



Finanzgruppe
Nord-Ostdeutsche Sparkassenakademie

Fachtagung Personal 2019

Tagungsprogramm am 13. und 14. Juni 2019



Wissen, was wichtig ist



"Ein großer Teil der HR-Diskussion kreist seit vielen Jahren um die mangelnde strategische Bedeutung der Personalfunktion.

Im Einzelnen wird thematisiert,

- *ob die Personalfunktion überhaupt strategisch arbeiten will (eher ja),*
- *ob sie es auch kann (eher nein),*
- *ob ihre internen Partner dies wollen (teils/teils),*
- *ob es in der Praxis tatsächlich stattfindet (teils/teils) und*
- *ob es im Geschäftsinteresse inhaltlich angezeigt wäre (überwiegend ja)".*

Prof. Boris Kaehler in Zeitschrift Personalführung (2/2016)

Position der SparkassenFinanzgruppe

(ROLF Personalarbeit der Zukunft, www.umsetzuntgsbaukasten.de)

Der Personalbereich ist dafür verantwortlich, aus der Geschäftsstrategie der Sparkasse die entsprechenden personalwirtschaftlichen Maßnahmen abzuleiten, um die notwendige Zahl von Mitarbeitern und Führungsstellen mit den zukünftig erforderlichen Qualifikationen zur Umsetzung der geschäftspolitischen Ziele bereitzustellen. Er ist damit eigenständiger strategischer Wertschöpfungsbereich in der Sparkasse und trägt durch sein Handeln unmittelbar zum wirtschaftlichen Erfolg bei.

Damit kommen dem Personalbereich - neben der traditionellen administrativen Aufgabenstellung - vermehrt die folgenden Rollen zu:

- *strategischer Partners für zukünftige Anforderungen*
- *Personalkostensteuerer*
- *Coach der Führungskräfte im Change-Prozess*
- *vorausschauender Gestalter im Qualifikationsmanagement der zukünftig erforderlichen digitalen Kompetenzen*

Mit den Beiträgen der Fachtagung Personal 2019 wollen wir die Personaler in ihrer Rolle als "strategischer Partner" in Personalthemen für den Vorstand stärken und die Gelegenheit bieten, in Workshops und Informationsforen Neuigkeiten und Erfahrungen für die Aufgaben als Personalentwickler, Kulturgestalter, Veränderungsmanager kennenzulernen und zu diskutieren. Ergänzt wird dies um personalwirtschaftliche und personalrechtliche Themen.

Motto: Personal zwischen Stabilität und Agilität

Moderation: Dr. Frank Fischer

Donnerstag, 13. Juni 2019

Personal als strategische Aufgabe

ab 09:30 Uhr	<i>Anreisebuffet</i>
10:00 – 10:15 Uhr	Begrüßung – Eröffnung Robert Wehner, Ulrike Kreye-Baron
10:15 – 10:45 Uhr	Aktuelle Entwicklung in der Finanzbranche – Zukunft der Sparkassen? Wolfgang Zender
10:45 – 11:45 Uhr	Personalmanagement zwischen Stabilität und Agilität Prof. Armin Trost
11:45 – 12:45 Uhr	Strategien für ein erfolgreiches Recruiting Prof. Wolfgang Jäger
12:45 – 13:45 Uhr	<i>Mittagspause</i>
13:45 – 14:45 Uhr	Brainwalk „Mitarbeiterbeurteilungen und Mitarbeitergespräche“ mit Prof. Trost
14:45 – 15:30 Uhr	Leadership der Zukunft – Zwischen Inspiration und Empowerment Christina Block
15:30 – 15:45 Uhr	Kaffeepause
15:45 – 16:30 Uhr	Digitale Transformation: Herausforderungen, Risiken und Lösungsansätze Dr. Daniel Thiemann
16:30 – 16:45 Uhr	Ausblick auf 2. Veranstaltungstag
17:30 Uhr	Abfahrt zur Abendveranstaltung

(Änderungen vorbehalten)

Freitag, 14. Juni 2019

Personal als Aufgabe für Menschenkenner und HR-Experten

- 9:00 – 09:15Uhr **Auftakt und Einführung in die Workshops**
- 9:15 – 10:30 Uhr **1. Workshoprunde**
WS 1
Wie Sie den Transfererfolg ihrer Trainings steigern – 12 Stellhebel der Transferwirksamkeit
Dr. Ina Weinbauer-Heidel
WS 2
Generationsübergreifende Führung und Zusammenarbeit – Umgang mit Unterschiedlichkeit
Myriam Rubert
WS 3
Erfolgsfaktor: Verantwortung – Parallelen zwischen gelungenen Veränderungsprozessen und erfolgreichem Elfmeterschießen
Holger Beck
- 10:30 – 10:45 Uhr *Kurzpause zum Raumwechsel*
- 10:45 – 12.00 Uhr **2. Workshoprunde**
- 12:00 – 13:00 Uhr *Mittagspause*
- 13:00 – 14:00 Uhr **Walk and Meet „Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität“**
Dr. Sonja Manns, Ingrid Lohse
- 14:00 – 14:45 Uhr **Info – Forum**
IF 1 – Heißes Eisen Personalumbau
Anja Schauenburg, Karin Heinicke
IF 2 - DEKA-Investment-Führungskompetenz in der Sparkasse zu Lübeck AG – Vertriebsintensivierung durch aktive Führung
Astrid Kessler, Marc Miericke, Alicja Reichardt
IF 3 - Talentmanagement - Fördergruppenkonzept der Sparkasse Holstein
Götz Teubel
- 14:45 – 15:00 Uhr *Kaffeepause*
- 15:00 – 15:30 Uhr **Erörterung aktueller Themen bei der Umsetzung der Institutsvergütungsverordnung**
Jörg-Bernhard Tietz
- 15:30- 16:15 Uhr **Info-Forum**
IF 4 - Das Brückenmodell der Sparkasse Chemnitz - ein fairer und sozialverträglicher Weg zum Personalumbau
Dr. Manuela Bober, Thorsten Knecht, Detlef Schmalz
IF 5 - Personalbemessung 2.0 – PARES Kompakt fit für die Zukunft
Rolf Pompe, Stefan Seiler
IF 6 - Reisezeit = Arbeitszeit? Die Vergütung von Reisezeiten im Licht der aktuellen Rechtsprechung
Thomas Sterzl
- 16:15 – 16:45 Uhr **Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Mitarbeitern im Spannungsfeld zum Datenschutz**
Patricia Kühnel
- 16:45 – 17:00 Uhr **Abschluss und Ausblick** *(Änderungen vorbehalten)*

Information zu den Fachvorträgen am 13.06.2019



Prof.
Armin Trost

Professor für
Industrial and
Organizational
Psychology,
Business School
der Hochschule
Furtwangen

Personalmanagement zwischen Stabilität und Agilität

Personalmanagement findet heute und in Zukunft in einem sich ändernden Kontext statt. Nicht nur die Digitalisierung sondern auch Veränderungen in Gesellschaft, den Märkten, der Demografie tragen das ihre dazu bei. Dabei finden wir uns in einem Spannungsfeld zwischen Hierarchie und Stabilität einerseits und Vernetzung und Agilität andererseits wieder. Davon bleibt Personalarbeit nicht unberührt. Neue Prämissen der Arbeitswelt und der Märkte sollten sich im Personalmanagement widerspiegeln. In diesem Atemzug steht vieles auf dem Prüfstand: die Rolle der Personalfunktion und die Gestaltung zahlreiche Ansätze des Personalmanagements. Man denke hier an Themen, wie Lernen, Entwicklung, Anreizsysteme, Zielvereinbarung, Beurteilung, Feedback etc. Dieser Vortrag liefert einen allgemeinen Überblick über die sich ändernden Vorzeichen des Personalmanagements und verdeutlicht dies anhand konkreter, praktischer Implikationen.



Prof. Wolfgang
Jäger

Geschäftsführer
DJM Consulting
GmbH,
Dr. Jäger
Management-
Beratung,
Königstein im
Taunus

Strategien für ein erfolgreiches Recruiting

Strategien für ein erfolgreiches Recruiting müssen Antworten auf zwei besondere Herausforderungen des Arbeitsmarktes liefern. Zum einen ist das die demografische Entwicklung, die mittlerweile allenthalben spürbar geworden ist und zum anderen die stark gestiegene Nachfrage, insbesondere nach Mitarbeitern mit Qualifikationen aus den sogenannten „MINT-Berufen“, hervorgerufen durch die „Digitalisierung“. Das heißt, die Ansprache und Suche nach den entsprechenden Talenten ist aufwendiger und schwieriger geworden. Wo findet man die Talente? Wie spricht man sie an? Was sind die richtigen Rekrutierungskanäle? Wie kontrolliert man den Erfolg seiner Maßnahmen? Und last but not least: Ist der gesamte Personalbeschaffungsprozess optimal organisiert? Auf alle vorgenannten Fragestellungen werden Antworten gegeben.



Christina Block

Senior
Consultant &
Head of People
Development,
energy-factory,
St. Gallen

Leadership der Zukunft – Zwischen Inspiration und Empowerment

Führung ist eine der wichtigsten kulturellen Rahmenbedingung, wenn es um Erfolg in der neuen Arbeitswelt geht. Aktuell stehen viele Mythen zu Führung und New Work im Raum, welche jedoch nicht wissenschaftlich überprüft sind. Der Vortrag Leadership der Zukunft zeigt die Ergebnisse einer Untersuchung der Universität St. Gallen zum Thema Führung in der neuen Arbeitswelt. Wie sehen Führungsmodelle in der neuen Arbeitswelt aus und werden Führungskräfte dadurch überflüssig? Die Studie zeigt als das erfolgreichste Modell eine Kombination aus inspirierender und geteilter Führung. Unternehmen mit dieser Führungskultur (360°-Leadership) bringen deutlich höhere Innovationsraten und Leistungswerte hervor als Unternehmen, die Führung ausschließlich teilen oder nur inspirierend führen. Dennoch muss der Weg in eine solche moderne Führungskultur schrittweise erfolgen. Die Studie gibt Hinweise für die Entwicklung eines modernen Führungs-Mindsets.



Dr. Daniel
Thiemann

Post Doc im
Projekt
DigiTrain, ESB
Business School,
Reutlingen

Digitale Transformation: Herausforderungen, Risiken und Lösungsansätze

Entscheider in Unternehmen stehen – ähnlich wie Wissenschaftler und andere gesellschaftliche Akteure – derzeit vor der Frage, was „Digitalisierung der Arbeitswelt“ bedeutet. Aufgrund der hohen Komplexität des Themas fällt es vielen Unternehmen schwer, zielorientiert notwendige Veränderungen anzustoßen und zu gestalten. Den sich bietenden Chancen, wie z.B. demokratischere Strukturen, effizientere Prozesse und eine bessere Integration von Privat- und Arbeitsleben, stehen Gefahren der Digitalisierung gegenüber, wie z.B. Belastung durch ständige Erreichbarkeit, Druck durch Kontrolle oder Überforderung durch Arbeitsverdichtung. Der Vortrag wird die Herausforderungen und Risiken der digitalen Transformation thematisieren sowie Gestaltungsansätze aus dem Projekt DigiTrain (www.digitrain40.de) vorstellen.

Brainwalk am 13.06.2019



Prof.
Armin Trost

Professor für
Industrial and
Organizational
Psychology,
Business School
der Hochschule
Furtwangen

Mitarbeiterbeurteilung und Mitarbeitergespräche

Zielvereinbarung, Leistungsbeurteilung, Feedback als Teile des jährlichen Mitarbeitergesprächs gehören wohl zur meist verbreiteten Praxis des Personalmanagements weltweit. In den vergangenen Jahren kam dieser Ansatz allerdings zunehmend unter Beschuss. Es steht die Befürchtung im Raum, das jährliche Mitarbeitergespräch würde in Widerspruch mit einem modernen (agilen) Führungs- und Organisationsverständnis stehen.

Ist das so? Welche Erfahrungen machen die Anderen? Was sollte man anstatt dessen tun? Was sollte man bewahren, was eher nicht? Aktuell scheint es zu diesem Thema mehr Fragen als Antworten zu geben. In einem interaktiven, einfachen Format (Brainwalk) werden wir gemeinsam Fragen rund um die Chancen und Risiken von Mitarbeiterbeurteilung und Mitarbeitergesprächen beantworten und debattieren.

Information zu den Workshops am 14.06.2019



Dr. Ina
Weinbauer-
Heidel

CEO und
Transfer-
Visionärin,
Institut für
Transfer-
wirksamkeit,
St.Valentin

Wie Sie den Transfererfolg ihrer Trainings steigern –

12 Stellhebel der Transferwirksamkeit
Die Transferforschung bestätigt, was HR-Profis längst wissen: nur 10-20% des Gelernten kommen in der Praxis an. Wovon hängt der Transfererfolg ab? Wie können Sie die Wirksamkeit Ihrer Trainings steigern? Und wie machen Sie Transferwirksamkeit von der Achillesferse zu ihrem Aushängeschild? Der Workshop bietet Antworten - wissenschaftlich fundiert & praktisch erprobt. 100 Jahre Transferforschung werden auf den Punkt gebracht und es wird gezeigt: Der Transfererfolg ist steuerbar - mit den 12 Stellhebeln der Transferwirksamkeit...



Myriam Rubert

Geschäftsführerin
WITOS Berlin –
Unternehmens-
entwicklung
Systemische
Beratung
Training &
Coaching, Berlin

Generationsübergreifende Führung und Zusammenarbeit- Umgang mit Unterschiedlichkeit

Der Arbeitsmarkt wandelt sich ebenso kontinuierlich wie die Profile der Arbeitskräfte in ihm. Unterschiedliche kulturelle und generationale Hintergründe zeigen sich unter anderem in verschiedenen Arbeitsstilen und im Umgang miteinander. Personaler/innen und Führungskräfte müssen sensibel für Unterschiede sein und sie kompetent aufgreifen, ja manchmal sogar gezielt fördern. Denn der Umgang mit Unterschiedlichkeit in Organisationen ist ein Schlüssel zum Erfolg. Er verlangt von uns jedoch oft, Kompromisse zu schließen. Denn diese ermöglichen eine gelingende Kommunikation, die Unterschiedlichkeit (Diversität) wertschätzend aufgreift und somit Reibung reduzieren kann sobald sie entsteht.



Holger Beck

Coach,
Moderator,
Trainer - Change
& Meer,
Heikendorf/Kiel/
Hamburg

Erfolgsfaktor: Verantwortung – Parallelen zwischen gelungenen Veränderungsprozessen und erfolgreichem Elfmeterschießen

Veränderungsprozesse gelingen, wenn Verantwortung wirksam übertragen wird. Welche Schritte hierfür entscheidend sind und welche überraschenden Parallelen sich dabei zu einem erfolgreichen Elfmeterschießen ergeben, erfahren die Teilnehmer in diesem Workshop. Durch eine Kombination aus Vortrag und Arbeit in Kleingruppen erleben die Teilnehmer, wie wichtig rollengerechte Kommunikation ist und wie bedeutsam Mut und Vertrauen sind.

Walk and Meet am 14.06.2019

Walk and Meet : „Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität“

Wir sind als Menschen nicht für's Sitzen geschaffen. Auch bei unserer Tagung werden wir - wie in vielen Meetings- wieder überwiegend sitzen. Gesund ist das nicht!

Wenn wir laufen und uns bewegen und gleichzeitig miteinander reden wird ein sehr kreativer Teil im Gehirn aktiviert. Wir setzen Ideen frei und sortieren unsere Gedanken. Auch Lösungen lassen sich emotionsfreier und mit besseren Ergebnissen entwickeln. Bereits Aristoteles hielt seine Denkschule im Gehen ab. Dies entspricht viel mehr unserem natürlichen Konzept als stundenlanges Sitzen und Zuhören.

Walk and Meet nutzt diese Idee. Sie können in einer Stunde des bewegenden Austausches über das Thema „Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität“ nachdenken, sprechen, Erfahrungen kennenlernen und Ideen entwickeln.

Sie erleben diese so einfache Methode "Gehen und sich treffen" als Methode für ein Brainstorming im beruflichen Alltag und als willkommene Abwechslung unserer Tagung, um selbst aktiv zu werden und Ihre Gedanken mit Kolleginnen und Kollegen zu diskutieren. Nach dem „Spaziergang“ halten Sie gemeinsam die besten Gedanken fest.



Dr. Sonja Manns



Ingrid Lohse

Referentinnen
Personal- und Führungskräfteentwicklung,
Nord-Ostdeutsche Sparkassenakademie, Potsdam

Information zu den Fachbeiträgen am 14.06.2019



Erörterung aktueller Themen bei der Umsetzung der Institutsvergütungsverordnung

Die Umsetzung der Novelle der Institutsvergütungsverordnung hat einige Fragestellungen entstehen lassen, die sich insbesondere in der praktischen Umsetzung, etwa bei der Abfassung des Offenlegungsberichts zeigen.

Jörg-Bernhard Tietz

Referent
Vorstandsberatung
und Personalrecht,
Ostdeutscher
Sparkassenverband,
Berlin

Ungeachtet der hierzu veröffentlichten Rundschreiben, insbesondere der entsprechenden Mustertexte bietet der "Mini-Workshop" die Gelegenheit, institutsspezifische Themen im Umgang mit der Institutsvergütungsverordnung (IVV) zu thematisieren.



Leistungs- und Verhaltenskontrolle von Mitarbeitern im Spannungsverhältnis zum Datenschutz

Im betrieblichen Kontext besteht die Möglichkeit, Mitarbeiter der Sparkassen gewollt oder ungewollt zu überwachen. Mit Blick auf die strengen Vorgaben des Datenschutzes und die dort verankerten Bußgelder ist die Leistungs- und Verhaltenskontrolle kritisch zu prüfen und rechtlich abzusichern.

Patricia Kühnel

Referentin
Personal und
Organisation,
Ostdeutscher
Sparkassenverband,
Berlin

Der Vortrag beleuchtet anhand von Beispielen, wo Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Mitarbeiter im Arbeitsverhältnis stattfindet, was bei der rechtlichen Ausgestaltung zu beachten ist und welche Konsequenzen unzulässige Leistungs- und Verhaltenskontrollen nach sich ziehen können.

Info-Forum am 14.06.2019

Info-Forum 1

Heißes Eisen Personalumbau

Wichtig für den Erfolg eines Personalumbaus ist die Etablierung einer professionellen Trennungskultur mit klarer Kommunikation, konkreter Zielstellungen und der Einbindung aller verantwortlichen Beteiligten. Um Führungskräfte, Personalmanagement und Betriebsräte vorzubereiten eignen sich Workshops, Einzelberatungen und Coachings. Entscheidend ist auch die Wahl der Instrumente für die gehenden Mitarbeiter.

Welche unterschiedlichen Angebote bieten sich an?

Welches Matching/ Auswahl-Verfahren eignet sich?

Welche Vorteile bietet eine Orientierungs- bzw. Entscheidungsberatung?

Welche geförderte Transfermaßnahmen gibt es?

Wie können Leistungsträger und die Motivation gehalten werden und wie stellen wir die tägliche Produktivität sicher?

Antworten auf diese und weitere wichtige Fragen stehen zur Diskussion. Am Beispiel des Projektes „Hochseetauglichkeit 2.0“ der Förde Sparkasse wird ein Personalumbauprozess von der Ausgangslage/Zielsetzung bis zum Newplacement vorgestellt.



Anja
Schauenburg
Geschäftsführerin, Schauenburg –
DIE PERSONALUMBAUER,
Kiel, Hamburg



Karin Heinicke
Abteilungsleiterin
Personalmanagement,
Förde Sparkasse, Kiel

Info-Forum 2

DEKA-InvestmentFührungskompetenz in der Sparkasse zu Lübeck AG – Vertriebsintensivierung durch aktive Führung

Eine intensive Inhouse-Maßnahme mit überraschenden Erkenntnissen

Welche Rolle hat die Führungskraft bei einer nachhaltigen Steigerung der Beratungskompetenz von Vertriebsmitarbeitern? Mit dieser Frage haben wir uns in der Analysephase in der Sparkasse zu Lübeck intensiv beschäftigt und unter Einbindung der beteiligten Führungskräfte in Impuls-Workshops gemeinsam Antworten und individuelle Lösungswege erarbeitet.

Hierzu beantworteten wir folgende Fragestellungen:

Was bedeutet „Vorbild im Vertrieb“?

Welche Auswirkungen hat die eigene fachliche und vertriebliche Kompetenz auf die Mitarbeiter?

Wie sorgen gemeinsame Standards für Sicherheit in der Umsetzung?

In der Umsetzungsphase gab es viele positive Überraschungen und Erkenntnisse, die zu einem nachhaltigen Umdenken geführt haben. Die erarbeiteten Inhalte sind heute (fester) Bestandteil der Führungstätigkeit.



Astrid Kessler
Geschäftsstellenleiterin
Sparkasse zu Lübeck AG



Marc Miericke
Beratung-Coaching-
Training-Mediation,
Hamburg



Alicja Reichardt
Betreuung Sparkassen
und Sparkassen-
akademien –
Deka Vertriebsregion
Nord, Frankfurt am Main

Info-Forum 3

Talentmanagement – Fördergruppenkonzept der Sparkasse Holstein

Wie gelingt es im „war for talents“ die Loyalität von verschiedenen Mitarbeitergruppen zur Sparkasse nachhaltig zu stärken?

Mit ebendieser Fragestellung hat sich das Personalmanagement der Sparkasse Holstein intensiv auseinandergesetzt und daraus ein Fördergruppenkonzept entwickelt.

In insgesamt sechs verschiedenen Programmen werden als Leistungs- und Potenzialträger gesehene Mitarbeiter unterstützt und miteinander vernetzt. Auf fachlicher und persönlicher Ebene sollen die individuellen Potenziale und Persönlichkeiten weiterentwickelt werden und gleichzeitig eine nachhaltige Bindung an den Arbeitgeber erfolgen.

Von den „Jungen Wilden“ bis zu den „High Potentials“ wurde für jede Lebens- und Berufsphase ein eigener Förderkreis ausgearbeitet. Die unterschiedlichen Fördergruppen der Sparkasse Holstein werden vorgestellt und von den Maßnahmen wird berichtet, die für die Fördergruppen konzipiert wurden.



Götz Teubel

Leiter Personalmanagement,
Sparkasse Holstein, Eutin

Info-Forum 4

Das Brückenmodell der Sparkasse Chemnitz – ein fairer und sozialverträglicher Weg zum Personalumbau

In Umsetzung einer Neuausrichtung im Vertrieb entstand in der Sparkasse Chemnitz die Notwendigkeit eines Personalumbaus. Mit Blick auf die Ausrichtung des Hauses für die Zukunft und unter Beachtung der demografischen Struktur in der Belegschaft wurde ein Modell gesucht, welches sich vor allem an ältere Mitarbeiter richtet und dabei vollständig auf Freiwilligkeit setzt.

Umgesetzt wurde ein Brückenmodell, welches in Zusammenarbeit mit der Firma Bertschat & Hundertmark entwickelt wurde und Vorteile sowohl für die betroffenen Mitarbeiter als auch die Sparkasse hat. Im Kern handelt es sich um ein Angebot an ältere Mitarbeiter, zeitnah aus der Sparkasse auszusteigen und für den Gesamtzeitraum bis zur Rente eine Überbrückungsleistung in Höhe eines zu definierenden Prozentsatzes des Nettogehalts zu beziehen. Diese Leistung wurde mit der Zahlung einer einmaligen Abfindung erbracht. Im Ergebnis zeigte sich

1. eine hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitern,
2. eine hohe Planungssicherheit sowohl für Mitarbeiter als auch für uns als Sparkasse und
3. die Möglichkeit einer schnellen Umsetzung mit hoher Konzentration auf neue Herausforderungen.



Dr. Manuela Bober

Referentin Personal-
beratung und
Personalrecht,
Ostdeutscher
Sparkassenverband,
Berlin



Thorsten Knecht

Bereichsleiter Personal-
management,
Sparkasse Chemnitz



Detlef Schmalz

Referent Personal-
betreuung,
Sparkasse Chemnitz

Info-Forum 5

Personalbemessung 2.0 – PARES Kompakt fit für die Zukunft

PARES Kompakt wurde mittlerweile bei ca. 250 Sparkassen erfolgreich eingesetzt um Transparenz über die, im Haus gebundenen, Mitarbeiterkapazitäten zu erhalten. Seit 10 Jahren versteht sich PARES Kompakt daher als das Standard-Instrument zur Personalbemessung innerhalb der Sparkassen Finanzgruppe. Sehen Sie wie das Vorgehensmodell die Ziele einer Sparkasse im Rahmen der Analyse unterstützt und wie z.B. auch die Inhalte der Betriebsstrategie der Zukunft (BdZ) in den Projektablauf integriert werden können. Gerne zeigen wir Ihnen aber auch auf welche Neuerungen PARES Kompakt in den vergangenen Jahren erfahren hat und warum allein in den vergangenen drei Jahren insgesamt ca. 100 Sparkassen-Erhebungen deutschlandweit stattgefunden haben. Personalbemessung mit PARES Kompakt hilft Sparkassen bei einer nachhaltigen und zukunftsorientierten Dimensionierung der eigenen Personalkapazitäten.



Rolf Pompe

Referent Personal,
Ostdeutscher
Sparkassenverband, Berlin



Stefan Seiler

stellv. Unternehmensbereichsleiter
Sparkassen-Consulting GmbH, München,
Hannover

Info-Forum 6

Reisezeit = Arbeitszeit?

Die Vergütung von Reisezeiten im Licht der aktuellen Rechtsprechung

Kürzlich erst hat ein BAG-Urteil zur Vergütung von Reisezeiten ins Ausland für mediales Aufsehen gesorgt. Durch den Blätterwald geistert die Meldung „Reisezeit = Arbeitszeit“. „Geld verdienen im Schlaf – ein Traum wird wahr“ hieß es im Spiegel. Viel Streit gab es in den vergangenen Jahren, was nun „Arbeitszeit“ ist, insbesondere wenn nicht gearbeitet wird. Kann der Berater das Abendessen beim Kunden als Arbeitszeit abrechnen? Wie verhält es sich beim Berater im Außendienst mit der Arbeitszeit? Gilt die Fahrt zu einer Dienstreise in öffentlichen Verkehrsmitteln als Arbeitszeit? Weshalb Reisezeit nicht gleich Arbeitszeit ist und wie das Urteil des BAG rechtlich einzuordnen ist soll im Rahmen des Vortrages erläutert werden.



Thomas Sterzl

Referent Personalberatung und Personalrecht,
Ostdeutscher Sparkassenverband, Berlin

Veranstaltungsdaten:

Ihre Anmeldung nehmen Sie bitte mit der Veranstaltungsnummer V-036959 unter www.nosa-online.de vor.

Der Preis für die Tagung (inklusive Abendveranstaltung und Tagungsverpflegung) beträgt 950,00 Euro zzgl. MwSt.

Für Teilnehmer aus Sparkassen fällt keine MwSt. an.

Bei gleichzeitiger Teilnahme eines weiteren Vertreters Ihrer Sparkasse reduziert sich dessen Tagungspreis auf 650,00 Euro.

Veranstaltungsort:

Kongresshotel Potsdam am Templiner See
Am Luftschiffhafen 1
14471 Potsdam

Ansprechpartner:

Dr. Frank Fischer
Nord-Ostdeutsche Sparkassenakademie
Am Luftschiffhafen 1
14471 Potsdam
Telefon: 0331 97925-282
Telefax: 0331 97925-341
E-Mail: frank.fischer@nosa-online.de

Elke Schmidt
Nord-Ostdeutsche Sparkassenakademie
Am Luftschiffhafen 1
14471 Potsdam
Telefon: 0331 97925-205
Telefax: 0331 97925-341
E-Mail: elke.schmidt@nosa-online.de

TEAM



Top Partner



Finanzgruppe
Ostdeutscher Sparkassenverband

Nutzen Sie Ihr Online-Teilnehmerportal auf www.nosa-online.de

Ihre Vorteile auf einen Blick

- Jeder Teilnehmer ehemaliger oder neuer Akademieveranstaltungen ist registriert und erhält in der Regel automatisch einen Online-Account bzw. kann diesen anfordern
- Übersicht Ihrer gebuchten und besuchten Veranstaltungen
- Download von Teilnehmerunterlagen
- Zugriff und Download Teilnahmebescheinigungen, Zeugnisse
- Persönliche Veranstaltungsempfehlungen
- Austausch mit anderen Teilnehmern und Dozenten zu inhaltlichen und organisatorischen Aspekten (z. B. Fahrgemeinschaften) in veranstaltungsbezogenen Foren

Bildquelle: Fotolia_143759765_S, stock.adobe.com