

Mitarbeiter motivieren – Image steigern – Fachkräfte gewinnen

Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle



Einladung zur Informationsveranstaltung

am Freitag, den 16. November 2012 ab 9.00 Uhr

mit dem renommierten Wirtschaftsjournalisten, Buchautor und anerkannten Experten für Lebensarbeitszeitmodelle Harald Röder zum Thema:

Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle

- Der demografische Wandel als Herausforderung für Arbeitgeber und Beschäftigte
- Personalpolitisches Steuerungs-, Vergütungs- und Motivationsinstrument
- Chancen durch modernes, innovatives Arbeitszeit- und Vermögensmanagement

Zeit ist Geld – Flexible Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitkonten



Arbeitszeitkonten

AUF VORRAT SCHAFFEN

Arbeitszeitkonten mit Langzeitwirkung können die Arbeitswelt der Zukunft flexibler machen.

SPEZIAL > Öffentlicher Dienst ■

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 Renteneintrittsalters“ und „Fachkräftemangel“ so präsent. Ihre Auswirkungen

werden 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 wirtschaftlichen Erfolg. Doch erst ein Fünftel der Unternehmen

quantifizieren. 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 Auswirkungen des demografischen Umbruchs am besten zu spüren bekommt wird. Am stärksten sind nach Ansicht der Experten die Personalverantwortlichen im Marketing betroffen.

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/IZ Grafik

Flexible Lös

Mit Arbeitszeitkonten nutzen, bietet di

Der Online-Reifen Hannover setzt derzeit vielen großen Unternehmen das Ziel: ein Arbeitszeitkonto, das von vornherein die besten Beschäftigten spenden haben, das angewendet werden", sagt von zwei Geschäftsführern Gehalt, Boni, Sor

Arbeitszeitmodelle



Zwei Chefs, die einen Blick für die langfristigen Interessen ihrer Angestellten haben: **Rainer Binder** (links) und **Dr. Andreas Prüfer** führen gemeinsam die Geschäfte der Delticom AG in Hannover.

ung für Mitarbeiter

nten und vielen Möglichkeiten, das Ersparte zu e Firma Delticom ihren 50 Mitarbeitern Freiräume.

ändler Delticom aus eit etwas um, was in ernen schon übzeitkonto. „Wir richen so ein, dass unse-ter viele Möglichkeisparte Guthaben zu Rainer Binder, einer führen.

nachts- und Urlaubsgeld können die 50 in Deutschland tätigen Mitarbeiter des Unternehmens künftig dort einbringen. Auch für Überstundenvergütungen soll das Konto offen sein. Binder: „Das ist aber nicht vorrangig das Ziel.“

Auszeiten finanzieren

Beide Delticom-Chefs denken vor allem daran, dass ihre Angestellten ihr von ei-

ner Investmentgesellschaft verwaltetes Geld für eine flexiblere Gestaltung ihres Arbeitslebens nutzen können. Andreas Prüfer: „Eternzeiten, kreative Pausen und berufliche Weiterbildung sind damit finanzierbar. Wer durcharbeitet, kann früher in Rente gehen.“ Jeder Mitarbeiter könne sein Guthaben stattdessen auch vorher noch kurzfristig in eine Betriebsrente umwandeln.

„Zeitwertkonten“ und „Lebensarbeitszeitmodelle“

werden in Zukunft als innovatives Vermögenssteuerungs- und Vorsorge-Instrument für ein immer bedeutsameres Konzept.

Auch in den Beiträgen der Fachpresse spiegelt sich die wachsende Bedeutung dieses Themas wieder. Nachfolgend einige Auszüge aus verschiedenen Fachpublikationen:



BETRIEBSWIRTSCHAFT LEBENSARBEITSZEITKONTEN

Bindet Mitarbeiter, senkt Kosten

Lebensarbeitszeitkonten bieten Unternehmen nicht nur die Möglichkeit, die Mitarbeiter an die Firma zu binden, sondern tragen auch zur Kostensenkung bei. Was große Konzerne bereits nutzen, ist auch für mittelständische Unternehmen attraktiv. Bislang allerdings nutzen nur wenige Firmen dieses Instrument. PAUL LAUER

Rund eine Milliarde Euro pro Jahr will der VW-Konzern mit dem neuen Tarifvertrag sparen. Bei der überraschend schnellen Einigung in Wolfsburg ging es nicht nur um Kostensenkung und Beschäftigungssicherung. Ein wenig beachtetes, aber dennoch wichtiges Detail des Tarifvertrags ist hier der Ausbau der so genannten Lebensarbeitszeitkonten. VW-Mitarbeiter können damit pro Jahr 66 Stunden ansparen, um später vorzeitig in Rente zu gehen. Die Einigung könnte daher Vorbildcharakter haben, denn vor allem im Mittelstand sind Lebensarbeitszeitkonten als Instrument flexibler Arbeitszeiten noch wenig bekannt.

Dabei gibt es dieses Instrument schon ziemlich lange. Den rechtlichen Rahmen für Lebensarbeitszeitkonten schaffte der Gesetzgeber bereits im Jahre 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeiten (Flexi-Gesetz).

Danach können Arbeitnehmer Gehaltsanteile in praktisch un

Aus Zeit mach' Geld

Überstunden lassen sich für die Altersvorsorge nutzen. Vom Modell der Zeitwertkonten können Arbeitnehmer und Arbeitgeber profitieren.

Fragenspenden sind knapp im Deutschland. Beim Flug von München nach Berlin werden dem Piloten Überstunden geschoben und das nicht erst seit den letzten Jahren. Die Mitarbeiter müssen sich nicht um die Überstunden kümmern, sondern nur um die Kosten. Ein Modell, das sich in den letzten Jahren in Deutschland an - genug Potenzial, damit Zeitwertkonten ein Thema werden. Die Idee: Der Mitarbeiter verleiht mit Teilen des Einkommens und die jungen versicherten Erhöhung des Ruhestandseinkommens und Arbeitsnehmer nun dazu, nach Alternativen zu suchen.



- Steigerung der Flexibilität beim Personalersatz (Überstunden werden in Zeitalternen zu neuen Entgelten ohne Zinslage umgewandelt)
- Senkung der Lohnkosten und niedrige Mehrarbeitskosten durch Optimierung des Personalbestandes
- Steigerung der Attraktivität des Unternehmens und eigene Fortzubildung durch zusätzliche Vergütungskomponente
- Sozialversicherungsstellung (von - versichert auf h nach 2008 möglich)
- Allgemein: Die Arbeitgeber geht mit dem Zeitalternen (grundsätzlich keine Informationen vor, auch bei billigen Veränderungen in der Bilanz entstehen grundsätzlich nicht, denn die angezeichneten Guthaben stehen Forderungen in der Bilanz Höhe gegengläubig, die sich parallel einstellt. Arbeitgeber können ihren Belastungsfähigkeit über die Zeitalternen zu verbessern lassen, ohne sich selbst zu belasten

- Individuelle Gestaltung der Lebensarbeitszeit (Qualität, Verschiedenheit, Ausgleich unregelmäßiger Arbeitszeiten)
- Mögliche Reduzierung der Monats- oder Wochenlöhne ohne Einkommensverluste
- Absicherung im Falle einer Erkrankung, da soziale Sozialversicherungspflichtig bewahrt
- Wertzuwachs durch Anlagevertrag und Ökonomie
- Zinszuwachs durch nachgelagerte Besteuerung und Vermeidung der Sozialversicherungsbeiträge
- Überführung in die betriebliche Altersvorsorge steuerfrei und flexible Einbringung in unbegrenzter Höhe
- Verzicht auf die Vermögensanteile
- Allgemein: Ein Lebensarbeitszeitkonto ist flexibel, sodass die Guthaben - vor befristeterge die als versicherten - auch als Zeitalternen (grundsätzlich keine Informationen vor, auch bei billigen Veränderungen in der Bilanz entstehen grundsätzlich nicht, denn die angezeichneten Guthaben stehen Forderungen in der Bilanz Höhe gegengläubig, die sich parallel einstellt. Arbeitgeber können ihren Belastungsfähigkeit über die Zeitalternen zu verbessern lassen, ohne sich selbst zu belasten





Harald Röder

- Geschäftsführer der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle mbH
- Wirtschaftsredakteur, Autor zahlreicher Fachbeiträge und Finanzpublikationen

Buchveröffentlichungen unter anderem:

„Die besten Finanz- und Vermögens-Strategien“
„Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle“



Presseveröffentlichungen unter anderem:



Agenda

09.00 Uhr Kaffeempfang

09.30 Uhr Begrüßung durch die KAV-Verbandsgeschäftsführerin Christine Putzler-Uhlig

09.45 Uhr Vortrag Harald Röder (Teil I)

- Die Problemstellung und Notwendigkeit zur Einrichtung und Führung von flexiblen Wertkonten
- Auswirkungen des demografischen Wandels: Gesundheit, Fachkräftemangel, Produktivität
- Lebensarbeitszeitmodelle unter Berücksichtigung der gesetzlichen Regelungen und Vorgaben (Stichwort: Flexi II-Gesetz)
- Detailbetrachtung und Attraktivität von Wertkonten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Überblick

10.45 Uhr Pause

11.00 Uhr Vortrag Harald Röder (Teil II)

- Zeitwertkontenmodelle erfolgreich konzeptionieren, implementieren und verwalten
- Erfolgsfaktoren und Praxistipps bei der Umsetzung
- Praxis-Beispiele der erfolgreichen Implementierung (Überprüfung der Theorie an praktischen Beispielen)
- Was macht die Zeitwertkonten-Implementierung tatsächlich zu einer Win-Win-Situation für alle Beteiligten

12.00 Uhr Fragen / Diskussion

12.30 Uhr Ende

Informationen zur Veranstaltung

Wann: Freitag, 16. November 2012

Wo: Die Veranstaltung findet im Kongress- und Veranstaltungszentrum „Forum am Altmarkt“ der Ostsächsischen Sparkasse Dresden, Am Altmarkt 1 in Dresden statt.



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