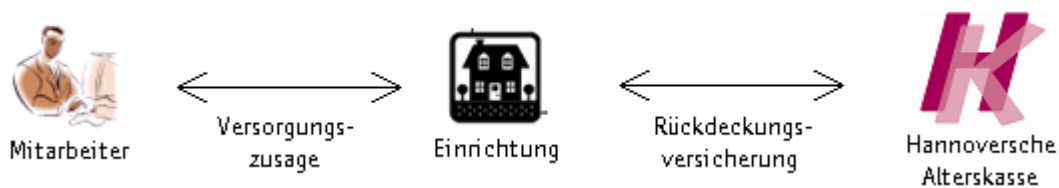


**Merkblatt**
**Versicherte Gehälter im Waldorf-Versorgungswerk**
**Hintergrund**

Einrichtungen, die das Waldorf-Versorgungswerk (WVW) anbieten, geben ihren Mitarbeitern<sup>1</sup> eine beamtenähnliche Versorgungszusage nach der zuvor beschlossenen Versorgungsordnung. Rechtlich betrachtet verspricht die Einrichtung ihren Mitarbeitern eine Rente. Die Versorgungsordnung regelt die Ansprüche, die der Mitarbeiter gegenüber der Einrichtung erwirbt.

Damit die Einrichtung im Rentenfall auch über das notwendige Geld verfügt, schließt sie bei der Hannoverschen Alterskasse VVaG (AK) für jeden Mitarbeiter, dem sie eine Versorgungszusage gegeben hat, eine Rückdeckungsversicherung ab. Die Ansprüche des Mitarbeiters an die Einrichtung bestehen aber unabhängig von dieser Rückdeckungsversicherung. Anders gesagt: Der Mitarbeiter hat den nach der Versorgungsordnung zu ermittelnden Anspruch gegenüber der Einrichtung, auch wenn diese nur einen geringeren Anspruch versichert hat.



Es ist daher unbedingt notwendig, dass die Versicherungen bei Veränderungen des Gehaltes und/oder bei Veränderungen des Stellenumfanges angepasst werden.

**Ermittlung des versicherten Gehaltes**

Grundsätzlich sollte das versicherte Gehalt mindestens dem Gehalt entsprechen, welches der Mitarbeiter aus heutiger Sicht voraussichtlich bei Renteneintritt erhalten wird.

Maßgeblich ist hierbei das abgesenkte (bzw. beamtenähnliche) Gehalt. Hierbei handelt es sich um das Brutto-Gehalt, das mit Hilfe des Berechnungsprogramms berechnet wird, das die Hannoversche Unterstützungskasse e.V. allen am Waldorf-Versorgungswerk teilnehmenden Einrichtungen zur Verfügung gestellt hat. Unter der Voraussetzung, dass das Netto-Gehalt, das sich aus dem Gehalt nach Gehaltsordnung ergibt, auch bei Mitgliedschaft im Waldorf-Versorgungswerk gleich bleibt, ergibt sich durch geringere Steuern und Sozialabgaben das abgesenkte Brutto-Gehalt. Dieses beträgt, je nach individuellen Faktoren (z.B. Steuerklasse, Freibeträge, Kirchenzugehörigkeit), in der Regel etwa 80 – 90 % des Gehalts nach Gehaltsordnung.

Zur Ermittlung des versicherten Gehaltes empfehlen wir folgende Vorgehensweise:

- Schritt 1: Ermitteln Sie das abgesenkte Gehalt, das ein Mitarbeiter zum Rentenbeginn erhalten würde. Je nach Gehaltsordnung wird dies in der Regel dem Grundgehalt zzgl. der höchsten Alters- bzw. Dienstalterszulage entsprechen. Kinderzulagen sind hierbei regelmäßig nicht zu berücksichtigen.
- Schritt 2: Im Hinblick auf zukünftige Erhöhungen der Gehälter sollte ein gewisser Spielraum mit einkalkuliert werden. Wir empfehlen daher, das in Schritt 1 ermittelte Gehalt für jedes Jahr, welches der Versicherte noch bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze hat, um z.B. 1 % zu erhöhen. Der Prozentsatz sollte an die Verhältnisse der Einrichtung angepasst werden, z.B. Durchschnitt der Gehaltserhöhungen in den letzten 10 Jahren.

Da die versicherten Gehälter auch nach Abschluss der Versicherung noch angepasst werden können, empfehlen wir zur Vermeidung von unnötig hohen Beiträgen einerseits, die Gehaltserhöhung für nicht mehr als 20 Jahre zu

<sup>1</sup> Sämtliche geschlechtsbezogenen Begriffe werden der besseren Lesbarkeit wegen geschlechtsneutral auch für die weibliche Form verwendet.

kalkulieren. Andererseits sollten Sie regelmäßig, z.B. alle drei Jahre, die Höhe der versicherten Gehälter gemeinsam mit uns überprüfen.

*Beispiel: Das versicherte Gehalt für einen am 01.01.1978 geborenen Mitarbeiter ist zu ermitteln. Das Grundgehalt nach der Gehaltsordnung der Einrichtung beträgt EUR 2.250, die höchste Alterszulage beträgt EUR 250. Zusätzlich gibt es eine Zulage von EUR 200 je Kind.*

*Schritt 1: Das Endgehalt für einen heute 67jährigen Mitarbeiter würde EUR 2.500 betragen (= EUR 2.250 Grundgehalt + EUR 250 Alterszulage; keine Berücksichtigung der Kinderzulagen). Dies entspricht einem abgesenkten Gehalt von etwa EUR 2.120.*

*Schritt 2: Der Mitarbeiter ist heute 40 Jahre alt, vollendet also in 27 Jahren sein 67. Lebensjahr. Berücksichtigt man für die nächsten 20 Jahre eine Gehaltserhöhung von je 1 %, so ergibt sich ein Gehalt von etwa EUR 2.590 (= EUR 2.120 x 1,01<sup>20</sup>).*

### **Besonderheiten**

Zwischen der Versorgungszusage und der Rückdeckungsversicherung gibt es gewisse Abweichungen, die es notwendig machen, ein höheres Gehalt zu versichern als das tatsächliche Endgehalt:

1. Die rückgedeckte Rente steht der Schule grundsätzlich zum auf die vereinbarte Altersgrenze folgenden 01.08. zur Verfügung. Möchte die Schule diese jedoch bereits vorher abrufen, weil z.B. der Mitarbeiter seinen Anspruch mit Regelaltersgrenze von der Schule abfordert, so bekommt die Schule die rückgedeckte Rente als vorgezogene mit entsprechenden Abschlägen. Hierdurch entsteht ggf. eine Unterversicherung.
2. Gemäß Versorgungsordnung hat der Rentner einen Anspruch auf Anpassung der Rente, wenn die Arbeitsentgelte der zum Kreis der Versorgungsberechtigten gehörenden Mitarbeiter allgemein erhöht oder vermindert werden. Um die Rentenerhöhung mit zu versichern, sollte ein höheres als das nach obigem Schema ermittelte Gehalt versichert werden.

Maßgeblich ist im Übrigen immer das Gehalt, welches konkret für die einzelne Versicherung angegeben ist. Es genügt also nicht, wenn die versicherten Gehälter im Durchschnitt aller Versicherungen ausreichend sind, da eine „Übertragung“ von versicherten Gehältern auf eine andere Versicherung nicht möglich ist.

### **Was geschieht, wenn die versicherte Rente zu gering ist?**

Ist der Leistungsfall bei einer Versicherung noch nicht eingetreten, so kann das versicherte Gehalt erhöht werden. Besteht diese Möglichkeit nicht mehr, gibt es verschiedene Varianten, die wir im Einzelfall mit der Einrichtung klären.

### **Was geschieht, wenn die versicherte Rente zu hoch ist?**

Im Rentenfall berechnen wir für die Einrichtung, wie hoch der Anspruch ist, den der Mitarbeiter aus der Versorgungszusage hat. Ist die Rente, die aus der Rückdeckungsversicherung entsteht, höher, so hat die Einrichtung folgende Möglichkeiten:

1. Sie entscheidet sich dafür, dem Mitarbeiter die volle Rente aus der Rückdeckungsversicherung auszuzahlen.
2. Sie entscheidet sich dafür, dem Mitarbeiter die Rente in zugesagter Höhe auszuzahlen. Das Deckungskapital für den Teil der Rente, die nicht ausgezahlt wird, führen wir ab dem Rentenbeginn auf einem Sonderkonto für die Einrichtung. Daraus können z.B. zukünftige Rentenerhöhungen für den jeweiligen Rentner finanziert werden. Die Summe kann auch als Risiko-Rücklage für den Fall verwendet werden, dass die Einrichtung für andere versicherte Mitarbeiter Beiträge während einer längeren Krankheit oder während einer Elternzeit zahlen muss.

Eine Rückerstattung des Deckungskapitals an die Einrichtung ist nicht möglich, da die Beiträge in der Regel zweckgebunden refinanziert wurden.