

Mitarbeiterbindung & Bankenunabhängigkeit

Helga Kuht: Herr Baier, Ihre Hauptthemen sind die Bereiche Mitarbeiterbindung und Bankenunabhängigkeit. Warum sehen Sie diese Bereiche als so wichtig an?

Manfred Baier: Ganz einfach: Mitarbeiter, Fachkräfte, Facharbeiter, qualifiziertes und erfahrenes Personal sind in fast allen Branchen, im gesamten Bundesgebiet schlicht „Mangelware“. Mitarbeiter zu halten ist genauso wichtig, wie neue Fachkräfte zu gewinnen. Bankenunabhängigkeit und damit auch steigende unternehmerische Freiheit ist nicht nur angesichts der Finanzmarktsituation ein strategisches Ziel. Ich bin zutiefst überzeugt, dass sowohl das Thema Mitarbeiterbindung als auch die Bankenunabhängigkeit zu den wichtigsten strategischen Zielen der nächsten Jahren gehören. Viele Unternehmer verstehen die Tragweite derzeit allerdings nur eingeschränkt.

Herr Baier, zur Erreichung dieser strategischen Ziele empfehlen Sie die Unternehmenskasse?

Die Unternehmenskasse oder auch pauschaldotierte Unterstützungskasse ist deshalb so interessant, weil sie beide Ziele gleichermaßen fördert. Durch die Möglichkeit der individuellen Anpassung auf die Bedürfnisse jedes einzelnen Unternehmens, das individuelle Zuschneiden auf die Anforderungen des Unternehmens machen dieses bewährte Instrument so erfolgreich.

Erklären Sie doch bitte die Funktion und Wirkweise der Unternehmenskasse mit einfachen Worten.

Die Unternehmenskassen sind im Kern Instrumente der betrieblichen Altersversorgung. Betriebliche Altersversorgung in jüngster Zeit ist im Wesentlichen Entgeltumwandlung,

Vergleicht man die Unternehmenskasse mit einem klassischen versicherungsförmigen System stellt man fest, beim versicherungsförmigen System wandelt der Mitarbeiter sozialversicherungsfrei und steuerfrei Entgelt um. Dieses fließt jedoch unwiderruflich und unwiederbringlich aus dem Unternehmen ab.

Problematisch dabei ist für den Arbeitgeber, dass die Haftung für diese Gelder im Haus bleibt, obwohl Liquidität abgeflossen ist. Für den Mitarbeiter ergeben sich meist magere Renditen. Eine Verzinsung bezogen auf das eingesetzte Kapital von meist gering über oder unter 0% ist der Normalfall. In den ersten 15 bis 20 Jahren fehlt in der Regel sogar immer Geld.

Bei der Unternehmenskasse ist die Umwandlung ebenfalls steuer- und sozialversicherungsfrei.

Entscheidend ist: Die Mittel fließen jedoch nicht aus dem Unternehmen ab, sondern bleiben im Unternehmen. Dies ist ein enormer Liquiditätsvorteil. Der Mitarbeiter ist dazu bereit, da der Arbeitgeber ihm eine Verzinsung von z. B. 2,5% verspricht.



Manfred Baier, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Dozent und Professional Speaker überzeugt mit klaren Konzepten und modernen Ideen für unternehmerische Handlungsfreiheiten

F.E.L.S Nürnberg RA & StB, GdbR
Marthastraße 16 • 90482 Nürnberg
Tel.: +49 (0) 911 37 657 - 101
wp.stb.baier@fe-ls.de



Darüber hinaus hat er einen 100% igen gesetzlichen Schutz durch den Pensionssicherungsverein. Der Arbeitgeber andererseits hat ein zinsgünstiges Darlehen (2,5%), ein langfristiges Darlehen (im Schnitt 20 - 40 Jahre), ein absolut sicherheiten freies Darlehen zur freien Verfügung.

durch die Unternehmenskasse



Helga Kuht, Fachwirtin für Finanzberatung (IHK) Gambeck & Kollegen, Vergütungs & Pensionsmanagement U.G.



Telefon 0821 48 51 98
Mobil 0170 890 18 77
Fax 0821 48 51 95
kuht@gambeck-kollegen.de

Das klingt spannend und dürfte für die meisten Unternehmer mehr als interessant sein!

Ist es auch! Wer die Möglichkeiten und Gestaltungsvarianten erkannt hat, hat hier eine breite Palette betriebswirtschaftlicher Möglichkeiten. Durch eine Arbeitgeberförderung, die auch nicht

aus dem Unternehmen abfließt, sondern lediglich versprochen wird, jedoch zu keinen Rückstellungen führt aber trotzdem Steuervorteile generiert, können noch mehr Mitarbeiter zu höheren Umwandlungen motiviert werden.

Die „mitarbeiterfinanzierte Hausbank“, wie sie manche auch bezeichnen.

Herr Baier, dass dies Liquidität schafft und zur Bankenunabhängigkeit beiträgt ist offensichtlich. Woraus ergibt sich nun der Nutzen der Mitarbeiterbindung?

Ganz einfach, der Arbeitgeber verzinst die 100 Euro des Mitarbeiters vom ersten Euro an. Der Zins ist in der Regel auch mit 2,25%, 2,5% oder 3,25% höher als bei einer Versicherung. Es ist ganz logisch, dass ein Mitarbeiter hier eine signifikant höhere Leistung erhält, als bei einer Versicherungslösung, bei der regelmäßig nur rund 65% nach Kosten zur

Anlage kommen und sich diese nur mit 1,75% verzinsen.

Eine Frage noch zum Schluss. Wie nutzen die Unternehmer regelmäßig diese zusätzliche Liquidität?

Hier sind verschiedene Fälle zu unterscheiden. Sinnvollerweise wird zuerst ein Kontokorrentkredit getilgt. Dadurch ergeben sich die größten Zinsvorteile. Danach werden sukzessive Bankdarlehen und andere Verpflichtungen getilgt. Viele Unternehmer nutzen diese Mittel auch für Investitionen und zur Erweiterung des Geschäftsbetriebs. Ab einem bestimmten Zeitpunkt oder bei manchen Unternehmen sogar von Anfang an, erfolgt eine Anlage am Kapitalmarkt. Diese sollte regelmäßig sachwertorientiert und möglichst inflationsgeschützt sein. Aber auch hier ergibt sich noch ein wesentlicher Vorteil für den Unternehmer. An seine Gelder kommt er jederzeit heran, kann die Anlagen veräußern oder beleihen und hat hier Liquiditätsreserven, die ebenfalls zur Bestandssicherheit und Krisenfestigkeit von Unternehmen beitragen.

Wenn sich jetzt ein Unternehmer dafür interessiert, was wäre für ihn der nächste Schritt?

Der wichtigste Schritt wäre anhand konkreter Mitarbeiterdaten die Potenziale in einer Analyse für das jeweilige Unternehmen feststellen zu lassen, um beurteilen zu können, was dies für das jeweilige Unternehmen hinsichtlich Mitarbeiterbindung, Bankenunabhängigkeit und „zusätzliches Profit-Center“ bedeutet.

www.fe-ls.de
www.rpf-iii.de
www.liquiflex.de

www.gambeck-kollegen.de