entsorgung, Reinigung, Winterdienst, Werkstatt und Waschservice.

Informationen unter
www.srdresden.de

Unternehmerische Verantwortung aktiv leben – Zukunftsperspektiven für die Mitarbeiter positiv gestalten

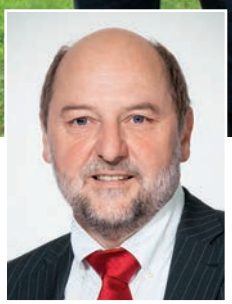
Neues Lebensarbeitszeitmodell schafft Freiraum für die Mitarbeiter
Stadtreinigung Dresden (SRD) stellt sich demografischen Herausforderungen

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 der Stadtreinigung Dresden GmbH – zusammen mit Harald Röder von der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) – unter dem Namen „SRD-FLEX-KONTO“ ein innovatives und zukunftsweisendes Lebensarbeitszeitmodell entwickelt.

Als erstes Unternehmen im BDE Bundesverband der Deutschen Entsorgungs-, Wasser- und Rohstoffwirtschaft e.V. sowie VKS Verband kommunale Abfallwirtschaft und Stadtreinigung bietet die Stadtreinigung Dresden GmbH (SRD) ihren über 350 Mitarbeitern jetzt die Möglichkeit, ein Zeitwertkonto als Langzeitkonto einzurichten. Damit reagiert das Unternehmen auf die sich weiterhin verändernden Arbeits- und Lebensbedingungen in unserer Gesellschaft.

Hierzu der SRD-Geschäftsführer Peter Hofinger: „Angesichts des demografischen Wandels sind unsere Mitarbeiter unser wichtigstes Potenzial und ob die Arbeitnehmer bis zum Eintritt

Die Entwickler des neuen Lebensarbeitszeitmodells SRD-FLEX-KONTO



Die Macher des SRD-FLEX-KONTOs (v. l. n. r.): SRD-Geschäftsführer Peter Hofinger, DBZWK-Geschäftsführer Harald Röder, die SRD-Leiterin für Personal und Recht Helga Glöckner und der Betriebsratvorsitzende der Stadtreinigung Dresden, Frank Görner. Nicht auf dem Gruppen-Foto: SRD-Geschäftsführer Burghart Hentschel

Peter Hofinger
„Bei der Modellentwicklung war uns ein Höchstmaß an Sicherheit ganz besonders wichtig.

Frank Görner
„Das SRD-FLEX-KONTO ist für die nächsten Jahrzehnte sehr zukunftsweisend."

in die reguläre Rente mit 67 tatsächlich arbeiten können, ich glaube, dass wird sehr schwer. Es gibt bei uns Arbeitnehmer, die noch vor der Wende die Aschetonnen, die damals noch ohne Räder waren, bewegt haben, und für die es auch heute immer noch trotz Erleichterung mit automatischer Schüttung und anderen technischen Hilfsmitteln ein harter Knochenjob ist."

Aus Sicht der Personalleiterin Helga Glöckner war die Einführung eines Lebensarbeitszeitmodells unumgänglich: „Der demographische Wandel geht an der Stadtreinigung nicht vorbei und die Erhöhung des Lebenseintrittsalters stellt unsere Mitarbeiter immer mehr vor diese Situation, dass sie sich damit auseinandersetzen müssen, ob ihr Gesundheitszustand überhaupt den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes bis zur Rente erfüllen wird? Als Leiterin Personal/Recht fühle ich mich sowohl in unternehmerischer Hinsicht als auch persönlich für das Wohl der Mitarbeiter verantwortlich. Das **SRD-FLEX-KONTO** ist eine große Bereicherung für unser Unternehmen, denn das Modell verbindet Wertschätzung gegenüber unseren Arbeitnehmern sowie gute Arbeitsbedingungen, damit auch ein gutes Arbeitsklima und das ist die Grundlage dafür, dass sich die Mitarbeiter in unserem Unternehmen wohl fühlen, dass sie zufrieden sind und das sie im Endeffekt mit einer hohen Identifikation zum Unternehmen stehen."

Frank Görner, Betriebsratsvorsitzender in der Stadtreinigung Dresden stellt noch einen weiteren Punkt heraus: „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 Kräfte eine Teilnahme am Arbeitsleben zulassen? Wir gehen davon aus, dass es die Mitarbeiter in der SRD, vor allen Dingen im gewerblichen Bereich, mit 65 und 67 Jahren schwer haben, gesund die Rente zu erreichen."
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.

Helga Glöckner
„Das SRD-Flex-Konto ist eine große Bereicherung für unser Unternehmen."

Die Funktionsweise des SRD-Modells ist einfach: Urlaubstage, Sonderzahlungen, Überstunden 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 **SRD-FLEX-KONTO** groß geschrieben, denn die Guthaben der Arbeitnehmer werden auf einem Konto eines Bankinstituts der genossenschaftlichen Finanz-Gruppe mit garantierten Zins- und Bonussätzen mündelsicher angelegt.
„Bei der Modellentwicklung war uns ein Höchstmaß an Sicherheit ganz besonders wichtig. Das war eigentlich die Grundbedingung für den Abschluss des Lebensarbeitszeitkontenmodells. Zudem war auch eine attraktive Verzinsung wichtig, die jedem Arbeitnehmer die Möglichkeit gibt, dass er sein Wertguthaben attraktiv anlegt," führt Peter Hofinger hierzu aus.

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.

Der SRD-Betriebsratsvorsitzende Frank Görner ist optimistisch: „Besonders wichtig war aus Sicht des Betriebsrates, dass wir die ganze Problematik des demographischen Faktors, des demographischen Wandels, im Blick hatten. Da ist das **SRD-FLEX-KONTO** für die nächsten Jahrzehnte sehr zukunftsweisend."

Und Helga Glöckner ist davon überzeugt: „Das **SRD-Flex-Konto** ist eine große Bereicherung für unser Unternehmen. Wir haben mit diesem System die Möglichkeit, attraktive Vorruhestandsregelungen zu schaffen, und damit gewinnt die Stadtreinigung an Attraktivität."
Das abschließende Fazit von Peter Hofinger lautet: „Mit dem **SRD-FLEX-KONTO** sehe ich vor allem den Vorteil auf Seiten unserer Mitarbeiter, die ab sofort die Möglichkeit haben, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für sich zu erreichen. Sie können zukünftig bei laufendem Gehalt, bei unveränderter Fortführung des Arbeitsvertrages, Angehörige pflegen, oder länger in Elternzeit gehen oder vielleicht, und das ist der wesentliche Punkt, vorzeitig den Vorruhestand genießen. Unsere Mitarbeiter gewinnen mehr Souveränität bei ihrer Lebensphasenentscheidung. Die Arbeitnehmer gewinnen also Spielraum selbst darüber zu bestimmen, berufliche Verpflichtungen besser mit den familiären vereinbaren zu können. Uns das Allerschönste dabei ist, dass die Mitarbeiter jetzt einen positiven Rahmen erhalten haben, etwas für sich selbst zu machen was in unserem Verband und unserer Region sicher einzigartig ist."

Gutes Personal zu binden und zu finden 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 Bespiel der jetzt erfolgten Einführung eines Wertkontenmodells bei der Stadtreinigung Dresden beweist unternehmerische Weitsicht. Das ist mitarbeiterbewusste und familienorientierte Personalpolitik im besten Sinne.
Zwischenzeitlich haben bereits über 60 sensationelle Prozent der SRD-Mitarbeiter die Chance des neuen Lebensarbeitszeitmodells für sich erkannt und die Entscheidung getroffen „Da mache ich mit!"

Da kann man nur sagen: Herzlichen Glückwunsch, SRD!

Familienbewusste und zukunftsorientierte Aspekte des SRD-FLEX-KONTOS dem neuen Lebensarbeitszeitmodell der Stadtreinigung Dresden

- Mit dem Lebensarbeitszeitmodell **SRD-FLEX-KONTO** haben Sie die Möglichkeit – ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente – früher als mit 67 Jahren Ihren Vorruhestand zu genießen
- Flexible Gestaltung der Lebensarbeitszeit, damit verbunden eine höhere Lebensqualität (Stichwort: Arbeitssouveränität)
- Möglichkeiten der Berücksichtigung individueller Wünsche an die Lebensarbeitszeitgestaltung („Work-Life-Balance")
- Flexible „Auszeiten" für Sabbatical, Eltern-/Pflegezeit, etc.
- Sie müssen die Verwendung des Wertguthabens nicht sofort festlegen, sondern entscheiden erst in Zukunft darüber, wofür Sie persönlich das Guthaben einsetzen wollen
- In das Lebensarbeitszeitkonto sparen Sie ohne Abzüge von Lohnsteuer und Sozialversicherung
- Ersparte Steuern und ggf. Sozialabgaben werden in die Zukunft verlagert und bis dahin im Zinseszins-Effekt angelegt
- Nicht verbrauchte Wertguthaben können bei Rentenbeginn auf Wunsch – ohne Abzug von Steuern – in eine betriebliche Altersversorgung (bAV) übertragen werden
- Mitnahme des Wertguthabens zu einem neuen Arbeitgeber bei Arbeitsplatzwechsel oder Übertragung der Wertguthaben auf Deutsche Rentenversicherung Bund
- Lebensarbeitszeitkonten und Wertguthaben sind uneingeschränkt vererbbar
- Gesetzlich garantierter Insolvenzschutz durch Trennung vom regulären Betriebsvermögen und zusätzlicher Verpfändung an Treuhänder

Das SRD-FLEX-KONTO übersichtlich zusammengefasst in einer informativen Broschüre.

Auszug aus bAV spezial November 2012
Eine Sonderveröffentlichung von Personalmagazin, ProFirma und SteuerConsultant

Zeit als sichere Währung nutzen

AUSBLICK. Mit innovativen Lebensarbeitszeitmodellen lässt sich Personal motivieren und binden, das Image steigern und qualifizierte Mitarbeiter gewinnen.

Von **Harald Röder**

Die aktuelle Diskussion um die Zuschussrente zeigt: Die Auswirkungen des demografischen Wandels kommen allmählich mitten in unserer Gesellschaft an. Arbeitgeber stehen dabei vor einer großen Herausforderung: Einerseits müssen sie die besten Fachkräfte finden und für sich gewinnen, zum anderen müssen sie diese mit gezielten Maßnahmen langfristig an sich binden. Für alle Arbeitgeber – egal welcher Branche und Größe - gilt es, sich flexibel und fortschrittlich zu präsentieren. Gefragt sind Angebote an die Mitarbeiter zur Organisation und Gestaltung von Arbeit, zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und mehr finanzieller Sicherheit im Alter. Daraus ergeben sich konkrete Anknüpfungspunkte für entsprechende Maßnahmen. Als einer der kreativsten und innovativsten Lösungsansätze bietet sich hier die Einrichtung insolvenzgeschützter Zeitwertkonten an, auch Lebensarbeitszeitmodelle genannt. Die gesetzlichen Grundlagen hierfür sind im Arbeitszeitflexibilisierungsgesetz, in Tarifverträgen und diversen Rundschreiben der Sozialversicherungsträger und des Bundesministers für Finanzen sowie im Sozialgesetzbuch festgelegt.

Das Prinzip Zeitwertkonten ist einfach

Überstunden, Bonifikationen, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder auch Bestandteile des regulären Entgelts können vom Arbeitnehmer zunächst steuer- und sozialversicherungsfrei auf einem Wert- oder Langzeitkonto angespart werden. Zur Kapitalanlage und Insolvenzsicherung überführt der Arbeitgeber das Entgelt in sicherheitsorientierte Bank- und Sparanlagen, Versicherungslösungen oder in gesetzeskonforme und damit sichere Investmentfonds.

Mit dem gebildeten Wertguthaben sind längere Freistellungsphasen für den Arbeitnehmer (zum Beispiel für Weiterbildung/Qualifizierung, Sabbatical, Kindererziehung, Betreuung häuslicher Pflegefälle et cetera) ebenso möglich wie der Vorruhestand. Er kann also ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente früher als mit 67 Jahren aus dem Berufsleben aussteigen. Der Arbeitnehmer ist auch während der Freistellungsphase beim Arbeitgeber angestellt und erhält weiter sein Gehalt – finanziert aus dem angesparten Wertguthaben.

Auch im Mittelstand nachgefragt

Bisher nutzen hauptsächlich Großunternehmen die Möglichkeiten, die das Flexi-Gesetz bietet und die im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle wie bei Volkswagen und vielen anderen DAX-Unternehmen bereits seit Ende der 90er-Jahre dort Einzug gehalten haben. Die gesetzlich geschaffene Möglichkeit, geleistete Beschäftigungszeit als Guthaben anzusammeln und später zu einer mittel- oder sogar längerfristigen

Das Umwandlungsprinzip bei Zeitwertkonten: Zeit wird zu Geld, das für Auszeiten oder einen früheren Arbeitsausstieg genutzt werden kann.

Freistellung einzusetzen, hat sich dort bereits bestens bewährt. Mittlerweile ist die Einführung von in Geld geführten Zeitwertkonten in vielen Tarifverträgen und arbeitsrechtlichen Regelungen fest verankert und nicht zuletzt auch für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst möglich. Zeitwertkonten zeigen sich auch im Mittelstand als wertvolles personalpolitisches Steuerungsinstrument.

Arbeit und Privates im Gleichgewicht

Immer mehr Arbeitgeber belegen, wie durch unternehmerische Weitsicht und verantwortungsvolle Entscheidungen Freiräume für die Beschäftigten geschaffen werden – und das durch eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. Warum? Weil die Arbeitnehmer das Angebot eines Lebensarbeitszeitkontos schätzen. Sie wissen, dass Wertkontenmodelle es ihnen ermöglichen, ihr Renteneintrittsalter schon während ihrer Berufstätigkeit frühzeitig und aktiv zu gestalten und damit über die Beendigung ihrer Tätigkeit weitgehend selbst zu bestimmen. Durch ein Lebensarbeitszeitmodell bieten sich für den Arbeitnehmer individuelle Lösungen, unterschiedliche Interessen miteinander in Einklang zu bringen, denn ein solches Modell kommt dem Wunsch nach einer freien Lebensgestaltung oder nach noch mehr finanzieller Sicherheit im Alter entgegen.

Unternehmen und Institutionen erkennen immer öfter, dass es notwendig ist, sich in Zeiten der Arbeitskräfteverknappung als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die ihren Namen verdient, erfordert auch ein stärkeres Umdenken in vielen Betrieben und Institutionen. Die Arbeitgeber müssen dort erkennen, dass sie qualifizierte Beschäftigte dann besser und längerfristiger an sich binden können, wenn sie auf die unterschiedlichen Bedürfnisse in verschiedenen Lebensphasen stärker eingehen, wenn sie ihren Arbeitnehmern eine Balance zwischen Job und Privatleben ermöglichen. Unternehmen, die Toptalente halten und anstellen wollen, sollten angesichts des dynamischeren Arbeitsmarkts nicht ignorieren, welch hohen Einfluss das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben bei der Auswahl der Arbeitsstelle hat. Vor diesem Hintergrund stellt eine familienbewusste Personalpolitik demnach einen wichtigen betriebswirtschaftlichen Entscheidungsparameter dar, der den Erfolg maßgeblich positiv beeinflusst. Familien- und mitarbeiterbewusste Arbeitgeber haben

- engagiertere und loyalere Mitarbeiter
- bessere Chancen auf dem Personalmarkt
- niedrigere Krankenstände und geringere Mitarbeiterfluktuation
- zufriedenere Kunden durch zufriedenere Mitarbeiter
- mehr Innovationspotenzial und größere Veränderungsbereitschaft
- größeren wirtschaftlichen Erfolg.

Den Wandel aktiv gestalten

Der demografische Wandel ist kein theoretisches Problem. Er hat längst in den Unternehmen, und Institutionen Einzug gehalten. Die Gestaltung des demografischen Wandels ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen betrifft. Für sie heißt es darum vor allem: Nicht die Augen vor den Aufgaben der Zukunft verschließen, denn die demografische Alterung ist irreversibel, sie läuft ab wie ein Uhrwerk. Zukünftig wird es also darauf ankommen, durch intelligente Modelle und Module Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen zu berücksichtigen, betriebswirtschaftliche Ziele und personalpolitische Maßnahmen ausgewogen zu gestalten und alles miteinander zu verzahnen.

Das wegweisende Instrument von Zeitwertkontenmodellen zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit ist ein erster Schritt, den unausweichlichen demografischen Entwicklungen gegenzusteuern und wird dabei mit seinen positiven Signalen zu den wesentlichsten Faktoren gehören, die für eine neue personalpolitische Stabilität in den Unternehmen und Institutionen sorgen. ■

HARALD RÖDER Geschäftsführer Deutsche Beratungsgesellschaft für ZWK und Lebensarbeitszeitmodelle mbH

ÜBERBLICK

Vorteile von Zeitwertkonten

In vielen großen Unternehmen sind Zeitwertkonten bereits fest etabliert. Doch auch kleine und mittelständische Unternehmen können von den Gestaltungsmöglichkeiten im Hinblick auf eine zukunftssichere Unternehmensaufstellung profitieren.

Reduzierung von Personalkosten
- Instrument zur Senkung demografiebedingter Kosten
- Vorbeugung steigender Vorruhestandskosten durch mehr Arbeitnehmerfinanzierung
- Vorbeugung steigender altersbedingter Krankheitskosten durch individuelle Vorruhestands- und/oder Teilzeitmodelle

Beeinflussung der innerbetrieblichen Demografie
- Optimierung der betrieblichen Altersstruktur mittels aktiver Personalsteuerung
- Sozialverträgliche Verjüngung der Belegschaft
- Optimierte und moderne Personalplanung

Zukunftsweisendes Personalmanagement
- Langfristige Know-how-Sicherungs- und Qualifizierungskonzepte zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer
- Erhöhung der Mitarbeitermotivation
- Vorbeugung vor Produktivitäts- und Wissensverlusten
- Verbesserung des Arbeitgeberimages („Employer Branding")

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an katharina.schmitt@personalmagazin.de

Das Profil der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

Konzeption – Verwaltung – Treuhandschaft

Lebensarbeitszeitmodelle liefern die optimale Lösung für aktuelle und zukünftige personelle und soziale Herausforderungen. Ihre Einführung und Verwaltung ist ein komplexer Prozess. Eine erfolgreiche Umsetzung erfordert rechtssichere Durchführung, stimmige Abwicklung, Insolvenzsicherheit, ein erfahrenes Administrationsmanagement, geeignete Kapitalanlageinstrumente und die Möglichkeit zur Individualgestaltung.

DBZWK

KONZEPTION
VERWALTUNG
TREUHANDSCHAFT

Konzeption

Die DBZWK ist in der Lage, für jedes Unternehmen interessante, individuell ausgestaltete Wertkontenmodelle anzubieten. Dabei stellt die Beratungsgesellschaft ein umfassendes Praxis-Know-how mit dem Ziel zur Verfügung, die Implementierung von Wertkontenmodellen zu Gunsten von Unternehmen und deren Mitarbeitern mit dem bestmöglichen finanziellen und betriebswirtschaftlichen Nutzen zu realisieren.

Verwaltung

Das Herzstück für ein erfolgreiches Zeitwertkontenmodell stellt die sichere und aufwandsarme Administration der Wertkonten dar. Das ZWK-OPTIMA-Verwaltungssystem erfüllt alle gesetzlichen Vorgaben zur sicheren Verwaltung von Wertguthaben. Die Übernahme der Kontenverwaltung inklusive der Übernahme der gesetzlich geforderten SV-Aufzeichnungspflichten erfolgt in einem von der DATEV-Consulting entwickelten Verwaltungssystem.

Treuhandschaft

Zur Flankierung des notwendigen Insolvenzschutzes sind die Unternehmen verpflichtet, die Wertguthaben wirksam gegen finanzielle Unabwägbarkeiten zu sichern. Mit dem von der DBZWK entwickelten Treuhandkonzept zur Insolvenzsicherung wird ein transparentes Modell genutzt. Die Wertguthaben sind so gesetzeskonform und wirksam bei Zahlungsunfähigkeit des Unternehmens geschützt.

Professionelle Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Die Deutsche Beratungsgesellschaft bietet für die Einrichtung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen sowohl standardisierte als auch individuell abgestimmte Beratungs- und Administrationsdienstleistungen und Verwaltung an. Letztere werden durch umfangreiche Seminar-, Vortrags-, Informations- und Schulungsaktivitäten ergänzt.

Harald Röder, Experte für innovative Lebensarbeitszeitmodelle, und das **Kompetenz-Team** der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeistzeitmodelle

Beachtung/Verknüpfung aller rechtlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen

Sozialversicherungsrecht	Rechtsgebiete	Steuerrecht
Arbeitsrecht		Insolvenzrecht

Bereitstellung des Beratungs- und Implementierungs-Know-hows

Implementierungs-Strategie	Arbeitgeber	Arbeitnehmerberatung
Betriebsversammlung		Koordination

Sicherstellung des reibungslosen Verwaltungs-/Administrationsprozesses

Unternehmen/Personalabteilung	Zeitwertkonto	Treuhänder
Verwalter		Bank-/Depotstelle

Ein optimales Zeitwertkonten-Modell entsteht erst durch die Vernetzung aller relevanten Funktionalitäten.

Leistungsspektrum

- Konzeption und Implementierung von Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodellen
- Durchführung von Seminaren und Workshops
- Informationsveranstaltungen für Unternehmen und Tarifpartner
- Beratung und Unterstützung bei Verhandlungen mit Tarifpartnern
- Koordination von Dienst-/Betriebsvereinbarungen auf der Basis der unternehmensspezifischen Gegebenheiten und Vereinbarungen
- Vorlagen für die Vereinbarung und Vertragsgestaltung zur Ansammlung von Guthaben und allgemeinen Richtlinien von Zeitwertkonten zwischen Unternehmen und Belegschaft
- Vorbereitung, Organisation und Durchführung von Mitarbeiterversammlungen
- Organisation und Durchführung gesonderter Info-Veranstaltungen für Führungskräfte und Mitarbeitervertretungen
- Entwicklung und Aufbereitung individueller Informationsunterlagen
- Persönliche Beratung aller Mitarbeiter/-innen im Unternehmen durch ausgebildete Zeitwertkontenfachberater
- Koordination der gesamten Antrags- und Vertragsabwicklung
- Koordination im Zusammenhang des „Geschäftsbesorgungs- und Treuhandvertrages zur Verwaltung und Sicherung von Zeitwertkonten“
- Übernahme der Kontenverwaltung inklusive der gesetzlich geforderten Aufzeichnungspflichten zur Sozialversicherung
- Bereitstellung der Software und Einrichtung der Konten im Unternehmen
- Redaktionelle Begleitung im Zusammenhang der Pressearbeit und Öffentlichkeitsmaßnahmen

Sonderinformation
anlässlich

der Informations-veranstaltung

KAV Sachsen
Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen

Kommunaler Arbeitgeberverband Sachsen e.V.

Holbeinstraße 2
01307 Dresden
Telefon 03 51 - 4 46 96-30
Fax 03 51 - 4 46 96-39
info@kavsachsen.de
www.kavsachsen.de

DBZWK
KONZEPTION
VERWALTUNG
TREUHANDSCHAFT

Karlsbader Straße 18, 73527 Schwäbisch Gmünd
Telefon (07171) 8748880, Fax (07171) 97790-77

info@dbzwk.de, www.dbzwk.de

Mitglied im Netzwerk Erfolgsfaktor Familie

Mitglied im Erfolgsfaktor Familie Unternehmensnetzwerk

Über das Netzwerk
Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie" ist eine gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handwerkskammertages. Es versteht sich als zentrale Plattform für Unternehmen, die sich für familienbewusste Personalpolitik interessieren oder bereits engagieren. Das Netzwerk rückt das Engagement und die Erfahrung familienfreundlicher Unternehmen stärker ins öffentliche Blickfeld und will andere dazu motivieren, Ideen und Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im betrieblichen Alltag umzusetzen.