



Altersversorgung für die Zukunft
Beiträge für einen notwendigen Wandel

Inhalt

Was ist das Problem?

Altersversorgung 2030	4
Generali Altersstudie 2013	7

Wer hat welche Aufgaben?

Die Aufgaben des Arbeitgebers in der Altersversorgung	8
Alterssicherung als Gemeinschaftsaufgabe	10

Wer zahlt?

Wie viel darf eine gute Altersversorgung für Mitarbeiter von Waldorfschulen kosten?	12
Altersversorgung und Schulhaushalte	15

Was können Sie tun?

Weiterentwicklung des Waldorf-Versorgungswerks – ein Positionspapier	17
Wie groß ist meine Rentenlücke?	19
Wofür sind wir eigentlich da?	20

Ey, Alter	24
-----------	----

Impressum

Herausgeber

Hannoversche Pensionskasse VVaG, BaFin-Reg. Nr. 2246,
Hannoversche Alterskasse VVaG, BaFin-Reg.-Nr. 2249
(Vorstände: Regine Breusing, Jon Gallop);
Hannoversche Unterstützungskasse e. V., Hannover VR 7466
(Vorstände: Regine Breusing, Hilmar Dahlem, Jon Gallop);
Hannoversche Beihilfekasse e. V., Hannover VR 201265
(Vorstände: Regine Breusing, Hilmar Dahlem, Jon Gallop);
Gerichtsstand Hannover.
Pelikanplatz 23 . 30177 Hannover
Telefon 0511. 820798-50 . Fax 0511. 820798-79
info@hannoversche-kassen.de . www.hannoversche-kassen.de

Redaktion

Regine Breusing, Hilmar Dahlem (V.i.S.d.P.)
Für namentlich gekennzeichnete Beiträge sind die Autoren verantwortlich. Nachdruck und Vervielfältigung von Artikeln (auch auszugsweise) ist nur mit vorheriger Genehmigung durch den Herausgeber gestattet.

Mit Beiträgen von

Regine Breusing, Hilmar Dahlem, Christoph Dörsch, Thomas Felmy, Christian Fenton, Jon Gallop, Stephan Harms, Prof. Dr. Steffen Koolmann, Thomas Krauch, Kai Lehberg, Sandra Meinke, Andreas Rebmann, Andreas Sprick, Dr. Solveig Steinmann-Lindner

Konzeption Gestaltung

Corinna Maliske

Gestaltung

Birgit Knoth Grafik-Design, Lübeck

Fotos Titel

www.shutterstock.com

Druck

Renk Druck und Medien GmbH

Mit freundlicher Unterstützung der Software AG – Stiftung

Zum Geleit

Die Gestaltung der Altersversorgung war und ist an vielen Waldorfschulen ein existentielles Thema, das in Zukunft noch gewichtiger wird und dringend der wachen Begleitung durch die Verantwortlichen bedarf. Was gesellschaftlich heute breit diskutiert wird, ist auch für unsere Waldorfeinrichtungen eine brennende Frage: Was müssen und können wir tun, um in den kommenden Jahren neben den Einkommen unserer Mitarbeiter auch die Alterseinkommen der gegenwärtigen und künftigen Pensionäre auskömmlich zu gestalten? Wie verhindern wir, dass einzelne Mitarbeiter künftig von Altersarmut bedroht sind?

Vor dem Hintergrund der in den kommenden Jahren sinkenden gesetzlichen Renten stellen sich diese Fragen immer dringender und haben uns veranlasst gemeinsam mit den Hannoverschen Kassen einen Arbeitskreis zu Fragen der Altersversorgung zu gründen. In diesem Arbeitskreis arbeiten Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Waldorfschulen mit. Wir haben uns die Aufgabe gestellt, die Fragen und wirtschaftlichen Herausforderungen, die sich mit der Altersversorgung stellen, deutlicher zu fokussieren. Welche Möglichkeiten der Haushaltsgestaltung gibt es, welche Spielräume haben wir in den Schulhaushalten bzw. müssen wir schaffen, um neben den laufenden Einkommen auch die Fragen der Altersversorgung angemessen zu berücksichtigen? Leicht werden diese Fragen im Alltag verdrängt, „weil wir uns das sowieso nicht leisten können“. Wir stehen aber auch vor der Frage, welche ganz neuen Ideen vielleicht entwickelt und ins Leben gebracht werden müssen.



Christoph Dörsch

Wir freuen uns, dass mit der vorliegenden Broschüre die Anliegen des Arbeitskreises aufgegriffen und die vor uns liegenden Aufgaben deutlich umrissen werden. Wenn die Leser Anregungen für ihre Einrichtung erhalten und konstruktive Gespräch angeregt würden, wären wir schon einen deutlichen Schritt weiter!



Thomas Krauch

Die Entwicklung der Hannoverschen Kassen wurde von Beginn an durch ihre Mitglieder, die zum großen Teil Waldorfeinrichtungen sind, mitgestaltet. Wir sind dankbar für den konstruktiven Austausch mit den Mitarbeitern der Hannoverschen Kassen, die wir als verlässliche Partner sehr schätzen.

Wir hoffen, dass diese Schrift auf breiteres Interesse stößt und uns hilft, anstehende Aufgaben anzugehen und die Schulen gestärkt in die Zukunft zu führen.

Christoph Dörsch und Thomas Krauch

(Geschäftsführer des Bundes der Freien Waldorfschulen)
Stuttgart, im Februar 2014

Altersversorgung 2030

Aus der persönlichen Perspektive mag das Jahr 2030 noch recht weit entfernt sein. In der Altersversorgung ist das Jahr 2030 allerdings sehr nahe. Wer dann in Rente geht, hat heute bereits etwa zwei Drittel seiner Erwerbsbiographie absolviert. Und in der gesetzlichen Rentenversicherung wurden in den letzten gut 15 Jahren die Weichen für die Altersversorgung 2030 gestellt. Zwei kleine Geschichten und einige Erläuterungen aus dem Begriffsdschungel sollen unangenehmen Überraschungen im Jahre 2030 vorbeugen.

Eine kleine Geschichte (1)

Herr Müller, so wollen wir ihn nennen, ist Jahrgang 1963. Er war nach dem Abitur, sich anschließender Zivildienstzeit, seinem Pädagogikstudium sowie einer zusätzlichen Ausbildung zum Waldorflehrer seit seinem 28. Lebensjahr als Lehrer an insgesamt vier Waldorfschulen tätig. Seine Berufsbiographie ist bewegt, mit viel Engagement, weist aber aus Rentenversicherungssicht immer mal wieder für ein paar Monate Lücken auf, in denen Herr Müller z.B. in einem Projekt im nichteuropäischen Ausland tätig war oder in der Phase eines Schulwechsels eine mehrwöchige Studienreise unternommen hat. Insgesamt kommt er bei Rentenbeginn im Jahr 2030 – er ist dann knapp 67 Jahr alt – auf 35 Jahre, in denen für ihn Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung entrichtet wurden. Dabei hat er immer mit vollem Stellenumfang gearbeitet und im Schnitt jeweils das „Durchschnittsentgelt“ (s. u.) verdient (im Jahr 2014 EUR 34.857, d.h. rund EUR 2.900 mtl.). Seine Rente beträgt EUR 984,90. Jetzt fragt Herr Müller sich zu Recht, wie er davon leben soll. Glücklicherweise hat er seit seinem 40. Lebensjahr eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung, in die zwei der vier Schulen, an denen er beschäftigt war, Beiträge in wechselnder Höhe eingezahlt haben und aus der ihm jetzt eine Rente von brutto EUR 213,42 zur Verfügung steht. Aber reichen EUR 1.198,32 aus, um ein würdevolles Alter zu leben?

Soweit diese Geschichte. Ein Blick zurück: Wahrscheinlich haben die meisten von uns noch die Aussage von Herrn Blüm im Ohr: „Die Rente ist sicher“. Allerdings sagte er damals nicht, auf welchem Niveau. Aus heutiger Sicht verstehen wir die Botschaft so: Die Rente ist sicher – auf sehr niedrigem Niveau. So werden wir inzwischen von allen Medien fast täglich damit konfrontiert, dass wir von der gesetzlichen Rente nicht werden leben können. Und falls Sie Ihre Renteninformationen der Deutschen Rentenversicherung Bund aufmerksam lesen, werden Sie auch da auf folgenden Hinweis stoßen:

Zusätzlicher Vorsorgebedarf

Da die Renten im Vergleich zu den Löhnen künftig geringer steigen werden und sich somit die spätere Lücke zwischen Rente und Erwerbseinkommen vergrößert, wird eine zusätzliche Absicherung für das Alter wichtiger („Versorgungslücke“). Bei der ergänzenden Altersvorsorge sollten Sie – wie bei Ihrer zu erwartenden Rente – den Kaufkraftverlust beachten.

*Mit freundlichen Grüßen
Ihre Deutsche Rentenversicherung Bund*

Wie konnte es dazu kommen, fragt sich jeder; vor allem derjenige, der erlebt, dass die Rente zumindest bei den Großeltern gut ausreicht und bei den Älteren unter uns, dass auch die Eltern durch ihre Rente nicht in die Situation einer Altersarmut gekommen sind.

RENTENLÜCKEN RENTENNIVEAU WÜRDEVOLLES ALTERN? GENERATIONENVERTRAG

Begrifflichkeiten

Zur Erinnerung: Grundlage der gesetzlichen Rentenversicherung ist ein Umlageverfahren, in dem die aktuell Erwerbstätigen für Rentner aufkommen. Teil dieses „Generationenvertrages“ ist die Vereinbarung, auf welchem Leistungsniveau sich die zukünftige Rentenzahlung bewegen wird. Dieses Rentenniveau ist eine sozialpolitische Setzung. So gibt es zu der Frage der Entwicklung des Rentenniveaus ein interessantes Dokument unter „Wissenschaftliche Dienste“ des Deutschen Bundestages mit dem Titel „Rentenniveau als Sicherungsziel in der Alterssicherung“. Wie wird das Rentenniveau definiert? Was hat es mit den Begriffen der im Zusammenhang mit dem Rentenniveau genannten „Entgeltpunkte“, der Eck- oder Standardrente oder gar dem „Durchschnittsentgelt“ auf sich?

Zur Berechnung der Rente gibt es folgende Rentenformel: $Rente = E \times Z \times R \times A$

- E ist die Summe der Entgeltpunkte: Der Durchschnittsverdiener erhält 1,0 Entgeltpunkte.
- Z bezeichnet den Zugangsfaktor, der für die volle Altersrente normalerweise „1“ beträgt.
- R ist der Rentenart-Faktor. Er beträgt bei der Altersrente 1.
- A benennt den aktuellen Rentenwert, der für jedes Jahr festgesetzt wird.
- Seit 01.07.2013 beträgt A = 28,14 EUR (alte Bundesländer).

Ein Arbeitnehmer, der 45 Jahre lang mit einem durchschnittlichen Gehalt (2014: EUR 34.857 pro Jahr) Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt hat, kann aktuell mit einer monatlichen Altersrente von EUR 1.266,30 ($45 \times 1 \times 1 \times 28,14$ EUR) rechnen. Hierbei handelt es sich um den so genannten Standardrentner.

Eine kleine Geschichte (2)

Als Sicherungsziel der Rentenversicherung galt einst, dass die Versicherten als Rentner unter Berücksichtigung verminderter Bedürfnisse den Lebensstandard aufrechterhalten sollten, den sie im Durchschnitt ihres Arbeitslebens hatten, d.h. es wurde früher ein Nettorentenniveau von 65 bis 70 % als angemessen angesehen. Dabei wurde der so genannte Eck- oder Standardrentner als derjenige definiert, der 45 Jahre lang Beiträge auf dem durchschnittlichen Niveau aller Einzahlenden geleistet hatte.

Nach der Rentenreform 1992 war zunächst weiterhin vorgesehen, dass die zu zahlenden Beiträge nach den für das zu erzielende Nettorentenniveau von 70 Prozent erforderlichen Ausgaben zu bestimmen waren. Im Jahr 2001 fand dann ein Paradigmenwechsel hin zu einer einnahmeorientierten Ausgabenpolitik statt: Der Beitragsatz sollte stabil gehalten werden zu Lasten der dann notwendigen Absenkung des Rentenniveaus. In etwa in diese Zeit fällt dann auch die Abkehr vom Nettorentenniveau hin zu einem bereinigten Bruttorentenniveau.

So gilt seit dem Jahr 2005 die nachgelagerte Besteuerung von Alterseinkommen, d.h. Herr Müller muss seine Rente aus der Rentenversicherung Bund zu 90 % versteuern; allerdings greifen auch hier die Freigrenzen bzw. die Steuerprogression, so dass auf seine Rente nach aktuellem Stand wenig Steuern anfallen werden. Allerdings muss er auf seine Rente noch Sozialversicherungsbeiträge leisten, den halben Satz bei der gesetzlichen Rente, den vollen auf seine Rente aus der betrieblichen Altersversorgung.

Wenn jetzt in den Medien von Rentenniveau gesprochen wird, so ist meist das Sicherungsniveau vor Steuern gemeint, also die Bruttorente abzüglich SV-Beiträgen, im Fall von Herrn Müller also insgesamt ca. EUR 1.075. Dieses Niveau soll laut Planung im Jahr 2020 nicht unter 46 Prozent, bzw. bis zum Jahr 2030 nicht unter 43 Pro-

ENTGELTPUNKTE SICHERUNGSNIVEAU VOR STEUERN STANDARDRENTE

zent fallen, bezogen auf das Durchschnittsentgelt und bei vollen 45 Beitragsjahren, ebenfalls bereinigt um die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung sowie den Aufwand für die zusätzliche Altersversorgung. Können Sie noch folgen? Welches Rentenniveau entsteht, wenn Herr Müller nicht 45 Beitragsjahre gearbeitet hat, können Sie aus unserem Beispiel ersehen. Hätte eine Frau Müller im Durchschnitt nur mit 75% Stellenumfang gearbeitet, was z.B. bei Frauen durch die Familienphasen nicht unrealistisch ist, käme sie bei sonst gleichen Bedingungen nur auf EUR 798,26 gesetzliche Rente.

Und dann gibt es da noch einen Parameter in der Rentenformel, mit dem, meist recht unbemerkt, gesteuert wird. Der sogenannte Entgeltpunkt. Der sogenannte Durchschnittsverdiener, siehe oben, ist die Orientierung, mit welcher Bruttolohnsumme man einen Entgeltpunkt erhält. Nun sind die Werte des Entgeltpunktes in den letzten Jahren gestiegen, wenn auch nur um durchschnittlich 1% jährlich, gerechnet auf die letzten zehn Jahre, was keinen Ausgleich der Inflationsrate bedeutet. Gleichzeitig sind jedoch die Durchschnittsentgelte, die notwendig sind um einen Entgeltpunkt zu erwerben, durchschnittlich um 2% jährlich im selben Zeitraum gestiegen. Scheinbar hat es Rentenerhöhungen gegeben, tatsächlich haben sowohl bei den jetzigen als auch bei den zukünftigen Rentnern Absenkungen des Rentenniveaus stattgefunden.

Kommen wir nochmals zu unserem Ausgangszitat von Herrn Blüm zurück, als zu dem Zeitpunkt das Netto-Rentenniveau noch 63% betrug, so kommt man unter Berücksichtigung aller zwischenzeitlich durchgeführten und noch geplanten politischen Maßnahmen auf ein Netto-Rentenniveau, das im Jahr 2030 irgendwo zwischen 35 und höchstens 40% liegen wird.

Für diejenigen, die um das Jahr 2030 in Rente gehen werden, ist es sozusagen 5 Minuten vor 12, wollen sie an ihrer Situation noch etwas verändern. Denn die Mittel, die benötigt werden, um eine Lücke aufzufüllen, können nur über einen längeren Zeitraum erbracht werden. Die Zahlen dürften jedoch auch den Jüngeren unter Ihnen zeigen, wie wichtig es ist, sich heute um eine gute Altersversorgung zu kümmern. Dabei muss Altersversorgung nicht zwangsläufig nur in der Absicherung über eine kapitalgedeckte Zusatzversorgung bestehen, sondern darüber hinaus wird es notwendig sein, kreative Konzepte und Projekte für eine um Solidarformen erweiterte Altersversorgung zu entwickeln. Auch daran wollen die Hannoverschen Kassen zusammen mit ihren Mitgliedern arbeiten im Sinne einer „Neuen Alterskultur“.

Wenn ich Sie nach diesem Artikel jetzt völlig deprimiert zurücklassen sollte, kann ich Sie nur damit trösten, dass die folgenden Beiträge die möglicherweise entstandenen Knoten wieder ein wenig entwirren werden.

Fazit der Geschichten (1+2)

Auch die Rente mit 67 stellt eine faktische Renten Kürzung dar. Herr Müller kann eben erst mit 66 Jahren und 10 Monaten seine volle Rente in Anspruch nehmen. Wollte er bereits mit 65 in Rente gehen, würden ihm knapp zwei Entgeltpunkte fehlen, und gleichzeitig würde seine Rente für jeden Monat, die er früher in Rente geht, um 0,3 Prozent gekürzt werden. Dadurch hätte er nur noch EUR 871,71 aus der gesetzlichen Rente, auf die noch SV-Beiträge und Steuern zu entrichten wären.



*Regine Breusing
Vorstand Hannoversche Kassen*

Generali Altersstudie 2013

Auf der Grundlage einer Befragung von 4197 Personen im Alter von 65-85 Jahren zeichnet die Generali Altersstudie 2013 ein überraschend positives Bild von der Bevölkerungsgruppe der Ruheständler. Die in einstündigen face-to-face Interviews durch das Institut für Demoskopie Allensbach Befragten gelten als repräsentativ für 15,24 Mio. deutschsprachige Menschen dieser Altersstufe.

Sie fühlen sich um zehn Jahre jünger, als es ihrem Alter entspricht, erleben sich als vital und leistungsfähig und führen ein sehr aktives Leben. Unterschiede basieren nicht auf dem Alter sondern auf Einkommen, Bildung und individuellem Gesundheitszustand. Die ältere Generation hat sich „gleichsam verjüngt“. In den letzten beiden Jahrzehnten hat sich die Schwelle, von der an man sich als wirklich reduziert und alt empfindet, um zehn Jahre verschoben.

Sie sind mit ihrem Leben außerordentlich zufrieden, die durchschnittliche summarische Lebenszufriedenheit liegt am oberen Viertel der Bewertungsskala. Sie schätzen den ruhigeren Lebensrhythmus, frei von Druck, Stress und äußeren Zwängen, und den Gewinn an Zeit für sich selber, den Partner und die Familie. Unterschiede basieren auch hier wiederum auf Einkommen, Bildung und individueller Gesundheit. Sorgen machen allerdings die – später zu erwartende – nachlassende physische und kognitive Konstitution und das Bewusstsein, nun im letzten Lebensabschnitt zu stehen.

Mit ihrer materiellen Lage sind sie zufriedener als jede andere Generation. Knapp zwei Drittel bezeichnet die eigene wirtschaftliche Situation als sehr gut oder gut und stabil. Mehr als die Hälfte von ihnen lebt in einer eigenen Immobilie, umgeben von guter Infrastruktur. Erstaunlicherweise denken drei Viertel von ihnen, dass es den meisten in ihrer Generation wirtschaftlich mäßig bis schlecht gehe. Von sich selber sagen dies allerdings nur 36%.

Sie fühlen sich nicht als vereinsamte ältere Generation, es bestehen enge familiäre Bande und ein verlässlicher Kreis von Freunden und Bekannten. Zwei Drittel haben feste Partner, 90% haben Kinder und drei Viertel treffen ihre Kinder und/oder Enkel mehrmals im Monat. Manchmal oder gar häufig einsam fühlen sich die allerwenigsten.

Innerhalb der eigenen Familie bestehen enge Kontakte, wechselseitige Unterstützung und eine gute Beziehung. Mit erheblichem Einsatz an Zeit und finanziellen Mitteln

werden regelmäßig Kinder und Enkelkinder unterstützt. Auch umgekehrt können die Älteren in schwieriger Lage auf Unterstützung durch die Familie bauen. Partner- und Kinderlose kompensieren dies durch ein außerfamiliäres soziales Netz. Aufgrund ihrer positiven persönlichen Erfahrungen und entgegen dem verbreiteten gesellschaftlichen Diskurs erwarten sie für die Zukunft keinen Generationenkonflikt.

Mit zunehmendem Alter zeigen sich deutliche Veränderungen in Lebenssituation und Befindlichkeit. Wesentlicher Parameter dabei ist die eigene Gesundheit. Während mit 65-69 Jahren noch mehr als die Hälfte der Befragten ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut bezeichnen, sagt dies bei den 80-85-Jährigen nur noch ein Drittel von sich.

Sie wünschen sich möglichst lange unabhängig zu leben, allerdings wohnt nur ein knappes Drittel von ihnen in altersgerecht ausgestatteten Wohnungen. Im Falle dauerhafter Pflegebedürftigkeit wünschen sich zwei Drittel, durch ihre Partner, Kinder oder andere Familienangehörige gepflegt zu werden.

Sie wollen Mitverantwortung für die Entwicklung in der Gesellschaft tragen. Knapp die Hälfte engagiert sich ehrenamtlich, soweit die Gesundheit es zulässt, auch in fortgeschrittenem Alter. Ausdruck des Engagements ist auch ihre große Spendenbereitschaft.

Bleibt noch hinzuzufügen: Dieses ist eine Momentaufnahme von heute. Sie gibt, wie es der Heidelberger Gerontologe Andreas Kruse in einem einführenden Beitrag schreibt, „Einblick in die Merkmale selbstverantwortlicher und mitverantwortlicher Lebensgestaltung“ und soll helfen „negativ überzeichnete Bilder des Alterns und das Alters zu korrigieren“. So liegt der wesentliche Beitrag dieser Studie in der Veränderung des klassischen Alters-Defizit-Bildes. Was die materielle Situation der zukünftigen „Alten“, zum Beispiel im Jahre 2030 betrifft, sei der Hinweis erlaubt, dass diese vor weitaus größeren Herausforderungen stehen werden.

*Solveig Steinmann-Lindner
Hannoversche Kassen, Sozialfonds
und Solidarfonds Altersversorgung*

Die Aufgaben des Arbeitgebers in der Altersversorgung

Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers; eine rechtliche Pflicht zur Einführung einer betrieblichen Altersversorgung existiert nicht. Aber sie ist ein wichtiger Baustein der Altersversorgung für Arbeitnehmer. In Zeiten des Mangels an qualifizierten Fachkräften wird eine attraktive betriebliche Altersversorgung zukünftig aus Sicht der Arbeitnehmer ein wichtiges Qualitätsmerkmal eines potenziellen Arbeitgebers sein.

Verschiedene Formen betrieblicher Altersversorgung

Dem Arbeitgeber stehen verschiedene Formen der betrieblichen Altersversorgung zur freien Auswahl; ein Wahlrecht der Arbeitnehmer ist nicht vorgesehen. Der Arbeitgeber kann eine Alters-, eine Invaliditäts-, eine Hinterbliebenenversorgung oder eine Kombination hieraus anbieten. Er kann die Altersversorgung selbst leisten (Direktzusage) oder über einen Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionskasse, Unterstützungskasse oder Pensionsfonds).

Unabhängig von diesen ganz oder teilweise arbeitgeberfinanzierten Altersversorgungsformen hat jeder Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung in Form der Entgeltumwandlung, wenn er in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist (§§ 1 Abs. 2 Nr. 3, 1 a Abs. 1 BetrAVG). Dies ist eine Ausnahme von dem Prinzip der Freiwilligkeit der betrieblichen Altersversorgung. Der Arbeitgeber ist allerdings nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer auf den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hinzuweisen (BAG 21.01.2014 – 3 AZR 807/11). Angesichts des sinkenden Niveaus der gesetzlichen Rentenversicherung und der steigenden Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung könnte jede Einrichtung aber im Rahmen der Fürsorge für die Arbeitnehmer freiwillig, z. B. beim Abschluss des Arbeitsvertrages oder in regelmäßigem Abstand, ein kurzes Merkblatt zur Möglichkeit der Entgeltumwandlung an die Arbeitnehmer verteilen.

Nach der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung haben die betreffenden Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hierauf. Aber auch Arbeitnehmer, an die sich die Zusage nicht unmittelbar richtete, können aus betrieblicher Übung, einer Einheitszusage oder dem Gleichbehandlungsgrundsatz evtl. einen Anspruch auf Gewährung derselben Altersversorgung geltend machen. Es kann daher rechtswidrig sein, einzelne Arbeitnehmer (bspw. Teilzeitmitarbeiter, befristet Beschäftigte, Hilfskräfte etc.) aus der betrieblichen Altersversorgung herauszunehmen. Zulässig ist es hingegen, eine Mindestbeschäftigungsdauer festzulegen, ab der ein Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung besteht. Dies können beispielsweise ein oder zwei Jahre sein. Mit Erreichen der Beschäftigungsdauer haben dann auch die befristet Beschäftigten und Teilzeitmitarbeiter einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung.

Um den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, seine finanziellen Verhältnisse nach dem Rentenbeginn zu planen, sind der Arbeitgeber und der jeweilige Versorgungsträger zur Auskunft über den Stand der Versorgungsanwartschaften verpflichtet. Die Auskunft ist zwar nur bei einem berechtigten Interesse des Arbeitnehmers und auf dessen Verlangen zu erteilen (§ 4 a BetrAVG). Um hier eine vom Arbeitgeber selbst gesteuerte Regelmäßigkeit zu etablieren und ständige Anfragen zu vermeiden, kann der Arbeitgeber sämtlichen Arbeitnehmern in bestimmten zeitlichen Abständen unaufgefordert einen Kontoauszug über die betriebliche Altersversorgung zukommen lassen, beispielsweise jeweils zum Jahresabschluss.

*Um den Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen,
seine finanziellen Verhältnisse nach dem Rentenbeginn zu planen,
sind der Arbeitgeber und der jeweilige Versorgungsträger zur
Auskunft über den Stand der
Versorgungsanwartschaften verpflichtet.*

Anpassung der Leistungen

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, spätestens alle drei Jahre eine Anpassung der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen und hierüber zu entscheiden (§ 16 BetrAVG). Als Richtschnur für die sich dabei ergebenden Anpassungen gelten der Verbraucherpreisindex für Deutschland oder die Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens im Prüfungszeitraum. Auf die Prüfung der Anpassung und eine sachgerechte Entscheidung haben die Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch. Anstatt alle drei Jahre die Anpassung zu prüfen, kann der Arbeitgeber sich bspw. verpflichten, die laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung jährlich um mindestens 1 % anzupassen.

Der Arbeitgeber hat die betriebliche Altersversorgung außerdem für den Insolvenzfall abzusichern und gegenüber dem Träger der Insolvenzversicherung jeweils bis zum 30. September eines jeden Jahres eine konkrete Meldung über die bestehenden betrieblichen Altersversicherungen abzugeben (§§ 7 bis 15 BetrAVG). Kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Insolvenzversicherung nicht nach, hat er nicht nur nachträglich korrekte Beiträge an den Träger der Insolvenzversicherung zu entrichten, sondern auch Säumniszuschläge und Zinsen zu zahlen. Eine Insolvenzversicherung ist nur dann nicht erforderlich, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse erfolgt; bei einer Direktversicherung hängt die Pflicht zur Insolvenzversicherung unter anderem von der Art des Bezugsrechts des Arbeitnehmers ab.

Sofern das Arbeitsverhältnis vor dem Erreichen des Rentenalters endet, ist der Arbeitgeber schließlich verpflichtet, die bestehende betriebliche Altersversorgung auf den Arbeitnehmer oder einen neuen Arbeitgeber zu übertragen, falls die Altersversorgung durch Entgeltumwandlung entstanden ist oder die Anwartschaft auf Altersversorgung unverfallbar geworden ist (§§ 4, 1b Abs. 1 BetrAVG). Unverfallbarkeit der Anwartschaft bedeutet, dass dem Arbeitnehmer das Recht aus der betrieblichen Altersversorgung erhalten bleibt, wenn die Versorgungszusage bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens fünf Jahre bestanden hat.



*Sandra Meinke
Rechtsanwältin und Fachanwältin für
Arbeitsrecht, Rechtsanwälte Barkhoff
& Partner GbR, Bochum*

Alterssicherung als Gemeinschaftsaufgabe

Wenn man den aktuellen Studien¹ zum Vorsorgeverständnis im Alter bei jungen Menschen Glauben schenken darf, zeichnet sich eine Trendwende von der traditionellen finanziellen Absicherung im wohlverdienten Ruhestand hin zu einem neuen Aufbruch in der dann neuen Lebensphase ab. Hintergründe hierfür sind u.a. die Pluralisierung der Lebensstile, die Abweichung von sonst typischen Biographiemustern und das schwindende Zutrauen in staatliche Sicherungssysteme. Alles in allem scheinen sich hier Lebensfärbungen aufzutun, die eine deutlich verstärkte Beweglichkeit des Einzelnen – im Sinne des Autonomiegedankens und der Resilienz – erkennen lassen; auch in der Erkenntnis, dass ein neues Commitment über die eigene Individualität hinaus unabdingbar ist.

Diese Form der Einstandspflicht gegenüber meinen Mitmenschen, die als Bekenntnis oder gar Hingabe für die Menschen in meinem Lebensumfeld verstanden werden kann, muss auch Motiv für mein gegenwärtiges und zukünftiges Handeln in allen Lebensbereichen mit ihren oder gar trotz ihrer individuellen Lebensentwürfe(n) sein. So steht meine Verantwortung für meine Gestaltung des Alterns oder eher fortschreitenden Reifungsprozesses zugleich in einem unausweichlichen Kontext zwischen Jung und Alt. Stets bilde ich in meinem jeweiligen Lebensalter die Balance zwischen jugendlich geprägter Dynamik und gewachsener Lebenserfahrung, ein organischer Prozess, der als Gesamtes gesehen werden muss und unteilbar ist.

Der Mensch im Mittelpunkt – bis ins Alter

Diese Unteilbarkeit muss auch eine Signatur unserer Verantwortung für den Lebensentwurf im Waldorfbereich tätiger Menschen sein, die zum einen als junge Kolleginnen/Kollegen den Beruf ergreifen und zum anderen nach langjähriger Tätigkeit ausscheiden. Hier treffen wir heute auf Persönlichkeiten, die sich dem inneren Auftrag der Waldorfbewegung mit voller Leidenschaft und

Hingabe verschrieben haben, zum Teil auch ohne Rücksicht auf eine hinreichende Alterssicherung. Gewiss ist dies auch der zumindest über Jahrzehnte wirksamen Unterfinanzierung des freien Schulwesens geschuldet, die sich in schmalen Lehrgelältern und letztendlich in geringen Rentenbezügen ausdrückt. Doch ist dies nur die äußere Sicht auf die Dinge, insbesondere dann, wenn man den Blick hin auf die gemeinschaftsbildenden Grundgedanken, den damit verbundenen Anspruch der Verantwortung im Sozialen und den Dreigliederungsgedanken wendet. Hier ist der Ort, der mich als Mensch rechtlich im Sinne der Gleichheit verankert, mir die Freiheit im Geistigen ermöglicht und meine Bedürfnisse im Sinne der Brüderlichkeit erkennt. Dieser hohe Anspruch, dem sich viele Gemeinschaften trotz gesellschaftlicher Hindernisse und Gegebenheiten zuwenden, muss den Menschen immer in den Mittelpunkt stellen.

Dies bedeutet aber auch, dass ich den Menschen nicht nur als sogenannten „Waldorftätigkeit-Abschnittspartner“ sehen darf, sondern zusätzlich mein Augenmerk auf den Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand zu richten ist. Was heißen soll, dass meine soziale Verantwortung nicht mit der feierlichen Verabschiedung einer Kollegin oder eines Kollegen enden darf, sondern bereits in der Arbeitsphase eine Bewusstheit für die Zeit danach entwickelt wird und Klarheit darüber besteht, dass das wirklich gelebte Soziale in keiner Lebensphase eine Zäsur

*„Freu dich auf deine Zukunft –
du wirst ihr nicht entkommen!“ (Micael Dahlén, Stockholm).
Es ist an der Zeit, in diesem Thema die Maske des
auf Reagieren reduzierten Handelns abzulegen.*

bzw. Trennlinie erlaubt. In meiner Tätigkeit in Waldorf-zusammenhängen und auch in meiner jetzigen Tätigkeit in einer Stiftung erlebe ich vielerorts diese Kluft oder auch mangelnde Durchlässigkeit, die sich an einigen exemplarischen Stellen langsam schließen mag, doch gewiss noch nicht die gesamte Gemeinschaft ergriffen hat. Dies ist umso bemerkenswerter, da gerade doch in unseren freien Gemeinschaften bis hin zum Bund der Freien Waldorfschulen und zu den Kindergartenvereinigungen Handlungsspielräume und Gestaltungspotentiale von Natur aus angelegt sind.

Gerade aus diesem kraftvollen, sozialen Kern heraus könnten auch mit Blick auf die Altersgestaltung oder den angesprochenen Übergang innovative Modelle ihren Ansatz – auch mit gewünschten positiven „Nebenwirkungen“ auf die Gesellschaft insgesamt – finden. Der von den Hannoverschen Kassen und dem Bund der Freien Waldorfschulen in 2013 eingerichtete Solidarfonds zur Linderung der Altersarmut von Kolleginnen und Kollegen kann hier nur ein kleinster Anstoß sein, fast wie ein Hilferuf an die Gemeinschaft die Herausforderung zügig anzunehmen. Ein erster Schritt im Sinne einer Bewusstseinschärfung für das Thema Versorgung bzw. Gestaltung der Phase nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben kann die hier vorliegende Broschüre sein, die sowohl die Stakeholder als auch den Einzelnen bzw. Betroffenen zu einem gemeinsamen Handeln bewegen soll.

Mehr als Autonomie

An dieser Stelle mag die provokativ wirkende These von Micael Dahlén, Professor an der Stockholm School of Economics, etwas Lebendigkeit und Interesse bewirken: „Freu dich auf die Zukunft – du wirst ihr nicht entkommen!“² Es ist meines Erachtens an der Zeit in diesem Thema die Maske des auf Reagieren reduzierten Handelns abzulegen, denn nur „Morgen ist der einzige relevante Zeitraum, und leider kreist immer noch unser Alltags-, Geschäfts- und Privatleben um die Erwartung an die Zukunft“. Nur durch Gestaltung im Heute und dem Spü-

ren, was die Zukunft an noch nicht sichtbaren Antworten in sich trägt, werden wir unserer Verantwortung gerecht. Mit als eine wesentliche Voraussetzung sehe ich hier persönlich, dass wir die Gestaltung des Alters nicht nur zu einem individuellen Projekt – also im Sinne von noch mehr Selbstbestimmung oder Autonomie – werden lassen; vielmehr müssen wir den zu oft idealisierten und inflationär gebrauchten und gelebten Begriff Autonomie selbstkritisch beleuchten und auch die Hinwendung zum Anderen (neu) ergreifen.

Altersarmut und Altersgestaltung sind eine Gemeinschaftsaufgabe, die die Grenzen der Autonomie ohne Verlust der individuellen Farbe einer Waldorfeinrichtung überwinden muss.



*Andreas Rebmann
Jahrgang 1958
1998 – 2011 Geschäftsführer an der
Rudolf Steiner Schule Lüneburg
Seit 2011 Projektleiter in der
Software AG – Stiftung / Darmstadt
Mitglied im Kuratorium des
Solidarfonds Altersversorgung*

¹ Heidelberger Leben Trendmonitor 2011

² Bank für Sozialwirtschaft / trend information 01.14

Wie viel darf eine gute Altersversorgung für Mitarbeiter von Waldorfschulen kosten?

Regine Breusing auf Spurensuche mit Geschäftsführern von niedersächsischen Waldorfschulen



Regine Breusing,
Vorstandsmitglied
Hannoversche Kassen

Harms: Zuallererst bin ich sehr an einem Austausch mit den Geschäftsführer-Kollegen interessiert, wie das Thema Altersversorgung an anderen Schulen grundlegend gesehen wird und wie es an den Schulen lebt. Wir haben uns in Lüneburg dazu entschlossen, in Zusammenarbeit mit den Hannoverschen Kassen als erstes eine Übersicht über die zu erwartenden Renten der Mitarbeiter erstellen zu lassen, um daraus die Gesamtsituation besser abschätzen zu können.



Christian Fenton,
Geschäftsführer
Freie Waldorfschule
Benefeld

Breusing: Und konkret wird es darum gehen, wie viel Anspruch jeder Einzelne tatsächlich zu erwarten hat, nicht nur aus dem Waldorf-Versorgungswerk (WVW) sondern auch aus der gesetzlichen Rente bei der Deutschen Rentenversicherung Bund, aus betrieblicher und privater Altersversorgung, wobei wir EUR 1.200,00 für das Minimum einer Grundrente halten. Im zweiten Schritt könnte man auf die vorhandenen Mittel zur Finanzierung einer Rente schauen und überlegen, ob daraus eine Grundrente in diesem Sinne für alle Mitarbeiter zu gestalten wäre.



Stephan Harms,
Geschäftsführer
Rudolf Steiner Schule
Lüneburg

Sprick: Bei uns an der Oldenburger Schule sind wir schon ein, zwei Schritte weiter, indem wir die Rentenansprüche des einzelnen Mitarbeiters schon genauestens untersucht haben und auch dementsprechend Nachfinanzierungen und höhere Eingruppierungen in den Tarifen vollzogen haben. Für mich wäre es wichtig, dass wir eine Verlässlichkeit der Refinanzierung durch die Landesschulbehörde bekommen und vor allen Dingen auch ein gewisses Instrument der Steuerung bezüglich der drei Durchführungswege Pensionskasse, Alterskasse und WVW.



Andreas Sprick,
Geschäftsführer
Freie Waldorfschule
Ostfriesland und
Koordinator Haushalt
und Liegenschaften
Freie Waldorfschule
Oldenburg

Fenton: Vor ca. drei Jahren haben wir die Altersversorgung nochmals neu ge-griffen in unserer Schule. In dem Zusammenhang habe ich mich einmal hingesezt und eine Vollkostenrechnung gemacht, was die Altersversorgung unter Berücksichtigung aller Komponenten insge-

*Geheimnis des Wandels:
Konzentriere nicht all Deine ganze Kraft auf
das Bekämpfen des Alten,
sondern darauf, das Neue zu formen.*

Sokrates

samt kostet. Und es wurde klar, dass wir uns von der alten Aussage und den hier immer noch gelebten Vermutungen, es ist nicht teurer, idealerweise sogar günstiger, dass wir uns davon verabschieden. Wenn wir eine sehr gesunde Durchmischung von jungen und alten Versicherten hätten, dann wäre es u. U. in jungen Jahren so, dass wir im Vergleich zur Rentenversicherung Bund sparen. Dann würde es sich wieder über die Versicherten-gruppe ausgleichen.

Aber dadurch, dass wir aktuell relativ alte Versicherte haben und wir im Moment die Schwierigkeit haben mit der Neueinstellung von jüngeren Mitarbeitern, ist es eben de facto teurer, d. h., ein Teil der Aufwendungen kann nicht über die Refinanzierung laufen.

Aber ich bin überzeugt, dass das WVW langfristig nur als Versichertengemeinschaft existieren kann. Gemeinschaft heißt, für die ausscheidenden Menschen müssen jüngere Menschen nachrücken. Daher entsteht die Frage, welche Stellschrauben haben wir alle gemeinsam, um sowohl die Schule als auch das WVW wieder attraktiver zu machen oder zu ermöglichen für eine andere Zielgruppe.

Sprick: Dass wir als Einrichtung feststellen, dass das WVW doch mit höheren Kosten verbunden ist, ist leider so, liegt jedoch nicht nur an den Kassen, sondern eben auch an den Steuergesetzgebungen sowie an der Veränderung der Sozialversicherungsbeiträge.

Breusing: Und zu einem großen Teil zusätzlich an der Zinsentwicklung und an der höheren Lebenserwartung der Menschen. Wir werden die Tarife zum 01.08.2014 auf neue Sterbetafeln, nämlich die DAV 2004 R-Tafeln umstellen. Und gleichzeitig müssen wir auch die alten Tarife nachversichern auf die Sterbetafeln (DAV 2004 RB20), so dass wir in den nächsten Jahren keine Überschüsse an die Einrichtungen werden ausschütten können.

Außerdem werden zukünftige Versicherungen auf das individuelle Renteneintrittsalter in der gesetzlichen Rentenversicherung berechnet sein, bzw. werden beste-

hende Versicherungen im WVW darauf umgestellt werden können.

Sprick: Für mich ist es ganz wichtig, dass wir den Blick nach vorne nehmen und versuchen, dass es trotz der höheren Kosten einen deutlichen Vorteil für unseren Mitarbeiter gibt. Ich denke, das ist unsere soziale Verantwortung als Schule und dies rechtfertigt auch eventuelle höhere Gesamtkosten gegenüber Versicherten der Deutschen Rentenversicherung Bund. Denn es ergibt, meiner Meinung nach, immer noch einen sehr viel besseren und sichereren Ausblick, die Renten über das WVW abzuschließen als über den Staat.

Breusing: Im Moment sagen wir, wenn Sie alles berücksichtigen, also auch die volle Steuerlast und volle Krankenversicherungsbeiträge auf die WVW-Rente, so haben Sie mindestens einen Vorteil von 40% gegenüber der gesetzlichen Rente, oft noch darüber.

Gibt es für Sie eine Grenze, wo Sie sagen, z. B. unter 20 % Vorteil für den Mitarbeiter würde ich keinen Vorteil mehr im WVW sehen? Oder sagen Sie, wir bilden einfach eine andere Solidargemeinschaft und das ist es uns auch wert, selbst wenn die Leistungen identisch sind?

Harms: Ich finde es schwierig, eine Zahl zu sagen. Die Idealvorstellung wäre so, dass es einen deutlichen Vorteil für den Mitarbeiter geben muss. Aber es zählt eben nicht nur das effektiv Ausgezahlte, sondern auch andere Aspekte: z. B. wie findet das Zusammenspiel statt, wie verlässlich sind die Hannoverschen Kassen in der Abwicklung des Ganzen, wie kooperativ und transparent läuft das Ganze. Ich bin grundsätzlich der Meinung, dass wir eine genügend große Gemeinschaft brauchen, um so ein System auch tatsächlich am Laufen halten zu können. Das ist meine persönliche Meinung und deswegen würde ich das auch auf jeden Fall mit unterstützen.

Fenton: Das ist für mich auch wichtig, diese Frage. Ob das nun 60% sind, wie es einmal gesagt wurde, oder 40% oder 20%, ist ja letztendlich alles eine Antwort auf

*Dabei darf man auch nicht die zusätzlichen Leistungen
der Hannoverschen Kassen außer Acht lassen,
wie z. B. den Sozialfonds, die Krankenbeihilfe
sowie die übrigen solidarischen Angebote.*

ein Partikularinteresse des Mitarbeiters. Für mich stellt der Sicherheitsaspekt, der aus der Kapitaldeckung entsteht, einen Mehrwert für den Mitarbeiter und die Einrichtung dar. Dabei darf man auch nicht die zusätzlichen Leistungen der Hannoverschen Kassen außer Acht lassen, wie z. B. den Sozialfonds, die Krankenbeihilfe sowie die übrigen solidarischen Angebote.

Was für mich aus Unternehmenssicht wichtig ist, das ist die Situation, wenn wir als Unternehmen bereit sind, mehr zu investieren. Also Herr Sprick sagte gerade, es besteht auch die soziale Verantwortung dem Mitarbeiter gegenüber, aber ich muss mich auch schon fragen, was ist unternehmensmäßig mein Ertrag dabei und wie kann ich diesen einsetzen, z. B. im Zusammenhang mit der Mitarbeiterakquise. Es wäre ein Angebot an einen neuen Mitarbeiter, in dem der Vorteil nicht in der Höhe des jetzt gezahlten Gehaltes liegt, sondern in der Perspektive auf eine gute Altersversorgung. Wenn ich sicher sein kann über eine verlässlich 8% höhere Rente, dadurch dieses Angebot insgesamt als Unternehmen sinnvoller einsetzen kann, dann ist das für mich eine sinnvolle Sache.

Sprick: Also ich persönlich wäre mit einer 1:1-Lösung auch zufrieden, weil ich die anderen Vorteile des WVV sehe. Aber wenn ich dem neuen Mitarbeiter sage, die entstehende Rente ist genauso hoch wie bei der Deutschen Rentenversicherung Bund, punktet es nicht. Das ist für ihn wahrscheinlich uninteressant.

Es müsste zuerst schon augenscheinlich eine Besserstellung von 20% bis 30% mindestens da sein.

Breusing: Wir haben uns vorgenommen an einem Beispiel zu zeigen, dass mit einer sinnvollen Verteilung der Beiträge auf das WVV und die Zusatzversorgung eine höhere Rente erreicht wird, als wenn ich denselben Beitrag in die Rentenversicherung Bund plus Zusatzversorgung einzahle.

Sprick: Wir setzen die Beiträge für die Altersversorgung ein, und ob wir sie in der Alterskasse einsetzen oder im WVV oder in der Pensionskasse, das sollte keine Rolle spielen; aber dass wir die Gestaltungsmöglichkeit, die Freiheit behalten ist das Wichtigste.

Breusing: Zudem können wir Ihnen anbieten, gemeinsam der Frage nachzugehen, inwieweit der Versicherte an der Finanzierung der höheren Beiträge beteiligt werden könnte. Und auch die Elternschaft der Waldorfschulen könnte ein Interesse daran haben, mit dazu beizutragen, ihren Lehrern und Erziehern ein würdevolles Altern zu ermöglichen. Wir werden in den nächsten Monaten mit vielen verschiedenen Gesprächsgruppen über mögliche Lösungen nachdenken, woraus sich sicherlich noch weitere Ansätze ergeben können. Ich bedanke mich ganz herzlich bei Ihnen für das Gespräch, das mir einen guten Einblick in Ihre derzeitige Situation und Anregungen für Problemlösungen verschafft hat.

Gespräch geführt am 17.01.2014

Altersversorgung und Schulhaushalte

„Es gibt nichts Gutes. Außer man tut es.“¹

A wie: Aller Anfang ist schwer, Anlagevermögen, Anspruch, Achtsamkeit, Armut, Alter Wein, ...

A wie: Ach! ... Altersversorgung

Szene: Eine sich an beliebigen Waldorfschul-Orten in der Bundesrepublik ergebende Gesprächssituation, in der folgender letzter Satz fällt: „Ach! Altersversorgung...“ – und schon ist man mittendrin im Thema. Im Lebensthema schlechthin. In welchem Themenkomplex bildet sich unser (bis gerade eben geführtes) Leben besser ab als in genau diesem Thema? Bis eben waren wir noch ganz im Gegenwärtigen, in dem, was uns gerade hier und heute beschäftigt. Und schon geht die Klappe auf und die Mühlenräder in Geist und Seele mahlen: Wie wird es für mich mal werden? Was kann ich erwarten? Habe ich genug vorgesorgt? Was macht eigentlich mein dafür zurückgelegtes Geld gerade – ist es noch da? ... Spätestens dann nehmen wir uns ganz fest vor uns gleich morgen darum zu kümmern. Ganz bestimmt!

Szenenende.

Szenenwechsel: Eine sich an beliebigen Waldorfschul-Orten in der Bundesrepublik ergebende Gesprächssituation, in der folgender letzter Satz fällt: „... also, bei uns ist das alles geregelt!“ – und schon ist man bei einem anderen Thema, z. B. bei einem ganz wichtigen schulorganisatorischen bzw. waldorfpädagogischen.

Szenenende.

So könnte die Szene auch zu Ende gehen.

Konkrete Schritte

Das Thema der Versorgung im Alter ist ein weitverzweigtes, vielschichtiges, sorgenbesetztes, versicherungsmathematisch komplexes, vorausdenkend anspruchsvolles, erwartungsorientiertes ... und so weiter Thema. Das vielfach damit einhergehende Gezeter um diese Attribute hilft uns aber nicht weiter bzw. es ist positiv zu wenden: Es sollte heute Aufforderung für uns sein, uns wirklich mit dieser Thematik von morgen auseinanderzusetzen. Wie könnte das aussehen, welche Schritte sind zu gehen?

1. Das Thema Altersversorgung ist ein Thema, das sich besonders gut eignet „von vorne her gedacht zu werden“. Diese Denkweise fordert uns heraus, weit nach vorne zu blicken, die sich dort in der Ferne abzeichnenden möglichen Themen zu identifizieren, um sie dann ins Heute zu transferieren und die Frage zu beantworten: was müssen wir heute tun in Anbetracht desjenigen, was uns in der Zukunft zu liegen scheint?
2. Die Frage der Altersversorgung hat nicht nur pragmatisch-praktische Aspekte. Sie ist in letzter Konsequenz auch eine Frage von Kultur. Daher wird an manchen Orten auch lieber von „Alterskultur“ gesprochen als von Altersversorgung. Sie ist aber auch eine Frage der Spiritualität. Und eine Frage der Sozialität. Neben dem, dass sie, ohnedies, eine Frage der Ökonomie ist. Damit sind wir bei der Dreigliederung des sozialen Organismus. Da unser Ausgangspunkt der einzelne Mensch ist, sind wir zugleich auch bei der Dreigliedrigkeit des Menschen angelangt. So stellt sich für die Waldorfschulen die Ausgangsfrage: Was können wir tun, um in unserer Schulbewegung „die Lebensbereiche“ so einzurichten, dass wir im Hinblick auf

die Altersversorgung für die in unseren Einrichtungen tätigen Mitarbeiter dasjenige ermöglichen, was aus der Dreigliederung heraus erforderlich ist?

3. Verbunden mit der Sichtweise, dass Altersversorgung ebenso eine individuelle wie eine gemeinschaftliche Aufgaben- und Verantwortungskomponente beinhaltet, erfordert die ernsthafte Auseinandersetzung mit dieser Ausgangsfrage zunächst die Bewusstseins-schaffung in Bezug auf die spirituellen, die sozialen und die wirtschaftlichen Implikationen beim Thema Altersversorgung.
4. Die Versorgung im Alter zu regeln – das ist machbar (und muss machbar sein). Ein Ansatz dazu ist der einzelne Schulhaushalt vor Ort. Fassen wir „Buchhaltung als Spiegel des sozialen Lebens“² auf, dann bildet der Schulhaushalt genau dasjenige ab, was an der einzelnen Schule in Bezug auf die sozialen Verhältnisse eingerichtet ist. Verschiedenen möglichen Einschränkungen zum Trotz – ein Schulhaushalt ist, wenn auch in begrenztem Rahmen, gestaltbar. Und genau darum

wird es zentral auch zu gehen haben: den Schulhaushalt auf solche Gestaltungsmöglichkeiten hin zu analysieren und Umsetzungsvorschläge zu erarbeiten.

5. Vielfältig statt einfältig, individuell und doch gemeinschaftlich – so wünschen wir uns doch im Alter zu leben. Welche Vielfalt schwebt uns da vor, welche Formen von Gemeinschaft können wir uns vorstellen, welche Möglichkeiten ihrer Realisierung kann es da geben? Erste Aspekte, denen es, etwa in Form einer Zukunftskonferenz, ernsthaft nachzugehen lohnt.

Es zeigt sich: die Frage der Altersversorgung muss in ihrem Grundsatz angeschaut werden, aber eben auch in ihrer Konkretheit. Und: Sie kann es auch. Wir haben es nur zu tun.



Steffen Koolmann, promovierter Diplom-Volkswirt, hat den Lehrstuhl für Ökonomie und Gesellschaft an der Alanus Hochschule in Alfter inne und leitet dort das Institut für Bildungsökonomie.

¹ Erich Kästner

² Eine Sichtweise, die Benediktus Hardorp immer wieder in die Schulbewegung hineingebracht hat.

Die Hannoverschen Kassen wollen der Frage „Altersversorgung und Schulhaushalte – wie kann das gelingen?“ nachgehen. Dazu werden sie das Institut für Bildungsökonomie, Herrn Steffen Koolmann, beauftragen, eine erste Untersuchung vorzunehmen. Durchaus auch im Sinne dieser Ausführungen. Damit wollen die Hannoverschen Kassen den von ihr bereits vor Jahren begonnenen Diskurs über die Altersversorgung an Waldorfschulen fortführen.

Hilmar Dahlem

Weiterentwicklung des Waldorf-Versorgungswerks – ein Positionspapier

Ein deutliches „Ja“ zum Waldorf-Versorgungswerk

Im Geschäftsbericht der Hannoverschen Kassen für das Jahr 2011/2012 hieß es: „Unter den gegebenen Umständen ist für Lehrerinnen und Lehrer an Waldorfschulen und anderen freien Schulen das Waldorf-Versorgungswerk die nahezu einzige Möglichkeit, Altersversorgung menschlich, sozial und ökonomisch sinnvoll zu gestalten.“ Heute würden wir diese Aussage ergänzen dadurch, dass wir es als „die beste Möglichkeit“ ansehen und bezogen auf die deutlich bessere Absicherung im Alter als „die effektivste Möglichkeit“.

Historie und gesellschaftliche Entwicklung

In den 14 Jahren, die das Waldorf-Versorgungswerk nun existiert, sind wir dankbar für eine stetig wachsende Zahl von Versicherten. Wir blicken auch auf eine kontinuierliche Entwicklung des Leistungsspektrums im Versorgungswerk: Die Angebote des Sozialfonds und der Krankenbeihilfe erfreuen sich positiver Resonanz.

Gleichzeitig hat sich in der Gesellschaft die Altersversorgung des Einzelnen insoweit verschlechtert, als es im Waldorf-Versorgungswerk nicht mehr nur um ein „Mehr“ im Vergleich zur gesetzlichen Rentenversicherung geht, sondern vor allem um die Bereitstellung einer Altersrente in einer lebensnotwendigen Höhe.

So wird im Jahre 2030 kaum ein Mitarbeiter einer Waldorfschule oder einer anderen gemeinnützigen Einrichtung alleine von der gesetzlichen Rentenversicherung leben können. Betriebliche und private Vorsorge werden zwingende Bestandteile eines auskömmlichen wirtschaftlichen Daseins im Alter sein. Damit einher geht auch die Notwendigkeit für alle Beteiligten, mehr Bewusstsein und mehr finanzielle Mittel für dieses Thema aufzuwenden.

Rahmenbedingungen

Wie weitgehend bekannt, ist die Befreiung von Lehrern an Waldorfschulen und anderen freien Schulen eine gesetzlich geregelte Möglichkeit, die im SGB VI verankert ist. Dabei setzt die Befreiung des einzelnen Lehrers eine Leistungszusage der Schule sowie einen Gewährleistungsbescheid durch die jeweiligen Landesbehörden voraus. Die einzelne Schule geht mit der Leistungszusage die Verpflichtung ein, auch unter sich verändernden Rahmenbedingungen für den einzelnen Lehrer diese Leistung (= Rente) zu erbringen. Man kann auch sagen, dass damit eine Gemeinschaft (= Einrichtung) sich bereit erklärt, ein Risiko zu tragen, das für den Einzelnen nicht oder kaum tragbar wäre. Um das Risiko für die Einrichtung möglichst gering zu halten, wird die Zusage über die Hannoversche Alterskasse VVaG rückgedeckt.

Neben der gesetzlichen Rahmenbedingung gilt es auch, die der jeweiligen Finanzmarktsituation zu beachten. Da es sich bei der Rückdeckung um eine kapitalgedeckte Versicherung handelt, ist die Erwirtschaftung des Garantiezinses auch unter den zurzeit erschwerten Bedingungen durch die Finanzkrise sicher zu stellen.

Die dritte Rahmenbedingung wird in der Altersversorgung durch die zu berücksichtigende Lebenserwartung gestellt.

Wie andere leistungsorientierte Zusagen in der betrieblichen Altersversorgung ist das Waldorf-Versorgungswerk damit gleichzeitig auch abhängig von der Entwicklung von Rahmenbedingungen, die es erleichtern oder auch erschweren können, diese Zusage einzuhalten.

Zusammengefasst heißt das, die Hannoverschen Kassen unterstützen ihre Mitgliedseinrichtungen in der Bewältigung möglicher veränderter Rahmenbedingungen hinsichtlich gesetzlicher, finanzieller sowie demographischer Aspekte.

Entwicklungsschritte

Aus unserer Sicht gibt es für die Mitarbeiter von Waldorfschulen in absehbarer Zeit keine sinnvolle Alternative zum Waldorf-Versorgungswerk. Wir sehen das Waldorf-Versorgungswerk als die Möglichkeit der Mitgliedseinrichtungen, eine große neue Solidargemeinschaft in Bezug auf ihre Altersversorgung zu bilden. Wir verstehen uns als die Dienstleister dieser starken Gemeinschaft. In diesem Sinne werden wir mit den derzeitigen Mitgliedseinrichtungen im Waldorf-Versorgungswerk gemeinsam an der Weiterentwicklung des Waldorf-Versorgungswerkes arbeiten.

Dazu sehen wir zurzeit folgende Herangehensweisen:

- a. Wir bieten unseren Mitgliedseinrichtungen an, mit Ihnen gemeinsam an effektiveren Lösungen hinsichtlich der Refinanzierung durch die Länder zu arbeiten und können uns in diesem Zusammenhang auch vorstellen, mit den Einrichtungen gemeinsam Gespräche mit den für die Refinanzierung zuständigen Behörden zu führen.
- b. Außerdem haben wir ein Gutachten „Altersversorgung 2030 und Schulhaushalte“ bei Dr. Steffen Koolmann (Institut für Bildungsökonomie an der Alanus Hochschule in Alfter) in Auftrag gegeben (siehe auch Seite 16).
- c. Und wir wollen Sie unterstützen in Ihrer Suche nach geeigneten Finanzierungsmodellen, z.B. durch die Förderung innovativer Projekte in Ihrer Einrichtung mithilfe der Selbstverwaltung.

Unser Ideal ist es, dass das Waldorf-Versorgungswerk weiterhin ein Gestaltungsraum von Schulen und Hannoverschen Kassen ist, der auch Impulse für soziale und wirtschaftliche Entwicklung gibt.

*Regine Breusing, Hilmar Dahlem, Jon Gallop
Vorstand Hannoversche Kassen*



*Wir sehen das Waldorf-Versorgungswerk als die
Möglichkeit der Mitgliedseinrichtungen, eine
große neue Solidargemeinschaft zu bilden,
und wir verstehen uns als die Dienstleister
dieser starken Gemeinschaft.*

*Wir distanzieren uns bewusst von der Darstellung
von Schreckensszenarien zu Vertriebszwecken,
warnen aber auch eindringlich davor,
die Augen vor dem Problem der Altersarmut
zu verschließen.*

Wie groß ist meine Rentenlücke?

Wege zu maßgeschneiderten Lösungen

Der Begriff „Rentenlücke“ ist durch vielfältige Berichte in den Medien sowie durch teilweise recht aggressive und Ängste schürende Werbung vieler Versicherer negativ besetzt. Als entgegengesetztes Extrem zu dieser „Panikmache“ nehmen wir bei unserer täglichen Arbeit aber auch zunehmend eine gewisse Resignation wahr. Sätze wie „Wer weiß, ob ich überhaupt einmal Rente bekomme?“ oder „Da kann ich doch sowieso nichts dran ändern!“ hören wir in Beratungsgesprächen leider immer wieder.

Wie so oft liegt der richtige Weg irgendwo in der Mitte. Wir distanzieren uns bewusst von der Darstellung von Schreckensszenarien zu Vertriebszwecken, warnen aber auch eindringlich davor, die Augen vor dem Problem Altersarmut zu verschließen. Wir halten es stattdessen für wichtig, aufzuklären, zu informieren und gemeinsam eine Lösung zu finden, die für Ihre ganz persönlichen Umstände maßgeschneidert ist.

Zum Thema Altersversorgung gibt es nur wenige allgemeingültige Empfehlungen. Sicherlich kann man pauschal sagen, dass für die heute arbeitende Generation die gesetzliche Rente allein nicht ausreichend sein wird. Immer richtig ist auch die Empfehlung, möglichst früh mit der Vorsorge anzufangen, auch wenn es nur ein geringer Betrag ist. Durch die langjährige Verzinsung bis zum Rentenalter können auch kleine Beiträge eine Altersarmut spürbar abschwächen.

Alle darüber hinaus gehenden Empfehlungen sollten sich jedoch an Ihren persönlichen Lebensumständen orientieren. Für eine erste Annäherung an das Thema stehen Ihnen auf unserer Internetseite www.hannoversche-kassen.de im Bereich „Service“ verschiedene Berechnungsmodule zur Verfügung:

Im Tarifrechner können Sie einen einmaligen Beitrag oder auch regelmäßige Beiträge eingeben und ermitteln, welche Rente Sie dafür von den Hannoverschen Kassen erhalten.

Der Versorgungsrechner bietet Ihnen eine wesentlich umfangreichere Berechnung. Ausgehend von Ihrem heutigen Netto-Einkommen, Ihrer Inflationseinschätzung und Ihrer bereits vorhandenen Altersversorgung (insbesondere gesetzliche Rente, betriebliche und private Altersversorgung) zeigt Ihnen der Rechner, ob und wie viel Kaufkraft Ihnen im Rentenalter fehlt. Schließlich können Sie noch ermitteln, welcher Beitrag notwendig ist, um die von Ihnen gewünschte Kaufkraft zu erreichen.

Der bAV-Rechner zeigt Ihnen, wie sich die Umwandlung von Teilen Ihres Gehaltes in bAV-Beiträge auf Ihr Nettoeinkommen auswirkt oder umgekehrt, wie hoch der bAV-Beitrag sein wird, wenn Sie auf einen bestimmten Teil Ihres Nettoverdienstes verzichten.

Gern gehen wir mit Ihnen zusammen die einzelnen Schritte durch und unterstützen Sie mit entsprechenden Erläuterungen und Einschätzungen. Bitte scheuen Sie sich nicht, so lange nachzufragen, bis Sie alles verstanden haben. Uns ist vollkommen bewusst, dass das Thema Altersversorgung für die meisten ein eher ungeliebtes Thema ist. Aus diesem Grunde gibt es für uns auch keine „blöden Fragen“. Vielmehr ist es unser Anspruch, Ihre Wünsche, Ihre Vorstellungen und Ihre Möglichkeiten zu verstehen und dafür gemeinsam eine gute Lösung zu finden.



*Kai Lehmborg
Hannoversche Kassen
Grundsatzfragen Versicherungen*

Wofür sind wir eigentlich da?

Gedanken zu nachhaltiger Altersversorgung und neuer Alterskultur

Man kann Altersversorgung als einen Teil des Lebens sehen, als eine wesentliche soziale Gestaltungsaufgabe der heutigen Zeit.

„Was macht eine Versicherung nachhaltig?“. Was für eine Frage, könnte man sagen. Denn jede Versicherung, wenn sie denn seriös ist, muss nachhaltige Leistungen anbieten. Sie muss also sicherstellen, dass die zugesagte Leistung in der zugesagten Zeit erfolgt. Für die Altersversorgung heißt das: Lebenslange Auszahlung der Rente an den Versicherten. Diese Nachhaltigkeit hat primär eine ökonomische Dimension. Sie ist eine Grundvoraussetzung für die Zusage der Altersversorgung. Nachhaltige Altersversorgung heißt für uns aber noch mehr. Nun meinen wir ja nachhaltige Versicherungen vielleicht auch noch ein wenig anders. Und da sind wir dann bei dem Thema „Wofür sind wir eigentlich da?“. Was haben wir bzw. wollen wir zusätzlich zu den – unbestreitbar notwendigen – Versicherungen entwickeln, um in eine soziale Nachhaltigkeit zu kommen.

Systeme in den Dienst des Menschen stellen

Es ist, wie so oft, eine Frage der Perspektive. Und es ist zugleich auch eine Frage der inneren Haltung: Man kann Altersversorgung als Teil einer Welt von Systemen, wechselseitigen Abhängigkeiten und beinahe undurchschaubarer Komplexität betrachten. Ein geschlossenes System, mit den heutigen technischen Methoden perfekt geplant. Man kann Menschen dabei das Gefühl geben, dass die Systeme ihr Leben beherrschen, und Ohnmacht fördern. Zugleich aber auch das Gefühl vermitteln, alles ist sicher, solange sich die Menschen an die Planung halten. Aber das Leben hält sich nicht immer an den Plan. Das Leben ist ein Parameter außerhalb des geschlossenen Systems; deutlich wird dies z. B. an der steigenden Lebenserwartung und an den Entwicklungen an den Kapitalmärkten, die vor wenigen Jahren noch undenkbar waren. Da wird schon die Erfüllung der ökonomischen Nachhaltigkeit, der zugesagten Garantieverzinsung, zu einer erheblichen Anstrengung. Dafür und für die steigende Lebenserwartung der Versicherten wurde auch im vergangenen Geschäftsjahr bei den Hannoverschen Kassen in ausreichender und kompetenter Weise vorgesorgt.

Anders gesagt: Man kann Altersversorgung auch als einen Teil des Lebens sehen, als eine der wesentlichen sozialen Gestaltungsaufgaben der heutigen Zeit. Als eine Aufgabe, die mehr ist als die Frage, wie viel zahle ich ein und wie viel bekomme ich heraus? Eine Aufgabe, die uns herausfordert, vom Leben und seinen Unwägbarkeiten her zu denken. Und aus diesem Ansatz heraus Systeme von ihrem Sinn her zu gestalten, sie beweglich zu halten und wieder in den Dienst des Menschen zu stellen. Der „laufende Einmalbeitrag“, den wir in der Zusatzversorgung anbieten, ist in diesem Zusammenhang nur ein kleines Beispiel von vielen. Ein anderes ist die intensive Beratung unserer Mitglieder, die weit über das übliche Maß einer Versicherung hinausgeht.

In der Beratung und in unseren Entwicklungsprojekten stellen wir uns immer wieder die Frage: Wie entstehen moderne Solidarformen konkret? Wie schaffen wir Gestaltungs- und Verantwortungsräume, wo individuelle Freiheit und soziales Verantwortungsbewusstsein gleichermaßen gedeihen können? Wir nennen dies Fragen der sozialen Nachhaltigkeit. Soziale Nachhaltigkeit

*Wir wollen mit Ihnen Visionen entwickeln
für eine gute Zukunft, in der möglichst jeder
unserer Versicherten ein
menschenwürdiges Alter (er)leben kann.*

heißt für uns, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen – in Unternehmen, in Einrichtungen und auch in der Altersversorgung. Der Mensch mit seinen schöpferischen Fähigkeiten ist der entscheidende Nachhaltigkeitsfaktor. Er kann in sozialer Weise wirksam werden und tragfähige soziale Formen entwickeln, die individuelle und gemeinschaftliche Entwicklung fördern. Aus einem solchen menschlichen Zukunftsbild heraus in der Gegenwart zu gestalten, kann zu Erneuerung führen, die immer ein bisschen „gegen den Strom“ ist. Dieses „gegen den Strom“ ist kennzeichnend für viele erfolgreiche Unternehmen und Initiativen. Was heute breite Akzeptanz findet, war in den Anfängen oft begleitet von Skepsis und vielen Hindernissen. Was wir heute als sozial nachhaltig bezeichnen, ist auch eine Geschichte von „gegen den Strom“, die letztlich zum Erfolg und zur Akzeptanz geführt hat.

Potentiale nutzen. Hybridisierung und Systemisierung

Ein kleines Beispiel von „gegen den Strom“ ist unsere Krankenbeihilfe. Sie basiert auf dem Prinzip Beitragspflicht für die Einrichtungen ohne Leistungsanspruch. Die Wirkung ist beeindruckend: Bis heute konnten wir problemlos alle Anfragen erfüllen – und gleichzeitig auch einen kleinen Beitrag dazu leisten, dass ein solidarisches Miteinander konkret gelebt und erfahren werden kann.

Es ist uns wichtig, dass wir neue Entwicklungen nicht nur von unseren Schreibtischen aus entwickeln, sondern dies immer im Dialog mit unseren Mitgliedern und Mitgliedseinrichtungen tun. Wir wollen das Potential, das ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit bietet, nutzen, um von den Mitgliedern zuerst zu erfahren, wo „der Schuh drückt“, welche Fragen die Einrichtungen bewe-

gen, welche Wünsche sie an „ihre Versicherung“ haben und wo wir helfen können. So sind das Waldorf-Versorgungswerk, die Krankenbeihilfe und vieles andere entstanden.

„Inklusion“ ist, ebenso wie für viele unserer Mitgliedseinrichtungen, auch für unser Unternehmen ein wichtiges Stichwort. Denn wir haben keine „Kunden“, sondern Mitglieder. Unsere Mitglieder sind nicht unbedingt Experten auf dem Gebiet der Altersversorgung. Aber für uns ist es wichtig, mit möglichst vielen von ihnen im Gespräch zu sein, sie mitzunehmen. So, wie die Einrichtungen nicht Experten auf unserem Gebiet sind, so wenig können wir alle Probleme und Fragestellungen unserer Mitglieder „aus der Ferne“ erkennen. Wir brauchen dazu Möglichkeiten der Begegnung und des Dialogs. Veranstaltungen zum Thema „Neue Solidarformen“, die regelmäßige Expertentagung „Neue Alterskultur“, die ebenfalls regelmäßige Zukunftswerkstatt mit unseren Mitgliedseinrichtungen sind nur einige Beispiele. Ab 2014 werden wir auch mit einem „Mobilen Ideenlabor“ versuchen, noch intensiver an konkreten Fragestellungen in Entwicklungsprozesse mit unseren Mitgliedern einzutreten.

*Der Mensch mit seinen
schöpferischen Fähigkeiten
ist der entscheidende
Nachhaltigkeitsfaktor.
Er kann in sozialer Weise
wirksam werden und tragfähige
soziale Formen entwickeln.*

Das Thema „Altersversorgung“ sollte

nicht nur als Aufgabe des Vorstands oder der Geschäftsführung gesehen werden, sondern es sollte vielmehr Teil der Selbstverwaltung werden.

Aus diesen Veranstaltungen können neue Themen oder Ideen für neue Projekte oder Produkte entstehen; wir nennen diesen Vorgang Hybridisierung, wenn wir als Versicherungsunternehmen gemeinsam mit „versicherungsfernen“ Einrichtungen an Fragestellungen arbeiten. Auch wir selbst sind als Unternehmensverbund eine solche Mischform: Zwei Pensionskassen, ein gemeinnütziger Dachverband, ein eingetragener Verein und eine GmbH. Gerade diese Mischform hat in der Vergangenheit viel möglich gemacht. Sie macht es möglich, lebensgemäße Solidarformen zu gestalten, die auch aus einer Mischung von Angeboten bestehen. Das Waldorf-Versorgungswerk als Versicherung mit rückgedeckter Versorgungszusage der Einrichtung in Verbindung mit Sozialfonds und Krankenbeihilfe ist in unseren Augen ein gelungener Ansatz, den wir auch in der Zukunft durch weitere Versorgungswerke in anderen Bereichen weiter ausgestalten wollen.

Wenn diese Ideen oder Themen tatsächlich Eingang finden in unser Unternehmenssystem, wenn daraus reale Angebote werden, so kann man das auch Systemisierung nennen. Die Sache kommt auf den Boden, wird handhabbar, transparent und verlässlich. Und damit sind wir wieder beim „gegen den Strom“ Schwimmen. In einer Gemeinschaft, in der die Menschen oft nach immer mehr Sicherheit streben, braucht es Transparenz, Verlässlichkeit und Mut, um neue Solidargemeinschaften zu gestalten. Wir vertreten die Ansicht, dass in einer zukünftigen Gesellschaft in wachsendem Maße Solidargemeinschaften wahrscheinlich eine Rolle spielen werden.

Neue Solidargemeinschaften gestalten

Die Altersversorgung in Form einer Versicherung wird auch in Zukunft mit Sicherheit notwendig sein, um Grundbedürfnisse abzudecken. Und dass dafür in nicht so ferner Zukunft die gesetzliche Rentenversicherung nicht mehr ausreichen wird, ist eine unausweichliche Tatsache.

Aber auch hier sehen wir eine unserer Aufgaben. Während wir erleben, dass die Renten unserer Eltern oder Großeltern kontinuierlich, wenn auch langsam, ansteigen, ist es schwer zu verstehen, dass unsere gesetzlichen Renten bezogen auf unser jetziges Einkommen langsam sinken. Diese unangenehme Wahrheit unseren Mitgliedern und Mitgliedseinrichtungen näherzubringen, sehen wir als dringende Notwendigkeit. Dabei wollen wir nicht mit Ihnen ins Gespräch kommen, um eine Angst vor einer unsicheren Zukunft zu schüren. Sondern wir wollen mit Ihnen Visionen entwickeln für eine gute Zukunft, in der möglichst jeder unserer Versicherten ein menschenwürdiges Alter (er)leben kann.

Um wenigstens eine gute Grundversorgung sicherzustellen, werden jedoch zukünftig deutlich mehr Mittel notwendig werden als noch vor wenigen Jahren. Die Frage unserer Mitgliedseinrichtungen ist und wird sein: wie bleibt der Aufwand für die Altersversorgung finanzierbar. Auch hier wollen wir mit den Mitgliedseinrichtungen ins Gespräch kommen und anbieten, bei diesen Fragen zu helfen. Unser Angebot gilt im Sinne einer echten Unterstützung und nicht, weil wir die Antwort schon wüssten. Soziale Nachhaltigkeit kann man einerseits, wie oben beschrieben, auf den einzelnen Menschen bezogen betrachten, andererseits jedoch auch auf die Einrichtungen, in denen diese Menschen arbeiten. In unseren Mitgliedseinrichtungen gestalten die Menschen ihr „Unternehmen“ größtenteils in Form einer Selbstverwaltung. Wir halten es für überaus wichtig, dass das Thema „Altersversorgung“ nicht nur als Aufgabe des Vorstands oder der Geschäftsführung gesehen wird, sondern dass

Neue Alterskultur heißt, eine Brücke zu schlagen

*zwischen monetärer Altersversorgung und
den menschlichen Bedürfnissen nach gutem Wohnraum,
gesunder Ernährung, nach Bildung,
sozialen Kontakten und moderner Gemeinschaft.*

Altersversorgung, vom Menschen her gedacht

es vielmehr Teil der Selbstverwaltung wird. Dass es ganz selbstverständlich wird, auch dieses Thema von Zeit zu Zeit auf der Agenda einer Konferenz zu haben, indem es z.B. von einem kleinen Kollegenkreis verantwortlich bearbeitet und eingebracht wird.

Gerade in Deutschland haben wir durch das System der betrieblichen Altersversorgung die Möglichkeit, die Gestaltung des Lebens im Alter nicht nur dem Staat zu überlassen, sondern sowohl als Einzelperson als auch in einer Solidargemeinschaft, die die Einrichtung bieten kann, aktiv an dieser Gestaltung mitzuwirken.

Und dies bezieht sich nicht nur auf den monetären Aspekt in Form einer Versicherung sondern auch auf die Gestaltung von Lebensumständen, die ein würdevolles Altern ermöglichen. Dazu gehört selbstverständlich auch, dass in der heutigen Zeit jemand, der mit 67 in den Ruhestand geht, nicht wirklich alt ist, geschweige denn sich so fühlt. In ihm kann noch ganz viel Energie und Kraft stecken, diesen Lebensabschnitt aktiv zu gestalten und sich u. U. auch noch in den Dienst einer Gemeinschaft zu stellen oder ehrenamtlich zu betätigen. Dafür gibt es den schönen Begriff des bürgerschaftlichen Engagements.

Hierfür haben wir mit dem Projekt „Neue Alterskultur“ begonnen, welches sich aus der Vergangenheit heraus u.a. aus den Expertentagungen zum Thema Alter bzw. aus einem Studiengang, den wir zusammen mit der Alanus Hochschule veranstaltet haben, herauskristallisiert hat. „Neue Alterskultur“, das ist deutlich, ist kein Programm, kein System für die Zukunft. „Neue Alterskultur“ ist ein Zukunftsbild, vielleicht kann man auch sagen, eine Wirkung, wenn es uns gelingt, Altersversorgung auch in einem erweiterten Sinne vom Menschen her zu denken und zu gestalten – und eine Brücke zu schlagen zwischen Altersversorgung und den menschlichen Bedürfnissen nach gutem Wohnraum, gesunder Ernährung, nach Bildung, Kultur, sozialen Kontakten und moderner Gemeinschaft. Dafür sind wir in den Hannoverschen Kassen da und in diesem Sinne wollen wir auch weiter mit unseren Mitgliedern und Partnern zusammenarbeiten.

*Regine Breusing, Hilmar Dahlem
Vorstand Hannoversche Kassen*

Wie entstehen moderne Solidarformen konkret?

*Wie schaffen wir Gestaltungs- und Verantwortungsräume,
wo individuelle Freiheit und soziales Verantwortungsbewusstsein
gleichermaßen gedeihen können?
Wir nennen dies Fragen der sozialen Nachhaltigkeit.*

Ey, Alter?

Ende der 70er Jahre. Wir fahren Ente, Käfer, R4. Hinten klebt „Atomkraft? Nein Danke“. Wir schütteln den „Deutschen Herbst“ von uns ab, versuchen die Wende in die 80er Jahre.

Nein, wir wollen jetzt nicht mehr nur immer gegen irgendwas sein. Wir versuchen mal den Blick in eine positive Richtung: Camp David soll Frieden stiften, der Papst spricht polnisch! „taz“ und „Titanic“ stehen in den Startlöchern, Breschnews Truppenabzug aus der DDR vor der Tür – wie die ersten Instandbesetzungen in Kreuzberg. Wir protestieren nicht mehr gegen den Krieg, wir organisieren Friedensdemos!

Über der 35-Stunden-Woche lacht frech die gelbe Sonne vom IG-Metall-Plakat. „Völlig losgelöst“ schwebt der amerikanische Astronaut McCandless als Erster ohne Sicherheitsleine durchs All. Ohne Netz und doppelten Boden.

Und wir? Wir starten, zum Teil nach Lehramtsstudium und zweitem Staatsexamen, dann Seminar Stuttgart; nach landwirtschaftlicher Lehre und Witten-Annen, einfach auch nach vorne durch. Wir mitbegründen Schulen oder steigen in eine der älteren ein. In unsere Aufbruch- und Goldgräberstimmung passt das Selbstverständnis von Autonomie und Nähe, von Selbstverwaltung und nächtelanger Konferenz, von Elternmitwirkung und Vorstandarbeit. Die Welt? Wir können sie doch selbst in die Hand nehmen. Und tun es. Wir haben ein Alleinstellungsmerkmal und nähren uns aus der Geisteswissenschaft, wir machen Pädagogik, von der wir überzeugt sind und wie sie Kindern und Eltern gefällt, wir nehmen Pinsel und Kelle selbst in die Hand beim Schulneubau, der Renovierung. Die Bewegung wächst, wir bleiben nicht allein.

Zur gleichen Zeit gelingt einer Gruppe von Menschen, zumeist Geschäftsführern an Waldorfschulen, die Gründung und Genehmigung der Hannoverschen Pensionskasse. Die, so heißt es in der Geschichtswerkstatt der Kassen, wird nicht als Ziel, sondern als notwendiges Übel angesehen – zur Alterssicherung der Waldorflehrer. Alter?

Ja, da war doch noch was. Heute zeigen die XYZ-Krisen zwar auch positive Effekte. Der Umsatz in biologisch-dynamischen Hofläden steigt, das Interesse an alternativen Lebensformen wächst wie in den 80er (und den 20er) Jahren, die Menschen fragen nach „Nachhaltigkeit“, nach dem Sinn.

Und nach ihrer Rente. Aber hatten wir diese Frage nicht delegiert? Sollte sich da nicht der ... drum kümmern?

Und jetzt das! Jetzt sind wir „in die Jahre gekommen“ und finden als einziges: die goldene Waldorf-Kreditkarte in unserem Portemonnaie.

Wo sind unsere Ideen, Ideale, Phantasien, unser Gestaltungswille, die Überschusskräfte – wo sind sie geblieben? Wir können vor unserer Zukunft nicht weglaufen. Ey, Alter! Vor dem aber auch nicht. Also, packen wir doch einfach noch einmal an.

Thomas Felmy



Thomas Felmy, seit 2010 Geschäftsführer der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Waldorfschulen in Schleswig-Holstein, darüber hinaus verschiedene Tätigkeiten auf Landes- und Bundesebene.