

MUM – Das PowUnity MitUnternehmerModell





INHALT

| | |
|---|----|
| Das PowUnity MitUnternehmerModell | 4 |
| Philosophie zum PowUnity MitUnternehmerModell | 6 |
| Philosophie-Splitter | 8 |
| Grundsätze | 9 |
| Die Herausforderung | 10 |
| Der Umdenkprozess | 11 |
| Die Lösung | 12 |
| Anforderungen an PowUnity Mitunternehmer | 16 |
| Folgen und Auswirkungen des PowUnity MitUnternehmerModells | 19 |
| für Kunden | 19 |
| für das Unternehmen | 20 |
| für Mitarbeiter und Mitunternehmer | 20 |
| für Geschäftsleitung und Eigentümer | 21 |
| Funktionsfaktoren | 24 |
| Ausschüttung und Sonderzahlung | 26 |

Das PowUnity MitUnternehmerModell



Ein in Österreich erfolgreiches Modell einer Mitarbeiterbeteiligung ist das **PowUnity MitUnternehmerModell** (MUM), welches bei der PowUnity GmbH in Innsbruck 2021 eingeführt wurde. Ziel dieses Modells ist, den wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen, welche an ein Unternehmen und dessen Mitarbeiter gestellt werden, bestmöglich zu begegnen. Voraussetzung dafür ist, dass sich viele Mitarbeiter am Unternehmen beteiligen. Für den Erfolg leistet die Reinigungskraft genauso ihren Beitrag wie die Geschäftsführung. Wenn der Verkauf nur darauf achtet, möglichst große Umsätze zu machen, ohne dass es im „Hinterfeld“ des Unternehmens stimmt, wird eine Organisation nicht erfolgreich sein. Daraus folgt, jeder soll die Möglichkeit haben, sich am Unternehmen zu beteiligen. Eine Fixkostenoptimierung ist im Personalbereich nur dann gegeben, wenn der Großteil der Mitarbeiter bereit ist, einen Teil des Einkommens erfolgsabhängig zu machen.

Beim Eintritt in das Unternehmen wird das Modell den Mitarbeitern vorgestellt. Notwendige betriebswirtschaftliche Kenntnisse werden an die zukünftigen Beteiligten weitergegeben.

Es besteht kein Rechtsanspruch auf Beteiligung. Das Modell ist jederzeit änderbar. Entscheidungen werden in den dafür vorgesehenen Gremien getroffen.

Mitarbeiter (ausgenommen Lehrlinge) können immer zu Geschäftsjahresbeginn (1. April) dem MUM beitreten. Gegenseitiges Einverständnis (Firma/Mitarbeiter) für den

MUM-Eintritt setzt entsprechende Leistungen und Qualitäten des Mitarbeiters voraus. Jeder kann arbeiten, wenn es Arbeit gibt und nicht, wenn es ein Gesetzgeber erlaubt. Ein Ausstieg aus dem Modell ist möglich.

Bei dieser Beteiligung erzielt der Mitunternehmer ein Zusatzeinkommen als Sonderzahlung. In einem Verlustjahr wird ein entsprechender Verlustvortrag gebucht. Im Insolvenzfall haftet der Beteiligte nicht. Ein Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Unternehmen hat die Beendigung der Beteiligung zur Folge. Die Abrechnung erfolgt im Rahmen der Bilanzerstellung.

Die Chance, die Zukunft des Unternehmens und damit die Arbeitsplätze abzusichern, steigt mit dem MitUnternehmer-Modell enorm.

Die Beteiligung stellt keinen Kündigungsschutz dar. Das Monatsgehalt ist an den gesetzlichen Kollektivvertrag angepasst. Eine pauschale Überstundenentlohnung ist vorgesehen. Außer dem Fixgehalt gibt es keine Provisionen oder sonstigen Prämien (gilt auch für Mitarbeiter, welche noch nicht im MUM sind). Für die Beteiligten ergibt sich aus dem MitUnternehmerModell, dass die Sozialleistungen vom monatlichen Gehalt plus der Sonderzahlung berechnet werden.

Jedes Jahr findet eine Gesellschafterversammlung statt, zu der alle Beteiligten und Mitarbeiter eingeladen sind. Die Präsentation der Bilanz stellt einen wesentlichen Teil dieser Versammlung dar. Ein wichtiges Ziel ist es, für Veränderungen eine möglichst breite Zustimmung zu erlangen.

Die Einführung des MUM hat sowohl extern als auch intern positive Auswirkungen. Die Chance, die Zukunft des Unternehmens und damit die Arbeitsplätze abzusichern, steigt enorm. Darüber hinaus trägt das Modell zur Bildung einer starken Marke bei¹.

¹ Weitere Informationen unter **Folgen und Auswirkungen des MitUnternehmermodells**

Philosophie zum PowUnity MitUnternehmerModell



Die Geschäftswelt ist oft geprägt von der Denkweise „Was ich dem anderen genommen habe, brauche ich selbst nicht mehr verdienen“. Es entsteht eine Kultur, in der dem Gegenüber ein Angebot unterbreitet wird, welches man selbst zu diesen Bedingungen nicht annehmen würde.

Das ist der Grund, warum wir unseren Kunden als fairer Partner gegenüberreten. Dabei geht es nicht um die Frage, ob alleine wir bei einem Geschäft „gut aussteigen“, sondern ob das Geschäft für beide Partner lukrativ ist. Es gilt, sich im Entscheidungsfindungsprozess nicht nur auf Produkt und Preis zu beschränken, sondern vielmehr zu untersuchen, wie in der Wertschöpfungskette alle beteiligten Partner einen optimalen Nutzen erzielen können. Es entstehen dadurch Verbindungen, welche sich bei weitem nicht nur auf die Geschäftsbeziehung beschränken.

Wir handeln so, dass die Wirtschaft für den Menschen da ist und nicht der Mensch für die Wirtschaft. Es kehrt dabei wieder mehr Handschlagqualität in den wirtschaftlichen Alltag ein. Wir sind davon überzeugt, dass der Weg „Verhandeln statt Prozessieren“ der richtige Weg ist!

Richtig ist auch, dass der größte Rationalisierungseffekt darin besteht, unnötige Dinge nicht zu tun. Würde dieses Gedankengut weiter verbreitet sein, wäre eine gerechte Aufteilung der vorhandenen Arbeit, sprich Arbeitszeitverkürzung, kein Problem. Wir hoffen, dass künftig Ar-

beit immer mehr als integrierter Bestandteil eines sinnerfüllten Lebens betrachtet wird.

Wir von PowUnity sind angetreten, die Denkweise in Kategorien Arbeitgeber – Arbeitnehmer zu durchbrechen.

Alles hier zu Wirtschaft und Gesellschaft Gesagte gilt auch für die kleinste Wirtschaftseinheit, das Unternehmen. Wir von PowUnity sind angetreten, die Denkweise in Kategorien Arbeitgeber – Arbeitnehmer zu durchbrechen. Für uns ist der Arbeitgeber ausschließlich unser Kunde. Dieser Definition entsprechend sind alle Mitglieder unserer Firma Arbeitnehmer un-

serer Kunden. Daher ist es recht und billig, alle am Erfolg zu beteiligen. Gehälter (und daher Personalfixkosten) sind auf den Kollektivvertrag reduziert.

Gelingt es uns nicht mehr, zu diesen Minimalkosten gewinnbringend zu wirtschaften, hat unser Unternehmen die Existenzberechtigung verloren. Wenn sich alle Mitarbeiter im Unternehmen ständig Gedanken über lösungs- und erfolgsorientierte Arbeit machen, wird der Erfolg eintreten.

Sozusagen sind wir dann zum Erfolg verurteilt!

Christian Strassl, Stefan Sinnegger, Maximilian Loy
Begründer des PowUnity MitUnternehmerModells

Philosophie-Splitter zum PowUnity MitUnternehmerModell



M(ehr) Fairness **U**(nglaubliche) Entwicklung **M**(aximale) Zukunftssicherung

- ▶ Fixkostenminimierung
- ▶ unternehmerisches Denken und Handeln
- ▶ jeder ist für den Erfolg notwendig und wichtig
- ▶ jedem PowUnity Beteiligten seine eigene Wohnung oder sein eigenes Heim
- ▶ Flexibilität erhöht Effizienz ohne Mehraufwand
- ▶ lebendes System
- ▶ nur sinnvolle Arbeit durchführen / Unnötiges wird nicht getan
- ▶ normale Arbeitszeit genügt / Spitzenbedarf ohne zusätzliches Personal
- ▶ freie Urlaubsregelung
- ▶ gemeinsame Verantwortung, gemeinsamer Erfolg / weg vom Kästchendenken
- ▶ leiten heißt Verantwortung zu übernehmen
- ▶ Stufenpension, flexible Arbeitszeit, Teilzeit, Karenzierung
- ▶ totale Offenheit
- ▶ Freiwilligkeit
- ▶ zukunftsweisend
- ▶ sicherer Arbeitsplatz
- ▶ Beteiligung ist kein Kündigungsschutz
- ▶ erfolgsorientiertes Handeln
- ▶ auf Anhieb richtig!
- ▶ persönliche Zufriedenheit

Grundsätze

$$E = Q \times A$$

Ergebnis (Erfolg) = Qualität x Akzeptanz

Entwicklung

Stillstand = Rückschritt

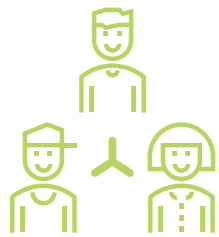
**Veränderung = überlebenswichtiger
Fortschritt**

Die Herausforderung



an das Unternehmen:

- ▶ Fixkostenoptimierung
- ▶ Kontrolle der Wertschöpfungskette
- ▶ Begeisterung der Mitarbeiter
- ▶ Entwicklung
- ▶ Zukunftssicherung
- ▶ Mitarbeiterziele – Unternehmensziele



an die Mitarbeiter:

- ▶ Verantwortung für das Unternehmen übernehmen
- ▶ Kästchen-Denken überwinden
- ▶ Angst vor Veränderungen ablegen
- ▶ Anreiz zum gemeinsamen Erfolg erkennen



an die Auswirkungen auf den Markt:

- ▶ Verständnis für Kundenprobleme
- ▶ klare Zuständigkeiten
- ▶ kurze Durchlaufzeiten
- ▶ Gesprächspartner mit Kompetenz
- ▶ moderner Partner

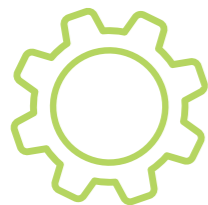
Der Umdenkprozess

| | | |
|-----------------------------|---|---------------------------|
| Unternehmer ist Arbeitgeber | → | Kunde ist Arbeitgeber |
| Misstrauen | → | Vertrauen |
| Kontrolle | → | Freiraum |
| Macht durch Hierarchie | → | Akzeptanz durch Kompetenz |
| Führungstechnik | → | Eigeninitiative |
| Fremdbestimmung | → | Selbstbestimmung |
| Besitzen | → | Teilen |
| Motivieren | → | Begeistern |
| Druck | → | Sog |



Die Lösung

Seit 2021 hat PowUnity ein erfolgreiches MitUnternehmer-Modell (MUM) etabliert. Intern bewirkt das MUM tiefgreifende Veränderungen: auf allen Ebenen – vom Engagement der einzelnen Mitarbeiter über Prozessabläufe bis hin zur Performance des gesamten Unternehmens treten erhebliche Verbesserungen ein. Zudem prägt das MUM das Gesamtbild, das die Geschäftspartner von PowUnity haben, positiv und wirkt sich spürbar auf jeden Kundenkontakt im Tagesgeschäft aus.



Fortlaufende Weiterentwicklung des MUM

Das MitUnternehmerModell stellt in seiner täglichen Umsetzung einen fortlaufenden Prozess dar. Besprechungen über Personalentwicklung, Gruppenmeetings, etc. finden regelmäßig statt. Darüber hinaus wird jährlich eine Gesellschafterversammlung abgehalten. Es entsteht ein motivierender und mobilisierender Effekt, der kontinuierlich wirkt.



Beteiligte treten gegenüber den Geschäftspartnern als „Mitunternehmer“ auf

Der Status „Mitunternehmer“ wird in Geschäftsbriefen, Angeboten und auf Visitenkarten aktiv kommuniziert.

Wenn ein MitarbeiterIn in das MUM eingetreten ist, wird seine Funktionsbezeichnung um „Mitunternehmer“ ergänzt. So wird den Partnern verdeutlicht, dass das MUM durchaus eine positive Auswirkung auf die gemeinsame Geschäftsbeziehung hat (persönliche Verantwortlichkeit, Kompetenz, Engagement).



Für den Geschäftspartner spürbare persönliche Verantwortung und unternehmerisches Handeln der Mitarbeiter

Da in allen Bereichen Mitunternehmer arbeiten, spricht der Kunde mit einem kompetenten und entscheidungsfähigen Partner. Dies wird vom Großteil der Kunden wahr genommen. Jeder ist entscheidungsbefugt und kann dadurch im Kundenkontakt verantwortlich und verbindlich arbeiten.

Jeder PowUnity Mitunternehmer kann frei entscheiden. Er beschränkt sich dabei auf den Bereich, in dem er sich sicher fühlt.

Projektorientiert werden Teams zusammengestellt. Beispielsweise stellt sich eine Auftragsbearbeiterin, die einen großen Auftrag bearbeitet, ein geeignetes Team aus den unterschiedlichen Funktionsbereichen zusammen.



Maximale interne Transparenz: Jeder kennt das Ganze

Direkter Zugriff auf alle relevanten Daten und umfassende Information ermöglichen den Mitarbeitern eine eigenverantwortliche Arbeitsweise.

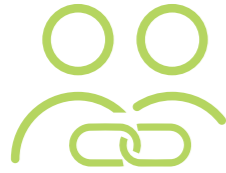
Vollständige Transparenz aller Unternehmensdaten (z. B. Einkaufspreise, Kalkulationsfaktoren) fördern unternehmerisches Denken und Handeln bei jedem Einzelnen.

PowUnity erwartet, dass jeder Mitarbeiter von dieser Transparenz Gebrauch macht und aktiv seine Fähigkeiten zu vernetztem Denken weiterentwickelt.



Arbeitszeitunabhängige Leistungen

PowUnity kann auf Grund dieser größeren Flexibilität optimal auf die jeweilige Auftragslage und auf einzelne Projektanforderungen reagieren. Für die Kunden bedeutet dies große Vorteile. Jeder kann sich auf das uneingeschränkte Engagement des PowUnity Teams verlassen.



Jeder Mitunternehmer ist dem Kunden direkt verpflichtet

Die täglichen Geschäftsbeziehungen von PowUnity zeichnen sich durch eine besonders enge und verbindliche Beziehung zwischen Mitarbeitern und Partnern aus.



Interne Transparenz von Kunden- und Projektdaten

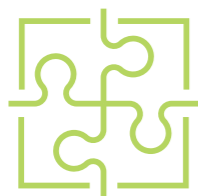
Sämtliche Kunden- und Projektdaten stehen allen Mitarbeitern jederzeit offen. Eine Ausstattung auf dem neuesten technischen Stand der EDV macht dies möglich.

Weil jeder Mitarbeiter auf die relevanten Daten zugreifen kann, treffen Kunden bei PowUnity stets auf "informierte" Ansprechpartner, die verbindliche Aussagen zum Projektstatus machen können.

Zugleich erhöht diese Transparenz die Effizienz der internen Abläufe. Etwaige Fehler können von allen erkannt und behoben werden.

Es gibt in der Organisationsstruktur keine grundsätzliche Trennung zwischen "Front" und "Etappe". PowUnity trennt nicht zwischen Mitarbeitern, die im Kundenkontakt stehen und solchen, die im Hintergrund bleiben. Eine Staffelung zunehmender Entfernung zur "Front" (etwa Verkauf > Kundenberatung > Innendienst > Technik) existiert nicht.

Vielmehr gilt das Prinzip "Kompetenz an der Front". Der Kunde spricht immer mit einem kompetenten Mitunternehmer. Damit sind die trägen Hierarchien ausgeschaltet, die Wege in der Organisation sind kurz.



Es gibt keine Verantwortungslücken

Gleichgültig, wie komplex ein Projekt ist, wie langfristig eine Zusammenarbeit ist und wie viele Mitarbeiter daran beteiligt sind: ein Kunde gerät bei PowUnity niemals in eine Zuständigkeits- oder Verantwortungslücke.

Auftrags- und Terminverfolgung werden immer aktiv seitens PowUnity durchgeführt. Die flache Hierarchie und die unternehmerische Einstellung aller Mitarbeiter wird für den Kunden bei jedem einzelnen Kontakt spürbar.

Der Kunde erlebt die Übergabe einer Zuständigkeit niemals als Abschieben von Verantwortung; er fühlt sich nicht "weitergereicht".



Schnelle, verbindliche Übergabe von Zuständigkeiten

Obwohl jeder Mitarbeiter unmittelbar gegenüber dem Kunden verantwortlich ist, gibt es selbstverständlich Spezialisierungen und besondere Zuständigkeiten.

Charakteristisch für PowUnity ist die besonders schnelle und zugleich maximal verbindliche Übergabe von Zuständigkeiten – insbesondere zwischen Verkauf, Technik und Support. Die Organisationsstruktur "dreht" sich immer so, dass der richtige Ansprechpartner im verantwortlichen Kundenkontakt steht.

Anforderungen an PowUnity Mitunternehmer

Grundsätzlich beziehen sich die Anforderung an die Mitunternehmer auf das direkte, beeinflussbare Arbeitsumfeld. Viele dieser Anforderungen gelten genauso für Mitarbeiter, die (noch) nicht im Mitunternehmermodell sind. Für Mitunternehmer gibt es aber eine stärkere Verpflichtung, an der Umsetzung dieser Ansprüche aktiv mitzuarbeiten.



PERSÖNLICHES

Positive Einstellung zum Unternehmen

- ▶ sich mit dem Unternehmen identifizieren und PowUnity nach außen positiv darstellen
- ▶ intern keine negative Einstellung ausstrahlen, sondern konstruktive, offene Kritik üben, die der Weiterentwicklung dient

Risiko-/Chancen-Bereitschaft

- ▶ Reduktion des Fixeinkommens auf den gesetzlich geregelten Kollektivlohn akzeptieren
- ▶ Chance auf höheres Gesamteinkommen durch Beteiligung am Erfolg wahrnehmen
- ▶ in seiner unmittelbaren Arbeitsumgebung unternehmerisch handeln, Veränderungen/Verbesserungen zulassen bzw. durchführen (Änderungen sind immer Risiko und Chance)
- ▶ persönliche Verantwortung wahrnehmen
- ▶ für seine Arbeit und das Resultat Alleinverantwortung übernehmen



EINSTELLUNG ZUR GEMEINSCHAFT

Engagement in der Gruppe

- ▶ bei Firmenveranstaltungen teilnehmen
- ▶ den Zusammenhalt fördern
- ▶ bei Meinungsunterschieden von KollegInnen vermitteln
- ▶ eigenes Unbehagen ausdrücken
- ▶ KollegInnen in die Gemeinschaft einbeziehen

Teamfähigkeit

- ▶ andere Meinungen zulassen und akzeptieren
- ▶ seine eigenen Vorstellungen einbringen, aber auch andere (Mehrheits-) Entscheidungen akzeptieren und mittragen

Konflikt- und Kritikfähigkeit

- ▶ Kritik von anderen nicht nur zulassen, sondern erwarten
- ▶ Kritik sehen als etwas Konstruktives, das der Weiterentwicklung hilft
- ▶ selber Kritik üben, aber sachlich und fair, nicht persönlich und verletzend
- ▶ so kritisieren, dass der andere damit auch etwas anfangen kann, daraus lernen kann

- ▶ sich nicht in der Gruppe „verstecken“

1. Flexibilität

- ▶ Bereitschaft, anderen bei Überlastung zu helfen, auch wenn das nicht das eigene Arbeitsgebiet betrifft
- ▶ Arbeitszeit an den Arbeitsanfall anpassen. Im längerfristigen Durchschnitt soll die Normalarbeitszeit (inkl. Überstunden laut Pauschale) ausreichen
- ▶ keine Anhäufung von Urlaubsguthaben - der Urlaubsanspruch dient der Erholung und soll in der vorgesehenen Zeit konsumiert werden

- ▶ Konflikte nicht ignorieren, sondern ansprechen und auf eine Aufarbeitung drängen



LERNEN UND WISSEN

5. Offenheit für Weiterentwicklung

- ▶ sich darüber im Klaren sein, dass Stillstand ein Rückschritt ist und ständiges Lernen und Weiterbildung notwendig sind
- ▶ sich aktiv um Weiterbildung kümmern, auch durch Gespräche mit KollegInnen herausfinden, zu welchen Themen Schulungsmaßnahmen sinnvoll sind
- ▶ neues Wissen auch KollegInnen weitergeben

Einstellung zur MUM-Systematik, Philosophie und Kenntnis derselben

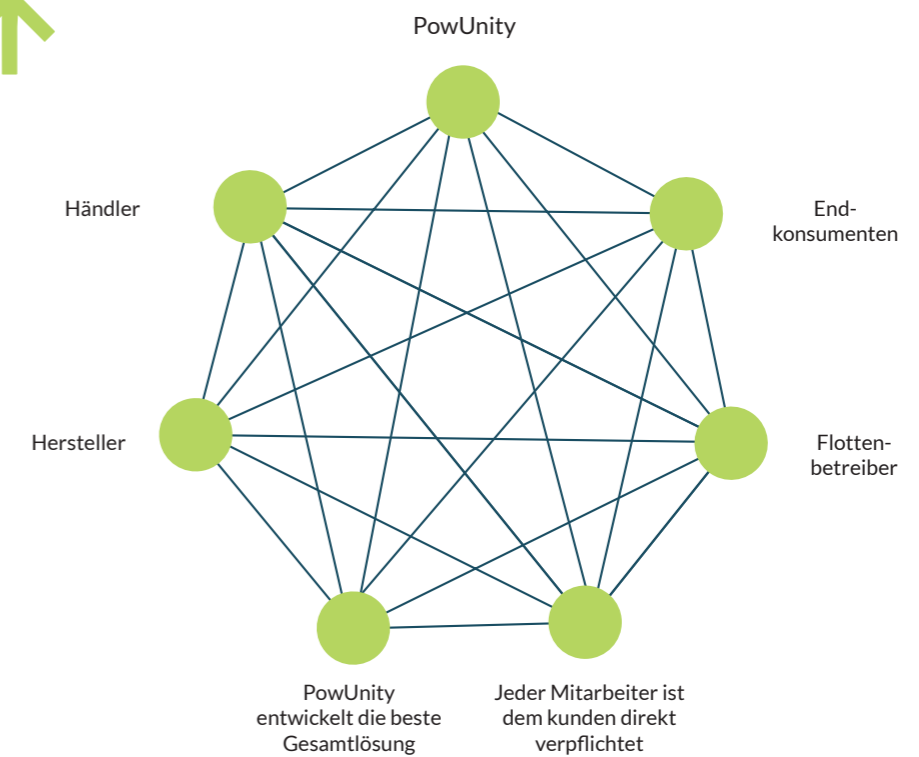
- ▶ über die MUM-Philosophie Bescheid wissen
- ▶ die MUM-Philosophie „leben“
- ▶ das Berechnungsmodell der Ausschüttung verstehen
- ▶ die rechtlichen Aspekte der Beteiligung kennen (Kommanditist, woran beteiligt, welche Rechte und Pflichten, etc.)

Folgen und Auswirkungen des MitUnternehmerModells



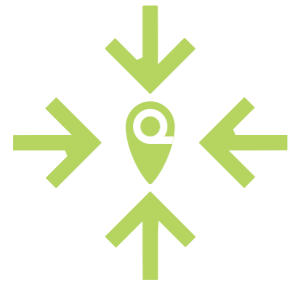
Folgen und Auswirkungen für Kunden

Das MitUnternehmerModell trägt dazu bei, dass PowUnity eine starke Marktposition erreicht hat.



Der Mitarbeiter ist dem Kunden direkt verpflichtet

- ▶ interne Transparenz von Kunden- und Projektdaten
- ▶ keine grundsätzliche Trennung in der Organisationsstruktur zwischen „Front“ und „Etappe“
- ▶ schnelle, verbindliche Übergabe von Zuständigkeiten
- ▶ keine Verantwortungslücken

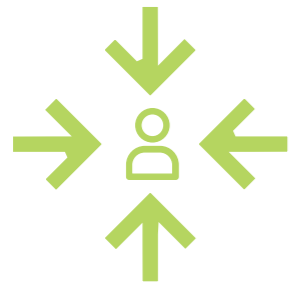


Folgen und Auswirkungen für das Unternehmen

Durch das MitUnternehmerModell werden die Fixkosten und die laufenden Betriebskosten gesenkt. Der Cash Flow erhöht sich in kurzer Zeit erheblich. Um das Unternehmen bilden sich Netzwerke. PowUnity entwickelt sich zu einem sicheren und soliden Unternehmen.

Es sind Reserven vorhanden, um in die Zukunft investieren zu können. Alle im Unternehmen sind überzeugt, mit Problemen, die eventuell auf die Firma zukommen könnten, fertig zu werden und Chancen nutzen zu können.

Das Wichtigste aber ist: Es wurde ein neuer Weg beschritten, bei dem alle Beteiligten gewinnen. Partner und Kunden genauso wie alle Beteiligten und Mitarbeiter, Lieferanten genauso wie Institutionen im infrastrukturellen Umfeld.



Folgen und Auswirkungen für Mitarbeiter und Beteiligte

Eigenverantwortliche Arbeit und größtmögliche Selbständigkeit stärkte die Motivation der Mitarbeiter. Jeder ist gefordert, unternehmerisch zu denken, Aufgaben zielgerichtet zu lösen und in seinem Bereich laufend Verbesserungen einzuführen. Diese Herausforderungen zu meistern bietet für jeden Mitarbeiter ein breites Feld für die persönliche Entwicklung.

Da alle über die gesamte Firma genau Bescheid wissen und das gleiche Ziel verfolgen, ist ein sehr gutes und kollegiales Betriebsklima entstanden. Jeder gibt sein Bestes um alles „auf Anhieb richtig“ zu machen und sieht die Grenze seiner Tätigkeit nicht in seinem derzeitigen Aufgabenbereich.

Ein wichtiger Punkt ist auch das Einkommen. Neben einem kurzfristigen Verzicht (das Gehalt aus nicht selbstständiger Arbeit ist an den Kollektivvertrag angepasst, was teilweise zu erheblichen Reduktionen führte) entwickelt sich das Jahreseinkommen bei jedem Beteiligten positiv.

Jeder Beteiligte hat pro Geschäftsjahr € 500,- für Sponsorzwecke zur Verfügung.

Sollten zur Erfüllung aller Aufgaben Überstunden zu leisten sein, dann sind diese durch eine pauschalierte Erhöhung des Gehaltes abgegolten (/ 0,9205).

Es gilt für jeden Beteiligten eine freie Urlaubsregelung. Jeder nimmt sich in Absprache mit seinem Team so viel Urlaub, wie er benötigt – unabhängig von gesetzlichen Regelungen. Eine Aufzeichnung des Urlaubes erfolgt in einer entsprechenden Datenbank.

Jeder Beteiligte erhält für zu Hause einen Internetanschluss (Webcube).

Weiters wird die Grundgebühr eines Firmen-Handyvertrages übernommen.

Ein E-Bike im Wert bis zu € 5.000,- inkl. MWSt. + 1 BikeTrax wird dem Beteiligten zur Verfügung gestellt. Bei Teilzeitbeschäftigung gilt dieser Betrag aliquot. Jeder kann das entsprechende E-Bike Modell selbst wählen. Sollte der Preis über € 5.000,- liegen, ist der entsprechende Betrag vom Beteiligten selbst zu übernehmen.

Die Nutzungsdauer beträgt mindestens 3 Jahre.



Folgen und Auswirkungen für Geschäftsleitung und Eigentümer

Im PowUnity MitUnternehmerModell ist „klassische Führungsarbeit“ nicht mehr notwendig. Der Geschäftsleitung bleibt mehr Zeit für ihre ursprünglichen Aufgaben, Visionär und Ideenbringer für das Unternehmen zu sein.

Durch den Erfolg des MitUnternehmerModells ist die Firmenzukunft langfristig gesichert. Es handelt sich bei PowUnity um eine moderne Firma, die in vielen Bereichen der Unternehmensführung wegweisend ist. Die Motivation, sich für solche Unternehmen zu engagieren, ist in hohem Maße gegeben (gilt nicht nur für die Geschäftsleitung).

Durch alle angeführten Punkte entsteht eine überdurchschnittliche Ertragslage bei PowUnity. Für Eigentümer und Mitarbeiter ergibt sich ein hohes Maß an Sicherheit, dass der Fortbestand des Unternehmens gewährleistet ist.

Bei konsequenter Umsetzung dieses Konzepts wird folgende Aussage Wirklichkeit:

**PowUnity ist zum
Erfolg verurteilt!**

