

Spotlight

01 - 2024

- 04 Röhm: Neue bAV nach Konzernausgliederung
- 10 Gender Pay Gaps nachhaltig reduzieren
- 14 Selbstorganisierter Wissenstransfer



INHALT

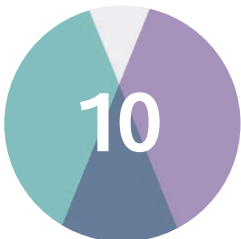
Smart Data



Moderne bAV der Röhm GmbH



Expertenmeinung



Lohngerechtigkeit lohnt sich



News



Talent Management

Liebe Geschäftsfreund:innen, sehr geehrte Damen und Herren,

ökonomisch denken und handeln, das heißt immer auch: Mehrwert durch möglichst geringen Aufwand generieren und mehrere Fliegen mit einer Klappe schlagen. In der vorliegenden Ausgabe des Spotlights stellen wir Ihnen drei Beispiele aus der Praxis von Lurse vor, die diesem Anspruch auf jeweils eigene Weise gerecht werden.

In der Titelstory auf Seite 4 geht es um die Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung bei der Darmstädter Röhm GmbH. Der Erfolg dieses Projekts beruht wesentlich auf einem digitalen Mitarbeiterportal, das gleich mehrere Funktionen auf einmal erfüllt: von der Information über die Konfiguration bis zur Dokumentation unterschiedlicher Versorgungspläne.

Wie sich die Pflicht in Sachen Entgelttransparenz zur Kür machen lässt, erfahren Sie auf Seite 10. Am Beispiel eines unserer Kundenprojekte zeigen wir Ihnen, wie Sie die von der EU ab 2027 geforderten Pay-Equity-Berichte zugleich für ein modernes Grading und die nachhaltige Verringerung ungerechtfertigter Lohnlücken nutzen können.

Auch Lernen@Lurse, ein von unseren jungen Mitarbeitenden selbst entwickeltes Lernformat, schlägt mehrere Fliegen mit einer Klappe. Es funktioniert nach dem Pull-Prinzip, orientiert sich eng am Wissensbedarf von Neu- und Quereinsteiger:innen und stärkt zugleich deren Teamspirit. Mehr dazu auf Seite 14. Wie immer wünschen wir 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

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.

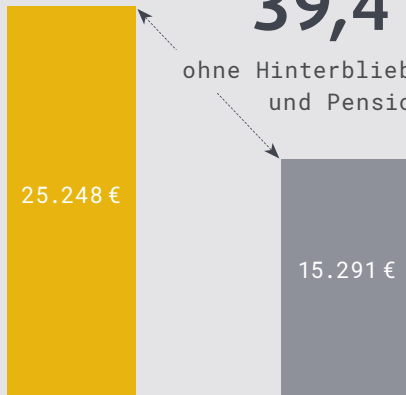
SMART DATA

Betriebliche Altersversorgung

GENDER PENSION GAP

39,4 %

ohne Hinterbliebenenrente und Pensionen



Durchschnittliches Alterseinkommen von **Männern**

Durchschnittliches Alterseinkommen von **Frauen**

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024

HÖHE DER NETTOLEISTUNG DER BAV



Quelle: Alterssicherung in Deutschland 2019 (ASID 2019)

ANZAHL DER AKTIVEN ANWARTSCHAFTEN IN DER BAV

21 MILLIONEN

Quelle: Alterssicherungsbericht 2020

323 MRD. EURO

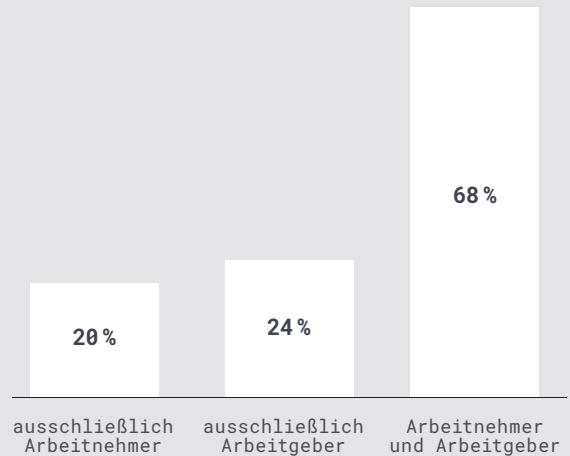
Höhe der Pensionsverpflichtungen bei den DAX-Unternehmen im Jahr 2023

Quelle: portfolio institutionell, März 2024

FINANZIERUNGSFORMEN

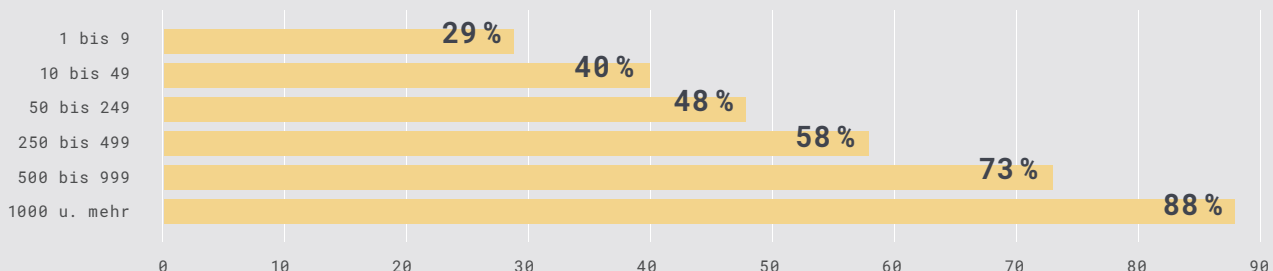
ANTEILE DER BETRIEBSSTÄTTEN NACH FINANZIERUNGSFORM DER BAV

(im Jahr 2019 in Prozent; Mehrfachnennung möglich)



Quelle: Alterssicherungsbericht 2020

ANTEIL DER SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIGEN BESCHÄFTIGTEN MIT BAV IN DER PRIVATWIRTSCHAFT NACH BETRIEBSGRÖSSE



Quelle: Alterssicherungsbericht 2020

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Die Röhm-bAV – fest und klar wie Plexiglas

Transparenz und Stabilität – eine gute betriebliche Altersversorgung muss ähnliche Eigenschaften aufweisen wie Plexiglas. Die Herstellerin dieses Markenprodukts, die Darmstädter Röhm GmbH, hat ihre bAV-Landschaft nach ihrer Konzernausgliederung 2019 in diesem Sinne neu gestaltet. Ein digitales Mitarbeiterportal spielte dabei eine entscheidende Rolle.





Die Röhm GmbH wurde 1907 von dem Chemiker Otto Röhm gegründet, der vor rund 90 Jahren den Kunststoff PLEXIGLAS erfand und als Marke eintragen ließ.

Mit diesem und weiteren Produkten erzielt das Unternehmen heute einen Jahresumsatz von 1,6 Mrd. Euro und gehört zu den weltweiten Marktführern in der Methacrylat-Chemie. Insgesamt beschäftigt es rund 2.900 Menschen an 9 Standorten. Nach der Ausgliederung aus dem Evonik-Konzern, zu dem das Unternehmen von 2007 bis 2019 gehörte, musste es zentrale Funktionen wieder selbst regeln, auch seine Betriebsrenten.

Bis dahin hatten sich bei Röhm infolge zahlreicher Übernahmen 30 verschiedene bAV-Systeme etabliert. Das bedeutendste war eine rückgedeckte Unterstützungskasse durch die Degussa-Pensionskasse. Diese sollte jedoch ab 2023 für Neuzugänge geschlossen werden. In Zusammenarbeit mit Lurse sollte daher bis zum 1. Januar 2023 ein neues bAV-Angebot entwickelt werden. Es ging nicht zuletzt darum, die Attraktivität von Röhm als Arbeitgeber zu wahren und die wesentlichen Komponenten der Evonik-bAV zu erhalten. Die bloße Evolution des bestehenden Systems hätte dieses Ziel verfehlt, eine Revolution wiederum hätte seine Akzeptanz gefährdet. Für eine bAV, die bessere Renditechancen als festverzinsliche Wertpapiere bieten sollte, war daher ein gewisser Spagat nötig.

GRUNDZÜGE DES NEUEN VERSORGUNGSSYSTEMS

Die Verantwortlichen bei Röhm hatten von Anfang an klare Vorstellungen: Gefragt war eine einfache, dauerhafte und transparente bAV. Sie sollte einen starken Arbeitgeberbeitrag beinhalten, den individuellen Vorsorgebedarf der Beschäftigten befriedigen und ihnen die Chancen des Kapitalmarkts erschließen. Besonders wichtig: Ein intuitiv handhabbares, digitales Mitarbeiterportal sollte sowohl die neue Betriebsrente von Röhm als auch diejenige nach dem Chemie-Tarifvertrag TEA in einem Guss abbilden.

Bis März 2022 legten Röhm und Lurze die Grundzüge des Versorgungssystems für Neueinsteiger fest. Es sieht eine leistungsorientierte Leistungszusage (BOLZ) vor, die in eine kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse bei einer externen Versicherung einfließt. Diese Lösung ist bilanzneutral, kalkulierbar und schließt das Risiko von Nachfinanzierungen weitgehend aus.

Es musste ein wenig Überzeugungsarbeit geleistet werden, um klarzumachen, dass Garantien unter 100 Prozent nicht weniger Sicherheit bedeuten, sondern deutlich höhere Renditechancen am Kapitalmarkt eröffnen. Schließlich ist es gelungen, die bAV auf ein System mit Garantien zwischen 90 Prozent und 70 Prozent umzustellen. Dazu kommen attraktive Wahlmöglichkeiten für die Absicherung bei Berufsunfähigkeit und Todesfall.

RÖHM PENSION UND RÖHM PENSIONPLUS

Die neue Versorgung, der Pensionsplan 2023, steht seit 1. Januar 2023 allen neuen Beschäftigten offen sowie denjenigen, die bis dahin nicht an der bAV von Röhm teilgenommen

hatten. Er umfasst die eigentliche Betriebsrente, die Röhm Pension sowie die Umsetzung des Tarifvertrags TEA Chemie, Röhm PensionPlus.

Die Röhm Pension wird über Monatsbeiträge dotiert, und die Teilnehmenden können nach Wunsch auch biometrische Risiken absichern. Neben einem bedingungslosen Basisbeitrag von Röhm gibt es zwei Matching-Stufen, die deutlich höhere Arbeitgeberbeiträge vorsehen, wenn auch die Beschäftigten selbst mehr einzahlen. Eigenes Engagement wird also honoriert.

Bei Röhm PensionPlus handelt es sich um laufende Jahresbeiträge mit allen Förderungen des Chemie-Tarifvertrags. Zu diesen Leistungen, die beantragt werden müssen, gehören eine Alters- und Berufsunfähigkeitsrente zwischen 500 und 2.500 Euro sowie eine Kapitalleistung im Todesfall zwischen 50.000 und 250.000 Euro.

Eine wesentliche Anforderung an die neue bAV war, dass sie die Administration spürbar entlasten sollte. Die Lösung bestand in einem digitalen bAV-Portal, das es den Beschäftigten nicht nur ermöglicht, sich einfach und schnell über die Versorgungszusagen zu informieren, sondern diese auch individuell zu gestalten.

ERFOLGSFAKTOR MITARBEITERPORTAL

Das von Lurze entwickelte Portal stellt sowohl den TEA Chemie als auch den Pensionsplan 2023 von Röhm auf einer Plattform dar, sodass die Nutzer und Nutzerinnen nicht das Medium wechseln müssen. „Es war wichtig, dass die Mitarbeitenden keine pauschalen Informationen, sondern ihre ganz persönliche Versorgungszusage erhalten. Die Beschäftigten können sich über einen persönlichen Registrierungsschlüssel am Portal anmelden, ihre bAV-Daten abrufen

Das Mitarbeiterportal bietet den Beschäftigten rund um die Uhr eine völlig transparente Übersicht über die Versorgungszusage. Zugleich erspart es dem Unternehmen erheblichen administrativen Aufwand.

und diese auf der Seite „Mein Profil“ pflegen. Darüber hinaus können sie Beratungsgespräche vereinbaren und sich mithilfe eines umfassenden FAQ-Systems über ihre bAV informieren.

Das Kernstück des Portals ist der bAV-Konfigurator, der den Nutzern und Nutzerinnen nach dem Login zur Verfügung steht. Er ermöglicht es ihnen, Angebote und Prognosen für die Entgeltumwandlung in beiden Versorgungssystemen selbst zu berechnen. Per Mausklick erhalten sie Informationen zu jedem Produkt und jedem Begriff. Sie können die Höhe der Garantien festlegen und je nach Bedarf auch Leistungen bei Berufsunfähigkeit und Todesfall in gewünschter Höhe vereinbaren. Alle weiteren Felder füllt das System selbstständig aus. Wer sich für eine Versorgung entschieden hat, bestätigt die Eingabe und startet den Antragsprozess. Eine Unterschrift ist nicht erforderlich.

Unter „Meine Versorgung“ finden die Teilnehmenden anschließend ihren Vertrag und erhalten einen Überblick über alle weiteren Versorgungszusagen. Sie können die Verträge jederzeit bearbeiten und verändern. Darüber hinaus sind hier alle weiteren Dokumente hinterlegt, neben Verträgen etwa Betriebsvereinbarungen, Versorgungsordnungen oder Formulare.

FAZIT: EINE WIN-WIN-WIN-SITUATION

Röhm hat seine neue bAV im Mai 2023 für alle noch unversorgten Beschäftigten geöffnet. Alle Datensätze wurden fehlerfrei in das System importiert. Heute werden alle, die erstmals eine Stelle bei Röhm antreten oder sich auch nur bewerben, kurz über die Pensionspläne des Unternehmens informiert.



Neueinsteigende erhalten während ihrer Probezeit ein Schreiben mit den Registrierungsdaten für das Mitarbeiterportal. Zugleich bietet ihnen das Unternehmen Beratungsgespräche an, die sie über das Portal vereinbaren können.

Zur Mitarbeiterbindung trägt auch bei, dass das Portal im Corporate Design der Röhm GmbH gestaltet wurde. Dessen spezifische Farben, Schriften und Gestaltungselemente machen den Absender sofort wiedererkennbar, was das Vertrauen in das Leistungsangebot fördert.

Mit dem neuen PensionsPlan und der Umgestaltung der bAV-Landschaft hat Röhm nach der Konzernausgliederung gleich drei wichtige Ziele erreicht: Das Unternehmen hat eine nahezu risikofreie bAV etabliert und im selben Zug seine Administration entlastet. Die Beschäftigten kommen in den Genuss einer modernen, attraktiven Altersversorgung mit schlanken Prozessen. Und schließlich verfügt Röhm nun über ein bAV-Portal, das es seinen Beschäftigten erlaubt, ihre bAV individuell zu gestalten und sich über deren Stand zu informieren. Eine Win-Win-Win-Situation also – transparent, formbar und dauerhaft wie die Marke Plexiglas. 7

AUTOREN

ANDREAS LIPPERT

ist Leiter HR Europe bei Röhm. Er ist verantwortlich für die Bereiche Ausbildung, Payroll, operative Personalarbeit und Mitbestimmung. Seine langjährige HR-Erfahrung hat er unter anderem als Personalleiter verschiedener Unternehmen der Metall- und Chemieindustrie erworben.

PETRA KOHLER

ist Senior Consultant im Bereich HR Europe von Röhm. Sie hat unter anderem die Entgeltabrechnung geleitet und HR-Prozesse zum Beispiel im Bereich Langzeitkonten konzipiert und umgesetzt. Seit 2022 ist sie Projektleiterin für das neue Altersvorsorge-Projekt des Unternehmens.

RENTENPAKET II

Ist das Rentenpaket II generationengerecht?

„Mit dem Festschreiben des Rentenniveaus legt das Rentenpaket II die demografische Last ausschließlich auf die Schultern der jungen Generation und verschont die Babyboomer zur Gänze. Dabei haben diese Jahrgänge einen wesentlichen Beitrag zur Entstehung des Problems geleistet. Ihre Kinder können doch nun wirklich nichts dafür, dass sie so wenige sind – die Eltern dagegen schon. Generationengerecht wäre mithin, das Beitragsniveau einzufrieren und die demografische Last dem Verursacher zuzurechnen.“

PROF. DR. BERND RAFFELHÜSCHEN

ist Professor für Finanzwissenschaft und Direktor des Forschungszentrums Generationenverträge an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Neben seiner Mitwirkung an internationalen Forschungsprojekten beteiligt er sich – zum Beispiel als Mitglied der Rürup-Kommission, der Kommission „Steuergesetzbuch“ oder als Vorstand der Stiftung Marktwirtschaft – an Fragen der praktischen Sozialpolitik.



PAY EQUITY

Gender Pay Gaps nachhaltig reduzieren

Nach der 2023 verabschiedeten EU-Richtlinie zur Entgelttransparenz müssen Unternehmen ab 2027 regelmäßig zum Thema Pay Equity berichten. Das bedeutet administrativen Aufwand, bietet aber auch die Chance, durch die Entwicklung eines evidenzbasierten Grading- und Vergütungssystems künftige Reporting-Verpflichtungen nachhaltig zu erleichtern. Wie das geht, zeigt ein Beispiel aus der Praxis von Lurse.



Für die Pay-Equity-Analyse nutzt Lurse strukturelle Daten und statistische Methoden wie die Regressionsanalyse. Damit lassen sich Abhängigkeiten und Zusammenhänge zwischen zwei oder mehreren Variablen erkennen und deren Auswirkungen auf das Gehalt aufzeigen. So werden diejenigen Teile von Gehaltsunterschieden identifiziert, die auf strukturelle Unterschiede zwischen Vergleichsgruppen, etwa zwischen Männern und Frauen, zurückgehen. Unternehmen sind dadurch in der Lage, auf Basis klarer Zahlen, Daten und Fakten Maßnahmen zu entwickeln, um ungerechtfertigte Gehaltslücken zu schließen.

„Noch bevor die neue EU-Richtlinie beschlossen war, hat einer unserer Kunden, ein nicht tarifgebundenes Unternehmen, die Herausforderung als Chance begriffen und ist schon im Jahr 2022 das Thema Gender Pay Gap angegangen“, erklärt Olga Hupe, Partnerin bei Lurse. Die bereinigte Lohnlücke zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten lag – erwartungsgemäß – unterhalb der vorgeschriebenen Toleranzschwelle von 5 Prozent. „Das ermöglichte die Zertifizierung mit dem Lurse Pay-Equity-Siegel als fairer Arbeitgeber“, so Olga Hupe. „Ein klarer Vorteil im Wettbewerb um Fachkräfte.“

URSACHENANALYSE MIT ERWEITERTER NUTZANWENDUNG

Das Unternehmen hat es jedoch nicht bei der reinen Analyse belassen, sondern genauer analysiert, woher die noch vorhandenen, nicht erklärbaren Lohnunterschiede kommen. Dafür wurden neben der Vergütung auch andere Themenfelder betrachtet, wie beispielsweise das Recruiting oder auch das Performance Management. Mittels eines hypothesengetriebenen Deep Dives in diese HR-Prozesse wurden verschiedenste Fragen überprüft:

- Erhalten Frauen möglicherweise schon bei der Einstellung weniger Gehalt als Männer für dieselbe Tätigkeit? Kauft man sich den Pay Gap also bereits ein?

- Welche Mechanismen und Abhängigkeiten beeinflussen die Gehaltsentwicklung? Wird Leistung immer nach gleichen Maßstäben beurteilt?

Bei der Detailanalyse dieser Instrumente und Prozesse wurden sowohl im Recruiting als auch in der Leistungsbeurteilung Auffälligkeiten identifiziert. In beiden Prozessen wurde im Anschluss an die Analyse mit gezielten Maßnahmen der Fokus auf das Thema Gender Pay Gap gelegt und die Sensibilität dafür erhöht. Die Handlungsempfehlungen, die sich aus der Analyse ergaben, flossen zusätzlich in eine ohnehin geplante Weiterentwicklung des bestehenden Grading- und Vergütungssystems ein. Um den Pay Gap nachhaltig zu reduzieren und dauerhaft gering zu halten, wurde etwa der Einfluss der Leistungsbeurteilung auf die Gehaltsentwicklung reduziert und der Umgang mit Gehaltsanpassungen bei Beförderungen verändert. Anfang 2024, unmittelbar nach der Einführung des überarbeiteten Vergütungssystems und der ersten darauf basierenden Gehaltsanpassungsrunde, erfolgte eine weitere Pay-Equity-Analyse – quasi zur Überprüfung möglicher Effekte. Das Ergebnis: Die noch im alten System ergriffenen Maßnahmen hatten Wirkung gezeigt, und das Redesign trug erste Früchte. „Gegenüber der ersten Analyse konnte unser Kunde die bereinigte Gehaltslücke noch einmal um 50 Prozent verringern“, so Marcel Schmid-Oertel, Senior Manager bei Lurse. „Die erfolgreiche Rezertifizierung mit dem Lurse Pay-Equity-Siegel war dann noch ein angenehmer Nebeneffekt.“

AUGEN AUF BEI DER VARIABLENWAHL

Eine Pay-Equity-Analyse eröffnet gute Chancen, verdeckte Probleme im Vergütungssystem zu erkennen und dann auch zu beheben – dies wurde im Verlauf des Projekts sehr deutlich. Wichtig dabei ist, dass sich die Verantwortlichen von Anfang an intensiv mit der Variablenauswahl auseinandersetzen. Welche Variablen zur Bereinigung des Pay

Um ungerechtfertigte Lohnlücken zu reduzieren, braucht es eine dezidierte Ursachenanalyse.

Gaps verwendet werden, bedarf einer differenzierten Betrachtung bis hin zu einer unternehmenspolitischen Entscheidung, denn nicht jeder erklärbare Unterschied ist auch direkt diskriminierungsfrei. Eine gesetzliche Richtlinie, die die Wahl der Variablen festlegt, steht bisher noch aus.

IN SACHEN GRADING BESTEHT HANDLUNGSBEDARF

„Ein Pay Gap ist letztlich eine Resultante, deren Ursache nicht unbedingt in den Vergütungsprozessen selbst, sondern in vielen Einflussfaktoren zu suchen ist“, sagt Dr. Stefan Fischer, Partner bei Lurse. „Um ungerechtfertigte Lohnlücken nachhaltig zu reduzieren und gering zu halten, braucht es eine dezidierte Analyse dieser Ursachen.“

Verlässliche Strukturen, die ein Grading bzw. eine Jobarchitektur bieten, sind essenziell, um Funktionen vergleichbar zu machen. Ohne sie ist es unmöglich, Lohnlücken zu identifizieren und nachhaltig zu reduzieren. Für Unternehmen, die noch nicht über ein Grading-System verfügen, besteht jetzt Handlungsbedarf. Denn 2027 stehen die ersten Reportings zur Entgelttransparenz für das Vorjahr an. Eine Pay-Equity-Analyse kann hierfür ein guter Aufschlag sein und bietet darüber hinaus die Chance, Handlungsbedarfe im Vergütungssystem und den Schnittstellen zu anderen HR-Prozessen transparent und somit auch lösbar zu machen. 7



IHRE ANSPRECHPARTNERINNEN

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

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

LURSE ARBEITSKREISE

Schon heute über die Arbeitswelt von morgen diskutieren



Jedes Unternehmen ist anders, aber die Herausforderungen für HR sind überall ähnlich. Gesetzesänderungen, konjunkturelle Schwankungen oder Herausforderungen wie der Fachkräftemangel betreffen alle. Darum organisiert Lurse personalwirtschaftliche Arbeitskreise, in denen Unternehmen Erfahrungen austauschen und grundlegende HR-Fragen diskutieren können. Darüber hinaus dienen sie der Netzwerkpflege. Die Teilnehmenden treffen sich in der Regel zweimal jährlich, entweder persönlich oder online. Lurse entwickelt gemeinsam mit

ausgewählten Unternehmen die Agenda, gibt bei Bedarf fachliche Impulse und stellt die professionelle Moderation sicher.

Hier eine Auswahl bereits etablierter Arbeitskreise:

- AK Personal
- Talent Management Circle (englischsprachig)
- AK Systemisches Management und Organisationsentwicklung
- Netzwerk Firmenwagen & Mobilität
- AK Payroll

MEHR ERFAHREN:



HINZU KOMMEN ZWEI NEUGRÜNDUNGEN:

Der **AK Recruiting** befasst sich mit Trends und Herausforderungen im Recruiting-Umfeld. Einen Austausch zu Entwicklungen in der betrieblichen Kinderbetreuung bietet das neue, gleichnamige **Netzwerk Betriebliche Kinderbetreuung**. Den Anstoß zur jüngsten Gründung gaben Teilnehmende an einem Benchmark, mit dem Lurse 2023 die durchschnittlichen Kosten für eine betriebliche Kindertagesstätte ermittelt hat. Wir haben diese Idee gerne aufgegriffen und freuen uns auf eine rege Beteiligung am ersten Onlinemeeting des neuen Netzwerks „Betriebliche Kinderbetreuung“!

Das sind nur einige der Lurse Arbeitskreise und Netzwerke, die Ihnen offenstehen. Weitere finden Sie auf unserer Website.

Für Anregungen zu weiteren Formaten haben wir stets ein offenes Ohr!

IHR ANSPRECHPARTNER

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

KOSTENFREIES LURSE WEBINAR

Verbindung von Grading und Kompetenzmanagement

Ein **Grading liefert die Grundstruktur** für eine Vielzahl von Personalinstrumenten – von Karrierepfaden über Vergütungsmodelle bis zur Organisationsentwicklung. Ganz ähnlich lassen sich durch Kompetenzmanagement Instrumente wie Recruiting, Personalentwicklung oder Training strategisch strukturieren. Grading und Kompetenzmanagement, gut aufeinander abgestimmt, ermöglichen es, Rollen, Funktionen und Personen dynamisch weiterzuentwickeln und eine Grundlage für die strategische Personalplanung und eine Employer Value Proposition zu schaffen.

Lurse HR Consulting und Breitenstein Consulting haben in den vergangenen Jahren in mehreren Kundenprojekten wertvolle Erfahrungen mit der Verbindung beider Ansätze gemacht, die vielen Unternehmen neue, praxisorientierte Lösungen bieten. Machen Sie Ihr Unternehmen fit für die Zukunft und gewinnen Sie einen Einblick in diese Form des innovativen Personalmanagements im kostenfreien Webinar „Verbindung von Grading und Kompetenzen als Schlüsselement“.

MEHR ERFAHREN:



IHR ANSPRECHPARTNER

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

Erfolgreiche Anbindung an die Digitale Rentenübersicht

Ende dieses Jahres müssen alle Pensionsfonds, Pensionskassen, Lebensversicherer, Fondsgesellschaften sowie Vorsorgeeinrichtungen, die zu jährlichen Standmitteilungen verpflichtet sind, an die Zentrale Stelle für die Digitale Rentenübersicht (ZfDR) angebunden sein. Die digitale Schnittstelle ist bis zum 30. September 2024 einzurichten. Wie die Anbindung einfach, schnell und günstig erfolgen kann, erfahren Sie auf unserer Website in einem kostenlosen bAV-Webinar mit einem Praxisbericht der Pensionskasse Deutscher Genossenschaften.

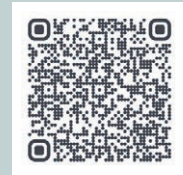
Das Webinar klärt unter anderem folgende Fragen:

- Was ist die Digitale Rentenübersicht und wozu dient die ZfDR?
- Was ist in Sachen Datenqualität und Datensicherheit zu beachten?
- Wie lässt sich die Anbindung unkompliziert bewerkstelligen?
- Was sind die organisatorischen und vertraglichen Rahmenbedingungen?

SICHERN SIE SICH WERTVOLLE TIPPS FÜR DIE PRAXIS!

BAV-Webinar

MEHR ERFAHREN:



IHRE ANSPRECHPARTNERIN

Utta Kuckertz-Wockel

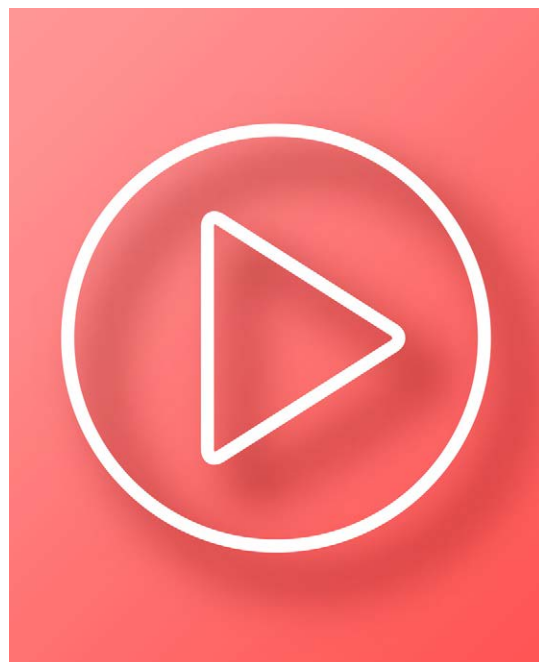
+49 511 545566-21

utta.kuckertz-wockel@lurse.de



Studie „Trends in Vergütung und HR“ – jetzt teilnehmen!

MEHR ERFAHREN:



Unsere jährlich durchgeführte und kostenfreie Studie „Trends in Vergütung und HR“ unterstützt Sie mit aktuellen Daten zu geplanten Gehaltserhöhungsbudgets in Deutschland in Ihrer Budgetplanung.

Im Rahmen der letzten Befragung profitierten bereits mehr als 200 Unternehmen, vorwiegend aus dem Umfeld DAX, MDAX und größerem Mittelstand, von den kostenfreien und validen Studienergebnissen.

Der **Ergebnisreport**, der im September versendet wird, informiert Sie über die Erhöhungsbudgets der vier Mitarbeitergruppen „Geschäftsführung/Top Management“, „Management/Experten“, „Angestellte Fachkräfte“ sowie „Gewerbliche Fachkräfte“. Neben branchenübergreifenden Analysen sind auch spezifische

Auswertungen für einzelne Wirtschaftszweige und verschiedene Unternehmensgrößen enthalten.

Darüber hinaus berichtet die Studie über allgemeine **HR-Trends**, wie Digitalisierung, künstliche Intelligenz, Fachkräftemangel und Employer Branding. Aufgrund der neuen Europäischen Entgelttransparenzrichtlinie samt der bald erstmalig anstehenden Berichtspflicht befasst sich die Studie ab diesem Jahr auch ausführlich mit dem Thema „Pay Equity“. Nehmen Sie jetzt an der Studie teil und verschaffen Sie sich frühzeitig ein Bild davon, wie Ihre Wettbewerber mit dem Thema umgehen!

IHR ANSPRECHPARTNER

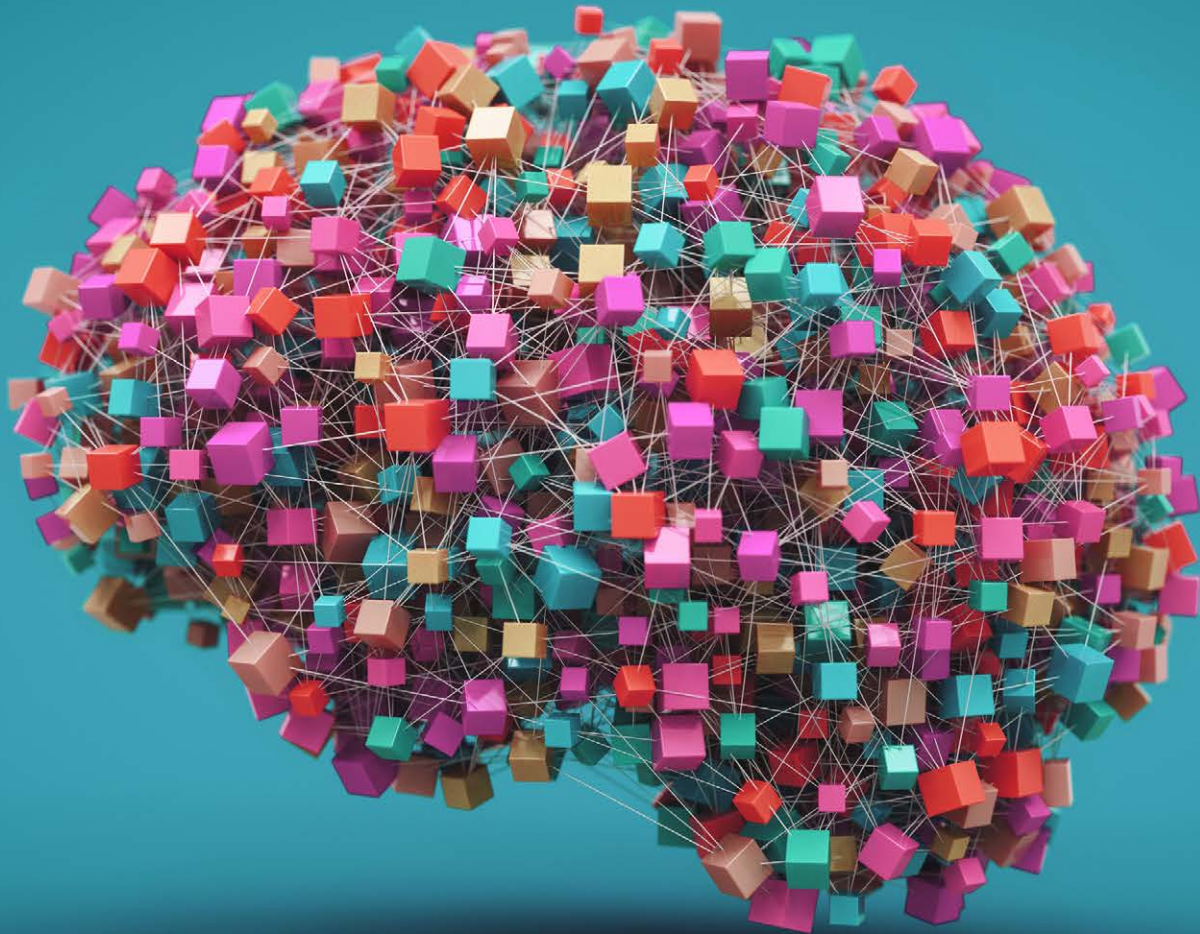
Alexander Weide

+49 5258 9818-13

alexander.weide@lurse.de

LERNEN@LURSE

Selbstorganisierter Wissenstransfer



Wissen und Erfahrung der Beschäftigten gehören zum wichtigsten Kapital eines jeden Unternehmens. Um bedarfsorientiert zu lernen und zeitgleich dem Verlust von wertvollem Expertenwissen vorzubeugen, haben junge Beschäftigte von Lurse HR Consulting ein innovatives Lernformat entwickelt, das auf dem Pull-Prinzip basiert: Lernen@Lurse.

Bei Lurse HR Consulting unterstützen wir unsere Kunden in einem breiten Themenspektrum, das von der Entwicklung und Implementierung von Grading- und Vergütungssystemen über die Kommunikation bis zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen reicht. Um sicherzustellen, dass das wertvolle Know-how innerhalb des Unternehmens nicht nur erhalten, sondern kontinuierlich ausgebaut wird, setzt Lurse für junge Talente und Quereinsteiger:innen auf eine praxisnahe Wissensweitergabe direkt in Kundenprojekten, unterstützt von Coachings, Beratertrainings, Buddy-Programmen und weiteren Formaten, die der Talententwicklung dienen.

„Unsere Consultants übernehmen früh Eigenverantwortung, kommen mit vielen Themen in Berührung und durchlaufen eine steile Lernkurve“, sagt Dr. Stefan Fischer, Partner bei Lurse. „Aber in einem dynamischen Projektumfeld ergeben sich immer wieder spezifische Fragen, die von den bestehenden Formaten nicht in Gänze abgedeckt werden. Um das Wissens- und Entwicklungsangebot nach ihrem eigenen Bedarf zu gestalten und direkt umzusetzen, haben unsere jüngeren Kolleginnen und Kollegen das Format Lernen@Lurse selbstorganisiert entwickelt.“ Nach einer Testphase hat sich daraus ein fester Bestandteil der Lurse Learning Landscape etabliert, der auf kurze Lernzyklen zugeschnitten ist und ein agiles sowie reaktions-schnelles Lernumfeld fördert.

DAS KONZEPT UND SEINE UMSETZUNG

Lernen@Lurse findet einmal im Monat ganztägig statt. Hierbei folgt jeder Lernen@Lurse-Termin einer festen Struktur: Beim Check-in geht es zunächst um aktuelle Themen und eigene Erfahrungen. Anschließend wird ein Inputthema entweder durch erfahrene Berater:innen dargestellt oder von den Teilnehmenden selbst bearbeitet. Danach findet zur Vertiefung ein interaktiver Austausch über die Lerninhalte und deren

mögliche Anwendungsfelder statt. Die Lernenden können auch eigene Lösungsansätze und geplante Vorgehensweisen aus ihren Projekten präsentieren. Die Termine werden hierbei von den Teilnehmenden organisiert und moderiert. Zudem werden die Lernthemen in jedem Termin dokumentiert, etwa durch eine Videoaufzeichnung. So entsteht im Laufe der Zeit ein regelrechter Lernkatalog, dessen Inhalte abrufbar bleiben. Die Berater:innen erhalten so regelmäßig die Gelegenheit, akuten Lernbedarf, der sich aus konkreten Fragestellungen der Projektarbeit ergibt, aktiv abzufragen und Wissen also nach dem Pull- statt nach dem Push-Prinzip zu erwerben.

ERFORDERLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Um einen selbstorganisierten Wissenstransfer erfolgreich zu etablieren, sind bestimmte Rahmenbedingungen unerlässlich. Wesentliche Voraussetzungen, die für den Erfolg entscheidend sind, umfassen das Commitment des gesamten Teams, begonnen beim Engagement der Organisierenden über den Rückhalt der Geschäftsleitung und die aktive Unterstützung durch die Wissensträger:innen selbst bis hin zu einer von Offenheit geprägten Vertrauenskultur innerhalb des Unternehmens.

So sollte den Lernenden unter anderem ein regelmäßiger Termin mit einem festen Zeitfenster eingeräumt werden, der Vorrang vor anderen Terminen hat. Das ist essenziell, um eine nachhaltige Wirkung und den Lernzuwachs sicherzustellen. Die Verantwortlichen für die Organisation der Lerntermine sollten zudem die Meetings eigenständig in Absprache mit Referenten und Referentinnen gestalten.

Für die Organisation müssen die relevanten Lerninhalte eigenständig von den Lernenden identifiziert werden. Dafür eignen sich Vorbereitungstermine, in denen Fragestellungen, zum Beispiel auf Basis von Projekterfahrungen, herausgearbeitet werden. Eine Herausforderung des selbstorganisierten

Lernen@Lurse ist eine Investition in den nachhaltigen Aufbau und Transfer von Wissen.

Wissensmanagement stellt dabei die Identifikation von langfristigen Bedarfen durch die Lernenden dar. Die Referierenden sind daher gefragt, nicht nur theoretisches Wissen zu teilen, sondern auch dessen praktische Anwendung in verschiedenen Kontexten zu demonstrieren. Dabei gehen sie typischerweise proaktiv auf Aspekte ein, die aus ihrer fachlichen Perspektive relevant sind und möglicherweise noch nicht im Fokus der Lernenden stehen.

Die daraus resultierende, rasche fachliche Einarbeitung von Junior Consultants und Quereinsteiger:innen, ein regelmäßiger, projektübergreifender Austausch über Lösungsansätze, Methoden und Best Practices sowie nicht zuletzt ein Raum zum Teilen von Fehlern sind nur einige der Vorteile, die das Konzept von Lernen@Lurse mit sich bringt. Diese Art des Wissensmanagements fördert unterschiedliche Perspektiven und stärkt den Teamgeist und die Zusammenarbeit. „Wir wenden mit diesem Format das agile Prinzip, den Kunden in den Mittelpunkt zu stellen – wie in unseren Projekten – auch an uns selbst an“, erklärt Dr. Stefan Fischer, „Lernen@Lurse ist eine Investition in den nachhaltigen Aufbau und Transfer von Wissen.“



IHRE ANSPRECHPARTNER:INNEN

Franziska Kenter
+49 151 22065347
franziska.kenter@lurse.de

Jana Bachmaier
+49 151 20193619
jana.bachmaier@lurse.de

Robin Köhler
+49 151 12121696
robin.koehler@lurse.de

LURSE AG

DÜSSELDORF

Speditionstraße 1
40221 Düsseldorf
+49 211 54236-0

HANNOVER

Heiligerstraße 2
30159 Hannover
+49 511 545566-0

PADERBORN

Winkhauser Straße 15
33154 Salzkotten
+49 5258 9818-0

FRANKFURT/MAIN

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

MÜNCHEN

Leopoldstraße 81
80802 München
+49 89 1222341-0

ZÜRICH (CH)

Lavaterstrasse 65
CH-8002 Zürich
+41 44 2878080

www.lurse.de