



Die TPC Zeit-Wert-Strategie®

Gesund. Flexibel. Produktiv.

Verknüpfung von Bausteinen einer lebensphasenorientierten Personalstrategie



Bundesministerium
für Gesundheit

Förderung und Bezuschussung durch Krankenkassen
gemäß Präventionsgesetz § 20a SGB V



INTERNATIONAL BENEFITS NETWORK



Betrieblich vorsorgen.
Zukunft gestalten.

Wir sind TPC.


3 Kundengruppen:
**Einzelunternehmen,
KMU, Konzerne.**


Mehr als **1.200**
lizenzierte **Berater.**


3 Kernkompetenzen:
**Konzept, Kommunikation,
Verwaltung.**


Mehr als **70 Spezialisten**
wie Betriebswirte, Aktuare,
Mathematiker, Juristen.


Über **60 Jahre** Erfahrung.


In **150 Büros**
deutschlandweit vertreten.


3 Dienstleistungen:
**Beratung, Umsetzung,
Begleitung.**


3 Ebenen
von Betreuung und Erfahrung:
lokal, regional und global.


5.000+ Unternehmen
sind Kunden bei TPC.


In **70 Ländern**
weltweit vernetzt.

Demografie - Traum und Realität

Unternehmer-Traum

- Leistungsfähige und leistungsbereite Mitarbeiter
- Hohes Arbeitsengagement
- Keine Unfälle und krankheitsbedingte Fehlzeiten

Realität

- Veränderte Wertevorstellungen der Mitarbeiter
- Steigende Krankenstände
- Sorge um Arbeitsfähigkeit bis zur Rente



Arbeitnehmer-Traum

- Spannender Job & guter Verdienst
- Spaß & Wohlbefinden bei der Arbeit
- Gesund und beschwerdefrei durchs Erwerbsleben kommen

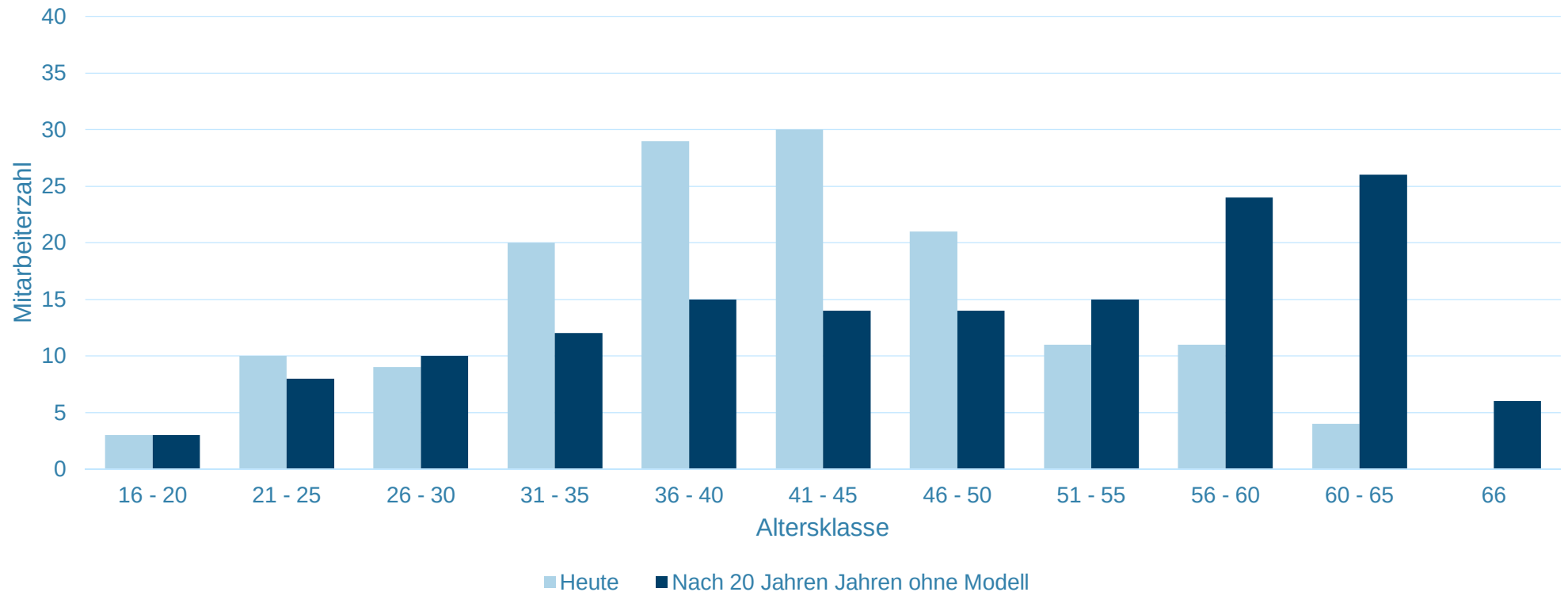
Realität

- Grenze zwischen Freizeit und Arbeit verschwimmt
- Gesundheitsbeeinträchtigende Arbeitsbedingungen
- Fehlende Wahrnehmung und Wertschätzung

Quelle: Deutsche Hochschule für Prävention und Gesundheitsmanagement / BSA-Akademie

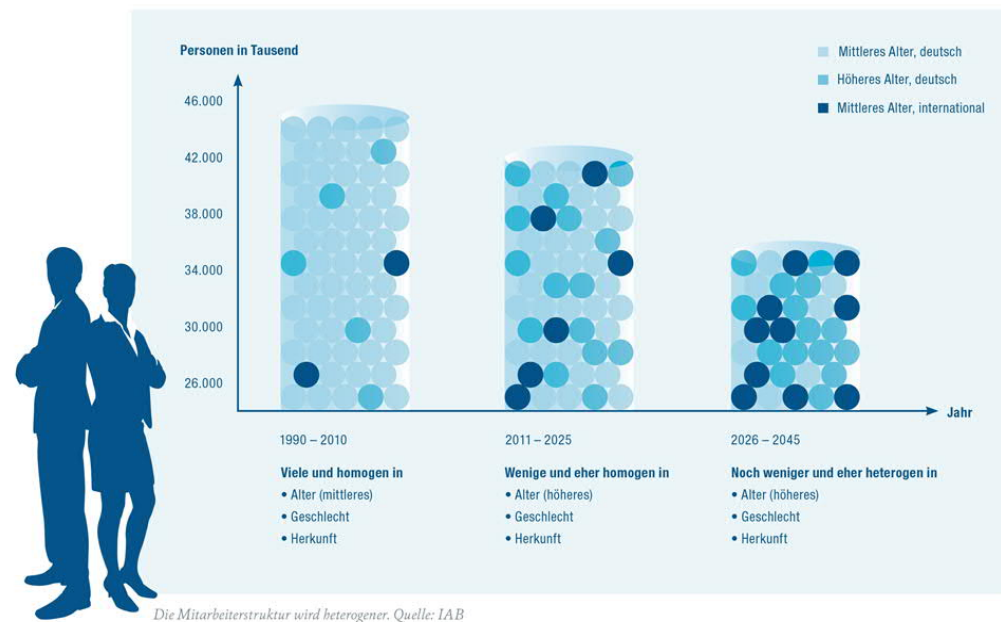
Erste Herausforderung: Verschiebung Altersstruktur in den nächsten Jahren

Belegschaftsstruktur am Beispiel eines Unternehmens mit heute ca. 150 Mitarbeitern



TPC Studie - Unternehmen im Wandel.

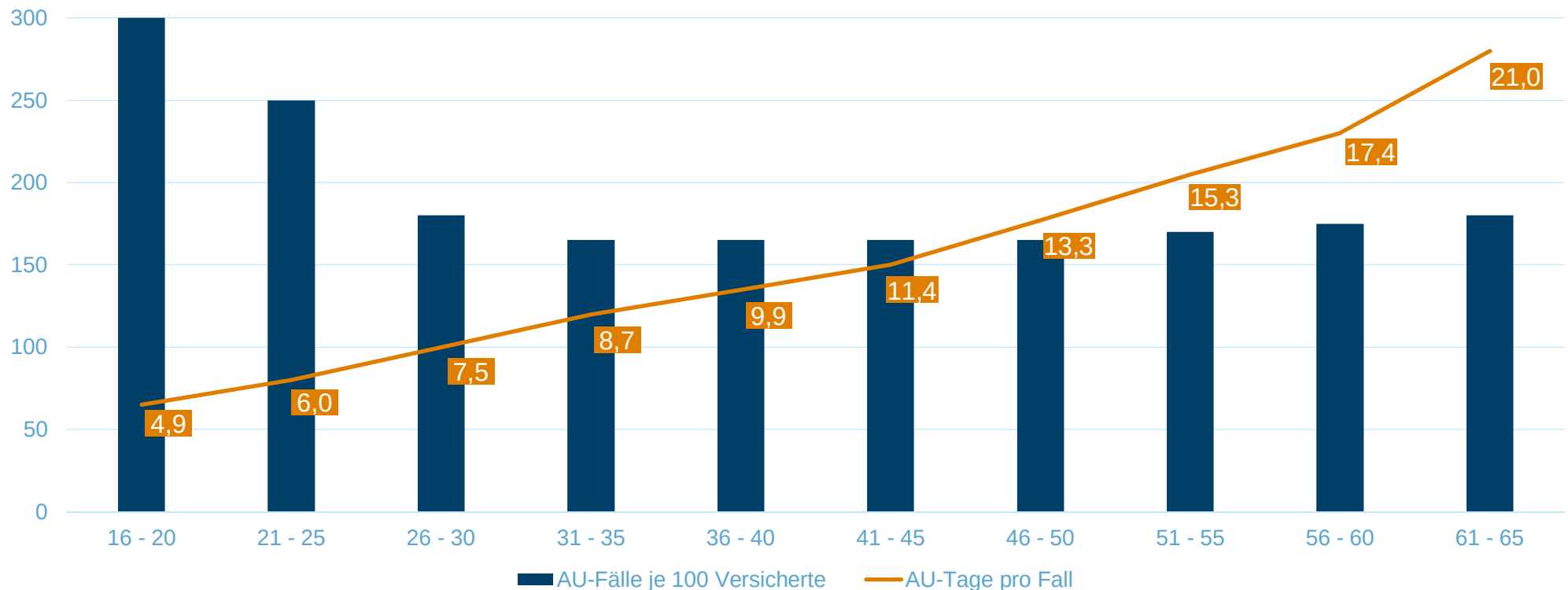
Arbeitskräfteangebot in Deutschland.
In Zukunft weniger und ältere Mitarbeiter.



Überalterung. Die Fokussierung der Unternehmen auf den Fachkräftemangel deckt sich mit der medialen Präsenz des Themas. Die Auswirkungen einer alternden Belegschaft benötigen mehr Aufmerksamkeit.

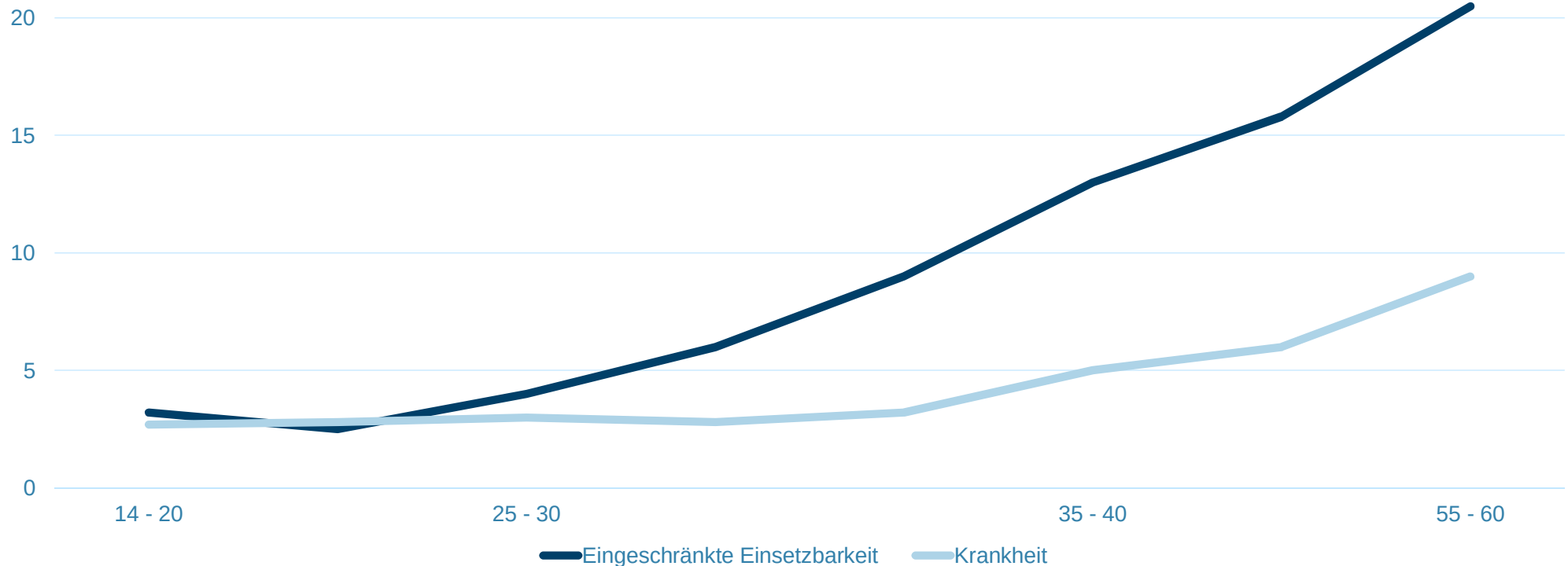
Zweite Herausforderung: Ansteigende Krankheitsquoten und -kosten

Arbeitsunfähigkeitsfälle und -dauer von AOK-Mitgliedern nach Lebensalter 2016



Quelle: Meyer, M.; Wehner, K.; Cichon, P. (2017): Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft 2016, In: Bandura, B. u. a. (Hrsg.), Fehlzeitenreport, Berlin, Heidelberg. S. 295.

Dritte Herausforderung: Wachsender Anteil leistungsgewandelter Mitarbeiter



Auswertung der BMW AG; Quelle: Stefan Krause „Demografischer Wandel als Herausforderung für Unternehmensführung, Produkte und Märkte“, zitiert nach Hartmut Buck; Ganzheitliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Konferenzvortrag, Oktober 2008

Vierte Herausforderung Demografie: Können. Wollen. Sollen.

Ist die Beschäftigung aller Mitarbeiter bis zur Regelaltersrente mit voller Produktivität möglich?

Können: Wie viele Mitarbeiter sind körperlich bis zum Rentenbeginn uneingeschränkt leistungsfähig?

Wollen: Wie viele Mitarbeiter sind bis zum Rentenbeginn voll motiviert bei der Arbeit?

Sollen: Für welche Mitarbeiter wünscht sich der Arbeitgeber frühzeitige Ersatzeinstellung?

Die Deutschen gehen in 2017 tatsächlich mit 64,1 Jahren in Rente (Quelle: Statista, Deutsche Rentenversicherung, 2018)

Im Durchschnitt würden die Deutschen mit 60,2 Jahren in Rente gehen, wenn sie sich das finanziell leisten könnten (Quelle: GfK im Auftrag der „Welt am Sonntag“, 2016)

Das Renteneintrittsalter liegt 2018 bei 65,6 Jahren und steigt bis 2031 auf 67 Jahre an

Fünfte Herausforderung Demografie: Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern

Stellenbesetzung und Bindung wird zunehmend zu größter Herausforderung in der Personalarbeit

- + Wie kann Mitarbeiterattraktivität für die sogenannten Generationen „X“, „Y“ und „Z“ erhöht werden?
- + Welche betrieblichen Zusatzleistungen wirken positiv auf die Ziele von Arbeitnehmern und Arbeitgeber?
- + Wie kann ein Budget zielorientiert eingesetzt und in der Zielerreichung kontrolliert werden?

Sechste Herausforderung Demografie: „Zeit“ wird zum wichtigsten Attraktivitätsmerkmal

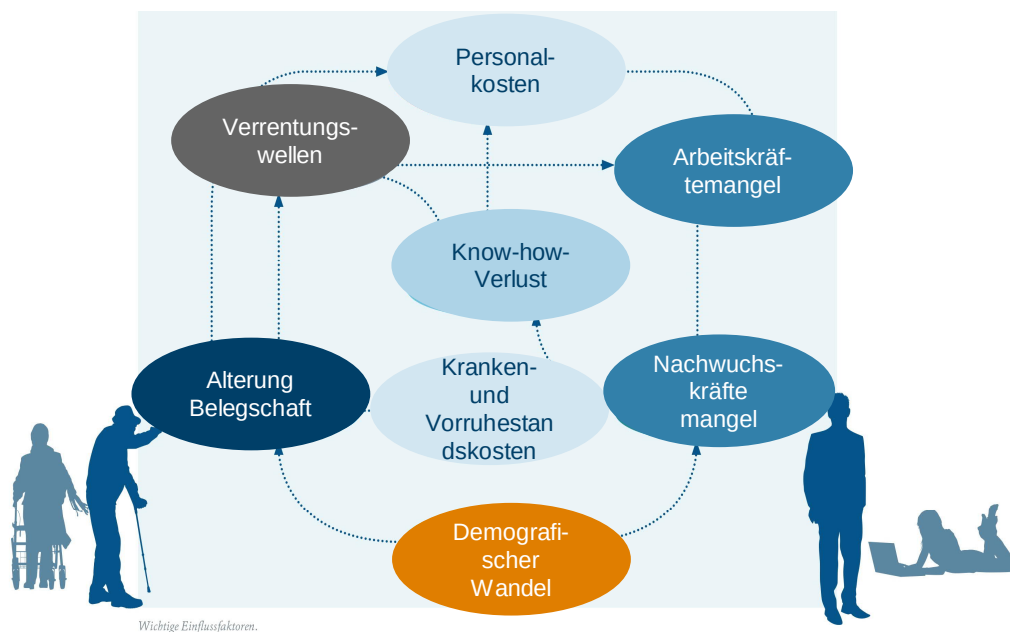
Aktuelle Studien zeigen, dass flexible Arbeitszeitgestaltung zum wertvollsten Benefit avanciert¹

- + Arbeitszeitverkürzung attraktiver als Gehaltssteigerung (Praxiserfahrung Deutsche Bahn)
- + Home- und Mobile-Office, variierende Arbeitszeitvolumina, temporäre Teilzeit, Sabbatical und flexibles Ausgleiten vor der Rente werden stärker nachgefragt und sichern die langfristige Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter
- + Die Investition in den Ausbau dieser Angebote lohnt sich wegen Produktivitätserhalt sowie Attraktivitätserhöhung und längerfristiger Bindung der Mitarbeiter auch für Arbeitgeber
- + Längerfristige Freistellungen sind im regulären Arbeitszeitmodell nicht möglich

¹ Quellen: Kienbaum / Capital 09-2017: Die besten Benefits in Deutschland / Friedrich Ebert Stiftung, 2017. [Arbeits-] Zeit zu gestalten. Potenziale flexibler und selbstbestimmter Arbeitszeitmodelle in KMU

TPC Studie - Unternehmen im Wandel.

Produktivitätsverlust durch demografischen Wandel.



Mit dem steigenden Anteil älterer Mitarbeiter geht in den meisten Unternehmen ein Anstieg der Kranken- und Vorruhestandskosten einher. Deutschland strebt ein deutlich längeres Erwerbsleben an.

TPC Studie - Unternehmen im Wandel.

Ausprägungen personalstrategischer Handlungsfelder



Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) hinken den Großen Unternehmen in fast allen erfolgskritischen Handlungsfeldern hinterher. Daraus können sich deutlich negative Auswirkungen auf Ihre Wettbewerbsfähigkeit ergeben.

Demografische Entwicklung als gesellschaftliche Herausforderung

Finanzielle Auswirkungen auf Unternehmen und Arbeitnehmer

- + Arbeitgeber mit steigenden Ausgaben durch älter werdende Belegschaft und Fachkräftemangel (Produktivitätsverluste, Rekrutierungskosten)
- + Arbeitnehmer mit späterem Rentenbeginn und weitgehendem Wegfall der staatlichen Förderung für Prävention, Erwerbsminderung und Vorruhestand
- + Ohne vom Arbeitnehmer mitfinanzierte Modelle trägt der Arbeitgeber die steigenden Demografiekosten überwiegend allein
 - Die Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Unternehmens – und damit auch der Arbeitsplätze – erfordert eine gemeinsame Finanzierung der Demografiekosten durch Arbeitgeber und Belegschaft

Für den Einklang von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbedürfnissen werden neue Konzepte und kooperative Finanzierungsmodelle benötigt

Demografiemanagement in der Praxis

Strategie und
Führung?



Maßnahmen
verknüpft?



Verständlich
und attraktiv
für alle
Mitarbeiter?



Effizient und
messbar?



Beispiel aus der Praxis

Vor der Demografieberatung

Suche nach Maßnahmen zur Attraktivitätserhöhung und Bindung

Zuschuss Fitnessstudio

10% Zuschuss bAV-Entgeltumwandlung

Vereinzelte Abfindungen und ATZ bei Vorruhestand

Gleitzeit- und Urlaubskonten mit teilweise hohen Guthaben

Ø Alter der Belegschaft 45 Jahre

Bonuszahlungen abhängig vom Unternehmensgewinn

Angst vor steigenden Produktivitätsbelastungen und Personalkosten

Nach der Demografieberatung

Unternehmensziele und gewünschtes Führungsverhalten wurden auf Basis der Potenzialanalyse neu definiert und aktiv kommuniziert

Arbeitgeber richtet Demografiertopf ein und finanziert damit alle Demografiemaßnahmen aus planbarem Budget

Sensibilisierungsmaßnahmen für Führungskräfte inkl. Bonusanteil für Zielerreichung

Förderung eines Zeitwertkontenmodells mit Verknüpfung zu Arbeitszeit, Gesundheit, Vorruhestand und Vorsorge

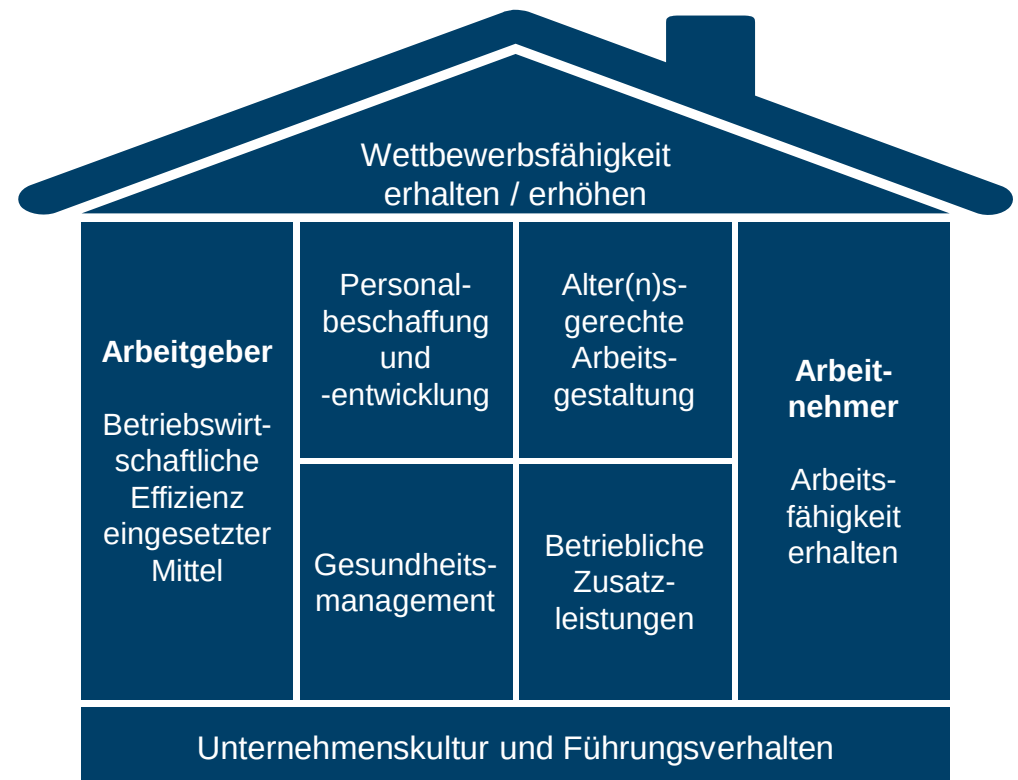
Vorsorgeuntersuchungen, Sensibilisierungsmaßnahmen für Gesundheits- und Suchtverhalten

Betriebliche Benefits auf Basis Mitarbeiterbefragung (Shopping Card, Dienstfahrrad, Notfall-Kinderbetreuung)

Messung der Zielerreichung aller Maßnahmen nach jeweils 2 Jahren (Messung aus Kombination von Mitarbeiterbefragung und Kennzahlen)

Das TPC-Demografiehaus

- + Anforderungen des Arbeitgebers und der Belegschaft müssen in Einklang gebracht werden
- + Das Führungsverhalten muss mit den Maßnahmen korrespondieren
- + Langfristige Verhaltensänderung aller Mitarbeiter erforderlich

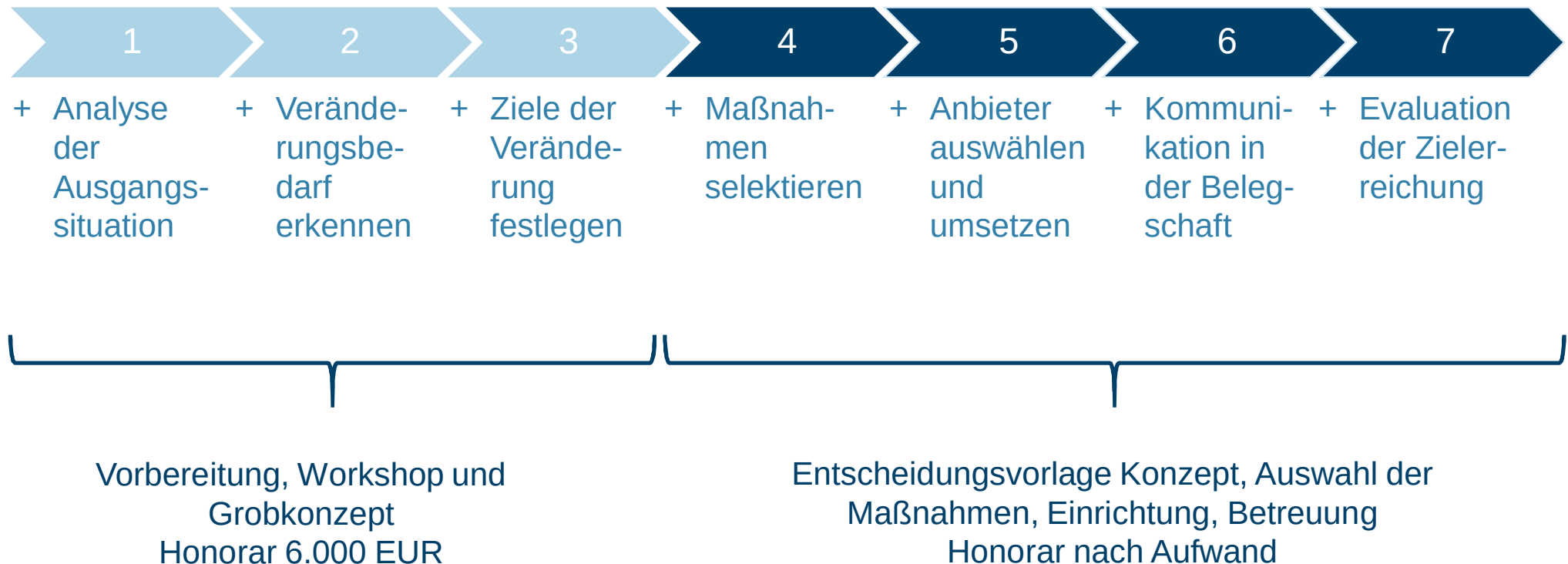


TPC Zeit-Wert-Strategie®: Vernetzt, attraktiv und wirksam!



Zeit-Wert-Strategie®:

Ein Prozess, ein strategischer Ansprechpartner



TPC Zeit-Wert-Strategie® | Wert 6.000 EUR

Vorbereitung, Workshop und Grobkonzept



- + Selbsteinschätzung in der Potentialanalyse
- + Lieferung Daten für Altersstruktur-analyse
- + Zuordnung der Themenfelder
- + Analyse der Altersstruktur
- + Aufzeigen von Handlungsoptionen
- + Aufzeigen und Entwickeln von Lösungsansätzen
- + Grobkonzept
- + Ziele und Handlungsfelder
- + Mögliche Maßnahmen
- + Arbeitgeberbeitrag

[illegible][illegible]

Vereinbarte Ziele und definierte Handlungsfelder

Strategische Ziele Ziele	Strategische Handlungsfelder Handlungsfelder	Operative Ziele Ziele	Operative Handlungsfelder Handlungsfelder	Konkrete Handlungsfelder Handlungsfelder
• langfristige Ziele • übergeordnet • abstrakt • übergeordnet • übergeordnet	• langfristige Handlungsfelder • übergeordnet • abstrakt • übergeordnet • übergeordnet	• mittelfristige Ziele • konkret • übergeordnet • übergeordnet • übergeordnet	• mittelfristige Handlungsfelder • konkret • übergeordnet • übergeordnet • übergeordnet	• kurzfristige Handlungsfelder • konkret • übergeordnet • übergeordnet • übergeordnet

Quelle: [unbekannt] (2014), S. 100

Nächste Schritte



Bundesministerium
für Gesundheit

Förderung und Bezuschussung
durch Krankenkassen
gemäß Präventionsgesetz § 20a SGB V

Zeitbedarf, Kosten und Förderung

Zeitbedarf Unternehmen Analyse ½ Tag und Workshop 1 Tag

- Online Fragebogen
- Befüllung Excel
Altersstrukturanalyse
- Arbeitsfähigkeit Online-
Befragung (optional)

Kosten

- Analyse, Workshop, inkl.
Vor- und Nachbereitung
und Handlungsoptionen
- 6.000 EUR (inkl.
Reiskosten)

Förderung

Analyse und Workshop

- 3.000 EUR GKV gem.
Präventionsgesetz § 20a
SGB V
- 1.500 EUR TPC-
Aktionsnachlass

Angebot befristet: Beauftragung bis
31.12.2019; Preis zzgl. MwSt.

**Geförderter Aktionspreis 1.500 EUR anstatt
6.000 EUR**

Abenteuer
Erfahrung
Fortschritt
Vorfreude auf Zukunft
Freundschaft
Liebe
Leben
Veränderung
Begeisterung
Glück
Sicherheit

Kontakt

Thomas Weinem

Senior Manager Unternehmensberatung

Telefon: +49 40 328709-208

E-Mail: thomas.weinem@tpc-vorsorge.de

Jens Kujawa

Leiter CC Demografiemanagement

Telefon: +49 40 328709-245

E-Mail: jens.kujawa@tpc-vorsorge.com

TPC Wiesloch
Alte Heerstraße 40
69168 Wiesloch

TPC Hamburg
Admiralitätstraße 10
22303 Hamburg

TPC Bremen
Parkallee 5
28209 Bremen

TPC Düsseldorf
Am Wehrhahn 15
40211 Düsseldorf

TPC Berlin
Jean-Monnet-Straße 4
10557 Berlin

TPC GmbH, Admiralitätstraße 10, 20459 Hamburg
Geschäftsführer: Dr. Ralf Raube, Thomas Schumacher
Sitz Hamburg, Handelsregister beim Amtsgericht Hamburg Nr. HRB 107371

TPC Betriebliche Vorsorge, ein Geschäftsbereich der MLP Finanzberatung SE, Alte Heerstraße 40, 69168 Wiesloch
Aufsichtsratsvorsitzender: Dr. Peter Lütke-Bornefeld, Vorstand: Dr. Uwe Schroeder-Wildberg (Vorstandsvorsitzender), Manfred Bauer, Oliver Liebermann, Reinhard Loose,
Sitz Wiesloch, Handelsregister beim Registergericht Mannheim, HRB 335755

www.tpc-vorsorge.com

Disclaimer

Die Ihnen als Handout überlassenen Unterlagen basieren auf Beurteilungen, Trendaussagen und rechtlichen, insbesondere steuerrechtlichen Einschätzungen der TPC zum gegenwärtigen Zeitpunkt. Die Unterlagen sind damit nicht geeignet, eine Beurteilung im Einzelfall abzuleiten oder sie zur Grundlage vertraglicher Regelungen zu machen. Durch die Überlassung der Unterlagen wird eine Haftung gegenüber dem Empfänger (Teilnehmer) oder Dritten nicht begründet. Inhalt und Umfang dieser Präsentation sind lediglich als Information und als Grundlage für weiterführende Gespräche mit dem Verfasser oder der TPC anzusehen und erheben insoweit keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Weder die TPC als Beratungsgesellschaft noch der Vortragende/Verfasser sind gesetzlich autorisiert, Beratung in steuerrechtlichen und rechtlichen Belangen zu leisten. Dies ist auch nicht gewollt. Vor diesem Hintergrund ist mit Blick auf die wirtschaftliche Bedeutung einer Einrichtung, Neugestaltung oder Umstrukturierung einer betrieblichen Vorsorge das Hinzuziehen Ihrer Rechts- und Steuerberater sowie Wirtschaftsprüfer aus unserer Sicht unbedingt erforderlich. Darüber hinaus wird es in vielen Fällen sinnvoll sein, zur Klärung der steuerlichen Auswirkungen eine verbindliche Auskunft der zuständigen Finanzbehörde einzuholen. Soweit wir in diesem Dokument Prognosen oder Erwartungen äußern oder die Zukunft betreffende Aussagen machen, können diese Aussagen mit bekannten und unbekannten Risiken und Ungewissheiten verbunden sein. Die tatsächlichen Ergebnisse und Entwicklungen können daher wesentlich von den geäußerten Erwartungen und Annahmen abweichen. Neben weiteren hier nicht aufgeführten Gründen können sich Abweichungen aus Veränderungen der allgemeinen wirtschaftlichen Lage und der Wettbewerbssituation, vor allem bei Versicherern/Banken/Fondsgesellschaften in den Kerngeschäftsfeldern und -märkten, aus Akquisitionen sowie der anschließenden Integration von Unternehmen und aus Restrukturierungsmaßnahmen ergeben. Abweichungen können außerdem aus dem Ausmaß oder der Häufigkeit von Versicherungsfällen, der Entwicklung der Schadenskosten, Stornoraten, Sterblichkeits- und Krankheitsraten beziehungsweise -tendenzen und, insbesondere im Bankbereich, aus der Ausfallrate von Kreditnehmern resultieren. Auch die Entwicklungen der Finanzmärkte (z. B. Marktschwankungen oder Kreditausfälle) und der Wechselkurse sowie nationale und internationale Gesetzesänderungen, insbesondere hinsichtlich steuerlicher Regelungen, können entsprechenden Einfluss haben. Terroranschläge und deren Folgen können die Wahrscheinlichkeit und das Ausmaß von Abweichungen erhöhen. Die TPC übernimmt keine Verpflichtung, Zukunftsaussagen zu aktualisieren.

Die Präsentation wurde durch uns mit der gebotenen Sorgfalt erstellt. Wir übernehmen keine Gewährleistung, Garantie oder sonstige Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der enthaltenen Informationen, Auskünfte und Einschätzungen. Dies gilt insbesondere für solche Informationen, Auskünfte und Einschätzungen, die wir von Dritten übernommen haben. Diese haben wir in der Präsentation gekennzeichnet; wir haben sie nicht auf ihre Richtigkeit hin geprüft.

Die Inhalte dieser Präsentation sind das geistige Eigentum unseres Unternehmens. Jede weitere Verwendung sowie die Weitergabe an Dritte im Original, als Kopie, in Auszügen, elektronischer Form oder durch eine inhaltsähnliche Darstellung bedürfen der Zustimmung der TPC.