

Die eigene Bank im Unternehmen

Ungewöhnliche Zeiten erfordern ungewöhnliche Maßnahmen. Zum Beispiel diese: Warum nicht als Unternehmer „eine eigene Bank“ gründen, um der nächsten Krise vorzubeugen? Das Konzept funktioniert bereits seit über 150 Jahren.

VON KLAUS TENBROCK

Das Coronavirus legt viele Missstände gnadenlos offen. Nicht nur, aber vor allem im Mittelstand zeigt sich beispielsweise, wie unzureichend viele Unternehmen auf Krisensituationen wie derzeit vorbereitet sind. Wenn beispielsweise ein Großhändler für Gastronomieprodukte aufgrund einbrechender Nachfrage auf seinen Produkten sitzenbleibt, fehlt ausreichend Liquidität, um die Entlassung wichtiger Mitarbeiter oder gar die Betriebsstilllegung zu vermeiden. Verbände und Wirtschaftsforscher rechnen mit Zehntausenden von Insolvenzen in diesem Jahr. Spitzt sich die Situation wie derzeit noch weiter zu, könnte eine gewisse Kreditklemme folgen.

Erfüllt die Finanzierungsstruktur noch die aktuellen Ansprüche?

Nach der Krise ist vor der Krise. Denn die nächste kommt bestimmt. Mittelständler, die bisher noch einigermaßen heil durch die Krise kommen, sind gut beraten, rechtzeitig Vorsorge zu treffen. Dazu zählt, die aktuelle Finanzierungsstruktur auf den Prüfstand zu stellen: Ist die Abhängigkeit von Banken womöglich zu groß? Ist die Fremdfinanzierung vielleicht zu teuer? Reicht die Ausstattung mit Liquiditätsreserven für Notfälle? Wenn da Zweifel auftauchen und wenn sich der Gedanke aufdrängt, eingetretene Pfade zu verlassen, lohnt vielleicht der Blick auf ein Innenfinanzierungsmodell, welches manche große Industriebetriebe schon seit über 150 Jahren mit Erfolg praktizieren. Es trägt den sperrigen Namen „Pauschal-dotierte Unterstützungskasse“ (pdUK).

Es stammt noch aus Bismarcks Zeiten, als viele Betriebe zur Altersvorsorge ihrer

Mitarbeiter Unterstützungskassen einrichteten. Heute dienen die U-Kassen der Ausgestaltung des fünften Durchführungsweges in der betrieblichen Altersvorsorge und sind konzeptionell längst verfeinert und den heutigen Rahmenbedingungen angepasst. Die pdUK-Branche erfreut sich daher seit einigen Jahren zweistelliger Zuwachsraten. Mehr noch: Sie gilt mittlerweile als Krisengewinner. Etliche pdUK-Konzeptionäre kommen jetzt in der Krise kaum noch hinterher, die nochmals sprunghaft gestiegene Nachfrage zu bearbeiten.

Das Prinzip ist einfach: Die bAV-Beiträge der Belegschaft fließen nicht in irgendwelche Versicherungsprodukte, sondern verbleiben im Unternehmen – gewissermaßen als ein zinsgünstiges Darlehen. Daher der gebräuchlichere Name „Unternehmensbank“. Der Unternehmer nutzt die Gelder, um damit teure Bankkredite abzulösen oder um lohnende Investitionen zu tätigen.

Das Finanzamt begünstigt die Aufwendungen für Unterstützungskassen oder kalkulatorische Kosten.

Und weil die pauschaldotierten U-Kassen als soziale Einrichtungen anerkannt sind, profitiert das Unternehmen zusätzlich von Steuervergünstigungen.

Nun sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, zur Betriebsrente mindestens 15 Prozent der Arbeitnehmerbeiträge als Arbeitgeberzulage beizusteuern. Wegen der großen betriebswirtschaftlichen und steuerlichen Effekte liegen die Zuschüsse der allermeisten pdUK jedoch sogar bei 30 bis 50 Prozent – immer häufiger ist es sogar das Doppelte. Hinzu kommt noch eine Reihe nicht zu unterschätzender positiver Nebeneffekte in puncto Mitarbeiterbindung und -gewinnung.

Wie aber kann ein mittelständischer Betrieb ganz gleich welcher Größe für die gesamte Belegschaft die Arbeitgeberzulage aufbringen? Und werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausgerechnet

in Krisenzeiten freiwillig auf Teile ihres Lohnes verzichten? Nur dann, wenn es sie nichts kostet. Einerseits refinanziert sich die Unterstützungskasse in den ersten zehn bis 15 Jahren indirekt durch die betriebswirtschaftlichen und steuerlichen Vorteile.

Finanzierung durch Nettolohnoptimierung

Andererseits lässt sich die pdUK wie in den anderen Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) bestens mit einer Nettolohnoptimierung kombinieren. So begünstigt das Finanzamt die Aufwendungen für Unterstützungskassen oder kalkulatorische Kosten ohne Liquiditätsaufwand. Zinsen an sich selbst werden zu Betriebsausgaben sowie steuerfreien Zinseinnahmen. Auch kann das Unternehmen steuer- und sozialversicherungsbefreite Vergütungsbestandteile in Form von Sachbezügen zahlen sowie Einsparungen durch Pauschalierungen der Lohnsteuer wie beispielsweise bei der Internetpauschale erreichen. Oftmals unbeachtet bleiben die Möglichkeiten, um Leistungen in Form von sonstigen Einkünften gemäß § 22 Einkommensteuergesetz geltend zu machen.

Dieses fein auf einander abgestimmte Zusammenspiel führt im optimalen Falle dann im Mantel eines eigenen Versorgungswerkes zu einem effizienten Innenfinanzierungsvehikel rein aus Einsparungen bei den Sozialabgaben und anderer Lasten, quasi „zum Nulltarif“. Ein Versorgungswerk, das sich einem Sparbuch gleich sehr genau kalkulieren lässt, da die Leistungen an die Arbeitnehmerschaft in der Regel als Einmalzahlung erfolgt. Und für den Fall der Fälle: Die Ansprüche aus der pauschaldotierten Unterstützungskasse sind durch den Pensionsversicherungsverein abgesichert.

Natürlich bedarf es bei der Einrichtung eines solchen Profitcenters mit all seinen Facetten der professionellen Unterstützung von erfahrenen Fachleuten. Unternehmen sollten vor allem immer hinterfragen, ob auf Verwaltungsebene ein hochprofessionelles Backoffice arbeitet, ausgestattet mit aller rechtlichen, betriebswirtschaftlichen und steuerlichen Kompetenz. Dieses führt als Controlling-Instrument regelmäßig Liquiditätspläne, um die Kapitalauszahlung zu gewährleisten.

Klaus Tenbrock ist Gesellschafter-Geschäftsführer der Praemium GmbH, Bocholt, die Unternehmen zu Konzepten der Nettolohnoptimierung berät.