

**Aktuelles**

Leitfaden zu neuem Gesetz:  
Angemessenheit der  
Vorstandsvergütung

Einladung zur Konferenz:  
Top-Managementvergütung

Europäische Kommission  
beauftragt Hewitt

Mit HR-Outsourcing die Krise meistern

**Hewitt-Studien**

Global HR-Study – Verbesserungspotenzial auf globaler Ebene

Globale Vergütungsstudie 2010:  
2,5 Prozent mehr Lohn in Deutschland

Top-Aktuell:  
Total Compensation Measurement

Freiwillige Nebenleistungen  
werden wichtiger

**Hewitt-Studien zum Mitmachen**

Dienstfahrzeuge:  
Praxis und Trends 2009

**Hewitt in der Presse****Kontakte****Impressum**

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, Ihnen die neue Ausgabe unseres Newsletter „HewittNEWS“ zusenden zu dürfen. Mit HR-Outsourcing können Unternehmen hohe Einsparpotenziale realisieren – eine gute Möglichkeit also, um die Herausforderungen der Krise zu meistern. Doch nur optimale Prozesse führen zu dem angestrebten Ziel: Lesen Sie hier, welche sieben Faktoren dabei eine entscheidende Rolle spielen.



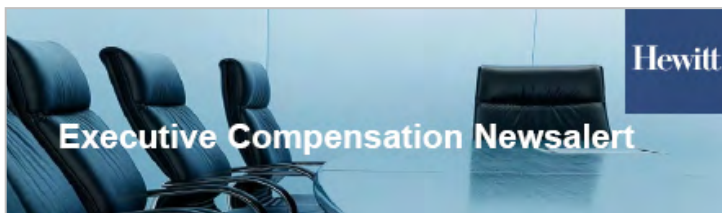
Die Wirtschaftskrise macht sich in diesem Jahr auf vielen Gehaltsabrechnungen bemerkbar. Unabhängig von Branche oder Funktion werden die Löhne bundesweit im Schnitt nur um 2,5 Prozent steigen. In diesem Newsletter finden Sie mehr Informationen über diese und weitere aktuelle Hewitt-Studien.

Sollten Sie über diesen Newsletter hinaus Fragen haben, so stehen wir Ihnen gerne mit vertiefenden Informationen zur Verfügung. Viel Spaß beim Lesen der aktuellen „HewittNEWS“ wünscht Ihnen

Niels Rasmussen  
Geschäftsführer von Hewitt Associates in Deutschland

**Aktuelles****Kostenfreier Überblick zu neuem Gesetz: Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG)**

Am 5. August 2009 ist ein neues Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung in Kraft getreten. Die Formulierungen dieses Gesetzes sind recht vage. Um Ihnen bei der Umsetzung in die Praxis



bestmögliche Unterstützung zu bieten, haben wir einen kostenfreien Leitfaden entwickelt, der Ihnen einen kurzen Überblick sowohl zu den neuen Bestimmungen und den Empfehlungen der EU-Kommission als auch den Entwicklungen in den USA gibt.

*Den Überblick „Executive Compensation Newsletter“ können Sie kostenfrei bei [pressegermany@hewitt.com](mailto:pressegermany@hewitt.com) bestellen.*



### Hewitt-Konferenz: Top-Managementvergütung im Spannungsfeld zwischen Gesetz und Markt

Die Vergütung von Topmanagern stellt die Wirtschaft vor immer neue Herausforderungen. Durch die Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen (z.B. VorstAG) im Kontext der schwierigen wirtschaftlichen Lage und öffentlichen Diskussion stehen viele Unternehmen vor der Frage, wie sie die Vergütung ihrer Topmanager in Zukunft gestalten. Im Rahmen dieser kostenfreien Konferenz zeigen wir, welche Strategien erfolgreiche Unternehmen entwickelt haben und welche Möglichkeiten es in Zukunft geben wird. Als

Gastredner konnten wir Heinz Laber, Arbeitsdirektor und Vorstandsmitglied der HVB und Dr. Christoph Bertram, Leiter des Bereiches Compensation der Bayer AG gewinnen. Zu dieser Konferenz laden wir herzlich Vorstandsmitglieder, HR-Leiter und Leiter des Bereichs Compensation & Benefits ein. Bitte wenden Sie sich bei Interesse an Nadine Fellner (+49 (0) 89-88987-305, [nadine.fellner@hewitt.com](mailto:nadine.fellner@hewitt.com)).

### Europäische Kommission beauftragt Hewitt

Die Europäische Kommission hat Hewitt Associates damit beauftragt, eine umfassende Machbarkeitsstudie zur Einführung eines pan-europäischen Pensionsfonds für Forscher durchzuführen und die Einführung beratend zu begleiten. Die Auswahl von Hewitt Associates erfolgte nach strengen Auswahlkriterien im Rahmen einer öffentlichen Ausschreibung. Hauptziel dieses Projekts ist die Untersuchung der juristischen, technischen und finanziellen Rahmenbedingungen, die bei der Einführung einer pan-europäischen Einrichtung für die betriebliche Altersversorgung beachtet werden müssen, wobei die Bedürfnisse von Forschern in der EU ebenso berücksichtigt werden sollen wie die der Arbeitgeber.



### Mit Outsourcing die Krise meistern – Die sieben wichtigsten Erfolgsfaktoren

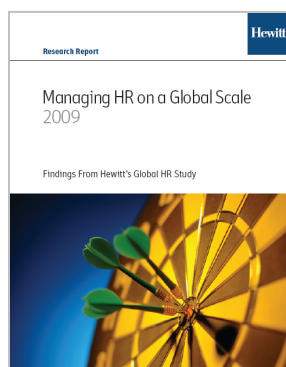
Viele Unternehmen planen, ihren Personalbereich ganz oder teilweise zu outsourcen, um Kosten zu sparen und so der Krise zu begegnen. HR-Outsourcing ist aber nur dann erfolgreich, wenn der Qualitätsstandard jeder ausgelagerten Funktion erhalten bleibt oder steigt. Entsprechend ist für 81 Prozent der von Hewitt Associates befragten

Unternehmen die Verbesserung der Dienstleistungsqualität das wichtigste Qualitätskriterium für ein erfolgreiches HR Business Process Outsourcing (HR BPO). „Bei umfangreichen Outsourcing-Vorhaben ist die systematische Vorbereitung erfolgskritisch. Im Idealfall beginnt diese Vorbereitung mit einer Bedarfsanalyse, einer realistischen Zieldefinition und einer Betrachtung sämtlicher Handlungsalternativen“, sagt Peter Martin, Mitglied der Geschäftsleitung bei Hewitt Associates. Hewitt, der weltweit führende Anbieter von HR Outsourcing, stellt in einer aktuellen Veröffentlichung die sieben wichtigsten Erfolgsfaktoren eines Outsourcing-Prozesses vor. Die Bewertung der Faktoren erfolgte anhand von Aspekten wie Mitarbeiterzufriedenheit, Kosteneffizienz und einer strukturierten Betreuung global agierender Konzerne.

- Auf transaktionsorientierte Aufgaben fokussieren
- Outsourcing von Bereichen, nicht von Positionen
- Prozesse standardisieren
- Schrittweise ausgliedern
- Messen was zählt
- Regional statt global
- Mehrere Ziele verfolgen

Den Leitfaden „HR Business Process Outsourcing: Coming of Age“ können Sie kostenfrei bei [pressegemany@hewitt.com](mailto:pressegemany@hewitt.com) bestellen.

## Hewitt-Studien

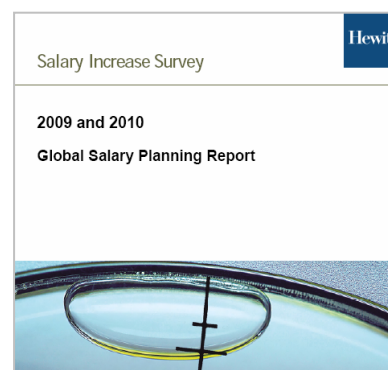


### HR-Bereiche haben auf globaler Ebene noch großes Verbesserungspotenzial

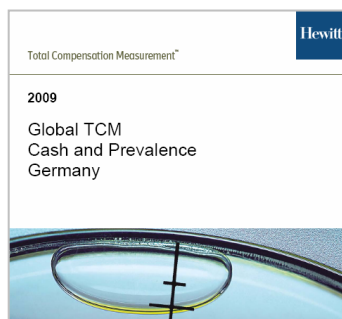
Weltweit tätige Konzerne stehen unter Druck, ihre Personalarbeit deutlich stärker an den Erfordernissen einer zunehmend globalen Wirtschaft auszurichten. Das ergab die Hewitt-Umfrage „**Global HR Study 2009**“ unter 85 global agierenden Unternehmen. Lediglich 49 Prozent der befragten Firmen aus Europa, Nordamerika, Asia-Pacific und Lateinamerika gaben an, dass ihre HR-Strategie den Bedürfnissen aller geschäftsrelevanten Regionen Rechnung trägt und nicht nur auf die Anforderungen der Unternehmenszentrale zugeschnitten ist. „In weltweit operierenden Konzernen steht das Personalmanagement in einem massiven Spannungsfeld von Herausforderungen: Erstens muss es Mitarbeiter rund um den Globus mit den verschiedensten kulturellen und sozialen Hintergründen optimal betreuen. Zweitens ist es gefordert die weltweiten HR-Dienstleistungskosten zu senken. Drittens muss es als weltweite HR-Funktion Business Partner aller Führungskräfte sein und den Unternehmenserfolg unterstützen“, sagt Sabine Rachor von Hewitt Associates in Deutschland.

### 2,5 Prozent mehr Lohn in Deutschland

Deutsche Unternehmen erhöhen im kommenden Jahr die Gehälter voraussichtlich im Schnitt um 2,5 Prozent. Das ergab die aktuelle Hewitt-Studie „**Global Salary Planning Report 2009 and 2010**“ zur weltweiten Gehaltsentwicklung, die in 46 Ländern durchgeführt wurde. Die Studie des Vorjahres prognostizierte für Deutschland im Jahr 2009 eine Gehaltssteigerung von 3,3 Prozent. Letztendlich jedoch sind die Löhne hierzulande im Schnitt nur um 2,1 Prozent geklettert. „Die Personalkosten wurden in diesem Jahr auf Grund der wirtschaftlich angespannten Lage weltweit auf den Prüfstand gestellt. Engagierte und motivierte Leistungsträger sind jedoch nach wie vor eine der wichtigsten Ressourcen eines Unternehmens, die insbesondere in schwierigen Zeiten einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung der Marktposition leisten“, sagt Marco Reiners, Leiter des Bereichs Vergütung bei Hewitt Associates.



*Ein detaillierter Länderbericht ist zum Preis von 400,00 Euro (+Mwst.), eine globale Zusammenfassung zum Preis von 175,00 Euro (+Mwst.) bei Davide Vitolo ([davide.vitolo@hewitt.com](mailto:davide.vitolo@hewitt.com)) erhältlich.*



### Top-Aktuell: Globale Gesamtvergütungsstudie

Die so eben erschienene Hewitt-Studie „**Total Compensation Measurement (TCM)**“ bietet eine qualitative und aktuelle Gesamtvergütungsanalyse. Sie wertet Daten von über 7.000 Unternehmen aus mehr als 40 Ländern aus und bietet repräsentative Benchmarks für mehr als 300 Positionen in verschiedenen Funktionsbereichen, Hierarchieebenen und Branchen. Mit Hilfe dieser Vergütungsstudie können Unternehmen eigene Marktanalysen in den verschiedenen Gehaltsbestandteilen differenziert erstellen und eigene Daten mit denen des Marktes vergleichen.

*Die Ergebnisse der globalen Vergütungsstudie TCM sind bei Slobodan Milovanovic erhältlich. Bitte wenden Sie sich bei Rückfragen direkt an ihn ([slobodan.milovanovic@hewitt.com](mailto:slobodan.milovanovic@hewitt.com)).*

## Arbeitgeber punkten mit freiwilligen Nebenleistungen

Die aktuelle Studie „Fringe Benefits 2009“ liefert detaillierte Analysen der freiwilligen Leistungen und Sachzuwendungen für Mitarbeiter durch den Arbeitgeber in Deutschland. Die Ergebnisse bieten einen Überblick über gängige Marktpraktiken und zeigen den Stellenwert der Nebenleistungen im Gesamtvergütungspaket auf. „Da bei den Fixgehältern auf Grund der aktuellen Wirtschaftssituation wenig Spielraum bleibt, um gute Mitarbeiter zu werben oder im Unternehmen zu halten, gewinnen Nebenleistungen stark an Bedeutung. Die Studie zeigt, dass die Nebenleistungen im Maximum bis zu 40 Prozent des Gesamtvergütungspakets bilden können. Attraktive und individuell gestaltete Nebenleistungen sind also eine gute Möglichkeit, sich auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten auf dem hart umkämpften Talentmarkt gut zu positionieren“, so Vergütungsberaterin Nadine Moussalli von Hewitt Associates.



Die komplette Studie ist zum Preis von 800,00 Euro (+Mwst.) bei Nadine Moussalli ([nadine.moussalli@hewitt.com](mailto:nadine.moussalli@hewitt.com)) erhältlich.

## Studie: Dienstfahrzeuge - Praxis und Trends 2009/2010



Kaum eine betriebliche Zusatzleistung steht in Deutschland so im Fokus wie der Firmenwagen. Die Firmenwagenregelungen unterliegen einer regelmäßigen Überprüfung – die auf Grund der aktuellen Situation sicherlich sehr ernst genommen wird. Aus diesem Grund führt Hewitt dieses Jahr erstmalig die Studie "Company Car Survey / Dienstfahrzeuge - Praxis und Trends

2009" durch. Als Dankeschön für Ihre Teilnahme erhalten Sie den Ergebnisbericht kostenfrei.

Bitte senden Sie bei Interesse eine E-Mail an [davide.vitolo@hewitt.com](mailto:davide.vitolo@hewitt.com).

## Hewitt in der Presse



### Gut geplant ist halb gewonnen

Die Bedeutung strategischer Personalarbeit schätzen über 80 Prozent der Unternehmen als hoch ein. Zufriedenheit in Bezug auf ihr Workforce Planning stellt sich jedoch lediglich bei einem Drittel der Unternehmen ein, so das Ergebnis einer Studie des Instituts für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen und Hewitt Associates. Die Studienergebnisse zeigen, dass strategische Personalplanung ein hilfreiches Instrument ist, um den Talentbedarf zu decken. Darüber hinaus zeigt sie richtungsweisende Tendenzen auf, die eine erfolgreiche strategische Personalplanung ausmachen. Diese wäre: 1. Eine starke Vernetzung von Früherkennungsmanagement, Unternehmensstrategie, Geschäftsprozessen und Personalplanung; 2. Anpassung von Planungsrhythmen an Erfordernisse einer dynamischen Umwelt; 3. Breite organisatorische Verankerung der strategischen Personalplanung. (Personalwirtschaft; September 2009)

### Erfolgreich outsourcen: Sieben wichtige Faktoren

Um Kosten zu sparen und so die Krise zu meistern, planen viele Unternehmen, ihren Personalbereich ganz oder teilweise auszulagern. Das Outsourcing von verschiedenen Funktionen kann jedoch nur dann erfolgreich sein, wenn hierbei der Qualitätsstandard erhalten bleibt oder steigt. Das Qualitätskriterium ist für 81 Prozent der im Rahmen einer Hewitt-Studie befragten Unternehmen der wichtigste Erfolgsfaktor. „Bei umfangreichen Outsourcing-Vorhaben ist die systematische Vorbereitung erfolgskritisch. Im Idealfall beginnt diese Vorbereitung mit einer Bedarfsanalyse, einer realistischen Zieldefinition und einer Betrachtung sämtlicher Handlungsalternativen“, sagt Peter Martin, Mitglied der Geschäftsleitung von Hewitt Associates. ([www.haufe.de](http://www.haufe.de))



### HR-Organisationen im Spannungsfeld

Das Modell der HR Shared Service Centres (HR SSC) verbreitete sich in Europa Mitte der achtziger Jahre. In einer aktuellen Hewitt-Umfrage gaben 70 Prozent der befragten Unternehmen an, ihr Ziel mit der Einführung von HR SSC erreicht zu haben. Im Schnitt konnten sie die jährlichen Gesamtkosten um ein Viertel reduzieren. Die Personalmanagement-Beratung Hewitt Associates vergleicht in ihrer aktuellen Studie „HR Shared Service Centres in Deutschland 2008“ deutsche und europäische HR SSC, um Trends und Zukunftsaussichten von HR SSC aufzuzeigen. (Lohn + Gehalt, August 2009)



### Leistungsstarke Mitarbeiter sichern den Unternehmenserfolg in stürmischen Zeiten

In Krisenzeiten müssen Unternehmen in erster Linie darauf achten, dass sie wettbewerbsfähig bleiben und optimale Leistungen erzielen. Die Herausforderung hierbei ist es, Leistungsträger auch in schwierigen und anspruchsvollen Zeiten an die Unternehmen zu binden und sie zu motivieren. Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist, die Mitarbeiter „ins Boot“ zu holen und zu „Verbündeten“ zu machen. Denn überdurchschnittliche Leistungen werden nicht durch optimale Prozesse forciert, sondern durch engagierte und einsatzbereite Mitarbeiter. (Betrieb und Personal, August 2009)

## Hewitt-Kontakte

### Hewitt Deutschland

Dantestraße 4-6  
65189 Wiesbaden  
Tel: +49 611 92883-200  
Fax: +49 611 92883-197

### Hewitt Österreich

Landstrasser Hauptstrasse 1/10  
1030 Wien  
Tel: +43 171 29981-43  
Fax: +43 171 29981-35

### Hewitt Schweiz

Lagerstraße 33  
8021 Zürich  
Tel: +41 1298-1211  
Fax: +41 1298-1200

## Impressum

### Hewitt Associates GmbH

#### Simone Kohrs

Tel: +49 40 325779-55

E-Mail: [pressegermany@hewitt.com](mailto:pressegermany@hewitt.com)

[www.hewitt.com](http://www.hewitt.com)