

REININGHAUS | Lohnkonzept + Netzwerk  
Peter Reininghaus  
Postfach 102233  
33522 Bielefeld



# WIE DIGITALE MEDIEN DAS LERNEN NEU ERFINDEN

**Berufsausbildung:** Wie der Campus Handwerk junge Menschen auf die berufliche Zukunft vorbereitet

**Employer Branding:** Was einen attraktiven Arbeitgeber ausmacht

## Arbeitgeberattraktivität

# Was wirklich hilft

Unternehmen brauchen heute mehr als nur ein glückliches Händchen, um Mitarbeiter zu finden und zu binden. Wer sich als begehrenswerter Arbeitgeber einen Namen macht, hat die besseren Karten. REININGHAUS | LOHNKONZEPT verhilft zu mehr Attraktivität.

**M**ichael Kreuz hat keine Schwierigkeiten, Mitarbeiter für sein Unternehmen zu finden. Die Fluktuationsrate ist minimal. Und wenn er eine Stelle ausschreibt, dann kann er diese schnell besetzen. Das war nicht immer so. Vor gut fünf Jahren sah die Situation ganz anders aus. Der Inhaber eines mobilen Pflegedienstes fand keine qualifizierten Fachkräfte, an eine weitere Expansion war nicht zu denken. Heute schaut der Unternehmer optimistisch in die Zukunft. Das Geheimnis seines Erfolgs basiert auf einem individuellen Lohnkonzept: „Es beinhaltet nicht nur eine Strategie zur Kostenoptimierung, sondern auch deutlich spürbare Mehrwerte für unsere Mitarbeiter sowie aussagekräftige Stellenausschreibungen, um Bewerber zu gewinnen“, freut sich Kreuz über die gesteigerte Attraktivität seines Pflegedienstes mit aktuell 30 Beschäftigten. Unterstützt hat ihn Peter Reininghaus, Inhaber des Unternehmens REININGHAUS | LOHNKONZEPT aus Bielefeld. Der Unternehmer hat eine einfache Philosophie: „Es muss eine buntere Welt jenseits von Brutto und Netto geben.“ Und diese Überzeugung schreibt er tagtäglich Unternehmern ins Buch. Mit Erfolg – kleine und mittelständische und Großunternehmen quer durch alle Branchen haben bereits von seiner Idee profitiert und sich so Schritt für Schritt attraktiviert.

Mit 19 Jahren machte Reininghaus sich in der Logistikbranche selbstständig. Hier gehörte es zum Geschäft, dass seine Mitarbeiter häufig unterwegs und von ihrer Familie getrennt waren. Schon damals trieb ihn der Gedanke um, wie man ein gutes Wohlfühlklima schafft und die Motivation der Beschäftigten hochhält. Als ihn dann noch sein Steuerberater fragte, welche Wünsche er als Unternehmer an seinen Steuerberater habe, war die Idee für sein innovatives Geschäftsmodell „Lohnkonzept-Lösungen“ geboren: Seit 2014 unterstützt er nun Unternehmen aller Branchen, um Mehrwerte für Beschäftigte und Arbeitgeber zu entwickeln.



» Mehr Arbeitgeberattraktivität: Ralf Reininghaus unterstützt mit individuellen Lohnkonzepten. «

### Wie lässt sich die Attraktivität steigern?

„Die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel sind mittlerweile für jeden Unternehmer eine riesige Herausforderung geworden. Die Bewerbung um die Bewerber ist in vollem Gange. Der Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter verschärft sich“, so Reininghaus. Darüber hinaus komme es verstärkt darauf an, die bereits vorhandenen Fach- und Führungskräfte zu binden. Das setze Phantasie und Kreativität voraus. Ein gutes Gehalt sei längst nicht mehr der ausschlaggebende Grund und eine Bruttolohnerhöhung nicht unbedingt attraktiv. „Wir alle wissen, dass bei der klassischen Bruttolohnerhöhung der Arbeitnehmer nicht wirklich profitiert. Bei ihm kommt Netto etwas mehr als die Hälfte an und der Arbeitgeber hat zusätzliche Mehrbelastungen in den Lohnnebenkosten von etwa 30 Prozent“, betont der Unternehmer die unbefriedigende Situation für beide Seiten.

Wenn Reininghaus in die Betriebe geht, dann werfe er einen völlig anderen Blick auf das Unternehmen: Ihn interessiert die demografische Entwicklung, die Gehälter, das Alter der Beschäftigten und deren Eintritt in den Ruhestand sowie Krankenstände, Personalstrukturen und Verantwortlichkeiten. Wie ist der Betrieb im Bereich Personal aufgestellt? „Diese Fragen beschäftigen Unterneh-

men aller Branchen, sie alle haben mit den gleichen Problemen zu kämpfen und suchen nach Antworten, wie sie gute Mitarbeiter finden und langfristig binden. Unsere Aufgabe ist es, eine Lösung intelligent steuerlich umzusetzen, dass jeder Mitarbeiter einen proportionalen Nutzen hat und glücklich(er) wird. Das ist gar nicht so schwer, weil das Einkommenssteuergesetz viele Möglichkeiten bietet. Man muss nur wissen, wie. Ich suche den kleinsten gemeinsamen Nenner und treibe dann Schritt für Schritt die Attraktivitätssteigerung voran“, sagt Reininghaus, der sich selbst als outgesourcete Personalentwicklungsabteilung sieht. Mit Versicherungen hat sein Konzept jedoch nichts zu tun. „Wir geben hier lediglich Anregungen und Hilfestellungen, wenn wir gefragt werden.“

### Damit die Mitarbeiter glücklich werden

Zwischen zwei und sechs Bausteine setzt er in der Regel im Rahmen des individuellen Lohnkonzeptes ein. Während Obst und Getränke am Arbeitsplatz bereits Standard sind, können Unternehmen zum Beispiel mit dem Urlaubsgeld PLUS als Erholungsbeihilfe oder der individuellen Unternehmenskarte punkten und so eine attraktive Arbeitgebermarke aufbauen. Am Ende werden alle Bausteine aus dem entwickelten Lohnkonzept optisch ansprechend in einer individuellen Unternehmensbroschüre dargestellt und dem Mitarbeiter überreicht. „Wir kombinieren die gesetzlichen steuerlichen Möglichkeiten aus dem Einkommensteuergesetz mit einer Employer Branding-Kampagne für den Unternehmer. Und immer dann, wenn weitere Bausteine hinzukommen, wächst die Mitarbeiterbroschüre Stück für Stück und Baustein um Baustein mit. Was folgt ist der Aufbau einer Arbeitgebermarke.

„Nicht jeden Baustein begleiten wir dabei selber, wie zum Beispiel das Thema betriebliches Gesundheitsmanagement. Hier arbeiten wir mit professionellen Partnern zusammen“, beschreibt Reininghaus. Früchte

trage das Engagement in etwa drei bis vier Jahren. Auch danach steht der Personal­spezialist weiterhin als Partner zur Seite. „Wenn Unternehmer einen neuen Bedarf sehen oder Unterstützung benötigen, werden wir gerufen.“ Eben als outgesourcete Personalentwicklungsabteilung auf Abruf. Der umtriebige Unternehmer hat die Erfahrung gemacht, dass es zahlreiche Betriebe gibt, die neben der Bezahlung bisher keine weiteren Leistungen anbieten. Für die Zurückhaltung sieht er verschiedene Gründe. Neben der mangelnden Kenntnis über die zahlreichen Möglichkeiten eines Lohnkonzeptes sei es vor allem auch die Angst vor den administrativen Aufgaben. „Hier kann ich Entwarnung geben. Wir sind komplett durchdigitalisiert, der Aufwand ist gering. Unser Ziel ist es, dem Unternehmer es so leicht wie möglich zu machen“, sagt Reininghaus. „Wir kennen die Sorgen in Bezug auf den Aufwand und besprechen diesen im Vorfeld mit dem Unternehmen.“ Bei der Umsetzung des Lohnkonzeptes bezieht der Bielefelder auf Wunsch immer den vertrauten Steuerberater des Unternehmens mit

ein. Daraus haben sich mit den Jahren vertrauensvolle Partnerschaften mit Steuerkanzleien entwickelt.

So hat Reininghaus vor einigen Jahren damit begonnen, ein bundesweit einmaliges Steuerberater-Netzwerk aufzubauen, in dem aktuell 50 von ihm ausgewählte Kanzleien aus unterschiedlichsten Städten Netzwerkpartner geworden sind. Weitere sollen hinzukommen. Das Besondere: Aus jeder Stadt kommt nur ein Steuerberater für sein Netzwerk in Frage. „Alle Steuerberater und Mitarbeiter der Netzwerk-Kanzleien haben unser Verständnis von Lohnkonzept-Lösungen verinnerlicht, sie können mit uns autark handeln und unterstützen und beraten ihre Mandanten entsprechend eigenständig“, beschreibt der Netzwerker seine Idee. Eigens dafür veranstaltet der 42-Jährige für sein Steuerberaternetzwerk jährliche Netzwerktreffen und Ausbildungsseminare für die Kanzleimitarbeiter mit der sogenannten „Lohnkonzept Fachtagung“.

Am Ende profitieren alle vom Engagement von Reininghaus: der Unternehmer von den innovativen Entwicklungen aus dem Lohn-

konzept-Netzwerk, die Steuerkanzleien und Netzwerkpartner von den Praxiserfahrungen in der Konzeptumsetzung. „Wir lernen viel von den Unternehmen, die wir beraten und den im Lohnkonzept-Netzwerk organisierten Steuerberatern. Dieses Wissen fließt jeweils in das individuelle Lohnkonzept zur Arbeitgeberattraktivität ein, damit es sich weiterentwickeln und noch innovativer werden kann. Eine tolle Win-Win-Situation.“ ■

■ Weitere Informationen:  
[www.lohnkonzept.de](http://www.lohnkonzept.de)

## KONTEXT

Ein individuelles Lohnkonzept ist das Handbuch für den Unternehmer, wie er sich in Zukunft im Bereich der Personalentwicklung aufstellen kann. Dabei beinhaltet das individuelle Konzept konkrete Handlungsempfehlungen, die dem Unternehmen zu mehr Arbeitgeberattraktivität verhelfen.