

Vergüten und Steuern

Der Weg zur Perfect Total Compensation

"Mitarbeiter-Vergütung ist ein wichtiger Bestandteil der Mitarbeiter-Führung und Vergütungs-Systeme sind wesentliche Elemente der Unternehmens-Führung". BWL, Erstsemesterstoff. Doch: Wie diese Erkenntnis konsequent in der Führungs-Praxis umsetzen?

Schon seit der Antike lenken Regierungen mit Steuer- und Abgabenerleichterungen bzw. Erschwerissen das Verhalten der Verbraucher und Unternehmen. Sofern unser eigenes Portemonnaie betroffen ist, reagieren wir Untertanen offenbar zuverlässig und insbesondere rasch.

In vergleichsweise erschreckend geringem Maße nutzen Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer die Steuerungsmöglichkeiten, welche ihnen die Ausgestaltung der perfekten Unternehmens-Gesamtvergütung (PTC) bietet.

Unbestritten wird keine andere unternehmerische Entscheidung mit solch einer Aufmerksamkeit aller verfolgt, wie eine Änderung im Lohn- und Gehaltsbereich.

Die Effekte auf das Verhalten der Betroffenen sind kräftig. Umso wichtiger, dass die Richtung stimmt.

Vergütung! Es gibt kaum etwas, was eine vergleichbare Dynamik freizusetzen vermag.

Der Weg zur PTC ist steinig. In welchen originär unternehmerischen Entscheidungsbereich wird mit einem vergleichbaren Dschungel von Gesetzen, Regelungen, gegenläufigen Interessen, Tarifen und sonstigen Verträgen von so vielen Seiten eingegriffen?

Es ist ein ebenso sensibler wie zielgerichteter Umgang mit der Thematik vonnöten. Obendrein sollte man den Dschungel kennen wie seine eigene Westentasche. Doch: Wer kann das leisten? Im Tagesgeschäft bei "HR" bleibt wenig Raum, um sich

tagesaktuell über relevante Gerichtsentscheidungen zu informieren, oder um die ganze Tragweite von geringfügig wirkenden Steuer- und anderen Gesetzesänderungen sofort zu durchleuchten und erforderliche Maßnahmen zu erkennen.

Profis holen sich hierfür Profis: professionelle Unterstützung, Rat und Tat von Rechts- und Steuerberatern, Revisoren und anderen internen und externen Beratern.

Fortsetzung auf Seite 2



Liebe Kundin, lieber Kunde,

das Schwerpunktthema dieser Ausgabe ist ein heißes Eisen. Mit suboptimaler Gestaltung der Gesamtvergütung werden in den Unternehmen jährlich gewaltige Summen verschleudert.

Bei rund 90% aller Unternehmen finden wir überflüssige Personal- und Nebenkosten, nicht beachtete Gesetzesnovellen mit z. T. strafrechtlichen Konsequenzen, ungenutzte gesetz- und tarifkonforme Einsparpotenziale. **Es ist nicht der Königsweg für die Unternehmensführung, dieses heiße Eisen wegzudelegieren.**

Wer Vergütung kontinuierlich aktualisiert, gibt Anreize zur Realisierung von Visionen und Strategien, schafft Werte, verbessert Prozesse, senkt Kosten und bindet die richtigen Mitarbeiter. Vergebens wartet die Top-Ebene hier auf Hinweise der Personaladministration. Paragraphenwerke und andere Vergütungsgrundlagen ändern sich häufig, die Abrechnung hat genug mit der Aktualisierung zu tun.

Unternehmens-Führung ist Vergütungs-Steuerung. Ergreifen Sie das Steuer! Gerne auch mit unserer fachkundigen Unterstützung.

Ihr Günther Wolf
Geschäftsführer I.O. GROUP



Vergüten und Steuern

Der Weg zur Perfect Total Compensation

Fortsetzung von Seite 1

Eine Kernausgabe der Studie der I.O. GROUP aus dem Jahre 2008 dürfte an Aktualität nicht verloren haben:

Lediglich 15% aller Inhaber, Vorstände und Geschäftsführer sind mit dem derzeitigen Vergütungssystem zufrieden.

Im internationalen Vergleich ist die BRD weit zurück im Hinblick auf Quantität und Qualität der Perfect Total Compensation (PTC). Die starke Bindung der meisten Betriebe an Tarifverträge führt dazu, dass eine der wichtigsten Unternehmensfunktionen - die Gestaltung der Vergütung nämlich - vertrauensvoll in die Hände von Arbeitsgeberverbänden und Gewerkschaftsfunktionären gegeben wird.

Und so schnell wird die BRD diesen Vorsprung anderer Länder nicht aufholen. Als zentrale Ursachen werden genannt: (1) Die Gesetzes- und Regelungsvielfalt im Bereich Personal und Vergütung. (2) Die Multiozialität vieler angestellter Manager, die möglichst fehlerfrei Vergütung verwalten, abrechnen oder prüfen, statt die Vergütung ihrer Kollegen mitzugestalten. (3) Die Uneinheitlichkeit der externen Berater, die zwar die jeweilige steuer- oder handelsrechtliche, arbeitsrechtliche oder führungspsychologische Perspektive genau kennen, aber gerade

daraus äußerst unterschiedliche Empfehlungen ableiten.

Die Kunden der I.O. GROUP fordern System-Lösungen und modulare Konzepte, verlangen Konzeption und Realisierung, Beratung und Training aus einem Guss und einer Hand.

Das Geschäftsfeld Incentive Pay Systems bildet heute eine wichtige Säule der I.O. GROUP. Wir sind die Spezialisten für Variable Vergütungs- und Anreizsysteme.

Wenn Sie spürbare Verbesserungen wünschen, analysieren unsere praxiserfahrenen Vergütungs-Spezialisten vor Ort und unter den für Sie relevanten Gesichtspunkten bestehende

- Grundentgeltsysteme (Tarif, AT, Leitende etc.)
- Tätigkeitsgruppen- und Arbeitsbewertungs-Systeme
- Fix-Variabel-Strukturen
- Kurzfristige Variable Vergütung
- Langfristige Variable Vergütung
- Ausschüttungs-Systeme

auf Aktualität sowie auf Stärke und Richtung der Effekte Ihres jeweiligen Mittlereinsatzes.

Auch in angrenzenden Bereichen sind wir gerne für Sie tätig:

- Beurteilungs-Systeme

- Wertorientierte Vergütungssysteme
- Incentive-Systeme
- Benefits (nicht geldwerte Leistungen)
- Betriebliche Altersvorsorge
- Arbeitszeit-Systeme
- Ziel- und Messgrößensysteme
- Zielvereinbarungs-Systeme
- Vergütungslogik
- Maßnahmen-Pläne
- BWV / Ideen-Management
- Bezugswert-Systeme
- Karriere- und Nachfolgeplanung

Wir liefern objektive und unbeeinflusst strategisierende Vorschläge für den Weg zur Perfect Total Compensation in Ihrem Unternehmen. Wir legen Wert auf hohen ROI, auf die Umsetzung Ihrer Kriterien, auf die Unterstützung Ihrer Kultur und der Leitlinien, auf die reibungslose Verzahnung mit bestehenden und behaltenswürdigen Systemen und Instrumenten.

Wenn es erforderlich ist, helfen wir Ihnen auch gern bei der Umsetzung Ihrer Entscheidungen, unterstützen Fachabteilungen bei der Implementierung der Instrumente und helfen Führungskräften und Mitarbeitern bei deren Anwendung.

Weitere Informationen unter:
www.entgeltmanagement.de

"Sich Beratung zu holen, ist eine Zeichen von Professionalität"