

„Es gibt nur Gewinner!“

Eine gründliche Beschäftigung mit den Möglichkeiten zur Entgeltoptimierung kann sich für jeden Betrieb lohnen, denn unter dem Strich können sowohl Arbeitgeber als auch die Beschäftigten erheblich profitieren. Allerdings haben sich noch immer eine Menge Unternehmen überhaupt nicht mit diesem Thema befasst. Wir sprachen mit Winfried Dicker, Geschäftsführer der Dicker IP-LohnXperts GmbH, über Chancen und Potenziale einer intelligenten Entgeltstruktur.

LOHN+GEHALT:

Herr Dicker, Sie beschäftigen sich intensiv mit dem Thema Personalvergütungsoptimierung. Bedeutet das, in der Praxis haben deutsche Unternehmen unnötig hohe Personalkosten, weil sie bestimmte Sachverhalte und Möglichkeiten nicht kennen?

Das ist in der Tat so. Selbst in sehr großen Unternehmen sind viele Lohnarten/Bausteine zur Optimierung der Personalkosten unbekannt. Hier werden sehr oft den Mitarbeitern nur die Lohnarten Kindergartenzuschuss, Warengutschein, Fahrtkostenzuschuss etc. angeboten.

Dabei gibt es weitaus mehr Möglichkeiten, die hier je nach Branche eingesetzt werden können. Insgesamt haben wir an dieser Stelle gut 30 Spielarten.

Welche Fehler werden im Rahmen der Entgeltzahlung mit Blick auf mögliche Optimierungen am häufigsten gemacht?

Die am häufigsten anzutreffende Fehlerquelle ist die fehlende, sehr gründliche Vorbereitung im Vorfeld in Bezug auf das Unternehmen und dessen Branche. Wir prüfen vorher sehr intensiv, ob beim Unternehmen ein Tarifvertrag/allgemeinverbindlicher Tarifvertrag vorliegt. Falls nicht, wird auch nach den Arbeitsverträgen und deren Ausgestaltung gefragt. Denn wenn in einem Vertrag der Hinweis auf einen Tarifvertrag besteht, muss auch dieser beachtet und mit eingearbeitet werden.

Ein ebenso immer wieder festzustellender Fehler ist, wenn alle Lohnarten ausschließlich das Bruttoeinkommen, also eine komplette Bruttoreduzierung, verringern. Mit diesem „freien“ Netto werden dann Versicherungsprodukte eingebaut (verkauft). Das sollte allerdings nicht der Ansatz sein.

Stellen Sie eine wachsende Sensibilität der Entscheider in Unternehmen hinsichtlich der Entgeltoptimierung fest? Dieses Instrument gilt doch inzwischen als ein etablierter Benefit?

Erstaunlicherweise immer noch nicht, obwohl schon sehr viele Artikel in allen möglichen bekannten Publikationen (auch in Brancheninformationen) erschienen sind und darauf hingewiesen haben. Es ist für uns immer noch eine Art „Aufklärungs-

kampagne“, die wir bei Unternehmern, aber auch bei Steuerberatern durchführen.

Welche Vorteile bietet eine optimierte Entgeltzahlung für den Arbeitgeber auf der einen und den Beschäftigten auf der anderen Seite?

Beide Seiten haben bei einer intelligenten Umsetzung sehr große Vorteile. Es kommt allerdings immer darauf an, was der Unternehmer/Arbeitgeber für sich und seine Mitarbeiter für Wünsche und Ziele hat. Diese werden von uns sehr akribisch abgefragt und dann für das Konzept verarbeitet.

Eine grundsätzliche Aussage von mir wird, bis auf eine Ausnahme, immer zutreffen:

Der Arbeitnehmer erhält mindestens zwischen 40 und 50 Euro monatlich netto mehr. Der Arbeitgeber spart sich bei dieser Umstellung mindestens 30 bis 35 Prozent Personalkosten. Unter dem Strich gibt es also nur Gewinner.

Sie werben mit „nachhaltigen“ Konzepten. Was bedeutet dies genau?

Wir beraten und setzen nur Lohnarten/Bausteine ein, die bereits höchstrichterlich beurteilt sind. Das Konzept wird permanent von unseren unterstützenden Steuerberatern/Rechtsanwälten mit überprüft. Wenn nötig, bringen wir dies dann wieder auf den neuesten Rechtsstand.

Nachhaltigkeit bedeutet auch bei uns laufende Betreuung und mindestens einmal im Monat Kontakt mit dem Unternehmen, ob per E-Mail, telefonisch oder persönlich.

Wir stehen immer und jederzeit für alle Fragen in diesem Bereich zur Verfügung. Wir kümmern uns. Wenn ein Problem auftaucht, suchen wir nach der Lösung.

Ebenso reden Sie gerne von „maßgeschneiderten“ Lösungen. Inwieweit gibt es in Sachen Entgeltoptimierung standardisierte Ansätze und ab welchem Punkt muss man in eine individualisierte Lösung überführen?

Da wir alle Beratungen aus der Sicht/aus dem Blickwinkel des Unternehmensberaters sehen, gleicht kein Konzept, das wir einrichten, dem anderen. Denn jedes Unternehmen hat im

Detail sehr wohl sehr unterschiedliche Wünsche und Ziele. Wir nehmen dies auf und verarbeiten diese Daten in unserem Konzept. Ein weiteres Grundprinzip lautet auch: Die Liquidität muss im Unternehmen bleiben.

Das ist bei anderen Anbietern in diesem Bereich nicht so. Hier werden Standards an die „Berater“ herausgegeben und nur diese in Verbindung mit dem „Verkauf“ von Versicherungslösungen dann auch angenommen und umgesetzt. Dieser Berater hat eigentlich keine Ausweichmöglichkeiten, um das Unternehmen richtig und zielgerichtet zu beraten.

Ein weiterer Grund ist hier natürlich auch, dass bei diesem Berater im Prinzip kein Unternehmensberater tätig ist.

Wer haftet bei falscher oder fehlerhafter Beratung?

Die Antwort auf diese Frage ist sehr einfach. Es haftet stets der Dienstleister, und das ist auch richtig und gut so.

Beratung auf dem Feld der Vergütung hat in Personalerkreisen oft kein gutes Ansehen, weil diese Beratung gerne von bestimmten Anbietern – meist Versicherungen – getrieben wird, welche ihre Produkte unterbringen möchten. Wie beraten Sie?

Das ist richtig und wird von uns ebenfalls häufig bemerkt. Wenn wir allerdings die Möglichkeit haben, unsere Präsentation „Intelligente Personalvergütung“ zeigen zu können, auch im Beisein vom Steuerberater des Unternehmens, ist die Verblüffung danach sehr groß. Stimmung positiv.

Wie viele tatsächlich unabhängige Berater gibt es in Ihrer Branche und belasten Sie und diese Kollegen die vielen „abhängigen“ Berater?

Das ist sehr schwierig festzustellen, denn einige Versicherungsunternehmen haben mit bestimmten Anbietern eine „Vereinbarung“ mit deren Außendienst – Ausschließlichkeit wie auch Versicherungsmakler.



Winfried Dicker,
Geschäftsführer der Dicker
IP-LohnXperts GmbH

Unabhängig kann nur der Berater sein, der wie in unserem Fall immer in alle Entwicklungen, Prozesse usw. als Teammitglied integriert ist. Und das sind unsere Projektleiter.

Herr Dicker, ich bedanke mich für dieses Gespräch.

MARKUS MATT
Chefredakteur LOHN+GEHALT