

The People & Culture *Strategy Deck*

Unsere Anleitung für die Entwicklung einer
effektiven Personalstrategie in deiner Organisation

Liebe CHROs, liebe Head of People!

Noch nie war die HR-Funktion so geschäftskritisch wie heute. Du stehst an der Schlüsselstelle zwischen KI-Transformation, demografischem Wandel und Wirtschaftskrise, mit einer klaren Haltung: **Nur wer Menschen und Organisationen ganzheitlich entwickelt, wird in den nächsten Jahren erfolgreich sein.**

Unternehmen suchen in HR mehr denn je eine strategische Partnerin, die Menschen, Organisation, Kultur und Skills datenbasiert gestaltet.

Eine People- & -Culture-Strategie liefert dafür den idealen Rahmen. Sie verbindet Business-Ziele und Talent-Bedürfnisse, schafft Fokus für HR und Anschlussfähigkeit für C-Level und Führungskräfte.

Mit den Inhalten dieser Unterlage konnten wir bereits zahlreiche HR-Teams bei der Entwicklung ihrer Strategien unterstützen.

Nutze unser Strategy Deck als Grundlage für deine eigene People & Culture Strategie — mit dem Ziel, eure Organisation erfolgreich durch die kommenden Transformationen zu leiten.



Dieses Strategy Deck ist ein Produkt der HR-Beratung Intraprenör aus Berlin.

Als strategischer People & Culture Partner entwickeln wir seit über 10 Jahren passgenaue People & Culture Strategien für Konzerne, Mittelstand und Scale-Ups.

Dafür wurden wir u.a. mit dem **HR Excellence Award** und dem **mindshift Award des Handelsblatts** ausgezeichnet.

→ mehr Informationen



6 typische Fehler bei der Entwicklung einer People & Culture Strategie

1. Fehlender Business-Fokus

HR-Maßnahmen werden ohne klare Verbindung zur Unternehmensstrategie isoliert entwickelt, sodass die Relevanz für Fachbereiche nicht erkennbar wird.

2. Inside-Out-Denken

Lösungen werden „von oben“ / aus HR / aus der HR-Führung heraus in die Organisation gedrückt, ohne die Menschen, bzw. die Kunden mit einzubeziehen.

3. Zu hohe Komplexität

Auf komplexe Herausforderungen wird mit technokratischen oder bürokratischen Antworten reagiert. Strategie muss einfach sein. Wenn sie zu kompliziert sind, ist sie nicht nutzbar.

4. Fehlender Fokus

„Strategy is what NOT to do.“ Zu viele Prioritäten führen dazu, dass letztlich nichts wirklich priorisiert wird. Wenn alles kritisch ist, ist nichts kritisch.

5. Schwache Analysen

Viele springen zu früh in die Lösungsfindung – ohne das zugrunde liegende Problem klar zu definieren und Datenpunkte ausreichend zu analysieren.

6. Copy-Paste Strategien

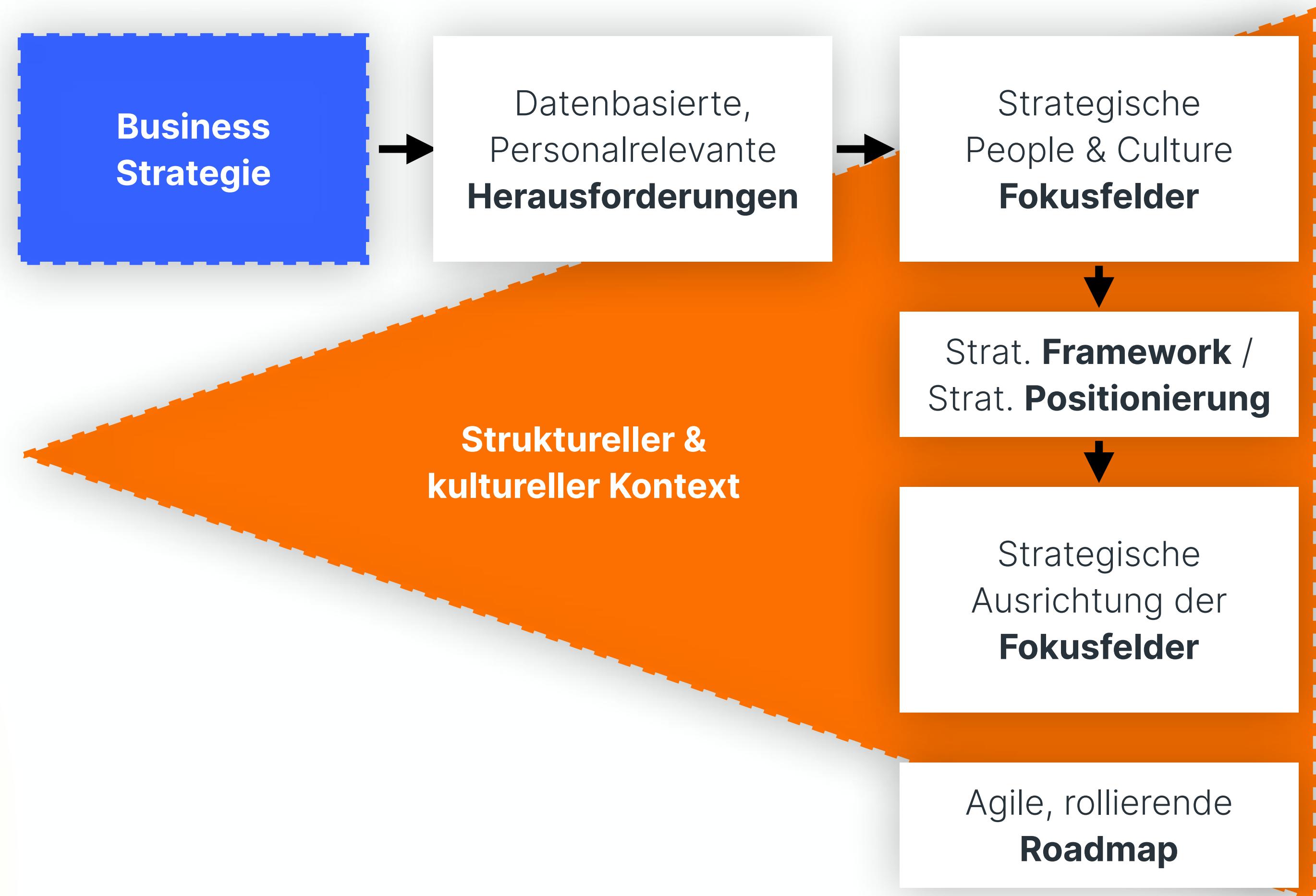
„Best Practices“ funktionieren nicht automatisch überall. Wer Lösungen von anderen übernimmt, ohne den eigenen Kontext zu berücksichtigen, verfehlt den Kern von Strategie.

Ansatz zur Entwicklung einer effektiven People & Culture Strategie

Um die typischen Fehler in der Strategie-Entwicklung und Umsetzung zu umgehen, ist es wichtig, eine People & Culture Strategie immer im **strukturellen und kulturellen Kontext** der eigenen Organisation sowie in Abhängigkeit und Ableitung der **Unternehmensstrategie** zu entwickeln.

Auf dieser Grundlage identifizieren wir anhand von quantitativen und qualitativen Daten die **Herausforderungen**, aus denen **Fokusfelder** abgeleitet werden können.

Die **strategische Positionierung** fungiert als Filter, um die richtigen Fokusfelder in die strategische Arbeit zu übernehmen, die wiederum in einem **agilen Arbeitsprozess** in die Umsetzung gebracht wird.



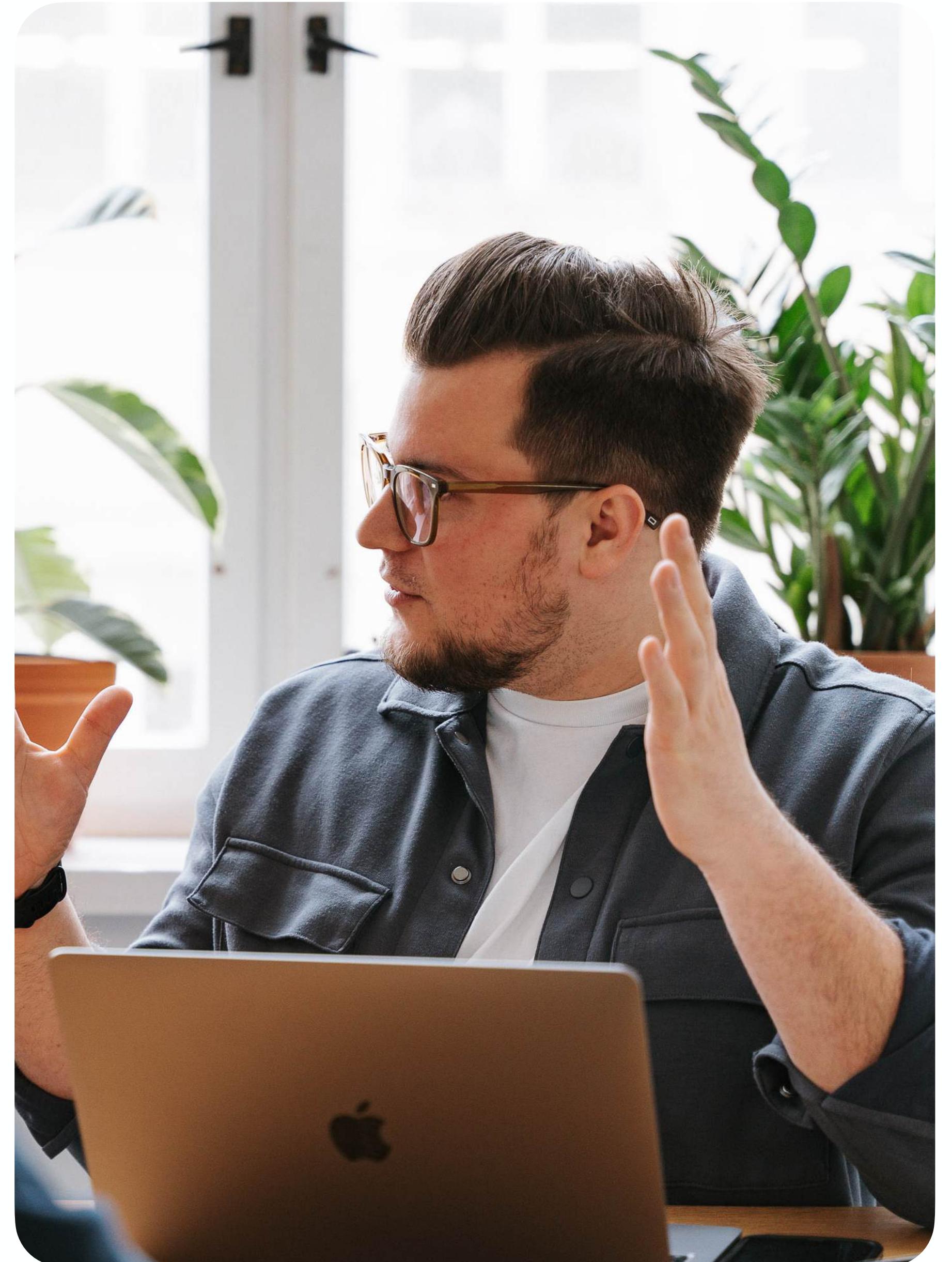
Überblick

-
- 01 Business & People Challenges
 - 02 Strategische Positionierungen
 - 03 Strategische Fokusfelder
 - People Effectiveness
 - Workforce Transformation
 - AI Transition
 - HR Efficiency
 - 04 Umsetzung, Aktivierung, Kommunikation
-

01

Business & People Challenges

Auf den folgenden Folien findest du einige Daten, Visualisierungen und Ansätze, wie du die Herausforderungen in deiner Organisation definieren kannst. Du kannst dabei unsere Inhalte nutzen oder eigene kreieren.



Business Perspektive: HR in der Crunchtime zwischen Kosten- und Transformationsdruck

Laut aktuellen Studien wie der CHRO Studie von Korn Ferry stehen CHROs unter doppeltem Druck:

Der Aufbau von neuen Skills sowie die Transformation zu neuen Technologien benötigt große Investitionen.
CHROs müssen Wachstum und Expansion ermöglichen – und gleichzeitig Kosten senken, Effizienz steigern und Produktivität erhöhen.

Strategische Prioritäten der nächsten 2 Jahre:

69% **Wachstum & Marktexpansion**

56% **Kosteneffizienz & Produktivität**

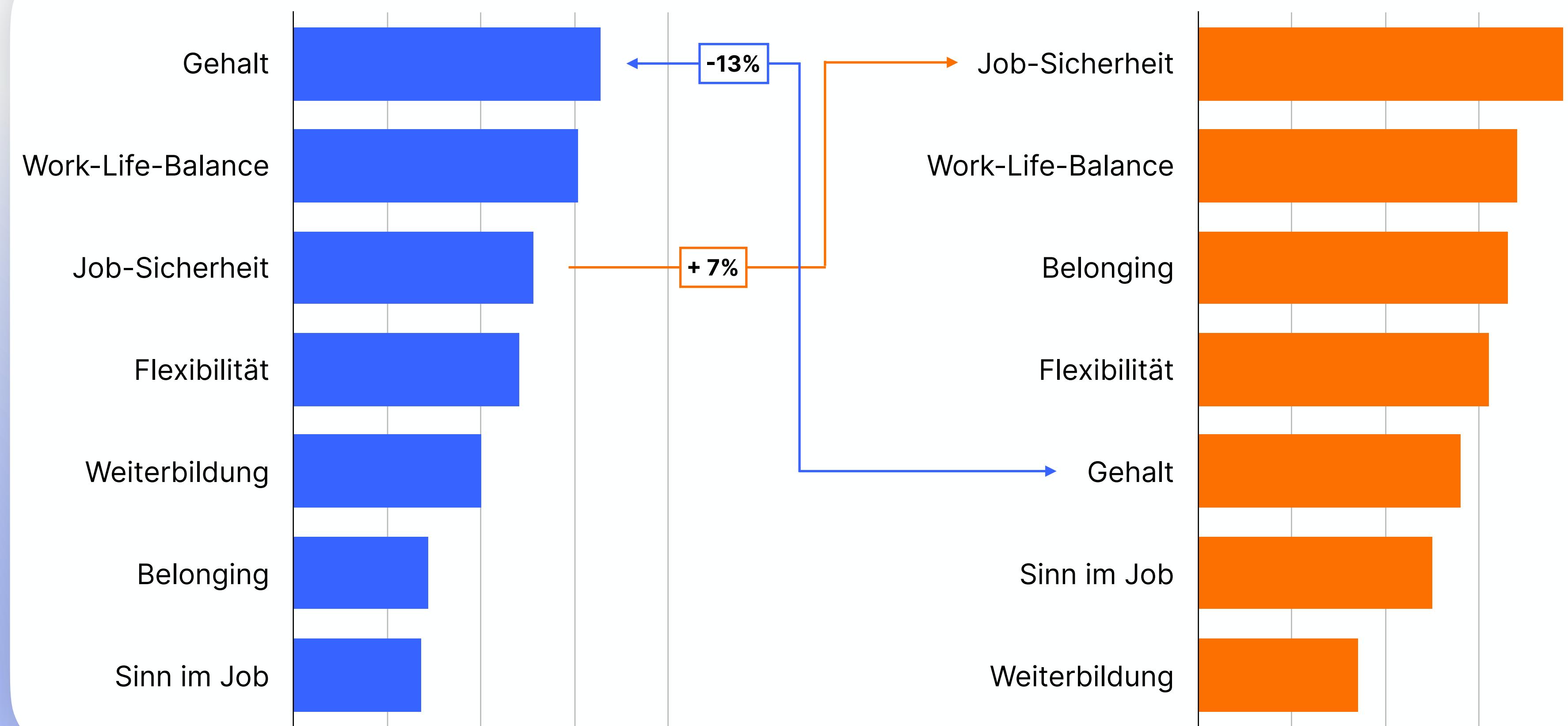
36% **Transformation (AI & Tech)**

32% **Skills for the Future**

People Perspektive: Mitarbeiter:innen mit angepassten Bedürfnissen

Laut des McKinsey HR Monitor Survey nennen HR-Fachkräfte und Mitarbeitende ähnliche Bindungsfaktoren, gewichten diese jedoch unterschiedlich.

Um gezielte Maßnahmen einzuleiten, ist ein genauer, datengetriebener Blick notwendig.



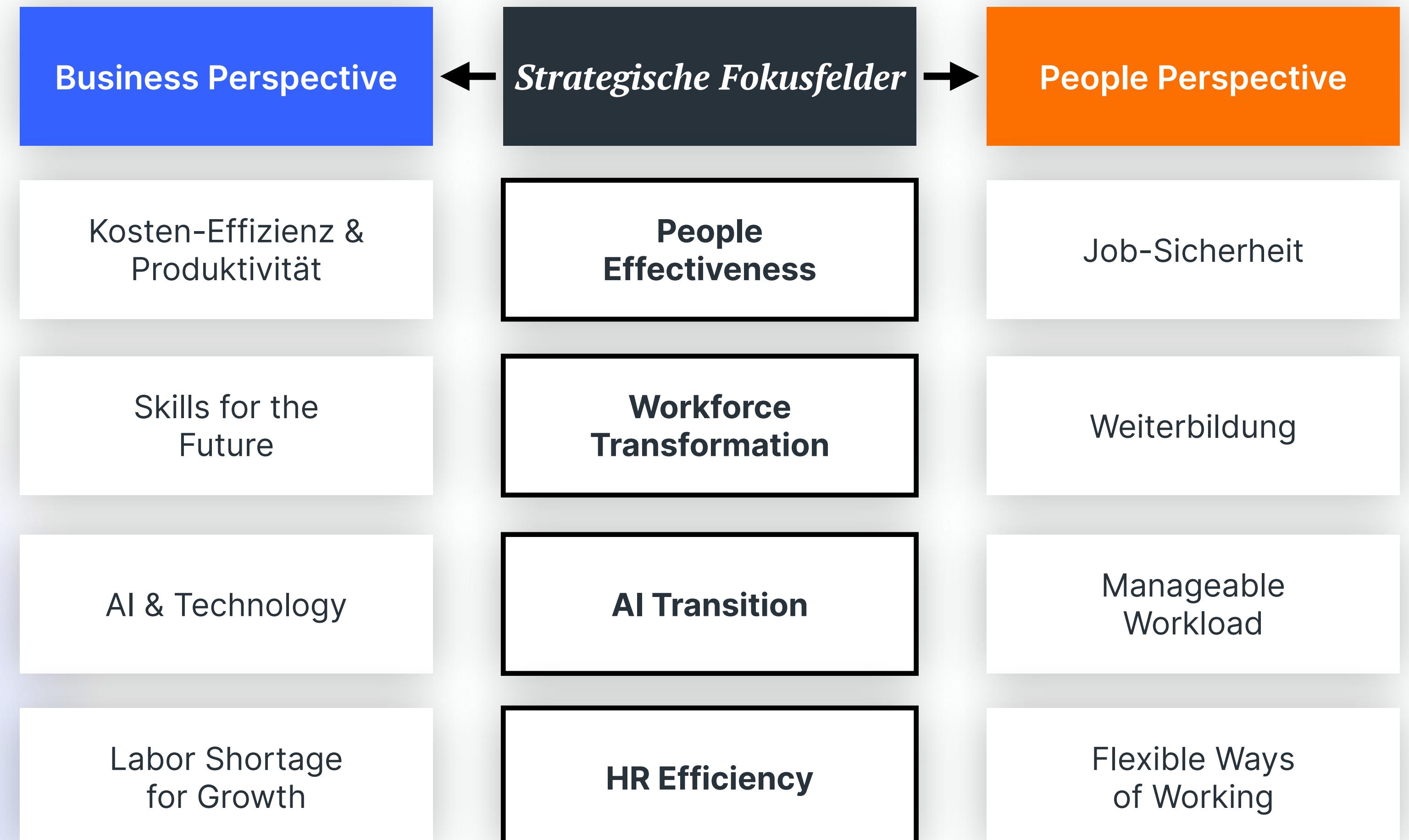
Synthese:

Die passenden Fokusfelder ableiten

Der Abschluss deiner Analyse sollte eine Verknüpfung der Business und der People Perspektive beinhalten, die dich zu deinen **strategischen Fokusfeldern** führt.

Die **Business Perspektive** kannst du durch Studien und Meta-Analysen sowie durch eigene Business-Daten definieren.

Die **People Perspektive** entsteht bestenfalls durch interne Engagement Daten, qualitative Erhebungen sowie durch Arbeitsmarkt- und Studien-Daten.



Your admin can ass
this Jamboard to let
meetings

Brauchst du Unterstützung bei der Erhebung oder Analyse von deinen People Daten?

Wir sind Expert:innen für die Entwicklung von qualitativen Insights sowie für die Analyse von quantitativen People Daten. Interesse? Dann buche dir jetzt deinen **15-minütigen kostenlosen Kennenlern-Call** mit einem unserer Intraprenör-Gründer:innen.

→ Call buchen



02

Strategische Positionierungen

Auf den folgenden Folien findest du Ansätze, wie du deiner People & Culture Strategie durch unterschiedliche Positionierungen den passenden Rahmen gibst, um daraufhin priorisieren zu können.

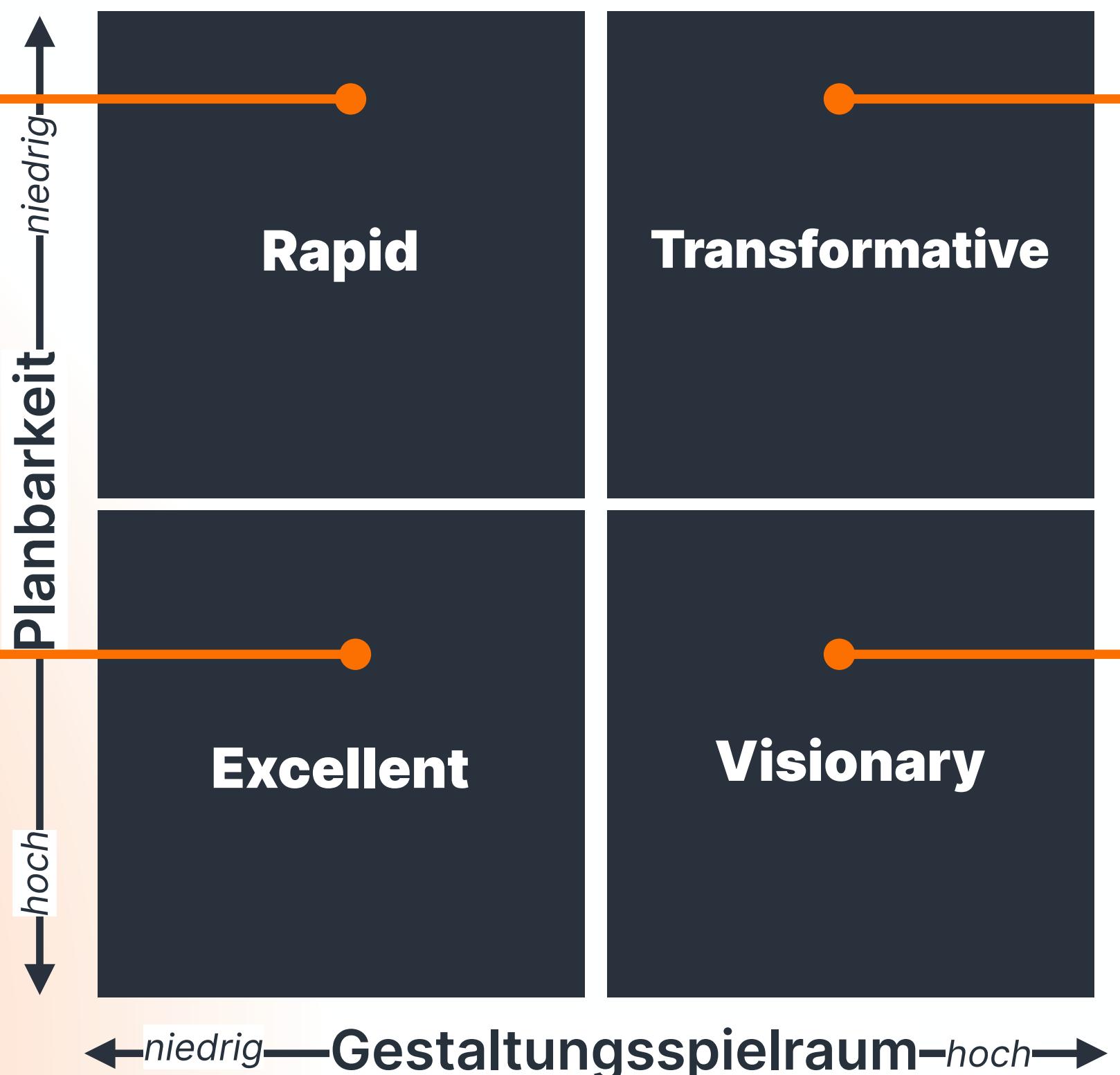


Strategische Positionierungen

Eine strategische Positionierung kann deinen Fokusfeldern einen klaren Rahmen zu geben. Hier hilft es, sich die Umfeldfaktoren genauer anzuschauen, basierend auf der Planbarkeit deiner Organisation / des Arbeitsmarkts und der Gestaltbarkeit deiner Arbeitswelt. **Typischerweise entstehen daraus 4 mögliche Typen von strategischen Positionierungen.**

Rapid — Be Fast

„Unsere P&C Strategie ist es, schnell und agil auf Veränderungen zu reagieren, Talente gezielt weiterzuentwickeln und People-Maßnahmen in kurzen, lernorientierten Zyklen wirksam umzusetzen.“



Excellent — Build Stability

„Unsere P&C Strategie ist es, Exzellenz durch klare Rollen, reibungslose End-to-End-Prozesse, ein stabiles HR Operating Model und eine planbare, verlässlich organisierte Workforce sicherzustellen.“

Transformative — Change the Game

„Unsere P&C Strategie ist es, Workforce Transformation, neue Arbeitsweisen und Kulturwandel aktiv zu orchestrieren und die Organisation sicher durch unsichere Zeiten zu führen.“

Visionary — Be First

„Unsere P&C Strategie ist es, der beste Arbeitgeber unserer Branche zu sein, als erste neue People- & Culture-Modelle zu entwickeln, innovative Skill-Architekturen aufzubauen und damit die Arbeitswelt proaktiv nach unseren Vorstellungen zu gestalten.“

Hybride Positionierungen — The Power of „and“

Oftmals entstehen Verknüpfungen von mehreren Positionierungen - wie in unserem Beispiel hier aus „Transformative“ und „Excellence“:

„Wir verstehen unsere Rolle als HR-Funktion darin, als strategischer Partner beidhändig zu agieren:

1.

Auf der einen Seite stärken wir das Business darin, Momentum zu halten und leistungsfähig zu agieren.

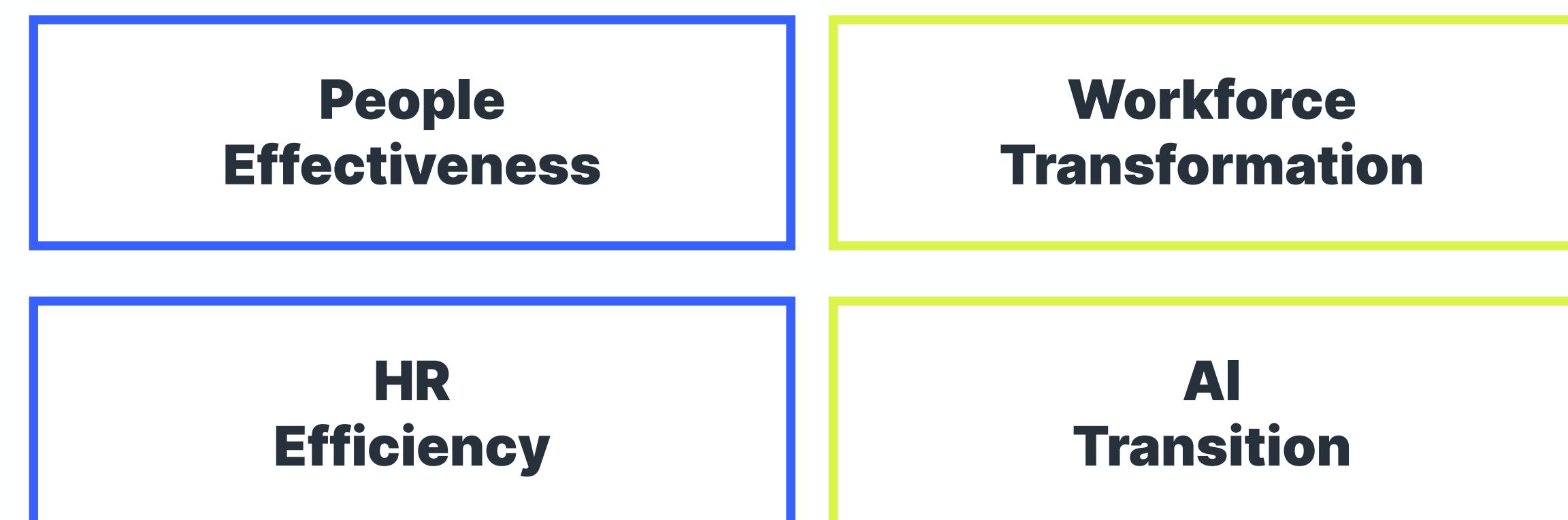
2.

Auf der anderen Seite leiten wir die Transformation hin zu einer KI-getriebener Organisation.“

Strategische Positionierung:



Strategische Fokusfelder:



One Pager — Positionierung auf einem Blick

People Vision

Wir gestalten eine leistungsfähige Organisation, um unseren Unternehmenserfolg in Zeiten von Transformation zu sichern.

Business Strategy Alignment

Kosten-Effizienz

Upskilling

AI & Technology

Labour Shortage

Auf der Grundlage unserer Vision und unserer Unternehmensstrategie haben wir folgende **4 Fokusfelder** identifiziert:

1

People Effectiveness

Entwicklung einer leistungsorientierten People Experience durch die smarte Verknüpfung von Retention und Performance Indikatoren.

2

Workforce Transformation

Datengetriebene Weiterentwicklung der Organisation durch Veränderungen in Kompetenzen, Kapazitäten und Strukturen.

3

AI Transition

Steuerung der KI-Einführung und -Integration durch zielgruppenorientierte Begleitung von Führungskräften, Teams und Mitarbeiter:innen

4

HR Efficiency

Sicherstellung einer effizienten Begleitung von Mitarbeiter:innen, Führungskräften und Organisation durch Neuaufstellung des gesamten HR-Bereichs.

Du willst deine strategische Positionierung in einem gemeinsamen Workshop entwickeln?

Gerne begleiten wir Offsite oder Workshop und helfen dir dabei, die ideale strategische Positionierung zu definieren.

Buche dir jetzt deinen **15-minütigen kostenlosen Kennenlern-Call** mit einem unserer Intraprenör-Gründer:innen.

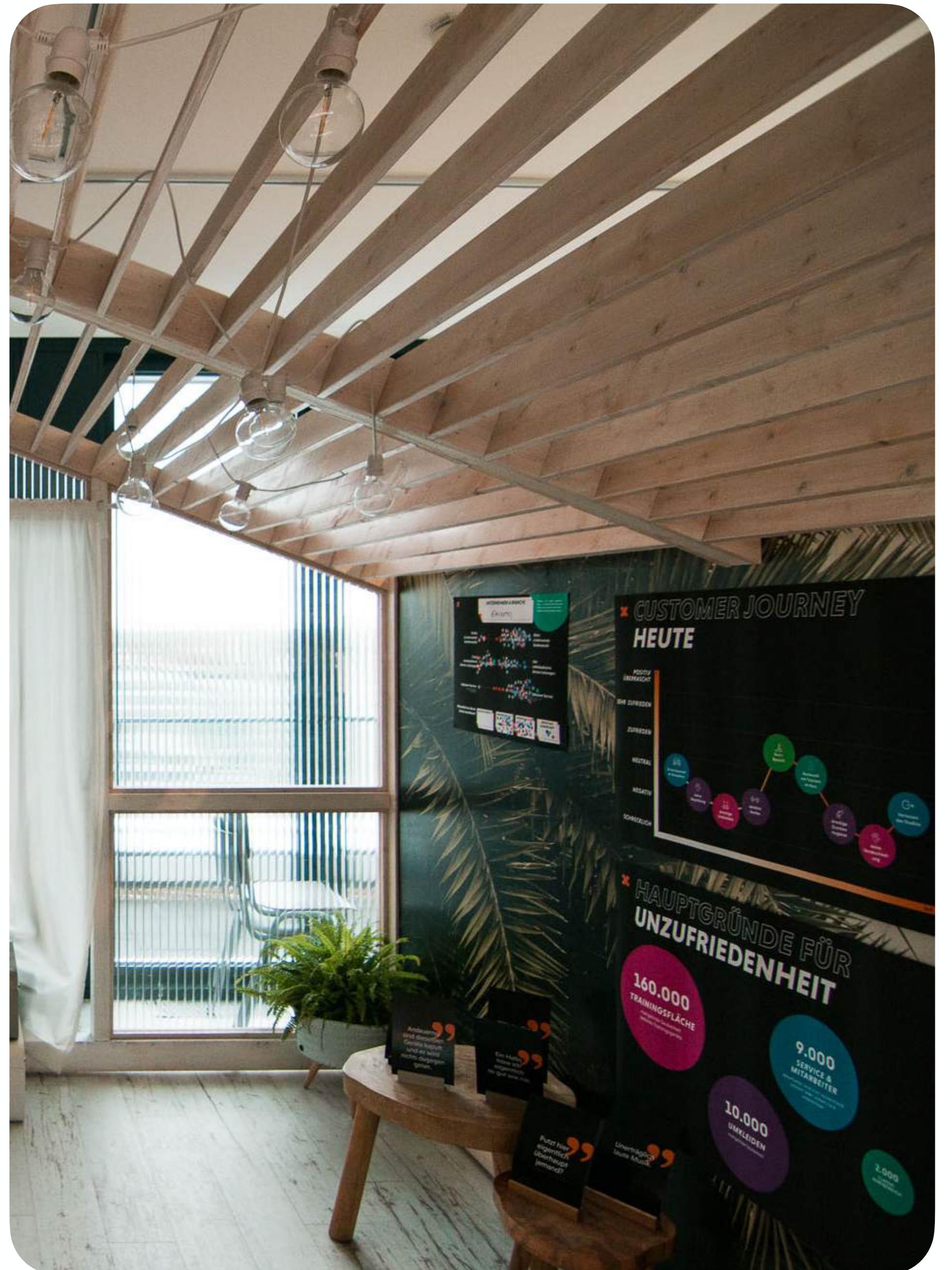
→ Call buchen



03

Strategische Fokusfelder

Auf den folgenden Folien findest du vier potentielle, exemplarische Fokusfelder und wie du sie in deiner People & Culture Strategie definieren kannst, sodass danach Klarheit über deine Prioritäten besteht.





People Effectiveness

Entwicklung einer leistungsorientierten People Experience durch die smarte Verknüpfung von Retention und Performance Indikatoren.

Key Facts:

- Krise hat Einfluss auf Bindungsdaten: 49% sorgen sich um den Jobmarkt, was Einfluss auf mentale Gesundheit und Produktivität hat
- Aktuell keine klaren „Wow Moments“ in der Employee Experience erkennbar
- Performance Management aktuell nicht gerichteter Hebel ohne Einbettung in Employee Experience

Key Objectives / Initiativen:

1. Aufbau einer **ganzheitlichen People Experience**, die Leistung ermöglicht
2. **Frühwarnsystem** zur Reduktion von Fluktuation & Leistungseinbrüchen etablieren
3. Aufbau eines modernen **Performance Management Systems**



People Effectiveness

Entwicklung einer leistungsorientierten People Experience durch die smarte Verknüpfung von Retention und Performance Indikatoren.

Key KPIs:

- Engagement Score
- Fluktuationsquote
- Teilnahmequote Performance Management

Resources needed:

- Erweiterung unserer People Analytics Plattform
- Integration einer Performance Management Plattform
- Externe Coaching-Unterstützung

Steht die Employee Experience auf deiner strategischen Prio-Liste für 2026?

Wir durften bereits für Unternehmen wie SAP oder HelloFresh „Wow-Momente“ identifizieren und umsetzen und geben diese Expertise gerne weiter. Buche dir jetzt deinen **15-minütigen kostenlosen Kennenlern-Call** mit einem unserer Intraprenör-Gründer:innen.

→ Call buchen





Workforce Transformation

Datengetriebene Weiterentwicklung der Organisation durch Veränderungen in Kompetenzen, Kapazitäten und Strukturen.

Key Facts:

- Qualifikationslücken (Skills gaps) stellen mit global 63 % die größte Barriere für die organisatorische Transformation dar
- Fast 8 von 10 Unternehmen haben KI implementiert, aber nur 1 von 5 die Arbeitsabläufe neu konzipiert, wodurch Wertschöpfung ungenutzt bleibt
- 86 % der Arbeitgeber sehen KI und Informationsverarbeitung als Haupttreiber der Unternehmenstransformation

Key Objectives / Initiativen:

1. Aufbau einer klaren **Skills-Architektur**, um strategisch relevante Kompetenzen zu entwickeln und Lücken frühzeitig zu schließen.
2. Aufbau eines nachhaltigen und datengetriebenen **Workforce Planning**, das Transparenz über Ressourcen, Rollen und Auslassungen gibt
3. Entwicklung eines zukunftsfähigen **Operating Models**, das eine flexible Zielstruktur beschreibt.



Workforce Transformation

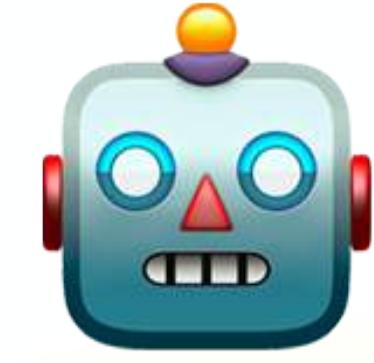
Datengetriebene Weiterentwicklung der Organisation durch Veränderungen in Kompetenzen, Kapazitäten und Strukturen.

Key KPIs:

- Skill Readiness Index
- Time-to-Skill
- Workforce Capacity & Utilization Score

Resources needed:

- Skill Management System
- Ganzheitliche Daten-Schnittstelle für People Analytics
- Reskilling des Learning & Development Teams



AI Transition

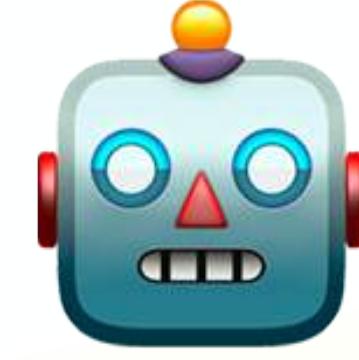
Steuerung der KI-Einführung und -Integration durch zielgruppenorientierte Begleitung von Führungskräften, Teams und Mitarbeiter:innen

Key Facts:

- 91 % der Organisationen sind nicht vollständig darauf vorbereitet, eine KI-fähige Unternehmenskultur voranzutreiben
- 63 % der Beschäftigten in Deutschland erwarten oder sehen bereits Auswirkungen von KI auf ihre Arbeit
- Nur 21 % der Mitarbeitenden in Europa haben eine formale Schulung zur Nutzung von generativer KI erhalten, was weniger als der Hälfte des Wertes in den USA (45 %) entspricht

Key Objectives / Initiativen:

1. **AI Basics & Mindset:** Sicherer und produktiver Umgang mit KI-Tools im Alltag
2. **AI Upskilling:** Zielgruppenorientierte Lernpfade für passende Anwendung von KI
3. **AI Transformation:** Analyse der Abteilungs-Prozesse zum gezielten Einsatz von KI



AI Transition

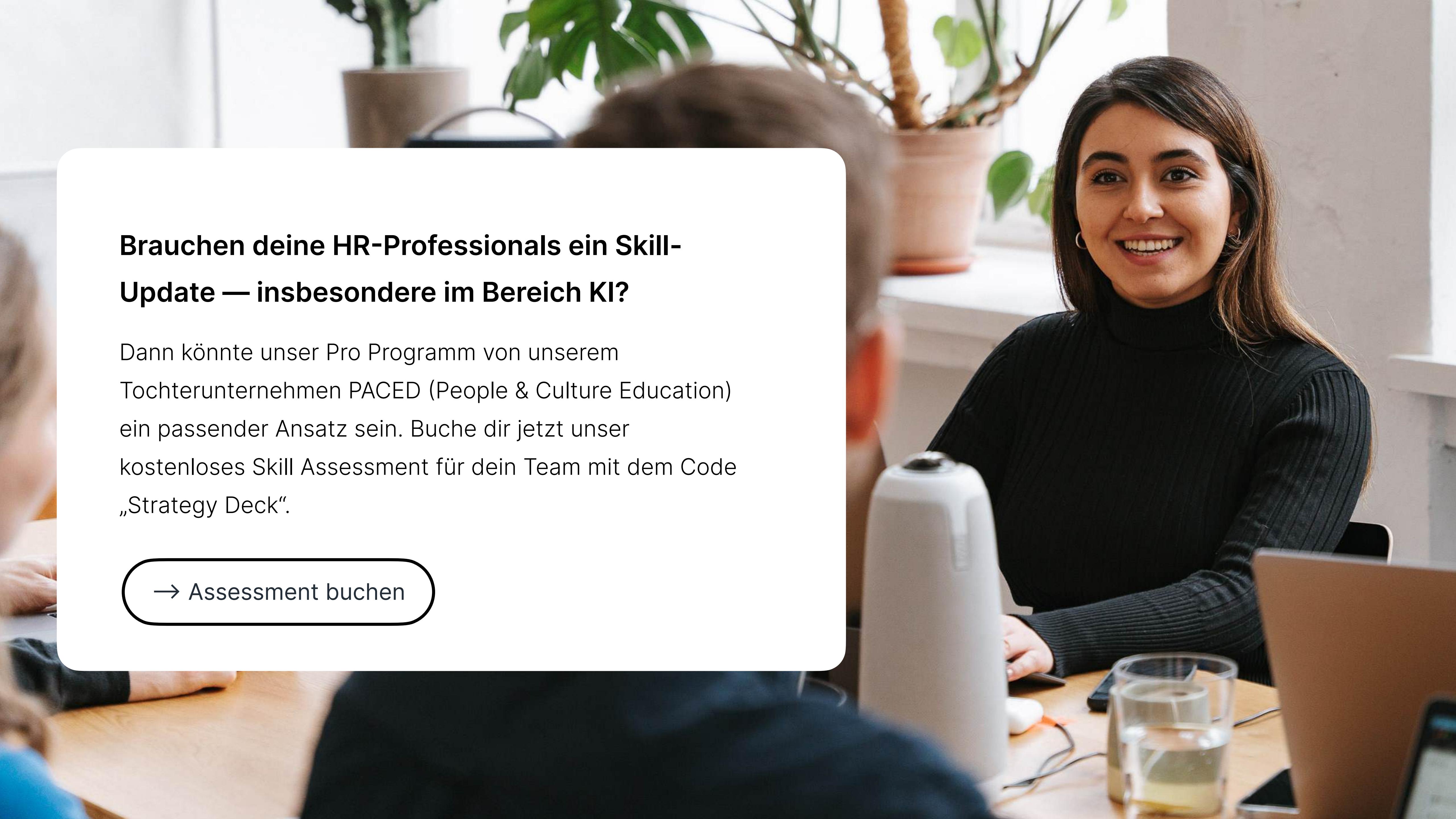
Steuerung der KI-Einführung und -Integration durch zielgruppenorientierte Begleitung von Führungskräften, Teams und Mitarbeiter:innen

Key KPIs:

- AI Tool Adoption Rate
- Completion Rate der Lernpfade
- Automatisierungsgrad

Resources needed:

- AI Champions (dezentrale Multiplikator:innen)
- AI Weiterbildungs- und Tooling-Budget (z.B. 100€ pro MA)



Brauchen deine HR-Professionals ein Skill-Update — insbesondere im Bereich KI?

Dann könnte unser Pro Programm von unserem Tochterunternehmen PACED (People & Culture Education) ein passender Ansatz sein. Buche dir jetzt unser kostenloses Skill Assessment für dein Team mit dem Code „Strategy Deck“.

→ Assessment buchen



HR Efficiency

Sicherstellung einer effizienten Begleitung von Mitarbeiter:innen, Führungskräften und Organisation durch Neuaufstellung des gesamten HR-Bereichs.

Key Facts:

- HR-Führungskräfte verbringen durchschnittlich 19 Stunden pro Woche mit Prozessen, Administration oder Papierkram
- 71 % der HR-Teams berichten, dass fragmentierte oder duplizierte Daten das Erstellen akkurater Berichte erschweren
- Nur 32 % der HR-Verantwortlichen sind mit dem Digitalisierungsgrad von HR im eigenen Unternehmen zufrieden

Key Objectives / Initiativen:

1. Aufbau eines leistungsfähigen **HR Operating Models**
2. Automatisierung & Digitalisierung von **HR-Prozessen**
3. Gezieltes **Upskilling** der HR-Rollen für zukunftsfähige Capabilities



HR Efficiency

Sicherstellung einer effizienten Begleitung von Mitarbeiter:innen, Führungskräften und Organisation durch Neuaufstellung des gesamten HR-Bereichs.

Key KPIs:

- HR Satisfaction / NPS
- Automatisierungsgrad in HR
- Cost-HR-Ratio

Resources needed:

- HR-Beratung für das passende Operating Model (Workshops, etc.)
- Skill Assessment für das gesamte HR Team
- Upskilling Kurse für ausgewählte HR-Rollen

HR Operating Models

Ein zentraler Bestandteil einer effektiven HR-Organisation ist das passende HR Operating Model.

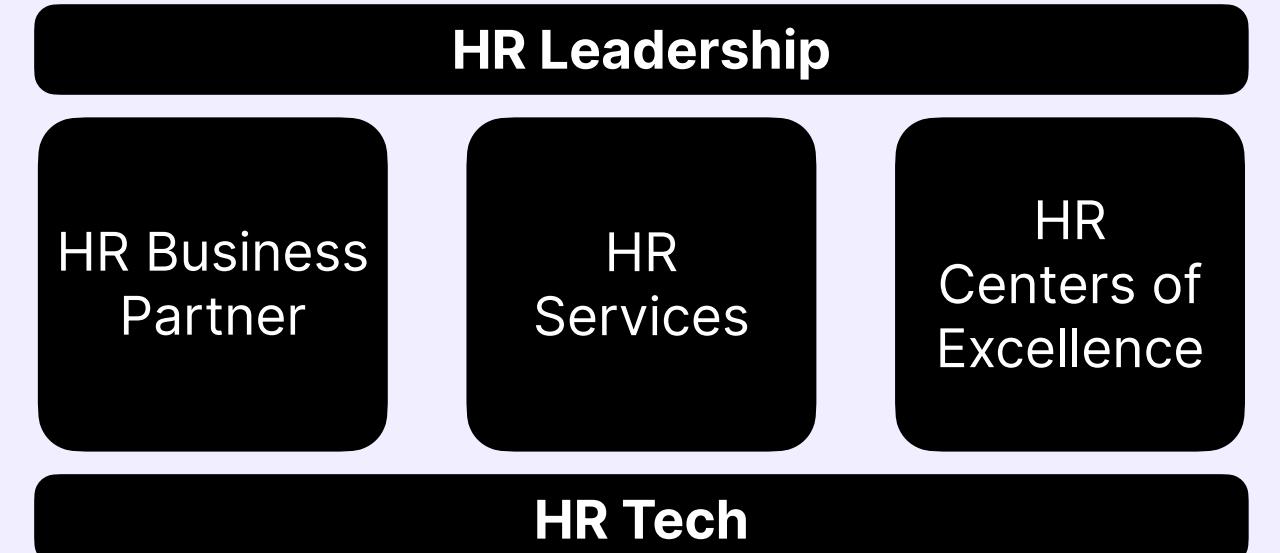
Hier gibt es mittlerweile zahlreiche Ansätze, die jeweils Vor- und Nachteile haben und je nach Branche, Reifegrad und Herausforderungen identifiziert werden können.

Hier eine Übersicht der gängigsten Ansätze.

1. Funktionales Operating Model



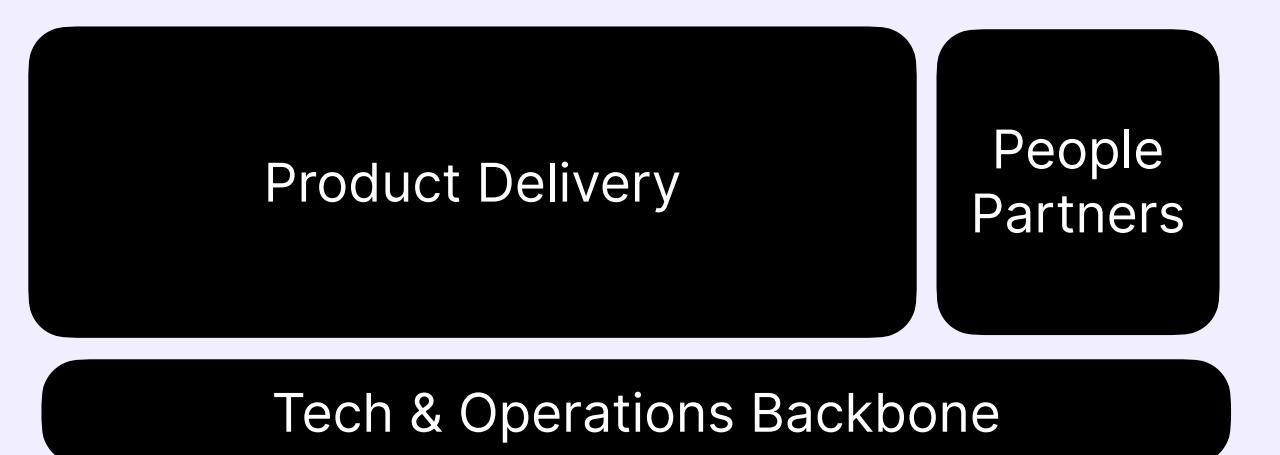
2. Business Partner Operating Model



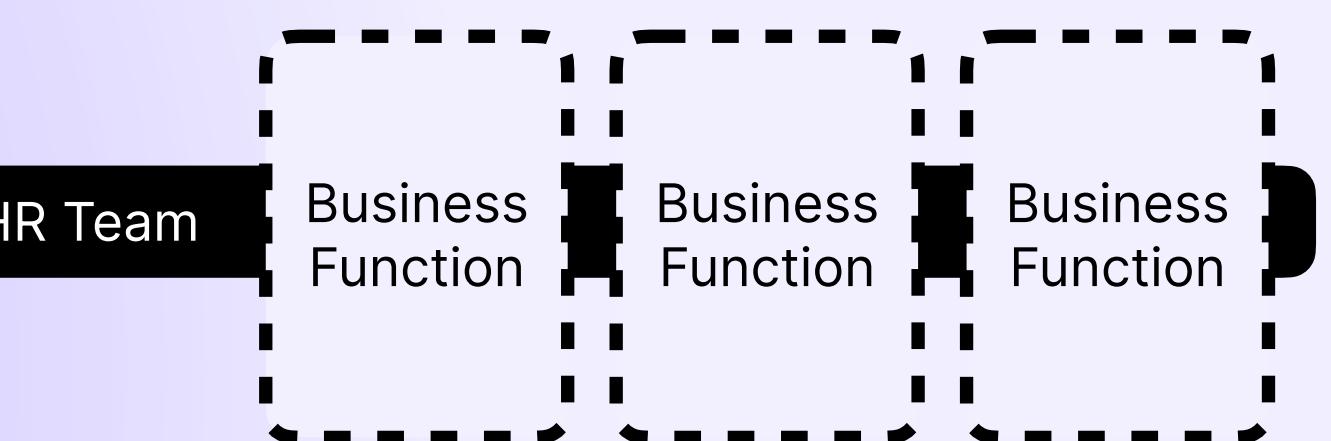
3. Run & Change Operating Model



4. Produkt-zentriertes Operating Model

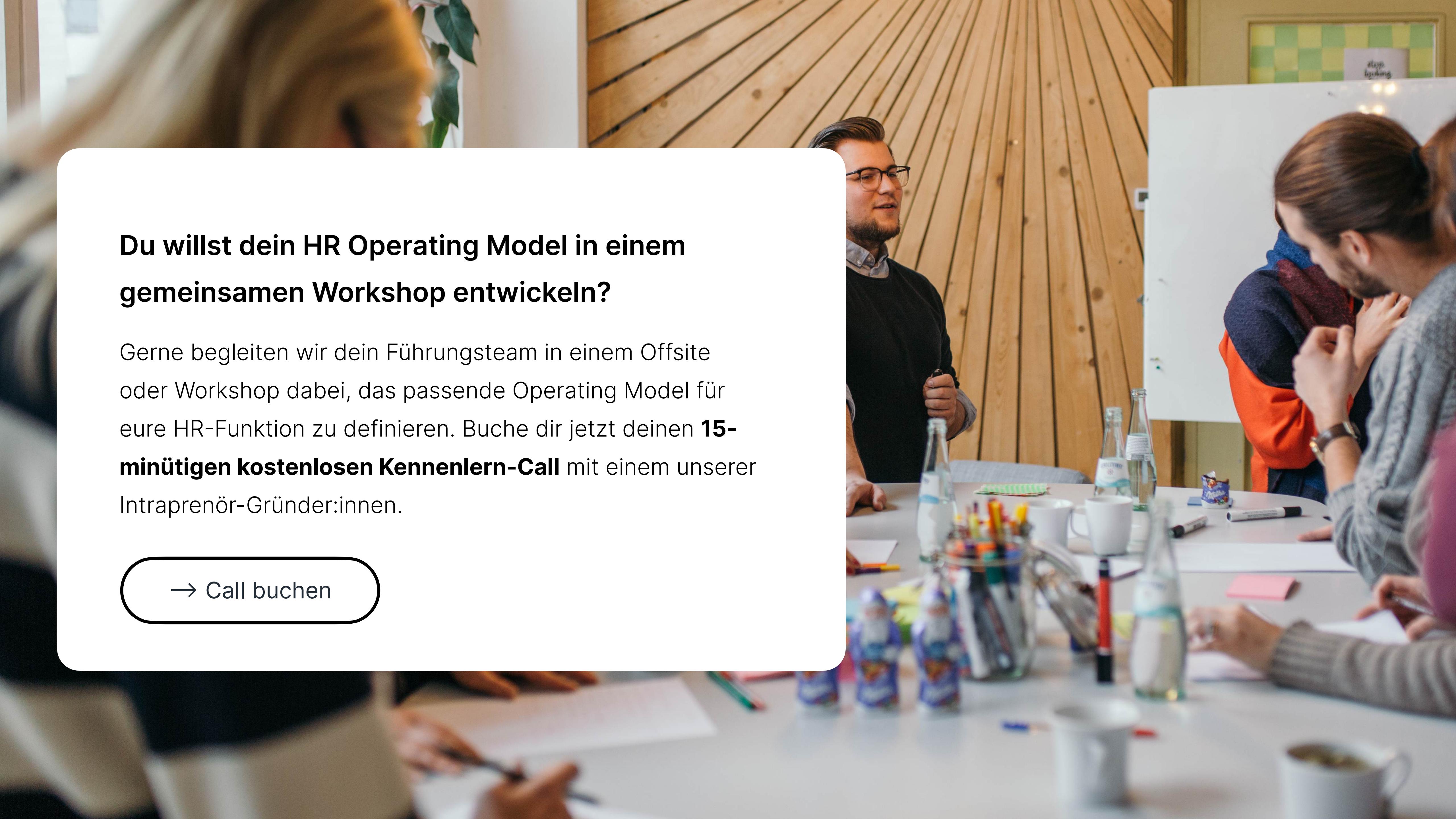


5. Lean HR Operating Model



6. Dezentralisiertes HR Operating Model





Du willst dein HR Operating Model in einem gemeinsamen Workshop entwickeln?

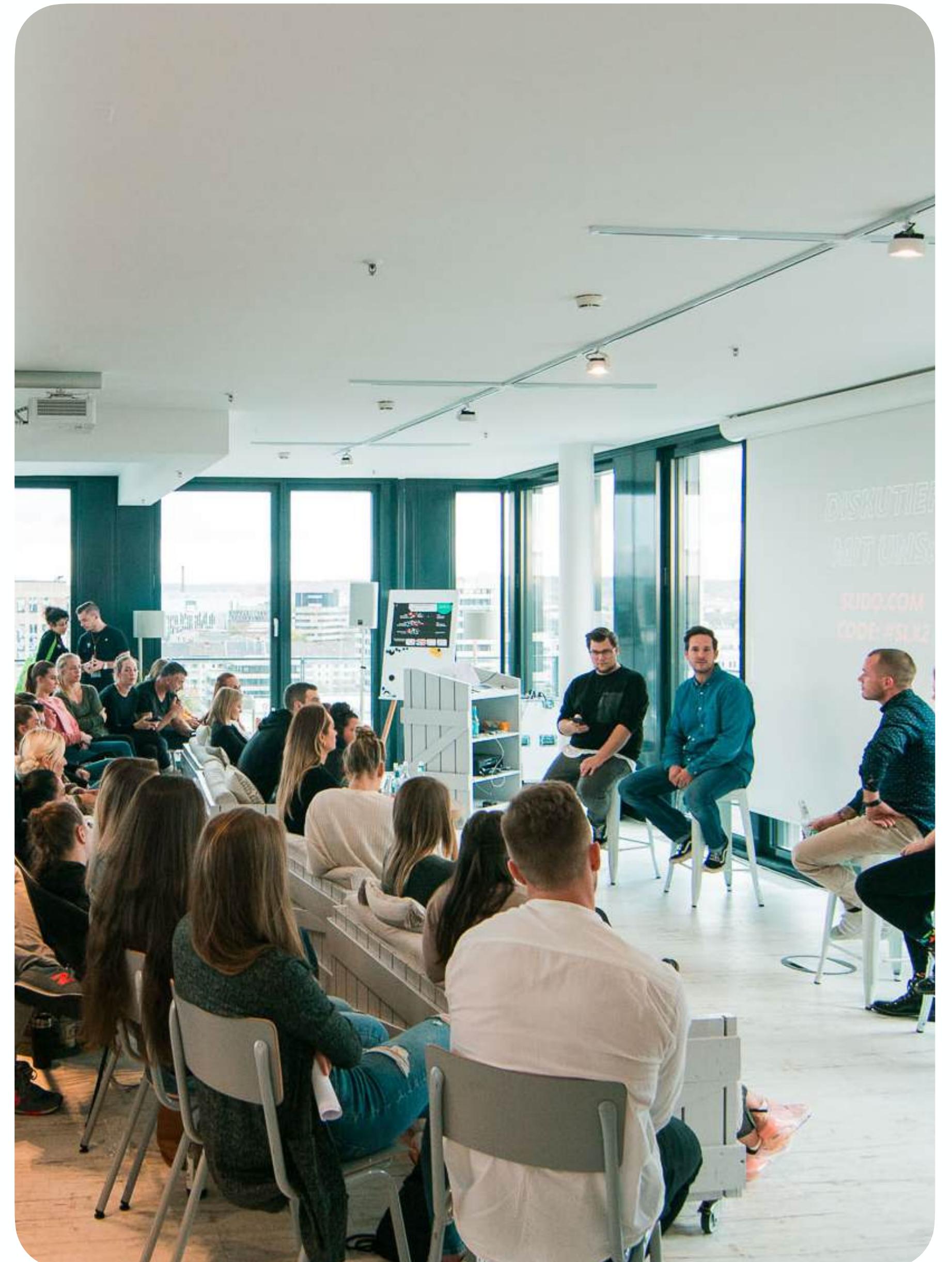
Gerne begleiten wir dein Führungsteam in einem Offsite oder Workshop dabei, das passende Operating Model für eure HR-Funktion zu definieren. Buche dir jetzt deinen **15-minütigen kostenlosen Kennenlern-Call** mit einem unserer Intraprenör-Gründer:innen.

→ Call buchen

04

Kommunikation & Aktivierung

Auf den folgenden Folien zeigen wir dir, wie du von der Strategie zur Umsetzung kommst — durch Dashboards, One Pagers und OKR Roadmaps.



Exkurs:

KPIs für HR

Neben einer effektiven People & Culture Strategie benötigst du ein klares Dashboard, in dem du die wichtigsten KPIs für HR regelmäßig misst und bewertest.

Die Grundlage ist die Auswahl der passenden KPIs.

Anbei ein Beispiel.

Fokusfeld	KPI	Beschreibung	Aktueller Wert	Zielwert
Candidate Experience	Time-To-Hire
	Kununu Score
	Internal-External-Hiring-Ratio
Employee Experience	eNPS / Engagement Score
	Krankheits-Quote
	Kündigungs-Quote
Learning Experience	Trainingskosten pro MA
	Lernzeiten pro MA
	Training-NPS
People Operations	HR to FTE Ratio
	Ticket Resolution Ratio

Scorecard:

Strategie Management auf einem Blick

Fokusfeld 1	Fokusfeld 2	Fokusfeld 3	Fokusfeld 4
People Effectiveness	Workforce Transformation	AI Transition	HR Efficiency
Objectives		Objectives	
1	Ganzheitliche People Experience	1	Skills-Architektur
2	Retention Frühwarnsystem	2	Workforce Planning
3	Performance Management	3	Operating Model / Org Design
KPI	KPI	KPI	KPI
Engagement Score	Fluktuation	Performance MGMT Quote	Skill Readiness Index
Time-to-Skill	Workforce Capacity	AI Adoption Rate	Completion Rate
Automatisierungs-Grad	HR NPS	Automatisierungs-Grad	Cost-HR-Ratio

One Pager:

Alles auf einem Blick

Vision Statement ★

Wir gestalten eine leistungsfähige Organisation, um unseren Unternehmenserfolg in Zeiten von Transformation zu sichern.

Strategische Positionierung / Framework ☀️

PERFORM & TRANSFORM - Als HR verstehen wir uns als strategischer Partner, der beidhändig wirkt: Wir sichern die Leistungsfähigkeit des Business im Hier und Jetzt – und führen die Organisation gleichzeitig entschlossen in eine KI-getriebene Zukunft.

Ausgangslage

- **Doppelter Druck auf HR:** Kosten senken, Effizienz steigern und gleichzeitig Skills, KI und neue Technologien aufbauen.
- **Veränderte Mitarbeiter:innenbedürfnisse:** Sicherheit, Balance, Zugehörigkeit und Flexibilität müssen neu ausbalanciert werden.
- **Hohe Skills Gaps:** 63 % der Unternehmen sehen Qualifikationslücken als größte Barriere für Transformation.
- **Geringe KI-Readiness:** Nur 21 % der Mitarbeitenden in Europa wurden formal zu generativer KI geschult

Strategischer Plan

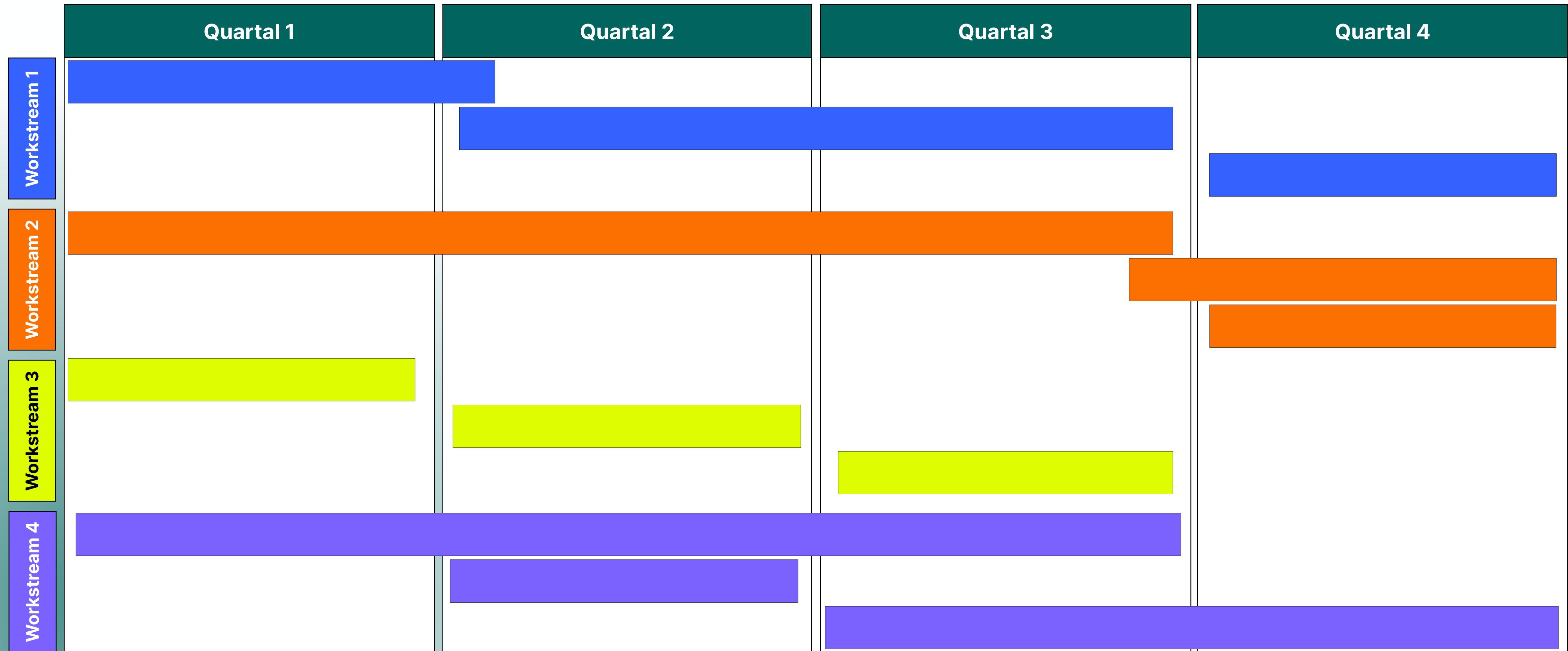
1. **People Effectiveness stärken:** Leistungsorientierte People Experience gestalten + Retention & Performance intelligent verknüpfen.
2. **Workforce Transformation beschleunigen:** Skills-Architektur, Workforce Planning und Operating Model modernisieren.
3. **AI Transition verantwortungsvoll steuern:** Rollenspezifisches Upskilling, AI-Basics & Mindset, Analyse von KI-Use-Cases.
4. **HR Efficiency steigern:** HR Operating Model neu aufstellen, Prozesse digitalisieren und Rollen für die Zukunft ausstatten.

Zielbild

- **Eine leistungsfähige, resiliente Organisation,** die Menschen gewinnt, entwickelt und hält – auch unter Transformationsdruck.
- **Ein daten- und technologiebasiertes HR,** das schnelle, präzise und nutzerzentrierte Services liefert.
- **Ein zukunftsfähiges Skill- und Rollenmodell,** das kontinuierliche Weiterentwicklung ermöglicht und Wertschöpfung freisetzt.
- **Eine KI-fähige Organisation,** in der Mitarbeitende, Führungskräfte und Teams sicher, produktiv und verantwortungsvoll mit KI arbeiten.

Roadmap:

Jahresplanung



OKR:

Objectives & Key Results

Objective:	Objective:	Objective:
KR 1 (Owner):	KR 1 (Owner):	KR 1 (Owner):
KR 2 (Owner):	KR 2 (Owner):	KR 2 (Owner):
KR 3 (Owner):	KR 3 (Owner):	KR 3 (Owner):

Objective:	Objective (Team/Kultur-Objective):
KR 1 (Owner):	KR 1 (Owner):
KR 2 (Owner):	KR 2 (Owner):
KR 3 (Owner):	KR 3 (Owner):

Narrativ:

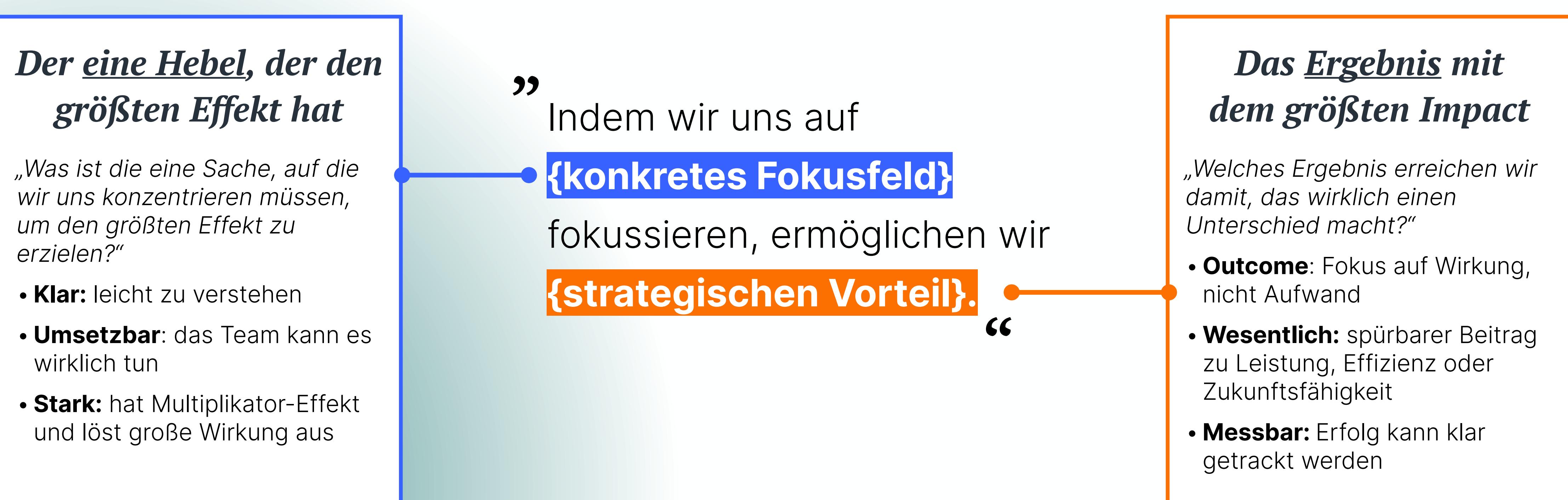
Übersetze deine Strategie in eine Geschichte, die du erzählen kannst.

	Leitfrage:	Beispiel:
Challenge	<i>Was hindert uns gerade daran, erfolgreich zu sein?</i>	Wir stehen unter wirtschaftlichem Druck und zugleich mitten in der KI-Transformation. Wir müssen innovativer und gleichzeitig effizienter werden.
Big Idea	<i>Was ist unser Ansatz, um die Herausforderung nachhaltig zu lösen?</i>	Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt und befähigen ihn, die KI-Transformation aktiv mitzugestalten.
Action	<i>Was werden wir ab jetzt bewusst anders tun — strukturell und kulturell?</i>	Wir bündeln unsere Arbeit in klaren P&C-Fokusfeldern und transformieren gleichzeitig unsere eigene HR-Funktion: People Effectiveness, Workforce Transformation, AI Transition & HR Efficiency.

The Napkin Strategy:

In 60 Sekunden überzeugen

Nicht immer gibt es die Möglichkeit, deine Strategie in einem Board-Meeting zu präsentieren — manchmal gehört ein Pitch an der Bar, beim Lunch oder im Fahrstuhl dazu. Reduziere deine Strategie also für diese Momente auf das Wesentliche — so klar, dass sie auf eine Serviette passt:



Du willst deine Strategie aktivieren und erfolgreich umsetzen?

Als Interim-PMO haben wir bereits viele Strategieumsetzungsprojekte begleitet und mithilfe von agilen Methoden wie OKRs erfolgreich Strategien in die Tat umgesetzt. Bist du bereit? Dann buche dir jetzt deinen 15-minütigen kostenlosen Kennenlern-Call mit einem unserer Intraprenör-Gründer:innen.

→ Call buchen



04

Bonus Kapitel: *Welche Regularien 2026 relevant werden.*

2026 bringt eine Reihe an neuen gesetzlichen Anforderungen mit sich, die direkt beeinflussen, wie wir arbeiten, führen und vergüten. Für HR bedeutet das: frühzeitig Orientierung schaffen, Risiken minimieren und Chancen für eine faire, moderne Arbeitswelt nutzen. Auf den kommenden Folien findest du die wichtigsten Themen im Überblick.



Welche Regularien 2026 relevant werden.

Mindestlohn & Vergütungsgrenzen

Ab dem 1. Januar 2026 wird der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland auf 13,90 € brutto/Stunde angehoben, mit einer weiteren Erhöhung auf 14,60 € ab 1. Januar 2027.

Entgeltransparenz & Equal Pay

Ab 2026 müssen Unternehmen Gehaltsspannen offenlegen, Vergleichsgehälter ausweisen und transparente Vergütungsstrukturen schaffen. Equal Pay wird prüf- und einklagbar – Unternehmen brauchen klare Jobarchitekturen und belastbare Daten.

Wochenarbeitszeit / Arbeitszeitmodelle

Politische Anpassungen zu Arbeitszeit, Flexmodellen und Teilzeitregelungen stehen im Koalitionsvertrag – und werden vorraussichtlich 2026 umgesetzt. Für HR heißt das Arbeitszeitmodelle, Kapazitätsplanung und Vertragslogiken frühzeitig prüfen und vorbereiten.

Steuerliche Vergünstigungen

Neue steuerliche Entlastungen und Benefit-Regelungen für Mitarbeitende sind ebenfalls geplant. HR sollte frühzeitig prüfen, welche Vorteile integriert werden können, um Attraktivität und Bindung zu stärken.

AI Act

Der EU-AI Act bringt neue Regeln zur sicheren, transparenten und verantwortungsvollen Nutzung von KI. Unternehmen benötigen also eine glasklare KI-Governance. Zusätzlich verpflichtet der AI Act Arbeitgeber dazu, alle Nutzer:innen von KI-Systemen zu schulen, bevor diese im Arbeitsalltag eingesetzt werden.



Willst du auch deine People & Culture Strategie auf das nächste Level heben?

Buche dir jetzt deinen **15-minütigen kostenlosen Kennenlern-Call** mit einem unserer Intraprenör-Gründer:innen.

→ Call buchen



Und wenn dir das zu lange dauert...

Ruf einfach an oder schreib' uns eine Email. 🤝



Carsten Meier

Managing Partner & Co-Founder

+49 176 20963874

carsten@intraprenoer.de