



# „FRÜHER WAR ES WICHTIG, MITARBEITER ZU FINDEN – HEUTE IST ES WICHTIGER, SIE ZU BINDEN“

Benefits werden bei der Arbeitsplatzwahl immer wichtiger. Klug eingesetzt schärfen sie das Profil attraktiver Arbeitgeber.

TEXT: Lena Johanna Philippi



Sein Expertenwissen gibt Peter Reininghaus regelmäßig in Form von Workshops und Vorträgen weiter.

Als der Geschäftsführer der Niediek Unternehmensgruppe in Bielefeld, Daniel Niediek, zum Telefonhörer griff, um Peter Reininghaus anzurufen, tat er das, weil ihn die aktuell wichtigste Frage der Unternehmerschaft beschäftigte: Wie schaffe ich es, qualifizierte Mitarbeiter zu finden und langfristig an mein Unternehmen zu binden? Peter Reininghaus kennt die Nöte der Arbeitgeber, die der Fachkräftemangel mit sich bringt – und er kennt Lösungen. Als Gründer des bundesweiten Steuerberaternetzwerkes, dem REININGHAUS | Lohnkonzept + Netzwerk, zeigt er Steuerkanzleien in der Lohnabteilung, welche Hebel sie aus der gesamten Klaviatur der steuer- und

sozialversicherungsfreien Bausteine des deutschen Steuersystems einsetzen können, um ein attraktives Arbeitgeberprofil für ihre Mandanten und sich selbst aufzubauen. Darüber hinaus gehören auch Unternehmen aus unterschiedlichsten Branchen sowie Verbände und Körperschaften des öffentlichen Rechts zu seinen Kunden.

Insgesamt gibt es mehr als 50 verschiedene steuer- und sozialversicherungsfreie Bausteine, angefangen beim Tankgutschein über Mitarbeiterrabatte, Fitnessangebote und Kinderferienbetreuung bis hin zur Arbeitsplatzbrille und Internetkostenzuschuss. All diese Benefits kann ein Unternehmer seinen Mitarbeitern zusätzlich zum Gehalt an-

bieten. Während der Arbeitnehmer so am Ende mehr Netto vom Brutto im Portemonnaie hat und damit zufriedener im Job ist, verbessern sich auch die Identifizierung mit dem Unternehmen und das Betriebsklima. Insgesamt spart der Arbeitgeber deutlich spürbar Lohnnebenkosten ein. „Wir sprechen also von einer klaren Win-Win-Situation“, sagt Reininghaus. Basiert der Einsatz der einzelnen Bausteine dann auch noch auf einem individuellen und gut durchdachten (Lohn-)Konzept, kann der Betrieb eine attraktive Arbeitgebermarke aufbauen: eine Firma, bei der die Menschen gern arbeiten – und bleiben. „Ich vergleiche den Aufbau einer Arbeitgebermarke mit dem Bau eines Hauses“, erklärt Reininghaus. „Auch da müssen der Architekt und der Statiker zuerst ein stabiles Fundament planen. Denn nur darauf steht am Ende auch ein tragfähiges Gebäude.“

Im Schnitt dauere der Aufbau einer solchen Marke drei bis fünf Jahre. Die Größe des Unternehmens spiele dabei keine Rolle. „Ich berate einen Glas- und Fensterbauer aus Süddeutschland mit 40 Arbeitnehmern genauso wie einen großen Klinikkonzern mit 2.000 Mitarbeitern“, so Reininghaus. Denn am Ende sei das Problem immer dasselbe: „Früher war es wichtiger, Mitarbeiter zu finden – heute ist es wichtiger, sie erst einmal zu binden.“ Nur der Weg dorthin sei, je nach Betriebsgröße, ein anderer. Bei kleineren Betrieben würden in der Regel die Inhaber oder Geschäftsführer über die Zusatzleistungen entscheiden. Bei großen Firmen seien von der HR-Abteilung über den Finanzvorstand bis hin zum Betriebsrat eine Vielzahl an Personen in den Prozess mit eingebunden.

#### VOM STATUS QUO ZUM AUSGEKLÜGELTEN KONZEPT

Genauso wie Daniel Niediek aus Bielefeld kontaktierte jüngst ein Apotheker aus Würzburg Peter Reininghaus. Um ihm beim Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke zu helfen, machte sich der Experte persönlich auf den Weg in das 330 Kilometer entfernte Bayern. Dieser erste Termin ist besonders wichtig. Schließlich geht es dabei um die Feststellung des Status quo: Wer arbeitet im Betrieb? Wie alt sind →



Bunter Strauß an Benefits: Für Betriebe sind Rabattplattformen besonders lukrativ.



Im persönlichen Erstgespräch mit dem Unternehmer findet Reininghaus heraus, welches Konzept exakt zur Firma passt.

die Mitarbeitenden? In welcher Lebensphase befinden sie sich? Gibt es zum Beispiel viele ältere Arbeitnehmer oder viele Mitarbeitende mit Kindern? Wo leben sie? Haben die Arbeitnehmer einen längeren Anfahrtsweg zur Firma? Wie viele Renteneintritte wird es in naher Zukunft im Unternehmen geben? Alle diese Informationen fließen in die Bestandsaufnahme ein. „So können wir herausfinden, welche Benefits am besten zu der Belegschaft passen“, sagt der Bielefelder. „Es macht zum Beispiel keinen Sinn, einen Zuschuss zur Kinderbetreuung anzubieten, wenn nur kinderlose oder schon ältere Menschen im Betrieb arbeiten.“ Für Mitarbeiter, die mit dem eigenen Auto zur Arbeit kommen, sei beispielsweise ein Fahrtkostenzuschuss lukrativ, auch ein Firmen-

**„Auch persönliche  
Aufmerksamkeiten  
fühlen sich gut an.“**

wagen oder ein E-Bike könnten interessant sein. „Nicht unterschätzt werden dürfen auch die Kleinigkeiten, die einen Arbeitsplatz attraktiv machen“, meint Reininghaus. „Welcher Arbeitnehmer freut sich nicht über eine Grußkarte zum Geburtstag, wie beispielsweise von MeinWunschgeschenk.de? Bekommt ein Mitarbeiter solch eine Botschaft von seinem Chef, fühlt sich das gut an – und die Chance, dass er der Firma mit seiner Arbeitskraft länger treu bleibt, steigt.“ Selbstverständlich seien Geld und attraktive Be-

nefits nicht alles. Ein respektvoller Umgang, eine angenehme Betriebskultur mit qualifizierten Teamleadern gehörten ebenfalls zu einer guten Arbeitgebermarke.

Mit seiner Expertise und den Informationen aus dem Erstgespräch entwickelt der 47-Jährige im zweiten Schritt ein umfassendes Lohnkonzept für das Unternehmen. Dieses Konzept hilft dem Firmenchef, sich ein Bild von seinen weiteren Bindungsmöglichkeiten zu machen: welche Zusatzleistungen sind nicht nur kurzfristig, sondern auch nachhaltig interessant? Trotz der vielfältigen Möglichkeiten könnten es am Ende lediglich nur fünf bis acht steuer- und sozialversicherungsfreie Bausteine sein, die der Unternehmer für seine eigene Firma auswählt. Diese passen dann aber auch ganz konkret zu seinem Gewerk und sollten nicht nach dem Gießkannenprinzip, sondern „step by step“ in das vorhandene Lohngefüge implementiert werden, empfiehlt Reininghaus. Dank schlanker und insbesondere transparenter Konzepte und der Digitalisierung sei dies heute mit erheblich weniger Aufwand



Ein gutes Lohnkonzept sollte nicht nur individuell sein – sondern auch langfristig funktionieren.

[www.lohnkonzept-netzwerk.de](http://www.lohnkonzept-netzwerk.de)

Ein weiteres Standbein hat sich Peter Reininghaus mit seinem bundesweiten Lohnkonzept + Steuerberaternetzwerk aufgebaut. Dort schult er Lohnmitarbeiter und Berufsträger aus Steuerkanzleien rund um die Themen Zusatzleistungen und Lohnoptimierung. Als Referent der Handwerkskammer Osnabrück/Emsland/Grafschaft Bentheim gibt er sein Wissen

im Programm „In drei Schritten zum attraktiven Arbeitgeber“ direkt an Firmenchefs weiter. Dazu kommen Impulsvorträge und Workshops. Als Content Creator produziert er für die AGENDA regelmäßig Podcasts. Am 28. Februar 2024 ist Peter Reininghaus als Aussteller auf der TAX Arena 2024 in Hannover und am 16. Mai in Düsseldorf zu finden.

möglich, als noch vor zehn Jahren. Der Würzburger Apotheker entschied sich beispielsweise neben der Erholungsbeihilfe für den Fahrtkostenzuschuss, das Job-Ticket, den Internetkostenzuschuss, für Aufmerksamkeiten zu persönlichen Anlässen und die Rabattplattform für Mitarbeiter von corporate benefits.

Der letzte, wichtige Punkt ist die Arbeitnehmerkommunikation. „Ich kann als Arbeitgeber die besten und tollsten Dinge zum Binden und Finden von neuen Mitarbeitern tun. Doch wenn niemand diese großartigen Dinge, Ideen und Benefits kennt, ist das schade“, sagt Reininghaus. In individuell designten Mitarbeiterbroschüren werden die Vorzüge und Zusatzleistungen des Unternehmens optisch gebündelt und landen so praktisch direkt auf dem Küchentisch des Arbeitnehmers. Unternehmer können hierbei zwischen gedruckten und digitalen Broschüren wählen. Letztere bietet einen besonderen Vorteil: Über einen individuellen Account kann der Mitarbeiter die Sprache der Texte selbst einstellen. So gibt es alle Infos und Texte mit nur einem Klick beispielsweise auch in Rumänisch, Spanisch oder Englisch. Sinnvoll ist das vor allem, wenn in dem Betrieb Arbeitnehmer aus verschiedenen Ländern beschäftigt sind.

#### UNTERNEHMEN MÜSSEN HEUTE MEHR BIETEN ALS FRÜHER

Rund 250 Unternehmer jeglicher Branchen hat der Experte in Sachen Zusatz-



Veranstalter und Gastgeber der jährlichen Lohnkonzept + Fachtagung für Entgeltabrechnende und HRler ist Peter Reininghaus.

leistungen und Mitarbeiterbindung bisher beraten, darunter Autohäuser, Pflegedienste, Kliniken, Fleischereien, Pumpenhersteller und Fensterbauer. Dabei bringt Reininghaus immer auch seine eigenen Erfahrungen als Firmenchef mit: mit 19 Jahren gründete er ein Unternehmen für Transport- und Hubschrauberlogistik. Fünf Jahre später beschäftigte er knapp 50 Angestellte. „Schon damals war es mir ein Anliegen, dass sich unsere Mitarbeiter mit unserer Firma identifizieren“, sagt er. Eine Spielekonsole im Pausenraum, Freigetränke, Café-Bar, Events, Firmenwagen und Handy – das alles fanden die Arbeitnehmer in seinem Betrieb. „Das gemeinsam entwickelte Leitbild, die schicke Arbeitskleidung sowie eine Intranetseite für Mitarbeitende trugen dazu bei, dass wir schon vor mehr als 25 Jahren ein attraktiver Arbeitgeber waren.“

Was damals noch neu war, ist heute Standard. Um bei (potenziellen) Mitarbeitern punkten zu können, reicht das kostenlose Sprudelwasser in der Teeküche neben dem

Obstkorb längst nicht mehr aus. „Vor allem in den vergangenen Jahren habe ich einen regelrechten Aufschwung hinsichtlich der Mitarbeiterbindung erlebt“, berichtet der Berater. Viele Unternehmer seien „aufgewacht“, auch die letzten würden jetzt aktiv an ihrer Attraktivität als Arbeitgeber feilen, denn die angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt spitzt sich weiter zu. Das ifo Institut für Wirtschaftsforschung hat ausgerechnet, dass Unternehmen aktuell drei bis vier Monate brauchen, um eine freie Stelle neu zu besetzen. In Zukunft dürf-

### „Viele Unternehmer sind in den letzten Jahren aufgewacht“

te das noch schwieriger werden: laut dem Fachkräftemonitor der Handelskammer Hamburg könnten der Wirtschaft bis zum Jahr 2035 rund 133.000 Fachkräfte und zusätzlich 27.000 Hilfskräfte fehlen – und das allein in Hamburg. Peter Reininghaus betont deshalb: „Ich würde mir um jeden Unternehmer, der sich jetzt nicht aktiv um seine Attraktivität kümmert und sich auf den Lorbeeren der vergangenen Jahre ausruht, ernsthaft Sorgen machen. Denn es ist ziemlich wahrscheinlich, dass er, was attraktive Bindungskonzepte angeht, schon sehr bald von der Konkurrenz überholt wird.“ **R**

## DREI LUKRATIVE BENEFITS:

### 01

Mit der Erholungsbeihilfe kann ein Arbeitgeber seinem Mitarbeiter eine jährliche Einmalzahlung von 156 Euro netto überweisen. Verheiratete bekommen 260 Euro, pro Kind gibt es 52 Euro dazu. Für einen Familienvater sind das demnach zum Beispiel 364 Euro steuerfrei.

### 02

Die Internetpauschale ist ein klassischer Arbeitgeberzuschuss. Auch wenn die Nutzung rein privat erfolgt, kann ein Mitarbeiter dafür bis zu 50 Euro monatlich von seinem Chef bekommen. Tipp von Peter Reininghaus: Nicht ausreizen – bei 35 Euro ist Schluss!

### 03

Zuschüsse zur Elektromobilität sind interessanter denn je. Für einen Arbeitnehmer ist der geldwerte Vorteil für ein Elektrofahrzeug zusätzlich zum Arbeitslohn seit 2019 (lohn-)steuerfrei. Und egal ob Firmenauto oder Privatfahrzeug: erlaubt der Chef seinem Mitarbeiter den eigenen Elektro- oder Hybridelektrowagen kostenlos zu betanken, ist auch hier keine (Lohn-) Steuerabgabe fällig.