



Bund der Freien
Waldorfschulen

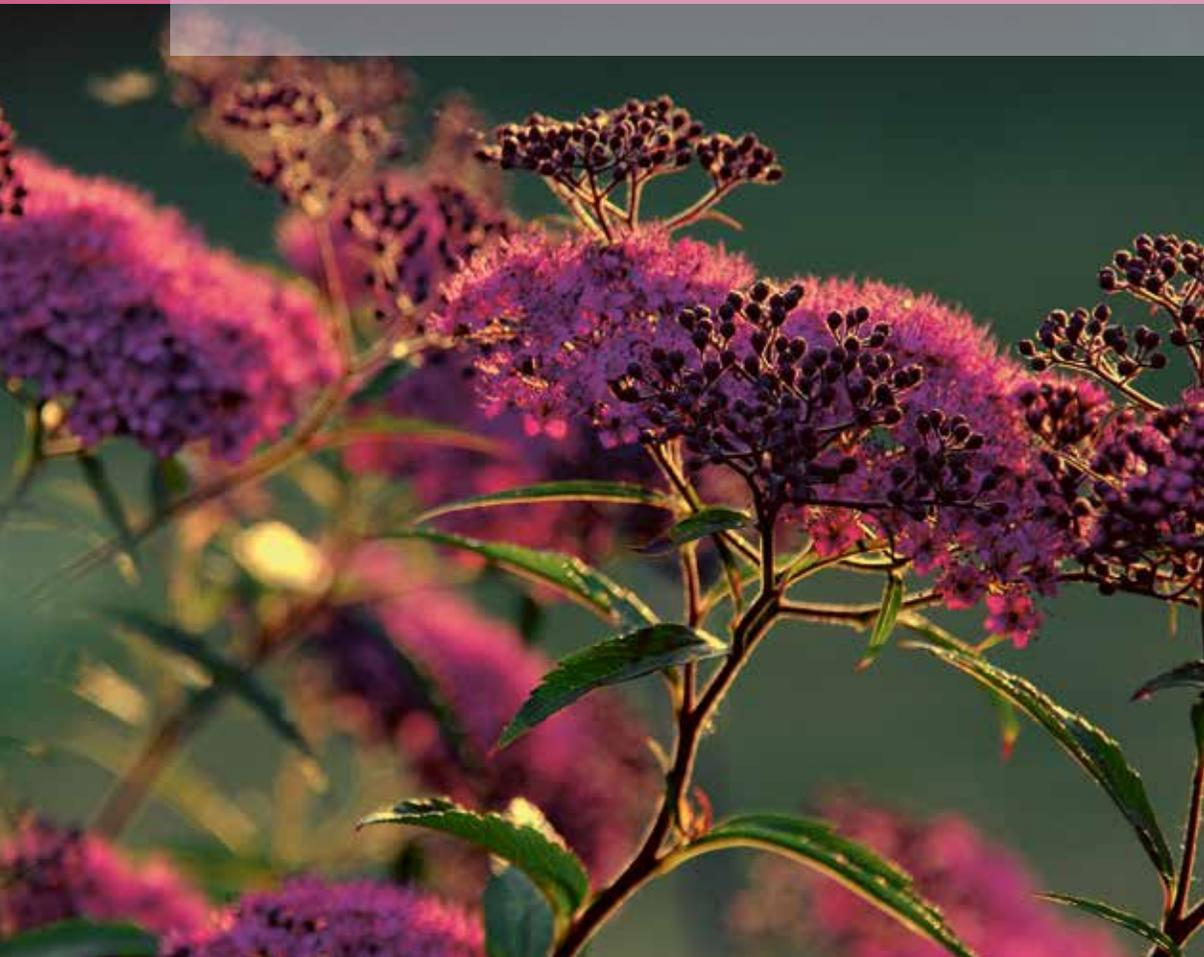


HANNOVERSCHE
KASSEN

Neue Wege der Versorgung

ALTER(S) VOR SORGE

Möglichkeiten der Vorsorge





ALTER(S) VOR SORGE

Altersversorgung: Was kommt auf uns zu?	4
Was macht der Staat? Die Grundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung	6
Betriebliche Zusatzversorgung	8
Was können Einrichtungen tun? Fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung	10
Ein eigenes Urteil bilden – Leitfragen	12
Übergang Berufsleben zur Rente	14
Kontakt	16

Herausgeber: Bund der Freien Waldorfschulen e.V.
in Zusammenarbeit mit den Hannoverschen Kassen
Redaktion: Christoph Dörsch, Bund der Freien Waldorfschulen;
Ralf Kielmann, Hannoversche Kassen
Gestaltung: Birgit Knoth, Grafikdesign
Fotos: Titel: Svea Anais Perrine/photocase.de; Seite 2: Photo-
graphie.eu/fotolia.com; Seite 5: (Illustration) Anja Weiss;
Seite 6: Stockfotos-MG/fotolia.com; Seite 12: inkje/photo-
case.de; Seite 15: daaarta/photocase.de; Seite 16: bit.it/
photocase.de
Druck: CEWE-PRINT GmbH
Stand: Juli 2018



Einleitung

Liebe Leserin, lieber Leser,

wie wollen Sie leben? Für das Heute haben viele von uns ein klares Bild. Und wie sieht es für das Morgen aus? Gerade das gute und sinnerfüllte Leben im Alter ist etwas, das wir uns alle wünschen. Es erscheint je nach individueller Lebenslage mal mehr, mal weniger erreichbar. Es ist je nach Lebensalter auch mehr oder weniger drängend. In jedem Falle verlangt es nach Aufmerksamkeit und persönlicher Gestaltung. Eine Grundlage für diese Gestaltung ist auch die Auseinandersetzung mit materiellen Gegebenheiten und damit auch mit dem Thema Altersversorgung. Die vorliegende Broschüre soll Sie einladen, sich mit dieser materiellen Seite auseinanderzusetzen und sich selbst urteilsfähig zu machen.

Sie wurde im Arbeitskreis Altersversorgung gemeinsam von Vertretern von Waldorfschulen, externen Experten sowie Verantwortlichen des Bundes der Freien Waldorfschulen und Verantwortli-

chen der Hannoverschen Kassen erarbeitet. Die Zusammenarbeit im Arbeitskreis Altersversorgung ist Teil einer engen Zusammenarbeit, die der Bund der Freien Waldorfschulen und die Hannoverschen Kassen 2015 mit einer Kooperationsvereinbarung gemeinsam beschlossen haben. Es ist das gemeinsame Ziel, an jeder Waldorfschule Bewusstsein und kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem Thema Altersversorgung anzuregen. Urteils- und Handlungsfähigkeit, die im Einklang mit den gelebten Werten von Waldorfschule stehen, sollen gefördert werden. Darüber hinaus drückt sich diese Zusammenarbeit auch in dem Aufbau und der Pflege des Solidarfonds Altersversorgung sowie der Entwicklung des Waldorf Experten Services aus.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Mit herzlichen Grüßen
für den Arbeitskreis Altersversorgung



Christoph Dörsch
Geschäftsführer
Bund der Freien
Waldorfschulen



Regine Breusing
Vorstand
Hannoversche
Kassen



Ute Mathey
Geschäftsführerin
der Freien Waldorf-
schule Rostock

Altersversorgung: Was kommt auf uns zu?

Die sogenannten Baby-Boomer gehen in den nächsten zehn Jahren in Rente. Die gravierenden Veränderungen, die dies zur Folge hat, werden sowohl für den Einzelnen als auch im Schulalltag jetzt konkret. Viele der zukünftigen sogenannten „Ruheständler“ werden sich auf die eine oder andere Weise auch nach Beendigung des Erwerbslebens gesellschaftlich engagieren, ein Großteil dieser Menschen wird aber vielleicht auch auf einen Zuverdienst aus dieser Tätigkeit angewiesen sein. Die erste Forderung an die Politik sowie die Wirtschaft muss also die nach einer Flexibilisierung der Altersgrenze nach oben (oder im Bedarfsfall auch nach unten) sein. Die Arbeitsplätze sollten so gestaltet werden, dass flexible Übergänge möglich sind. Diese sollten in beiderseitigem Interesse frühzeitig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

Was macht „gutes“ Leben im Alter aus?

Eine andere Bewegung, die wir wahrnehmen, kümmert sich um das „richtige“ bzw. „gute“ Leben im Alter. Es bedeutet ja nicht nur, dass ich genügend finanzielle Mittel zur Verfügung habe, sondern auch, dass mir die Pflege meiner sozialen Kontakte weiterhin möglich ist, dass mir eine ausreichende Mobilität im Alter zur Verfügung steht oder auch eine sinnvolle Beschäftigung möglich ist. Daraus entstehen z.B. neue Wohnformen, andere Formen von Lebensgemeinschaften oder auch solidarische Hilfsangebote.

Auch wenn wir davon überzeugt sind, dass für die Zukunft zusätzlich nicht-versicherungsförmige Lösungen für eine gute Altersversorgung (weiter-)entwickelt werden müssen, sehen wir trotzdem

die versicherungsförmige betriebliche Altersvorsorge als unabdingbare Notwendigkeit, um einer Altersarmut vorzubeugen bzw. ein würdevolles Altern zu ermöglichen. Es dürfte inzwischen den meisten Menschen klar sein, dass die gesetzliche Rente nach dem jetzigen Modell bestenfalls für die Befriedigung der Grundbedürfnisse reichen wird. Deshalb sollte jeder seinen individuellen Bedarf beizeiten ermitteln und zusätzliche Vorsorge dafür ergreifen.

Verschaffen Sie sich einen Überblick über Ihre Rentensituation

Natürlich haben Jüngere und Ältere hier eine unterschiedliche Ausgangssituation, was die Handlungsmöglichkeiten für die eigene Altersversorgung betrifft. Um vielleicht in einem ersten Schritt zu ermitteln, wie hoch die eigene gesetzliche Rente ausfallen könnte, bietet die Deutsche Rentenversicherung Bund auf ihrer Internetseite einen Rentenbeginn- und -rentenhöhenrechner an (www.driv-bund.de → Services → Online-Dienste → Online-Rechner nutzen). Bei der Ermittlung der eigenen Rentenlücke unterstützt Sie z. B. der Versorgungrechner der Hannoverschen Kassen (www.hannoversche-kassen.de → Betriebliche Altersversorgung → Service → Versorgungrechner). Durch einfache Eingabe der persönlichen Daten können Sie sich einen Überblick darüber verschaffen, ob Sie denn schon ausreichend für das Alter vorgesorgt haben bzw. wie hoch Ihr Rentenniveau im Vergleich zu Ihrem aktuellen Lebensstandard ausfallen könnte. Weitere Rechner geben Hilfen, wenn Sie ermitteln wollen, wie eine mögliche Rentenlücke geschlossen werden könnte.



Der Arbeitskreis Altersversorgung empfiehlt jedem, der sich noch kein genaues Bild seiner Rentensituation gemacht hat, diese Hilfen in Anspruch zu nehmen oder sich bei der Deutschen Rentenversicherung Bund rechtzeitig zu seiner Rentensituation beraten zu lassen. Je früher, desto besser!

Eine weitere Empfehlung besteht darin, dem Thema Altersversorgung, ähnlich wie dem Thema Gehaltsordnung, einen festen Platz in jedem Kollegium zu geben. Hilfreich wäre es zum Beispiel, wenn sich in jeder Einrichtung zwei bis drei Mitarbeiter*innen dieses Themas annehmen würden als „freiwillige Expert*innen“ und es hin und wieder bei aktuellen Anlässen zu einem festen Tagesordnungspunkt in Arbeitskreisen, Konferenzen, Mitarbeiterbesprechungen machen würden. Das Thema könnte dadurch an „Normalität“ gewinnen. An dieser Stelle sei auch auf den lesenswerten Artikel von Christian Fenton „Die Quadratur des Kreises“ im Geschäftsbericht der HK (2016/2017) verwiesen.

Neue Wege der Versorgung

Das bei den Hannoverschen Kassen im Jahr 2015 begonnene Projekt „Neue Wege der Versorgung“ verfolgt den Zweck, noch intensiver als bisher neue Konzepte der (Alters-)Versorgung zu entwickeln. Beteiligt an diesem Prozess waren auch Mitglieder des Arbeitskreises Altersversorgung, Verantwortliche des Bundes der Freien Waldorfschulen, der Hannoverschen Kassen, Vertreter von Waldorfschulen sowie Experten verschiedener Fachrichtungen aus dem Umfeld. In der Zeitschrift WIR der Hannoverschen Kassen informieren diese regelmäßig über Ergebnisse aus diesem Projekt und weitergehende Aspekte zum Thema Altersversorgung.

Sollten Sie auch gute Ideen für die Gestaltung einer zukünftigen Altersversorgung haben, wenden Sie sich gerne an die Vertreter des Arbeitskreises Altersversorgung (im speziellen an Herrn Dörsch vom BdFWS) oder an die Mitarbeiter der Hannoverschen Kassen. Wir sind dankbar für jeden weiterführenden Gedanken!



Was macht der Staat? Die Grundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung

Jeder Arbeitnehmer in Deutschland unterliegt der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Diese Pflicht gilt zunächst einmal unabhängig von der Höhe des Gehalts, also sowohl für Minijobber als auch für Top-Verdiener. In besonderen Ausnahmefällen kann jedoch die Befreiung beantragt werden, so z. B. für Versicherte im Waldorf-Versorgungswerk (beamtenähnliche Versorgungszusage, zzt. keine Neuaufnahmen möglich) oder auch für Mitglieder von berufsständischen Versorgungswerken (Ärzte, Rechtsanwälte, Steuerberater etc.). Auch geringfügig Beschäftigte können sich von der Versicherungspflicht befreien lassen.

Die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung sind

- die Deutsche Rentenversicherung Bund (ehem. BfA),
- die Regionalträger, z.B. Deutsche Rentenversicherung Hessen (ehem. LVA Hessen) oder
- die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.

Der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung wird je zur Hälfte vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber getragen. Er beträgt im Regelfall 18,6 % (Stand: 2018) des Brutto-Gehalts.

In Abhängigkeit des Brutto-Gehalts erwirbt der Arbeitnehmer durch die Beitragszahlung Entgeltpunkte. Erhält der Arbeitnehmer genau das statistisch festgelegte Durchschnittsgehalt (2018: 37.873,00 EUR pro Jahr, d. h. 3.156,08 EUR pro Monat), so wird ihm dafür ein Ent-

geltpunkt in seinem Versicherungskonto gutgeschrieben. Den vollen Rentenpunkt erhält man nur bei Erreichen des jeweils gültigen Durchschnittsgehalts. Für jeden im Laufe des Versicherungslebens erworbenen Entgeltpunkt wird zurzeit eine monatliche Rente von EUR 32,03 (West) bzw. EUR 30,69 (Ost) gezahlt. Dieser Wert („aktueller Rentenwert“) wird jeweils zum 1. Juli eines Jahres angepasst.

Beispiel: Ein Versicherter hat im Laufe seines Lebens insgesamt 35 Entgeltpunkte in den alten Bundesländern erworben. Mit Erreichen seiner Regelaltersgrenze erhält er nun eine Brutto-Rente von $35 \times 32,03 \text{ EUR} = 1.121,05 \text{ EUR}$.

Neben den Beschäftigungszeiten sind insbesondere auch folgende Zeiten bzw. Umstände rentenwirksam:

- Zeiten der Schul-, Fachschul- oder Hochschulausbildung
- Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit
- Zeiten der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen

Für ihre Vorsorgeplanung erhalten Versicherte, die mindestens 27 Jahre alt sind und fünf Jahre Beitragszeiten erworben haben, jährlich eine Renteninformation. Darin sind im Normalfall drei errechnete Rentenbeträge enthalten:

- Der obere Wert ist die aktuelle Rente wegen voller Erwerbsminderung, die der Versicherte bekommen würde, wenn er heute wegen gesundheitlichen Einschränkungen voll erwerbsgemindert wäre.
- Der mittlere Wert ist die Altersrente, die gezahlt werden würde, wenn der Versicherte heute schon die Regelaltersgrenze erreicht hätte.

- Der untere Wert stellt die Altersrente dar, die entstehen würde, wenn bis zur Regelaltersgrenze weiterhin Beiträge wie im Durchschnitt der letzten fünf Jahre gezahlt werden.

Diese drei Werte enthalten keine Rentenerhöhungen. Im darunter stehenden Text sind Prognosen mit Rentenerhöhungen enthalten, allerdings sollte bei der Einschätzung der erhöhten Rente auch der Kaufkraftverlust bzw. die zukünftige Inflation mit berücksichtigt werden.

Die Deutsche Rentenversicherung bietet auf ihrer Internetseite www.deutscherentenversicherung.de ein umfassendes Angebot an Broschüren an, teilweise auch in besonders leichter und verständlicher Sprache. Zudem hat die Deutsche Rentenversicherung ein dichtes Netz an Auskunfts- und Beratungsstellen, in denen alle Versicherten kostenlos und umfassend beraten werden. Diese Adressen finden Sie ebenfalls auf der Website der Deutsche Rentenversicherung gleich auf der Startseite.

Tipp: *Auch wenn Sie mitten im Leben stehen und die Rente noch in weiter Ferne liegt, ist es sinnvoll, einen Termin mit der Rentenversicherung zu vereinbaren. Bei einer sog. „Kontenklärung“ wird dann geschaut, welche Zeiten noch nicht im Versicherungskonto gespeichert sind: Schule? Studium? Ausbildung? Kindererziehung? Nachweise dafür sind heute sicherlich leichter zu erbringen als in 10, 20 oder 30 Jahren!*

Betriebliche Zusatzversorgung

Neben der gesetzlichen Rentenversicherung ist diese ein wichtiger und verbreiteter Bestandteil der Altersvorsorge. Laut einer Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales haben die Arbeitgeber für 40% aller versicherungspflichtig Beschäftigten in der Privatwirtschaft eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) eingerichtet.

Gesetzliche Grundlagen

Die bundesweit einheitlichen Rahmenbedingungen sind im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge (Betriebsrentengesetz oder BetrAVG) niedergeschrieben. Der Arbeitgeber muss betriebliche Altersvorsorge zulassen, kann aber den Durchführungsweg, das Versicherungsunternehmen und die praktische Umsetzung vorgeben. Wie die betriebliche Altersvorsorge genau geregelt ist, wird in der Versorgungsordnung, der Betriebsvereinbarung oder dem Tarifvertrag für alle Beschäftigten verbindlich vereinbart. Der Arbeitgeber ist lt. dem BetrAVG verpflichtet, seine Mitarbeitenden regelmäßig über die Möglichkeiten der bAV zu informieren.

Finanzierung durch den Arbeitnehmer

Jeder Arbeitnehmer hat laut BetrAVG das Recht, eine zusätzliche Altersvorsorge alleine durch Entgeltumwandlung (EGÜ) zu finanzieren. Der Beitrag wird dann direkt aus dem Brutto-Gehalt gezahlt. Ab dem 01.01.2019 wird der Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss von 15% auf die Beiträge zu geben, denn er spart seinerseits Sozialversicherungsbeiträge.

Beispielrechnung

	ohne EGU	mit EGU
Bruttogehalt	3.000 EUR	3.000 EUR
Davon Beitrag aus EGU	0 EUR	100 EUR
Steuerabzug	444 EUR	418 EUR
Sozialabgaben	625 EUR	604 EUR
Nettogehalt	1.931 EUR	1.878 EUR
Netto Differenz		-53 EUR
d. h. 53 EUR Nettoverzicht = 100 EUR Beitrag zur AV		

Gerundete Werte, Beispielrechnung mit Steuerklasse 4, ohne Kinder, ohne Kirchensteuer, ohne Steuerfreibeträge. Stand: Januar 2018

Der Vorteil dieses Modells liegt also darin, dass durch einen relativ geringen Verzicht auf Nettogehalt ein relativ größerer Bruttobetrag für die Altersvorsorge verwendet werden kann.

Häufig gewähren Arbeitgeber bereits jetzt freiwillig ihren Mitarbeiter*innen hierbei sogar noch einen Zuschuss von bis zu 20%, da sie die Arbeitgeberanteile auf die Sozialversicherungsbeiträge einsparen. In diesem Fall würde ein Beitrag von EUR 120 eingezahlt werden, das Nettogehalt würde sich jedoch um gerade einmal EUR 53 verringern.

Finanzierung durch den Arbeitgeber

Hier zahlt allein der Arbeitgeber die Beiträge zusätzlich zum vertraglich vereinbarten Brutto-Gehalt.

Mischfinanzierung

Hier teilen sich Arbeitnehmer (Entgeltumwandlung) und Arbeitgeber die Beiträge.

Wissenswert für Mitarbeitende:

- keine Steuern/SV-Beiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze, d.h. zurzeit bis zu einem Jahresbeitrag von EUR 3.120,00 (Jahr 2018)
- keine Steuern bei weiteren 4 % der Beitragsbemessungsgrenze, jedoch SV-Pflicht
- Zuschuss des Arbeitgebers von bis zu 20 % möglich
- aber die spätere Rente ist steuer- und sozialversicherungspflichtig

Wissenswert für Einrichtungen

- Beiträge gelten als Betriebsausgaben
- auch für Minijobber möglich
- geringer Verwaltungsaufwand in allen mittelbaren Durchführungswegen
- keine Beiträge zum Pensionsversicherungsfonds (PSV) bei den Durchführungswegen Pensionskasse, Direktversicherung

Wissenswert für beide Seiten

- AG muss Zuschuss zur EGU in Höhe der eingesparten Sozialabgaben in Höhe von pauschal 15 % leisten
- Gültig ab 01.01.2019 für neue bzw. ab 01.01.2022 für bestehende EGU-Verbindlichkeiten

Lohnt sich die bAV auch für Geringverdiener?**Bei Kleinverdienern mit max. 2.200 EUR Brutto-Gehalt erhält der AG eine Förderung zum Beitrag**

- gilt für AG-Zuschuss (AG-Beitrag) zwischen 240 EUR und 480 EUR
- AG erhält 30 % Förderung auf Zuschuss
- Einbehalt im Rahmen der Lohnsteueranmeldung

Einführung eines Freibetrages bei der Grundsicherung

- Bisher führte volle Anrechnung dazu, nicht vorzusorgen, wenn Grundsicherung drohte
- Ab 2018 werden Betriebsrenten von bis zu 100 Euro auf Grundsicherung im Alter nicht angerechnet
- Darüber hinaus bleiben max. 50 % der Regelbedarfsstufe 1 ohne Anrechnung (2018: 208,00 Euro)

Die Durchführungswege werden in der Übersicht auf den Seiten 10 und 11 dargestellt.

Der Erklärfilm der Hannoverschen Kassen (<https://youtu.be/LBv9H5fZijc>) zeigt, dass sich auch bei niedrigen Gehältern eine betriebliche Altersversorgung bzw. Entgeltumwandlung lohnt.

Was können Einrichtungen tun? Fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

Durchführungsweg	1. Direktversicherung (DV)	2. Pensionskasse (PK)	3. Pensionsfonds (PF)
Art der Zusage	mittelbar	mittelbar	mittelbar
Bilanzpflicht	nein	nein	nein
PSV-Pflicht	nein	nein	ja
Förderung nach	§ 3 Nr. 63 EStG	§ 3 Nr. 63 EStG	§ 3 Nr. 63 EStG
Höchstbeiträge	4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) gesetzliche Rentenversicherung (West) steuer- und sozialabgabenfrei; ab 2018 zusätzlich 4 % der BBG gRV (West) steuerfrei, aber sozialabgabenpflichtig; Sonderregelung für Altverträge vor dem 01.01.2005 (§ 40b EStG)		
Besteuerung Rente	steuerfreie Beiträge = steuerpflichtige Rente versteuerte Beiträge = Rente mit Ertragsanteil steuerpflichtig		
Sozialabgaben Rente	Kranken- /Pflegeversicherung: ja, wenn gesetzlich pflichtversichert (nein, wenn privat oder freiwillig krankenversichert) Ausnahme: Summe aller Versorgungsbezüge < 152,25 EUR (2018) Beiträge zur Renten-/Arbeitslosenversicherung: nein		

Ab 2018 Einführung **Sozialpartnermodell**: reine Beitragszusage (Ausschluss garantierte Leistungen) auf tarifvertraglicher Basis. Durchführung über Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds. Wird trotzdem teilweise als sechster Durchführungsweg bezeichnet.

Durchführungsweg	4. Direkt-/Pensionszusage (DZ)	5. Unterstützungskasse (UK)
Art der Zusage	unmittelbar	mittelbar
Bilanzpflicht	ja	nein
PSV-Pflicht	ja	ja
Förderung nach	§ 11 EStG	§ 11 EStG
Höchstbeiträge	AG-Beiträge grds. steuer- und sozialabgabenfrei Entgeltumwandlung: 4 % der BBG gRV (West) steuer- und sozialabgabenfrei	
Besteuerung Rente	steuerfreie Beiträge = steuerpflichtige Rente versteuerte Beiträge = Rente mit Ertragsanteil steuerpflichtig	
Sozialabgaben Rente	Kranken-/Pflegeversicherung: ja, wenn gesetzlich pflichtversichert (nein, wenn privat oder freiwillig krankenversichert) Ausnahme: Summe aller Versorgungsbezüge < 152,25 EUR (2018) Beiträge zur Renten-/Arbeitslosenversicherung: nein	

Legende:

- Mittelbare Versorgungszusage: Die Grundlage der mittelbaren Durchführung ist eine Dreierbeziehung zwischen dem Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer und einem externen Versorgungsträger. Der externe Versorgungsträger wird über einen Geschäftsbesorgungsvertrag für den Arbeitgeber tätig und wickelt die bAV für ihn ab.
Dafür muss der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistung einstehen. Zahlt der externe Versorgungsträger nicht die zugesagte Leistung, hat der Arbeitnehmer einen unmittelbaren Anspruch gegen den Arbeitgeber (sogenannte Durchgriffshaftung).
- Bei der unmittelbaren Versorgungszusage beruht das Versorgungsverhältnis auf einer Zweierbeziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber erteilt die Zusage direkt und muss dafür sorgen, dass das erforderliche Kapital vorhanden ist, wenn der Versorgungsfall eintritt.
- Pensionssicherungsverein (PSV): Nähere Erläuterungen finden Sie auf der Homepage des PSV.



Ein eigenes Urteil bilden – Leitfragen

Entscheidet sich der Arbeitgeber, eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten, so wird er sich aus Verwaltungsgründen in der Regel für einen Anbieter entscheiden. In den selbstverwalteten Schulen und Kindergärten gibt es in der Regel eine enge Abstimmung zwischen Vorstand und Kollegien. Um die Entscheidung leichter treffen zu können, sind folgende Fragen hilfreich:

1. Welcher Versicherer passt zu uns?

Bei der Wahl des Versicherers können unterschiedliche Kriterien eine Rolle spielen, die im Diskussionsprozess der Beteiligten gewichtet und bewertet werden:

- Möchten wir eine konservative, d.h. eine Anlage mit der größtmöglichen Planungssicherheit?
- Möchten wir eine spekulative Anlage, das bedeutet eine größere Renditemöglichkeit, aber auch das Risiko des Verlustes von eingezahlten Beiträgen? (Diese Anlage scheidet aus Haftungsgründen meist aus.)
- Ist es uns wichtig, wo die Beiträge angelegt werden, bzw. möchten wir bestimmte Anlagen wie Atomenergie, Rüstung etc. ausschließen?
- Möchten wir einen Versicherer, der die gleichen Werte wie wir vertritt?
- Werden die Anlagen offen und transparent dargestellt?
- Wie einfach und flexibel werden die Verträge ausgestaltet? Ist es uns wichtig, Tarif- und Beitragsänderungen kostenlos vereinbaren zu können?

2. Wie viel Rente entsteht?

Bei der Recherche wird man sich mehrere Angebote erarbeiten lassen. Welche Werte können nun miteinander verglichen werden?

- Höchststreckenzins (Garantiezins). Dieser wird von den Versicherern anhand ihrer Kalkulation und anhand von gesetzlichen Rahmenbedingungen festgelegt.
- Abschluss- und Verwaltungskosten. Nach denen sollte man dezidiert fragen, denn sie werden im Angebot meist nicht gesondert ausgewiesen. Dennoch werden sie vom Versicherer entsprechend des Vertriebsmodells und anhand von gesetzlichen Rahmenbedingungen einkalkuliert.
- Effektivkosten werden im Angebot ausgewiesen, es fehlen dort dann aber Kosten, die in der Auszahlphase erhoben werden.
- Garantierte Rente. Das ist der Betrag, der im Rentenfall mindestens ausbezahlt werden muss.

3. Welche zusätzlichen Merkmale hat der Versicherer?

Gibt es neben den vorgenannten Punkten noch Argumente für den Versicherer?

Welche Zusatzangebote hat er, die für Sie bzw. den Versicherten sinnvoll sein können?

Beispiele dafür findet man außerhalb der klassischen Versicherungsangebote z. B. in den solidarischen Angeboten.

4. Welche Risiken entstehen?

Für Vorstände und weitere Verantwortungsträger an Waldorfschulen ist auch zu bedenken, welche Risiken mit der betrieblichen Altersversorgung entstehen, z. B. in der Steuerbarkeit des gewählten Modells, aber auch im Hinblick auf Nachschusspflichten und Haftungsrisiken.

Kostenloses Informationsmaterial zur betrieblichen Altersvorsorge finden Sie z. B. auf der Homepage der Deutschen Rentenversicherung Bund (u. a. Broschüre Betriebliche Altersvorsorge).

Tipp: *Am Ende ist es natürlich auch hilfreich, die Bewertung von neutraler Seite wie Stiftung Warentest oder den Verbraucherzentralen zu berücksichtigen.*

Übergang Berufsleben zur Rente

Übergang Berufsleben zur Rente – Flexibilität ist möglich und notwendig

Der aus Versicherungssicht theoretisch vorgesehene Normalfall – volles Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze, dann die volle Altersrente – tritt in der Realität immer seltener auf. Die Hintergründe können dabei ganz verschieden sein: Neben gesundheitlichen und ideellen Gründen können auch monetäre Gründe von Bedeutung sein.

Ein weiterer Aspekt: In Ermangelung von Waldorflehrern werden Schulen vermehrt angewiesen sein auf Lehrer, die in Rente gehen könnten und mit ihnen die Konditionen für eine Weiterarbeit vereinbaren wollen.

„Flexirente“

Auch die Gesetzgebung hat die oben beschriebene Problematik erkannt und das „Flexirentengesetz“ beschlossen. Ziel ist es, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibler zu gestalten und gleichzeitig die Attraktivität für ein Weiterarbeiten über die reguläre Altersgrenze hinaus zu erhöhen.

Der „Normalfall“ – Volles Arbeiten bis zur Regelaltersgrenze, dann die volle Altersrente

Im Normalfall beginnt die Rente mit der sogenannten Regelaltersgrenze. Wurde diese Grenze lange mit dem 65. Geburtstag erreicht, wird sie aktuell Schritt für Schritt angehoben. Wer 1964 oder später geboren wurde, erreicht sie erst an seinem 67. Geburtstag. Immer wieder wird in politischen Debatten auch die weitere Anhebung der Regelaltersgrenze über das 67. Lebensjahr hinaus diskutiert.

Vorgezogene Altersrente („Vorruhestand“)

Erfüllt man besondere Bedingungen, so kann man die vorgezogene Altersrente beantragen. Dies gilt insbesondere für schwerbehinderte Menschen oder für langjährig Versicherte mit mindestens 35 Jahren rentenrechtlichen Zeiten. Teilweise verringert sich die Altersrente dann aber um 0,3 % pro Monat, weil sie ja bereits vorgezogen in Anspruch genommen wird.

Durch das seit 2016 geltende „Flexirentengesetz“ darf nun auch schon flexibler hinzuverdient werden als in der Vergangenheit. Vom Gehalt werden nur noch die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung abgeführt, nicht mehr die Beiträge für Renten- und Arbeitslosenversicherung – ein finanzieller Vorteil für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Aber Achtung! Wer zusätzlich zu seiner vorgezogenen Rente noch ein Gehalt bezieht, sollte dies vorher genau planen. Die Aufnahme einer Beschäftigung kann sich negativ auf die Rentenzahlung auswirken. Die gesetzliche Rente kann unter Umständen sogar ganz eingestellt werden, wenn das Gehalt aus der Beschäftigung entsprechende Grenzen überschreitet. Auch hier sollte dringend vor Aufnahme der Beschäftigung eine Beratung durch die Deutsche Rentenversicherung erfolgen.

Kürzer treten ...

Reduzierung des Stellenumfanges

Die Alternative zu einer vorgezogenen Altersrente kann auch die Reduzierung des Stellenumfanges sein. In aller Regel ist dies mit einer Reduzierung des Brutto-Gehalts verbunden. Damit wird sich auch die gesetzliche Rente verrin-



gern – häufig aber in einem annehmbaren Umfang. Auch für Versicherte im Waldorf-Versorgungswerk gilt: Eine Reduzierung des Stellenumfangs verringert die Rentenhöhe – aber immer nur anteilig. Die Deutsche Rentenversicherung, die Hannoverschen Kassen und in der Regel auch die Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung sowie unabhängige Rentenberater erstellen gern individuelle und konkrete Rentenprognosen.

Länger arbeiten und Gehalt zusätzlich zur Rente beziehen ...

Ab Erreichen der Regelaltersgrenze ist ein unbegrenzter Hinzuverdienst zur Rente erlaubt. Allerdings kann z.B. durch Steuern oder Sozialabgaben ein ungeplanter Nachteil bei der Netto-Rente entstehen. Auch in diesem Fall werden vom Gehalt nur die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge abgeführt.

... oder Altersrente nicht in Anspruch nehmen

Wer dagegen über die Regelaltersgrenze hinaus arbeitet, ohne die Altersrente in Anspruch zu nehmen, erhöht seine gesetzliche Rente auf zweifache Weise: einerseits durch die zusätzlich eingezahl-

ten Beiträge, andererseits durch die noch nicht in Anspruch genommenen Rentenzahlungen.

Ob die Beitragszahlung über die Regelaltersgrenze hinaus auch im Waldorf-Versorgungswerk oder in der betrieblichen Altersversorgung möglich ist, hängt maßgeblich vom Einzelfall ab. Aber auch hier beraten die Hannoverschen Kassen oder die anderen Träger der betrieblichen Altersversorgung gern.

Tipp: Wenn Sie überlegen, vorgezogen in Altersrente zu gehen, sollten Sie rechtzeitig einen Beratungstermin mit der Deutschen Rentenversicherung vereinbaren. Hier wird Ihnen ganz konkret mitgeteilt ob und ab wann Sie vorgezogen in Rente gehen können und wie hoch die Abschläge bzw. die Hinzuverdienstgrenzen sind.



Kontakt

Für weitergehende Fragen können Sie gerne eine der beiden unten genannten Einrichtungen kontaktieren.

Bund der Freien Waldorfschulen e.V.
Christoph Dörsch
Geschäftsführer
Tel. 0711 21042-40
doersch@waldorfschule.de

Bund der Freien Waldorfschulen e.V.
Wagenburgstraße 6
70184 Stuttgart
Tel. 0711 21042-0
Fax 0711 21042-19
bund@waldorfschule.de

Hannoversche Kassen
Ralf Kielmann
Leitung Versicherungen und IT
Mitgliederbetreuung/Akquisition
Tel. 0511 820798-61
kielmann@hannoversche-kassen.de

Hannoversche Kassen
Pelikanplatz 23
30177 Hannover
Tel. 0511 820798-60
Fax 0511 820798-79
info@hannoversche-kassen.de