

Mit einem Lebensarbeitszeitmodell Freiraum für die Zukunft schaffen

Die Firma Schmalenberger stellt sich den demografischen Herausforderungen

Eine langfristige Sicherheit der Vermögensanlage von Wertguthaben und Erträgen, eine insolvenzgeschützte Treuhandabwicklung und ein Höchstmaß an Flexibilität in der Ein- und Auszahlungsphase für die Mitarbeiter.

Der Wunschzettel der Firma Schmalenberger an die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle (DBZWK) war umfangreich und anspruchsvoll. Dennoch konnte er am Ende zur höchsten Zufriedenheit aller Beteiligten realisiert werden.


Unter dem Namen **ACTIVE FOR LIFE** wurde für die Arbeitnehmer jetzt ein innovatives und zukunftsweisendes Lebensarbeitszeitmodell entwickelt.

Tübingen / Schwäbisch Gmünd

Nie waren die Themen „Demografie“ und „Erhöhung des Renteneinstiegsalters“ aktueller. Der demografische Wandel ist allenthalben sichtbar. Dieser Wandel macht vor der Arbeitswelt nicht Halt und wird in den kommenden Jahren als neue Einflussgröße auch auf die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer enorme Auswirkungen haben.



Die Entwickler des neuen Lebensarbeitszeitmodells **ACTIVE FOR LIFE** (v.l.n.r.): Kaufmännischer Leiter Oliver Laun, DBZWK-Geschäftsführer Harald Röder und Schmalenberger-Geschäftsführer Dietmar Rogg.



Harald Röder im Dialog mit Dietmar Rogg, Geschäftsführer der Firma Schmalenberger und Präsident des Bundesverbandes Schwimmbad & Wellnes e.V.

Harald Röder:

Herr Rogg, könnten Sie uns bitte kurz darlegen, wer die Firma Schmalenberger ist und was sie macht?

Dietmar Rogg:

Die Firma Schmalenberger ist ein mittelständisches Familien-Unternehmen mit knapp 100 Mitarbeitern. Wir sind Hersteller von Kreiselpumpen für die Industrie und Pumpensystemen für den Bereich Schwimmbadtechnik, für Hotelbäder, für private, aber auch öffentliche, kommunale Bäder, und dies weltweit.

Harald Röder:

Was war für Sie der Beweggrund, sich mit dem Thema Lebensarbeitszeitkonten zu beschäftigen? Und warum haben Sie jetzt bei Schmalenberger ein solches Modell eingeführt?

Dietmar Rogg:

Für mich gab es gleich mehrere Gründe, mich mit dem Thema zu befassen. Ich werde sie nachfolgend erläutern. Eingeführt habe ich das Zeitwertkonto, damit nicht alles nur Theorie bleibt, sondern unsere Mitarbeiter schnellstmöglich auch in der Praxis von dem Modell profitieren können.

Ausschlaggebend für meine Entscheidung zur Einführung war zum einen die erkennbar zunehmende Veränderung der Lebensgewohnheiten. Das heißt, die Menschen haben heute ganz andere Bedürfnisse als früher. Zum Beispiel wünschen sich viele Mitarbeiter mehr Zeit für sich, die Kindererziehung oder zur Pflege der Eltern. Dafür gab es bisher nur wenig Handlungsalternativen. Mit einem Lebensarbeitszeitmodell oder -konto aber kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter flexibel auf die Umsetzung eines solchen Wunsches hinarbeiten – und sich dann gegebenenfalls 2, 3, 4 Monate eine Auszeit nehmen.

Der zweite Grund für mich war der eindeutige gesellschaftliche Trend dahingehend, eher nicht mehr bis zum 67. Lebensjahr oder bis zur gesetzlichen vorgesehenen Grenze arbeiten zu wollen, sondern sich viel früher in

den Ruhestand zu verabschieden und das Leben zu genießen. Auch dafür ist so ein Lebensarbeitszeitmodell geradezu ideal – zum einen für den Mitarbeiter, zum anderen für mich als Unternehmer. Warum? Weil ich in diesem Fall das Thema offen angehen und damit den gewünschten Ausscheidungsstermin des betreffenden Mitarbeiters rechtzeitig vorbereiten kann. Ein weiteres Plus auf der Firmenseite, wie ich finde. Denn gerade diese Planbarkeit ist in der heutigen Zeit – mit der am Markt so stark konkurrierenden Situation bei der Mitarbeitersuche – für ein Unternehmen sehr bedeutend. Unseres eingeschlossen. Denn obwohl wir sehr loyale Mitarbeiter beschäftigen, die zum Teil auch schon lange für uns tätig sind – im Durchschnitt sind es über 14 Jahre –, werden wir gerade deshalb in naher Zukunft nicht umhin kommen, neues Personal zu rekrutieren. Mit dem Modell haben wir für unsere Arbeitnehmer einen weiteren Baustein für ihre individuelle Lebensplanung im Angebot.

Womit ich zum dritten Punkt komme: Meiner Meinung nach sollte ein Unternehmen heute moderne Methoden anwenden, um aus ihm einen interessanten und attraktiven Arbeitgeber zu machen. Vor allem in einem Wirtschaftsfraum, wie dem unseren, in dem wir um Personal buhlen müssen. Da ist ein Lebensarbeitszeitmodell natürlich eine willkommene Möglichkeit, denn damit können wir Mitarbeitern ein kleines Bonbon zur Verfügung stellen.

Ich weiß, dass es derzeit noch von nur wenigen, hier am regionalen Arbeitsmarkt bei vergleichbaren Unternehmen von gar keinem angeboten wird. Was das Modell aber deswegen nicht weniger interessant macht. Im Gegenteil. Wir haben dadurch sogar einen gewissen Vorteil bei der Auswahl unseres Personals sowie dessen Bindung. Da wir für unser sehr spezialisiertes Unternehmen auch entsprechende Spezialisten benötigen, ist uns deren langjährige Mitarbeit ein besonderes Anliegen. Das Modell wird dies fördern, da bin ich mir sicher.

Harald Röder:

Während Ihrer Zusammenarbeit mit uns, der Deutschen Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitmodelle, äußerten Sie den Wunsch, der Sache



Harald Röder



Dietmar Rogg

den Namen **ACTIVE FOR LIFE** zu geben. Was verbinden Sie damit?

Dietmar Rogg:

Die Zeit bis zum Endergebnis unseres Schmalenberger Modells war für mich eine äußerst lehrreiche Erfahrung. Denn sie bot eine ganz neue Dimension der Betrachtungsweise, wie Mitarbeiter in das Unternehmen in einer anderen Form integriert werden können. Also Mitarbeiterbindung im Sinne einer gemeinsamen Systementwicklung. Die Kooperation mit der DBZWK auf der einen, die mit unseren Mitarbeitern auf der anderen Seite, um dieses Modell, dieses Konzept mit all diesen Möglichkeiten passend für unser Unternehmen zu erarbeiten und zu schnüren, denke ich, war am spannendsten.

Harald Röder:

Wie haben Sie unsere Beratungsleistung erlebt?

Dietmar Rogg:

Die Unterstützung der DBZWK war in diesem Zusammenhang sehr wichtig und natürlich auch wertvoll gewesen. Im Rahmen der Konzeptentwicklung haben wir eine sehr professionelle Unterstützung erfahren dürfen, ohne die die Einführung des Modells in unserem Unternehmen nicht möglich gewesen wäre.

Die Beratungsleistung, die wir erlebt haben, muss man vielleicht zweischichtig betrachten. Auf der einen Seite war uns die Möglichkeit, so ein Modell einzuführen, gar nicht bekannt. Sprich, dass man ein Modell, das üblicherweise doch nur in großen Unternehmen vorzufinden ist, auch für ein kleines, mittelständisches Unternehmen nutzen kann. Insofern war schon der Einstieg in das Thema ein interessanter Aspekt gewesen.

Auf der anderen Seite die Mitarbeiter, die Personalstelle und ich selbst als Geschäftsführer – wir alle waren eingebunden, als sich das System im Aufbau befand. Während dieser Phase kamen die unterschiedlichsten Ideen auf, von denen wir viele schlussendlich als Lösungen in unserem Modell **ACTIVE FOR LIFE** integriert haben.

Harald Röder:

Was war für Sie das Wichtigste bei der Zusammenarbeit mit der DBZWK?

Dietmar Rogg:

Eindeutig die Diskussion auf der gleichen Ebene. Also die Experten auf der einen Seite, und wir auf der anderen. Es war eine sehr harmonische Vorgehensweise, und wir hatten immer das Gefühl, dass wir mit unseren Problemen auch verstanden wurden.

Harald Röder:

Wie haben Sie die individuelle Arbeitnehmerberatung durch die DBZWK erlebt?

Dietmar Rogg:

Schon das DBZWK-Team an sich hat sich äußerst eingehend um die einzelnen Mitarbeiter gekümmert. Die Beratungsleistung war ebenfalls sehr intensiv – und natürlich auch sehr persönlich, zumal das Modell auf die unterschiedlichen Anforderungen und Bedürfnisse eines jeden einzelnen Mitarbeiters angepasst und individuell zugeschnitten sein muss.

Harald Röder:

Welches Fazit können Sie nun, nachdem Sie das Modell bei Ihnen eingeführt haben – für sich und für das Unternehmen ziehen?

Dietmar Rogg:

Die jetzige Belegschaft hat es gut angenommen. Und ich bin überzeugt, dass wir künftig auch neuen Mitarbeitern ein sehr attraktives Modell anbieten können – ergänzend zu den anderen Zusatz- und Sonderleistungen, die unser Unternehmen sowieso schon anbietet.

Ich sehe **ACTIVE FOR LIFE** in unserem Hause gerade im Bereich der Personalentwicklung und -bindung als ein wesentliches und zukunftsfähiges Instrument. Besonders im Hinblick auf die demografischen Herausforderungen, die auf uns Unternehmer noch zukommen werden, sind wir, wie ich meine, damit schon heute hervorragend gerüstet. ■

**Die ersten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
die das Modell ACTIVE FOR LIFE bereits aktiv
für sich nutzen.**





Stimmen und Meinungen von Schmalenberger-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern:

Karl-Heinz Hepper

„Ich möchte einfach nicht so lange arbeiten und früher in Rente gehen. Die gute Verzinsung meines Wertguthabens hilft mir dabei.“

Oliver Laun

„Für mich ermöglicht ACTIVE FOR LIFE eine aktive und flexible Lebensgestaltung ohne die Abhängigkeit, bis zum 67. Lebensjahr arbeiten zu müssen. Das ist geschenkte Zeit.“

Uta Martharis

„Ich will wirklich nicht bis 67 arbeiten, denn ich möchte auch noch meine Kinder unterstützen. Wenn ich bis 70 arbeiten müsste, kann ich mich nicht um meine Enkelkinder kümmern. Alle reden immer von Kinderbetreuung – wie soll das gehen, wenn man bis ins hohe Alter arbeiten muss? Ich finde daher die Unterstützung der Firma prima.“

Paul Schäfer

„Ich will nicht bis 67 oder gar bis 70 Jahre arbeiten müssen. Mit den vollkommen flexiblen Auszahlungsmöglichkeiten von ACTIVE FOR LIFE kann ich meinen Vorruhestand und das Leben genießen.“

Steffen Reckmann

„Meine Eltern haben mir schon früh beigebracht, wie wichtig eine rechtzeitige Vorsorge für mich ist. Das gesetzliche Rentenalter wird doch noch weiter erhöht und auf die staatliche Rente ist kein Verlass mehr. Mit ACTIVE FOR LIFE habe ich selbst Einfluss auf meine eigene Vorsorge und kann selbst flexibel meine Zukunft planen und bestimmen.“

Christoph Schumacher

„Das neue Modell ist eine wirklich praktische Sache, da ich heute etwas ansparen kann und im Alter etwas davon habe.“

Gabriela Otto

„Jetzt bin ich noch jung und kann durch das Schmalenberger-Lebensarbeitszeitmodell noch sehr gut ansparen und so rechtzeitig vorsorgen. Das geht in 20 Jahren sicher nicht mehr – dann möchte ich vielleicht nur noch halbtags arbeiten.“

Dietmar Schmelzer

„Das Schmalenberger-Lebensarbeitszeitmodell ist für mich etwas vollkommen Neues – das gibt es nur bei meinem Arbeitgeber. Und da ich mit guten Erträgen meiner Vermögensanlage rechne, will ich so früher in Rente gehen.“

Einbringung und Verwendungsmöglichkeiten von Lebensarbeitszeitkonten

Das **Lebensarbeitszeitmodell** zählt zu den faszinierendsten Modernisierungsideen für unsere Arbeitswelt. Das Prinzip von Zeitwertkonten ist einfach: Bestandteile des regulären Entgelts können vom Arbeitnehmer zunächst steuer- und sozialversicherungsfrei auf einem Zeitwertkonto angespart werden. Zur Kapitalanlage und Insolvenzsicherung überführt der Arbeitgeber das Entgelt in eine sicherheitsorientierte Vermögensanlage. Mit dem gebildeten Wertguthaben sind längere Freistellungsphasen für den Arbeitnehmer ebenso möglich wie der Vorruhestand. Er kann also ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente früher als mit 67 Jahren aus dem Berufsleben aussteigen. Der Arbeitnehmer ist auch während der Freistellungsphase beim Arbeitgeber angestellt und erhält weiter sein Gehalt – finanziert aus dem Wertguthaben.

= Finanzierung des Vorruhestands

Wertguthaben, die während der regulären Arbeitszeit nicht verbraucht werden, können spätestens bei Eintritt in den gesetzlichen Ruhestand – ohne Belastung von Steuern – in eine zusätzliche Altersvorsorge überführt werden.

= Aufstockung/ Ergänzung der Altersvorsorge

Damit sind Zeitwertkonten die flexibelste Möglichkeit zur unbegrenzten Umwandlung von Arbeitsentgelten zur finanziellen Vorsorge mit fortdauernder sozialer Absicherung.

Was kann steuer- und sozialabgabenfrei umgewandelt werden?



Wofür kann das Wert-Guthaben verwendet werden?



Familienbewusste und zukunftsorientierte Aspekte von ACTIVE FOR LIFE, dem neuen Lebensarbeitszeitmodell der Firma Schmalenberger

- Möglichkeiten der Berücksichtigung individueller Wünsche an die Lebensarbeitszeitgestaltung („Work Life Balance“).
- Mit Zeitwertkonten und Lebensarbeitszeitkonten haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit – ohne Einbußen bei der gesetzlichen Rente – früher als mit 67 Jahren ihren Vorruhestand zu genießen.
- Die Reduzierung der Arbeitszeit ist ohne Gehalts- einbußen möglich – ein gleitender und sozialver- träglicher Vorruhestand wird sichergestellt.
- Eine Auszeit für häusliche Pflegefälle finanzieren und sich um ältere oder erkrankte Familienange- hörige kümmern – ein Wunsch, der sich mit fort- dauernder sozialer Absicherung für die Arbeitneh- mer problemlos erfüllen lässt.
- Durch die Freistellungsmöglichkeit für ein Sabbatical wird die Gesundheit geschützt. Abstand gewinnen und fit werden für neue Aufgaben – die eigenen Akkus können wieder aufgeladen werden.
- Es sind Freistellungsmaßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Arbeitslebens möglich. Weiterbildungsmaßnahmen können selbstverant- wortlich genutzt werden.
- Die Lebensarbeitszeit kann flexibel gestaltet werden – und damit verbunden ein Mehr an Eigenverantwortung. Das Ergebnis: Zufriedenheit und eine höhere Lebensqualität auf Seiten der Arbeitnehmer.



schmalenberger
strömungstechnologie

ACTIVE FOR LIFE
Unser Schmalenberger-Lebensarbeitszeitmodell

Ein innovatives Vermögenssteuerungs- und Vorsorge-Instrument
Neue Möglichkeiten in der Lebensarbeitszeitgestaltung

Fazit

Aus Sicht der Arbeitnehmer wird insbesondere der Problematik der demografischen Entwicklung und der damit verbundenen Probleme der Finanzierung unseres Rentensystems Rechnung getragen.

Der Arbeitnehmer kann aktiv seine Altersversorgung und sein Renteneintrittsalter frühzeitig gestalten und somit auch zukünftigen, sicherlich weiterhin notwendigen Eingriffen in das Rentensystem entgegenwirken.

Gerade vor dem Hintergrund der Einführung der staatlichen Rente mit 67 Jahren und dem Wegfall der staatlich geförderten Altersteilzeit seit dem Jahre 2009 wird

den Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben, das Renteneintrittsalter aktiv und individuell schon während des Arbeitslebens zu gestalten sowie über das Ende ihrer beruflichen Tätigkeit weitgehend selbst zu bestimmen.

So wird für den Arbeitnehmer eine ideale Verbindung von Berufs- und Privatleben erreicht!

Vorruhestand



Generation 55plus – mit weniger Arbeit das Leben genießen. Arbeitszeitreduzierung bei vollem Gehalt.

Betreuung häuslicher Pflegefälle



Selber alte oder erkrankte Familienangehörige pflegen. Die Auszeit für die häusliche Pflege finanzieren.

Freistellung für Qualifizierung



Ohne finanziellen Verzicht die eigene Karriere fördern. Weiterbildungschancen selbstverantwortlich nutzen.

Die Verwendungsmöglichkeiten von – ACTIVE FOR LIFE – Lebensarbeitszeit flexibel gestalten

schmalenberger strömungstechnologie

Schmalenberger – Leistung ist ihre Stärke

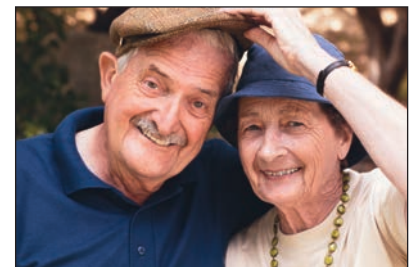
Seit 1954 hat Schmalenberger die Pumpentechnologie kontinuierlich weiterentwickelt und ausgebaut – von Standardpumpen bis zu elektronisch überwachten Pumpensystemen. Innovative Pumpentechnik liefert Schmalenberger für den Einsatz in unterschiedlichsten Bereichen im Maschinenbau sowie in der Verfahrens- und Umwelttechnik. In der Schwimmbadtechnik ist Schmalenberger seit 1970 wegweisend in der Entwicklung und Produktion von Schwimmbadattraktionen und der Beratung von Architekten, Planern und Betreibern von Spaßbädern, Hotelbädern, aber auch des Schwimmbadfachhandels. Mit seiner leistungsstarken Pumpentechnik gehört Schmalenberger zu den führenden Anbietern von Kreiselpumpen für den gesamten Kreislauf der Kühlmittelversorgung und -entsorgung innerhalb der spanabhebenden Produktion. Mit den Behältereinbaupumpen und den trocken aufgestellten Kreiselpumpen steht dem Anwender ein umfassendes Spektrum von Hebe- und Förderpumpen zur Auswahl. In der Schwimmbadtechnik kreiert Schmalenberger faszinierende Wasserwelten und ist auf Schwimmbadattraktionen spezialisiert. Die Marke fluvo® steht dabei für mehrfach ausgezeichnete innovative Technik, die das Spiel von Wasser, Licht und Luft dem Vorbild der Natur folgend individuell umsetzt. Weitere Informationen unter www.schmalenberger.de

Sabbatical / Auszeit



Abstand gewinnen und fit werden für neue Aufgaben. Die eigenen Akkus aufladen.

Einbringung in die bAV



Den Ruhestand aktiv und unbeschwert erleben. Das Alter ohne finanzielle Sorgen gestalten können.

DBZWK



KONZEPTION
VERWALTUNG
TREUHANDSCHAFT

DBZWK GmbH

Die Deutsche Beratungsgesellschaft für Zeitwertkonten GmbH hat für das Unternehmen Schmalenberger ein interessantes, individuell ausgestaltetes Wertkontenmodell entwickelt. Dabei stellte sie ihr umfassendes Praxis-Know-how mit dem Ziel zur Verfügung, die Implementierung des Wertkontenmodells zu Gunsten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem bestmöglichen finanziellen Nutzen zu realisieren. In diesem Rahmen übernimmt sie auch die gesamte Konzeption, Administration, die Wertkontenverwaltung sowie die Treuhandenschaft. Weitere Informationen unter www.dbzwk.de