

Wie

ALTERSVORSORGE MIT ZUKUNFT



HANNOVERSCHER
KASSEN

Neue Wege der Versorgung

Inhalt

Was uns bewegt

Altersvorsorge mit Zukunft –

Altersvorsorge für die Zukunft..... Seite 04

Neues zum WVW ?..... Seite 10

Nachrichten

Bericht über die Beiratssitzung..... Seite 15

Urteil zu Betriebsrentengesetz..... Seite 16

Mitgliederversammlung 2018..... Seite 17

Kunst bei den Hannoverschen Kassen .. Seite 17

Neu bei den Hannoverschen Kassen..... Seite 18

Impressum Seite 18

Zukunftswerkstatt..... Seite 19

Interview

3 Fragen an Michaela Schnur Seite 20





v. l. n. r. Hilmar Dahlem, Regine Breusing, Jon Gallop

Altersvorsorge mit Zukunft

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

die Revolution wird sehr wahrscheinlich nicht stattfinden. Bei aller Sorge wegen andauernder Niedrigzinsen und oft berechtigter Skepsis gegenüber den bekannten Formen der betrieblichen Altersvorsorge rechnen wir mehr mit Evolution statt mit Revolution. „Wir sind überzeugt davon, dass die klassische Form der betrieblichen Altersversorgung auch in Zukunft unumgänglich sein wird. Mehr noch: Sie wird sogar immer mehr an Stellenwert gewinnen.“ So Kai Lehmborg im Schwerpunktbeitrag dieser Ausgabe. Diese Überzeugung ist auch der Grund, warum betriebliche Altersversorgung das Schwerpunktthema dieser Ausgabe ist.

Gleichzeitig zeigen die Hannoverschen Kassen auch, wie man evolutionär mit diesen Formen umgehen kann: Durch konsequent nachhaltige Kapitalanlage einerseits und schrittweise Erweiterung der Versicherungsleistung durch Solidarformen andererseits. Ein Beispiel dafür ist das Versorgungswerk für Kindergärten, das wir Ihnen ebenfalls in dieser Ausgabe vorstellen.

Aber natürlich denken wir auch weiter. Von einem „Ausflug in die Zukunft“, den die Mitarbeiter der Hannoverschen Kassen unternahmen, berichtet Silke Stremlau, unsere neue Leiterin Unternehmensentwicklung, auf Seite 19.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Mit herzlichen Grüßen
Regine Breusing, Hilmar Dahlem, Jon Gallop

Altersvorsorge mit Zukunft – Altersvorsorge für die Zukunft



Seit mehr als 30 Jahren sind die Hannoverschen Kassen ein verlässlicher Partner in der betrieblichen Altersversorgung. Kai Lehmborg, verantwortlich für Grundsatzfragen der betrieblichen Altersversorgung bei den Hannoverschen Kassen, zeichnet in seinem Beitrag wesentliche Entwicklungslinien nach und führt sie weiter zu einem neuen Angebot der Hannoverschen Kassen.

Wie alles begann

Unter dem Dach der Hannoverschen Kassen hat die Hannoversche Pensionskasse VVaG (HPK) die längste Historie. Als sie am 01.07.1985 gegründet wurde, geschah dies aus einer Notwendigkeit heraus. Heute befindet sich die HPK in ihrem 33. Geschäftsjahr und die Notwendigkeit ist aktueller denn je. 1985 war es die Notwendigkeit, einen Versicherungsverein zu gründen, um die zusätzliche Altersversorgung der Waldorflehrer refinanzieren zu können. Heute ist es leider eher die Notwendigkeit, überhaupt eine zusätzliche Altersversorgung aufzubauen, um das drastisch gesunkene Niveau der gesetzlichen Rente abzumildern.

Das aktuelle Zinsniveau ist historisch niedrig und auch das Vertrauen in die Finanzbranche ist spätestens seit der Finanzkrise deutlich geschwunden. Immer wieder hören wir Sätze wie „Da stecke ich mein Geld lieber unter's Kopfkissen, da weiß ich, was ich hab'!“. Dieses Phänomen der „German Angst“ nutzen findige selbsternannte Finanzoptimierer und perfektionieren das Ganze mit teilweise zweifelhaften Prognoseberechnungen sowie trügerischen Versprechungen. Doch unter dem Strich ist eine klassische Altersvorsorge-Versicherung nach wie vor der einzige Weg, garantiert lebenslang die Rente ausgezahlt zu bekommen, die man sich angespart hat.

Die Entwicklung der letzten 33 Jahre

1985 durfte sich eine 65-jährige Frau in Deutschland noch durchschnittlich 16,95 Jahre lang über ihre Altersrente freuen. Bis 2015 ist diese sogenannte „fernere Lebenserwartung“ einer 65-jährigen Frau um rund 4 Jahre auf 20,84 Jahre angestiegen. Bei den Männern zeigt sich die gleiche Tendenz. Von 13,30 Jahren (1985) ist der Wert auf 17,67 im Jahr 2015 angestiegen. Wer also 1985 begonnen hätte, unter dem Kopfkissen oder mit dem Sparstrumpf vorzusorgen, müsste damit heute schon 4 zusätzliche Jahre abdecken. Das kann nur eine Versicherung!

Versicherungen zur Altersvorsorge sind Produkte, die den Menschen sein Leben lang begleiten. Zwischen dem ersten eingezahlten Beitrag und der letzten ausgezahlten Rente liegen nicht selten mehrere Jahrzehnte. Da erscheint es doch umso wichtiger, ein Produkt auszuwählen, das Sie auch in 30, 40 oder 50 Jahren noch mit gutem Gewissen vertreten können. Von Beginn an haben die Hannoverschen Kassen ein ganz besonderes Augenmerk auf eine sinnvolle und nachhaltige Anlage der ihnen anvertrauten Gelder gelegt. Und zwar nicht, weil sich damit gut werben lässt, sondern aus Überzeugung! Aktuell sind weit mehr als drei Viertel unserer Kapitalanlagen als nachhaltig im engeren Sinne einzustufen. Um hier sogar noch besser zu werden, arbeiten

wir eng mit der imug, einer anerkannten Rating-Agentur für Nachhaltigkeit, zusammen. Leider verbirgt sich hinter dem plakativen Nachhaltigkeitsbegriff in der Werbung anderer Versicherer bei genauem Nachfragen häufig nicht das, was Sie als Kunde erwarten.

Auch ein Blick auf die inneren Strukturen bei den Hannoverschen Kassen zeigt, dass sich in den 33 Jahren einiges getan hat. In den letzten Jahren haben wir schwerpunktmäßig in der Versicherungsabteilung nahezu alle Prozesse standardisiert und automatisiert. So konnten wir die gestiegene Zahl an Mitgliedseinrichtungen und Versicherten und insbesondere die deutlich gestiegene Anzahl der Rentenanträge mit einem unveränderten Personalstamm betreuen. Gleichzeitig bieten wir unseren Mitgliedseinrichtungen mit verschiedenen Instrumenten auf unserer Internetseite weitere Unterstützung.

Dabei war es uns von Anfang an wichtig, dass weder unsere Mitgliedseinrichtungen noch unsere Versicherten Einschränkungen beim gewohnten Service hinnehmen müssen. Sie erwarten zu Recht von uns, dass wir Sie professionell informieren und dass wir Ihre Fragen individuell beantworten. Da wäre ein Aneinanderreihen von Standard-Textbausteinen in unseren Briefen ebenso unpassend wie eine Service-Telefon-Hotline, durch die



„Wir sind überzeugt, dass die klassische Form der betrieblichen Altersversorgung auch in Zukunft unumgänglich sein wird. Sie wird sogar immer mehr an Stellenwert gewinnen.“

man sich erst mühsam durchwählen muss, um dann bei einem anonymen Mitarbeiter eines Callcenters zu landen.

Natürlich wollen wir uns stetig verbessern. Wir möchten Sie daher ausdrücklich darum bitten: Informieren Sie uns, wenn Sie mit uns besonders gute oder besonders schlechte Erfahrungen gemacht haben. Ihre Anregungen helfen uns, Ihnen einen noch besseren Service zu bieten!

Wie geht es überhaupt mit betrieblicher Altersversorgung und den Hannoverschen Kassen weiter?

Wir sind überzeugt davon, dass die klassische Form der betrieblichen Altersversorgung auch in Zukunft unumgänglich sein wird. Mehr noch: Sie wird sogar immer mehr an Stellenwert gewinnen. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz hat der Gesetzgeber erst vor kurzem wichtige Neuregelungen im Bereich der bAV beschlossen und damit unterstrichen, dass die bAV auch in Zukunft ein wesentlicher Baustein der Alterssicherung sein wird.

Ein wesentlicher Punkt des neuen Gesetzes liegt in der Möglichkeit des Sozialpartnermodells, das zukünftig *keinerlei* Arbeitgeberhaftung hinsichtlich

der zugesagten Betriebsrenten vorsieht. Im Vergleich dazu sehen wir in der bisherigen Form der bAV einen großen Vorteil. Das System hat bisher ja ganz bewusst zum Schutze des Arbeitnehmers auf eine garantierte Leistung beharrt, damit der Anspruch des Arbeitnehmers auf seine Betriebsrente in besonderer Weise geschützt ist. Durch die zugesagten Renten entsteht gewissermaßen eine betriebliche Solidargemeinschaft, deren Risiken zum allergrößten Teil auf die Pensionskassen bzw. Versicherungen übertragen wurden.

Beim Sozialpartnermodell würde dies zukünftig entfallen. Der Arbeitgeber sagt zwar noch einen Beitrag zu, ist danach jedoch aus jeglicher Haftung entlassen. Der Arbeitnehmer trägt allein das ganze Risiko, z.B. das Risiko einer möglichen Rentenkürzung. Diese Entsolidarisierung dürfte auf jeden Fall zu mehr Unsicherheit bei den Arbeitnehmern führen. Allein schon aus diesem Grund werden die Hannoverschen Kassen auch weiterhin das bisherige bewährte Modell der bAV anbieten.

VORSORGE UND FÜRSORGE IN DER PRAXIS: VERSORGUNGSWERK FÜR KINDERGÄRTEN

Darüber hinaus stellt die Ergänzung der bewährten versicherungsförmigen Altersversorgung um moderne Solidarelemente aus unserer Sicht eine einzigartige Form der Vorsorge und Fürsorge dar. Beispielsweise haben wir daraus mit dem Versorgungswerk für Kindergärten ein Produkt entwickelt, bei dem die Besonderheiten von Kindergärten, Krippen und Horten in freier Trägerschaft im Mittelpunkt stehen. Ausgehend von der Vorgabe, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine solide zusätzliche Altersvorsorge sowie eine umfassende Gesundheitsfürsorge anzubieten, haben wir dabei vor allem auf größtmögliche Transparenz und Verständlichkeit sowie auf eine realistische Finanzierbarkeit geachtet.

Kindertagesstätten in freier Trägerschaft sind häufig als Verein organisiert, haben meist nur wenige Mitarbeiter und verfügen in der Regel über begrenzte finanzielle Mittel. Für herkömmliche Versicherungsgesellschaften, bei denen häufig



das Interesse an hohen Provisionen im Vordergrund steht, sind sie daher nicht besonders reizvoll. Trotzdem besteht für die Mitarbeiter die Notwendigkeit einer zusätzlichen Altersversorgung und zur langfristigen Sicherung der Arbeitskraft auch der Bedarf an einer guten Gesundheitsfürsorge.

Mit dem Versorgungswerk für Kindergärten bieten wir nun ein umfassendes Produkt an, das auf Basis von Bausteinen einfach und transparent konzipiert ist. Dies reduziert den Verwaltungsaufwand und somit auch die Kosten. Die Verwaltungskosten sind mit den Beiträgen abgegolten. Wir arbeiten vollständig ohne Provisionen. Dadurch ist sichergestellt, dass der Sinn des Produktes im Vordergrund steht und sich die Versicherungsbeiträge vom ersten Euro an für die Versicherten bezahlt machen.

Das Versorgungswerk für Kindergärten beinhaltet die folgenden Bausteine, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzeln abgeschlossen oder auch miteinander kombiniert werden können:

Baustein 1: Betriebliche Altersversorgung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber zahlt einen fixen monatlichen Beitrag für jeden Mitarbeiter in eine Versicherung in der Hannoverschen Pensionskasse VVaG ein. Die Mitarbeiter erhalten dadurch eine lebenslange zusätzliche Altersrente ab der Regelaltersgrenze.

Baustein 2: Entgeltumwandlung des Mitarbeiters

Jeder Mitarbeiter kann entscheiden, ob er die Beiträge des Arbeitgebers (Baustein 1) durch eigene Beiträge aufstocken möchte, um damit seine Rente spürbar zu erhöhen. Durch die Zahlung direkt aus dem Brutto-Gehalt nutzen die Mitarbeiter die volle staatliche Förderung.

Baustein 3: Sozialfonds

Der Sozialfonds in der Hannoverschen Unterstützungskasse e.V. fördert die Gesunderhaltung der Mitarbeiter. Als Solidargemeinschaft finanziert er Reha-Maßnahmen sowie Bildungs- und Forschungsprojekte.

Baustein 4: Krankenbeihilfe

Ebenfalls als Solidargemeinschaft unterstützt die Hannoversche Beihilfekasse e.V. die angemeldeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ggf. deren Angehörige, wenn sie therapeutische oder medizinische Hilfe zur Förderung ihrer Gesundheit benötigen.

Die Beispielrechnungen auf den folgenden Seiten zeigen, dass das Versorgungswerk für Kindergärten auch für kleine Einrichtungen durchaus finanzierbar ist.

Sie investieren damit nicht nur in die Gesundheit und die Altersvorsorge, sondern auch in die Zufriedenheit und Sicherheit Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

VERSICHERUNGSFÖRMIGE BAUSTEINE

BAUSTEIN 1 Betriebliche Altersversorgung aus Beiträgen des Arbeitgebers

Beschreibung: Jeder Mitarbeiter erhält eine Versicherung im Tarif EnA in der Hannoverschen Pensionskasse VVaG. Der Arbeitgeber zahlt pro Mitarbeiter einen monatlichen Beitrag ein, der zuvor pauschal für alle Mitarbeiter festgelegt wird. Der Mitarbeiter erwirbt dadurch einen eigenen Anspruch auf lebenslange Altersrente.

Vorteile des Mitarbeiters: Durch den Arbeitgeberbeitrag wird eine solide Basis für die Altersversorgung geschaffen. Ein heute 25-jähriger Mitarbeiter erhält mit einem monatlichen Beitrag von 50 Euro ab dem Alter 67 eine lebenslange zusätzliche Altersrente von 112,51 Euro monatlich.¹

Vorteile des Arbeitgebers: Der Arbeitgeber kümmert sich nur um An- und Abmeldung sowie Meldung der Beiträge. Alles andere übernimmt die Hannoversche Pensionskasse. Mit den Beiträgen sind auch alle Verwaltungskosten abgegolten. Es fallen keine Abschlusskosten oder Provisionen an. Bei Kleinverdienern (max. 2.200 Euro brutto/Monat) beteiligt sich der Staat an der Beitragszahlung.

BAUSTEIN 2 Betriebliche Altersversorgung aus Entgeltumwandlung des Mitarbeiters

Beschreibung: Jeder Mitarbeiter kann entscheiden, ob er aus seinem Brutto-Gehalt den Arbeitgeber-Beitrag aufstockt. Durch die direkte Zahlung aus dem Brutto-Gehalt nutzt der Mitarbeiter die volle staatliche Förderung. Zusammen mit dem Arbeitgeber-Beitrag können maximal 254 Euro monatlich ohne Abzug von Steuern und Sozialabgaben eingezahlt werden (Wert für 2017).

Vorteile des Mitarbeiters: Mit einem Beitrag von nur 54 Euro netto entsteht ein Beitrag von 100 Euro brutto². Ein heute 25-jähriger Mitarbeiter erhält daraus bei regelmäßiger monatlicher Zahlung eine lebenslange zusätzliche Altersrente von 225,02 Euro ab dem Alter 67.¹

Vorteile des Arbeitgebers: Durch die Entgeltumwandlung spart der Arbeitgeber seinen Anteil an den Sozialabgaben für diesen Betrag. Dies sind etwa 20 % des umgewandelten Betrags. Der Arbeitgeber kann diesen Betrag als zusätzlichen Versicherungsbeitrag für den Mitarbeiter einzahlen, oder auch damit anteilig die Beiträge für die Solidarelemente (Baustein 3 und 4) finanzieren.³

SOLIDARFÖRMIGE BAUSTEINE

BAUSTEIN 3 Reha-Maßnahmen und Projektförderung im Sozialfonds der Hannoverschen Unterstützungskasse e.V.

Beschreibung: Im Sozialfonds beraten und fördern wir Personen, die zur Erhaltung ihrer Gesundheit eine Reha-Maßnahme benötigen. Wir arbeiten eng mit einem Netzwerk von kooperierenden Kurkliniken im In- und Ausland sowie mit ambulanten Therapeuten zusammen. Wir entwickeln für Sie Bildungsangebote und fördern Forschungsprojekte zu aktuellen Gesundheitsthemen wie z.B. Burnout.

Vorteile des Mitarbeiters: Der Mitarbeiter kann die Klinik oder Einrichtung wählen, die in seiner individuellen Situation am besten geeignet scheint. Dies ist ein deutlicher Vorteil gegenüber den Standard-Reha-Maßnahmen in Vertragskliniken der gesetzlichen Kranken- oder Rentenversicherung. Über den Antrag entscheiden wir sehr schnell: Wenn die Unterlagen vorliegen, erhalten die Mitarbeiter innerhalb von einer Woche die Entscheidung.

Vorteile des Arbeitgebers: Durch die umfassende Gesundheitsfürsorge leistet der Arbeitgeber einen wichtigen Beitrag zur Mitarbeitergesundheit. Die Organisation als Solidargemeinschaft ohne Rechtsanspruch ermöglicht derart kostengünstige Beiträge.

1) Die Berechnung basiert auf den aktuellen Tarifen. Bei einer Änderung der Faktoren für zukünftige Beitragszahlungen können sich diese Werte noch ändern.

2) Bruttogehalt 2500 Euro, Steuerklasse 1, keine Kinder, keine Kirchensteuer

3) Mit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes zum 01.01.2018 wird der Arbeitgeber zukünftig verpflichtet, mind. 15 % des umgewandelten Betrages zusätzlich einzuzahlen.

BAUSTEIN 4 Krankenbeihilfe in der Hannoverschen Beihilfekasse e.V.

Beschreibung: In der Hannoverschen Beihilfekasse e.V. unterstützen wir in solidarischer Weise die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitgliedseinrichtungen sowie deren familienversicherte Angehörige, die therapeutische oder medizinische Hilfe zur Förderung ihrer Gesundheit benötigen.

Vorteile des Mitarbeiters: Wir erstatten bis zu 50% der Gesundheitsaufwendungen, die nicht von der gesetzlichen Krankenversicherung getragen werden. Der Leistungsumfang orientiert sich an der Bundesbeihilfe-Verordnung für Beamte. Darüber hinaus werden Zuschüsse für anthroposophische Therapien, Beratung und Medikamente sowie für andere Naturheilverfahren gezahlt.

Vorteile des Arbeitgebers: Durch die umfassende Gesundheitsfürsorge leistet der Arbeitgeber einen wichtigen Beitrag zur Mitarbeitergesundheit. Die Organisation als Solidargemeinschaft ohne Rechtsanspruch ermöglicht derart kostengünstige Beiträge.

Berechnungsbeispiele:

AUFWAND DES ARBEITGEBERS

BAUSTEIN 1: Der gewählte monatliche Beitrag, z.B. 50 Euro

BAUSTEIN 2: Ersparnis von 20 % des umgewandelten Betrages

BAUSTEIN 3: Für Einrichtungen mit weniger als 20 Mitarbeitern beläuft sich der monatliche Beitrag auf 250 Euro. Zusätzlich wird ein Mitgliedsbeitrag von 120 Euro pro Jahr (entspricht 10 Euro pro Monat) fällig.

BAUSTEIN 4: Monatsbeitrag in Höhe von 19 Euro pro angemeldetem Mitarbeiter. Darin enthalten ist auch die Beihilfeberechtigung für die familienversicherten Angehörigen.

BEISPIEL 1

Alle 10 Mitarbeiter erhalten den monatlichen Beitrag von z.B. 50 Euro:
10 x 50 Euro
= 500 Euro Beitrag im Monat

Alle 10 Mitarbeiter wandeln jeweils 100 Euro Entgelt um: **10 x 20 % x 100 Euro**
= 200 Euro Ersparnis im Monat

Sozialfonds-Beitrag von **250 Euro** zzgl. **10 Euro Mitgliedsbeitrag**
= 260 Euro Beitrag im Monat

Alle 10 Mitarbeiter werden in der Beihilfekasse angemeldet: **10 x 19 Euro**
= 190 Euro Beitrag im Monat

*Im Berechnungsbeispiel 1 bieten Sie als Arbeitgeber mit monatlich nur **750 Euro** Ihren 10 Mitarbeitern den vollen Umfang des Versorgungswerks für Kindergärten.*

BEISPIEL 2

Alle 5 Mitarbeiter erhalten den monatlichen Beitrag von z.B. 40 Euro: **5 x 40 Euro**
= 200 Euro Beitrag im Monat

2 von 5 Mitarbeitern wandeln jeweils 100 Euro Entgelt um, der Arbeitgeber zahlt ihnen die Ersparnis als zusätzlichen Beitrag

Keine Auswahl dieses Bausteins

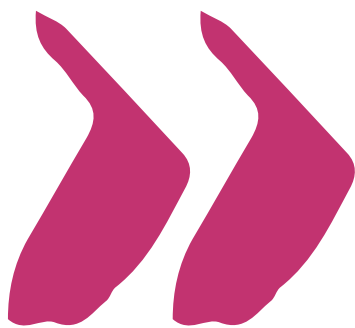
Alle 5 Mitarbeiter werden in der Beihilfekasse angemeldet: **5 x 19 Euro**
= 95 Euro Beitrag im Monat

*Das Berechnungsbeispiel 2 zeigt, dass auch kleinste Einrichtungen mit nur **295 Euro** im Monat für 5 Mitarbeiter wirksame Absicherung gestalten können.*

Fazit:

Neues zum Waldorf-Versorgungswerk?

Bereits vor gut einem Jahr sind wir in der WIR (Nr. 37 aus 05/16) der Frage nachgegangen, welche Risiken aber auch welche Chance das Waldorf-Versorgungswerk (WVW) bietet. Wir wollen das Thema gerne nochmals aufgreifen, weil uns das Spannungsverhältnis zwischen Versichertem, seiner Einrichtung und den Hannoverschen Kassen immer deutlicher wird. Dieser Artikel ist der Versuch, allen drei Seiten gerecht zu werden: die Vorteile des Versicherten im WVW gegenüber einer gesetzlichen Rentenversicherung nochmals darzustellen, die Risiken seiner Einrichtung zu beleuchten sowie die Rolle der Hannoverschen Kassen in diesem Versicherungsverhältnis zu klären.



Kurze Historie des WVW

Mitte der 1990er Jahre ließen die Hannoverschen Kassen ein Gutachten erstellen zur Idee der Befreiung der Lehrer von der Rentenversicherungspflicht bei gleichzeitigem Angebot einer beamtenähnlichen Versorgung. Ausgangspunkt war die Tatsache, dass Waldorflehrer nicht nur weniger verdienen als ihre verbeamteten Kolleg*innen, sondern basierend auf dem niedrigeren Gehalt auch eine sehr viel geringere Rente zu erwarten haben. Um einer ansonsten drohenden Altersarmut entgegen zu wirken, entschlossen sich die Hannoverschen Kassen in enger Zusammenarbeit mit einigen Schulen das Waldorfversorgungswerk zu entwickeln, bzw. an diesen Schulen danach auch einzuführen. Die Waldorfschule in Lensen schloss im August 2000 die ersten Versicherungen ab.

Der Zeitpunkt war aus heutiger Sicht günstig, vor allem weil die Zinssituation auf dem Finanzmarkt noch eine völlig andere war. Den zugesagten Rechnungszins von 3% zu erwirtschaften und darüber hinaus aus der Zinsspanne die Möglichkeit der zukünftigen Rentenerhöhungen in Aussicht zu stellen, war eine logische Folgerung. Bis Ende 2008 hatten insgesamt gut 100 Einrichtungen ihren Mitarbeiter*innen diese Zusage gegeben. Ab dem Jahr 2009 war aufgrund einer Änderung des SGB VI eine Neuaufnahme von weiteren Mitgliedseinrichtungen nahezu unmöglich geworden.

Niedrigzins als Dauerthema

Gleichzeitig erlebten wir im Jahr 2008 die Finanzkrise und in der Folge die Niedrigzinsphase. Entgegen früher erlebten Wirtschaftszyklen gab es jedoch



nach dem Tal der Niedrigzinsen keinen Wiederanstieg der Zinsen, sondern im Gegenteil rutschten die Zinsen noch weiter ab.

Diesen Umstand konnte niemand im Jahr 2000 vorhersehen, und selbst im Jahr 2008 haben die allerwenigsten vermutet, dass dieses Niedrigzinsumfeld bis heute – und wohl auch weiterhin – andauern würde.

In der Folge haben wir die Rechnungszinsen für neue Versicherungen bzw. für Höherversicherungen im Bestand auf 2,25% herabgesetzt. Die Einführung der EU-Mobilitätsrichtlinie sorgte jedoch schließlich dafür, dass die Aufnahme neuer Lehrer*innen ab Mai 2014 für die Schulen mit noch höheren Verpflichtungen verbunden wurde. Als Konsequenz aus all dem wurden seit August 2014 keine neuen Versicherungen im WVV mehr abgeschlossen.

Aktuelle Risiken im WVV aus Sicht der Mitgliedseinrichtungen

Der Rechnungszins eines Tarifes ist eine wesentliche Komponente für die Kalku-

lation der Versicherungsbeiträge: sinkt der Rechnungszins, steigt der Beitrag, zumindest für neue bzw. Höherversicherungen. Bei dem Alt-Bestand an Versicherungen im WVV blieb der Beitrag ansonsten stabil.

Der Niedrigzins hatte jedoch nicht nur Auswirkungen auf die Beiträge im WVV sondern auch auf die Bilanzierung der Versorgungszusage an den Einrichtungen. Durch die Einführung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) im Jahr 2010 und den damit verbundenen Richtlinien zur Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen, stiegen die abzubildenden Pensionsrückstellungen der Passivseite dermaßen an, dass die auf der Aktivseite abgebildeten Forderungen an die Hannoversche Alterskasse VVaG (Deckungsrückstellung für die rückgedeckten Zusagen) i.d.R. nicht mehr ausreichten. Ursächlich dafür waren vor allem zwei Faktoren: Durch die weitere Absenkung des Zinssatzes, der für die Pensionsrückstellungen der Einrichtungen zu verwenden ist, steigt der Teilwert an. Dies erfordert höhere Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen in der Bilanz.

Darüber hinaus müssen auch die zukünftigen Anpassungen der Renten in die Bilanzierung der Zusage mit einfließen. In den bestehenden Rückdeckungsversicherungen sind jedoch keine Rentensteigerungen enthalten. Die daraus resultierenden Sorgen der Geschäftsführung bzw. des Vorstandes der Mitgliedseinrichtungen hinsichtlich zukünftig zu finanzierender Deckungslücken sind verständlich. Aus der Kommunikation mit den Einrichtungen wissen wir, dass hier – also in der Bilanzierung – häufig das größte Risiko gesehen wird, auch wenn die Beiträge trotz ihrer Höhe im Moment noch finanzierbar wären und die zugesagten Renten in großer Mehrzahl ausreichend versichert sind.

Einem Teil der Einrichtungen wurden die Risiken zu hoch und sie haben sich für eine Schließung des WVV verbunden mit Beitragsfreistellungen der Rückdeckungsversicherungen entschieden, so dass zum 31.07.2017 von den 109 Mitgliedseinrichtungen nur noch 81 Einrichtungen weiterhin Beiträge im WVV entrichten. Ein Drittel dieser Einrichtungen zahlt für weniger als 6



Mitarbeiter Beiträge ein, sei es, dass sie von Anfang an nur eine geringe Anzahl von Mitarbeiter*innen versichert hatten, oder weil sie z.B. für Menschen, die kurz vor der Rente stehen, deren Versicherung noch bis Rentenbeginn fortführen. Nur sieben Einrichtungen, also ein Viertel der Einrichtungen, die sich zur Beitragsfreistellung entschieden hat, haben sich für eine (fast) komplette Rückabwicklung der Versicherungen und damit für eine Nachversicherung bei der Deutschen Rentenversicherung Bund entschieden. Das zeigt: die Entscheidungen der Einrichtungen fallen sehr individuell aus, was auch Sinn macht, da es eine universelle Lösung im WVV nicht gibt.

Auswirkungen der Entscheidungen für Versicherte

Welche Auswirkungen haben nun diese Entscheidungen auf die Versorgung der Versicherten? Die Versicherten im WVV sollten sich vor einer möglichen Entscheidung ein Bild darüber machen (lassen), welche Vor- bzw. vor allem Nachteile ihnen z.B. bei einer Rückabwicklung der Versicherung entstehen können. Dazu finden Sie auf der nächsten Seite einige Beispiele, die einen kleinen Überblick

geben können, welche Bedingungen aus Sicht eines Versicherten eher für bzw. gegen eine Rückabwicklung sprechen könnten.

Grundsätzlich bietet eine Weiterführung der Versicherung bis zum Rentenbeginn für die allermeisten Versicherten den größten Vorteil. Die Rente aus dem WVV liegt, auch wenn darauf Steuern und Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden müssen, meist 40% über der Rente, die für denselben Versicherungszeitraum in der gesetzlichen Rentenversicherung erworben werden könnte.

Entscheidet sich jedoch die Mitgliedseinrichtung für eine Beendigung der Zusage des WVV, dann kann es durchaus von Vorteil sein, die in der Versicherungszeit erworbenen Ansprüche im WVV stehen zu lassen und diese höhere Rente zum regulären Renteneintritt in Anspruch zu nehmen. Dies wäre der Fall, wenn die Versicherung nur beitragsfrei gestellt wird. Vor allem für Mitarbeiter*innen, die bereits viele Jahre im WVV versichert waren und nur noch wenige Jahre zu arbeiten haben, kann diese Entscheidung die für sie Beste sein.

Ist ein Mitarbeiter jedoch nur kurz im WVV versichert gewesen, bzw. ist noch relativ jung, kann bei einer Rückabwicklung der Versicherung und damit einer Nachversicherung bei der gesetzlichen Rentenversicherung der Vorteil für die Einrichtung den geringen Nachteil des Versicherten übersteigen. Wenn wir dies bei der Abmeldung des Versicherten erkennen können, raten wir der Einrichtung in wenigen Fällen sogar zu einer Rückabwicklung.

Welche Rolle fällt dabei den Hannoverschen Kassen zu

Wir haben uns nie als ein Versicherer im herkömmlichen Sinne verstanden, der seinen Kunden gegenüber steht. Sondern von Anfang an waren die Hannoverschen Kassen bzw. alle Unternehmen in diesem Verbund als Selbsthilfeorganisationen konzipiert. Selbstverständlich haben unsere beiden Pensionskassen in Form von Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit nicht nur die Aufgabe, ausreichende, ja möglichst gute Renten für ein menschenwürdiges Altern zur Verfügung zu stellen. Sie müssen, um dies sicherstellen zu können, Tarife entwickeln, die von der Aufsichtsbehörde, der BaFin,

Beispiele:

Jahrgang des Versicherten	1957	1953	1986
Anzahl Versicherungsjahre im WVV	11,67	9,67	6
Jahr des regulären Rentenbeginns	2023	2019	2053
im WVV entstandener Anspruch in EUR	379,42	535,49	251,98
Anspruch für die Versicherungszeit bei Nachversicherung DRV Bund in EUR	298,76	353,07	161,34
Vorteil (brutto) des Versicherten aus dem WVV in %	27%	51,67%	56,18%

Hier scheint der Vorteil ebenfalls eindeutig zu sein. Tatsächlich wird jedoch aufgrund der jährlichen Erhöhung einer gesetzlichen Rente sowie der langen Arbeitsdauer des Versicherten (noch mindestens 37 Jahre nach Beitragsfreistellung) mittels einer Nachversicherung der Anspruch der WVV-Rente erreicht werden können. Wir haben zu einer Rückabwicklung geraten.

Um eine gleichwertige Zusage bei der DRV Bund nach einer Nachversicherung zu erreichen, müsste sich die Rente (298,76) jährlich im Schnitt um 3,47% erhöhen, was relativ unwahrscheinlich ist. Daher würden wir hier zur Beitragsfreistellung raten, auch wenn der Vorteil nicht übermäßig ist.

Diese Versicherung wurde beitragsfrei gestellt, weil der Vorteil des Versicherten, mit der er 2 1/2 Jahre nach Beitragsfreistellung in Rente geht, so deutlich ist.

zu genehmigen sind. Wir verstehen uns aber in diesem Sinne eher als Verwalter, Treuhänder, Dienstleister der Mitgliedseinrichtungen, damit diese mit den zur Verfügung stehenden Mitteln – aus ihrer Fürsorge gegenüber den Mitarbeiter*innen – diesen eine gute Altersversorgung ermöglichen können. Dabei wollen wir diese Gelder/Beiträge auch noch so verwalten, dass mit dem Kapital eine enkeltaugliche Zukunft weiterentwickelt werden kann, d.h. die Idee der nachhaltigen Kapitalanlage zum Tragen kommt.

In diesem in den letzten Jahren aus dem Niedrigzinsumfeld und aus verschärften bilanziellen und aufsichtsrechtlichen Vorschriften entstanden Spannungsverhältnis können die Hannoverschen Kassen nur die Rolle übernehmen, umfänglich, transparent und ehrlich alle Beteiligten zu beraten. Im WVW sind die Mitgliedseinrichtungen, d.h. vor allem die Geschäftsführer bzw. Vorstände unsere Ansprechpartner. Diese haben das direkte Rechtsverhältnis mit der Hannoverschen Alterskasse VVaG (HAK) bzw. der HUK, die die Verwaltung des WVW übernommen hat. Die Versicherten jedoch haben den Rechtsanspruch auf eine Rente an ihre Einrichtung, den Arbeitgeber, jedoch nicht direkt an die Hannoverschen Kassen. Das hat aber zur Folge, dass wir direkte Anfragen eines Versicherten oder eines Kollegiums nur über die Geschäftsführung bzw. den Vorstand der

Einrichtung beantworten können, außer die Einrichtung hat uns ermächtigt, direkt Auskunft zu geben.

Gibt es auch Auswirkungen der Entwicklung des WVW auf die HPK?

Ein vollständig anderes Rechtsverhältnis liegt bei Versicherungen in der HPK (Hannoversche Pensionskasse VVaG) vor. In der HPK führen viele Schulen, insbesondere in NRW, die zusätzliche betriebliche Altersversorgung unabhängig vom WVW durch. Hier besteht ein direktes Rechtsverhältnis zwischen der HPK und dem Versicherten, so dass er hier direkt Auskunft zu seinen Versicherungen erhält.

Vielleicht abschließend noch eine Antwort auf die vielfach gestellte Frage nach der Sicherheit der von der HPK und der HAK gegebenen Zusagen: alle Aussagen, die wir in unserem Artikel in der WIR aus dem Mai 2016 getroffen haben, gelten weiterhin:

- Auch wenn einige Einrichtungen aus dem WVW aussteigen bzw. ausgestiegen sind, kommt es zu keinerlei Problemen hinsichtlich der zugesagten Renten der verbleibenden Einrichtungen/Versicherungen.
- Die Ansprüche aus den Zusatzversicherungen, sei es in der HAK oder auch der HPK, bleiben davon ebenfalls unberührt. Die gegebenen Garantien können erfüllt werden.

- Jedes einzelne Unternehmen des HK-Verbundes steht wirtschaftlich solide da, aber zusätzlich stärken wir uns in diesem Unternehmensverbund.
- Wir sehen es weiterhin als unsere Aufgabe an, neue Angebote in den drei Geschäftsfeldern Versicherung, Kapitalanlage und vor allem in den Solidarformen zu entwickeln.

Sehr gerne gemeinsam mit Ihnen und Ihren Ideen!

Regine Breusing

Bericht über die Beiratssitzung

Am 13.09.2017 fand in den Räumen der Hannoverschen Kassen die Sitzung des Beirats für den Sozialfonds und das Waldorf-Versorgungswerk statt.

Traditionell konnten sich Interessierte am Vormittag in einem Workshop über aktuelle Themen rund um das Waldorf-Versorgungswerk und die betriebliche Altersversorgung informieren. So stellte unser Versicherungsmathematiker Thomas Weber in seinem Vortrag die Unterschiede zwischen Pensionsrückstellungen und Deckungsrückstellungen dar. Kai Lehmborg, zuständig für Grundsatzfragen, informierte über das zum 01.01.2018 in Kraft tretende Betriebsrentenstärkungsgesetz und die damit verbundenen Chancen und Möglichkeiten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Schließlich beantwortete noch Ralf Kielmann Fragen der Teilnehmer an die Versicherungsabteilung. Die Präsentationen haben wir im geschützten Mitgliederbereich auf unserer Internetseite veröffentlicht.

Die Sitzung des Beirats begann mit erfreulichen Nachrichten: Wie im Vorjahr beschlossen wurden die seitdem neu hinzugekommenen Mitglieder des Sozialfonds begrüßt und vorgestellt: der Verein Waldorf Cottbus e.V., die Freie Waldorfschule Kleinmachnow e.V. sowie das Institut für Waldorfpädagogik e.V. in Witten/Annen.

Christian Fenton, Sprecher des Sprecherkreises, berichtete über die Arbeit des Gremiums im letzten Jahr. So betonte er die Funktion des Sprecherkreises, eine Schnittstelle zwischen den Mitglieds-einrichtungen und den Hannoverschen Kassen zu bilden. Er wies darauf hin, dass hierfür eine sensible Wahrnehmung der Bedürfnisse immer mehr vonnöten sei. Er zeigte aber auch die Grenzen der Zuständigkeit auf, insbesondere wenn einzelne Versicherte individuelle Fragen zu ihrer Rente haben.

Zwischen den Vertretern der Mitglieds-einrichtungen ergab sich ein sehr konstruktiver Austausch darüber, wie in den einzelnen Einrichtungen der Prozess zur Weiterführung oder Beendigung des Waldorf-Versorgungswerks durchgeführt und kommuniziert wurde. Einzelne Schulen, die sich aktuell in diesem Prozess befinden, konnten hier viele gewinnbringende Erfahrungen mitnehmen.

Erfolgsgeschichte Sozialfonds

Britta Buchholz informierte anschließend aus dem Sozialfonds über das erfreuliche letzte Geschäftsjahr. Unabhängig von den Austritten aus dem Waldorf-Versorgungswerk zeigt sich der Sozialfonds als

ein beliebtes und stabiles Angebot für ein solidarisches Miteinander. Zudem wies sie auf die vor kurzem in Kraft getretene Änderung im Antragsverfahren hin.

Um diese Förderung von individueller Initiative, moderner Gemeinschaftsbildung und solidarischem Miteinander weiter auszubauen, haben die anwesenden Mitglieder einstimmig eine weitere Öffnung des Sozialfonds beschlossen. So können zukünftig auch gemeinnützige Einrichtungen Mitglied im Sozialfonds werden, die nicht mit den Hannoverschen Kassen in der betrieblichen Altersversorgung zusammenarbeiten. Dies ermöglicht insbesondere den ehemaligen Mitglieds-einrichtungen des Waldorf-Versorgungswerks, ihren Mitarbeitern weiterhin den Sozialfonds anzubieten.

Gern kommen wir mit Ihnen ins Gespräch!

Ihre Ansprechpartnerin:

Britta Buchholz

Telefon 0511. 820798-54

buchholz@hannoversche-kassen.de

BRSBG beendet juristisches Gerangel um PK-Renten Anpassungen



Durch einen unscheinbaren Absatz, der im Zusammenhang mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSBG) neu im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) eingefügt wird, wird ein jahrelanges juristisches Gerangel um die Anpassung von Pensionskassenrenten beendet.

Vorausgegangen war ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 30.09.2014, das für Aufsehen sorgte. Darin wurde ein Arbeitgeber verpflichtet, die Pensionskassenrente eines ehemaligen Mitarbeiters aus eigener Tasche zu erhöhen.

Strittig war die Auslegung der sog. „Escape-Klausel“ aus § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG. Danach braucht eine Pensionskassenrente nicht erhöht zu werden, wenn u.a. „... zur Berechnung der garantierten Leistung der [...] festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird ...“

Greift die Escape-Klausel?

In der Praxis war und ist es regelmäßig so, dass Versicherte regulierter Pensionskassen in den Genuss von höheren Garantiezinsen – natürlich mit Geneh-

migung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) – kommen konnten. Kunden bei deregulierten Pensionskassen oder Lebensversicherern konnten das nicht. **Sie als unsere Versicherten profitierten bislang genau in dieser Weise.**

Die in dem genannten Verfahren beklagte regulierte Pensionskasse hatte einen höheren als den festgesetzten Höchstzinssatz verwendet. Das BAG hatte daher für diesen Fall entschieden, dass die Escape-Klausel nicht greift und hat den Arbeitgeber zur Anpassung der Rente verpflichtet.

Die Bundesregierung hat diese Ungerechtigkeit erkannt und im Zusammenhang mit der Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie mit Wirkung vom 01.01.2016 den oben zitierten Halbsatz

gestrichen. Dabei hat sie es allerdings versäumt, klarzustellen, dass diese Streichung auch für vergangene Zeiträume Geltung haben soll. Konsequenz: Wegen der fehlenden Klarstellung wurden in weiteren Fällen Klagen erhoben, die teilweise ebenfalls zu Lasten der Arbeitgeber entschieden wurden.

Arbeitgeber erhalten wieder mehr Planungssicherheit

Ab dem 01.01.2018 regelt § 30c Abs. 1a BetrAVG nun, dass § 16 Abs. 3 Nr. 2 auch für Anpassungszeiträume gilt, die vor dem 1. Januar 2016 liegen. Damit sollen die Streitigkeiten um juristische Feinheiten endlich ein Ende finden.

Damit ist und bleibt die Hannoversche Pensionskasse ein attraktiver Partner für ihre Mitgliedseinrichtungen!



„Kleiner Fluss“ (Ausschnitt), Barbara Wetzel



„Die drei Steine“ (Ausschnitt), Ute Laux



**AUSSTELLUNG IN DEN RÄUMEN
DER HANNOVERSCHEN KASSEN
ANWESENHEIT VON ETWAS**

**Arbeiten auf Papier von Barbara Wetzel
Bilder von Ute Laux**

23. November 2017 bis 22. März 2018

Am 22. November 2017 von 17.00 – 20.00 Uhr laden wir Sie herzlich zur Vernissage der Ausstellung „Anwesenheit von etwas“, Arbeiten auf Papier von Barbara Wetzel und Bilder von Ute Laux, in die Büroräume der Hannoverschen Kassen ein. Für die Planung bitten wir um Anmeldung bis 20. November 2017. Tel. 0511. 820798-50

Sozial-künstlerische Projekte, der Lebens-tanz des Menschen, die Kräfte der Natur, sich gesellschaftlich einmischen – Holz, Farbe, Form und Format kommen dabei voll auf ihre Kosten.

Öffnungszeiten der Ausstellung
Mo – Do 9 -16 Uhr und Fr 9 – 14 Uhr
Wir bitten um telefonische Anmeldung.

Mehr Informationen unter www.hannoversche-kassen.de/aktuelles

**WIRKSAMKEIT - MITGLIEDERVERSAMMLUNG 2018
DER HANNOVERSCHEN KASSEN AM 28.02.2018**

In neuer Form wird am 28.02.2018 die Mitgliederversammlung der Hannoverschen Kassen stattfinden. Von 09.30 Uhr bis 17.00 Uhr wollen wir gemeinsam mit unseren Mitgliedern in der Schwanenburg in Hannover der Frage nachgehen, welche konkreten Wirkungen unsere Leistungen in den Bereichen betriebliche Altersversorgung, nachhaltige Kapitalanlage und moderne Solidarformen haben – und wie sich diese weiter steigern lassen.

In dialogischer Form wollen wir an diesen Themen mit Ihnen arbeiten – und natürlich werden auch alle formalen Teile in gewohnter Gründlichkeit stattfinden. Die ausführliche Einladung mit Tagesordnung erhalten Sie mit der Januar-Ausgabe der WIR.



Vorgestellt:



SILKE STREMLAU

Mein Name ist Silke Stremmlau, ich bin 41 Jahre alt und lebe mit meinem elf-jährigen Sohn in Wennigsen am Deister - in der Region Hannover.

Seit meiner frühen Jugend beschäftige ich mich mit meinen Herzenthemata Nachhaltigkeit und Umweltschutz, begonnen bei Greenpeace und der kirchlichen Jugendarbeit, dann fortgesetzt mit dem Studium der Sozialwissenschaften mit Schwerpunkt Umweltpolitik in Oldenburg und einer nebenberuflichen Ausbildung zur Mediatorin. Von 2000 bis 2015 habe ich dann bei der imug Beratungsgesellschaft für sozial-ökologische Innovationen mbH in Hannover den Bereich Nachhaltiges Investment aufgebaut und später auch als Gesellschafterin geleitet. In diesen Jahren hatte ich erstmals Kontakt mit den Hannoverschen Kassen und habe sie bei der Entwicklung einer nachhaltigen Anlagepolitik begleitet.

Zwischen 2015 und 2017 war ich dann als Generalbevollmächtigte bei der Bank im Bistum Essen tätig und dort für die Themen Nachhaltigkeit und Personalentwicklung zuständig. In der Zeit habe ich noch eine Ausbildung zur Bankbetriebswirtin Management absolviert.

Aufgrund familiärer Gründe hat es mich nun aber wieder nach Hannover zurückgezogen und ich freue mich sehr, jetzt bei den Hannoverschen Kassen für Unternehmensentwicklung, Innovation und Nachhaltigkeit zuständig zu sein. Für mich gehören diese drei Themen sehr eng zusammen und ich bin davon überzeugt, dass in ihrer fruchtbaren Verbindung viel Energie liegt. Und der Garant für Zukunftsfähigkeit!

IMPRESSUM

WIR – InfoBrief der Hannoverschen Kassen

Herausgeber:
Hannoversche Alterskasse VVaG, BaFin-Reg.-Nr. 2249
(Vorstände: Regine Breusing, Jon Gallop)

In Zusammenarbeit mit:
Hannoversche Pensionskasse VVaG, BaFin-Reg. Nr. 2246,
(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.

In dieser Ausgabe mit Beiträgen von Regine Breusing, Britta Buchholz, Hilmar Dahlem, Jon Gallop, Kai Lehmsberg, Rika Pietsch, Michaela Schnur, Silke Stremmlau

Layout: Birgit Knoth, www.bk-grafikdesign.de

Grafikkonzept: LOOK / one

Bildnachweis: Janko Woltersmann Titel, Seite 2, 11, 12, 13, 17, 18

Auflage: 11.600

Druck: DIE PRINTUR Braun & Behrmann GmbH

Hinweis: Aus Gründen der Lesbarkeit wurde überwiegend die männliche Schreibweise verwendet, auch wenn sich die Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer beziehen.



Ausflug in die Zukunft!?

Am 7. September war es soweit. Anderthalb Tage zogen sich Vorstand und Mitarbeiter der Hannoverschen Kassen zurück und fuhren zum Gut Adolphshof, ein ökologisch bewirtschafteter Hof mit Werkstätten für Menschen mit Behinderung (und übrigens auch ein Mitglied der Hannoverschen Kassen).

Unser Ziel war es, miteinander noch einmal anders ins Gespräch zu kommen und herauszufinden, welche Themen wir in Zukunft bewegen und welchen Beitrag zu einer nachhaltigen Gesellschaft wir leisten wollen. Vorbereitet und moderiert haben die zwei Tage Sarah Mewes und Benjamin Brockhaus; zwei Masterstudierende, die in den vergangenen Monaten bereits viel mit uns zu verschiedenen Themen gearbeitet haben.

Am ersten Tag haben wir am Vormittag gleich sehr praktisch auf dem Feld und in den sozialtherapeutischen Werkstätten gearbeitet. Denn die Zukunft wird nicht nur im Kopf gemacht, sondern auch durch unsere Hände im Miteinander gestaltet.

Der Nachmittag stand dann sehr im Zeichen der Kritik- und Visionsphase aus der Zukunftswerkstatt nach Robert Jungk. Sarah Mewes und Benjamin Brockhaus hatten im Vorfeld mit allen Mitarbeitenden Interviews zur Arbeit bei den Hannoverschen Kassen geführt und haben die Ergebnisse an dem Tag präsentiert und zur Diskussion gestellt. Hierbei ging

es vor allem um die Fragen: Wie erleben wir unseren Arbeitsalltag bezogen auf das Miteinander, die Kommunikation und unseren Sinn bei der Arbeit? Was ist erfreulich, was ist bedenklich und wie sollte es idealerweise sein?

Danach ging es in eine Sinn-Phase, in der wir diskutiert haben, worin unser Sinn für die Gesellschaft als Unternehmen Hannoversche Kassen besteht, und worin jede für sich ihren Sinn sieht. Dabei ging es um die wenig triviale Frage „Wofür arbeite ich?“ Die Gespräche untereinander dazu und wie beide Aspekte in Synergie zu bringen sind, waren sehr befruchtend und anregend.

Beeindruckende Energie

Und wenn man in die Zukunft blicken möchte, hilft es gemeinhin, die Beschränkungen des Alltags und des Denkens zurück zu lassen. Nur wie? Wir haben dazu eine Traumreise gemacht und uns vorgestellt, wie ein normaler Arbeitstag (mit viel Sonne) in fünf Jahren aussieht, wie er sich anders anfühlt, was wir anderes tun, wie wir miteinander umgehen?



Sarah Mewes und Benjamin Brockhaus in der Zukunftswerkstatt

Es war beeindruckend, mit welcher Energie wir plötzlich Dinge gesehen und gespürt haben und wie viele spannende Ideen sich auf einmal zwischen uns entwickelten. Aus diesen Ideen sind am Folgetag fünf Projektteams entstanden, die nun an ganz unterschiedlichen Themen arbeiten.

Anfangen von Ressourcenschutz im Bereich der Betriebsökologie, über das Nachdenken, wie sich unsere (Versicherungs-) Leistungen weiter entwickeln können in der Gruppe „VersorgungskUNST“ über eine Gruppe, die sich über das Miteinander und unseren Sozialraum Gedanken macht bis hin zu einer Gruppe, die den Ansatz „Reinventing Organizations“ diskutiert und schaut, was davon für uns anwendbar ist.

Also: ein bunter und sehr produktiver Reigen, der uns seit dem Tag im September in unterschiedlichsten Runden zusammen sitzen und nach vorne denken lässt.

Silke Stremlau



an Michaela Schnur

Michaela Schnur ist Gesundheits- und Krankenpflegerin, Expertin für Anthroposophische Pflege, Mitbegründerin und eine von fünf Geschäftsführerinnen des Pflegeimpuls Dresden sowie Leiterin des Pflegeseminars Dresden.

1 | Was beschäftigt Sie derzeit mit Blick auf die Pflege am meisten?

Wenn ich eine Pflegerin oder einen Pfleger sehe, möchte ich am liebsten fragen: „Wie geht es Dir?“ Warum? In einem meiner Kurse hatte ich zu Beginn einige Abbildungen ausgelegt. Darunter befand sich Michelangelos Pieta: Eine Frau trägt, stützt und hält an allen Körperteilen den Leichnam eines jungen Mannes. Für mich war auf diesem Bild der entlastende Aspekt der Pflege dargestellt, wobei ich die Frau als Pflegeperson betrachtete. Der Stationspfleger eines Altenheimes zeigte diese Abbildung in die Runde und kommentierte sie mit den Worten: „Ich fühle mich wie dieser Leichnam.“ Heute hat der ursprünglich sehr engagierte junge Mann eine pflegefremde Tätigkeit übernommen. Gelebte und gezeigte Wertschätzung fehlen im Krankenhaus und in Heimen durch Vorgesetzte und Ärzte, durch permanente Unterbesetzung bei gleichzeitiger Unterbezahlung, durch einseitige Medienberichte und ein

Hierarchiedenken in der Gesellschaft insgesamt.

Ich bin überzeugt davon, dass Wertschätzung und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz eine Voraussetzung dafür sind, eine gute Arbeitsmoral und Empathie auszubilden sowie den hohen Krankenstand in der Pflege drastisch zu senken. Darum bemühen wir uns in unserem ambulanten Pflegedienst. Durch die neuen Pflegegrade gibt es hier einen Spielraum, den wir für die Patienten nutzen können.

2 | Was denken Sie zum Thema Arbeit, Einkommen und Altersversorgung in der Pflege?

Ich denke, die Schere zwischen qualifizierten Ausbildungen und Studiengängen und den Bedingungen in der eigentlichen Pflegepraxis geht immer weiter auf. Ich würde Arbeitszeitmodelle unterstützen, welche die Kräftesituation und persönlichen Möglichkeiten der Pflegekraft

einbeziehen. Ein angemessenes Einkommen in vielen Pflegebereichen könnte Lebensqualität und Arbeitsmoral der Pflegekräfte verbessern. Eine grundlegende Altersversorgung würde der Arbeitsbelastung während der Berufsjahre entsprechen und müsste zumindest teilweise durch die Kassen mit bezahlt werden.

3 | Was interessiert Sie an den Hannoverischen Kassen?

Kennengelernt habe ich die Hannoverischen Kassen als eine Einrichtung, die nach sozialen, ökologischen und innovativen Initiativen sucht und diese durch Interesse und Spenden unterstützt.

Mich interessiert, ob es möglich ist, mit einem schlanken Personal- und Finanzierungsaufwand die fließenden Gelder und Projekte zu verwalten, damit die Mittel in möglichst großem Umfang ihren Zielen zugeführt werden können.