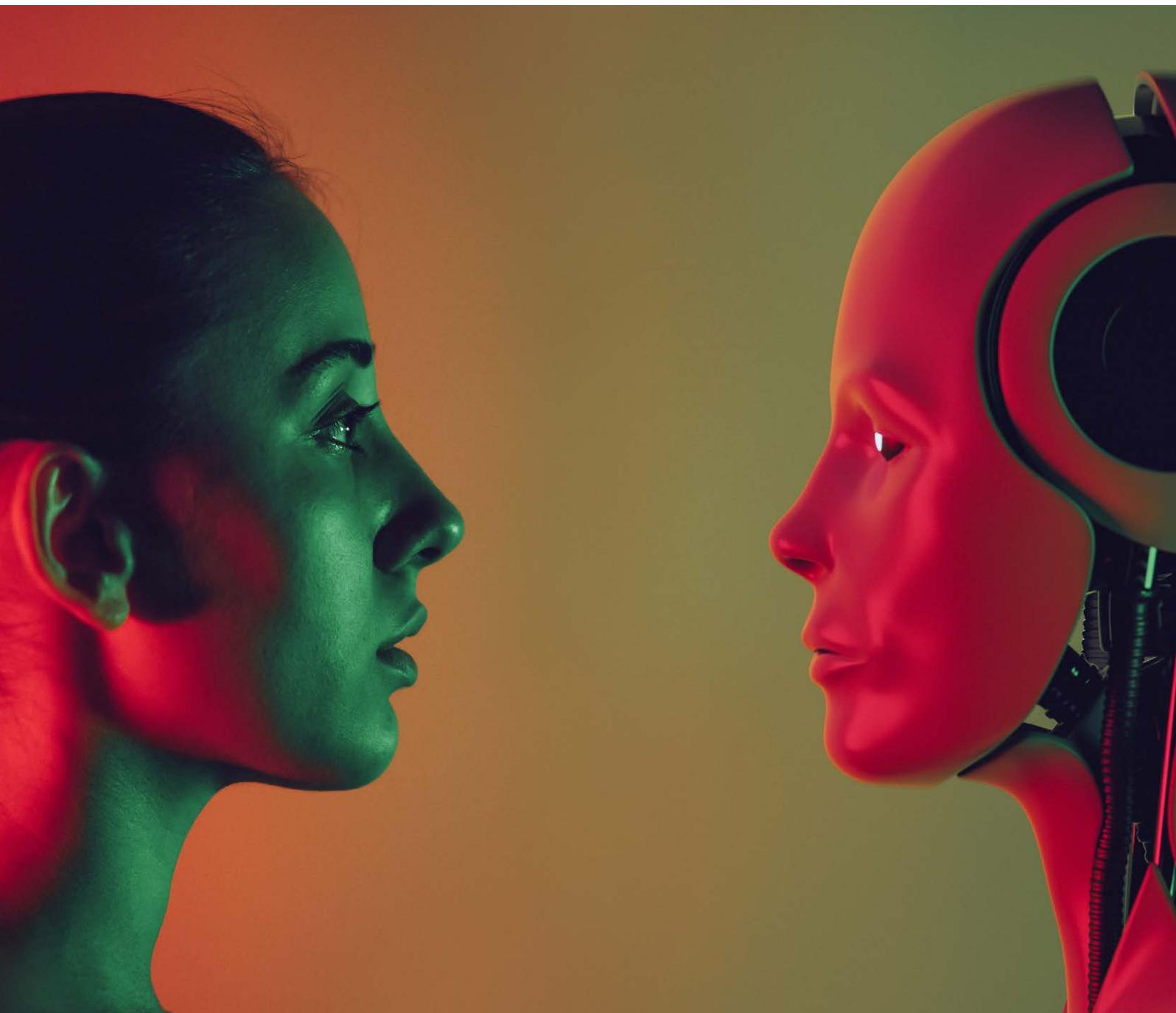


Spotlight

02 - 2023

- 04 Herausforderung Künstliche Intelligenz
- 10 So geht betriebliche Krankenversicherung
- 14 Studie zu Trends in Vergütung und HR



INHALT

Smart Data



KI in der Arbeitswelt



Expertenmeinung



Die bKV als HR-Instrument



News



Trends in Vergütung und HR

Liebe Geschäftsfreund:innen, sehr geehrte Damen und Herren,

das Thema Künstliche Intelligenz (KI) ist derzeit in aller Munde. In allen Köpfen scheint es hierzulande aber noch nicht angekommen zu sein, wie eine Befragung des Branchenverbands Bitkom ergab. In vielen deutschen Unternehmen steht man KI-Anwendungen noch skeptisch gegenüber, obwohl diese das Potenzial haben, unsere Arbeitswelt stärker zu verändern als frühere Technologien. Letzteres gilt auch und gerade für den Bereich HR. Grund genug, in unserer Titelstory auf Seite 4 einen Blick auf die aktuellen Möglichkeiten und Grenzen der KI im Personalmanagement zu werfen.

Intelligenz – ob künstlich oder menschlich – hat immer auch mit der Fähigkeit zu Vorausschau und Vorsorge zu tun. Ein in vielerlei Hinsicht präventives HR-Instrument kann eine betriebliche Krankenversicherung sein. Lesen Sie auf Seite 10 mehr über deren Nutzen für Unternehmen wie Beschäftigte und über die Vorteile verschiedener bKV-Modelle.

Intelligente Lösungen im Personalmanagement und in der Vergütung sind heute mehr denn je gefragt. Denn Inflation und Fachkräftemangel stellen Deutschlands Unternehmen derzeit vor enorme Herausforderungen. Im Bericht über unsere Studie „Trends in Vergütung und HR 2023/24“ auf Seite 14 erfahren Sie, welche von diesen Herausforderungen die Agenda der Unternehmen bestimmen.

Wie immer wünschen wir Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns auf 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

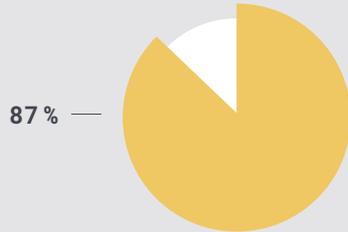
Redaktion

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

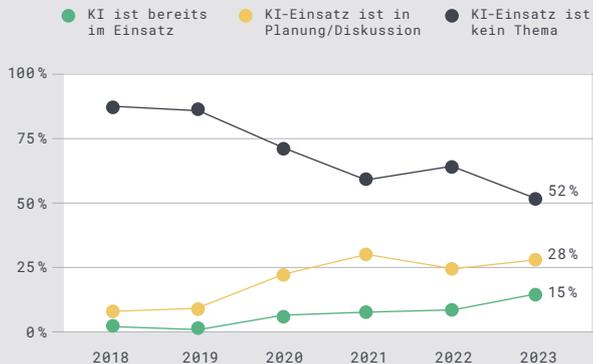
Künstliche Intelligenz



87 Prozent der Befragten bejahen, dass der Einsatz Künstlicher Intelligenz bzw. „Generative AI“ in der Situation des Arbeitskräftemangels eine Chance darstellt.

Quelle: DGFP // Trendbefragung Generative Artificial Intelligence in der Unternehmenspraxis 2023, n=319

INWIEWEIT SETZEN UNTERNEHMEN KI EIN BZW. PLANEN ODER DISKUTIEREN DEN EINSATZ?



Quelle: Bitkom Research 2023, n=605 Unternehmen

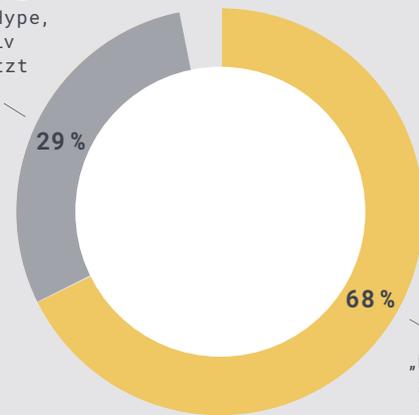
94%

stimmen der Aussage zu: „Das HR-Management in Deutschland geht davon aus, dass der Einsatz von ‚Generative AI‘ in den nächsten drei bis fünf Jahren neue Jobprofile schaffen wird.“

Quelle: DGFP // Trendbefragung Generative Artificial Intelligence in der Unternehmenspraxis 2023, n=319

ZUKUNFTSTECHNOLOGIE ODER HYPE?

„Künstliche Intelligenz ist ein Hype, der massiv überschätzt wird.“



„Künstliche Intelligenz ist die wichtigste Zukunftstechnologie.“

Basis: Alle Unternehmen (n=605) | fehlende Werte: »Weiß nicht/k.A.«
Quelle: Bitkom Research 2023

UNTERNEHMEN WOLLEN KI-INVESTITIONEN HOCHFahren



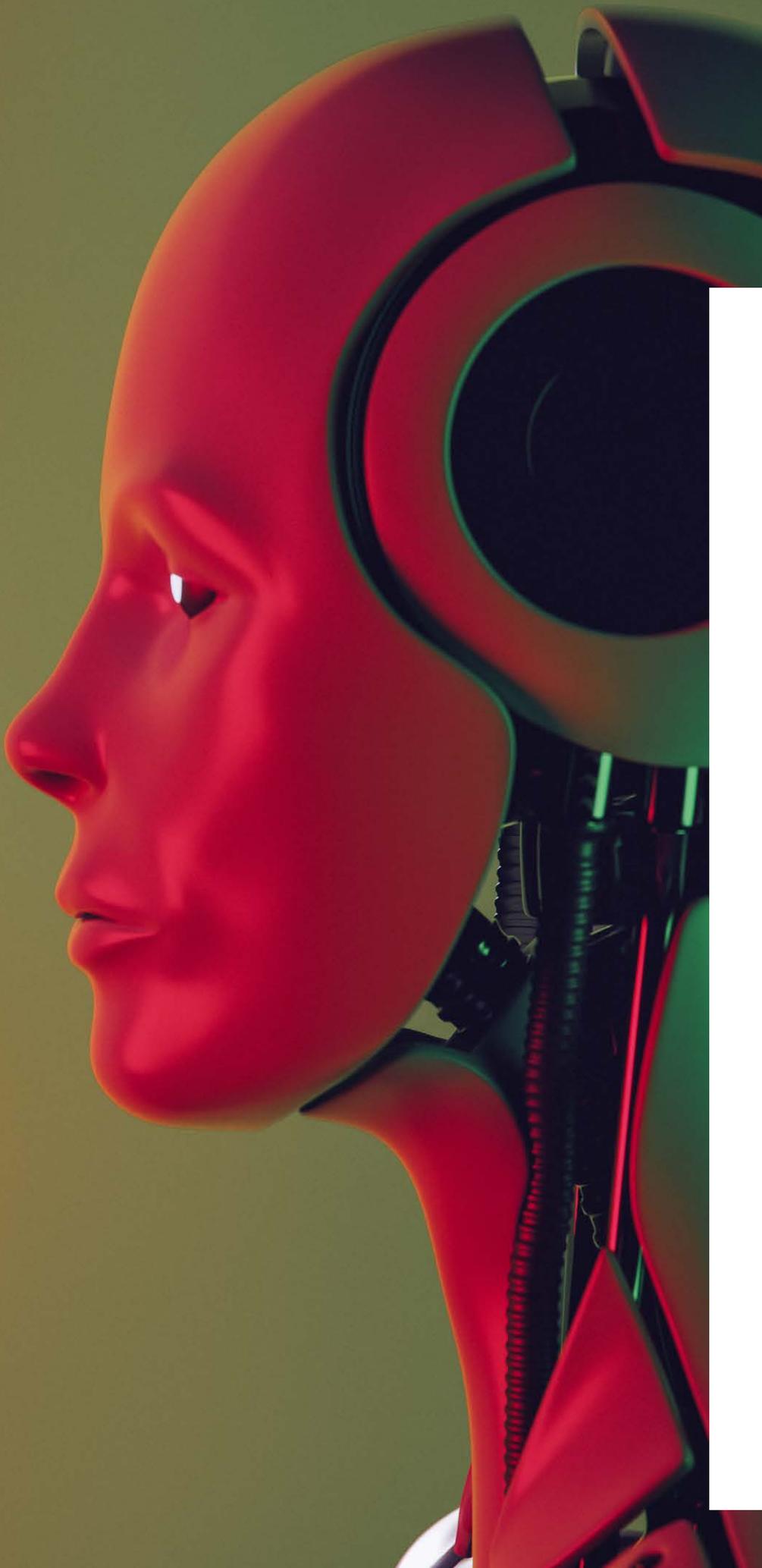
Basis: Unternehmen, die KI im Einsatz haben, das planen oder diskutieren (n=261) | Mehrfachnennungen möglich | Quelle: Bitkom Research 2023



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Wie ChatGPT & Co. das Arbeiten verändern

„Wir werden in Deutschland versuchen, KI auf die Straße zu bringen“, versicherte kürzlich Hubertus Heil. Der Bundesarbeitsminister ist überzeugt: Bis 2035 wird kein Unternehmen mehr ohne Künstliche Intelligenz (KI) auskommen. Viele deutsche Unternehmen stehen dem derzeit aber noch kritisch gegenüber. Was also kann KI tatsächlich leisten – und in welchen Arbeitsfeldern?



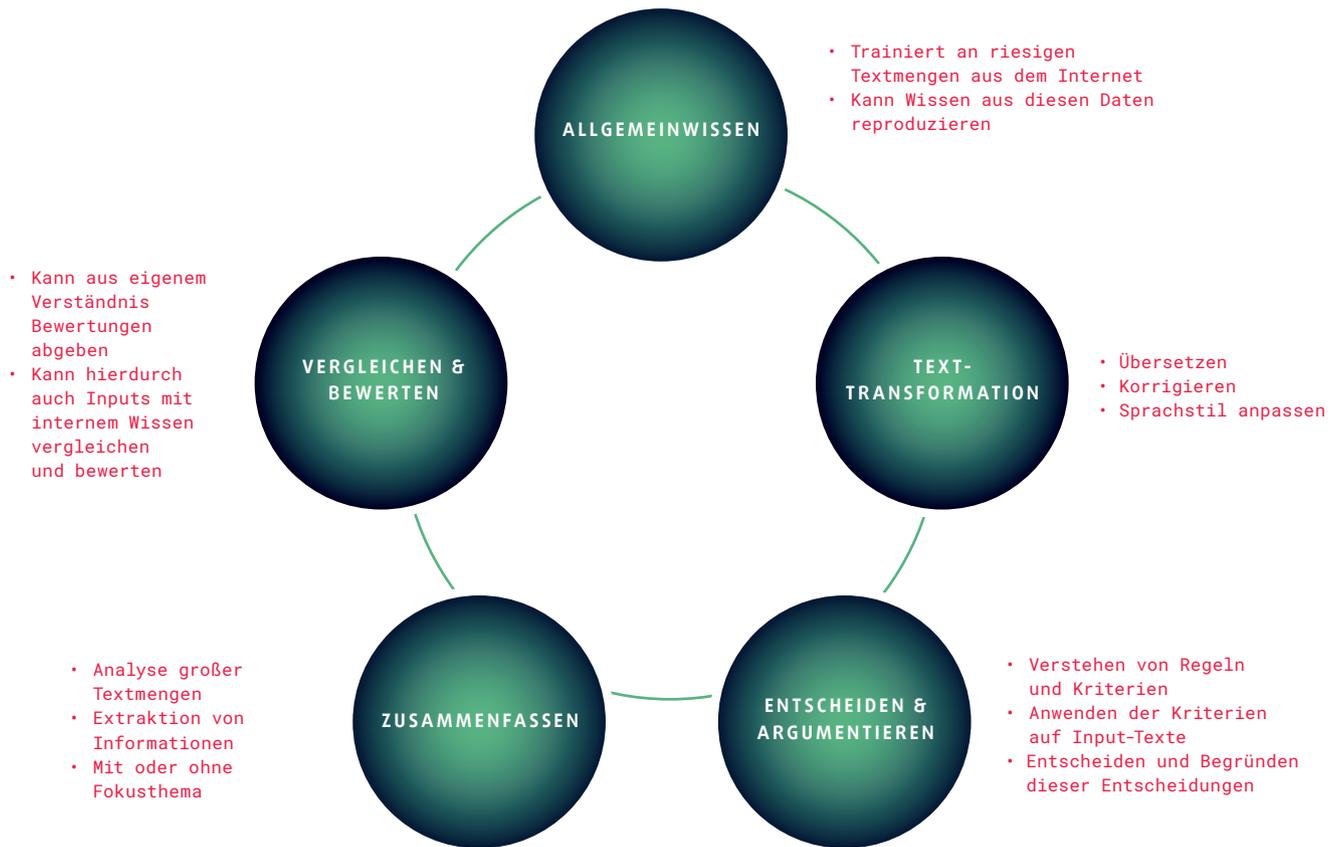
Während in vielen Ländern bereits umfassend in KI-Anwendungen investiert wird, begegnet man ihrem Einsatz in Deutschland noch mit Skepsis. Der Branchenverband Bitkom hat 603 deutsche Firmen mit mehr als 20 Beschäftigten zu dem Thema befragt. Ergebnis: Nur jedes sechste Unternehmen plant, Texte mithilfe von KI-Anwendungen wie etwa dem Chatbot ChatGPT zu erstellen, 29 % dagegen schließen eine solche KI-Nutzung komplett aus.

SCHAFFT KI ARBEIT ODER SCHAFFT SIE SIE AB?

In Deutschland befürchtet man durch KI hauptsächlich den Verlust von Arbeitsplätzen. „Natürlich beeinflussen KI-Anwendungen menschliche Tätigkeiten und Berufe, so wie es auch Maschinen seit jeher tun“, sagt Jörg Kiesewalter, Senior Manager bei Lurse. „Aber der Schlüssel zur Nutzung von KI liegt nicht einfach in der Rationalisierung durch Automatisierung, sondern darin, dass Unternehmen dank KI Leistungen erbringen können, zu denen sie zuvor nicht in der Lage waren. Es geht also nicht um den Ersatz, sondern um die Aufwertung und Unterstützung menschlicher Arbeit – und darum, den Anschluss nicht zu verlieren.“

KI kann die Arbeitswelt stärker verändern als alle früheren Technologien. Sie erfordert neue Qualifikationen; und indem sie vom Menschen ausgeführte Tätigkeiten substituiert, schafft sie wiederum ganz neue Berufsfelder. Die Grenzen der KI liegen derzeit noch in der menschlichen Intention und sozialen Interaktion. In einigen Bereichen lässt sie sich aber schon heute wirksam einsetzen, wie die folgende Grafik zeigt.

WAS KANN EINE KI WIE CHATGPT LEISTEN?



GEEIGNETE EINSATZGEBIETE

Laut einer Kurzstudie des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation wird KI in den nächsten fünf Jahren viele Berufsbilder bis hin zu Berufen im Management und Engineering beeinflussen. Um welche Tätigkeiten geht es aber konkret? Und was sind die Voraussetzungen für den Einsatz von KI? Tätigkeiten lassen sich grob gesagt in Routine-tätigkeiten, Interaktionsarbeit sowie Wissens- und Innovationsarbeit unterscheiden.

KI-fähige Routinetätigkeiten sind z.B. einfach strukturierte, repetitive Messungen, Prüfungen und Qualitätskontrollen, Schreibaufgaben sowie Berechnungen und Buchungen. Eine KI kann etwa Formulare bearbeiten oder technische Prozesse überwachen – vorausgesetzt, es liegen standardisierte und strukturierte Daten vor.

Interaktionsarbeiten wiederum umfassen Aufgaben in der Ausbildung, im Personalmanagement und in der Beratung. So lassen sich mittels KI beispielsweise Bewerbungen automatisch analysieren oder Kundenanfragen beantworten. Hierzu sind ausreichende und hochwertige Daten, Schulungen und KI-Anpassungen erforderlich.

In der Wissens- und Innovationsarbeit schließlich geht es um geistige Leistungen, die nicht oder nur schlecht planbar sind. Informationen sind unvollständig, Probleme und Lösungen unklar. Mögliche Anwendungen der KI ergeben sich etwa in Recherche, Planung, Forschung, Programmierung und Datenverarbeitung. Hat die KI Zugang zu geeigneten Informationsquellen, kann sie das Sammeln und Strukturieren von Informationen deutlich vereinfachen und beschleunigen.

AUSWIRKUNGEN AUF DIE ARBEITSWELT

„Die KI wird zunächst vor allem Routinetätigkeiten übernehmen, besonders solche, wo Probleme und Lösungswege bekannt sind und standardisierte, strukturierte Daten vorliegen“, fasst Jörg Kiesewalter zusammen. Dort, wo sich der Einsatz von KI aus wirtschaftlichen Gründen nicht lohnt, wird der Anteil an Routinearbeit jedoch steigen und kann von dafür angelernten Menschen ausgeübt werden.

„Im Zuge ihrer Weiterentwicklung wird KI jedoch bald in der Lage sein, auch weniger strukturierte und volatile Datenlagen zu nutzen.“ Die Automatisierung betrifft Berufe jeder Komplexitäts- und Qualifikationsstufe. Wissensbasierte und interaktive Tätigkeiten wie Analyse, kreative fachgebietsübergreifende Zusammenarbeit, Mitarbeiterführung und

Verhandlung werden an Bedeutung gewinnen.

Da die Flexibilitätsanforderungen ihrer Kunden weiter zunehmen, sollten die Unternehmen somit vermehrt auf Fach- und Wissensarbeit setzen und ihren Mitarbeitenden weitreichende Handlungs- und Entscheidungsfreiheiten zugestehen. Automatisierung mittels KI ist hauptsächlich bei langfristigen, standardisierten, wenig komplexen Prozessen sinnvoll. Die menschliche Intelligenz dagegen ermöglicht diese Automatisierung erst, indem sie Störungen beseitigt und die Technik orchestriert. Angelernte Arbeit ist weiterhin dort unersetzbar, wo eine vollständige Automatisierung unwirtschaftlich oder manuelle Geschicklichkeit erforderlich ist.

AUFGABEN DES PERSONALMANAGEMENTS

Wenn es darum geht, Unternehmen in Sachen KI zukunftsfähig zu machen, kommt dem Personalbereich eine Schlüsselrolle zu. Sechs Aufgabenbereiche sind davon berührt:

- **Personalstrategie:** Dies umfasst die Planung, die aktuelle und künftige Job-Architektur sowie das Kompetenzmanagement.
- **Interne HR-Prozesse und -Systeme:** Hier sollte eine detaillierte Analyse der internen Nutzung von KI im Rahmen von Self-Services, Rekrutierung und Analytics erfolgen.
- **Unternehmenskultur und Führung:** HR-Verantwortliche sollten die Beschäftigten in Sachen KI begleiten und dabei vor allem deren Sicherheitsbedürfnis im Auge behalten.
- **Interne Kommunikation:** Hier gilt es, Klarheit zu schaffen sowie Ängste und Vorurteile gegenüber KI anzusprechen und abzubauen.
- **Training und Qualifizierung:** Dazu gehört es, das Verständnis für die angewandte Technologie zu fördern sowie Experimente und Pilotprojekte mit KI zu ermöglichen.
- **Rahmenbedingungen schaffen:** Dies betrifft Themen wie Mitbestimmung, Compliance, Governance etc.

Vor allem muss untersucht werden, welche neuen Aufgaben und Rollen durch KI entstehen und welche Anforderungen und Kompetenzen sich verändern. Zudem sind belastbare Gap-Analysen erforderlich, etwa zu kritischen, zukünftigen Fähigkeiten, Ressourcen und Qualifikationen.

KI IN DER HR – AUCH EINE FRAGE DER ETHIK

„Die Nutzung von KI in einem sensiblen Bereich wie dem Personalmanagement wirft auch ethische Fragen auf“, erklärt Jörg Kiesevalter. „Die Richtlinien des Ethikbeirates HR-Tech helfen bei der Orientierung.“ Fünf Punkte sind hierbei zu beachten:

- **Ziele und Einbindung:** Die Zielsetzung für den Einsatz von KI in der Personalarbeit muss transparent, nachvollziehbar und partizipativ sein. Es gilt, die unterschiedlichen Interessengruppen wie Arbeitnehmervertreter, Datenschutz- oder Ethikbeauftragte einzubinden.
- **Qualität und Sicherheit:** Sie sollten bei KI-Systemen durch Maßnahmen wie Validierung, Tests, Überwachung oder Zertifizierung sichergestellt werden. Die KI-Systeme sollten robust, zuverlässig und fehlertolerant sein.

- **Transparenz und Nachvollziehbarkeit:** Funktionsweise, Datenquellen, Ziele und mögliche Auswirkungen von KI-Systemen sollten dokumentiert, erklärbar und auditierbar sein. Nutzer und Betroffene von KI-Systemen müssen über sie informiert werden.
- **Fairness und Nichtdiskriminierung:** Maßnahmen zur Diversität, Inklusion oder Bias-Minimierung sollen gewährleisten, dass Mitarbeitende durch KI-Systeme weder benachteiligt noch bevorzugt werden.
- **Verantwortung und Rechenschaftspflicht:** Die Verantwortlichen für den Einsatz von KI-Systemen sollten Governance, Compliance oder Beschwerdemechanismen implementieren, um die Einhaltung rechtlicher und ethischer Anforderungen zu gewährleisten, und die Haftung bei möglichen Schäden übernehmen. „Nicht zuletzt erfordert der Einsatz von KI eine systematische und strategische Vorgehensweise im Unternehmen“, sagt Jörg Kiesevalter. „Dabei muss jedes Unternehmen klären, wo und wie KI Einfluss auf Arbeitstätigkeiten, Kompetenzen, Funktionen und damit auf deren Wertigkeiten nimmt und wie die Anpassungsfähigkeit der Organisation gewährleistet werden kann. Lurse steht seinen Partnern in diesem Prozess gerne zur Seite.“ ➔



IHR ANSPRECHPARTNER



Jörg Kiesevalter
+49 171 8687058
joerg.kiesevalter@lurse.de

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Wie verändert generative Künstliche Intelligenz die Wirtschaft?

Generative KI ist in der Unternehmenswelt angekommen. Anwendungsbereiche gehen mittlerweile über das reine Schreiben von Texten oder Software hinaus; auch Prozesse wie das Wissens- oder Servicemanagement werden neu gedacht. Zukünftig wird kaum ein Unternehmen auf diese neue Generation von KI-Anwendungen verzichten können.

PROF. DR. PETER BUXMANN

ist Universitätsprofessor für Wirtschaftsinformatik an der Technischen Universität Darmstadt, internationaler Speaker, Senior Advisor in der Wirtschaft und Podcaster für die Frankfurter Allgemeine Zeitung (F.A.Z. Podcast „Künstliche Intelligenz“). Er ist zudem Mitglied in zahlreichen Aufsichts- und Leitungsgremien, u. a. im Beirat des Weizenbaum-Instituts für die vernetzte Gesellschaft – das Deutsche Internet-Institut in Berlin sowie im Aufsichtsrat der Eckelmann AG, Wiesbaden, wo er für die digitale Transformation mit zuständig ist.



BETRIEBLICHE KRANKENVERSICHERUNG

Für gesunde Beschäftigungs- verhältnisse

Ein gutes Gehalt ist nicht alles. Arbeitgeber, die Fachkräfte gewinnen und langfristig an sich binden wollen, setzen derzeit vermehrt auf Zusatzleistungen, die geeignet sind, die Identifikation mit ihren Unternehmen zu stärken. Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) ist ein solch innovatives, flexibel gestaltbares HR-Instrument.





Werfen wir einen genaueren Blick darauf: Was ist die betriebliche Krankenversicherung und welche Varianten gibt es? Die bKV ist eine private Krankenzusatzversicherung, die der Arbeitgeber für seine Mitarbeitenden abschließt. Sie erweitert also den Schutz, den gesetzliche oder private Krankenversicherungen bieten, um zusätzliche Leistungen. Davon können auch Mitarbeitende mit Vorerkrankungen oder gesundheitlichen Einschränkungen profitieren, denn anders als bei vielen privaten Krankenversicherungen ist bei der bKV in der Regel keine Gesundheitsprüfung erforderlich. Ob der Arbeitgeber sie ganz oder teilweise finanziert – die bKV belegt in jedem Fall sein aufrichtiges Interesse am Wohl der Mitarbeitenden und ihrer Familien. „Das motiviert und senkt zugleich den Krankenstand“, sagt Benjamin Gorzolla von Lurse. „Die bKV schafft also eine klassische Win-Win-Situation für Unternehmen und Belegschaften.“ Zu ihrer Ausgestaltung bieten sich zwei Modelle an – und eine Kombination aus beiden.

BUDGETMODELL: DIE INDIVIDUALLÖSUNG

Das Budgetmodell gesteht allen Beschäftigten pro Jahr eine feste Summe zu, die sie für verschiedene Gesundheitsleistungen nutzen können, etwa für Vorsorgeuntersuchungen, Zahnbehandlungen, alternative Therapien oder Brillen. Die Mitarbeitenden können die Leistungen ganz nach ihren persönlichen Bedürfnissen auswählen. Diese Flexibilität macht die Stärke des Modells aus. Häufig kommen noch kostenlose Assistance-Leistungen hinzu, beispielsweise die Terminvermittlung beim Facharzt oder eine Gesundheitsberatung. Sie fallen nicht unter das jährliche Budget und können von den Versicherten kostenfrei und ohne Einschränkungen genutzt werden.

BAUSTEINMODELL UND KOMBI-MODELL: VIELFALT MIT STRUKTUR

Bei einer bKV nach dem Bausteinmodell dagegen bietet das Unternehmen den Beschäftigten vordefinierte Leistungspakete an. Jedes davon

setzt sich aus bestimmten Bausteinen zusammen, wie etwa Krankenzusatzleistungen, Zahnbehandlungen, Heilpraktikerleistungen oder die Übernahme von Medikamentenkosten.

Eine begehrte Alternative stellt die Kombination aus Budget- und Bausteinmodell dar, denn sie verbindet individuelle Flexibilität mit strukturierter Gesundheitsvorsorge. Die Unternehmen legen einige Bausteine fest, die für eine solide Basisabdeckung sorgen. Gleichzeitig stellen sie ihren Beschäftigten individuelle Budgets für Zusatzleistungen nach ihren Wünschen bereit.

SO PROFITIEREN UNTERNEHMEN VON DER BKV

„Die Vorteile einer betrieblichen Krankenversicherung für die Beschäftigten liegen auf der Hand“, sagt Benjamin Gorzolla. „Aber auch die Unternehmen selbst profitieren von ihr, mitunter gleich dreifach.“

— **1.** Eine bKV reduziert die Anzahl der Krankheitstage pro Mitarbeitenden und damit die Kosten für die Lohnfortzahlung und den Ausfall.

- **2.** Mitarbeitende, die trotz Krankheit zur Arbeit kommen, können teuer werden. Auch zur Senkung dieser Kosten kann eine bKV mithilfe der begleitenden Service-Leistungen beitragen.
- **3.** Eine bKV ist ein attraktiver Benefit und stärkt damit die Mitarbeiterbindung. Dies kann die Fluktuationsrate und die damit verbundenen Kosten verringern. Die Einsparungen in allen drei Bereichen können die Investition in die bKV deutlich übertreffen. Insgesamt eröffnet eine durchdachte bKV Unternehmen die Chance, einen erheblichen ökonomischen Mehrwert zu generieren.

FAZIT

Die betriebliche Krankenversicherung ist ein leistungsstarkes Instrument, um die Gesundheit der Mitarbeitenden und ihre Bindung an den Arbeitgeber zu stärken. In welcher Form sie realisiert wird – als Budget-, Baustein- oder Kombinationsmodell –, sollte sich stets nach den Präferenzen der Beschäftigten und nach den Zielen des Unternehmens richten, damit beide Seiten von einem gesunden Beschäftigungsverhältnis profitieren. **7**

Die bKV schafft eine klassische Win-Win-Situation.



IHR ANSPRECHPARTNER

Benjamin Gorzolla
+49 160 93589572
benjamin.gorzolla@lurse.de

NEUER LURSE ARBEITSKREIS

Praxiserfahrungsaustausch zu Selbstorganisation und agiler Zusammenarbeit

Ihr Unternehmen ist auf dem Weg zu Selbstorganisation und agiler Zusammenarbeit? Sie haben neue Rollen und Funktionen eingeführt oder begleiten andere dabei? Sie möchten erfahren, wie andere Organisationen diese Transformation gestalten und welche Herausforderungen dabei zu meistern sind? Sie möchten Ihre Praxiserfahrungen und Erkenntnisse teilen, sich dazu austauschen und gemeinsam Impulse ableiten?

Dann laden wir Sie herzlich ein, Teil unseres Netzwerks „Selbstorganisation und agile Zusammenarbeit“ zu werden!

Diese **neue Plattform** dient Experten und Verantwortlichen aus den Bereichen HR bzw. Organisationsentwicklung dazu, sich zu diesem spannenden Themenfeld auszutauschen, voneinander zu lernen sowie Impulse aus der Praxis für die Praxis zu teilen. Unterstützt und

moderiert vom Lurse Team, findet das Netzwerktreffen nach gemeinsamer Abstimmung regelmäßig online oder in Präsenz statt.

Gerne laden wir Sie auch zu unserem entsprechenden Benchmark „**Funktionen, Rollen und Organisationsstrukturen im agilen Umfeld**“ ein, den Lurse in den vergangenen zwei Jahren mit interessierten Unternehmen entwickelt und durchgeführt hat. Dabei geht es speziell um die Rollen und Funktionen, die im Verlauf einer Transformation hin zur Selbstorganisation in vielen Unternehmen neu etabliert worden sind, sowie um Fragestellungen mit Blick auf die Herausforderungen, Methoden und Rahmenbedingungen einer solchen Transformation.

Haben wir Ihr Interesse an dem Arbeitskreis und der Studie geweckt?

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme und eine spannende Zusammenarbeit!



IHRE ANSPRECHPARTNER:INNEN

Jörg Kiesevalter
+49 171 8687058
joerg.kiesevalter@lurse.de

Andrea Hörschemeyer
+49 170 7326580
andrea.hoerschemeyer@lurse.de

LURSE SEMINAR

Ausbildung zum Compensation & Benefits-Manager

Der Lurse Seminarklassiker „Ausbildung zum Compensation & Benefits-Manager“ ist ein fünftägiges 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 wie Grading, Vergütungssysteme und Benchmarking, Performance Management, erfolgs- und leistungsabhängige Vergütung sowie flexible Benefits, Long Term Incentives (LTI) und betriebliche Altersversorgung (bAV) machen das Gelernte greifbar.

Die nächsten Termine:

26.02. – 01.03.2024 (online)

17.06. – 21.06.2024

02.09. – 06.09.2024

11.11. – 15.11.2024

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

Neugestaltung der bAV nach Konzernausgliederung

Erfahren Sie, wie die Darmstädter Röhm GmbH nach ihrer Ausgliederung aus dem Evonik-Konzern eine attraktive bAV mit digitalem Mitarbeiterportal sowie ihr HR-Service-System neu aufgebaut hat. Dabei werden folgende Fragen beantwortet:

- Welche Herausforderungen bringt eine Konzernausgliederung für HR-Services und bAV mit sich?
- Wie lassen sich Risiken und Kosten bestehender Versorgungssysteme am besten identifizieren?
- Worauf ist bei der Konzeption einer modernen, attraktiven bAV zu achten?
- Wie lässt sich die bAV über ein Mitarbeiterportal einfach, digital und transparent verwalten und kommunizieren?

Die Aufnahme des Webinars steht Ihnen kostenfrei auf der Lurse Website zur Verfügung.

Praxis-Webinar

MEHR ERFAHREN:



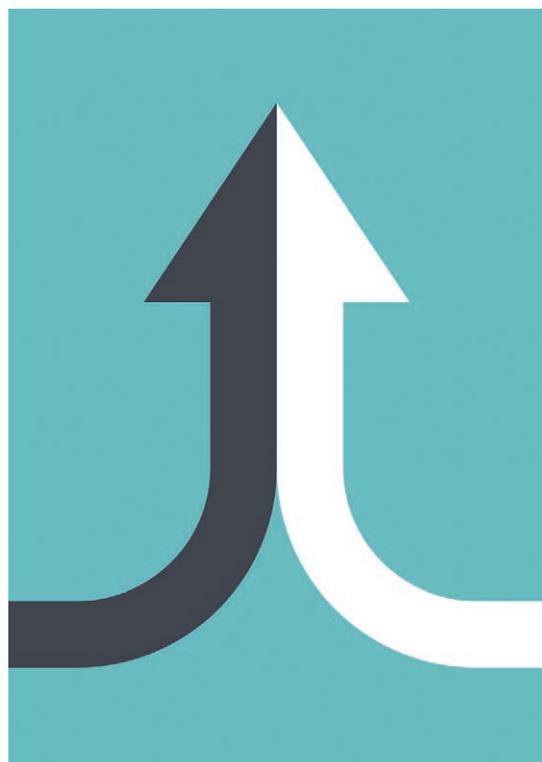
IHRE ANSPRECHPARTNERIN

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



AUF WACHSTUMSKURS

Lurse und AMAKURA gehen zusammen



Lurse hat sich im Oktober 2023 mit dem digitalen Bestandsverwalter AMAKURA zusammengeschlossen.

Mit dem Software-Anbieter wird die Technologieführerschaft in der digitalen Administration der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ausgebaut. In der neuen Aufstellung und mit dem umfassenden Service-Angebot wird Lurse den zunehmend komplexeren Bedürfnissen bestehender und künftiger Kund:innen im EbAV-Geschäft noch gerechter.

Zu den Kund:innen von AMAKURA zählen Pensionskassen, berufsständische Versorgungswerke, Sterbekassen und Stiftungen. Ihnen allen wird eine umfangreiche Systemlandschaft geboten, mit der sowohl branchenspezifische Prozesse auf der Aktiv- und der Passivseite als auch die passenden Software-Lösungen abgebildet werden. Digitale Lösungen erarbeitet AMAKURA

insbesondere für allgemeine, regulatorisch getriebene Themen wie die Digitale Rentenübersicht, die PSV-Beitragspflicht, Anforderungen aus dem Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG), VAIT und Dora.

Mit der Übernahme untermauert Lurse die eigene Position als innovativer und zukunftsorientierter Partner für Unternehmen, Versicherer, Fondsgesellschaften, betriebliche und berufsständische Versorgungseinrichtungen in allen strategischen, rechtlichen, aktuariellen, betriebswirtschaftlichen und administrativen Fragen rund um die bAV.

IHRE ANSPRECHPARTNERIN

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

TRENDS IN VERGÜTUNG UND HR

Inflation und Fachkräftemangel fordern Unternehmen heraus

Die anhaltend hohe Inflationsrate und der Fachkräftemangel treiben derzeit die Entwicklung von Löhnen und Gehältern in Deutschlands Unternehmen voran. Top-Themen in den HR-Abteilungen sind derzeit auch die Digitalisierung der Personalarbeit und das Employer Branding. Das und mehr geht aus der aktuellen Lurse Studie „Trends in Vergütung und HR 2023/24“ hervor.



Zwischen Mai und August 2023 befragte Lurse HR-Verantwortliche online zur Gehaltsentwicklung und zu aktuellen Trends im Personalwesen. An der Studie beteiligt waren 237 deutsche Unternehmen aus allen relevanten Wirtschaftszweigen, von großen Mittelständlern bis zu Konzernen. Bei der Auswertung der Daten differenziert Lurse nach einzelnen Branchen sowie nach Mitarbeitergruppen innerhalb der Unternehmen.

ERHÖHUNGSBUDGETS UND INFLATIONS AUSGLEICH

„In der aktuellen Wirtschaftslage beeinflusst vor allem die Inflationsrate die Gehaltserhöhungsbudgets“, sagt Maximilian Evers, Partner bei Lurse. Für 2024 rechnen die Unternehmen mit Lohnzuwächsen von 3,9% über alle Mitarbeitergruppen hinweg. Bereits im laufenden Jahr lagen die durchschnittlich realisierten Erhöhungsbudgets mit 4,4% deutlich über dem Niveau der letzten Jahre. Nur im Top-Management blieben die Steigerungen 2023 mit 3,5% im erwartbaren Rahmen, wenn man die geplanten Erhöhungen aus dem Vorjahr betrachtet.

2023 haben 57% der Unternehmen die Gehälter stärker als üblich angehoben. Neben der Inflation nennen 17% von ihnen den Fachkräftemangel als Grund dafür. Jede zehnte Firma erklärte, aufgrund der gegenwärtigen Wirtschaftslage die Gehälter weniger stark als in den Vorjahren erhöhen oder die noch verfügbare Inflationsausgleichsprämie nutzen zu wollen. Nur 8% haben diese Prämie 2023 nicht genutzt oder geplant.

ANGESPANNTER BEWERBERMARKT

Der Fachkräftemangel wird nicht nur als treibender Faktor der Gehaltsentwicklung gesehen. Die Befragten nannten ihn mit 82% an zweiter Stelle der zurzeit wichtigsten HR-Themen. Drei Viertel denken, dass seine Bedeutung noch zunehmen wird. Am stärksten macht sich

dieses Problem im IT-Bereich und im Engineering bemerkbar.

„Auf dem angespannten Bewerbermarkt werden aber nicht nur qualifizierte Fachkräfte gesucht“, sagt Sabrina Helling, Senior Consultant bei Lurse. „Fast die Hälfte hat zudem Schwierigkeiten, Auszubildende zu finden, und 37% haben das gleiche Problem mit Hochschulabsolventen.“ Als wichtigste Gegenstrategien nannten die Studienteilnehmenden die Verstärkung des Employer Brandings, den Ausbau flexibler Arbeitsmodelle sowie Kooperationen mit Schulen und Universitäten.

TOP-THEMA DIGITALISIERUNG

Knapp vor dem Fachkräftemangel – mit 84% der Nennungen – liegt das alte und neue Spitzenthema Digitalisierung der Personalarbeit. Es wird, nach Ansicht von 73% der Befragten, weiter an Bedeutung gewinnen. Immerhin: Schon heute verfügen 98% der teilnehmenden Firmen über Management- und 96% über Employee Self Service Tools.

Im Management Self Service haben 84% der Unternehmen ihre Genehmigungsprozesse digitalisiert und 74% ihre Recruitingprozesse. Das Berichtswesen handhaben derzeit 65% der Firmen digital. Dagegen haben bisher erst 38% die jährliche Gehaltsrunde digitalisiert.

Die Angestellten wiederum können bei 89% der Unternehmen ihren Urlaub digital beantragen und bei 80% ihre Reisekosten auf diese Weise abrechnen.

Sogenannte ‚weiche‘ Leistungen, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, werden zunehmend als sehr wichtig für das Employer Branding wahrgenommen.

Auf digitalem Weg können bei 75% der Studienteilnehmenden die Arbeitszeiten verwaltet werden, die Stammdaten können jedoch nur bei 59% geändert werden. Mit dem Thema Künstliche Intelligenz (KI) befassen sich zurzeit 31% der teilnehmenden Firmen.

EMPLOYER BRANDING UND PAY EQUITY

Angesichts des Fachkräftemangels wenig erstaunlich, rangierte 2023 – mit 73% der Nennungen – das Employer Branding an dritter Stelle der drängendsten HR-Themen. Als wichtige Bestandteile einer entsprechenden Strategie nennen 80% die Work-Life-Balance und jeweils 77% die Unternehmens- und Führungskultur sowie die Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten. „Solche ‚weichen‘ Leistungen werden zunehmend als sehr wichtig für das Employer Branding wahrgenommen“, so Philipp Dienstbühl, Manager bei Lurse. „Auch der Mobilität kommt eine besondere Bedeutung unter den Benefits zu.“

Nicht zuletzt durch die im Dezember 2022 verabschiedete EU-Richtlinie zur geschlechtsbedingten Entgelttransparenz gewinnt das Thema Pay Equity rasch an Bedeutung. Mehr als die Hälfte der Befragten führt regelmäßig oder unregelmäßig entsprechende Untersuchungen durch, etwa in Sachen Gender Pay Gap.

Die gesamte Studie „Trends in Vergütung und HR 2023/24“ ist auf Anfrage bei der Lurse AG erhältlich. **7**



IHR ANSPRECHPARTNER

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

LURSE AG

DÜSSELDORF

Speditionstraße 1
40221 Düsseldorf
Tel: +49 211 54236-0

HANNOVER

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

PADERBORN

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

FRANKFURT/MAIN

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

MÜNCHEN

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

ZÜRICH (CH)

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

www.lurse.de

