

MITARBEITERGEWINNUNG

Anreize über das Gehalt hinaus

Neben einer adäquaten Bezahlung und guter Arbeitsatmosphäre sind auch Sonderleistungen wie betriebliche Altersvorsorge, Tankgutscheine und andere geldwerte Vorteile ein interessantes – und heute oft notwendiges – Mittel im Employer Branding.

VON PATRICK PETERS

Dass in der deutschen Wirtschaft ein eklatanter Fachkräftemangel herrscht, ist mittlerweile allseits bekannt. 44 Prozent der Unternehmen sehen sich durch den Fachkräftemangel in ihren Geschäften gebremst, hieß es zuletzt in Medienberichten. „Der Mangel an qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine echte Wohlstands- und Wachstumsgefahr. Daher müssen Unternehmen alles daran setzen, die Rekrutierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voranzubringen und zu professionalisieren“, sagt Alexander Cisk, Wirtschaftspsychologe, Personalexperte und wissenschaftlicher Leiter von Matchpoint Campus, einer aus der Hochschule Niederrhein heraus entstandenen Job-Plattform für Studierende und Unternehmen, die zentrale Elemente wissenschaftlicher Self-Assessments und herkömmlicher Job-Börsen in einer Webanwendung verbindet.

Die große Frage ist: Wie schaffen es Unternehmen, im intensiven Wettbewerb um Fachkräfte zu bestehen? Neben einem adäquaten Gehalt, guten persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten und einer positiven, wertschätzenden Arbeitsatmosphäre betonen Experten immer wieder die Bedeutung von finanziellen Leistungen, die über den Arbeitslohn hinausgehen. „Wir sehen in der Beratungspraxis, dass Zusatzleistungen, auch finanzieller Natur, eine attraktive Lösung für viele gut qualifizierte und eine hohe Motivation für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sind, sich einem Unternehmen zuzuwenden“, sagt Martin Lütkehaus, Vorstand des Expertennetzwerks für Finanzdienstleistungen complex Finanz AG.

Eine Möglichkeit ist das Lohnkostenmanagement als



Neue Mitarbeiter zu finden, gestaltet sich für Unternehmen zunehmend schwieriger. Sie locken daher immer häufiger mit Zusatzleistungen.

FOTO: CHRISTIN KLOSE/DPA-TMN

Optimierung der Gehaltsstrukturen. Mit diesem System werden Lohnbausteine bezeichnet, die keiner oder nur geringer Steuer- und Sozialabgabenbelastung unterliegen. Unter die Instrumente im Lohnkostenmanagement fallen beispielsweise Gutscheine wie Tank- und Shoppingkarten, Erholungsbeihilfen für den Mitarbeiterurlaub, Essensgutscheine, Förderrenten und Gesundheits-Vorsorge-Checks. Das sind laut Martin Lütkehaus praktische, relevante Gehaltskomponenten, die ohne zusätzliche Abgabenlast an die Mitarbeiter abgegeben werden können.

Das bietet einen interessanten steuerlichen Effekt, meint Frank Kirsten aus der Steuerberatungsgesellschaft Schnitzler & Partner aus Mönchengladbach. „Aufgrund steigender Sozialabgaben und Steuern



Gutscheine oder auch Beihilfen für den Urlaub können einen finanziell besseren Effekt haben als eine Gehaltserhöhung.

FOTO: DPA

geht ein höheres Gehalt nicht zwingend mit einem höheren Nettoertrag einher. Im Rahmen des Lohnkostenmanagements haben Unternehmen die Möglichkeit, das Einkommen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen. Sie können bis zu 3000 Euro jährlich als Einsparungen aus

Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen frei zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmern verteilen“, erläutert er.

Musterberechnungen zeigten, dass im Einkommensbereich von 2000 Euro brutto Steigerungen für die Mitarbeiter von rund 115 Euro monat-

lich möglich würden – bei einem Arbeitgeberaufwand von rund 120 Euro. Dieselbe Summe würde auch bei einer normalen Gehaltssteigerung von 100 Euro brutto monatlich fällig, wovon beim Arbeitnehmer aber je nach Steuerklasse und Steuersatz nur zwischen 50 und 60 Euro tatsächlich ankämen.

Auf einen anderen Aspekt weist Frank Strehlau, Vorstand der Akademie für betriebliche Altersvorsorge und der Bacon Pension Trust AG, hin: „Die betriebliche Altersvorsorge ist als dritter Baustein der Ruhestandsfinanzierung wesentlich in der Gewinnung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dafür gibt es verschiedene Möglichkeiten, sowohl versicherungsgesunden als auch versicherungsfrei. Die Auswahl hängt von den Wünschen des Unternehmens ab.“

Als noch recht unbekannt Form der betrieblichen Altersvorsorge nennt Strehlau die pauschaldotierte Unternehmenskasse, die grundsätzlich vom Arbeitgeber ohne dahinterliegende Versicherungspolice finanziert wird. Die Arbeitnehmer können ebenso einen freiwilligen Beitrag leisten, um die Zahlungen im Alter zu erhöhen. „Aus der Erfahrung können wir sagen, dass die Leistungen durchschnittlich mit drei Prozent im Jahr verzinst werden, da die pauschaldotierte Unternehmenskasse das eingezahlte Ruhestandsvermögen zur Kapitalanlage nutzt“, sagt Strehlau. „Ein weiterer Vorteil ist, dass das Vermögen der pauschaldotierten Unternehmenskasse über den Pensions-Sicherungs-Verein vor der Insolvenz des Trägerunternehmens geschützt ist.“

Neue gesetzliche Vorgaben für Arbeitsverträge

(tmn) Seit dem 1. August gilt das angepasste Nachweisgesetz. Arbeitgeber sind nun verpflichtet, ihre Beschäftigten noch umfassender über die wesentlichen Bedingungen ihres Arbeitsverhältnisses zu informieren. So sollen mehr Rechtssicherheit entstehen und beide Seiten ihre Rechte und Pflichten besser kennen, wie Anke Marx, Juristin bei der Arbeitskammer des Saarlandes, erklärt.

Bislang galt, dass Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern eine schriftliche und unterzeichnete Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen in Arbeitsverträge aushändigen müssen. Die gesetzlichen Änderungen haben zur Folge, dass Arbeitgeber zusätzliche Arbeitsbedingungen in Arbeitsverträge aufnehmen müssen. Dazu gehören unter anderem das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die Dauer der Probezeit, die Vergütung von Überstunden und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausbezahlt wird.

Das Gesetz greift zwingend für Neueinstellungen seit dem 1. August 2022. Bestand ein Arbeitsverhältnis bereits vorher, muss der Arbeitgeber auf Wunsch ebenfalls schriftlich über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informieren.

Zum Hintergrund: Deutschland war verpflichtet, die sogenannte EU-Transparenzrichtlinie in deutsches Recht umzusetzen. Arbeitgeber, die nicht oder nicht richtig über die wesentlichen Arbeitsbedingungen informieren, handeln künftig ordnungswidrig. Ihnen droht dann pro Fall ein Bußgeld von bis zu 2000 Euro.

Beruf & Karriere

Verlag: Rheinische Post Verlagsgesellschaft mbH, Zulpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf, Geschäftsführer: Johannes Werle, Hans Peter Bork, Matthias Körner (verantwortl. Anzeigen). Druck: Rheinisch-Bergische Druckerei GmbH, Zulpicher Straße 10, 40196 Düsseldorf. Anzeigen: Rheinische Post Medien GmbH, Tel. 0211 505-1222, E-Mail: stellenmarkt@rheinische-post.de, Redaktion: Rheinland Presse Service GmbH, Mönchsauer Straße 1, 40549 Düsseldorf, José Macias (verantwortl.), Stefan Reinelt, Tel. 0211 528018-14, redaktion@rheinland-presse.de

Expertin hängt Gebäuden ein Preisschild an

Wie viel ist eine Immobilie wert? Marie-Sophie Janßen lernt, auf diese Frage nachvollziehbare Antworten zu finden. Die junge Frau absolviert ein duales Studium zur Immobilienbewerterin.

(tmn) Ob eine alte Villa oder leer stehende Bürogebäude: Immobilienwerte können in unterschiedlichen Situationen relevant sein – für Investoren, Banken oder Privatpersonen. Ausgebildeten Fachkräfte legen sie in detaillierten Gutachten möglichst objektiv fest. Unterschiedliche Wege und Disziplinen führen in den Beruf – für Marie-Sophie Janßen etwa durch ein duales Studium. Sie berichtet aus ihrem Alltag am Arbeitsplatz und im Hörsaal.

Der Weg in den Beruf Ich studiere an der Hochschule Anhalt den dualen Bachelor Betriebswirtschaft/Immobilienbewertung. Ich interessiere mich sehr für Immobilien. Gebäude prägen ja unsere Umgebung und damit unser Leben. Der Blick auf ein Gebäude endet nicht an der Gebäudemauer oder am Gartenzaun. Wer sich mit Immobilien beschäftigt, berücksichtigt wichtige gesellschaftliche Themen wie Denkmalschutz, sozialen Woh-



Gebäude prägen unsere Umgebung und unser Leben, findet die angehende Immobilienbewerterin Marie-Sophie Janßen. FOTO: DPA-TMN

nungsbau und Nachhaltigkeit. Auch die Zukunft der Mobilität ist ein Thema, etwa wenn es um die Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr geht.

Die Aufgaben im Betrieb Meine Arbeitgeberin ist die VR Wert Gesellschaft für Immobilienbewertung. Sie begutachtet vorrangig wohnwirtschaftli-

che und gewerbliche Immobilien für den Bankenbereich. Ich arbeite am Standort Berlin in einem Team von zwölf Leuten. Noch schreibe ich Gutachten nicht selbst, aber ich arbeite zu, bekomme Einblick in den Research-Bereich und bin bei Besichtigungen dabei. Der Berufsalltag ist sehr abwechslungsreich.

Später schreibt man die Gutachten selbst, übernimmt also viel Verantwortung. Man bewertet Gebäude, ermittelt deren Verkehrswert, analysiert den baulichen und technischen Zustand, hält energetische Werte und die Marktlage im Blick. Aber niemand kämpft allein. Ich habe immer Kollegen, die ich um Rat fragen oder mit denen ich mich austauschen kann.

Die Herausforderungen Das Studium ist auf sechs Semester angelegt. In den Praxisphasen arbeite ich 39 Stunden die Woche. Man muss während des Studiums sicherlich bereit sein, die Ansprüche an

sich selbst hochzuschrauben, da die Kombination aus Studium und praktischem Teil herausfordernd sein kann.

Man sollte sich selbst gut organisieren können. Es braucht eine gewisse Flexibilität, zwischen den Praxis- und Theoriephasen zu switchen. Wobei es mir wahnsinnig gut gefällt, das theoretisch Gelernte in die berufliche Praxis umzusetzen. Das kommt meinem Arbeitsdrang entgegen.

Die Berufsperspektiven Wer das Studium absolviert hat, kann in allen Bereichen eingesetzt werden, in denen Immobilienwerte von Bedeutung sind. Potenzielle Arbeitgeber sind etwa Banken, Bewertungsgesellschaften oder Sachverständigenbüros. Man kann angestellt arbeiten oder auch freiberuflich. Davon hängen auch die Verdienstmöglichkeiten für ausgebildete Immobilienbewerter ab. Ebenso entscheidend ist die Frage, wer Auftraggeber ist und wie die Abrechnung abläuft.

RHEINISCHE POST RP ONLINE

AUSZUBILDENDE GESUCHT?

Werben Sie am 3. September 2022 in unserer Beilage „ausbildung + co“ und stellen Ihre Ausbildungsmöglichkeiten und Benefits ausführlich in einer Anzeige oder einem Firmenporträt vor. Und das zu besonders attraktiven Preisen!

Anzeigenschluss: 15. August, 12.00 Uhr

Mehr Details:

