



# Kooperationen in Beratung und Vertrieb der betrieblichen Entgeltoptimierung

Finanzdienstleister und Vermittler, die Zugang zu klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU) haben, treffen bei einem Beratungsangebot zur betrieblichen Entgeltoptimierung schnell auf Interesse bei den Firmen. Bundesweit entstehen die ersten Netzwerke aus Steuerberatern, Juristen und digitalen Full-Service-Entgeltabwicklern, die sehr offen sind für Kooperationen mit Finanzdienstleistern.

**D**ie betriebliche Entgeltoptimierung bietet Vermittlern eine sehr gute Chance, sich in einem interessanten Beratungsfeld zu etablieren und sinkende Erträge aus der Versicherungsvermittlung und aus Bestandsvergütungen zu kompensieren. Bei KMUs stößt das Thema insbesondere aufgrund der Vorteile für Arbeitgeber auf offene Ohren.

## Sowohl Personalkostensenkung als auch hohe freie Liquidität dank Entgeltoptimierung

Betrachtet man beispielhaft etwa einen mittelständischen Dienstleister mit 50 Mitarbeitern, die ein Durchschnittsbruttogehalt von 4.000 Euro monatlich erhalten und sich durch Gehaltsumwandlung 250 Euro in Sachlohn auszahlen lassen, so bedeutet das

- für den Arbeitnehmer im Innendienst in der Steuerklasse I eine Gehaltserhöhung von rund 6,4% und in der Steuerklasse III 4,5%,
- für den Arbeitgeber in zehn Jahren eine Personalkostenersparnis von 336.000 Euro.

Beim Außendienstleister, der sich 500 Euro monatlich in Sachlohn auszahlen lässt, sind die Zahlen noch interessanter. Das bedeutet folglich

- für den Arbeitnehmer im Außendienst in der Steuerklasse I eine Gehaltserhöhung von rund 11,5%, in der Steuerklasse III 7,9%,
- für den Arbeitgeber in zehn Jahren eine Personalkostenersparnis von rund 673.000 Euro.

Da sagen kein Arbeitnehmer und kein Unternehmer „nein“.

## Kombination mit bAV-Beratung

Nahezu jedes Unternehmen reagiert interessiert auf ein professionell aufgebautes Beratungsangebot zur betrieblichen Entgeltoptimierung, denn im Ergebnis werden damit zwei Probleme gelöst: Die erfolgreichere Suche und Bindung von Mitarbeitern bei gleichzeitiger Einsparung von Personalkosten. Wie funktioniert das?

Statt Bruttolohn haben Mitarbeiter die Möglichkeit, sich Lohn in Form von Sachwerten, Gutscheinen, Jobtickets usw. auszahlen zu lassen. Dieser „Ersatzlohn“ ist in der Regel steuer- und sozialversicherungsfrei oder kann pauschal versteuert werden. Für Arbeitnehmer bedeutet das sofort mehr Netto auf dem Konto, für den Arbeitgeber die Einsparung von Sozialversicherung und Umlagen. Dadurch, dass geringere Sozialversicherungsbeiträge geleistet werden, sind anteilig aber auch die Leistungen der Sozialversicherung geringer. Dieser „scheinbare Nachteil“ kann und sollte durch eine betriebliche Altersversorgung oder eine zusätzliche private Altersvorsorge ausgeglichen werden. Die Beratung der Mitarbeiter im Unternehmen in Zusammenhang mit der Altersvorsorgeberatung

kann natürlich auch einen ganzheitlichen Absicherungscheck umfassen.

## Erste Kooperationsnetzwerke entstehen deutschlandweit

Die ersten Netzwerke aus Steuerberatern, Juristen und Finanzdienstleistern formieren sich gerade. Hier wird kollegial einander zugearbeitet. Erfahrene Kollegen begleiten neue Berater bei den ersten Gesprächen in den Unternehmen und unterstützen sie organisatorisch.

Ein Magdeburger Start-up testet bereits erfolgreich diese Form der Kooperation: „Die erfolgreiche Einführung der Entgeltoptimierung erfordert ein hohes Beratungs-Know-how. Nicht nur der Unternehmer wird zur Nettolohnoptimierung beraten, sondern auch die Arbeitnehmer werden bei der Umsetzung der verschiedenen Entgeltbausteine einbezogen. Daher nimmt der beratende Entgeltoptimierer hier eine besondere Rolle ein. Personalabteilungen haben meist nicht die erforderliche personelle Ressource, um Entgeltoptimierung erfolgreich umzusetzen. Genau dort setzt unsere Beratungsdienstleistung an“, so einer der Gründer.

Bei der Beratung zur Entgeltoptimierung geht es im Wesentlichen um drei Bereiche, die abgestimmt, geprüft, erstellt oder geändert werden müssen:

1. Die steuerliche Beratung zum Sachwertkonzept und die Abstimmung mit dem Steuerberater des Unternehmens,
2. die Überprüfung und gegebenenfalls die Anpassung der Arbeitsverträge und
3. die Beratung der Arbeitnehmer zur alternativen Altersversorgung aus Teilen des höheren Nettolohns oder aus dem Angebot des Unternehmens zur bAV.

Bei steuerlichen Unsicherheiten wird eine Anrufungsauskunft an das Betriebsstätten-Finanzamt gestellt, um letztlich Rechtssicherheit für das beratene Unternehmen zu haben. Kooperationen sind also nicht nur aus Gründen der Synergie sinnvoll, sondern auch, weil Aufgaben anfallen, die nur von den jeweiligen Berufsträgern ausgeübt werden dürfen. Durch diese Form der Zusammenarbeit

wird ein hohes Qualitätsniveau in der Beratung sichergestellt, das auch möglichen Steuerprüfungen standhält. Beratungskosten zur Entgeltoptimierung, zum Personalkostenmanagement, zur Mitarbeiterbindung und Mitarbeitermotivation werden staatlich mit 50% gefördert.

## Unverzichtbar: Ein erfahrener Entgeltdienstleister

Zur Umsetzung des Optimierungskonzeptes wird ein Entgeltdienstleister eingeschaltet, der nahezu alle anfallenden Betreuungsaufgaben dauerhaft übernimmt und damit insbesondere den Finanzdienstleister weitestgehend vor Haftung schützt. Zu den Aufgaben des Entgeltdienstleisters gehören:

- Monatliche Bereitstellung aller notwendigen Daten für die Lohnbuchhaltung
- Durchführung aller Änderungen im Mitarbeiterbestand des Unternehmens (neue Mitarbeiter erfassen, Kündigungen, Teilzeit/Vollzeit, Abwahl/neue Auswahl von Sachwertbausteinen, Info und Umsetzung von Gesetzesänderungen usw.)
- Versand von Gutscheinen, monatliche Aufladung von Kreditkarten mit Sachwertbeträgen usw.
- Ansprechpartner für die Personalabteilung, den Steuerberater, die Mitarbeiter des Unternehmens

Hier zählen neben Erfahrung und Referenzen des Entgeltdienstleisters eine transparente vertragliche Gestaltung, möglichst eine Abrechnungspauschale mit dem Unternehmen und ein hoher Digitalisierungsgrad der Dienstleistung. ■

## Wichtige Aspekte bei der Auswahl eines Entgeltdienstleisters

- Geprüfte Softwarelizenz zur Entgeltberatung des Unternehmens und der Mitarbeiter
- Kostenbeteiligung an der Aus- und Fortbildung zum „Zertifizierten Entgeltberater“
- Umfassender digitaler Full-Service für Unternehmenskunden
- Rechtssichere Vertragserstellung/Vertragsänderungen für die Arbeitnehmer
- Übernahme der Informationspflichten gegenüber den Arbeitgebern zu Änderungen im Arbeitsrecht, Einkommensteuerrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht, Tarifrecht usw.
- Durchführung von rechtlich notwendigen vertraglichen Anpassungen bei Änderung der Rechtsprechung
- „Sprechstunden“ für Arbeitnehmer
- Kundenschutz für den Finanzdienstleister bezüglich bAV und anderer Versicherungsprodukte
- Präsentations- und weitere Beratungsunterlagen
- Teamgeist, Fairness, Transparenz bei Abrechnungen
- Unkündbare finanzielle Beteiligung an den Honorareinnahmen der Unternehmen (das bedeutet ein lebenslanges Passiveinkommen für den Berater)

Nähere Informationen zu den Kooperationsnetzwerken, zur staatlichen Beratungsförderung und zum Vergleich der Leistungen von Entgeltdienstleistern erhalten Interessenten über [info@byquality.de](mailto:info@byquality.de).



Von Kornelia Knoppik,  
Gründerin und Geschäftsführerin der byQuality® GmbH

