

Spotlight

02 - 2024

- 04 Neue Trends in Vergütung und HR
- 10 Weiterbeschäftigung älterer Beschäftigter
- 14 Drei Berater über ihre Zeit bei Lurse



INHALT

Smart Data



Trends 2024/2025



Expertenmeinung



Weiterarbeit wird attraktiver



News



Interview

Liebe Geschäftsfreund:innen, sehr geehrte Damen und Herren,

Deutschlands Wirtschaft stagniert, aber die Welt bleibt nicht stehen. Auch die Arbeitswelt verändert sich unter dem Anpassungsdruck, den Ökonomie, Demografie, Politik, neue Technologien und andere Faktoren auf sie ausüben. Wer auch morgen noch zu den Gewinnern zählen will, ist gefordert, sich frühzeitig an neue Realitäten anzupassen.

Wohin sich die Arbeitswelt derzeit entwickelt, lässt sich an der aktuellen Lurse Studie „Trends in der Vergütung und HR 2024/2025“ ablesen, um die sich unsere heutige Titelgeschichte dreht. Lesen Sie auf Seite 4, welche Lohnpolitik Unternehmen in Deutschland derzeit verfolgen und welche Themen an die Spitze der HR-Agenda gerückt sind.

Auf Seite 10 informieren wir Sie über die Veränderungen, die das Zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz voraussichtlich mit sich bringen wird. Dabei geht es speziell um die Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeitender nach ihrem Renteneintritt.

Den Ruhestand genießen, das wünschen wir den drei altgedienten HR-Partnern Dr. Stefan Fischer, Uwe Klingenburg und Michael Lender. Zum Abschied von Lurse haben wir sie auf Seite 14 nach ihren Erfahrungen befragt – und danach, wie sie die Zukunft des Personalwesens sehen.

Wir wünschen Ihnen, wie stets, eine anregende Lektüre und freuen uns über Ihre Rückmeldungen.

Herzliche Grüße

Birgit Horak

IMPRESSUM**Herausgeber**

Lurse AG
Winkhauser Str. 15
33154 Salzkotten
info@lurse.de

Managing Director

Birgit Horak

Project Manager

Tammy Graetz

Creative Director

Stefanie Schwary

Redaktion

Tammy Graetz
Stefan Volk

Wir bemühen uns um die Verwendung gendergerechter Sprache. In Einzelfällen wurde im Text aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Form gewählt.

SMART DATA

Trends in Vergütung und HR

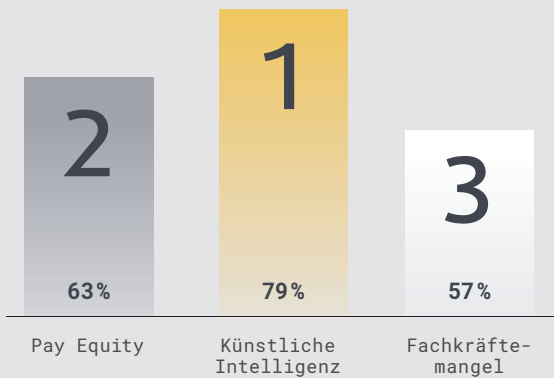
3,7%

Geplantes Erhöhungsbudget 2025

Quelle: Lurse Studie „Trends in Vergütung und HR 2024/2025“

THEMEN, DIE IN ZUKUNFT AM STÄRKSTEN AN BEDEUTUNG GEWINNEN WERDEN

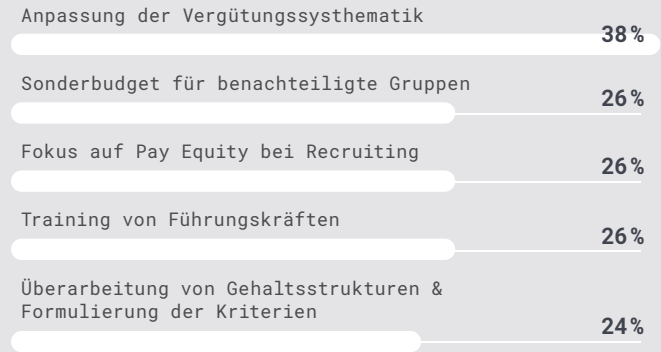
Einschätzung der teilnehmenden Unternehmen
Mehrfachnennungen möglich



Quelle: Lurse Studie „Trends in Vergütung und HR 2024/2025“

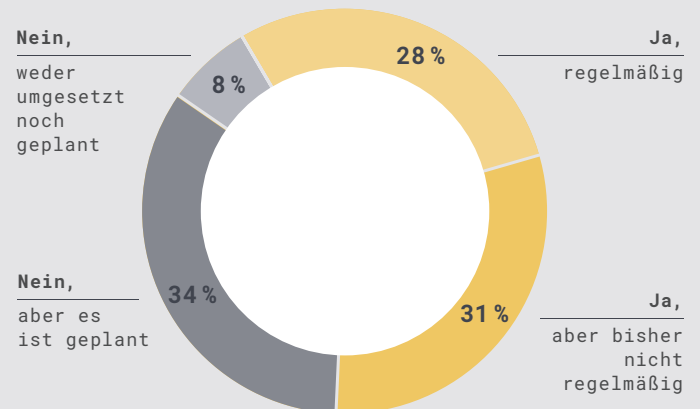
DIE FÜNF HÄUFIGSTEN MASSNAHMEN

FÜR DIE BEHEBUNG GRUPPENSPEZIFISCHER ENTGELTUNGSGLEICHHEITEN



Quelle: Lurse Studie „Trends in Vergütung und HR 2024/2025“

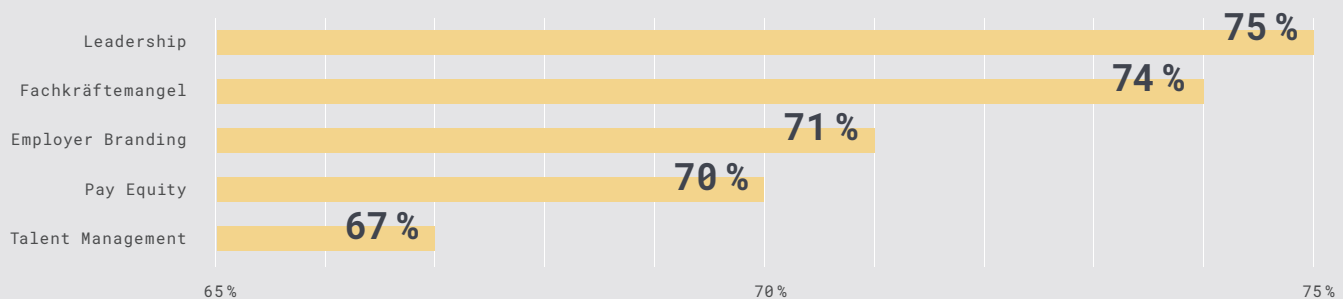
MEHR ALS DIE HÄLFTE DER UNTERNEHMEN FÜHRT BEREITS PAY-EQUITY-ANALYSEN DURCH



Quelle: Lurse Studie „Trends in Vergütung und HR 2024/2025“

n = 170; Antworten auf die Frage „Führt Ihr Unternehmen Pay-Equity-Analysen (z. B. Gender-Pay-Gap-Analysen) durch?“

TOPTRENDS IM PERSONALWESEN 2024



Quelle: Lurse Studie „Trends in Vergütung und HR 2024/2025“

TRENDS 2024/2025

Vergütung und HR: Neue Themen bestimmen die Agenda



Die Arbeitswelt ist im Umbruch, getrieben von neuen Technologien, Arbeitsformen und gesetzlichen Vorgaben. Dadurch gewinnen im Personalwesen Themen wie Pay Equity, Künstliche Intelligenz (KI) und Leadership an Bedeutung. Dies und mehr geht aus der aktuellen Lurze Studie „Trends in der Vergütung und HR 2024/2025“ hervor.

2024 2025

In der jährlich neu aufgelegten Trendstudie identifiziert und analysiert Lurze die wichtigsten Entwicklungen in der Personal- und Vergütungspolitik deutscher Unternehmen. An der jüngsten Studie haben zwischen Mai und August dieses Jahres 238 Unternehmen der unterschiedlichsten Größen und Branchen teilgenommen, darunter IT-Dienstleister, Versicherungen, Banken, Pharma- und Chemieunternehmen. Mehr als die Hälfte davon zählen über 1.500 Beschäftigte (56 %), erwirtschaften über 500 Mio. Euro Jahresumsatz (60 %) und sind tarifgebunden (58 %). Alle haben sie wertvolle Einblicke in ihre aktuelle Situation und ihre Zukunftsplanung gegeben. Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen, dass sich die Wirtschaft auf personalpolitische Herausforderungen einstellen muss, dass sich aber auch neue Chancen auftun.

TRENDWENDE BEI ERHÖHUNGSBUDGETS

Eine Entwicklung lässt die Studie eindeutig erkennen: In vielen Unternehmen gehen die Budgets für Gehaltserhöhungen zurück. Lagen die realisierten Gehaltsanpassungen 2023 noch bei 4,4 %, betrug sie 2024 nur noch 3,9 %, und für das kommende Jahr 2025 rechnen die Befragten mit einer weiteren Reduktion auf 3,7 %. „Ein klarer Trend ist erkennbar: Immer weniger Unternehmen sind bereit, die Gehälter über das übliche Maß hinaus anzuheben“, erklärt Maximilian Evers, Partner bei Lurze. „Die wirtschaftliche Unsicherheit führt dazu, dass viele bei den anstehenden Gehaltsanpassungen konservativer planen.“ Das macht sich insbesondere in der Automobilbranche bemerkbar. Dort fielen die Gehaltserhöhungen im Topmanagement 2024 mit 2,8 % deutlich niedriger aus als im branchenübergreifenden Durchschnitt (3,7 %).



Neben der wirtschaftlichen Lage spielt bei der Frage nach dem Maß der Erhöhungen die Inflation eine wesentliche Rolle. Über die Hälfte der Unternehmen, die 2024 höhere Gehaltsanpassungen als üblich vorgenommen haben, nannten sie als wichtigsten Grund dafür.

Ebenfalls auffällig ist, dass für 2025 über fast alle Mitarbeitergruppen hinweg deutlich mehr Unternehmen Nullrunden planen als in diesem Jahr.

**NEUE
HERAUSFORDERUNGEN
UND CHANCEN:
PAY EQUITY UND KI**

Unter den Trends im Personalwesen sind die Themen Pay Equity und Künstliche Intelligenz besonders hervorzuheben.

Pay Equity, also die faire Vergütung, unabhängig von Faktoren wie beispielsweise Geschlecht oder Herkunft, ist in den letzten Jahren zu einem zentralen Thema geworden. Die kürzlich verabschiedete EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz sieht beim geschlechtsspezifischen Lohngefälle eine Toleranzschwelle von 5 % vor und verpflichtet die Unternehmen ab 2027 dazu, über etwaige Unterschiede zu berichten. Bereits heute sehen 70 % der befragten Unternehmen Pay Equity als ein wichtiges Thema an. Das entspricht einem Anstieg um nicht weniger als 15 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Auf der Rangliste der wichtigsten HR-Themen ist die Lohngerechtigkeit vom 7. auf den 4. Platz vorgerückt.

Eine Pay-Equity-Analyse kann dabei helfen, die Pflicht in Sachen Entgelttransparenz zur Kür zu machen.

Mehr als die Hälfte der befragten Firmen (59 %) hat bereits Pay-Equity-Analysen durchgeführt, und weitere 34 % planen dies in naher Zukunft. Als größter Stolperstein wird dabei laut Studie der hohe Verwaltungsaufwand angesehen, den insbesondere die Erhebung und Aufbereitung der Daten erfordert.

Sieben von zehn Unternehmen, die sich in Sachen Lohngerechtigkeit engagieren, geben als wesentlichen Grund dafür die Reduzierung rechtlicher Risiken an. Paul Schulz, Senior Manager bei Lurser, betont, dass die EU-Richtlinie darüber hinaus echte Chancen birgt: „Pay Equity fördert nicht nur gesellschaftliche Verantwortung und Transparenz in der Vergütung, sondern steigert auch das Ansehen des Unternehmens und die

Zufriedenheit seiner Mitarbeitenden.“ Eine Lurse Pay-Equity-Analyse, einschließlich detailliertem Ergebnisbericht sowie optionaler Zertifizierung, kann dabei helfen, die Pflicht zur Kür zu machen.

Neben der Lohngerechtigkeit spielt auch der Einsatz von künstlicher Intelligenz in der HR eine zunehmend wichtige Rolle. So geben 96 % der befragten Unternehmen an, KI bereits in irgendeiner Form zu nutzen, und kein einziges plant, auf den Einsatz von KI im Personalwesen völlig zu verzichten. Speziell im Recruiting erweist sich KI offenbar als nützliches Instrument: 43 % der Studienteilnehmenden nutzen sie schon heute, um Bewerbungsprozesse effizienter zu gestalten. Die größte Herausforderung bei der Implementierung von KI sehen 72 % in der Einhaltung von Compliance-Regeln.

NEUES TOPTHEMA LEADERSHIP

Die Herausforderungen, die im Personalwesen als besonders dringlich erachtet werden, liegen in der diesjährigen Studie dicht beieinander.

Auf Platz eins setzen die Befragten in diesem Jahr erstmals das Thema Leadership – mit 75 % der Nennungen. Das sind fünf Prozentpunkte mehr als noch 2023. „Es reicht schon lange nicht mehr aus, per Anordnung zu führen“, sagt Marcel Schmid-Oertel, Senior Manager bei Lurse. „Vielmehr gilt es, Bereitschaft und Befähigung der Mitarbeitenden zu fördern und in den Teams ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass es eine Bereicherung ist, sich zu treffen, kreativ Prozesse zu erarbeiten und sich auszutauschen.“ Das stellt Führungskräfte in Zeiten von Homeoffice und hybriden Arbeitsmodellen vor große Herausforderungen.

Die befragten Unternehmen experimentieren daher mit verschiedenen Ansätzen, um die Kooperation in ihren Teams zu verbessern. Feste Teamtage im Büro oder virtuelle Meetings sind neben dem gezielten Einsatz moderner, agiler Arbeitsmethoden einige Beispiele, wie der Wandel der Zusammenarbeit unterstützt werden kann. Durchgängig genutzte Lösungsstrategien lässt die Studie allerdings nicht erkennen.

FACHKRÄFTEMANGEL UND EMPLOYER BRANDING

Fast gleichauf mit dem Thema Leadership liegen die nächsten Punkte auf der HR-Prioritätenliste. Das letztjährig sehr präsente Thema Fachkräftemangel wird von 74 % der Befragten und das Employer Branding von 71 % als besonders wichtig erachtet. Vom Fachkräftemangel besonders betroffen ist der IT-Bereich. Hier haben 76 % der Studienteilnehmenden Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden – insbesondere in der Softwareentwicklung. Fast alle befragten Unternehmen (93 %) nutzen u. a. zur Unterstützung ihres Recruitings verstärkt ihre Employer-Branding-Strategien. Damit positionieren sie sich als attraktive Arbeitgeber, um trotz des Fachkräftemangels Talente für sich zu gewinnen.

Philipp Dienstbühl, Manager bei Lurse, weist auf die anhaltende Dominanz sogenannter „weicher“ Faktoren im Employer Branding hin, wie beispielsweise Betriebsklima, Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten oder auch Work-Life-Balance und Flexibilität. Er ergänzt: „Im Vergleich zu den Ergebnissen des letzten Jahres fällt auf, dass Mobilitätsangebote deutlich seltener als Teil entsprechender Strategien genannt werden. Als vormals wichtigste Maßnahmen mit monetärem Charakter wurden sie dieses Jahr von

den Gesundheits- und Absicherungsleistungen abgelöst.“

WANDEL ALS CHANCE

Die Ergebnisse der Lurse Studie zeigen deutlich, dass sich die Personal- und Vergütungspolitik der Unternehmen derzeit wandelt. Die Treiber dafür sind vielfältig – seien es geopolitische Krisen, der Mangel an Arbeitskräften oder auch Innovationen wie künstliche Intelligenz. Auch geänderte rechtliche Vorgaben bringen neue Herausforderungen und Ansprüche mit sich. Um diesen sich wandelnden Anforderungen erfolgreich zu begegnen, gilt es, Expertise zu erwerben und strukturelle Weichen zu stellen. Der Aufbau von Datenstrukturen für Pay-Equity-Analysen ist dabei ebenso wichtig wie der Einsatz moderner, auch KI-gestützter Technologien im HR-Bereich. Die Anpassung an neue Rahmenbedingungen kann aber nicht nur als notwendige Maßnahme, sondern auch als strategische Chance betrachtet werden, zukunftsfähig zu bleiben und sich im Wettbewerb zu behaupten. Um die Herausforderungen erfolgreich zu meistern, kann externe Unterstützung hilfreich sein. Die Expert:innen von Lurse stehen Ihnen gerne beratend zur Seite! Die gesamte Studie „Trends in der Vergütung und HR 2024/2025“ ist auf Anfrage erhältlich. 7

Im Personalwesen liegt das Thema Leadership in diesem Jahr mit 75% auf Platz eins.



IHRE ANSPRECHPARTNER:INNEN



Alexander Weide
+49 5258 9818-13
alexander.weide@lurse.de



Sarah Schlüter
+49 5258 9818-34
sarah.schlueter@lurse.de

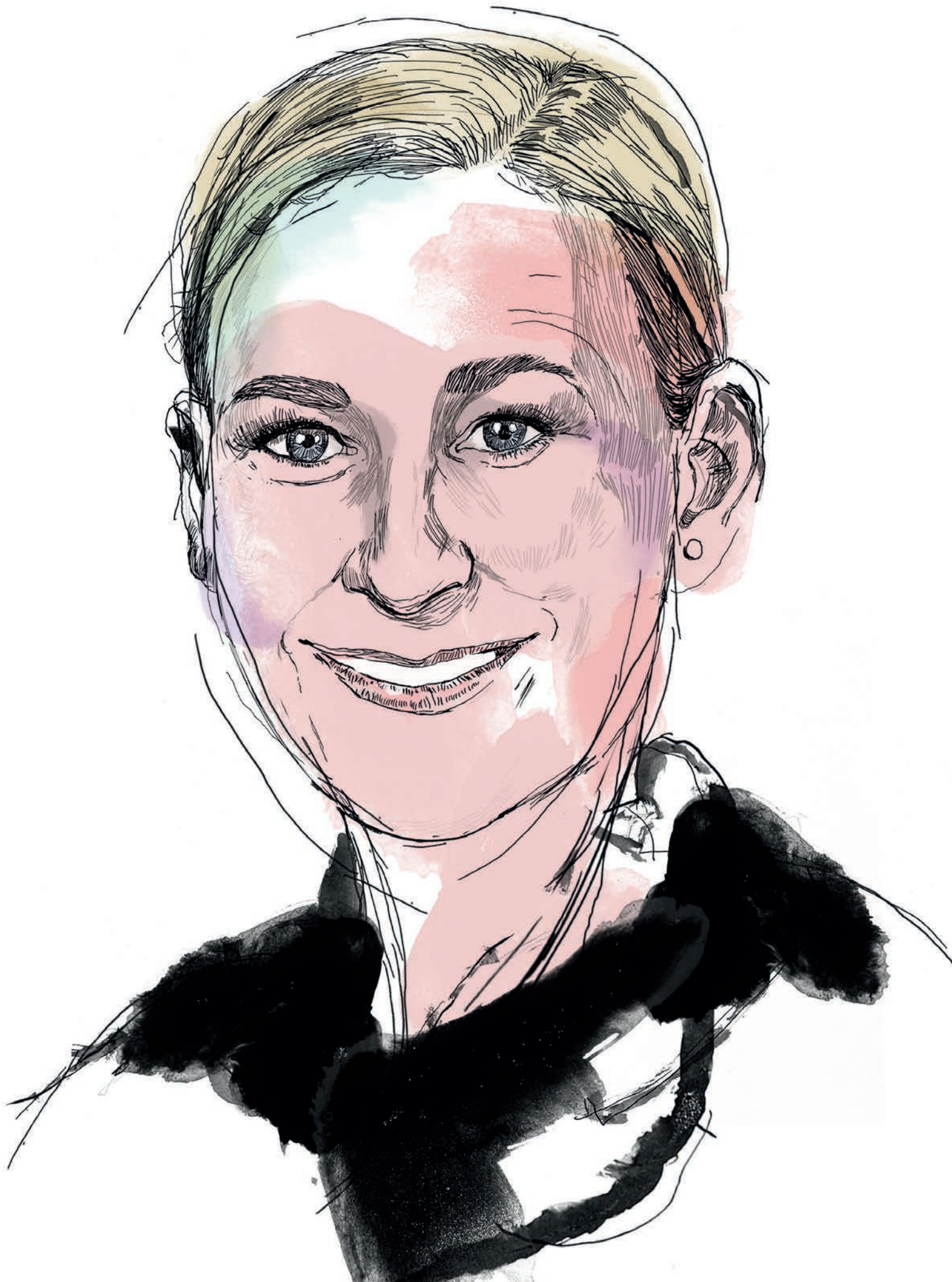
LOHNTRANSPARENZ UND PAY EQUITY

Wie schätzen Sie die Chancen und Risiken ein?

„Transparenz zu Lohndifferenzen durch sog. Pay-Equity-Analysen bedeutet für viele Unternehmen Chancen und Risiken zugleich, wobei die Chancen meines Erachtens deutlich überwiegen. Denn neben einem möglicherweise erhöhten Kosten- und Verwaltungsaufwand von Unternehmen im Rahmen einer sog. Pay-Equity-Analyse schafft diese – bedingt durch die gesetzlichen Anforderungen – neben einer Risikoreduzierung von arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Konsequenzen insbesondere Transparenz und Vertrauen der Belegschaft, Wettbewerbsvorteile am Markt und ein verbessertes Arbeitgeberimage. Bei der rechtlichen Diskussion um Ansprüche rund um Entgelttransparenz sollte daher nicht aus den Augen verloren werden, dass die erfolgreiche Umsetzung von Pay Equity vor dem Hintergrund der Diversität und Lohngerechtigkeit ein Erfolgsrezept nachhaltiger Unternehmensführung ist.“

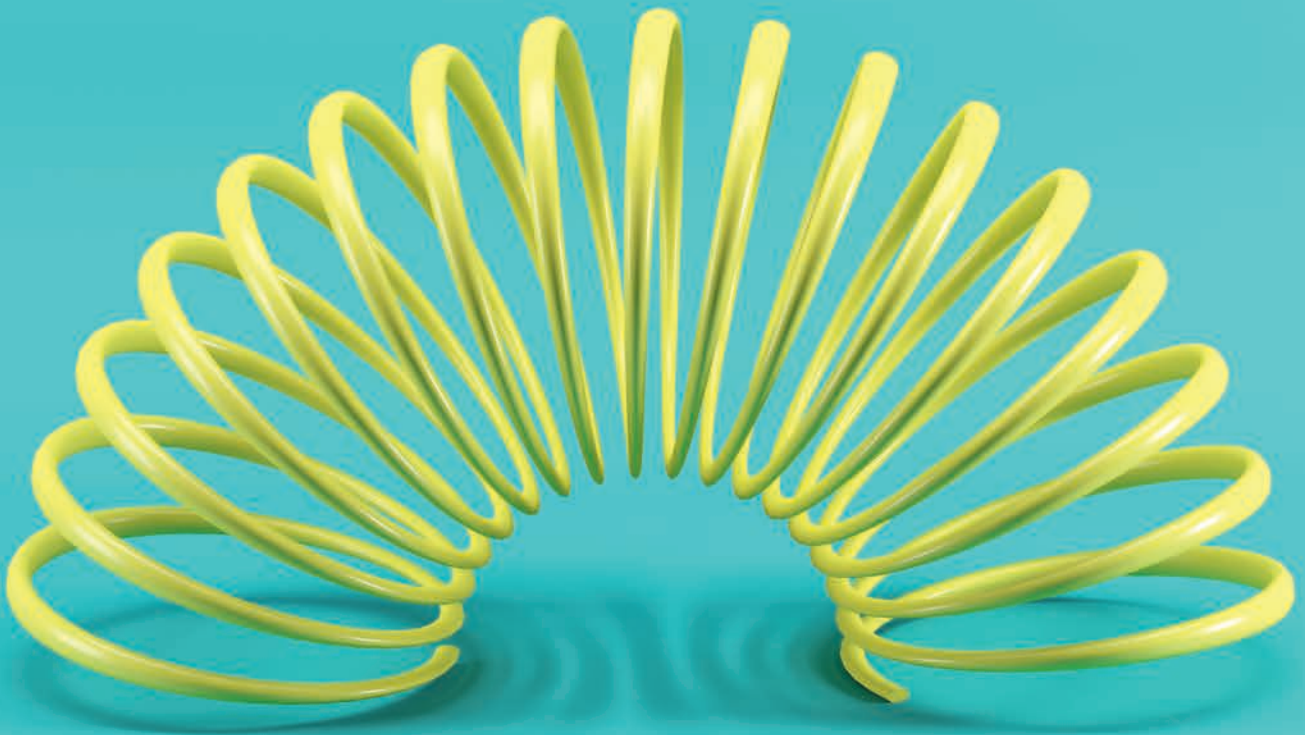
DR. SARA THIENHAUS

ist Rechtsanwältin der Kanzlei Taylor Wessing in Frankfurt am Main und Fachanwältin für Arbeitsrecht. Sie ist Mitglied der Practice Area Employment, Pensions & Mobility und berät nationale und internationale Unternehmen in sämtlichen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts. In fachlicher Hinsicht verfügt sie über eine besondere Expertise im Bereich Arbeitsrechts-Compliance (Arbeitsstrafrecht/HR-Compliance) und begleitet Unternehmen in diesem Zusammenhang umfassend beim Aufbau und der Implementierung einer HR-Compliance-Organisation sowie bei der Durchführung von strukturierten und investigativen Untersuchungsprozessen.



WEGFALL DER HINZUVERDIENSTGRENZEN

Auszahlung der Betriebsrente flexibler gestalten



Fachkräftemangel und Demografie zwingen Unternehmen dazu, Wissen und Erfahrung älterer Mitarbeiter länger an sich zu binden. Der Gesetzgeber unterstützt sie dabei mit der Abschaffung der Hinzuverdienstgrenzen.

Bis 2022 mussten Vorruheständler Einbußen bei der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) hinnehmen, wenn sie jährlich mehr als 46.060 Euro hinzuverdienen. Zum 1. Januar 2023 ist diese Grenze weggefallen. Die Neuregelung ermöglicht es den Beschäftigten, gleichzeitig eine Voll- oder Teilrente aus der GRV, Zahlungen aus der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und ein Gehalt aus Voll- oder Teilzeitarbeit zu beziehen. Parallel sind zusätzliche Beitragszahlungen in die GRV und ggf. auch in die bAV möglich. Insgesamt können Beschäftigte im Vorruhestand heute also deutlich mehr dazuverdienen, was klare Anreize dafür schafft, weiter berufstätig zu bleiben. Diese Anpassungen in der GRV können sich auf betriebliche Versorgungswerke sehr vielschichtig und von Fall zu Fall unterschiedlich auswirken. Im Folgenden sollen einzelne Aspekte sowie die in diesem Zusammenhang geplanten Neuregelungen des BRSg II näher beleuchtet werden.

GEWÄHRUNG VON VORGEZOGENEN ALTERSLEISTUNGEN AUS DER BAV

Nach § 6 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) sind Unternehmen verpflichtet, Beschäftigten, die ihre gesetzliche Altersrente aus der GRV in voller Höhe in Anspruch nehmen, auf deren Verlangen auch die Altersleistung aus der bAV zu gewähren, sofern die entsprechenden Voraussetzungen und Wartezeiten erfüllt sind. Dagegen haben Arbeitnehmer nach geltendem Recht keinen gesetzlichen Anspruch auf die Betriebsrente, wenn sie lediglich eine Teilrente aus der GRV erhalten.

Das BRSg II flexibilisiert diese Regelungen. In Zukunft können Arbeitnehmer – unabhängig davon, ob sie Voll- oder Teilrenten aus der GRV beziehen – vorgezogene betriebliche Altersleistungen nach § 6 BetrAVG beanspruchen. Dennoch kann das Ausscheiden des Beschäftigten beim Arbeitgeber oder aus dem Erwerbsleben weiterhin als Voraussetzung für den Bezug einer Betriebsrente vereinbart werden. Zur Höhe der zu gewährenden

betrieblichen Altersversorgung macht der Gesetzgeber keine Vorgaben. Diese kann daher grundsätzlich in den Grenzen der Angemessenheit frei vereinbart werden.

VORZEITIGER LEISTUNGSBEZUG BEI PENSIONSKASSEN

Pensionskassen dürfen definitionsgemäß nach § 232 Abs. 1 Nr. 2 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) Leistungen erst ab dem Zeitpunkt des Wegfalls des Erwerbseinkommens bezahlen. Lediglich eine proportionale Teilleistung war bisher bei teilweisem Wegfall des Erwerbseinkommens möglich.

Im Zusammenhang mit der beschriebenen Anpassung des § 6 BetrAVG sollen auch Pensionskassen künftig Leistungen bei nur teilweisem Wegfall des Erwerbseinkommens erbringen dürfen. Dazu ist vorgesehen, die versicherungsaufsichtsrechtliche Definition der Pensionskasse im BRSg II anzupassen, was den Pensionskassen eine höhere Leistungsauszahlung als bisher bei nur teilweisem Wegfall des Erwerbseinkommens ermöglicht.

NEUE FLEXIBILITÄT BEI WERTGUTHABEN

Beschäftigte, die ein Wertguthaben nutzen, während sie eine vorgezogene gesetzliche Altersrente beziehen, lösen nach der derzeitigen Praxis der GRV einen sogenannten „Störfall“ aus: Das Guthaben wird vollständig ausgezahlt, sodass die vollen Steuern und Sozialbeiträge darauf fällig werden. Dieses Problem löst das BRSg II mit einer Anpassung in § 7 c Abs. 1 SGB IV. Diese ermöglicht, neben dem Bezug einer vorgezogenen Altersrente als Voll- oder Teilrente aus der GRV zeitgleich ein Wertguthaben zu entsparen, ohne einen Störfall auszulösen. Dies gilt jedoch nur für den Zeitraum bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der GRV. Für ATZ-Vereinbarungen gilt diese Regelung nicht.

MÖGLICHE HERAUSFORDERUNGEN

Können nach der Versorgungsordnung bei Weiterarbeit während des Bezugs einer vorgezogenen Alters-

leistung weitere Rentenansprüche entstehen, stellen sich u. U. komplexe Fragen im Zusammenhang mit der Berechnung der Leistungsansprüche. Dies gilt insbesondere bei Anrechnungsregelungen und im Rahmen von Gesamtversorgungssystemen. Sollten Pensionsansprüche über eine Rückdeckungsversicherung finanziert sein, wäre mit dem Versicherer zu prüfen, ob die Versicherungsbedingungen eine vorgezogene Leistungsauszahlung entsprechend der arbeitsrechtlichen Neuregelung in § 6 BetrAVG möglich machen. Zudem stellen sich im Fall der Erhöhung von Versorgungsansprüchen bei Weiterarbeit vielfältige Detailprobleme. Beispielsweise kann zu hinterfragen sein, welches Endalter der jeweilige Versicherungsvertrag vorsieht, ob eine Fortsetzung der Beitragszahlung in den ursprünglichen Vertrag möglich ist oder ein neuer Vertrag zu Konditionen abzuschließen ist.

Ob mit den Neuregelungen des BRSg II zur vorzeitigen Inanspruchnahme einer Betriebsrente nach Koalitionsbruch am 6. November 2024 noch zu rechnen ist, bleibt abzuwarten.

FAZIT

Unternehmen sollten ihre bAV und andere HR-Instrumente auf den Prüfstand stellen, um diese ggf. besser an ihre personalpolitischen Ziele anzupassen. Wer die verschiedenen Instrumente gut miteinander kombiniert, erleichtert die Weiterbeschäftigung älterer Mitarbeitender entsprechend der gewünschten Belegschaftsstruktur. Aufgrund der komplexen Wechselwirkungen, die dabei auftreten können, ist eine fachliche Analyse und Beratung jedoch unverzichtbar, damit aus neuen Chancen keine neuen Risiken erwachsen. 7

Wer die verschiedenen Instrumente gut miteinander kombiniert, kann die Weiterbeschäftigung älterer Beschäftigter attraktiv gestalten.



IHR ANSPRECHPARTNER

Mirosław Staniek
+49 89 1222341-11
miroslaw.staniek@lurse.de

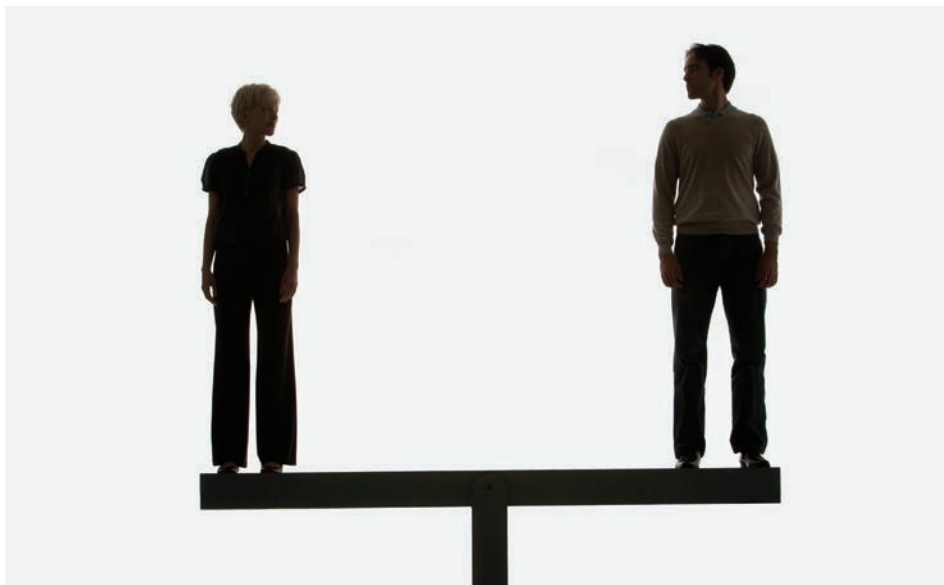
AUFZEICHNUNG JETZT ANSEHEN!

Lurse Webinar: Erfolgreiche Umsetzung von Pay Equity

Ab 2027 wird die **EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz** verbindlich, und Unternehmen müssen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede aufdecken und beseitigen. Aber wie können Sie sicherstellen, dass Ihr Unternehmen diese Richtlinie effektiv und nachhaltig umsetzt?

In unserem **Webinar** erfahren Sie alles über den Zeitplan und die Hintergründe der EU-Richtlinie zur Lohntransparenz. Dr. Sara Thienhaus, Fachanwältin für Arbeitsrecht, erläutert die wesentlichen Inhalte der Richtlinie, ihre Anwendungsbereiche und Anforderungen sowie die Auswirkungen auf das nationale Recht. Sie beleuchtet die Chancen und Risiken und gibt wertvolle Praxistipps für Arbeitgeber:innen, beispielsweise im Bereich variabler Vergütung.

Die Lurse Expertinnen Katja Musiol und Margarete Redlin vermitteln tiefgehende **Einblicke in die Statistik und methodischen Herangehensweisen** zur Identifikation und Behebung geschlechtsspezifischer Lohngefälle. Anhand von Beispielen zeigen sie auf, welche Erkenntnisse Unternehmen durch eine Pay-Gap-



Analyse gewinnen und welche konkreten Maßnahmen sich daraus ableiten lassen.

Schauen Sie sich die Aufzeichnung kostenlos an und erfahren Sie, wie Ihr Unternehmen den Forderungen der EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz gerecht werden kann!

MEHR ERFAHREN:

**IHRE ANSPRECHPARTNERINNEN**

Katja Musiol
+49 171 6232671
katja.musiol@lurse.de

Margarete Redlin
+49 5258 9818-10
margarete.redlin@lurse.de

LURSE BENCHMARK

Studie zur betrieblichen Altersversorgung 2024

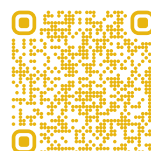
Viele Unternehmen sehen in der betrieblichen Altersversorgung ein wichtiges Instrument zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität. Doch die gesetzlichen Rahmenbedingungen verändern sich laufend und stellen die HR bei der Gestaltung der bAV vor hohe Anforderungen.

Lurse untersucht die Entwicklungen in Sachen Betriebsrente regelmäßig alle drei Jahre in einem qualitativen Benchmark. Im Dezember stehen die Ergebnisse der diesjährigen Erhebung „Betriebliche Altersversorgung“ zur Verfügung.

Die Studie analysiert mehr als 100 Versorgungspläne von über 60 Unternehmen der unterschiedlichsten Branchen und Größen. Die meisten davon sind tariflich gebunden (54 %) und global aufgestellt (64 %). Ihre bAV-Modelle wertet Lurse je nach Mitarbeitergruppen und Finanzierungsquellen aus – also danach, ob Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerbeiträge in die Versorgung einfließen oder Beiträge aus Matchingplänen.



MEHR ERFAHREN:

**IHRE ANSPRECHPARTNERIN**

Alexa Hüllmann
+49 5258 9818-47
alexa.huellmann@lurse.de

Betriebliche Krankenversicherung von der Planung bis zur Umsetzung

Unternehmen suchen innovative Wege, um Talente zu gewinnen und zu halten. Eine betriebliche Krankenversicherung (bKV) trägt nicht nur zur Gesundheit und zum Wohlbefinden der Mitarbeitenden bei, sondern stärkt auch ihre Identifikation mit dem Unternehmen. In dem Webinar erhalten Sie eine grundlegende Einführung in die Welt der bKV. Profitieren Sie von dem Erfahrungsbericht des Unternehmens Renfert bei der Planung, Einführung und Administration der betrieblichen Krankenversicherung.

Sie erhalten Antworten auf folgende Fragen:

- Wohin entwickelt sich die Benefits-Landschaft und welche Benefits liegen im Trend?
- Welche bKV-Varianten gibt es und wo liegen deren Vorteile?
- Welche finanziellen und steuerlichen Rahmenbedingungen sind zu beachten?
- Wie hat die Firma Renfert die Mitarbeitenden für die bKV begeistert und die Verwaltung organisiert?

Die neunzigminütige Webinar-Aufzeichnung ist jederzeit auf der Website abrufbar.



IHRE ANSPRECHPARTNERIN

Utta Kuckertz-Wockel
+49 511 545566-21
utta.kuckertz-wockel@lurse.de



ONLINE-FORUM FÜR HR

Neuaufgabe: HR Expert Community LUX

Es werde LUX! Und was könnte schneller Licht in Fragen der HR bringen als der einfache und rasche Online-Austausch unter Fachleuten? Aus diesem Grund hat Lurse seine bewährte HR Expert Community LUX neu aufgelegt – in überarbeitetem Look, mit verbesserten Nutzerfunktionen und natürlich kostenlos.

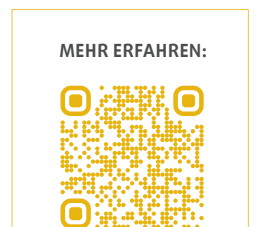
Es ist ganz einfach: Sobald die User sich auf der LUX-Website registriert haben, erhalten sie jederzeit Zugang zum Online-Portal. Sie können dann Diskussionsthemen einreichen, Fragen an die Community richten, Antworten aus der Praxis erhalten oder selbst anonym Fragen anderer HR-Expert:innen beantworten. Wie gehen Personalverantwortliche in anderen Unternehmen mit neuen Gesetzen und Regularien um – etwa mit

der EU-Richtlinie zur Entgeltgleichheit? Welche Strategien verfolgen sie, um Beschäftigte dafür zu gewinnen, wieder im Büro statt im Homeoffice zu arbeiten? Zu solchen und vielen weiteren Fragen und Herausforderungen kann LUX in kurzer Zeit aktuelle, aussagefähige Resultate liefern. Darüber hinaus führt Lurse auf dieser Plattform regelmäßig Umfragen durch, deren Ergebnisse allen LUX-Mitgliedern zur Verfügung stehen.

Schauen Sie am besten gleich einmal vorbei und informieren Sie sich!

IHR ANSPRECHPARTNER

Thomas Heumüller
+49 5258 9818-57
thomas.heumueller@lurse.de



INTERVIEW

Lurse verabschiedet Dr. Stefan Fischer, Uwe Klingenburg und Michael Lender



Gemeinsam verfügen sie über 90 Jahre geballte Berufserfahrung, davon über 60 bei Lurse. Mit Dr. Stefan Fischer, Uwe Klingenburg und Michael Lender verabschieden wir drei unserer erfahrensten HR-Berater in einen neuen Lebensabschnitt. Sie haben Lurse über Jahrzehnte mitgeprägt. Ihr Ausscheiden nehmen wir zum Anlass, mit ihnen über ihre wertvollen Erfahrungen und zukünftige Pläne zu sprechen.

Wie hat sich in Euren Augen das Personalwesen während Eurer Zeit bei Lurse verändert? Was hat an Bedeutung gewonnen, was ist gleich geblieben?

MICHAEL: Auf jeden Fall hat sich die Arbeit in den HR-Organisationen deutlich professionalisiert. Die meisten von ihnen beherrschen ihr Instrumentarium, und unser Kernarbeitsgebiet Compensation & Benefits wird nicht mehr nebenher miterledigt, sondern von Fachleuten wahrgenommen.

STEFAN: Mit einer Einschränkung: Nach wie vor wird in den wenigsten Organisationen das volle Potenzial von Gradingssystemen zur Organisations- und Personalentwicklung genutzt. Eine wesentliche Veränderung ist die zunehmende Digitalisierung. Zur Gestaltung von HR-Prozessen und Instrumenten brauchen Personalverantwortliche heute ein wachsendes Verständnis von IT-Systemen. Zudem gibt es eine deutliche Tendenz, Personalinstrumente

Jedem Ende
wohnt ein neuer
Anfang inne!

global und unternehmensweit zu vereinheitlichen.

UWE: Das stimmt. Früher wurden wir meist nach einzelnen Instrumenten gefragt – etwa nach Zielvereinbarungen –, während sich der Fokus heute eher auf deren ganzheitliches Zusammenspiel richtet. Die Entwicklung geht von „Human Resources“ zu „People & Culture“, was hoffentlich nicht nur ein Schlagwort ist. Die Themen an sich sind aber mehr oder weniger gleich geblieben.



Dr. Stefan Fischer,
55, arbeitet seit 25 Jahren im Personalwesen und seit 13 Jahren bei Lurse.



Uwe Klingenburg,
63, ist seit 28 Jahren im HR-Bereich tätig und seit 21 Jahren bei Lurse.



Michael Lender,
63, blickt auf 37 Jahre HR-Erfahrung zurück und auf fast 27 Jahre bei Lurse.

Was meint Ihr: Was wird sich in der HR-Welt verändert haben, wenn Ihr Eure jeweilige Zeit bei Lurse in die Zukunft projiziert?

MICHAEL: Letztlich kommen alle Themen irgendwann wieder, wenn auch vielleicht unter neuem Namen oder mit bloß „kosmetischen“ Veränderungen. Was z. B. früher „Management by Objectives“ (MbO) und Zielvereinbarung hieß, wird heute „Objectives and Key Results“ (OKR) genannt – und morgen vielleicht wieder anders.

STEFAN: Auf jeden Fall werden administrative Aufgaben weiter abnehmen. Und: Das Personalwesen muss das Geschäft des jeweiligen Unternehmens noch besser verstehen als heute. An seiner Spitze wird oft kein gelernter Personaler mehr stehen, sondern jemand aus dem operativen Business.

UWE: Eine große Herausforderung wird sein, dass die Mitbestimmung mit der Dynamik des Unternehmens Schritt hält und dieses nicht behindert, besonders bei der Digitalisierung. Auch das ist ein Feld, um das sich HR kümmern muss. Was schwer fällt, wenn man selbst noch nicht dort ist.

Wie habt Ihr die Anfänge bei Lurse erlebt?

MICHAEL: Das war damals ein kleines, aber feines Unternehmen, bei dem man Zeit zum Nachdenken hatte und die Dinge sehr pragmatisch anging.

Was sind die wichtigsten Eigenschaften, die HR-Berater:innen mitbringen müssen?

STEFAN: Man muss vor allem zuhören können, analytisch denken und offen sein für neue Wege und Lösungen.

UWE: Ganz wichtig auch: Sich nicht unter Druck setzen lassen und stets im Hinterkopf behalten, dass man berät und nicht entscheidet.

Gibt es eine Anekdote, die im Gedächtnis bleibt?

STEFAN: Ich habe einmal in einer Projektgruppe mit HR, Betriebsrat, Führungskräften und einem Gewerkschaftsvertreter verhandelt, der von der Geschäftsführung eine harte Deadline für unterschriftsfähige Lösungen gesetzt wurde.“ Wäre sie gerissen worden, hätte man das Projekt nicht umgesetzt. Aber selbst am allerletzten Tag zeichnete sich bei wesentlichen Punkten noch keine gemeinsame Lösung ab. Nachmittags haben wir dann vereinbart, uns nach einer Pause in anderer Umgebung zu treffen, im Hinterzimmer der örtlichen Wirtschaft. Erst dort gelang dann tatsächlich kurz vor Mitternacht der Durchbruch, quasi in der letzten Minute.

Was nehmt Ihr aus der Zeit bei Lurse mit in Euren neuen Lebensabschnitt?

MICHAEL: Das Bewusstsein, für weit mehr als 50 Unternehmen gearbeitet

zu haben, ohne dabei den Job zu wechseln.

STEFAN: Die Erkenntnis, dass es am Ende immer für alles eine Lösung gibt. Und wenn es keine gibt, hat man sie nur noch nicht gefunden.

UWE: Nachhaltige Ergebnisse entstehen immer aus kritischem Diskurs und aus dem Miteinander unterschiedlicher Menschen und Interessen.

Worauf freut Ihr Euch am meisten?

MICHAEL: Dass der ICE um 7.16 Uhr ab Kassel in Zukunft ohne mich fährt.

UWE: Darauf, meine Zeit selbst steuern zu können und mich morgens überraschen zu lassen, was der Tag bringt.

Was werdet Ihr am meisten vermissen?

STEFAN: Die Kolleginnen und Kollegen.

Möchtet Ihr Euren Kolleg:innen zum Abschied noch etwas sagen?

STEFAN: Haltet die Ohren steif, traut Euch was, aber gönnt Euch auch mal Auszeiten. Arbeit gibt's eh noch genug.

UWE: Wenn „Alte“ weg sind, ist Platz für Neues :-)

MICHAEL: Wir haben auch mal klein angefangen. Und: Jedem Ende wohnt ein neuer Anfang inne!

Herzlichen Dank für das Gespräch und dafür, dass Ihr Lurse so lange die Treue gehalten habt!

LURSE AG

DÜSSELDORF

Speditionstraße 1
40221 Düsseldorf
+49 211 54236-0

HANNOVER

Heiligerstraße 2
30159 Hannover
+49 511 545566-0

PADERBORN

Winkhauser Straße 15
33154 Salzkotten
+49 5258 9818-0

FRANKFURT/MAIN

Friedberger Landstraße 8
60316 Frankfurt/Main
+49 69 6783060-0

MÜNCHEN

Leopoldstraße 81
80802 München
+49 89 1222341-0

ZÜRICH (CH)

Lavaterstrasse 65
CH-8002 Zürich
+41 44 2878080



www.lurse.de