

next4

Die next4 Gruppe steht für den Fortschritt  
von Mittelständlern bei ihrer Personalarbeit.

next4 verbindet die Bereiche Finanzen  
und Qualifizierung, um als Kraftverstärker  
vorhandener Ressourcen zu wirken.

**nextstrategy**



**nexteducation**



**nextvalue**



**nextpension**





nexteducation

**QUALIFIZIEREN STATT  
ENTLASSEN – ~~ABER WIE?~~**

**MIT BILDUNGSWERTKONTEN!**

# 1. UNTERNEHMENSANALYSE



ANALYSE

# 1. UNTERNEHMENSANALYSE

---

## WEITERBILDUNGS-POTENZIAL-ANALYSE

- Fort- und Weiterbildung wird messbar gemacht
- Es entsteht ein Steuerungsinstrument für die Personalabteilung
- Fort- und Weiterbildung soll im Unternehmen nachhaltig steuerbar und finanzierbar gemacht werden
- Die demographische Struktur des Unternehmens wird berücksichtigt
- Es entsteht ein Vergleichsmaßstab mit anderen Unternehmen

## 2. BILDUNGSWERTKONTEN

---

---

BILDUNGSWERTKONTO

# EXKURS WERTKONTEN

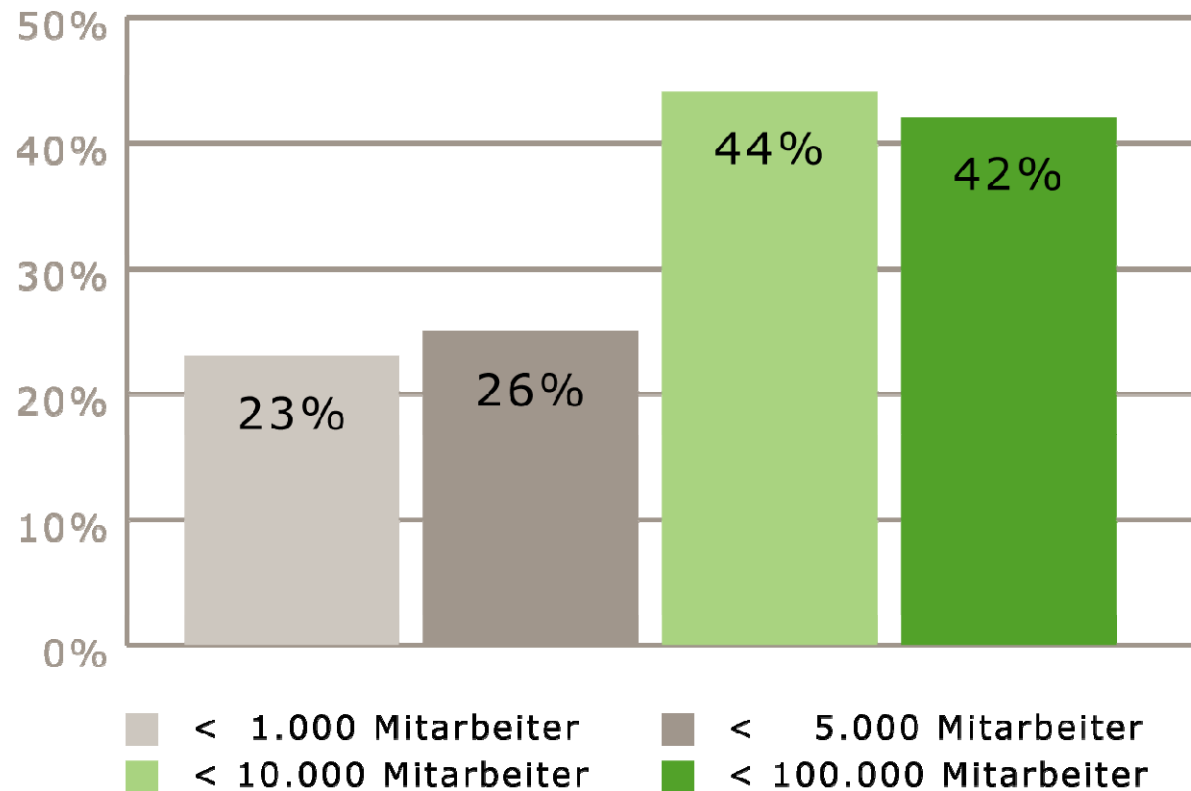
---

## Das Bildungswertkonto basiert auf gesetzlichen Grundlagen von Zeitwertkonten (ZWK)

- Mit der Einführung des Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (FlexiG) im Jahr 1998 wurde es möglich, bezahlte Freistellungen von der Arbeit sozialversicherungsrechtlich zu flankieren und die Finanzverwaltung hat die Bildung von ZWK steuerlich flankiert:
- Damit hat der Gesetzgeber flexible Rahmenbedingungen geschaffen, um innovative betriebliche Vorsorge- und Arbeitsflexibilisierungssysteme zu schaffen.

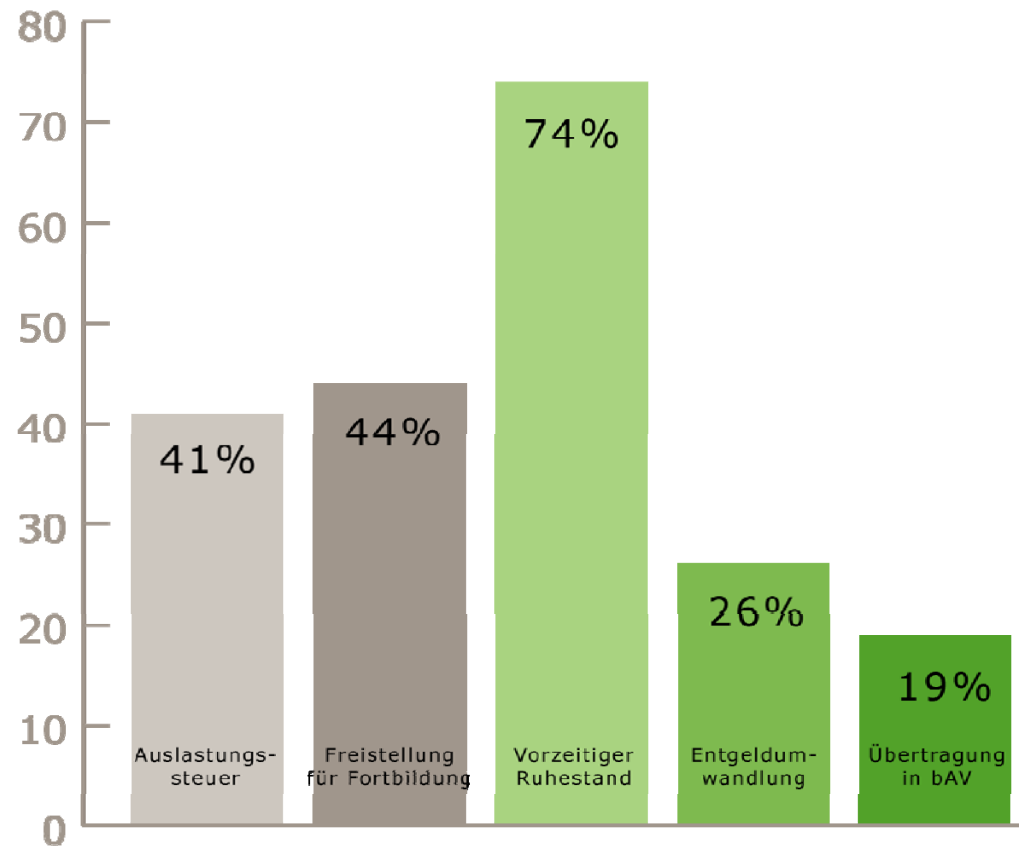
# EXKURS WERTKONTEN

## Verbreitung von ZWK



# EXKURS WERTKONTEN

## Zielsetzungen von ZWK



## 2. BILDUNGSWERTKONTO

---

### Die betriebliche Weiterbildung lässt sich durch „Bildungswertkonten“ dauerhaft und finanziell kostengünstig regeln

- Bei Bildungswertkonten handelt es sich um eine Form des betrieblichen Zwecksparens, ähnlich wie Zeitwertkonten oder wie die sehr langfristig angelegte betriebliche Altersvorsorge
- Bildungswertkonten eignen sich für Verbands- oder Tariflösungen ebenso wie für betriebsindividuelle Vereinbarungen
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer können das Lebenslange Lernen damit gemeinsam auf eine für beide Seiten sehr profitable Grundlage stellen
- Bildungswertkonten bedeuten individuelles verzinsliches Geldvermögen für Weiterbildungszwecke

## 2. BILDUNGSWERTKONTO

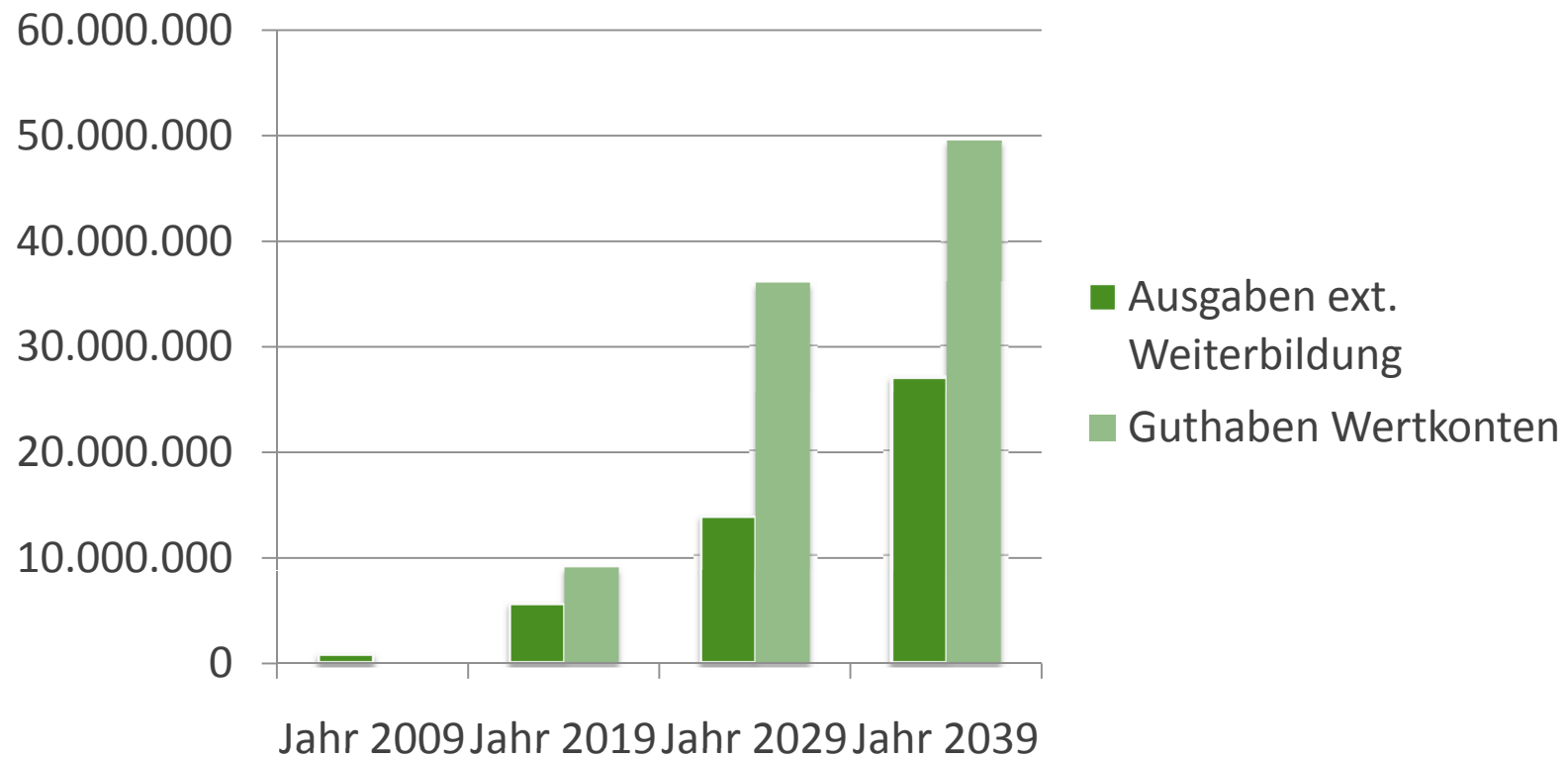
---

### **Die betriebliche Weiterbildung lässt sich durch „Bildungswertkonten“ dauerhaft und finanziell kostengünstig regeln**

- Durch flexible Einzahlungen unterschiedlichster Gehaltsbestandteile inklusive direkter Zuschüsse des Arbeitgebers entsteht ein vom Arbeitgeber verwalteter Kapitalstock
- Die vom Arbeitnehmer eingezahlten Anteile sind dessen persönliches Vermögen
- Solange der Arbeitnehmer erwerbstätig ist, bleibt dieses Vermögen zweckgebunden für die Weiterbildung oder für andere ausdrücklich vereinbarte Zwecke
- Der Staat unterstützt den Vermögensaufbau durch Steuerstundung und den Aufschub von Sozialversicherungsbeiträgen

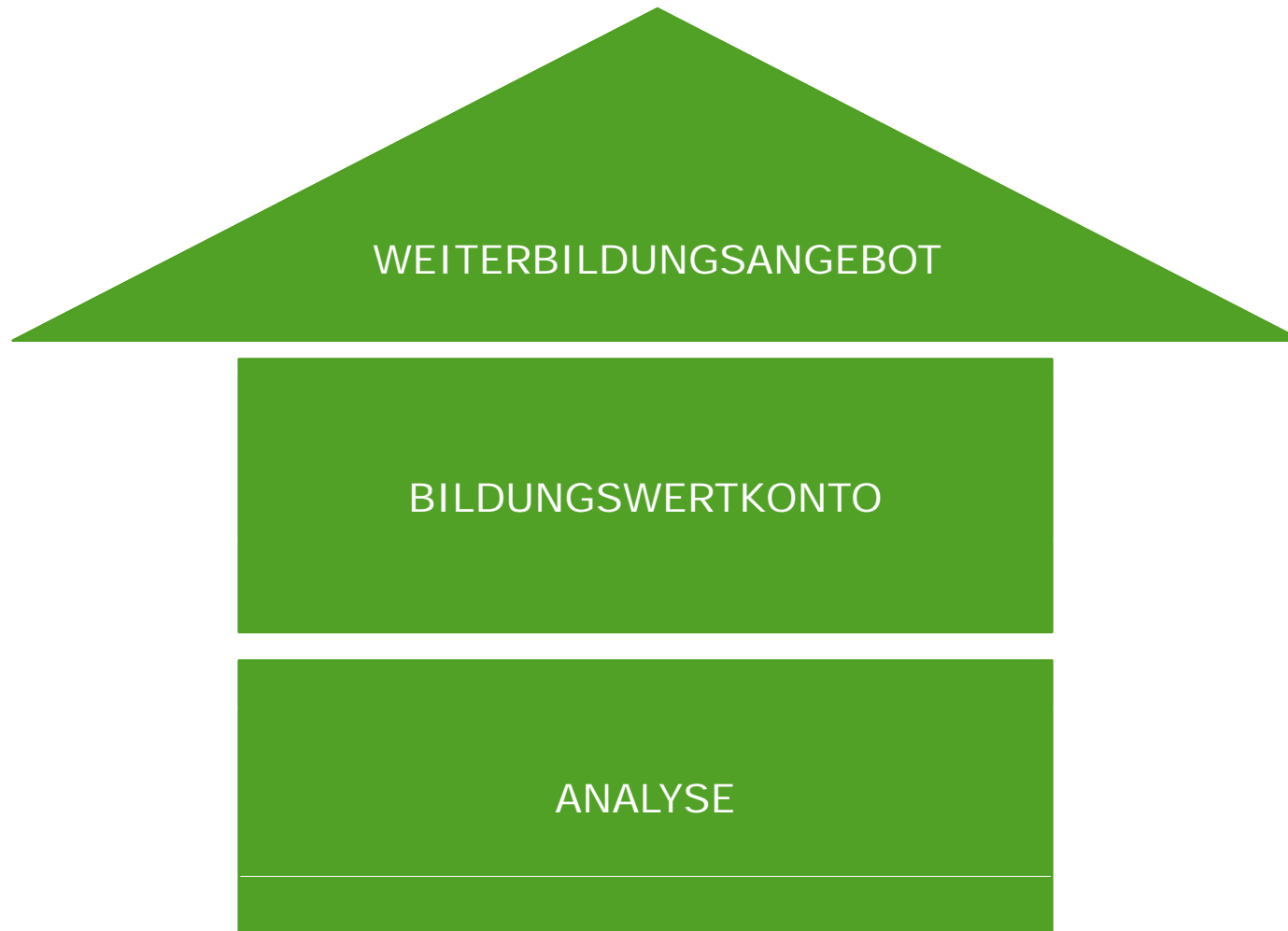
## 2. BILDUNGSWERTKONTO

### Bildungswertkonten bei einem Beispielunternehmen mit 1000 Mitarbeitern

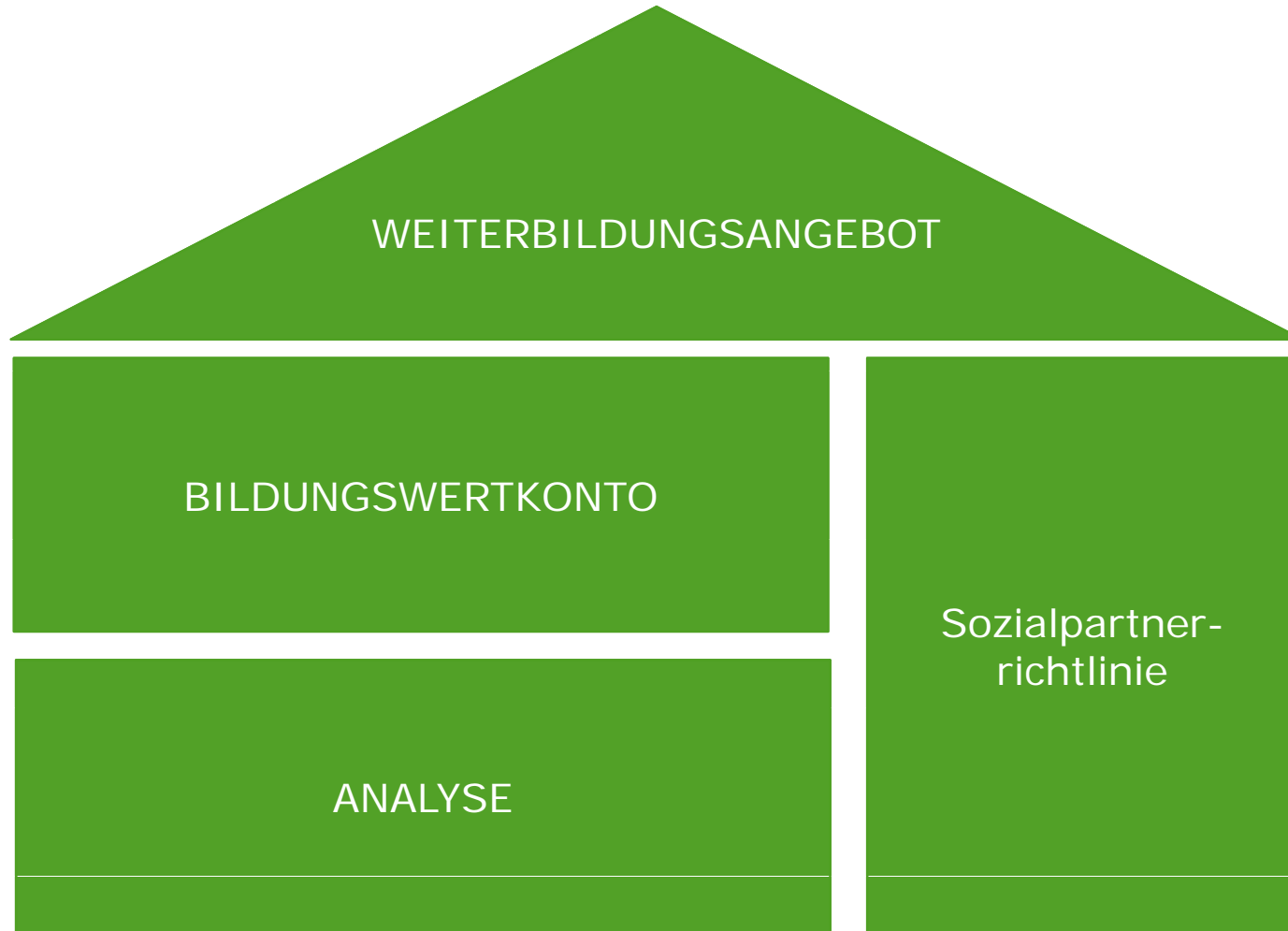


### 3. WEITERBILDUNGSANBIETER

---



### 3. WEITERBILDUNGSANBIETER





nexteducation

# VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

next4 Gruppe  
Stormsweg 3  
22085 Hamburg

Tel.: 040 – 180 333 00  
Fax: 040 – 180 333 10  
E-Mail: [dialog@nexteducation.de](mailto:dialog@nexteducation.de)  
Web: [www.nexteducation.de](http://www.nexteducation.de)