

Das Drei-Säulen-Konzept für Unternehmer

Wenn Unternehmer die betriebliche Altersvorsorge in die eigenen Hände nehmen, profitieren alle.



Wer in Zukunft ein wettbewerbsfähiges Unternehmen führen will, benötigt hierfür motivierte und loyale Mitarbeiter, sowie qualifizierte Fachkräfte. Arbeitgeber suchen mittlerweile erfolgreiche Anreize im Umfeld des Arbeitsplatzes und in der Vergütungspolitik. In der Vergangenheit suchten Arbeitgeber unter anderem ihr Glück in der versicherungskonformen betrieblichen Altersvorsorge (bAV), um somit Mitarbeiter besser zu motivieren. Das Verbessern der Mitarbeitervorsorge über diesen Weg ist unter fundamentalen Gesichtspunkten mittlerweile seit Jahren schlichtweg zu vergessen!

Bisherige bAV ist nicht mehr lukrativ

Warum? Die Versicherungsbranche „gaukelt“ den Unternehmern und Arbeitnehmern weiterhin vor, dies sei ein lukrativer Baustein zur Altersvorsorge und rechne sich für alle Parteien. Nur für wen rechnet sich das denn wirklich? Nun, die klassischen Lebensversicherungen zur Ausfinanzierung von versicherungskonformen bAV-Lösungen sind in einem Korsett an gesetzliche Anlagekriterien gehalten, somit sind die dauerhaften Niedrigzinsen regelrecht Gift für solche Verträge. Garantiezinsen aus der Vergangenheit sind kaum noch zu erwirtschaften, diese Garantien sinken im Sturzflug in den letzten Jahren. Die sogenannten Überschussbeteiligungen, die sich eh nur auf den Sparbeitrag beziehen (im Durchschnitt gerade mal nur 65 bis 70 Prozent des gezahlten Beitrags), sind so gut wie gar nicht mehr realisierbar. Dazu schlägt beim normalen bAV - Sparer am Ende auch noch die Sozialversicherung zu, dieses weiß kaum ein Sparer. Der Aufschrei wird noch vielerorts groß sein, wenn es zu den heißersehnten bAV-Auszahlungen kommt. Erstens ist Ernüchterung durch die stets sinkenden Überschüsse abzusehen, da die Auszahlungshöhen enorm niedriger sein werden als erwartet. Zweitens wird der Auszahlungsbetrag noch drastisch um Krankenversicherungsbeiträge gekürzt. Vorbei ist mit der hohen betrieblichen Altersvorsorge. Gibt es denn überhaupt Alternativen zur „Versicherungs-bAV“? Ja, aber sicher!

von Versorgungswerken sind die Regel, da nahezu überall in den Firmen Lücken bis hin zu desaströsen Haftungsfallen in den Versorgungszusagen zu finden sind. Auf die erheblichen Finanzierungslücken, also weitaus geringere Ablaufsummen aus Lebensversicherungsverträgen, ist bereits im obigen Textabschnitt hingewiesen worden.

Die Implementierung einer eigenen Unternehmenskasse, auch pauschal dotierte Unterstützungskasse genannt, ist endlich

henszins vom Arbeitgeber, etwa in Höhe von attraktiven 1,5 bis 2,0 Prozent auf die eingezahlten Beiträge. Die neue Liquidität aus dem legalen System der pauschal dotierten Unterstützungskasse nutzt der Unternehmer zusätzlich nun auch beispielsweise zur Reduktion von Kreditverpflichtungen gegenüber seiner Bank, er verbessert nebenbei seine eigene Bonität. Er macht sich bankenunabhängiger. Die eigene Unternehmenskasse ist ein überragendes Steuerungsinstrument für den Un-

Das Drei-Säulen-Konzept

Ein nachhaltig durchdachtes und bisher einzigartiges Konzept für Unternehmer und deren Arbeitnehmer revolutioniert den Markt. Ebenfalls ist diese am Markt einzigartige Strategie für Finanzberater neu und bietet zahlreiche neue berufliche Perspektiven. Das Drei-Säulen-Konzept für Unternehmer. Man gibt dem Unternehmer Möglichkeiten an die Hand, seine bestehenden Mitarbeiter viel effizienter zu motivieren und enger an das Unternehmen zu binden. Darüber hinaus sind Personalgespräche und Verhandlungen mit neuen Fachkräften auch erfolgreicher umzusetzen. Säule eins: Der Unternehmer schafft über die sog. Entgeltoptimierung/ Entgeltbausteine seinen Arbeitnehmern ein sofortiges höheres Nettoeinkommen pro Monat, das heißt mehr „Netto vom Brutto“. Das höhere Nettogehalt liegt im Durchschnitt bei etwa 60 bis 90 € (kann aber auch höher sein) bei einem Durchschnittsbruttoverdiener im Monat. Der Unternehmer hat nach Gegenrechnung tatsächlich keinen eigenen finanziellen Aufwand für das „Mehr an Netto“ für seine Mitarbeiter. Der Unternehmer hat also im ersten Schritt emotional und finanziell erhebliche Verbesserungen für seine Mitarbeiter durch das Umsetzen von legalen Entgeltbausteinen (z.B. Einkaufsgutscheine, Werbeflächenpauschale, private Handykosten und vieles mehr) immer in Anlehnung an das Einkommensteuergesetz, durchgeführt. Diese Art des Entgeltoptimierung existiert bereits seit über fünf Jahrzehnten, gerade einmal zehn Prozent der deutschen Unternehmen haben diese enormen Vorteile für sich genutzt. Die erste überaus lukrative Säule für Unternehmer und deren Arbeitnehmer steht somit. Säule zwei: Man lasse die bestehenden bAV-Lösungen von professionellen Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern und Steuerberatern überprüfen. Die Neuinstallation

Erfahrungsgemäß werden zwischen 1.500 € und 2.500 € an liquiden Mitteln pro Mitarbeiter pro Jahr für Investitionen frei.

Der Autor Thomas Hennings ist Experte für Sachwertlösungen und Makroökonomie. Er ist zudem der COO der BLM Consult GmbH.



auch für kleine mittelständische Unternehmen möglich. Es handelt sich hierbei um die älteste Form (NICHT-versicherungskonform) der betriebswirtschaftlichen Altersversorgung in Deutschland. Der Unternehmer führt hierbei die bAV-Beiträge nun nicht mehr an die Versicherungsbeziehungsweise Bankwirtschaft ab wie vielleicht bisher, sondern er lässt die Beiträge zwischen seinem Unternehmen und seiner eigenen Unterstützungskasse quasi zirkulieren. Die neu geschaffene Liquidität verbleibt in seinem Unternehmen und wandert nicht an Lebensversicherungskonzerne!

Der Geld bleibt nutzbar

Der Unternehmer ist für die Auszahlung der vereinbarten Zusagen an die Mitarbeiter in den nächsten Jahren und Jahrzehnten zwar verantwortlich, aber er kann selber über die Anlageformen frei, zum Beispiel aber auch mit seinem Anlageberater entscheiden. Der Unternehmer hat die Steuer in der Hand, nicht irgendein Versicherungskonzern. Er nutzt nun erstmals sein Mitarbeiterkollektiv und dazu sehr effektiv Steuer- und Sozialversicherungsvorteile. Die Mitarbeiter erhalten nun einen garantierten Darle-

ternehmer, wenn es juristisch und steuerlich korrekt eingesetzt und durch echte Spezialisten begleitet wird. Säule drei: Die Ausfinanzierung der Mitarbeiterzusagen des Versorgungswerks, hier die pauschal dotierte Unterstützungskasse, sollte zwischen Unternehmer und professionellen Beratern erfolgen. Die „neue“ jährliche Liquidität, erfahrungsgemäß zwischen 1.500 € und 2.500 € pro Mitarbeiter pro Jahr, sollte unbedingt anteilig oder gänzlich in ein ausgewogenes Anlagekonzept investiert werden. Hierbei ist insbesondere auf Kurz-Mittel- und Langfristigkeit zu achten. Abgerundet wird diese dritte Säule des Konzeptes dadurch, dass der Unternehmer hierbei in den Genuss kommt, wie ein institutioneller Investor zu agieren und zu investieren. Er erhält also hier keine Massenprodukte von der Stange. Die Anlageausrichtung liegt innerhalb des Portfolios auf deutsche und internationale Sachwertanlagen. Diese beinhalten in der gesamten Mischung Fungibilität, Stabilität und Wertzuwachschancen. Klumpenrisiken gilt es selbstverständlich auszuschließen.

Zu guter Letzt gilt hier sogar für den Unternehmer: Die Anlagebeträge beziehungsweise Gewinne, die oberhalb der zu leistenden Mitarbeiterversorgungssummen aus den Kapitalanlagen erwirtschaftet werden (Arbitragegeschäfte) erfreuen vollends den Unternehmer, er kann diese für seinen eigenen Altersruhestand oder ähnliches nutzen.