

Spotlight

01 - 2023

- 04 Automatisierung gegen Fachkräftemangel
- 10 Lohngerechtigkeitsanalyse
- 14 Flexibilisierung der Arbeitszeit



INHALT

Smart Data



Chancen der Automatisierung



Expertenmeinung



Lohngerechtigkeitsanalyse



News



Flexibilisierung der Arbeitszeit

Liebe Geschäftsfreund:innen, sehr geehrte Damen und Herren,

ab und zu etwas in die eigene Fitness und Gesundheit zu investieren, tut jedem gut. Das gilt für einzelne Personen wie für Unternehmen. Unsere neue Spotlight-Ausgabe dreht sich heute ganz um die Fitness und Attraktivität von Unternehmen in Zeiten des sich verschärfenden Fachkräftemangels.

Die wachsenden Probleme dabei, freie Arbeitsplätze mit qualifizierten Kräften neu besetzen zu können, nehmen in einer aktuellen Lurse Studie erstmals Platz eins der wichtigsten HR-Themen ein. Die weitere Digitalisierung und Automatisierung repetitiver Tätigkeiten – auch im Dienstleistungs- und administrativen Bereich – kann dazu beitragen, dieses Problem anzugehen. In unserer Titelstory auf Seite 4 zeigen wir Ihnen, wie Unternehmen durch Automatisierung zugleich produktiver und attraktiver für neue Talente werden können.

Als besonders attraktive Arbeitgeber werden Firmen wahrgenommen, die ihren Beschäftigten viele Freiheiten in Sachen Work-Life-Balance einräumen. In diesem Zusammenhang sind Lebensarbeitszeitkonten ein spannendes Thema. Lesen Sie auf Seite 14, wie der Chemiekonzern Altana die Lebensarbeitszeitkonten für seine Mitarbeitenden gestaltet, finanziert und weiter ausgebaut hat. Heutzutage gilt es also, Mitarbeitende zu motivieren und Unmut in der Belegschaft zu vermeiden. Nichts demotiviert stärker als (wahrgenommene) Ungerechtigkeiten, vor allem, wenn es um das Gehalt geht. Seit Neuestem unterstützt Lurse seine Kunden mit Pay-Equity-Analysen dabei, Lohnungerechtigkeiten in ihren Unternehmen zu erkennen und zu eliminieren. Erfahren Sie mehr darüber auf Seite 10.

Wir wünschen Ihnen 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
Juliana Link

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

Effizienz durch Automatisierung

Die Studie „The Total Economic Impact™ of Microsoft Power Platform“, durchgeführt von Forrester Consulting, hat Erfolge und Erfolgspotenziale erhoben, die durch die Einführung von Low-Code/No-Code Applikationen in Unternehmen erreicht wurden. Dafür wurden zehn Entscheidungsträger aus sieben Großunternehmen befragt. Die Erfahrungen der Befragten wurden zusammengefasst und die Ergebnisse zu einer zusammengesetzten Organisation aggregiert.

SCHLÜSSELANNAHMEN DES ZUSAMMENGESetzten UNTERNEHMENS:

10.000 Mitarbeiter:innen • \$3 Mrd. Umsatz • 45 mittlere & große Power-Platform-Projekte

502%

INVESTITIONSRENDITE

48%



Entwicklungskosten
für Applikation reduziert
um die Hälfte

1.000

APPLIKATIONEN
IM EINSATZ
NACH 3 JAHREN

PROJEKTGRÖSSEN
ZWISCHEN

37.500 €
(mittlere Projekte)

UND

90.000 €
(große Projekte)

11
MONATE

Amortisationsdauer



13.104.000 \$

Einsparung
durch
optimierte
Geschäftsprozesse

WOMEN
&
PLAY



AUTOMATISIERUNG UND DIGITALISIERUNG

Work smarter, not harder

Alle haben ihn kommen sehen, alle reden seit Jahren über ihn – seit Neuestem ist er das Thema Nummer eins in Unternehmen: der Fachkräftemangel. Abhilfe versprechen automatisierte Verfahren, die die Produktivität erhöhen und zugleich den Erwartungen der digital-affinen Generation Z entsprechen. Lösungen, wie sie Lurse Technology Solutions anbietet.

QUANTIFIZIERUNG DES ZEITAUFWANDS FÜR ROUTINEAUFGABEN

HÄUFIGKEIT DER AUFGABE						
		50x AM TAG	5x AM TAG	TÄGLICH	WÖCHENTLICH	MONATLICH
DAUER DER AUFGABE	10 SEK.	4 Tage	4 Stunden	40 Minuten	6 Minuten	1 Minute
	30 SEK.	3 Wochen	10 Stunden	2 Stunden	17 Minuten	4 Minuten
	1 MIN.	5 Wochen	3 Tage	4 Stunden	1 Stunde	8 Minuten
	5 MIN.	7 Monate	3 Wochen	3 Tage	3 Stunden	1 Stunde
	30 MIN.		4 Monate	3 Wochen	17 Stunden	5 Stunden
	1 STD.		8 Monate	2 Monate	1 Woche	1 Tag
	4 STD.			6 Monate	1 Monat	1 Woche
	8 STD.				2 Monate	2 Wochen
Schon bei 1er Person sinnvoll Bei 5+ Personen sinnvoll Bei 20+ Personen sinnvoll						

Jeder, der hierzulande Personalverantwortung trägt, weiß es: Deutsche Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten, freie Stellen mit qualifizierten Kräften zu besetzen. Für die Studie „Trends in Vergütung und HR“ befragt Lurse jährlich mehrere Hundert HR-Verantwortliche aus allen Branchen. Auf die Frage nach dem wichtigsten Thema in der Personalarbeit nannten in der aktuellen Studie 82 Prozent der Teilnehmenden das Problem des Fachkräftemangels. Das entspricht einem Plus von nicht weniger als 19 Prozent gegenüber dem Vorjahr und befördert das Thema im Ranking der drängendsten HR-Fragen von Platz fünf erstmals auf Platz eins. Für diesen Sprung gibt es aktuelle Gründe wie das Abflauen der Corona-Krise, aber die tiefere Ursache ist der demografische Wandel. Experten gehen davon aus, dass die Zahl der Erwerbspersonen in Deutschland bis zum Jahr 2060 um ein Drittel sinken wird. Selbst eine jährliche Zuwanderung von mehreren Hunderttausend Menschen wird den Rückgang nur begrenzen, aber nicht aufhalten können.

„Automatisierung und Digitalisierung gehen nicht nur die IT- und HR-Abteilungen an, sondern alle Beschäftigten.“

Logische Schlussfolgerung: Wenn wir unseren Wohlstand wahren und deutsche Unternehmen weiter erfolgreich sein wollen, müssen weniger Menschen mehr leisten.

AUTOMATISIERUNG: HERAUSFORDERUNG UND CHANCE

„Um die Produktivität pro Kopf zu steigern, sind Fortschritte in der Automatisierung und Digitalisierung nötig. Das geht nicht nur die IT- und HR-Abteilungen an, sondern alle Beschäftigten“, sagt Florian Soter, Managing Partner bei Lurse Technology Solutions. „Ein entsprechendes Mindset birgt auch die Chance, die Arbeit und damit das Unternehmen für junge Talente attraktiver zu machen.“

Digitale Tools und Plattformen ermöglichen es, Zeit und Arbeitskraft intelligenter einzusetzen. Nicht nur in der Produktion, auch im administrativen und im Dienstleistungsbereich kann man sich wiederholende Tätigkeiten komplett automatisieren und digitalisieren. Dies kommt

auch der Mentalität der Generation Z entgegen. Denn viele der im neuen Jahrtausend Geborenen wollen keine immer gleichen, sich wiederholenden Aufgaben erledigen, wenn es dafür bessere, technologische Lösungen gibt.

WELCHE TÄTIGKEITEN LASSEN SICH AUTOMATISIEREN?

Grundsätzlich sind alle repetitiven Aufgaben für Automatisierungslösungen geeignet, darunter

- fast alle Arbeitsschritte, die heute über Excel gesteuert werden,
- Dokumentationen, die sich mit dem Kalender synchronisieren lassen, etwa Urlaubsanträge oder das Tracking von Arbeitstagen, sei es am Firmenarbeitsplatz oder im Homeoffice,
- die eindeutige Benennung von Dokumenten,
- die Visualisierung von Unternehmenskennzahlen,
- Sammlung und Austausch von Daten und einiges mehr.

Um es an einem konkreten Beispiel zu verdeutlichen: Urlaubsanträge werden in vielen Unternehmen per Mail bei der Personalabteilung eingereicht. Diese tauscht sich darüber mit den Vorgesetzten des betreffenden Mitarbeitenden aus und trägt die Urlaubstage dann selbst ein. Kommunikation, Ausnahmeregelungen und Änderungen verursachen dabei stets einen gewissen Arbeitsaufwand. Zudem sind die wechselseitigen Informationen oft intransparent. All das lässt sich relativ einfach vermeiden. Lurse Technology Solutions schlägt seinen Kunden als Lösung eine Power App vor, über die alle Beschäftigten ihre gewünschten Urlaubszeiten selbst eintragen. Die zuständigen Führungskräfte werden automatisch über die jeweiligen Anträge unterrichtet und können diese bearbeiten. Eine Logic App pflegt die eingetragenen Daten automatisch, und die relevanten Informationen sind für alle Beteiligten jederzeit einsehbar. So wird der gesamte Prozess beschleunigt und die Kommunikation effizienter. Aktualität und Transparenz der Informationen werden ebenso gesichert wie die Konsistenz der Daten. Auch Auftragsprozesse lassen sich mithilfe einer Power App strukturieren und damit automatisieren. Ein weiteres Beispiel ist das datengetriebene Marketing. Mittels Logic Apps kann ein Unternehmen Kundeninformationen aus den unterschiedlichsten Quellen integrieren. Anschließend wertet es diese über eine Sprach-KI aus und analysiert sie in PowerBI. Gegenüber seinen Wettbewerbern kann es damit strategische Vorteile herauschlagen. Die Liste der Automatisierungslösungen ließe sich noch weiter fortsetzen, von Datenaustauschplattformen über die Formularerkennung via KI bis zur Ablösung von Legacy-Systemen in Lotus Notes, Excel, Access etc. Doch wie sieht es mit den notwendigen Tools aus?

DER WERKZEUGKASTEN IST GUT GEFÜLLT

„Die gute Nachricht lautet: Viele Unternehmen verfügen bereits über die notwendigen Mittel, nur wenden sie sie leider nicht an“, sagt Florian Soter. Insbesondere die Microsoft Suite

bietet zahlreiche Möglichkeiten, Prozesse zu automatisieren. Denn die meisten Firmen haben mit Microsoft Lizenzverträge für ihre Standard-Software, in denen Lizenzen für Automatisierungs-Tools bereits enthalten sind. Sie können diese Anwendungen also ohne zusätzliche Lizenzen aufsetzen. Häufig funktionieren diese mit Low-Code-Lösungen oder ganz ohne Code. Das erlaubt es, Applikationen und Automatisierungen schneller und kostengünstiger zu erstellen, häufig ganz ohne professionelle Entwickler. Auch Verwaltung und Weiterentwicklung erfolgen wesentlich schneller und günstiger als mit selbst erstellter Custom Software. Bisher waren Applikationen und Softwarelösungen überwiegend Themen, mit denen sich die IT-Spezialisten in den Unternehmen auseinandergesetzt haben. Wie beschrieben, liegen die Potenziale der Automatisierung aber im operativen Bereich. Es geht um Prozesse, das On-, Cross- oder Offboarding von Mitarbeitenden, um Genehmigungsprozesse oder die Durchführung von Mitarbeitergesprächen. Also Vorgänge, die in jeder Fachabteilung alltäglich anfallen und die bisher meist ohne IT gelöst wurden. „Das heißt: Es braucht jeden einzelnen Beschäftigten, um die Potenziale der Automatisierung zu aktivieren“, erklärt Florian Soter. „Es gilt, ein Bewusstsein für die Möglichkeiten und Chancen der Automatisierung zu schaffen.“

JUNGE TALENTE AUTOMATISCH GEWINNEN

Die Vorteile liegen also auf der Hand: Automatisierte Prozesse sind schneller und genauer als manuelle. Sie lassen sich immer neu skalieren, um große Datenmengen oder Transaktionen zu verarbeiten. Das senkt die Kosten, erhöht die Effizienz eines Unternehmens und erweitert seine Handlungsfreiheit. Von den Vorteilen profitieren aber nicht zuletzt auch die Beschäftigten. Sie werden durch die Automatisierung von sich wiederholenden, zeitaufwändigen Arbeiten entlastet und können sich auf wichtigere, befriedigendere und wertschöpfende Aufgaben konzentrieren. Sie erhalten die Möglichkeit, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern und neue Ideen zu verfolgen. Darüber hinaus bietet ihnen der Zugang zu den benötigten Tools und Informationen die Möglichkeit, flexibel, etwa von zu Hause aus, zu arbeiten. Gerade junge Mitarbeitende der Generation Z legen besonderen Wert auf die Work-Life-Balance und ihre Arbeitszufriedenheit.

Kurz: Automatisierung und Digitalisierung sind unverzichtbare Instrumente im Kampf gegen den Fachkräftemangel. Sie sind unverzichtbar, um Top-Talente anzuziehen und zu halten und um im Unternehmen eine kollaborative und innovative Kultur zu fördern. Die Ideen sind da, die Chancen sind da und die Werkzeuge sind da. Es kommt nur darauf an, sie zu nutzen. 7



IHR ANSPRECHPARTNER



Florian Soter
+49 151 25822474
florian.soter@lurse.de

ARBEITSKRÄFTEMANGEL

Inwiefern können Automatisierung und Digitalisierung Unternehmen und Beschäftigten helfen, dem Arbeits- bzw. Fachkräftemangel erfolgreich zu begegnen?

„Die deutsche Wirtschaft leidet sehr stark unter dem Arbeits- und Fachkräftemangel. Ein Lösungsansatz wäre, das ausscheidende und nicht mehr verfügbare Personal mit zunehmender Automatisierung, Digitalisierung und künstlicher Intelligenz zu kompensieren. Dieser Ansatz der Produktivitätssteigerung bietet ein hohes Potenzial, jedoch muss unbedingt sichergestellt werden, dass die Personal- und die Digitalisierungsstrategie zielorientiert und zweckmäßig miteinander einhergehen. Die Menschen müssen eingebunden werden!“

PROF. DR.-ING. HABIL. SASCHA STOWASSER

leitet das ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft. Er forscht intensiv zum Thema Arbeit der Zukunft, dabei untersucht er neben technischen auch organisatorische und kulturelle Fragen der Veränderungen in der Arbeitswelt. Neben seiner Arbeit als Institutsdirektor ist er Mitglied zahlreicher nationaler und internationaler Gremien der Arbeitsweltgestaltung, Betriebsorganisation und Normung. Zum Beispiel ist er Experte im Rat der Arbeitswelt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.



PAY-EQUITY-ANALYSEN VON LURSE

Mit Fairness, Gerechtigkeit und Diversität zu mehr Erfolg

Nichts ist geregelt, was nicht gerecht geregelt ist. Dieser Satz von Abraham Lincoln gilt insbesondere für die Entgeltregeln von Unternehmen, die faire Arbeitgeber sein wollen und fähige Mitarbeitende gewinnen wollen.

Daher bietet Lurse seinen Kund:innen nun auch Pay-Equity-Analysen an, die ihnen helfen, Lohngerechtigkeit in ihren Unternehmen herzustellen.

Am Schluss der Analyse steht eine Zertifizierung, die das Unternehmen als gerecht bezahlenden Arbeitgeber ausweist.

Räumen wir zunächst mit zwei verbreiteten Irrtümern auf. Zum einen liegt nicht notwendigerweise eine absichtliche Diskriminierung vor, wenn ein Betrieb für gleiche oder gleichwertige Tätigkeiten nicht die gleichen Gehälter zahlt. Dafür können auch gewachsene, nicht hinterfragte Strukturen verantwortlich sein. Zudem gibt es auch strukturelle Ungleichheiten, die sich etwa aus unterschiedlichen Erwerbsbiografien ergeben. Irrtum Nr. 2: Lohndiskriminierung ist nicht nur eine Frage des Geschlechts, sondern kann auch von anderen Faktoren herrühren, wie beispielsweise Alter und Herkunft der Beschäftigten.

Im Dezember 2022 wurde eine neue EU-Richtlinie verabschiedet, die zumindest das geschlechtsbedingte Lohngefälle vermindern soll. Sie sieht verbindliche Maßnahmen zur Lohntransparenz vor und erleichtert Betroffenen den Gang vor das Gericht, etwa durch die Beweislastumkehr zugunsten der Mitarbeitenden. „Wer als fairer und attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden möchte, sollte nicht erst auf neue Gesetze reagieren“, sagt Olga Hupe, Senior Managerin bei Lurse. „Zu überprüfen, ob im eigenen Unternehmen Lohngerechtigkeit herrscht und wie sich diese gegebenenfalls herstellen lässt, ist eine Frage der unternehmenspolitischen Hygiene.“

WANN LIEGT EINE LOHNGLEICHHEIT VOR?

Im Rahmen der Analyse ermittelt Lurse anhand personenbezogener Daten den bereinigten Pay Gap. Es wird also jener Teil der Lohnlücke zwischen zwei Vergleichsgruppen errechnet, der nicht auf erklärbare und gerechtfertigte Unterschiede zurückzuführen ist. Gerechtfertigte Unterschiede können beispielsweise unterschiedliche Jobfamilien oder Job-Level sein, der Umfang der Beschäftigung, der Bildungsstand, die Berufserfahrung oder andere Faktoren. Liegt die bereinigte Lohnlücke über der Toleranzschwelle von 5 Prozent, gilt dies nach EU-Standard als diskriminierend.

Selbst aus einem geringen Lohngefälle von beispielsweise 2 Prozent können sich in den höheren Gehalts-

klassen und auf Dauer erhebliche Gehaltsunterschiede ergeben. Dabei gibt es kaum etwas, das Mitarbeitende stärker demotiviert als Ungerechtigkeit in der Entlohnung. Daher sollte der bereinigte Pay Gap so gut es geht verringert und am besten ganz geschlossen werden.

„Zu überprüfen, ob im eigenen Unternehmen Lohngerechtigkeit herrscht und wie sich diese gegebenenfalls herstellen lässt, ist eine Frage der unternehmenspolitischen Hygiene.“

MASSGESCHNEIDERTE ANALYSEN UND EMPFEHLUNGEN

Lurse setzt bei der Pay-Equity-Analyse nicht auf eine uniforme Software-Lösung, sondern auf eine speziell auf das jeweilige Unternehmen zugeschnittene Analyse, die geschlechtsspezifische Unterschiede ausweist, aber auch weitere Variablen berücksichtigt, wie z. B. Alter und Nationalität der Beschäftig-

ten. Am Schluss der Analyse steht die Lurse-eigene Zertifizierung: Alle Unternehmen, die unter der Toleranzschwelle von 5 Prozent liegen, erhalten ein Pay-Equity-Siegel.

Auf die Analyse und Interpretation der Daten folgt ein Ergebnisreport, der strukturelle Lohnungleichheiten im Detail identifiziert. Auf dieser Basis kann Lurse konkrete Handlungsempfehlungen aussprechen, die dem Unternehmen zu mehr Lohngerechtigkeit verhelfen. Über den Diskriminierungsausschluss hinaus enthält die Ausarbeitung Empfehlungen zum Aufarbeiten von ermittelten Ungleichheiten im Unternehmen.

UNTERNEHMENSERFOLG STEIGERN

Im „War for Talents“ ist Lohngerechtigkeit absolut erfolgskritisch. Sie ist aber auch eine wesentliche Voraussetzung für gelebte Diversity. Aktuelle Studien belegen, dass divers aufgestellte Teams und Unternehmen erfolgreicher agieren als homogene. Sie sind kreativer und innovativer, lösen Probleme schneller und fällen bessere Entscheidungen, weil sie Aufgaben aus einer Vielzahl unterschiedlicher Perspektiven heraus angehen.

„Wir machen unseren Kunden den Einstieg ins Thema Lohngerechtigkeit so einfach und unkompliziert wie möglich und begleiten sie bei jedem Schritt“, erklärt Olga Hupe. „Langfristig soll unsere Analyse zu mehr Fairness und Gerechtigkeit in ihren Unternehmen führen und ihnen helfen, ihre Organisation in Sachen Diversität weiterzuentwickeln. Um sie fit zu machen für den Arbeitsmarkt der Zukunft.“

7



IHRE ANSPRECHPARTNERIN

Olga Hupe
+49 170 5824817
olga.hupe@lurse.de

STRATEGISCHE PARTNERSCHAFT

Lurse und MRH Trowe bündeln ihre Stärken



Zum 1. Januar 2023 haben sich Lurse und der Industrieversicherungsmakler **MRH Trowe** zusammengeschlossen. Mit dieser strategischen Partnerschaft erweitern die beiden inhabergeführten Beratungshäuser ihre Leistungsspektren und Kompetenzen. Lurse wird innerhalb der **MRH Trowe Gruppe** zur Wachstumsplattform für integrierte HR-Serviceleistungen. Gemeinsam streben beide Unternehmen die Technologieführerschaft in der Digitalisierung und Automatisierung der bAV und der EbAV an.

MRH Trowe hat sämtliche Geschäftsanteile der **Lurse AG** übernommen. Im Gegenzug werden Matthias Edelmann und Birgit Horak Gesellschafter:innen der **MRH Trowe Gruppe**. Birgit Horak führt weiterhin den Bereich HR-Consulting, Matthias Edelmann übernimmt im Vorstand von MRH Trowe zusätzlich das Ressort Strategie Benefits&Pension.

Für beide Häuser ist der Zusammenschluss ein logischer und konsequenter Schritt auf dem Weg zu weiterem Wachstum. Sie arbeiten bereits seit Jahren zusammen, etwa in dem 2017 gegründeten Joint Venture **MRH Trowe & Lurse GmbH**, und stimmen in ihrer jeweiligen Unternehmenskultur gut überein. Ihr Ziel ist es, sich als führende HR-Service- und Beratungsplattform zu positionieren. Schon heute sind sie der drittgrößte Benefits&Pensions-Broker in Deutschland.

IHRE ANSPRECHPERSONEN

Birgit Horak

+49 69 6783060-51
birgit.horak@lurse.de

Matthias Edelmann

+49 69 6783060-39
matthias.edelmann@lurse.de

LURSE SEMINAR

Ausbildung zum Compensation & Benefits-Manager

Der Lurse Seminarklassiker „Ausbildung zum Compensation & Benefits-Manager“ ist ein 5-tägiges Kompaktseminar mit hohem 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 leistungsbhängige Vergütung – machen das Gelernte greifbar.

Die nächsten Termine finden in Präsenz statt:

12.06. – 16.06.2023

11.09. – 15.09.2023

Details zu den Seminarinhalten sowie den Link zur Anmeldung finden Sie auf unserer Website!

MEHR ERFAHREN:



IHRE ANSPRECHPARTNERIN

Christina Vahle

+49 5258 9818-41
christina.vahle@lurse.de

Neue Lurse Studie „New Hire“ macht kurzfristige Veränderungen in der Einstellungspraxis benchmarkfähig

Ausgelöst durch den Fachkräftemangel, berichten uns viele Unternehmen, dass sie bei Bewerbungen deutlich erhöhte Gehaltsforderungen erhalten – ganz besonders im IT-Umfeld.

Um auf diese Entwicklung reagieren zu können – personalpolitisch oder direkt im Recruiting – ist es wichtig zu verstehen, wie sich der Markt entwickelt:

- Ist die Veränderung kurzfristig oder nachhaltig?
- Ist sie funktionsspezifisch oder breit angelegt?
- Ist sie regional oder überregional beobachtbar?

Jedoch sind derartige Informationen aus Standardbenchmarks, die jährlich durchgeführt werden und in der Regel alle Mitarbeitenden einer Organisation umfassen, nur schwer ableitbar. Daher gibt es nun von Lurse ein neues, ergänzendes Benchmark-Konzept, das auch kurzfristige Entwicklungen in der Vergütung transparent macht. Es besteht aus zwei Modulen:

Modul 1 erhebt halbjährlich ausschließlich Entgeltdaten von Neueinstellungen der letzten sechs Monate, wodurch Veränderungen der Einstellungspraxis transparent und benchmarkfähig gemacht werden.

Modul 2 setzt bereits im Recruitingprozess an und erhebt systematisch die Forderungen aller Bewerber:innen – sowohl in Bezug auf das Gehalt, aber auch bezüglich weiterer Benefits und Rahmenbedingungen und unabhängig davon, ob es schlussendlich zu einer Einstellung kam. Hierbei liegt der Fokus auf „Top-Jobs“ im IT-Umfeld. So können Unternehmen in dieser besonders kritischen Mitarbeitergruppe frühzeitig Veränderungen erkennen.

Praktischer Nebeneffekt:

Die Teilnehmenden profitieren von einer Datentransparenz über Forderungen von Bewerber:innen und können so ihren Recruitingprozess verbessern.

MEHR ERFAHREN:



IHRE ANSPRECHPARTNERIN

Sabrina Hellinge
+49 5258 9818-55
sabrina.hellinge@lurse.de



BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Die Lurse Unterstützungskasse

Mit der Gründung einer rückgedeckten Unterstützungskasse hat Lurse sein Angebot auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung (bAV) erweitert. Die rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung ermöglicht Unternehmen **moderne, beitragsorientierte Leistungszusagen – kostengünstig und aus einer Hand**. Auch die Verwaltung übernimmt Lurse. Speziell für mittelständische Unternehmen ist die Lurse Unterstützungskasse als Durchführungsweg der bAV interessant, denn sie ist bilanzneutral und nahezu unbegrenzt steuerfrei, sowohl für arbeitgeber- als auch für arbeitnehmerfinanzierte Beiträge. Besonders leistungsstark sind Versorgungszusagen über die Unterstützungskasse, wenn sie mit der Absicherung biometrischer Risiken kombiniert werden.

IHR ANSPRECHPARTNER

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

FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEIT

Lebensarbeitszeitkonten: Gestaltung, Erweiterung, Finanzierung



Lebensarbeitszeitkonten (LAZ) gewinnen als Benefits zunehmend an Bedeutung. Sie eröffnen den Beschäftigten die Möglichkeit, ihr Berufsleben flexibel zu planen und sich für eine bestimmte Zeit freistellen zu lassen, etwa vor Eintritt in den Ruhestand, und dies sowohl finanziell als auch sozialversicherungsrechtlich abgesichert. Wie sich ein LAZ-Modell gestalten und je nach Bedarf ausbauen und finanzieren lässt, zeigt das Beispiel des Spezialchemiekonzerns ALTANA.

Das Unternehmen mit einem Gesamtumsatz von 2,7 Mrd. Euro bietet seinen mehr als 3.500 Beschäftigten in Deutschland seit 2010 ein Lebensarbeitszeitkonto an. Zunächst für Freistellungen kurz vor der Rente gegründet, wurde es seither kontinuierlich weiterentwickelt. Das ALTANA-LAZ wird ausschließlich in Geld geführt. Seit seiner Einführung können Mitarbeitende des Konzerns Teile ihres monatlichen Brutto-Entgelts auf das Lebensarbeitszeitkonto einzahlen. Für tariflich Beschäftigte bringt der Arbeitgeber darüber hinaus jährlich einen im Tarifvertrag vereinbarten Demografiebeitrag in das Konto ein.

AUSBAU DES ALTANA LEBENSARBEITSZEIT-KONTOS UND RAHMEN-BEDINGUNGEN

Inzwischen hat ALTANA das LAZ-Modell um zusätzliche Komponenten erweitert: 2018 um Freistellungen für Eltern- und Pflegezeiten und 2021 auch um Sabbaticals.

Mit dem Angebot erweiterten sich auch die Rahmenbedingungen. Alle Mitarbeitenden des Konzerns können Einzahlungen in Höhe von 25 Prozent ihres regelmäßigen Bruttojahresentgelts in die Wertkonten einbringen. Zusätzlich einfließen können Urlaubsansprüche oberhalb der gesetzlichen Mindestgrenze, Altersfreizeiten, freigegebene Auszahlungen und der tariflich vereinbarte Zukunftsbetrag. Der jährliche Demografiebeitrag des Arbeitgebers beläuft sich derzeit laut Chemietarifvertrag auf 750 Euro. Dazu zahlt der Arbeitgeber den Anteil zur Sozialversicherung, der auf den jeweiligen Umwandlungsbetrag entfällt, in die Konten ein.

Freistellungen für die neuen Komponenten sind nach mindestens drei

Jahren Betriebszugehörigkeit möglich. Die Freistellung im Rahmen eines Sabbaticals kann für maximal drei bis zwölf Monate beantragt werden. Rentennahe Freistellungen sind auch über einen längeren Zeitraum möglich.

FINANZIERUNG AM KAPITALMARKT

Die angesparten Wertguthaben der Beschäftigten werden in risikooptimierten Investmentfonds angelegt, die von einem Kapitalanlageausschuss ausgewählt werden. Damit partizipieren Mitarbeitende an den Chancen des Kapitalmarkts.

Da das ALTANA-LAZ 2010 für rentennahe Freistellungen gedacht war, flossen die Wertguthaben ursprünglich in einen Aktienfonds mit einer Aktienquote von bis zu 50 Prozent. Die Erweiterung im Jahr 2018 machte ein neues Fondskonzept erforderlich, das für alle Freistelloptionen eine Aktienquote von 20 Prozent vorsieht. Seitdem erfolgen alle Einzahlungen ausschließlich in einen entsprechenden Aktienfonds. Die bestehenden Wertguthaben wurden ebenfalls in diesen Aktienfonds umgeschichtet. Einmalig bot ALTANA allen Mitarbeitenden die Möglichkeit, dieser Umschichtung zu widersprechen. Damit verblieben die jeweiligen Wertguthaben in dem ursprünglichen Aktienfonds und können von den Mitarbeitenden ausschließlich für rentennahe Freistellungen genutzt werden.

Mit der Lurse Plattform P-LIVE und den drei dazugehörigen Modulen verwaltet ALTANA das LAZ vollständig automatisiert und digital.

DIGITALE ADMINISTRATION

Mit der Lurse Plattform P-LIVE und den drei dazugehörigen Modulen – ein Arbeitnehmer- und ein Arbeitgeber-Portal sowie eine zentrale Datenbank – verwaltet ALTANA das LAZ vollständig automatisiert und digital.

Über einen Simulationsrechner im Portal können die Beschäftigten den benötigten Umwandlungsbetrag für eine Freistellung, deren Dauer und das Freistellungsentgelt ermitteln. Zudem können sie ihre Wertguthaben und Dokumente einsehen, ihre Fondsp performance beobachten und Fragen an die Administration richten. Das Arbeitgeberportal bietet eine Übersicht über die Zusagen an alle Beschäftigten, einschließlich Stammdaten, Wertguthabenständen, Freistellungsplänen etc. HR-Mitarbeitende können Freistellungen und Störfälle einsehen, bearbeiten und abwickeln. Nötige Bescheide erstellt und versendet P-LIVE automatisch.

EIN ERFOLGSMODELL

Heute nutzen fast 30 Prozent der Belegschaft von ALTANA das LAZ, um Wertguthaben anzusparen. Mit dem Demografiebeitrag schafft der Konzern einen starken Anreiz für seine Beschäftigten, selbst aktiv zu werden. Nicht zuletzt durch die regelmäßige Modernisierung der LAZ-Rahmenbedingungen und der Lurse Plattform P-LIVE bietet ALTANA einen wegweisenden Benefit für heute und die Zukunft an.

7

CHRISTIAN DIBOWSKI

ist seit 2006 als Referent im Bereich Total Rewards der ALTANA AG tätig. Dort ist er u.a. Ansprechpartner für sämtliche Themen der betrieblichen Vorsorge.

LURSE AG

DÜSSELDORF

Speditionstraße 1
40221 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

Lurse⁷

www.lurse.de