

Spotlight

05 - 2019

03 Neues Vergütungssystem bei der TK
06 Gemeinsam stärker: Lurse und DPG
12 Studie - Trends in der Vergütung



Liebe Geschäftsfreunde, sehr geehrte Damen und Herren,

im 30. Jahr ihres Bestehens stellt sich die Lurse AG neu auf. Der Zusammenschluss mit der Deutschen Pensions Group (DPG) macht uns deutschlandweit zum einzigen Komplettanbieter von Benchmarking, Vergütungsberatung und bAV-Lösungen. Welche Möglichkeit Ihnen als Kunde dieses Zusammengehen bietet, darum dreht sich die Titelstory der vorliegenden Spotlight-Ausgabe.

Lesen Sie dazu auch, wie Branchenexperten uns inzwischen sehen und welche Rolle Lurse ihrer Meinung nach in Vergütungsfragen auf dem deutschen Markt spielt.

Welche Trends bestimmen das Personalmanagement in der unmittelbaren Zukunft? Welche Entwicklungen sind insbesondere bei den Vergütungsbudgets zu erwarten? Einige Eckdaten dazu finden Sie im Artikel über unsere Studie „Trends in der Vergütung 2019/2020“.

Zudem möchten wir Ihnen am Beispiel der Techniker Krankenkasse mit ihren 13.000 Mitarbeitern zeigen, wie wichtig es ist, bei einer Neuregelung der Vergütung und Eingruppierung alle Beteiligten mit ins Boot zu nehmen.

Mit diesen und weiteren Themen hoffen wir, Ihnen eine anregende Lektüre zu bereiten und vielleicht ein paar Denkanstöße zu geben. Wir freuen uns wie immer auf Ihr Feedback.

Herzliche Grüße

Birgit Horak

INHALT



03 Neuer Tarifvertrag der TK



06 Lurse und DPG



10 News und Mitarbeiter



12 Trends in der Vergütung



13 Gesamtmeeting Lurse



14 Ein neuer Blick auf Lurse

IMPRESSUM

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

Managing Director
Birgit Horak

Project Manager
Juliana Link

Creative Director
Stefanie Schwary

Redaktion:
Cathrin Bruhn, Stefan Volk

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im Text die männliche Form gewählt.

NEUER TARIFVERTRAG BEI DER TK

Alle an einem Strang

TECHNIKER KRANKENKASSE
MODERNISIERT EINGRUPPIERUNGS-
UND VERGÜTUNGSREGELN



Nach Abschluss eines neuen Tarifvertrags entwickelte die Techniker Krankenkasse (TK) ein verbessertes Vergütungssystem – beraten durch die Lurse AG. Die erfolgreiche Umsetzung des komplexen Projekts war nicht zuletzt einer intensiven Kommunikation und Kooperation aller Beteiligten zu verdanken.

Mit über 13.000 Beschäftigten an etwa 250 Standorten und ca. 11 Millionen Versicherten ist die Techniker die führende Krankenkasse Deutschlands. Ein Haustarifvertrag regelt seit jeher die Beschäftigungsbedingungen – so auch die Eingruppierungs- und Vergütungsregelungen, die aus dem Jahr 1993 stammen und seitdem kaum angepasst wurden. Seit der Jahrtausendwende hat sich jedoch viel getan in Ausrichtung, Struktur und Arbeitsfeldern der TK, insbesondere in der Hamburger Unternehmenszentrale. Allerdings gab es nie den richtigen Zeitpunkt, das Vergütungssystem entsprechend anzupassen.

EIN NEUES, DIFFERENZIIERTES SYSTEM

Nach intensiver Vorbereitung fiel 2016 der Startschuss für ein Projekt zur Anpassung und Modernisierung des Vergütungssystems. In den folgenden drei Jahren erarbeitete ein Kernteam aus vier Personalern gemeinsam mit weiteren Mitarbeitern der Personalabteilung sowie internen Gewerkschaftsvertretern in gut 25 Workshops ein neues System, das sich deutlich von den bisherigen Regelungen unterscheidet.

Das alte, summarische Bewertungssystem beschrieb Funktionen nur unvollständig und sehr allgemein,

so dass es auf die Arbeitswelt von heute kaum noch anwendbar war. In der Gehaltskarriere der Beschäftigten waren in bestimmten Zeitabständen Höhergruppierungen vorgesehen, die sich von Funktion zu Funktion unterschieden. Dazu kamen jährliche Stufensteigerungen. Leistungskomponenten waren kaum vorhanden oder wurden nicht genutzt. Das neue Bewertungssystem basiert zwar ebenfalls auf einer Summarik, ist jedoch sehr viel differenzierter. Es besteht aus einem Katalog mit sechs Kriterien, einem System aus drei Matrizen, in denen die Kriterien auf verschiedenen Levels beschrieben sind, sowie aus einem Katalog von gut 50 Job-Familien, der die Referenzfunktionen levelbasiert darstellt. Dies macht die Einwertung nicht nur erheblich transparenter, sondern auch praktisch handhabbar. So kann die Stellenbewertung bei der TK nicht mehr nur durch die Spezialisten der Personalabteilung erfolgen, sondern durch alle Führungskräfte. Neue Stellentypen lassen sich mittels der Kriterien und der Matrizen problemlos einwerten. Die Vergütungsregelungen wurden auf einheitliche Gehaltsbänder umgestellt, innerhalb derer die jährliche Entwicklung durch eine Leistungskomponente beeinflussbar ist. Zudem wurde mit dem Spot-Bonus ein Instrument mit wenigen Regeln eingeführt, mit dem Führungskräfte außergewöhnliche Leistungen zusätzlich honorieren können.

REIBUNGSLOSE UMSETZUNG

Der Umstieg auf das komplexe, neue System gelang nahezu reibungslos. Dafür waren mehrere Erfolgsfaktoren ausschlaggebend.

Ein wesentlicher Punkt war die Einbindung der Gewerkschaft. Dafür spielte es nicht nur eine Rolle, dass der bisherige Tarifvertrag gekündigt war und sich nur noch in der Nachwirkung befand, sondern die Gewerkschaftsvertreter innerhalb der TK sahen selbst die Notwendigkeit für eine Anpassung und Modernisierung der Vergütungsregeln.

*Ein weiterer,
wichtiger Erfolgsfaktor:
Außer auf Kooperation
war das gesamte Projekt
von Anfang an auf hohe
Transparenz ausgelegt.*





Infolgedessen zogen Arbeitgeber und Gewerkschaft vom Start weg an einem Strang. Die wesentlichen Bearbeitungsteams und der relevante Steuerungskreis wurden weitgehend paritätisch besetzt. Gemeinsam entschied man sich nach einer europaweiten Ausschreibung für die Lursee AG als begleitendes Beratungsunternehmen. Statt standardisierter Grading-Systeme auf dem Markt empfahl auch Lursee eine unternehmensspezifische Lösung. Ein weiterer, wichtiger Erfolgsfaktor: Außer auf Kooperation war das gesamte Projekt von Anfang an auf hohe Transparenz ausgelegt. Ein eigenes Teilprojekt widmete sich der unternehmensweiten Kommunikation. Bereits zum Start wurde der Project Canvas mit den angestrebten Zielen in einem eigenen Intranet-Auftritt kommuniziert. Anschließend wurde dieser laufend um weitere Infor-

mationen zum Status und zu den Ergebnissen des Projekts ergänzt. Zudem wurde vor der Umstellung noch ein Lernraum für alle Mitarbeiter eingerichtet – mit Lernvideos, einer FAQ-Liste und weiteren Unterlagen. In fast allen Personalversammlungen der Zentrale und der Niederlassungen präsentierten Mitglieder des Kernteams das Projekt und stellten sich den Fragen der Beschäftigten. Ergänzt wurden diese Veranstaltungen durch Ausstellungen, Chats, einen Email-Briefkasten und eine telefonische Hotline. Die Führungskräfte wurden durch Workshops, Präsentationen, Chats und eine spezielle Dialogschulung eingebunden. Dank all dieser Maßnahmen konnte die TK zum 1. April dieses Jahres nahtlos auf das neue System umsteigen – mit Erfolg und hoher Akzeptanz. 7



**VERANTWORTLICH BEI
DER TECHNIKER KRANKENKASSE**

**Harald Schreiner & Thomas Otto,
Projektleiter HR Instrumente und Projekte**



IHR ANSPRECHPARTNER BEI LURSEE

**Uwe Klingenburg,
Partner**
+49 160 7868 176
uklingenburg@lursee.de

VEREINIGUNG: LURSE UND DPG

Gemeinsam stärker für unsere Kunden





Durch den Zusammenschluss von Lurse mit der in Düsseldorf ansässigen Deutschen Pensions Group (DPG) ist Deutschlands einziger Komplettanbieter im Bereich Total Compensation entstanden. Unser Leistungsportfolio umfasst nun Benchmarking, Vergütungsberatung und betriebliche Altersversorgung (bAV). Zudem übernehmen wir mit der DPG-Software P•LIVE eine technologische Vorreiterrolle bei vollautomatisierten bAV-Lösungen. Unsere Kunden erhalten dadurch mehr maßgeschneiderte Leistungen aus einer Hand.

HERAUSFORDERUNG BAV

Eine komplexe Materie wie die bAV stellt jedes Unternehmen vor große Herausforderungen. Oft mangelt es beispielsweise an Transparenz: Viele Firmen arbeiten mit mehreren Systemen und einer Vielzahl von Leistungsanbietern, die nur schwer zu überblicken sind. Die administrativen Prozesse sind personal-, zeit- und kostenaufwändig. Häufig sind die Daten auf verschiedene IT-Systeme verteilt oder werden womöglich noch in Papierform vorgehalten und müssen erst einmal zusammengeführt werden.

Ob mittelständische Betriebe oder Großkonzerne – viele Unternehmen könnten in Sachen Betriebsrente ein enormes Verbesserungspotenzial aktivieren. Gefragt sind digitale Services, Vollautomatisierung und Mitarbeiterzentrierung – etwa mit Hilfe benutzerfreundlicher Oberflächen – wie Lurse sie anbietet. So können Firmen ihre Kosten senken, die Effizienz steigern, die Leistungen für die eigenen Mitarbeiter verbessern und damit auch ihre Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen.

Ein neues Instrument, mit dem sich alle diese Ziele erreichen lassen, kann Lurse seinen Kunden nun mit der von der DPG konzipierten und selbst entwickelten Software-Lösung P•LIVE anbieten. Technologisch auf dem neuesten Stand erlaubt sie nicht nur die zentrale, vollautomatisierte Administration einer modernen bAV, sondern integriert zudem noch Altersteilzeitmodelle und Lebensarbeitszeitkonten.

Die DPG hat sich auf die digitale Verwaltung von Pensionszusagen, Versicherungsmathematik und Asset-Consulting spezialisiert. Insbesondere hat das Unternehmen eine digitale und automatisierte Infrastruktur entwickelt, die Maßstäbe setzt. Im Zuge einer regelten Unternehmensnachfolge hat Lurse bereits 2018 Anteile an der DPG erworben. Im Mai 2019 erfolgte dann die endgültige Vereinigung beider Unternehmen, die nun unter dem gemeinsamen Markennamen Lurse agieren.

„Mit der DPG gewinnen wir nicht nur neue Kunden und Mitarbeiter, wir verändern ein Stück weit auch die DNA von Lurse“, so Matthias Edelmann. „Die bAV-Beratung macht in Zukunft etwa zwei Drittel unseres Geschäfts aus und wir stärken unsere Digitalkompetenz ganz entscheidend.“



P•LIVE: 360 GRAD ALTERSVORSORGE

„Wir verfolgen in der betrieblichen Altersvorsorge seit jeher einen 360-Grad-Ansatz“, sagt Stephan Döll, Managing Partner der DPG. „Das reicht von der Entwicklung und Bereitstellung geeigneter Software über Service, Consulting und Finanzierungsinstrumente bis hin zu Treuhandlösungen. Das Herzstück unseres Leistungsangebots ist P•LIVE, eine Verwaltungssoftware, die alle Prozesse der bAV abdeckt.“

P•LIVE besteht aus drei Modulen für jeweils unterschiedliche Nutzergruppen:

- Das Modul Data-Management steht Administratoren, Power Usern und Aktuaren offen, die als einzige direkten Zugriff auf die zentrale Datenbank haben. Das Modul ist von den beiden anderen durch eine Firewall getrennt, so dass das System alle Vorgaben an die Datensicherheit erfüllt.
- Das Modul Cockpit ist für Verwaltungsmitarbeiter da, etwa bei HR, im Controlling oder der Buchhaltung. Ein Kompetenz- und Rechte-Management sorgt für individualisierte Zugriffsrechte, so dass jeder Beteiligte so viele Daten wie nötig und so wenige wie möglich einsehen kann.
- Das Mitarbeiterportal schließlich informiert via Desktop und App die Mitarbeiter des Unternehmens über alle Aspekte der bAV: von denjenigen, die an einer Betriebsrente interessiert sind,

„P•LIVE bildet alle Standardprozesse einer modernen bAV vollautomatisch ab.“

Stephan Döll, Managing Partner bei Lurse

über die aktuellen Teilnehmer bis zu den bereits ausgeschiedenen Leistungsbeziehern.

Mit P•LIVE lassen sich alle beitragsorientierten Leistungszusagen mit denkbar geringem Aufwand administrieren, ob rein versicherungs- oder fondsbasiert. Darstellbar sind sowohl Partizipations- als auch Matching-Modelle. Das heißt: In der Software ist kein fester Plan hinterlegt, sondern ein flexibel gestaltbares Modell, das sich ganz den Bedürfnissen jedes einzelnen Unternehmens und seiner Mitarbeiter anpassen lässt.

VOLLAUTOMATISIERTE STANDARDPROZESSE

P•LIVE koordiniert zentral die Aktionen aller Prozessbeteiligten, bindet sie in einen ganzheitlichen Kommunikationsworkflow ein und erinnert sie vollautomatisch – etwa per E-Mail – an anstehende Aufgaben. Das betrifft Verwaltungsmitarbeiter, Programmteilnehmer und Produktgeber, denn das System sieht Schnittstellen zum Datentransfer mit allen Banken und Versicherungen vor.

Die vollständige Automatisierung aller Standardprozesse heißt: P•LIVE macht jede Kommunikation per Fax oder Telefon oder die Führung von Akten in Papierform überflüssig. Alle Datenänderungen werden erfasst, lückenlos protokolliert und historisiert, so dass sie jederzeit nachvollziehbar sind. So können sowohl die Verwaltungsmitarbeiter als auch die Programmteilnehmer alle für sie relevanten Daten stets einsehen. Den HR-Verantwortlichen beispiels-

weise bietet das System fortlaufend eine komplette und aktuelle Übersicht über alle Versorgungszusagen und Vorruhestandsregelungen. Selbst komplexe, individualisierte Allokationsmodelle lassen sich im System abbilden und in sämtlichen Aspekten vollautomatisiert bearbeiten. Zudem wird das Reporting ganz an die speziellen Bedürfnisse des Unternehmens und der verschiedenen Zielgruppen angepasst.

Die Mitarbeiter, die an der bAV des Unternehmens teilnehmen, erhalten über ein bedienerfreundliches Portal einen schnellen, interaktiven Zugang zu den für sie wichtigen Informationen aller Versorgungswerke. So können sie per E-Voting monatlich beispielsweise selbst über die Höhe der Entgeltumwandlung entscheiden. Auch Simulationen und Leistungsberechnungen sind jederzeit möglich. Nicht zuletzt wird der Bezug der bAV-Leistungen in der Rentenphase komplett über P•LIVE abgewickelt.

VORTEILE AUCH FÜR KLASSISCHE LURSE-KUNDEN

„Eine moderne bAV-Lösung muss über eine zentrale Datenhaltung verfügen, Transparenz herstellen und ein zielgruppenorientiertes Reporting unterhalten. Der entscheidende Vorteil von P•LIVE ist aus unserer Sicht, dass es darüber hinaus alle Prozessbeteiligten in die automatisierten Verwaltungsprozesse einbindet und optimal unterstützt“, sagt Stephan Döll. Dazu kommt, dass das Programm eine in Java erstellte Plattformlösung ist, die sich voll über Webbrowser bedienen lässt. Das macht eine loka-

le Installation und ein aufwändiges Rollout überflüssig und erlaubt eine automatische, zentrale Wartung. Die Plattform lässt sich in unterschiedlichen Service-Varianten nutzen und ganz im Corporate Design des jeweiligen Unternehmens gestalten.

Von der DPG-Software profitieren auch die klassischen Lurse-Kunden in allen Geschäftsbereichen. „Wir können digitale bAV-Lösungen für sie bereits in der Analyse- und Planungsphase berücksichtigen, weil bei uns alle Experten mit am Tisch sitzen“, sagt Matthias Edlmann. „Von der Konzeption über die Umsetzung und die Kommunikation bis zur alltäglichen Systempflege begleiten wir unsere Kunden mit individueller Beratung und technologisch führenden Lösungen.“

7



IHRE ANSPRECHPARTNER



Stephan Döll,
Managing Partner
+49 211 54236-140
sdoell@lurse.de



Matthias Edlmann,
Managing Partner
+49 69 6783060-39
medelmann@lurse.de

NEUER ARBEITSKREIS

„SYSTEMISCHES MANAGEMENT UND ORGANISATIONS- ENTWICKLUNG“

Derzeit ist ein hoher Veränderungsdruck in nahezu allen Branchen und Unternehmen spürbar. Wesentlich trägt dazu die kontinuierliche Ausrichtung der Organisationen an den Kundenbedürfnissen bei. Sie gelingt mit einem ganzheitlichen Blick auf alle organisationalen Systeme. Die Fähigkeit zur nachhaltigen Veränderung wird dabei zur kritischen Kompetenz. Vor diesem Hintergrund bietet unser neuer Arbeitskreis einen regelmäßigen und vertrauensvollen Austausch unter Praktikern. Im Juli fand das erste Arbeitstreffen in Frankfurt statt. Teilnehmer des branchenübergreifenden Kreises sind Entscheider und Verantwortliche für das Thema Organisationsentwicklung. Die Themen der halbjährig stattfindenden Workshops sind u. a. Übereinstimmung von Organisation und Geschäftsmodell, Verankerung einer systemischen Denkweise in der eigenen Organisation, Führung 2030, alternative Entscheidungsformate und Empowerment. Das nächste Treffen findet am 3./4. Dezember dieses Jahres statt.

Interessierte können sich gern bei unserem Kollegen Dr. Stefan Fischer melden – sfischer@lurse.de

LURSE INTERNATIONAL

Joint Venture mit Milliman Inc. und Barnett Waddingham LLP

Lurse baut seine internationale Beratungsexpertise noch weiter aus. Mit dem Joint Venture MBWL International knüpft Lurse gemeinsam mit seinen Partnern Milliman und Barnett Waddingham ab November

**IHR ANSPRECH-
PARTNER:**

Marc Oliver Heine,
Partner
+49 69 6783060-36
MOHeine@lurse.de

2019 ein eigenes, globales Netzwerk. Milliman gehört zu den weltweit größten Anbietern aktuarieller und damit verbundener Produkte und Dienstleistungen. Barnett Waddingham ist ein führendes, britisches Beratungshaus rund um Risiko, Renten, Kapitalanlagen und Versicherungen. International agierendes Unternehmen macht dieser Zusammenschluss das gesamte Spektrum an weltweit angebotenen Renten- und Vorsorgeleistungen einfach zugänglich – über Lurse als zentralen Ansprechpartner. Lurse-Kunden profitieren zusätzlich von fundiertem Beratungs-Kow-how in Vergütungsberatung und Mitbestimmung.

MARKET INSIGHTS

Das gemeinsame Benchmark-Angebot von Lurse und HRForecast

Gemeinsam mit HRForecast, einem der Big Data Analytics-Pioniere im HR-Umfeld, baut Lurse sein Benchmark-Angebot weiter aus. Das gemeinsame Angebot **Market Insights** vereint validierte Vergütungsdaten mit externen Datenquellen, kombiniert mit Self-Service Analytics-Funktionalitäten.

Market Insights wird in Abstufungen für unterschiedliche Fragestellungen und Detailtiefen zur Verfügung stehen. Diese reichen vom schnellen Marktüberblick und ergänzenden Brancheneinblicken über eine detaillierte Survey-Teilnahme bis hin zur Verknüpfung und Anreicherung von Vergütungsdaten mit weiteren Datenquellen. Über das integrierte Self-Service Analytics Tool können die Analyseergebnisse jederzeit für Entscheider professionell dargestellt und aufbereitet werden.

Der Start von Market Insights ist Ende 2019 geplant.

**IHRE****ANSPRECHPARTNERIN:**

Tanja Knies,
Senior Consultant
+49 5258 9818-39
tknies@lurse.de

SAVE THE DATE

Digitalisierungstag am 19. März 2020, Handelsblatt Jahrestagung betriebliche Altersversorgung 2020

Die Deutsche Pensions Group, Teil der Lurse Gruppe, ist Initiator des Digitalisierungstages, der am **19. März 2020** im Rahmen der 21. Handelsblatt Jahrestagung betriebliche Altersversorgung 2020 (17.–19.03.2020) in Berlin stattfinden wird.

Freuen Sie sich auf spannende Impulse und Erkenntnisse zu einem topaktuellen Thema.

WEITERE INFORMATIONEN GEBEN IHNEN GERNE:



Stephan Döll,
Managing Partner
+49 211 54236-140
sdoell@lurse.de



Matthias Edelmann,
Managing Partner
+49 69 6783060-39
medelmann@lurse.de

TERMINE 2020

Ausbildung zum Compensation & Benefits-Manager

Der Lurse-Seminarklassiker vermittelt kompakt in fünf Tagen alle Grundlagen und Hintergründe, die für die Arbeit von Compensation & Benefits-Managern relevant sind.

10. – 14. Februar 2020
15. – 19. Juni 2020

Das Seminar findet auf Gut Winkhausen bei Paderborn statt. Bei Anmeldung bis 5 Wochen vor Seminarbeginn gewähren wir 10 Prozent Frühbucherrabatt. Details zu den Seminarinhalten finden Sie hier:

www.lurse.de/seminare-events/ausbildung/

IHRE ANSPRECHPARTNERIN:

Stephanie Michalke
+49 5258 9818-41
smichalke@lurse.de

MITARBEITER

***** **Stephan Icking**

Seit dem 1. Juli 2019 unterstützt Stephan Icking die Lurse-Vorstände als Assistent im Bereich Finance am Standort Frankfurt. Der Bankkaufmann studiert Business Administration (B.Sc.) an der Frankfurt School of Finance & Management.

***** **Manuela Rolf**

Am Standort Winkhausen verstärkt Manuela Rolf seit dem 19. Juni das Benchmarking-Team. Sie hat eine Ausbildung zur Industriekauffrau abgeschlossen und studiert derzeit an der Universität Paderborn mit der Fachrichtung BWL (M.Sc.).

***** **Jonas Wenk**

Ebenfalls am Standort Winkhausen ist Jonas Wenk seit 1. August 2019 als Junior-Softwareentwickler tätig. Er hat einen Master-Abschluss der Universität Bielefeld.

DEUTSCHER BAV-PREIS 2019 – KraussMaffei gewinnt 2. Platz

Bereits zum 6. Mal wurden in Berlin im Rahmen des Kongresses „Zukunftsmarkt Altersvorsorge“ innovative bAV-Pläne durch eine unabhängige Jury ausgezeichnet. Zu den Preisträgern gehört unser Kunde KraussMaffei.

Der Maschinenbauer hat seine betriebliche Altersversorgung (bAV) neu gestaltet, indem er alte, rückstellungsfinanzierte Leistungszusagen abgelöst, einen Pensionsplan mit attraktiven Gestaltungswahlrechten für Mitarbeiter hinsichtlich der Leistungen und der Auszahlungsform eingeführt und die Eigenbeteiligung durch ein Matching-Modell zusätzlich gefördert hat. Verbunden mit einem umfangreichen Kommunikationsmix aus bAV-Hotline, Gruppenveranstaltungen, persönlichen Anschreiben sowie einem bAV-Portal konnten bereits nach 4 Wochen Teilnahmequoten an der Entgeltumwandlung von über 75 Prozent erreicht werden.

WEITERE INFORMATIONEN:

Mirosław Staniek, Partner; Aktuar (DAV/IVS)
+49 89 1222341-11, mstaniek@lurse.de



Jutta Wenzl und Dr. Harald Nippel,
KraussMaffei



STUDIE

Vergütung – die aktuellen Trends

Anfang Oktober erschien die neue Lurse-Studie „Trends in der Vergütung 2019/2020“. In ihrem Rahmen wurden 214 Unternehmen aller Größenordnungen befragt. Die wichtigsten Ergebnisse: Die Budgets für die Vergütung werden sich 2020 etwa im gleichen Maß erhöhen wie 2019, und HR-Verantwortliche in Deutschland sehen die Digitalisierung nach wie vor als ihre größte Herausforderung an.

Die Vergütungsbudgets haben sich 2019 insgesamt um 3,0 % erhöht. Davon gingen 2,4 Prozentpunkte auf Standarderhöhungen zurück. Für das kommende Jahr 2020 planen die befragten Unternehmen Gesamterhöhungen von 2,9 % ein, von denen wiederum 2,4 Prozentpunkte auf Standarderhöhungen entfallen.

Die Studie erhebt die Zahlen differenziert nach vier Mitarbeitergruppen: Top Management, Middle Management, Administration und Production. Ihre Auswertung erfolgt sowohl branchenübergreifend als auch getrennt nach einzelnen Branchen wie Chemie/Pharma, IT, Banken und Versicherungen, Elektrotechnik oder Automotive sowie nach zwei Größenklassen.

WEITERE, WICHTIGE TRENDS

Die Lurse-Studie fragt aber nicht nur nach den Erhöhungsbudgets, sondern

immer auch danach, welche aktuellen Trends das Personalmanagement prägen. Dabei zeigte sich: Wie in den Vorjahren stellt die Digitalisierung – mit 65 % der Nennungen – das Top-Thema in der personalpolitischen Debatte dar. Immer stärker in den Vordergrund der personalpolitischen Diskussion – an die zweite Stelle – schiebt sich mit 43 % die Frage nach der Agilität von Unternehmen. Gefragt nach der aktuellen Relevanz im eigenen Unternehmen, nennen sogar mehr als die Hälfte (53 %) agile Formen der Arbeitsorganisation.

Ein Thema, das den Unternehmen nach wie vor auf den Nägeln zu brennen scheint, ist der Fachkräftemangel. Mit 38 % der Nennungen nimmt es, wie schon 2018, den dritten Platz auf der Liste ein, dicht gefolgt von Fragen des Talent Managements (37 %). Letztere haben zwar gegenüber dem Vorjahr (45 %) in der personalpolitischen De-

batte an Bedeutung verloren, behalten aber für die Unternehmen aktuell mit 68 % und auch zukünftig eine hohe Relevanz. Ein starker Bedeutungszuwachs ist beim Thema Leadership zu verzeichnen: Wurde es 2018 noch von 23 % der Befragten als prägend bezeichnet, sind es in diesem Jahr bereits 34 %.

Die gesamte Studie „Trends in der Vergütung 2019/2020“ lässt sich ab sofort über die Lurse-Website bestellen. **7**



IHRE ANSPRECHPARTNERIN:

Frauke Schlingermann

+49 5258 9818-37

fschlingermann@lurse.de

30 JAHRE LURSE

Die Aussichten sind sonnig!

Am 12. September war es soweit: Rund 100 Lurse-Kollegen machten sich aus allen Himmelsrichtungen auf ins niederländische Scheveningen. Es galt, ein Jubiläum zu feiern: 30 Jahre HR-Strategieberatung mit Herz und Verstand – keine Selbstverständlichkeit in der heutigen, schnelllebigen Zeit.

Die positive Stimmung und die Vorfreude auf das gemeinsame Erlebnis waren von Anfang an zu spüren. Logiert wurde im Hotel Kurhaus mit einem fantastischen Blick direkt auf den Strand und das Meer. Zudem durfte sich das Lurse-Team über strahlenden Sonnenschein freuen. Da machten die gemeinsamen Strandaktivitäten wie Beach-Volleyball, Fußball und Strandgolf noch einmal mehr Spaß, und es vereinfachte das Kennenlernen untereinander. Denn zum bestehenden Lurse-Team kamen 30 neue Kollegen von der DPG aus Düsseldorf hinzu. An den vier gemeinsamen Tagen erlebten sie viele Highlights, darunter auch eine emotionale Rede des Firmengründers Klaus Lurse. Weitere Höhepunkte waren die gemeinsame Fahrradtour durch die City von

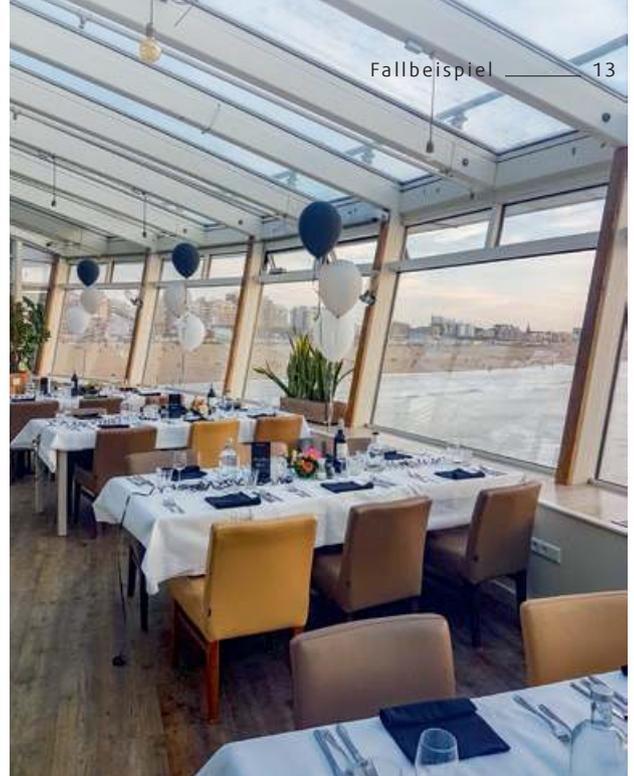
Den Haag mit spannenden Insights zur Geschichte der Stadt sowie die Möglichkeit, einen Nachmittag lang einen ganz besonderen Sport auszuprobieren: das Fechten.

Durch die gemeinsamen Erlebnisse sind alle Lurse-Standorte ein Stück enger zusammengedrückt. Wir freuen uns, den so gestärkten Lurse-Spirit und die neu hinzugekommene Expertise für viele spannende Projekte gemeinsam mit unseren Kunden zu nutzen. 7

Falls Sie neugierig geworden sind, sagen Sie doch einmal

hallo@lurse.de

Wir würden uns freuen, von Ihnen zu hören!





ANALYSE DES MARKTES FÜR VERGÜTUNGSBERATUNG

Ein neuer Blick auf Lurse

Wer sind die wichtigsten Player auf dem Markt für Vergütungsberatung? Gemessen an Gesamtumsatz und Mitarbeiterzahl stehen natürlich die großen, international agierenden Consulting-Firmen an der Spitze. Aber wie sieht es aus, wenn man allein den deutschen Markt und die Unterstützung in Vergütungsfragen in den Blick nimmt? Genau das hat das Personalmagazin (7/2019) getan: Es ist dabei zu einem neuen Ranking gekommen, in dem Lurse relativ weit oben rangiert – und besondere Stärken aufweist.



„Aus der Analyse des Personalmagazins ergibt sich, dass es gerade für Unternehmen, die ihren Sitz in Deutschland haben oder deutsche Firmen übernehmen wollen, von Vorteil ist, mit uns zusammenzuarbeiten“, sagt Birgit Horak, Managing Partner von Lurse.

Für seine Branchenanalyse hat das Personalmagazin ausschließlich Unternehmen befragt, für die der Bereich Compensation & Benefits das Kerngeschäft darstellt oder die eine bedeutende Rolle auf dem deutschen Markt für Vergütungsberatung spielen. Dieser spezielle Markt ist deutlich kleiner als der für Consulting insgesamt. Deutschlands Unternehmen gaben 2018 alles in allem 33,8 Milliarden Euro für Consulting-Dienstleistungen aus. Nur 7,5 Prozent davon entfallen auf die reine Vergütungsberatung. Aber selbst das ergibt noch einen Umsatz von 135 Millionen Euro.

Sowohl nach Umsatz als auch nach der Zahl der Mitarbeiter, die sich ausschließlich oder überwiegend mit der Vergütungsberatung befassen, gehört Lurse zu den Branchenführern in Deutschland. Was das Unternehmen aus dem Feld seiner Mitbewerber hervorhebt, ist aber ein anderer Aspekt.

HOHE EXPERTISE IN SACHEN MITBESTIMMUNG

Einsam an der Spitze liegt Lurse, wenn es nicht nur um Entgelte von Vorständen und Aufsichtsräten geht, sondern um die Gestaltung von Arbeitsbedingungen im mitbestimmten Bereich. In rund 60 Prozent seiner Vergütungsprojekte arbeitet das Unternehmen mit Betriebsräten und Gewerkschaften zusammen. Kein anderes

Unternehmen weist einen ähnlich hohen Prozentsatz auf. Newcomer CO:X kommt auf ca. 50 Prozent, gefolgt von Korn Ferry mit etwa 30 Prozent. Laut Personalmagazin ist Lurse „nach wie vor der Experte für Mitbestimmungsfragen und Vergütung im Tarifbereich“. Birgit Horak ist sicher: „Diese speziellen Kenntnisse wissen einheimische aber auch ausländische Kunden, für die die deutschen Verhältnisse eher ungewohnt sind, sehr zu schätzen.“ Die Konzentration auf den deutschen Markt hat weitere Vorteile. So hat Lurse die Vergütungsdaten von mehr als 650 in Deutschland tätigen Firmen in seiner Datenbank. Nur die deutlich größeren Consulting-Firmen Kienbaum und Aon verfügen über mehr Vergleichsdaten. Gemessen an der Anzahl der Datensätze in seiner Datenbank liegt Lurse innerhalb Deutschlands mit mehr als 1 Million sogar an zweiter Stelle, gleichauf mit EY und hinter Aon mit 2 Millionen Datensätzen. Dazu kommt, dass Lurse seine Daten ausschließlich in Deutschland speichert und dank der Zertifizierung nach ISO 27001 höchste Maßstäbe in Sachen Datenschutz erfüllt. Neben Benchmarking und Consulting gehören auch Beratung und Dienstleistungen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung zu den Schwerpunkten von Lurse. Das Personalmagazin sieht im Zusammenschluss mit der DPG eine Verstärkung der entsprechenden Kompetenzen. Birgit Horak bestätigt dies: „Mit der DPG verbreitern wir nicht nur unser Dienstleistungsportfolio in der BAV, sondern machen einen großen Schritt vorwärts in Sachen digitaler, technologischer Kompetenz im Interesse aller Kunden.“

LURSE AG

DÜSSELDORF

Immermannstraße 51
40210 Düsseldorf
Tel: +49 211 54236-0

HANNOVER

Heiligerstraße 2
30159 Hannover
Tel: +49 511 545566-0

MÜNCHEN

Leopoldstraße 81
80802 München
Tel: +49 89 1222341-0

ZÜRICH (CH)

Lavaterstrasse 65
CH-8002 Zürich
Tel: +41 44 2878080

FRANKFURT

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

KÖLN

Lohmarer Straße 9a
53840 Troisdorf
Tel: +49 2241 97990-0

PADERBORN

Winkhauser Straße 15
33154 Salzkotten
Tel: +49 5258 9818-0

www.lurse.de

