

Presse-Links

Höherer Liquiditätsdruck der Unternehmen

Basel II macht Leasing interessant

Von Andreas Krämer

Fremdkapital zu beschaffen, wird durch Basel II immer schwieriger. Leasingverträge gewinnen deshalb als Alternative zum klassischen Bankkredit für Unternehmen an Bedeutung.

Banken sind in konjunkturell schwierigen Zeiten immer schon zurückhaltender bei der Kreditvergabe gewesen - zumal viele deutsche Finanzinstitute derzeit selbst unter Ertragsproblemen leiden. Zusätzlich machen sich bereits jetzt die neuen Eigenkapitalregeln für Finanzinstitute bemerkbar. Die als Basel II bekannten Regeln sollen von Ende 2007 an als allein gültiges Regelwerk gelten. Kreditnehmer werden danach in verschiedene Risikoklassen eingeteilt.

Je nach Bonität des Kunden muss die Bank den Kredit mit Eigenkapital unterlegen. Für Kunden mit hohem Risiko, also niedriger Bonität, steigen damit die Zinsen und die Kredite werden teurer. Bislang mussten die Banken die an Gewerbetreibende vergebenen Kredite mit pauschal acht Prozent Eigenkapital unterlegen, unabhängig von der Bonität des Kreditnehmers (Basel I).

Im Zuge von Basel II sind die Kreditinstitute verpflichtet, die Bonitätsrisiken ihrer Kreditnehmer anhand von Rating-Systemen einzuschätzen. Dabei ist es wichtig, dass die Institute auch wesentlich mehr qualitative und zukunftsorientierte Informationen über einen Betrieb erhalten. Einflussfaktoren auf ein Rating-Urteil sind zum einen "harte" Kriterien, wie Bilanz-, Rentabilitäts- oder Jahresüberschusskennzahlen. Zum anderen gibt es "weiche" Kriterien, wie die Managementqualität, den Business-Plan oder die Nachfolgeregelung eines Betriebes.

Eine wichtige Kennzahl aller Rating-Systeme von Kreditinstituten ist der bilanzielle Verschuldungsgrad. Je geringer der Eigenkapitalanteil auf der Passivseite des Kreditnehmers ist, desto schlechter fällt die Bonitätseinschätzung aus. Für ein Unternehmen kommt es darauf an, sein Eigenkapital nicht unnötig zu binden. Hier bietet sich Leasing als alternative Finanzierungsform an.

Leasing bedeutet, Wirtschaftsgüter wie Büros, Automobile oder Computer zu nutzen, ohne sie für viel Geld selbst anzuschaffen. Oder juristisch gesagt: die Gebrauchsüberlassung eines Investitionsgutes auf Zeit gegen Entgelt.

Dabei schont Leasing das Eigenkapital. Das "klassische" Leasingobjekt ist mit einem fast 50-prozentigen Anteil am Leasingmarkt nach wie vor das Automobil. Viele Unternehmen leasen ihren Fuhrpark. Bei diesen und anderen Leasinggütern gilt jedoch die Leasing-Regel: Der Nutzen besteht im Gebrauch, nicht im Erwerb. Da die Leasing-Zahlungen immer parallel zur Nutzung anfallen, kann ein Leasingnehmer seine Raten so mit dem Gewinn begleichen, den er durch das Leasingobjekt erwirtschaftet hat. Diese Auswirkung wird branchenüblich als "Pay-as-you-earn"-Effekt bezeichnet. Darüber hinaus enthält Leasing auch einige steuerliche Vorteile für den Unternehmer. So können die Leasingraten monatlich als Gewinn mindernde Betriebsausgaben geltend gemacht werden.

Neben Steuervorteilen liegt der größte Vorteil des Leasings darin, dass es das Eigenkapital schont. Eigenkapital ist kostbarer denn je, weil die Eigenkapitalquote nach Basel II der Schlüssel zu günstigen Krediten ist. Je mehr Liquidität in einem Unternehmen vorhanden ist, umso besser fällt die Bonitätsprüfung bei der Geschäftsbank aus. Im harten Ringen um eine günstige Kreditfinanzierung nach den neuen Kreditrichtlinien kann es sich somit für ein Unternehmen auszahlen, auf Leasing zu setzen.

Andreas Krämer ist Direktor Vertrieb der Ford Bank und Direktor Versicherungen und Flotten bei Ford Financial in Köln.

HANDELSBLATT, Donnerstag, 16. September 2004



Der Mann könnte einem fast Leid tun. Seinen letzten Job macht jetzt ein anderer, der nicht nur jünger, sondern auch noch billiger ist. So etwas hat Ludger Albacht, 63, schon mehrmals erlebt. Doch was für manche zum Problem wird, erhebt er zum Prinzip: „Wenn ich einen neuen Job annehme, besteht meine Aufgabe darin, mich selbst überflüssig zu machen.“

Albacht ist Interimsmanager. Er gehört seit drei Jahren zu jener kleinen, feinen Klasse von Führungskräften, die ihre Dienste nur noch zeitweise zur Verfügung stellen.

Diese Mietmanager werden, vor allem im Mittelstand, immer beliebter. Sie sanieren und restrukturieren, führen Unternehmen durch Gesellschafterwechsel oder füllen vorübergehend Lücken in dünnen Personaldecken aus. Sie sind die Feuerwehrleute der freien Wirtschaft.

Brennt es also an allen Ecken und Enden? Immerhin wächst der Markt für Interimsmanager jährlich um zehn bis 30 Prozent. Von 70 bis 80 Millionen Euro im Jahr 2000 stieg ihr Honorarvolumen auf 400 Millionen Euro im Jahr 2004. Und ein Ende des

Booms ist nicht abzusehen: Hier zu Lande arbeiten bislang nach Angaben der Dachgesellschaft Deutscher Interim Manager (DDIM) rund 1500 Führungskräfte auf Zeit, auf dem traditionell flexiblen Arbeitsmarkt der Niederlande sind es schon mehr als zehnmal so viel.

Die Vorteile für die Unternehmen liegen auf der Hand: Mit dem Mietmanager können sie sich eine ausgewiesene Autorität für eine kurzfristig anstehende Aufgabe ins Haus holen; fest angestellte Führungskräfte müssen sich so nicht mühsam in eine neue Materie einarbeiten. Da der Interimsmanager von außen kommt, ist er nicht betriebsblind, nimmt also keine falsche Rücksicht, setzt aber, anders als ein externer Berater, seine eigenen Vorstellungen selbst um. Vor allem aber räumt er seinen Schreibtisch nach getaner Arbeit wieder – ohne zu murren oder gar eine Abfindung zu verlangen.

So stehen die Interimsmanager wohl auch weniger für Endzeit- als für Aufbruchsstimmung: Die Flexibilisierung ist bei den Führungskräften angekommen. „Ich bin viel zufriedener als vorher im festen Job“, sagt Ludger Albacht, „meine Aufgaben sind hochinteressant und abwechslungsreich.“ Zwischen den Einsätzen leistet er sich schon mal längere Atempausen, spielt Golf, kümmert sich um seine Familie oder setzt sich politisch für seine Heimat, das Münsterland, ein.

Vor drei Jahren hatte ihn sein damaliger Arbeitgeber, ein großer Baustoffhersteller, abgefunden. „Dem war ich wohl zu teuer geworden“, sagt Albacht. Doch für den Ruhestand fühlte er sich zu jung. Also suchte er nach einer Aufgabe, die ihm noch einmal alles abverlangte – und fand sie im Interimsmanagement. Seitdem richtete er unter anderem den Einkauf eines Zapfsäulenherstellers und eines Maschinenbauers neu aus. Der Ausnahmezustand wird für den Interimsmanager zum Normalfall: „Ich habe ein, zwei Tage, um ein Unternehmen kennen zu lernen, Personal wie auch Prozesse zu verstehen. Danach muss ich voll einsteigen“, sagt Albacht. Schon nach zwei, drei Monaten sind manche Jobs erledigt; selten dauert ein Auftrag länger als ein Jahr.