

Wirtschaft aktuell

Nr. 126 · 33. Jahrgang · Ausgabe II

Mai 2022 · Preis 2,50 Euro



praemium

Steuerliches Konzernwissen für den Mittelstand

Über den Neubau im Technologiepark in Bocholt, das stark wachsende Geschäft der praemium GmbH und warum er noch einmal die Hörsaalbank drückt, spricht Gründer und Geschäftsführer Klaus Tenbrock im Interview.

Seite 12



ARBEITSKRÄFTESICHERUNG
HandwerkMobil gestartet **S. 28**



TITELTHEMA
Wissenstransfer als Booster **S. G1**



STANDORT IM FOKUS
Heek **S. 30**

PRAEMIUM

Steuerliches Konzernwissen für den Mittelstand

Einen Neubau im Technologiepark in Bocholt koordinieren, das stark wachsende Geschäft der praemium Gruppe steuern und „nebenberuflich“ an der Wirtschaftsuniversität in Prag promovieren – bei Klaus Tenbrock, Gründer und Geschäftsführer von praemium kommt aktuell keine Langeweile auf. Mit seinem Team entwickelt er für Unternehmen Konzepte zur Mitarbeiterbindung und er will sich nun mit einem neuen Standort und einer hauseigenen Akademie noch besser auf die Anforderungen, die sich daraus ergeben, einstellen. Im Interview spricht der Unternehmer über die Hintergründe.

Herr Tenbrock, Sie beschäftigen sich seit vielen Jahren mit Konzepten zur Mitarbeiterbindung. Mittlerweile ist der Fachkräftemangel allgegenwärtig. Wie hat sich die Nachfrage bei Ihnen in den vergangenen Jahren entwickelt?

In den vergangenen fünf Jahren hat sich die Nachfrage nach Konzepten und Ideen zur Mitarbeiterbindung deutlich erhöht. Die Unternehmer wissen: Wenn sie sich nicht dauerhaft als attraktiver Arbeitgeber positionieren und weniger als ihre Wettbewerber für die Mitarbeiterbindung tun, dann verlieren sie gute Arbeitnehmer. Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels wird sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt weiter verschärfen, sodass es immer schwieriger wird, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Insofern tun Unternehmen gut daran, ihre vorhandene Belegschaft an sich zu binden – oftmals wissen sie aber nicht wie. Als „Standardmodell“ wird dann häufig zum Beispiel die betriebliche Krankenversicherung angeboten, über die Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden Zusatzzahlungen, etwa für Zahnimplantate, finanzieren.

Das klingt ja eigentlich erstmal nicht schlecht ...

Auf den ersten Blick nicht. Aber mit einer betrieblichen Krankenversicherung können Sie nicht alle Mitarbeitenden begeistern. Bleiben wir bei dem Zahnersatz-Beispiel: Während die ältere Belegschaft sich darüber freut und dieses Angebot zu schätzen weiß, da sie al-



So soll der neue Standort von praemium aussehen.

tersbedingt womöglich bald davon profitiert, werden die jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fragen: „Was soll ich jetzt damit? Der Chef hätte mir besser das Geld, was er da ausgibt, als Lohn ausgezahlt!“ Am Ende hat das Unternehmen viel Geld ausgegeben, aber wenig bis keine Wirkung beim Mitarbeitenden erzielt.

Wie könnte es aus Ihrer Sicht besser gehen?

Wir machen das zum Beispiel, indem wir in unseren prämierten Mitarbeiterbindungskonzepten Elemente der Nettolohnoptimierung mit unternehmenseigenen, versicherungsfreien Versorgungswerken kombinieren. Wir optimieren damit die Ausgaben des Unternehmens steuerlich, sodass sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer der größtmögliche Nutzen entsteht. Vereinfacht gesagt: Wir tragen steuerliches Konzernwissen in den Mittelstand. Dafür haben wir verschiedene Modelle entwickelt. In der Praxis sieht das dann zum Beispiel so aus, dass der

Arbeitnehmer nicht nur eine rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente, sondern gleichzeitig ein E-Bike für 3.000 Euro kostenfrei gestellt bekommt. Und: Die Betriebszugehörigkeit wird belohnt: Je länger der Mitarbeiter im Unternehmen bleibt, umso mehr Vorteile erhält er.

In Bocholt treiben Sie aktuell Expansionspläne für praemium voran. Was haben Sie vor?

Wir verzeichnen in den vergangenen fünf Jahren eine immer größere Nachfrage nach unseren Mitarbeiterbindungskonzepten und machen als Referenten auf Steuer-Coaching-Seminaren sowie über Gastbeiträge in der Wirtschaftsfachpresse auf uns aufmerksam. Das hat unser Wachstum noch einmal beschleunigt. Daher mussten wir uns auch über unsere Standortplanung Gedanken machen, um den Anforderungen weiterhin gerecht zu werden. Die große Herausforderung für uns ist jetzt, dass die Organisation unseres Geschäftsmodells mitwächst. Wir setzen deshalb im Mai den ersten

Spatenstich für unseren neuen Standort im Technologiepark. In unserem jetzigen Gebäude platzten wir aus allen Nähten! Wir sind ein klassischer Familienbetrieb. Dass wir in Bocholt bleiben, stand für meine Frau Claudia, meine beiden Kinder Nina und Luca, die perspektivisch als Nachfolgeneration bereitstehen, und mich dabei von vornherein fest: Bocholt ist unsere Heimat! Unser Mandantenkreis erstreckt sich aber gleichwohl über ganz Deutschland und die Größe unserer Mandanten nimmt von Jahr zu Jahr stetig zu, sodass es aus unserer Sicht auch an der Zeit ist, in ein etwas repräsentativeres Gebäude zu ziehen. Mit dem Neubau auf 1.000 Quadratmetern Nutzfläche verteilt auf vier Etagen schaffen wir die Voraussetzungen dafür. Dort haben unsere zurzeit 16 Mitarbeitenden reichlich Platz – insgesamt werden wir perspektivisch bis zu 35 Personen beschäftigen. Dabei hoffen wir auf Unterstützung aus der Nachbarschaft: Mit der Westfälischen Hochschule vor der Tür haben wir einen kurzen Weg zu dualen Studierenden, die bei uns ihre Abschlussarbeiten schreiben oder ein Praktikum absolvieren können und somit den ersten Schritt in unsere Unternehmensberatung machen. Außerdem werden wir im Erdgeschoss auf 60 Quadratmetern die praemium Akademie einrichten.

Was haben Sie dort geplant?

In der Akademie wollen wir Schulungen für Mandanten und deren Mitarbeiter aus der Lohn- und Finanzbuchhaltung, Studenten der bund-



Das Team von praemium mit Gründer und Geschäftsführer Klaus Tenbrock (Sechster von links)

Westfälischen Hochschule und unser Team veranstalten. In den Seminaren und Workshops wollen wir unter anderem zeigen, wie sich die verschiedenen steuerlichen Parameter aus Nettolohnoptimierung und unternehmenseigenen Versorgungswerken so miteinander kombinieren lassen, dass ein hoher Innenfinanzierungseffekt entsteht, aus dem Unternehmen dann Mitarbeiterbindungsmaßnahmen zum Nulltarif bezahlen können. Da diese Kombination von steuerlichen Vergünstigungsnormen ein Novum in Deutschland darstellt und in der Wissenschaft wenig erforscht ist, haben wir uns vorgenommen, unsere Erfahrungen und Datenmengen aus über 70.000 Mitarbeiterberatungen in Zusammenarbeit mit der Westfälischen Hochschule noch intensiver auszuwerten. Um diese und weitere Auswertungen schneller vorantreiben zu können, habe ich mich selbst „überredet“, zu unserem Thema zu promovieren.

Sie drücken noch einmal die Hörsaalbank?

Ja, mit 55 Jahren! (lacht) An der Wirtschaftsuniversität in Prag habe ich die Möglichkeit, meine Dissertation nebenberuflich zu Themen aus meinem beruflichen Tätigkeitsfeld zu schreiben. Das ist unglaublich spannend und gibt uns wertvolle Impulse für unsere Arbeit bei praemium – auch wenn ich der Älteste unter den Doktoranten in meinem Jahrgang bin.

Welche Pläne verfolgen Sie darüber hinaus im Zuge Ihrer Wachstumsstrategie?

Wir betreuen seit über 20 Jahren bundesweit Mandanten, sodass

die digitale Beratung für uns einen immer größeren Stellenwert einnimmt. Um die Digitalisierung unserer Geschäftsprozesse bestmöglich zu entwickeln, haben wir im vergangenen Jahr eine weitere Tochtergesellschaft, die praemium digital GmbH, als reine Softwareentwicklungsgesellschaft gegründet. Die praemium digital GmbH, hat ein Paket entwickelt, das an die Mitarbeitenden unserer Kunden verschickt wird. Die Box enthält eine Videocard mit einer Videobotschaft, in der unsere Modelle oder das vom Mandanten gewählte Mitarbeiterbindungskonzept vom Unternehmer persönlich erläutert wird und der Mitarbeitende mit wenigen Klicks seine Daten auf unserem interaktiven Beratungsportal eintragen kann. Durch die persönlichen Worte des Unternehmers schaffen wir eine gewisse Verbindlichkeit und Nähe, andererseits kann der Mitarbeitende so orts- und zeitunabhängig ohne großen Aufwand erreicht werden. Darüber hinaus haben wir eine App entwickelt, über die unsere Kunden und ihre Mitarbeiter sämtliche Informationen zum Status ihrer Mitarbeiter-Benefits abrufen können. Das erhöht übrigens auch die Mitarbeiterbindung, da die Mitarbeitenden eine Push-Nachricht bekommen, wenn wieder eine neue Summe X auf ihr Konto eingezahlt wurde.

Wie finden Sie denn überhaupt heraus, welches Mitarbeiterbindungskonzept zu welchem Unternehmen am besten passt?

Durch persönliche Gespräche! Grundsätzlich ist für jedes Unternehmen, egal ob Kleinbetrieb mit einem Mitarbeiter oder börsennotierter Konzern mit mehreren

Tausend Angestellten, jedes Modell möglich. Es hängt ganz davon ab, was der Unternehmer gerne möchte. Aktuell entscheiden sich 80 Prozent unserer Mandanten für das Modell „Rente zum Nulltarif“, bei dem unterm Strich die größte Liquiditäts- und Gewinnsteigerung für den Mandanten generiert wird. 20 Prozent nutzen die Varianten „Rad und Rente“ oder „Gesundheit und Rente“ Tendenz steigend. Immer mehr Unternehmer erkennen, dass mehr Gehalt oder Lohn allein bei ihren Teams nicht ausschlaggebend ist, um sich langfristig an den Betrieb zu binden. Zugehörigkeitsgefühl und Anerkennung entstehen durch andere Benefits, wie beispielsweise das gebrandete E-Bike ohne Eigenanteil, das den Mitarbeiter jeden Morgen, wenn er aufsteigt, daran erinnert, dass er es ohne seinen Arbeitgeber nicht hätte.

Was sind erfahrungsgemäß die größten Hürden bei der Umsetzung solcher Modelle?

Unternehmer haben in der Regel eine natürliche Sperrfunktion im Kopf, wenn wir ihnen erklären, dass sie mit unseren Modellen ihren Mitarbeitern zusätzlich zu den aktuellen Bezügen erhebliche Kapitalleistungen bei Renteneintritt und alle fünf Jahre ein neues Job-Rad schenken, aber gleichzeitig die Liquidität und den Gewinn des Unternehmens erhöhen können. Die Frage, die wir oft gestellt bekommen, ist: Das klingt gut, aber wo ist der Haken? Dank unserer Referenzen aus sämtlichen Branchen können wir da aber schnell Glaubwürdigkeit herstellen und unsere Mandanten überzeugen. Dabei hilft uns übrigens auch die intensive Zusammenarbeit mit den

Steuerberatern der Mandanten. Eine Hürde kann aber auch das Betriebsklima sein: Einem Chef, der als Despot im Unternehmen bekannt ist, würden die wenigsten zutrauen, dass er seinen Mitarbeitenden mit einem unserer Modelle etwas Gutes tun möchte.

Apropos Steuerberater: Müsstent sie das Thema Nettolohnoptimierung nicht ohnehin im Fokus haben?

Ja, eigentlich schon. Das Problem ist, dass sich die steuerliche Ausbildung schwerpunktmäßig mit der richtigen Deklaration von Steuern befasst und weniger mit dem Thema Steuergestaltung. Lohn ist in der Steuerberaterprüfung höchstens ein Randthema oder überwiegend gar nicht prüfungsrelevant, sodass es auch nicht gelernt wird. Wir haben unsere Wurzeln in der Steuer- und Rechtsberatung und erkannt, dass wir diese Nische gut besetzen können. Mittlerweile hat sich daraus ein zweites Standbein ergeben: Wir beraten inzwischen 50 Steuerkanzleien als Mandanten, die inzwischen ihren Mandanten unsere Modelle vorstellen. Dadurch erhöhen wir auch die Glaubwürdigkeit und Rechtskonformität unserer Leistungen, da sie ständig von Steuerberatern, Rechtsanwälten und Wirtschaftsprüfern unter die Lupe genommen werden. Denn insbesondere der Mittelstand orientiert sich stark am Votum seines Steuerberaters. Insofern erleichtert es uns die Mandantenakquise, wenn der Steuerberater von Anfang an mit im Boot sitzt.

Das Interview führte
Anja Wittenberg