

Spotlight

03 - 2021

- 04 Illusion - Fair Pay in Deutschland
- 12 Trends in Vergütung und HR 2021/2022
- 14 Die Digitale Rentenübersicht kommt



INHALT

Smart Data



Fair Pay



Expertenmeinung



News



Trends in Vergütung und HR



Digitale Rentenübersicht

Liebe Geschäftsfreunde, sehr geehrte Damen und Herren,

Optimismus ist grundsätzlich eine erstrebenswerte Eigenschaft, aber er kann auch zu Illusionen und damit zu Fehlern verleiten. Eine neue Lurse Studie legt nahe, dass deutsche Unternehmen ihre Situation in Sachen Gender Pay Gap womöglich zu rosig einschätzen. Zudem betrachten sie das Entgelttransparenzgesetz als harmlosen Papiertiger. Doch dieser Tiger könnte infolge einer Gesetzesinitiative der EU-Kommission bald das Beißen lernen. Lesen Sie in unserer aktuellen Titelstory auf Seite 4, wie es um die Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern hierzulande tatsächlich bestellt ist. Und warum dringender Handlungsbedarf besteht.

Auf vorsichtigen Optimismus – trotz der Coronakrise – deutet die aktuelle Gehaltsentwicklung in den deutschen Unternehmen hin. Was für sie jetzt auf der Agenda steht, erfahren Sie auf Seite 12 im Artikel über unsere aktuelle Studie „Trends in Vergütung und HR 2021/2022“.

Von Ende 2023 an soll allen Bürgerinnen und Bürgern die Digitale Rentenübersicht zur Verfügung stehen. Unternehmen können ihre bAV-Daten freiwillig in das System einbringen. Warum sich die Teilnahme lohnt und wie unsere Plattform P•LIVE sie dabei unterstützt, können Sie auf Seite 14 nachlesen. Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns über Ihre Rückmeldungen.

Und bleiben Sie optimistisch!

Herzliche Grüße

Birgit Horak

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

Tammy Graetz
Stefan Volk

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

SMART DATA

Der Gender Gap in Zahlen

FRAUEN VERDIENEN IM DURCHSCHNITT

4,16 €

brutto weniger

PRO STUNDE ALS MÄNNER

Quelle: Statista, 2020

Frauen verdienen durchschnittlich
18% weniger



als Männer

Unbereinigter Gender Pay Gap in Deutschland; Quelle: Statista, 2020

36,3%

so groß ist der Gender Pension Gap

Durchschnittliches Rentengefälle in Deutschland, 2019;
Quelle: Statista, 2019

Nur in

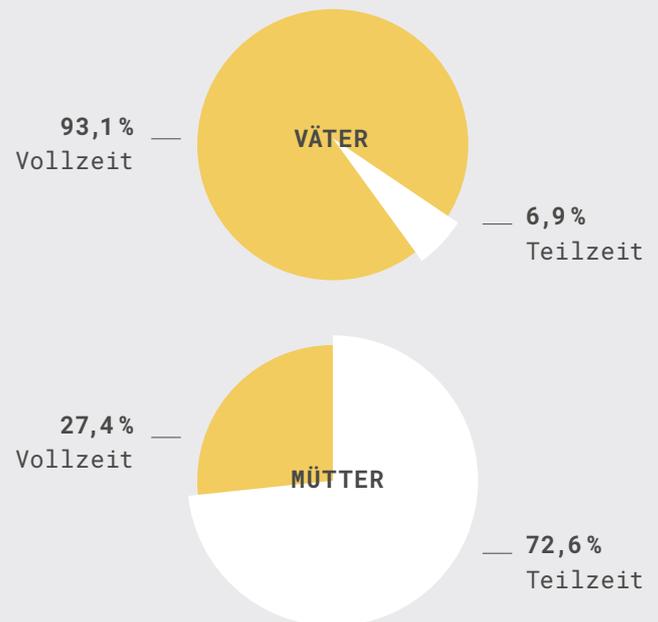
8,1%

der größten deutschen Unternehmen* gibt es Frauen in Führungspositionen

*gemessen nach Marktkapitalisierung;
Quelle: Gazala Asmat (2020): Gender Diversity in Firms, Oxford Review of Economic Policy

TEILZEIT

BEI BERUFSTÄTIGEN MÜTTERN DIE REGEL, BEI VÄTERN DIE AUSNAHME



Eltern mit Kindern unter 6 Jahren;
Quelle: Destatis 2019

GENDER LIFETIME EARNINGS GAP

670.000 €

so viel weniger verdienen Frauen durchschnittlich im Leben als Männer

Lebenseinkommensgefälle in Westdeutschland, 2019; Quelle: Bertelsmann, 2020



FAIR PAY IN DEUTSCHLAND

Chancengleichheit – noch immer eine Illusion



Männer und Frauen sind gleichberechtigt. So steht es im Grundgesetz, und nach einer aktuellen Lurze Studie sehen die meisten deutschen Arbeitgeber die Gleichberechtigung in ihren Betrieben als weitgehend verwirklicht an. Tatsache aber ist: In Sachen Entgeltgerechtigkeit gehört Deutschland zu den Schlusslichtern in Europa. Eine geplante EU-Richtlinie drängt auf Abhilfe, aber für die genderspezifische Gehalts- und Rentenlücke gibt es strukturelle Gründe. Dafür sind die Unternehmen hierzulande nicht allein verantwortlich. Dennoch könnte es für sie teuer werden.

Im Jahr 2019 verdienten Frauen in Deutschland durchschnittlich 19,2 % weniger als Männer.¹ In der EU insgesamt machte die unbereinigte Entgeltlücke dagegen nur 14,1 % aus.¹ Auch das Rentengefälle ist hierzulande mit 36,3 % deutlich höher als die 30 % des europäischen Durchschnitts.² Deutschland gehört damit zu den vier Ländern Europas mit dem größten Lohngefälle zwischen Männern und Frauen.

Dieses düstere Bild hellt sich allerdings etwas auf, wenn man berücksichtigt, dass Frauen öfter in Teilzeit arbeiten als Männer und längere Unterbrechungen in ihrer Erwerbsbiografie aufweisen. Auch demografische Faktoren und der geringere Anteil von Frauen in Führungspositionen spielen eine Rolle. Um solche Einflüsse bereinigt, schließt sich der Gender Pay Gap bis auf etwa 6 %.³ Dass Frauen in deutschen Unternehmen absichtlich und systematisch diskriminiert werden, wenn es ums Geld geht, lässt sich also per se nicht behaupten. Sehr wohl aber gibt es eine strukturelle Benachteiligung. Und genau dort müssen Wirtschaft und Politik ansetzen.

DIE CHEFIN MIT KIND IST SELTEN

Worin diese strukturelle Benachteiligung im Wesentlichen besteht, verdeutlicht ein Blick auf die Karrierechancen: Europaweit machen zwar

mehr Frauen als Männer einen Hochschulabschluss, in höher dotierten Berufen sind sie jedoch nach wie vor unter-, im Niedriglohntor dagegen überrepräsentiert. Die Europäische Kommission führt dies laut einer Mitteilung an das EU-Parlament unter anderem zurück „auf diskriminierende gesellschaftliche Normen und Stereotypen in Bezug auf die Fähigkeiten von Frauen und Männern sowie die Unterbewertung der Arbeit von Frauen“.

Auch Deutschland hat in diesem Punkt Nachholbedarf: Nur etwa jeder zwölfte Chefposten in deutschen Großunternehmen wird von einer Frau bekleidet. Dies besagt eine 2020 in der Oxford Review of Economic Policy veröffentlichte Studie zur Gender Diversity in den OECD-Ländern. Ähnlich männerdominiert wie deutsche Unternehmen sind die in Österreich, Luxemburg und der Schweiz mit zwischen 7,8 % und 9,0 % Frauenanteil an den sogenannten C-Suites. Noch schlechter schneiden nur Mexiko, Südkorea und Japan ab. Im OECD-Durchschnitt befinden sich 15,8 % der Führungspositionen von Großunternehmen in Frauenhand. In Norwegen und Schweden, den Spitzenreitern, sind es jeweils fast ein Viertel. „Trotz guter Ausbildung arbeiten Frauen in schlechter bezahlten Berufen und steigen in Unternehmen nicht so weit auf wie vergleichbar qualifizierte Männer“, sagt Desirée Genovese,

¹ Unbereinigter Gender Pay Gap 2019, Quelle: Eurostat (online data code: sdg_05_20); ² Quelle: Statista (2019): Europäische Union: Geschlechtsspezifisches Rentengefälle (Gender Pension Gap) in den Mitgliedstaaten im Jahr 2019; ³ Destatis (2020) Pressemitteilung Nr. 484 vom 8. Dezember 2020.

„Mehr Entgelt-
gerechtigkeit,
bessere Verein-
barkeit von
Familie und
Beruf, bessere
Aufstiegschancen
für Frauen -
diese drei

Ziele gehören
zusammen und
müssen deshalb
von Wirtschaft
und Politik
auch zusammen
gedacht werden.“

Senior Consultant bei Lurse. „Die klaffende Lohn- und Rentenlücke hat eine Hauptursache: Nach wie vor sind es überwiegend die Frauen, die ihren Beruf ganz oder teilweise aufgeben, sobald sie Kinder bekommen. Dadurch wird Altersarmut im Wesentlichen zu einem weiblichen Problem.“ Das deckt sich mit den Ergebnissen der Bertelsmann-Studie „Wer gewinnt? Wer verliert?“ aus dem Jahr 2020. Danach ist für das Lebenserwerbseinkommen einer Frau in Deutschland weniger ihre Qualifikation entscheidend als vielmehr die Frage, ob sie Kinder hat oder nicht. Kindererziehung gilt hierzulande noch immer überwiegend als Frauensache, und eben das ist der entscheidende Grund für die längeren Auszeiten in den Erwerbsbiografien von Arbeitnehmerinnen.

ZAHNLOSER TIGER ETG

Mit dem Entgelttransparenzgesetz (ETG) hatte der Bundestag 2017 den Versuch unternommen, den Gender Pay Gap in Deutschland zu schließen. Es verbietet ungleiche Bezahlung bei gleicher Tätigkeit und räumt den Arbeitnehmerinnen das Recht ein, zu erfahren, wie andere Beschäftigte in vergleichbaren Positionen entlohnt werden. Die Erwartungen an das ETG, das keine Sanktionen bei Verstößen vorsieht, haben sich jedoch nicht erfüllt. Das zumindest legt die Studie „Auswirkungen des Entgelttransparenzgesetzes und der Umgang mit Fair Pay“ nahe, für die Lurse im Sommer 2021 Personalverantwortliche aus 80 Unternehmen befragt hat.

Bei der übergroßen Mehrheit der Unternehmen (88 %) haben seit der Verabschiedung des ETG nur 0 bis 5 %



der Beschäftigten überhaupt Auskunft zur Entgeltgerechtigkeit verlangt. Kurios bei einem Gesetz, das vor allem weiblichen Beschäftigten zu gleichem Lohn verhelfen soll: Ein Drittel derer, die wissen möchten, wie sie im Vergleich zu ihren Kollegen gehaltstechnisch dastehen, sind Männer.

Die meisten Befragten billigen dem ETG nur geringe Relevanz zu. Nur etwa jedes zehnte Unternehmen sagt, dass es Handlungsbedarf aufgrund einer Entgeltlücke gebe. Mehr als ein Drittel (37 %) sind dagegen der Meinung, bei ihnen sei die Entgeltgleichheit bereits verwirklicht und 41 % sehen sich auf einem guten Weg zu diesem Ziel. Lediglich zwei der befragten Unternehmen gestehen selbstkritisch ein, dass ihr Unternehmen von Entgeltgleichheit noch weit entfernt ist. Die Rentenlücke haben viele nicht auf dem Schirm: 45 % der befragten Unternehmen sehen zur Reduzierung des Gender Pension Gaps keinerlei Maßnahmen in Bezug auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) vor.

EU PLANT RICHTLINIE MIT KLAUEN UND ZÄHNEN

Die Europäische Kommission hat dem EU-Parlament im März 2021 eine neue Richtlinie vorgeschlagen, die eine deutliche Verschärfung dem deutschen ETG gegenüber darstellt. Sie sieht sowohl Maßnahmen für mehr Lohntransparenz vor als auch einen Mechanismus, der Betroffenen helfen soll, ihr Recht auf gleiches Entgelt besser durchzusetzen. So soll Diskriminierungsopfern der Zugang zur Justiz erleichtert werden. Die Kommission will die Rolle von Gleichbehandlungsstellen und Arbeitnehmervertretern stärken, und es soll künftig möglich sein, im Namen der Arbeitnehmer Sammelklagen auf gleiches Entgelt anzustrengen. Grundsätzlich wird es dann Sache der Unternehmen sein, nachzuweisen, dass ungleiche Entgelte nicht auf Diskriminierung beruhen. Wird eine solche festgestellt, soll es einen Rechtsanspruch auf vollständige Entschädigung

geben – einschließlich Entgeltanzahlungen, den damit verbundenen Boni oder Sachleistungen sowie der Erstattung von Gerichtskosten. Dazu kommen mögliche Geldstrafen.

„Kurz gesagt: Wenn das EU-Parlament und der europäische Rat dem Kommissionsvorschlag zustimmen, erhält das deutsche ETG Klauen und Zähne“, sagt Birgit Horak, Managing Partner von Lurse. „Das betrifft vor allem den Anspruch auf Nachzahlungen, die Beweislastumkehr und mögliche Sanktionen im Falle von Diskriminierungen.“ Diese Erkenntnis setzt sich allmählich auch in den deutschen Unternehmen durch. Nach der Lurse Studie sehen sich immerhin 32 % durch den Kommissionsvorschlag vor große Herausforderungen gestellt. Dieser Erkenntnis sollten aber auch Taten folgen. Deutschlands Arbeitgeber sind gut beraten, wenn sie jetzt die Gelegenheit nutzen, das noch bestehende Entgeltgefälle zwischen Männern und Frauen endgültig einzuebren.

DREI ZIELE ZUGLEICH ANSTREBEN

Dass und wie dies möglich ist, ergibt sich wiederum aus der Bertelsmann-Studie. Machte die Lücke beim Lebenserwerbseinkommen selbst

bei den kinderlosen, westdeutschen Frauen der Jahrgänge vor 1985 noch 32 % aus, so hat sie sich für die jüngeren Jahrgänge zumindest bis auf 13 % geschlossen. Kinderlose Frauen in Ostdeutschland dagegen verdienen heute bei ähnlicher Qualifikation etwa gleich viel wie ihre männlichen Kollegen.

Kinder sind der entscheidende Faktor bei den Entgeltunterschieden zwischen Frauen und Männern. Es geht also nicht einfach nur darum, diese Unterschiede monetär auszugleichen. Kinder dürfen nicht länger ein „Einkommensrisiko“ sein. Die Unternehmen müssen mehr dafür tun, dass Frauen und Männer Familie und Beruf besser unter einen Hut bekommen. Mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, kann sowohl das Ergebnis als auch ein Verstärker einer solchen Entwicklung sein. Aufgabe der Politik ist es, die Rahmenbedingungen für all das deutlich zu verbessern. Noch einmal Birgit Horak: „Mehr Entgeltgerechtigkeit, bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bessere Aufstiegschancen für Frauen – diese drei Ziele gehören zusammen und müssen deshalb von Wirtschaft und Politik auch zusammen gedacht werden.“



**IHRE ANSPRECHPARTNERIN
FÜR DIE LURSE STUDIE**



Desirée Genovese
+49 69 6783060-58
desiree.genovese@lurse.de



VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE:
„KEINE KINDER SIND AUCH KEINE LÖSUNG“

Was muss in Deutschland passieren, damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen wird, die Chancengleichheit für Männer und Frauen begünstigt?

„Familienthemen dürfen kein Geschlecht mehr haben. Dazu müssen wir auch an der Stechuhr drehen. Solange wir auf dem Absitzen einer 40-Stunden-Woche beharren, die in vielen Jobs dann gern auch mal 60 hat, kann man eine Entspannung der Lage vergessen – zu Hause wie auch am Arbeitsplatz. Dieses Modell geht davon aus, dass jemand anderes die Hausarbeit erledigt. Das wollen und müssen viele Familien heute einfach flexibler aufteilen. Kommunikation und Informationsaustausch sind pfeilschnell geworden. Dieser immense Zeitgewinn durch die Digitalisierung muss den Mitarbeitenden zurückgegeben werden, und zwar mindestens durch eine maximale Flexibilisierung ihrer Arbeitsmöglichkeiten. Wer 50er-Jahre-Konzepte fährt, bekommt auch ein 50er-Jahre-Mindset.“

NINA STRASSNER

ist Head of Diversity and People Programs bei SAP SE und dort verantwortlich für die entsprechenden Personalprogramme für die 23.000 Mitarbeitenden in Deutschland. Sie ist Fachanwältin für Arbeitsrecht, Kolumnistin bei der WirtschaftsWoche, Vorständin der Charta der Vielfalt und gleichzeitig Ehefrau, Mutter, Bloggerin und Autorin.

NEWS

NEUES BENCHMARKING-TOOL MI.CA

Mit MI.CA, dem digitalen Market Insights Compensation Analyst, stellt Lurse Benchmark-Teilnehmenden die aktuellen Daten und Ergebnisse online bereit – übersichtlich, unkompliziert, intuitiv bedienbar und 24/7 verfügbar.

Das reicht von Dashboards mit Grafiken zu allgemeinen Informationen zum Benchmark über den Download der bekannten Ergebnisreports bis zur Erstellung eigener, maßgeschneiderter Auswertungen. Indem die User unterschiedliche Ansichten nutzen und eigene Filter setzen, können sie schnell und unkompliziert relevante Daten auswählen oder individuell zusammenstellen. Mit einem Klick können sie zwischen der grafischen Darstellung und der tabellarischen Ansicht wechseln oder eine andere Vergütungsart auswählen. Informationen über die Zusammensetzung der Datenbasis zur aktuellen Auswertung werden direkt mitgeliefert.

Die User sind so in der Lage, Benchmarkergebnisse von unterschiedlichen Seiten zu betrachten und sich spezifische Fragen zu beantworten. Erste Studien werden bereits jetzt in MI.CA abgebildet. Im nächsten Jahr werden alle regulären Benchmarks und Surveys integriert.

Ab 2022 wird es möglich sein, die Auswertungen in Excel oder PowerPoint zu exportieren, sie nach Branche oder Größenklasse zu erzeugen und Jahresvergleiche darzustellen. Darüber hinaus erlaubt MI.CA den Datenaustausch zwischen den Benchmark-Teilnehmenden und Lurse und ersetzt die bisher dafür genutzte Plattform. Die Mitarbeitenden der Lurse Benchmark-Unit stehen allen Kunden und Interessierten gern beratend und mit technischer Unterstützung zur Seite.

IHRE ANSPRECHPARTNERIN



Simone Melcher
+49 5258 9818-49
simone.melcher@lurse.de

MI.CA
POWERED BY LURSE

LURSE SEMINAR

Ausbildung zum Compensation & Benefits-Manager

Der Lurse Seminarklassiker „Ausbildung zum Compensation & Benefits-Manager“ ist ein 5-tägiges Kompaktseminar mit umfassendem Praxisbezug. Den Teilnehmenden werden alle Grundlagen und Hintergründe der Arbeit von Compensation & Benefits-Managern vermittelt. Case Studies und die Projekterfahrungen der Lurse Referierenden zu relevanten Themen – unter anderem Grading, Vergütungssysteme und Benchmarking, Performance Management sowie erfolgs- und leistungsabhängige Vergütung – machen das Gelernte greifbar.

DIE NÄCHSTEN TERMINE
STEHEN FEST:

07.–11.03.2022*
20.–24.06.2022

*Ausgebucht, ein Eintrag auf der Warteliste ist noch möglich.

Durch Scannen des QR-Codes gelangen Sie auf unsere Website, wo Sie Details zu den Seminarinhalten sowie einen Link zur Anmeldung finden.



IHRE ANSPRECHPARTNERIN



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

KOSTENLOSE BAV- WEBINARE

Lurse hat im Herbst 2021 drei praxisorientierte Webinare mit Top-Referierenden aus Unternehmen, PSVaG, Wissenschaft und Wirtschaftsprüfung zum Thema betriebliche Altersversorgung durchgeführt. Die Webinare wurden aufgezeichnet. Der QR-Code bringt Sie zur Website, wo Sie sich die Aufzeichnung ansehen können.



DIE THEMEN:

CTA - Anforderungen an eine handlungsfähige Sicherungstreuhand

Im Fall einer Unternehmensinsolvenz ist das CTA-Vermögen bei sachgerechter Gestaltung vor dem Zugriff der Gläubiger geschützt. Die Vermögenssicherung wird jedoch nur erreicht, wenn das CTA im Insolvenzfall des Treugebers handlungsfähig ist. Dafür müssen im Treuhandvertrag vertragliche Regelungen getroffen werden, die eine praktikable und wirtschaftlich sinnvolle Abwicklung des CTA ermöglichen. Wie ein CTA auf den Sicherungsfall vorbereitet werden sollte, ist Thema dieses Webinars. Erfahren Sie, welche Maßnahmen vorzunehmen sind, wie E.ON und TÜV Nord vorgegangen sind und wie das Zusammenspiel zwischen PSVaG, Insolvenzverwalter und CTA im Sicherungsfall funktioniert.

Gestaltung zukunftsfähiger bAV – zwei Praxisberichte

1. Digitale bAV mit fondsgebundener Vermögensanlage

Sie erhalten Antwort auf folgende Fragen:

- Wie sehen die Ziele und Inhalte moderner und flexibler Benefits-Programme aus?
- Wie lässt sich eine risikoarme und gleichzeitig renditestarke bAV einrichten?
- Welche steuerlichen und bilanziellen Aspekte sind zu beachten?
- Wie lässt sich die Versorgungszusage schlank, effizient und digital verwalten?

2. Ablösung von Leistungszusagen über ein innovatives Umsetzungskonzept

Sie erhalten Antwort auf folgende Fragen:

- Wie können Altzusagen über ein chancenorientiertes Rückdeckungskonzept abgelöst werden?
- Wann gilt ein Versorgungsplan als bilanzneutral?
- Wie kann mit einem richtigen Kommunikationsmix eine hohe Beteiligungsrate erzielt werden?

COVID-19 VERDEUTLICHT HANDLUNGSBEDARF

Trends in Vergütung und HR 2021/2022

Deutschlands Unternehmen haben sich offenbar mit dem Corona-Virus arrangiert – oder rechnen schon mit dem Ende der Pandemie. Darauf deuten die aktuellen Entwicklungen von Löhnen und Gehältern hin. Auf der Agenda der Unternehmen rücken nun wieder Themen nach oben, die schon vor 2020 als größte Herausforderungen galten, in der Krise aber noch an Dringlichkeit gewonnen haben. Das betrifft vor allem die Frage der Digitalisierung. Dies und mehr geht aus der aktuellen Lurse Studie „Trends in Vergütung und HR 2021/2022“ hervor.

Die Studie, die Lurse jährlich erhebt, verzeichnete 2021 einen Teilnehmerrekord: Insgesamt 230 Unternehmen ließen sich zwischen Mai und August online zu aktuellen Trends befragen. Bei ihnen handelt es sich überwiegend um große Mittelständler sowie um DAX- oder MDAX-Konzerne aus allen für Deutschland relevanten Branchen. Die Auswertung der Antworten erfolgt sowohl branchenübergreifend als auch branchenspezifisch, nach Größenklassen sowie danach, ob eine Tarifbindung besteht oder nicht. Die Erhöhungsbudgets schlüsselt die Studie nach vier Mitarbeitergruppen auf, vom Spitzenmanagement bis zu klassischen Angestellten.

„Aufgrund der Coronakrise und der entsprechenden Planungsunsicherheiten haben 2020 viele Unternehmen die Gehälter nicht generell erhöht“, sagt Elke Tausch, Senior Consultant bei Lurse. „Im laufenden Jahr sind die Ist-Erhörungsbudgets im Vergleich zu 2020 zwar wieder leicht angestiegen, aber unter dem Niveau der Vorjahre geblieben.“ Über alle Mitarbeitergruppen hinweg liegt das durchschnittlich realisierte Gesamterhöhungsbudget für 2021 bei 2,1 %. Für nächstes Jahr dagegen rechnen die Unternehmen im Durchschnitt mit einem Lohnplus von 2,6 %. Die stärksten Erhöhungen sind in der Chemie- und Pharmaindustrie geplant. Sowohl die tatsächlichen als auch die geplanten Steigerungen fallen bei nicht tarifgebundenen Unternehmen höher aus als bei tarifgebundenen.

TOP-THEMEN: DIGITALISIERUNG UND LEADERSHIP

Was die allgemeinen HR-Trends angeht, zeigt die Studie: Die Digitalisierung ist mit 85 % der Nennungen nach wie vor Thema Nummer eins in den personalpolitischen Diskussionen. Mehr als 70 % der Unternehmen gehen davon aus, dass die Bedeutung der Digitalisierung in der Personalarbeit künftig noch zunehmen wird. Schon jetzt haben 94 % der Unternehmen einen Management Self

Service und 93 % einen Employee Self Service umgesetzt, um die Verwaltung der Personalangelegenheiten zu verschlanken – Tendenz steigend. Das Thema Leadership steht mit 72 % an zweiter Stelle der Wichtigkeits-Skala: Bei 43 % der Befragten hat sich das Verständnis von Leadership verändert, und 46 % sagten, das Thema werde in den kommenden Jahren an Bedeutung zunehmen. „Insbesondere die Transformation hin zu agileren Arbeitsstrukturen verändert die Rolle von Führungskräften signifikant“, sagt Dr. Stefan Fischer, Partner bei Lurse. „Teile ihrer Aufgaben verlagern sich in die agilen Teams. Deren größere Handlungsfreiheiten erfordern mehr Vertrauen. Die Manager-Rolle verschiebt sich dadurch mehr in Richtung Coaching.“

Ein interessantes Ergebnis der Studie: Nicht alle Unternehmen, die ein Thema als wichtig einstufen, arbeiten auch aktiv daran. Das lässt sich bei allen Themen beobachten, auch beim Leadership: Von den Unternehmen, die das Thema wichtig finden, bearbeiten es momentan 36 % nicht aktiv.

TALENT MANAGEMENT UND EMPLOYER BRANDING

Auf Platz drei im Ranking folgt das Talent Management mit 68 %. Aktuell arbeiten 82 % aller Unternehmen, die dazu Angaben machten, an der Entwicklung ihrer Führungskräfte

oder planen dies in naher Zukunft. Das Gleiche gilt für die Identifikation von Talenten im Unternehmen. Die Ränge vier bis zehn unter den als wichtig eingestufteten Aufgaben nehmen folgende Themen ein: Employer Branding (66 %), Fachkräftemangel (63 %), Strategische Personalplanung (58 %), Performance Management (56 %), Gesundheitsmanagement (52 %), Agile Formen der Arbeitsorganisation (50 %) sowie die Harmonisierung globaler HR-Prozesse (48 %). Danach befragt, an welchen dieser Aufgaben ihr Unternehmen gegenwärtig tatsächlich arbeitet, fällt gleich nach der Digitalisierung (84 %) das Stichwort Employer Branding (77 %). Philipp Dienstbühl, Manager bei Lurse, sagt dazu: „Employer-Branding-Strategien sind aus deutschen Unternehmen nicht mehr wegzudenken, und ihre Bedeutung dürfte in Zukunft noch weiter zunehmen. Die Studienteilnehmer nennen als Bestandteile dieser am häufigsten die Work-Life-Balance, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie auch die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten.“

Sämtliche Ergebnisse und Auswertungen der Befragung werden den Teilnehmenden kostenlos zur Verfügung gestellt. Alle anderen Interessenten können die aktuelle Trend-Studie gern bei Lurse erwerben. 7



IHRE ANSPRECHPARTNERIN

Frauke Brüning
+49 5258 9818-37
frauke.brueuning@lurse.de



BAV

Die Digitale Rentenübersicht kommt

Lurse unterstützt Bestands- und Neukunden bei der Datenlieferung

Am 18. Februar 2021 ist das Gesetz zur Entwicklung und Einführung einer Digitalen Rentenübersicht (RentÜG) in Kraft getreten, welches zur Transparenz in der Alterssicherung beitragen soll. Über die Digitale Rentenübersicht können alle Bürgerinnen und Bürger ab Ende 2023 ihre Altersvorsorgeansprüche digital abrufen – ob aus gesetzlicher, betrieblicher oder privater Vorsorge. Mit der Plattform P-LIVE ermöglicht es Lurse, bAV-Daten ohne großen Aufwand in das vorgesehene Online-Portal einzustellen.

MERKMALE DER DIGITALEN RENTENÜBERSICHT

Für den Aufbau und den Betrieb des neuen Systems ist die Zentrale Stelle für die Digitale Rentenübersicht (ZfDR) unter dem Dach der Deut-

schen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) verantwortlich. Die ZfDR stellt das zentrale Online-Portal zur Verfügung, über das die Nutzer Informationen zu ihren Anwartschaften abfragen können. Drei Merkmale kennzeichnen das System:

- Die Nutzung des Portals ist für jeden freiwillig.
- Abfragen sind ausschließlich auf digitalem Weg möglich.
- Die Hoheit über Abruf und Speicherung liegt beim einzelnen Nutzer. Keine dritte Institution hat Zugriff auf die Daten.

Das Portal soll die Informationen und Auskünfte verständlich, vergleichbar und barrierefrei darstellen. Verantwortlich für deren Richtigkeit sind die Versorgungseinrichtungen, die die Daten übertragen.

WELCHE INFORMATIONEN ERHALTEN DIE NUTZER?

Die wesentliche Aufgabe der ZfDR besteht darin, alle Mitteilungen zum Stand von Versorgungsanwartschaften in einer einzigen Übersicht zusammenzuführen. Diese enthält Angaben über die Art des Produkts und informiert sowohl über den Wert der erreichten als auch über den der noch erreichbaren Anwartschaften. Darüber hinaus erhalten die Nutzer allgemeine Auskünfte zur Steuer- und Sozialversicherungspflicht der Produkte sowie zu möglichen Invaliditätsleistungen, dies jedoch nicht in Zahlen.

SO FUNKTIONIEREN IDENTIFIKATION UND ABFRAGE

Die ZfDR und die Versorgungseinrichtungen identifizieren die Nutzer

anhand ihrer Steuer-ID. Diese muss also vorab in den Kundendatensätzen der Vorsorgeeinrichtungen erfasst werden. Hat sich ein Nutzer mit seiner Steuer-ID bei der ZfDR authentifiziert, fragt diese die Altersvorsorgedaten bei den Versorgungsträgern und der DRV Bund ab. Anschließend führt sie diese in einer Übersicht zusammen und leitet sie an den Nutzer weiter.

FREIWILLIGE TEILNAHME LOHNT SICH

Die Digitale Rentenübersicht bezieht Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) ein, die ohnehin zur Versendung von Standmitteilungen verpflichtet sind. Unterstützungskassen und Anbieter von Direktzusagen sind ausgenommen, können sich jedoch freiwillig beteiligen, wenn ihre Altersvorsorgeprodukte den Kriterien entsprechen. Bei einer optionalen Anbindung ist es möglich, nur bestimmte Anwartschaften zu melden. Für die freiwillige Teilnahme an der Digitalen Rentenübersicht sprechen gute Gründe:

- Unternehmen mit Direktzusagen und Unterstützungskassen können das zentrale Portal als zusätzlichen Informationskanal für ihre Mitarbeiter nutzen.
- Große Unternehmen, die mehrere Durchführungswege der bAV nutzen, müssen sich für ihre EbAVs zwangsläufig mit der Digitalen Rentenübersicht beschäftigen und könnten ihre Direktzusage gleich einbeziehen.

- Eine vollständige Übersicht hilft, die Zahl der Mitarbeiteranfragen zu verringern und Unsicherheiten über die Versorgungsleistungen in der Belegschaft zu vermeiden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales verfolgt das Ziel, nach und nach sämtliche Versorgungseinrichtungen in die Digitale Rentenübersicht einzubinden. Auch deshalb sollte ein Verzicht auf die freiwillige Teilnahme wohlüberlegt sein.

P-LIVE ERLEICHTERT DIE FREIWILLIGE TEILNAHME

Die Anbindung an die ZfDR und die Datenlieferung bedeuten natürlich einen gewissen Aufwand. Vorsorgeeinrichtungen können jedoch einen Intermediär mit dieser Aufgabe betrauen. „Mit unserer digitalen Verwaltungsplattform P-LIVE sind wir der ideale Datenlieferant für die Digitale Rentenübersicht“, sagt Stephan Döll, Partner bei Lurse. Über eine digitale Schnittstelle liefert Lurse alle angefragten Versorgungsdaten problemlos an die ZfDR. Die Datenbanksysteme der Versorgungseinrichtungen müssen dafür in keiner Weise angepasst werden. Ein intelligentes Validierungssystem bereitet die Daten bei Lurse mundgerecht zur Weiterleitung auf. Zudem erkennt P-LIVE Datenredundanzen und -inkonsistenzen und eliminiert sie. Es entsteht also kein zusätzlicher Implementierungsaufwand. Da kann die Digitale Rentenübersicht kommen. 7

Das Portal soll die Informationen und Auskünfte verständlich, vergleichbar und barrierefrei darstellen.



IHRE ANSPRECHPARTNER

Stephan Döll
+49 211 54236-140
stephan.doell@lurse.de

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

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/MAIN

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

KÖLN

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

PADERBORN

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

www.lurse.de

