

# „Employer of Choice“ oder „Besserwisser to loose“?

**Wen fragen Sie, wenn Sie Ihr Dach decken wollen? Ihren Steuerberater oder Ihren Rechtsbeistand?**

Egal wie provozierend Sie die Überschrift empfinden, genau die genannten Berufsgruppen werden oft von ihren Mandanten mit Themenstellungen konfrontiert, für die sie gar nicht zuständig sind oder auf die sie nicht spezialisiert sind. Auch wenn die Themen auf den ersten Blick oft artverwandt erscheinen. Würde sich ein normaler Mensch seinen Herzschrittmacher von seinem Nachbarn neu programmieren lassen, nur weil dieser IT-Spezialist ist? Selbstverständlich nicht. Schon allein, weil dies gegen den gesunden Menschenverstand verstößt.



Michael Rentmeister,  
Finanz- und Anlage-  
experte aus Bonn

Wenn dieser gesunde Menschenverstand so entscheidend ist und er gerade von Unternehmern kleiner und mittelständischer, also inhabergeführter Unternehmen oft als Erfolgsfaktor angeführt wird, stellt sich die Frage, warum gerade „Hidden Champions“ oft dagegen verstoßen? Nehmen wir zum Beispiel die Gestaltung moderner Entgeltsysteme zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit im Kampf um die besten Talente. Wer hier etwas Passendes für sein Unternehmen entwickeln und anbieten will, hat es zugegebenermaßen schwer, einen geeigneten spezialisierten Anbieter zu finden. Geht es doch um Steuerfragen, Versicherungsthemen, um verschiedenste Rechtsbereiche wie Tarifrecht, Arbeitsrecht und vieles andere mehr. Und last, but not least, wer administriert das Ganze im laufenden Betrieb? Wer ist also der richtige Spezialist? Viele Unternehmen sind deshalb nach wie vor zurückhaltend und lassen so auch große Chancen auf eine starke Arbeitgebermarke ungenutzt. Andere haben sich einfach nur an jemanden gewendet, der gerade da war, und tragen nun oft unbewusst erhebliche Risiken, weil die Umsetzung unvollständig war oder in der laufenden Administration Fehler gemacht werden.

## Fehlendes Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an betrieblicher Altersvorsorge (bAV)

Viele Unternehmer glauben ausreichend beraten und versorgt zu sein, bietet man bAV oder Ähnliches doch bereits an. Schnell wird im Gespräch zum Beispiel im Zusammenhang mit den neuen Anforderungen um das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) klar, dass kaum jemand weiß, ob zum Beispiel eine Versorgungsordnung besteht, ob diese (noch) rechtskonform ist, welcher Durchführungsweg gewählt wurde und warum. Oft wird die bAV sogar als Belastung empfunden, ergibt sich doch erheblicher Verwaltungsaufwand und Haftungspotenzial. Außerdem scheint das Interesse der Mitarbeiter nicht groß. Der gesetzliche Zwang macht es dem Arbeitgeber nicht leichter, Sympathien zu entwickeln.

## Entgeltsysteme, wie sie die „Großen“ anbieten, sind auch im Mittelstand möglich

Moderne Entgeltsysteme kombinieren sogenannte Gehaltsextras mit betrieblichen Versorgungssystemen. Darauf gehen unter anderem Rehm mit seinem Lexikon für das Lohnbüro, die DATEV oder auch Versicherungsunternehmen in verschiedenen Veröffentlichungen ein. Stets mit dem Hinweis auf die

Bedeutung für die Findung und Bindung von Mitarbeitern. Vom Spezialisten eingeführt, senken sie auch bei bereits bestehenden Angeboten den Verwaltungsaufwand und minimieren die Haftung, indem die bestehenden und neuen Bausteine und Versorgungszusagen geprüft und über moderne IT-Lösungen verwaltet werden.

## Wettbewerbsfähige Entgeltsysteme: Unglaublich, aber möglich, „inklusive bAV zum Nulltarif“

Die moderne Gestaltung der Vergütung mit Gehaltsextras spielt die entscheidende Rolle. Clever entwickelte Konzepte in den Bereichen der Entgeltoptimierung und der betrieblichen Versorgungssysteme lassen Wechselwirkungen zu, die Vorsorgebeiträge ermöglichen, mit denen tatsächlich über alle Einkommensgruppen angemessene Betriebsrenten im Kampf gegen die drohende Altersarmut aufgebaut werden. Wie dies ohne eigenen finanziellen Aufwand für Arbeitnehmer und Arbeitgeber möglich ist, zeigen spezialisierte Anbieter auf.

## Von der Theorie in die Umsetzung

Statt Lohnsteigerungen setzen informierte Unternehmer lebensnahe Entgeltbausteine wie zum Beispiel Einkaufsgutscheine, Werbepauschalen, Erholungsbeihilfen, Sachwertbezüge oder Kindergartenzuschüsse und vieles mehr als Gehaltsextras ein, um ihren Belegschaftsmitgliedern steuer- und sozialversicherungsbegünstigte Werte zukommen zu lassen.

Vergütungsoptimierung kann als „Add-on“ oder in Form von Entgeltverzicht bei gleichbleibendem Bruttolohnanspruch gestaltet werden. Stets sind steuer-, tarif-, arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Belange zu beachten. Um keine Fehler zu machen und Rechtssicherheit zu erreichen, wurden deutschlandweit Kooperationen mit spezialisierten Steuerberatern und Rechtsanwälten geschlossen, die bei Bedarf die Expertise der eigenen Berater ergänzen. Die dauerhafte Betreuung und Verwaltung der individuellen Entgeltbausteine durch Spezialisten reduziert den Verwaltungsaufwand des Unternehmens und ist eine bei Steuerberatern gern gesehene Ergänzung ihrer eigenen Dienstleistungen.

Wie Sie die richtigen Spezialisten finden? Ganz einfach: [michael.rentmeister@kmuwerk.de](mailto:michael.rentmeister@kmuwerk.de). ■

