

LIQUIDITÄT IST HANDLUNGSFREIHEIT

Wie Mittelstand Strukturen neu denkt

Liquidität sichern. Planbarkeit erhöhen. Mitarbeiterversorgung wirtschaftlich integrieren.

01 AUSGANGSLAGE

Die gefährlichste Phase beginnt nicht in der Krise

Viele Unternehmen befinden sich in einer stabilen Ausgangssituation. Das Geschäft funktioniert. Die Mannschaft steht. Die Zahlen sind solide.

Und trotzdem hat sich etwas verändert: Kosten werden volatiler, Planbarkeit nimmt ab, Investitionen werden sorgfältiger abgewogen und Bankgespräche sind anspruchsvoller geworden.

Gerade dann entstehen strukturelle Risiken nicht laut, sondern leise. Entscheidungen aus guten Zeiten laufen weiter, obwohl die Rahmenbedingungen längst andere sind.

Aus Stärke entscheiden
nicht erst unter Druck reagieren

Wenn Strukturen mitlaufen

Druck steigt

Kosten | Banken | Personal

Spielraum
sinkt

wenn Liquidität gebunden ist

Leitidee

Liquidität ist nicht nur Kapital. Sie ist unternehmerische Handlungsfreiheit.

02 UNTERNEHMENSREALITÄT

Die neue Unternehmerrealität im Mittelstand

Der Mittelstand steht vor mehreren Entwicklungen, die gleichzeitig auf Entscheidungen wirken. Diese Gleichzeitigkeit macht gute Unternehmensführung anspruchsvoller.

Personal

steigende Lohn- und Lohnnebenkosten

Energie

schwankende Kosten entlang der Kette

Finanzierung

anspruchsvollere Kreditgespräche

Investitionen

vorsichtiger Entscheidungen

Fachkräfte

Bindungsdruck und Demografie

Fixkosten

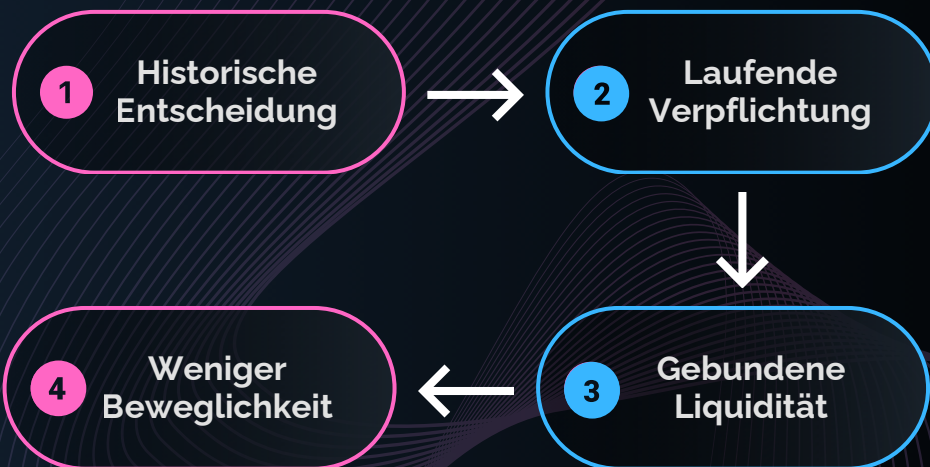
historisch gewachsene Strukturen

Maßnahmen müssen heute wirtschaftlich tragfähig, flexibel steuerbar und für Mitarbeiter nachvollziehbar sein. Viele klassische Modelle wurden jedoch für ein Umfeld entwickelt, in dem Finanzierung günstiger, Planbarkeit höher und Arbeitsmärkte weniger angespannt waren.

03 ENEMY

Der stille Gegner: Kapitalbindung ohne Transparenz

Der eigentliche Gegner ist selten ein einzelnes Produkt. Der Gegner sind ungeprüfte Strukturen, die Kapital binden, ohne dass ihr heutiger Nutzen noch klar belegt ist.



Dazu gehören historische Entscheidungen, unflexible Versorgungssysteme, schwer nachvollziehbare Kostenlogiken und Modelle, die über Jahre niemand mehr strategisch bewertet hat. In stabilen Zeiten wirken solche Strukturen harmlos. In wirtschaftlich angespannten Phasen können sie Wachstum verhindern, Investitionen verzögern und den Spielraum in Verhandlungen mit Banken, Mitarbeitern oder Lieferanten verringern.

Die entscheidende Frage lautet nicht: Welche Versorgungslösung ist bekannt?

Sondern: Welche Struktur stärkt das Unternehmen heute tatsächlich?

04 LIQUIDITÄT

Liquidität ist nicht nur Kapital

Liquidität geht selten schlagartig verloren. Sie wird meist schrittweise gebunden: durch laufende Verpflichtungen, gewachsene Versorgungsmodelle, Beiträge ohne sichtbaren Effekt und Strukturen, die nicht mehr zur aktuellen Unternehmensphase passen.

Wenn Strukturen mitlaufen

Druck steigt

Kosten | Banken | Personal

Spielraum
sinkt

wenn Liquidität gebunden ist

- laufende Verpflichtungen
- historisch gewachsene Versorgungsmodelle
- Beiträge, deren Effekt im Unternehmen kaum sichtbar wird
- Strukturen, die nicht mehr zur aktuellen Phase passen

Wenn über Jahre Kapital dauerhaft aus dem Unternehmen abfließt, reduziert das nicht nur Liquidität. Es reduziert strategische Flexibilität.

Genau deshalb ist Liquidität mehr als ein Kontostand. Sie ist die Fähigkeit, auf Chancen zu reagieren, schwierige Phasen zu überbrücken, Mitarbeiter zu halten und Investitionen nicht aus Unsicherheit zu verschieben.

05 BAV-GRENZEN

Warum klassische bAV-Modelle häufig an Grenzen stoßen

Die betriebliche Altersvorsorge bleibt grundsätzlich ein sinnvolles Instrument. Das Problem entsteht, wenn sie rein produktbezogen gedacht wird und der wirtschaftliche Effekt für das Unternehmen in den Hintergrund rückt.

01

**Direkt-
versicherung**

02

**Pensions-
kasse**

03

**Pensions-
fonds**

04

**Direkt-
zusage**

05

**Unter-
stützungs-
kasse**

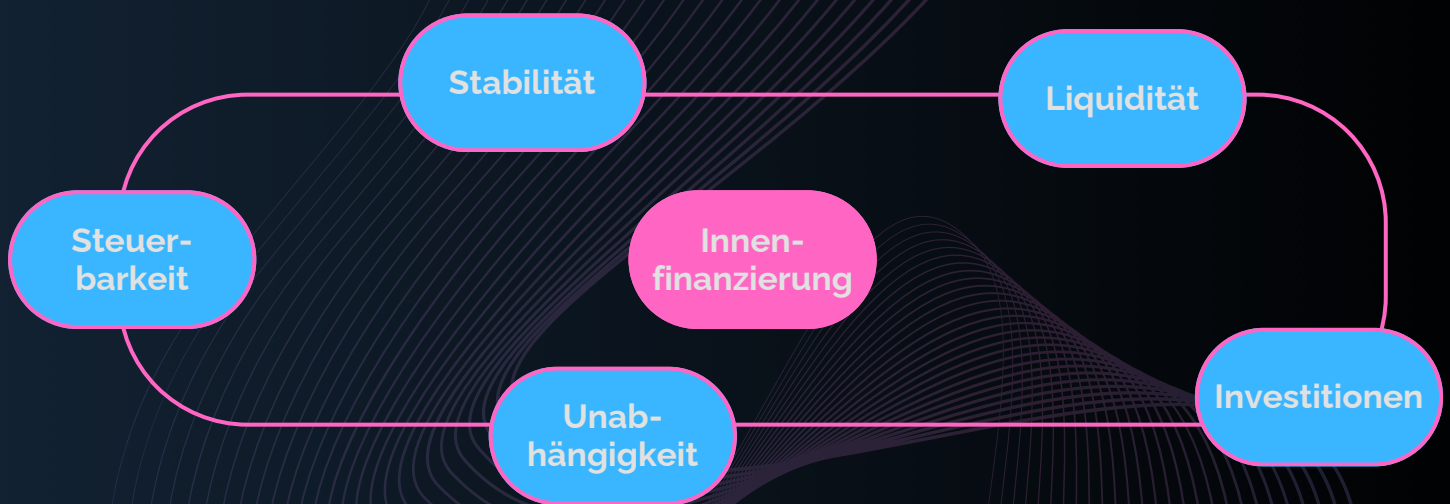
- Kapital fließt dauerhaft an externe Anbieter ab
- Kostenstrukturen sind schwer nachvollziehbar
- Flexibilität im Bestand ist begrenzt
- Planbarkeit leidet, wenn Rahmenbedingungen sich verändern
- der Effekt auf Mitarbeiterbindung bleibt häufig abstrakt

**Moderne Mitarbeiterversorgung muss Unternehmen stärken
- nicht Kapital entziehen.**

o6 PERSPEKTIVWECHSEL

Innenfinanzierung statt Abhängigkeit

Ein zentraler Perspektivwechsel im Mittelstand lautet: Kapital sollte möglichst dort wirken, wo es erwirtschaftet wird - im eigenen Unternehmen.



- mehr Unabhängigkeit von externen Kapitalgebern
- höhere Reaktionsgeschwindigkeit bei Marktveränderungen
- bessere Steuerbarkeit in unsicheren Phasen
- mehr Spielraum für Investitionen, Personal und Wachstum

Dafür braucht es rechtlich saubere und wirtschaftlich durchdachte Strukturen. Nicht jedes Unternehmen benötigt dieselbe Lösung. Aber jedes Unternehmen sollte prüfen, ob bestehende Modelle heute noch zur eigenen Liquiditäts- und Personalstrategie passen.

07 PDUK

Die pdUK als möglicher Durchführungsweg

Die pauschaldotierte Unterstützungskasse ist einer von fünf Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge. Sie unterscheidet sich grundlegend von klassischen Versicherungslösungen.

Klassische Versicherung

Kapital fließt aus dem Unternehmen ab und ist im Bestand nur begrenzt steuerbar.

pdUK als Struktur

Kapital bleibt mittelbar im Einflussbereich und kann wirtschaftlich im Unternehmen wirken.

Mitarbeiterversorgung + Liquiditätssteuerung
nicht Produktlogik, sondern unternehmerische Struktur

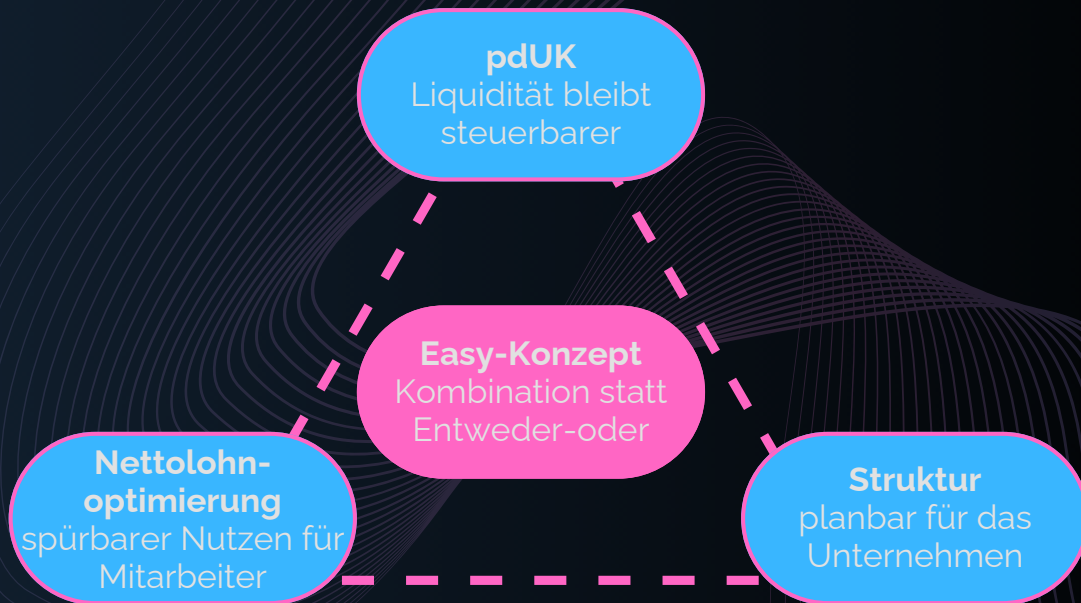
- steuerliche Absetzbarkeit der Dotierungen
- Erhalt und Steuerbarkeit von Liquidität
- höhere Flexibilität im Bestand
- bilanzielle Schonung
- Versorgungszusage für Mitarbeiter ohne zusätzlichen Nettoaufwand

Die pdUK ist nicht die Story. Sie ist ein mögliches Vehikel, wenn Mitarbeiterversorgung und unternehmerische Handlungsfreiheit zusammengebracht werden sollen.

08 EASY-KONZEPT

Das Easy-Konzept: Struktur statt Produktlogik

Das Easy-Konzept verbindet die pauschaldotierte Unterstützungskasse mit gezielten Instrumenten der Nettolohnoptimierung. Damit wird ein zentraler Nachteil vieler Entgeltumwandlungsmodelle adressiert: der spürbare Nettoverlust beim Mitarbeiter.



- wirtschaftlich planbar für das Unternehmen
- verständlich und attraktiv für Mitarbeiter
- flexibel genug für unterschiedliche Unternehmensphasen

Das Easy-Konzept ist kein Standardprodukt. Es ist eine strukturierte Lösung, die an Unternehmensgröße, Belegschaftsstruktur, Liquiditätslage und Zielbild angepasst werden muss.

09 WIRKUNG

Beweglichkeit für Unternehmen, Perspektive für Mitarbeiter

Richtig eingesetzt, kann eine solche Struktur mehrere Effekte verbinden. Der Nutzen liegt nicht in einer einzelnen Produktfunktion, sondern in besserer Unternehmensführung.

Liquidität

bleibt steuerbarer und wird
bewusster eingesetzt

Kapitalabfluss

wird kritisch geprüft statt
historisch fortgeführt

Finanzierung

wird unabhängiger von externen
Kapitalgebern

Mitarbeiter

erhalten eine nachvollziehbare
Versorgungsperspektive

Gerade für Unternehmen, denen es heute gut geht, entsteht die Chance, nicht erst unter Druck zu reagieren. Strukturen werden bewusst gestaltet, statt historisch weitergeführt.

10 VERGLEICH

Klassische Versicherung vs. Easy-Konzept

Die folgende Gegenüberstellung zeigt zentrale Unterschiede beider Ansätze im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge.

Merkmal	Klassische Versicherung	Easy-Konzept
Kapitalverwendung	Abfluss zur Versicherung außerhalb des Unternehmens	Kapital verbleibt im Unternehmen (Innenfinanzierung)
Liquidität	Kapital ist beim Versicherer gebunden und kurzfristig nicht nutzbar	Liquidität bleibt steuerbar und im Unternehmen nutzbar
Kontrolle & Transparenz	geringe Transparenz, starke Abhängigkeit vom Versicherer	Hohe Transparenz, Arbeitgeber steuert Mittelverwendung
Renditechancen	begrenzt und abhängig von Versicherungslogik	Langfristige Nutzung im Unternehmen mit klarer Versorgungsperspektive
Kostenstruktur	oft Abschluss- und Verwaltungskosten	Schlanke Verwaltung, effizientere Mittelverwendung
Flexibilität	eingeschränkte Vertragsstrukturen	Individuelle Gestaltung möglich
Bindung der Mitarbeitenden	Nutzen oft wenig sichtbar	Verbindet Nettolohnoptimierung und Mitarbeiternutzen

*im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge

11 RENTE ZUM NULLTARIF

Aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht.

Aus Sicht Ihrer Mitarbeitenden:

Merkmal	Ohne Betriebsrente	Mit Betriebsrente	Easy-Konzept
Bruttogehalt	2.800 EUR	2.800 EUR	2.800 EUR
Betriebsrente (Entgeltumwandlung)	0 EUR	-100 EUR	-100 EUR
Zusätzliche Arbeitgeberleistung	0 EUR	0 EUR	+50 EUR
Lohnsteuer inkl. KiSt & Soli	-900 EUR	-850 EUR	-850 EUR
Auszahlungsbetrag	1.900 EUR	1.850 EUR	2.700 EUR
Eigenanteil für Betriebsrente	0 EUR	-50 EUR	0 EUR
Kapitalleistung		mit Eigenanteil	ca. 40.000 EUR ohne Eigenanteil

Kernaussage Mitarbeitende: Gleiche Auszahlung wie ohne Betriebsrente, aber mit Versorgungsperspektive.

Aus Sicht Ihres Unternehmens:

Ausgabe zusätzliche Arbeitgeberleistung +50 EUR	Einnahme Entgeltumwandlung ins Versorgungswerk +100 EUR	Einnahme vermiedene Lohnnebenkosten +20 EUR	Saldo pro Monat / Mitarbeiter +70 EUR
---	---	---	---

12 FAZIT

Stabilität bewusst gestalten

Unternehmerischer Erfolg bedeutet heute nicht, alles auf kurzfristiges Wachstum auszurichten. Er bedeutet, Liquidität als Handlungsfreiheit zu verstehen, Strukturen rechtzeitig zu hinterfragen und Verantwortung für Unternehmen und Mitarbeiter wirtschaftlich sauber zu verbinden. Die stärkste Entscheidung wird selten in der Krise getroffen. Sie wird davor getroffen - dann, wenn ein Unternehmen noch aus Ruhe, Stärke und Klarheit handeln kann.

Starke Unternehmen sichern nicht nur Umsatz. Sie sichern strukturelle Beweglichkeit.

Nächster Schritt

Bestehende Strukturen
wirtschaftlich einordnen

praemium Süd | AVAL AG

Liquidität. Planbarkeit.
Mitarbeiterversorgung