

H InfoBrief

Informationen für Mitglieder der Hannoverschen Kassen

*Richtung, Bewegung,
Balance: Nachhaltigkeit*

Weitere Themen

| Sanierung aus eigener Kraft
| Gestaltung von Gehaltsordnungen

| Pflege – ein Beruf mit Zukunft
| Segelndes Klassenzimmer

Editorial

Inhalt

Vom Wohlstandsdenken zur nachhaltigen Entwicklung	3
Nachhaltigkeit in der Praxis der Kapitalanlage	7
Vom Ziel der Nachhaltigkeit in den Versicherungen	8
Nachhaltigkeit – ein Boomerang-Begriff	10
Sanierung aus eigener Kraft vor dem Abschluss	12
Mitgliederversammlung der HK	15
Nachrichten	16
„Kinder“ im Cinemaxx Hannover	19
Die Gestaltung von Gehaltsordnungen für Angestellte	20
Das segelnde Klassenzimmer auf dem Traditionssegler Ninive	24
Pflege – ein Beruf mit Zukunft	26
Portrait	27
Fünf gute Gründe	28



Hannoversche Kassen

Impressum

InfoBrief –

Informationen für Mitglieder der Hannoverschen Kassen

Herausgeber

Hannoversche Kassen
Brehmstr. 1 • 30173 Hannover
Tel. 0511/82 07 98 50 • Fax 0511/82 07 98 79
info@hannoversche-kassen.de • www.hannoversche-kassen.de

Redaktion

Hilmar Dahlem (verantw.), Christine Bohlmann, Rika Pietsch,
Dr. Solveig Steinmann-Lindner

In dieser Ausgabe mit Beiträgen von

Benno Baumanns, Gerd Bögeholz, Gerda Brändle, Regine Breusing,
Hilmar Dahlem, Udo Herrmannstorfer, Walter Hiller, Rika Pietsch,
Thomas Rüter, Peter Steinle, Dr. Solveig Steinmann-Lindner,
Otto Treisch.

Für namentlich gekennzeichnete Beiträge sind die Autoren verantwortlich. Nachdruck und Vervielfältigung von Artikeln (auch auszugsweise) ist nur mit vorheriger Genehmigung durch den Herausgeber gestattet.

Konzeption und Gestaltung

Sabine Gasser • Gestalten für die Kommunikation, Hamburg
www.sabinegasser.de

Titelfoto

naturArt Angelika Ackermann

Auflage 9.500

Liebe Leserinnen und Leser,

als Sommerlektüre kommt diese Ausgabe des InfoBriefs zu Ihnen. Mit Rücksicht auf die außerordentliche Mitgliederversammlung der Hannoverschen Alterskasse am 23.6. (s. Seite 12 - 13) haben wir den ursprünglich geplanten Erscheinungstermin etwas verschoben. Dieser vorläufige Abschluss des Sanierungs- und Umstrukturierungsprozesses der Hannoverschen Kassen wurde im Vorfeld von weiteren Veränderungen begleitet. So hat sich Thomas Rüter, der langjährige Vorstand in allen drei Kassen (Hannoversche Alterskasse, Hannoversche Pensionskasse und Hannoversche Unterstützungskasse) entschieden, nicht für eine erneute Amtszeit in den Versicherungen zur Verfügung zu stehen, sondern sich auf die Tätigkeit im Vorstand der Hannoverschen Unterstützungskasse und juristische Fragen zu konzentrieren. Seine Nachfolgerin wird zum 1.8. Regine Breusing. Auf den Seiten 8 und 9 können Sie ihre Gedanken zum Thema Nachhaltigkeit in den Versicherungen lesen. Die neue Vorstandskonstellation insgesamt kommt auf Seite 28 zu Wort.

Nachhaltigkeit ist ein Thema, was uns in den letzten zwei Jahren intensiv begleitet hat und auch in der Zukunft ein zentrales Thema in der weiteren praktischen Ausgestaltung der Hannoverschen Kassen sein wird. So gehören zum Schwerpunktthema dieser Ausgabe Beiträge von Udo Herrmannstorfer (Seiten 3 - 6), Friedrich Pfeffer (Seite 7) und Walter Hiller (Seiten 10 - 11).

In den Hannoverschen Kassen wird nicht nur umstrukturiert, sondern auch weiter gedacht und entwickelt. Zum Beispiel hat sich eine Gruppe um den Sprecherkreis im Waldorf-Versorgungswerk in den zurückliegenden Monaten intensiv mit den Fragen der Gehaltsordnung an Waldorfschulen auseinandergesetzt. Der Initiator, Peter Steinle, hat die wesentlichen Gedanken hierzu zu Papier gebracht. Eine weitere Arbeitsgruppe beschäftigt sich zur Zeit mit dem Thema „Individuelle Initiative und Führung“ an Waldorfschulen. Darüber werden wir in der nächsten Ausgabe berichten.

Jetzt wünschen wir Ihnen aber erst einmal eine anregende Lektüre und eine erholsame Sommerzeit.

Herzliche Grüße

Ihr

Hilmar Dahlem

Redaktion InfoBrief



Vom Wohlstandsdenken zur nachhaltigen Entwicklung

Text: Udo Herrmannstorfer

› **Das Thema der nachhaltigen Entwicklung** wird seit Mitte 2006 in den Hannoverschen Kassen mit wachsender Intensität diskutiert. Ergänzend zu den praktischen Nachhaltigkeitsaktivitäten in verschiedenen Bereichen (Kapitalanlagen, Mitgliederbefragung, Planungen für einen Nachhaltigkeitsbericht) haben wir Udo Herrmannstorfer, Mitglied im Aufsichtsrat der Hannoverschen Kassen um einen Beitrag zu diesem Thema gebeten. ››

Die Sorge schlich nicht ins Haus, wie in Goethes Faust, sondern sie wurde mit einem Paukenschlag ins Bewusstsein der Weltöffentlichkeit gehoben. 1972 erschien, noch unter dem Eindruck des Ölpreisschocks, der aufrüttelnde Bericht „Grenzen des Wachstums“ des Club of Rome. Er machte schlagartig deutlich, dass unser zivilisatorisches Verhalten, in die Zukunft extrapoliert, die verfügbaren Ressourcen der Natur in kurzer Zeit erschöpfen und damit unsere Lebensgrundlagen zerstören würde. Verfliegen war die naive Wachstumseuphorie der Nachkriegszeit, in der allein das Wachstum des eigenen Wohlstands im Mittelpunkt stand. Der Blick fiel nun auf die sichtbar werdenden Folgen dieser Entwicklung für die Umwelt und damit auch auf den Menschen als deren Verursacher. Was bedeutet es, die Verantwortung dafür zu übernehmen?

Für den Club of Rome bestand die vorrangige Maßnahme darin, mit den Ressourcen in der Gegenwart so sparsam

wie möglich umzugehen und damit zumindest einen plötzlichen und unkontrollierten Kollaps unseres bestehenden Systems zu verhindern. Wie sorgfältig gehen wir mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen um? Bald wurde deutlich, dass Sparsamkeit allein das Ende nur um wenige Jahrzehnte hinausschieben kann. Seitdem ist die Rede von Nutzungsformen der Natur, die sich ständig erneuern. Die Beantwortung der Fragen nach der Reduktion von Verbrauch und der Erneuerbarkeit von Ressourcen ist seitdem eine Säule der Nachhaltigkeitsentwicklung geworden.

1987 erschien der Brundtland-Bericht der UNO-Kommission für Umwelt und Entwicklung. Jetzt wurde die Entwicklung der zukünftigen Verhältnisse nicht mehr aus der Sicht der gegenwärtigen Menschen betrachtet sondern aus der Sicht der in der Zukunft lebenden Menschen: Nachhaltigkeit ist gegeben, wenn das Verhalten zur Befriedigung der Bedürfnisse der Gegenwart nur soweit erfolgt,

Fotos: naturArt, Angelika Ackermann



dass auch zukünftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse befriedigen können (und nicht nur mit der Beseitigung der Folgen der Vergangenheit beschäftigt sind). Diese Forderung nach Dauerhaftigkeit des Betriebs wurde zur zweiten Säule der ökonomischen Nachhaltigkeit.

Und es kam noch eine Fragestellung dazu, die heute als dritte Säule der nachhaltigen Entwicklung gilt. Denn die Forderung der Nachhaltigkeit darf nur für erhaltenswerte Zustände gelten, nicht aber für Ungerechtigkeiten, Ungleichgewichte oder Privilegien. Daraus folgt für die soziale Nachhaltigkeit die Forderung nach Abbau solcher Spannungen und damit nach sozialer Entwicklung.

Diese 3-Säulen-Theorie der Nachhaltigkeit ist so strittig wie die Frage, mit welchen Mitteln diese zu erreichen sei. Denn es handelt sich nicht allein um einen Erkenntnisfortschritt sondern um Veränderungen der Lebensverhältnisse. Spätestens hier wird sichtbar, dass in dieser Diskussion eine wesentliche Dimension fehlt. Wer die gegenwärtigen Verhältnisse an den Bedingungen der Zukunft ausrichten will, der sollte auch ein entsprechendes Verständnis dafür haben, worauf es in der Gegenwart ankommt

und was sich in der Zukunft entwickeln soll. Nachhaltigkeit ohne Verständnis der Entwicklungsziele ist nicht möglich. Zwar wurde zwischenzeitlich der Begriff der „Nachhaltigkeit“ zur „Nachhaltigen Entwicklung“ erweitert; letzterer dient bisher überwiegend als abstrakte Zusammenfassung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Nachhaltigkeitsforderungen und damit der Erhaltung gegenwärtiger Lebensgestaltung. Entwicklung wird erst wesentlich, wenn der Mensch nicht nur als Verursacher von ökologischen, ökonomischen und sozialen Schäden begriffen wird, sondern in diesen nur die Schattenwirkungen innerer Entwicklungsschritte der Menschheit erkannt werden können. Hat man diese erst im Auge, ergeben sich andere proaktive Handlungsmöglichkeiten als nur solche reaktiver Schadensbegrenzung. Die Entwicklung des Menschen wird selbst zum Ziel der Nachhaltigkeit.

Von der betrieblichen zur sozialen Bilanz

Damit stellen sich in Zukunft für jede Aufgabengemeinschaft bzw. jedes Unternehmen Fragen in drei Richtungen:

- Welches ist der Bedarf, den wir decken? Wie verständigen wir uns mit denjenigen, für die wir leisten? Was ist unser Ziel? Wie erreichen wir unser Ziel?
- Wie knüpfen wir an die Vergangenheit an? Wie gehen wir mit den vorhandenen Mitteln um?
- Auf welche Weise fördern wir die menschliche Entwicklung? Wie gehen wir miteinander um?

Damit entsteht in einer Gemeinschaft die Frage, auf welche Weise überhaupt ein Bewusstsein für diese Gesichtspunkte nachhaltiger Entwicklung entsteht. Verantwortung kann nur tragen, wer eine Frage versteht und weiß, woher er die Antwort schöpfen kann.

Ein wichtiger Schritt dazu war die neuzeitliche Erfindung der doppelten Buchführung. Dies wurde möglich durch die Beschränkung der Wahrnehmung auf die sozial-wirtschaftlichen Vorgänge, die sich zahlenmässig erfassen lassen. In

Wer die gegenwärtigen Verhältnisse an den Bedingungen der Zukunft ausrichten will, der sollte auch ein entsprechendes Verständnis dafür haben, worauf es in der Gegenwart ankommt und was sich in der Zukunft entwickeln soll.



früheren Zeiten wurde vor allem erfasst, was in die Gemeinschaft hinein und wieder aus ihr herausfloss. Die inneren Verhältnisse wurden nach anderen Gesichtspunkten geregelt. Jetzt aber wurden die dazugehörigen innerbetrieblichen Vorgänge ins Auge gefasst und ihre Stationen in eigene Konten verwandelt: Von welchem Konto kommt etwas her und zu welchem Konto fließt es hin, zu welchem Zweck? Jede Buchung auf einem Konto verlangt in diesem System eine entsprechende Gegenbuchung auf einem anderen: doppelte Buchführung. Aus Buchungen werden Buchungssätze, die Buchhaltung beginnt zu sprechen und bringt damit Bewusstseinslicht in das Dunkel der betriebsinternen Vorgänge. Die damit erreichte Transparenz des Leistungsprozesses machte es möglich, Produktivität steigernd in das Betriebsgeschehen einzugreifen. Insofern wurde die doppelte Buchführung in ihrer weiteren Entfaltung zur Grundlage moderner Betriebswirtschaft. Organisationen erhielten ein Instrument, ihre Leistungsfähigkeit ständig zu verbessern und damit die eigene Nachhaltigkeit zu sichern.

Die doppelte Buchführung bringt zwar Helligkeit in das Betriebsgeschehen, richtet aber das Zahlengeschehen gleich-

zeitig auf das innere Ergebnis aus. In die bilanzielle Betrachtung des Woher-Wohin wird eine zweite Betrachtung eingearbeitet als Gewinn- und Verlustrechnung. An deren Ende steht die Frage nach dem Gewinn für die Einrichtung.

Im Laufe der Zeit wurde durch die Wirtschaftswissenschaft der Gewinn von einer Wahrnehmung der Kräfteverhältnisse zum wichtigsten Handlungsmotiv verwandelt. Diese Umfunktionierung wurde durch die neuen Rechnungslegungsvorschriften aufgrund der Anforderungen der Börsen und die damit einhergehende Diskussion um den Shareholdervalue noch verstärkt und schließlich gesetzlich verankert.

Im Gegensatz zu dieser Blickverengung der heutigen Betriebswirtschaft beginnt das Bemühen um nachhaltige Entwicklung mit einer Blickweitung: in qualitativer Sicht auf die nicht monetären Teile sozialer Verhältnisse und in quantitativer Sicht auf die globalen Zusammenhänge und Auswirkungen. Beide Elemente sind in der bisherigen zahlenorientierten Buchführung nicht enthalten. Beide Erweiterungen zusammen genommen bilden den Kern der Sozialbilanz, die nicht den eigenen Vorteil

in den Mittelpunkt stellt, sondern die Wirkungen einer Unternehmung in ihren Umkreis verobjektivierend ins Bewusstsein hebt. (Der Ausdruck „Sozialbilanz“ ist vorläufig ein Arbeitsbegriff und wird wissenschaftlich verschieden ausgelegt. An dieser Stelle wird auch sichtbar, dass es sich nicht um die Zahlenbilanz der freiwilligen „sozialen“ Leistungen einer Unternehmung handelt). Damit stellt sich die Aufgabe, wie diese vor allem nichtmonetären Wirkungen einer Unternehmung wahrnehmbar, beschreibbar, darstellbar und beurteilbar werden. Und wie man der Gefahr vorbeugt, dass mit Worten soziale potemkinsche Dörfer gemalt werden.

»»»

Mag man sich im Innern noch mit seinen eigenen Worten betäuben oder berauschen, in den Wirkungen auf andere klärt sich ernüchternd, was davon objektiven Bestand hat.

Das Heil einer Gesamtheit

Gegenwärtig lernen wir, Verantwortung für diejenigen Gemeinschaften und Organisationen zu übernehmen, in denen wir jeweils tätig sind. Dieser Lernprozess ist bei weitem nicht abgeschlossen und wird sich noch so lange hinziehen, so lange das Leben aus Verantwortung noch nicht allgemeines Zivilisationsverhalten ist. Und schon folgt die nächste Entwicklungsstufe. Wir bemerken, dass wir aus vielerlei Gründen lernen müssen, uns selbst in einen größeren Zusammenhang zu stellen, in dem wir nicht mehr allein verantwortlich und bestimmend sind. Nachhaltige Entwicklung kann man nur aktiv in der Zusammenarbeit mit anderen betreiben. Diese Notwendigkeit der Begegnung mit den Umkreiskräften bringt aber auch das Ende der Selbstverliebtheit. Mag man sich im Innern noch mit seinen eigenen Worten betäuben oder berauschen, in den Wirkungen auf andere klärt sich ernüchternd, was davon objektiven Bestand hat. Das mag auch weh tun, aber es ist heilsam.

Wo im Rechnungswesen jeweils Gegenkonten eingerichtet wurden, sind es im sozialen andere Menschen, mit denen wir in aktiver Beziehung stehen. Machen wir uns auf den Weg, auf das Gegenüber zuzugehen. Aus dieser Erfahrung heraus wird sich auch beantworten lassen, was die weitere Entwicklung benötigt und wie dies in unser Leistungsverhalten einfließen kann. Solche Formen der Begegnung sind noch schwach entwickelt. Da sie dadurch kaum Wirksamkeit entfalten, werden sie auch nicht gebührend beachtet. Viele dieser Elemente sind von Anfang an in den Hannoverschen Kassen mitbedacht und betrieben worden. Dies liegt bei einem Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit vor dem Hintergrund anthroposophisch impulsierter Waldorfschulen eigentlich nahe. Aber auch wir sehen, dass diese Elemente der bewussten Pflege und Erweiterung bedürfen. Die Sonderprüfungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht BaFin in den letzten Jahren haben zu

einer grundlegenden Bestandsaufnahme der vorhandenen Bestrebungen geführt. Neben vielerlei Bestätigungen des bisherigen Weges zeigte sich aber auch, an welchen Stellen Entwicklungsbedarf oder sogar Handlungsbedarf besteht. Insofern richtet sich die Frage nach den Kriterien nachhaltiger Entwicklung zunächst an die Unternehmen der Hannoverschen Kassen selbst. Dazu wurden bereits intern viele Initiativen ergriffen. Und wir möchten auch die angeschlossenen Einrichtungen anregen, sich in Zukunft dieser Fragen verstärkt anzunehmen. Dazwischen aber werden wir versuchen, mit ihnen gemeinsam Begegnungs- und Beratungsformen zu entwickeln, durch die Einzelinitiativen lernen können, zum „Heil einer Gesamtheit“ zusammenzuwirken. |



Udo Hermannstorfer, Jahrgang 1941, Studium Außenhandel und Verkehr und Volkswirtschaft; Berater; Leiter des Instituts für zeitgemäße Wirtschafts- und Sozialgestaltung in Dornach; Mitbegründer und Stiftungsrat der Pensionskasse „CoOpera-PUK Gemeinschaftsstiftung“/Schweiz; Mitglied des Aufsichtsrats der Hannoverschen Kassen.

Nachhaltigkeit in der Praxis der Kapitalanlage

Text: Friedrich Pfeffer

› **In Nachhaltigkeitsdiskussionen könnten die Hannoverschen Kassen, als Alterskasse und Pensionskasse, schon deshalb nicht im Mittelpunkt der Diskussionen stehen, weil sie sich nicht selbst mit der Nutzung oder dem Verbrauch natürlicher Ressourcen beschäftigen.**

Tatsächlich entscheiden sie jedoch als Investoren darüber, wohin Geld fließt und wer was mit diesem Geld tun kann. Damit sind sie Mitgestalter und Mitverantwortliche im Finanzwesen und im realen Leben. Bedingt durch die äußerst langfristig angelegte Beziehung zu den Versicherten über die Jahre des Berufslebens, der Sparphase, und die lange Phase der Rente, was eine gemeinsame Beziehung bis zu 80 Jahren und mehr bedeuten kann, ist die zwischenzeitliche Entwicklung unserer Umwelt und unserer Gesellschaft mit Sicherheit nicht ohne Einfluss auf das Ergebnis der Kassen, sowohl in finanzieller als auch in immaterieller Hinsicht.

Interesse für nachhaltige Entwicklung ist für die Hannoverschen Kassen insofern kein „Sahnehäubchen“ sondern in jeder Hinsicht die Basis, um das Erreichen finanzieller Ziele auch dauerhaft, eben nachhaltig, zu ermöglichen. Doch sind mit Erfolgen in ökologischer und sozialer Hinsicht finanzielle Anforderungen nicht zu ersetzen. Beides bedingt sich gegenseitig. Diese Wechselwirkung für

die Hannoverschen Kassen wieder neu in ein gesundes Verhältnis zu bringen, ist derzeit eine wesentliche Entwicklungsaufgabe für die HK.

Während also die Verteilung der Finanzmittel das Handeln der Menschen berücksichtigen soll, dienen die Erträge der Sicherstellung der berechtigten Wünsche der Mitglieder auf auskömmliche Renten für den dritten Lebensabschnitt. Das heißt konkret, dass die Zuteilung der Mittel eine breite Streuung in unterschiedlichen Anlagearten vorsieht und die Größe der einzelnen Anlage zu einem auf externe Vorgänge wenig anfälligen Depot führen soll. Dabei folgen die Ertragsziele den der jeweiligen Anlage innewohnenden Risiken und den mit der Betreuung der Anlagen verbundenen Kosten. Notgedrungen kann damit ein „kleines“ Depot nicht aus Anlagen bestehen, die sowohl spezielles Wissen als auch eine intensive Betreuung voraussetzen. Das ist der größeren Zukunft vorbehalten.

Das Handeln der Menschen zu berücksichtigen, heißt für uns konkret, soziale Aspekte und die Intentionen der Mitgliedseinrichtungen in die Entscheidungen einzubeziehen. Somit stehen Finanzierungen sozialer Einrichtungen und von Bildungseinrichtungen, hier vornehmlich Freie Schulen und andere gemeinnützige Einrichtungen, im Fokus. Wir haben festgestellt, dass die Finanzierung privater Investitionen in individuelles Wohneigentum zwar einen sehr engen Bezug zu Menschen darstellt, aber auch unsere Fähigkeiten zur Betreuung der Engagements überschreitet. Hier wollen wir uns auf die (Mit-) Finan-

zierung von Einrichtungen in unserer Größe angemessenen Portionierungen bescheiden.

Aber das ist erst der Anfang der Entwicklung. Mit der zunehmenden Akzeptanz individueller Ansätze für das menschliche Miteinander sollten sowohl die Notwendigkeiten als auch die Möglichkeiten individuellen finanziellen Engagements gesunder Finanzinstitutionen, die der langfristigen Daseinsvorsorge dienen, an Bedeutung zunehmen. Nicht zuletzt sind hier eigenkapitalähnliche oder eigenkapitalersetzende Investitionen anzudenken.

Wir streben an, mit unseren MitarbeiterInnen die Basis zu schaffen, auf unterschiedlichen Feldern hier in der Zukunft eine Führungsrolle zu übernehmen und im Dialog mit unseren Mitgliedseinrichtungen geeignete Formen fortzuentwickeln.

Das setzt unsere Zusammenarbeit mit Ihnen voraus und erfordert Ihr Vertrauen.



Friedrich Pfeffer, 58, über 30 Jahre in führenden Positionen bei Investmentbanken tätig, nunmehr verantwortlich für die Kapitalanlagen der Hannoverschen Kassen.

Vom Ziel der Nachhaltigkeit in den Versicherungen

Text: Regine Breusing

› **Eine Versicherung ist als „Produkt“** zunächst einmal ziemlich abstrakt. In ihren Genuss kommen die Versicherten i.d.R. erst nach Jahren oder Jahrzehnten. Wie sieht unser Bemühen hinsichtlich der Nachhaltigkeit hier aus und wie können wir dieses Bemühen bzw. die Nachhaltigkeit sichtbar machen?

Ganz allgemein gesagt, könnte man formulieren: Unsere Kunden sollen zufrieden mit uns sein, sich gerne an uns erinnern – sowohl jetzt als auch in der Zukunft.

Als erstes stellt sich die Frage, wer sind denn unsere Kunden. Da es sich bei den Versicherungen der Hannoverschen Kassen zum allergrößten Teil um betriebliche Altersversorgung handelt, sei es als Zusatzversorgung oder in Form der Grundversorgung, sind unsere ersten Ansprechpartner die Mitgliedseinrichtungen, die ihre MitarbeiterInnen bei uns anmelden. Gleichzeitig geht es aber auch um die Versicherten selbst, hier vor allem in der Hannoverschen Pensionskasse VVaG und der Hannoverschen Unterstützungskasse e.V.. Die Versicherten befinden sich entweder im Anwartschaftsstatus, d.h. sie erwarten eine zukünftige Leistung von uns, oder sie sind bereits RentnerIn. Und es gibt natürlich noch die zukünftig zu Versicherenden, die wir von unserer Qualität überzeugen wollen. Eine ganz besondere Art von Kunden stellen die AntragstellerInnen im Rahmen des Sozialfonds dar.

Bei unseren Kunden handelt es sich um eine große Zahl von Einrichtungen (ca. 400) und von Versicherten (ca. 8.000), die betreut, beraten und natürlich versichert sein wollen.

Oberster Grundsatz bei unseren Nachhaltigkeitsüberlegungen im Versicherungsbereich muss immer sein: Die Renten müssen sicher sein und bleiben.

Darüber hinaus wollen wir den RentnerInnen natürlich eine möglichst hohe Rente zur Verfügung stellen, unser Streben sollte also auch auf die Erzielung von Überschüssen gehen. Fairerweise muss man dazu sagen, dass ein Teil der Überschüsse der Zukunftssicherung der Versicherungen dient und erst der verbleibende Teil zur Rentenerhöhung verwendet werden kann. Außerdem sollen die Versicherten bzw. Einrichtungen verlangen können, dass wir ein anderes Bewusstsein von der Kapitalanlage haben.

Stellen wir obige Grundsätze in Zusammenhang zu dem Leitbild der Hannoverschen Kassen, dem Sinn unseres Unternehmens, kommen wir zu folgenden Aussagen:

- Wir wollen würdevolles Altern ermöglichen.
- Wir möchten unsere Versicherten bei Erwerbsunfähigkeit versorgt wissen.
- Die/der Versicherte kann in gewissem Umfang für ihre/seine Hinterbliebenen vorsorgen.
- Wir wollen eine Solidar- und Verantwortungsgemeinschaft bilden.
- Auch zusätzliche Projekte und Maßnahmen sollen – neben den Kernaufgaben der Hannoverschen Kassen – die Gesundheit, die Arbeitsfähigkeit und das würdevolle Altern fördern.

Im unmittelbaren Kontakt mit unseren Mitgliedern geht es uns darum, dass wir zuverlässig, verbindlich, klar und deutlich Zahlen und Fakten vermitteln, d.h. die Mitglieder möglichst umfassend informieren. Die Kommunikation mit diesen findet – geleitet durch den Respekt vor (selbst)verantwortlichen Menschen – mit der gebotenen Höflichkeit und in der Angemessenheit der Sprache statt.

In unserer täglichen Arbeit bedeutet dies, dass wir bewusst die Prozesse in ihrem Verlauf begleiten, zum Beispiel:



Beiratssitzung
Waldorf-Versorgungswerk
am 06.03.2008

- Bei unspezifischen Anfragen wird u.U. nachgefragt, was das genaue Anliegen der/des (zukünftigen) Versicherten ist, um ein möglichst individuelles Angebot erstellen zu können.
- Die Einrichtungen erfahren Hilfestellung bei Anmeldungen von neuen MitarbeiterInnen.
- Auch bei der Wahl der Versicherungsform (Direktzusage, Zusage mit Rückdeckung, beamtenähnliche Versorgung) informieren wir die Einrichtungen umfangreich und individuell.
- Die RentnerInnen werden vor dem Erreichen der Altersgrenze (65 Jahre) zeitnah darauf aufmerksam gemacht, dass ein Rentenantrag gestellt werden kann (und muss).

Weiterhin gehört zum Arbeitsalltag eine möglichst zügige Bearbeitung der Vorgänge. Dazu müssen wir in der Abteilung das Bewusstsein haben, wer ist für diesen Vorgang zuständig, wer kann diese Anfrage am besten bearbeiten, wer hat die größte Sach- oder auch soziale Kompetenz? Denn unser Geschäft ist so umfangreich und vielfältig geworden, dass nicht mehr jede Mitarbeiterin, jeder Mit-

arbeiter alles können muss, wie es noch vor gar nicht so langer Zeit möglich war. Aber es ist notwendig, den Wissensstand stets aktuell zu halten und dafür Sorge zu tragen, dass die Veränderungen, seien es vom Gesetzgeber vorgegebene oder durch das Steuerrecht bedingte, in der Bestandsverwaltung beachtet werden.

Wir hoffen, Ihnen vermittelt zu haben, dass Sie uns als Mensch wichtig sind und Ihre Bedürfnisse im Alter oder bei Erwerbsminderung Priorität haben. Für uns besteht die Aufgabe darin, die Balance zu halten, zum einen neben dem Wohl des Individuums auch das Wohl der gesamten Versichertengemeinschaft der Hannoverschen Kassen im Blick zu haben, zum anderen neben der reinen Verwaltungstätigkeit immer den Sinn des Unternehmens als Quelle unseres täglichen Handelns zu verstehen.

Erlauben Sie mir noch eine Bemerkung in eigener Sache: Als ich den Text vor einiger Zeit für den InfoBrief verfasste, waren wir uns der Schwierigkeiten in der Hannoverschen Alterskasse VVaG noch nicht voll bewusst. Zwischenzeit-

lich musste ich aus aktuellem Anlass einiges des oben Gesagten hinterfragen. Ab dem 01. August 2008 werde ich als Vorstand sowohl in der Hannoverschen Pensionskasse VVaG als auch in der Hannoverschen Alterskasse VVaG tätig sein und kann Ihnen versichern, dass obige Gedanken sowie die Idee unseres Unternehmens weiterhin Bestand haben und impulsierende Kraft meiner täglichen Arbeit sind und sein werden. |



Regine Breusing, Bankkauffrau, Versicherungsfachwirtin, zwei Kinder, Mutter an der FWS Hannover-Bothfeld, seit April 2002 im Versicherungsbereich der Hannoverschen Kassen tätig, ab 01.08.2008 Vorstand der Hannoverschen Pensionskasse VVaG und der Hannoverschen Alterskasse VVaG

Nachhaltigkeit –

› **Etwa zur gleichen** Zeit, als ich gebeten wurde, mir zum obigen Thema eine Kolumne einfallen zu lassen, kam mir übers Internet die Buchempfehlung eines Schulbuchverlages ins Haus. Die Verwendung des Tafelbildes im Geschichtsunterricht sollte mit diesem Buch (wieder-?) belebt werden. Obwohl der Hinweis nicht fehlte, dass eine CD dem Buch beigefügt sei, wurde ich nachdenklich. Nach meiner eigenen Zeit als Lehrer hatte ich inzwischen Schulen besichtigt, in denen Lehrer nur noch ihren USB-Stick statt einer Schultasche mit sich tragen und Schüler vor Bildschirmen sitzen. Für gemeinsame Visualisierungen oder Präsentationen hing ein wandtafelgroßer Touchscreen an der Wand. Das war also die Zukunft, oder?

Als Zwischentappen kann man den Overhead-Projektor und den Beamer gerade noch hinnehmen, aber jetzt das, die Wandtafel als Instrument eines modernen Unterrichts (oder vielleicht doch ein Whiteboard)? Für die einen so beruhigend wie für andere erschreckend: man darf wohl davon ausgehen, dass in fast allen Schulen der Welt noch eine schwarze oder grüne Wandtafel hängt. Nun aber dieses Buch, das der guten alten Tafel als zeitgemäße Reflektionsfläche für gemeinsames Denken von Schülern mit ihrem Lehrer (interaktiv!) die besondere Ehre erweist.

Rückkehr der Wandtafel

Wer je eine DIDACTA, der Welt größte Bildungsmesse, besucht hat, kann vielleicht den gesamtwirtschaftlichen Schaden ahnen, der bei der vollständigen Rückkehr zum „Medium“ Wandtafel zu beklagen wäre. Soweit wird es freilich nicht kommen. Die ganz große Begeisterung für die Neuerungen der Bildungstechnologie ist nicht zuletzt wegen der knappen Kassen wieder etwas gedämpft. Von der ‚Rückkehr des Buches‘ z.B. war schon vor kurzem wieder die Rede, folgt jetzt die Wandtafel?

Was einem an dem neuen Buch für Lehrkräfte gefallen kann, ist der Einsatz eines Mediums, das immer verfügbar ist, das in der Regel keine Vorführtücken kennt, das keinen Strom braucht und nahezu wartungsfrei ist. Geradezu demütig steht eine Wandtafel einem unbeholfenen i-Männchen genauso wie einem Entdecker der Relativitätstheorie zur Verfügung. Wichtig, bildend, sensationell oder einschläfernd ist die Tafel durch das, was mit ihr von Menschen gemacht wird. Ein Gesichtspunkt, der trotz aller Technisierung aus der Bildungsdebatte nicht verdrängt werden konnte.

ein Boomerang-Begriff

Text: Walter Hiller

Zum Konsum verdammt

Meine obige Anspielung auf den gesamtwirtschaftlichen Schaden, der bei einer Konsumverweigerung gegenüber dem technischen Fortschritt einträte, rückt auch die Frage der Nachhaltigkeit dicht an jeden von uns heran. Die Kreisläufe in den hochentwickelten Wirtschaftsräumen sind uns bekannt: Zur Aufrechterhaltung des durchschnittlichen Lebensstandards oder dessen Verbesserung scheinen wir zum Konsum verdammt. Der technologische Fortschritt verkürzt die Entwicklungszeiten von Produkten bis zur Serienreife, die Produkte müssen per Werbung und Preisgestaltung auf den mehr oder weniger gesättigten Markt gedrängt werden, bevor ein tatsächlicher Bedarf oder eine entscheidende Verbesserung des Produkts den Kauf begründen würde.

Unserer Rolle als Konsument sind wir uns inzwischen gut bewusst, selbst die globale Dimension der Zusammenhänge ist in aller Munde. Zwar sind die ökonomischen und ökologischen Bedingungen und Folgen unseres schlichten tagtäglichen Konsums sehr komplex, mit gesundem Menschenverstand kann man aber schon zu tragfähigen Einschätzungen kommen. Bei der Umsetzung gewonnener Einsichten liegt dann der Hase im Pfeffer. Selbst innerhalb einer Familie lassen sich die unterschiedlichsten Verhaltensmuster finden: Die Mutter spart Wasser, der Vater spart Strom, der Sohn weigert, sich seine bereits zerlöchernde Jeans gegen eine neue zu tauschen, die Tochter fährt Fahrrad, lässt ihre Unterhaltungselektronik ständig im Standby-Status. Kein leichtes Feld in jeglichen sozialen Zusammenhängen...

Ich komme nochmals auf die Schule zurück: Um die Jahrtausendwende gab es zahlreiche Kongresse und Zeitungs-

artikel, bei denen vom zukünftigen Bewusstsein der ins neue Jahrtausend nachwachsenden Generation die Rede war. In einem Artikel zur Elite der Zukunft hieß es, dass diejenigen dieser Schar der Ausgelesenen angehören würden, die noch im Kopf rechnen könnten und Zusammenhänge fragend und erkennend zu durchdringen in der Lage seien. Kopfrechnen, wieder so etwas von gestern wie die Wandtafel, oder?

Zusammenhänge überschauen

Unsere heutigen Hilfsmittel bei der Bewältigung großer Zahlenmengen können uns in so großer Geschwindigkeit richtige wie falsche Ergebnisse liefern, dass der rasche überschlagende Blick auf die Ergebnisse der Elektronik unentbehrlich ist. Eine Grundfertigkeit gewinnt somit umso mehr an Bedeutung, je mehr wir uns von Automaten das Leben erleichtern (?) lassen. Und die Zusammenhänge überschauen? Eine wichtige Übung, die in der Schule und im allgemeinen Zusammenleben der Menschen ihr Betätigungsfeld fordert. Hier besitzt die von Goethe ableitbare Formel „Staunen – Erkennen – Weiterfragen“ noch immer ihre Gültigkeit.

Die Forderung nach Nachhaltigkeit ist im öffentlichen Diskurs schon in der Gefahr zur Plattitüde zu werden, bevor unser aller Handeln sich von dieser Notwendigkeit leiten lässt. Gute, erfolgreiche Beispiele nachhaltigen Handelns ohne den Beigeschmack von Zukunftsverdrossenheit sind mehr gefragt als Sonntagsreden. |



Walter Hiller, Jahrgang 1949, war nach dem Germanistik/Politik-Studium viele Jahre Waldorflehrer, dann Geschäftsführer des Bundes der Freien Waldorfschulen. Heute ist er Direktor für Kommunikation und internationale Beziehungen bei der Software AG Stiftung in Darmstadt.

Sanierung aus eigener Kraft



Fotos: Rainer Erhard

Obere Reihe v. l.: Thomas Rüter, Ingo Krampen
Mittlere Reihe v. l.: Detlev Schiewe, Otto Treisch
untere Reihe v. l.: Regine Breusing, Peter Häuser, Peter Steinle

Breiten Raum nahm zu Beginn die Darstellung von Thomas Rüter für den Vorstand der HAK zum bisherigen Sanierungsprozess, den noch offenen Problemen und deren Lösungsmöglichkeiten ein. Ausführlich erläuterte er die seit 2006 gemachten Schritte, die den externen Prüfungen und den enormen Wachstumsschritten gefolgt waren:

Änderungen in der Kapitalanlagepolitik, Risikomanagement, Re-Organisation, Stärkung der Professionalität etc. So könne heute gesagt werden, dass mit der bilanziellen Sanierung der HAK ein umfangreicher Umstrukturierungs- und Differenzierungsprozess sein Ende finde.

Nun gehe es darum, in der Bilanz Risikovorsorge für Altfälle im Umfang von insgesamt 6,6 Mio. EUR zu treffen:

- Wohnprojekt im Raum Hannover, 2003 begonnen, Risikovorsorge 1,6 Mio. EUR
- Heilpädagogische Einrichtung im Raum Kassel, 2005 begonnen, Risikovorsorge 1,4 Mio. EUR

- Jugendhilfeeinrichtung am Bodensee, 2005 begonnen, Risikovorsorge 2,2 Mio. EUR
- Sonstige Risikovorsorge für Stille Lagen und Pauschalwertberichtigungen, 1,4 Mio. EUR

In ergänzenden Darstellungen machten Otto Treisch (Vorstand) und Friedrich Pfeffer (Leiter der Kapitalanlagen seit Frühjahr 2007) deutlich, dass es sich hier um gut beabsichtigte Engagements im gemeinnützigen Bereich gehandelt habe, die jedoch die Risikotragfähigkeit der HAK überschritten hätten. „Das Geld soll den Menschen dienen“, beschrieb Otto Treisch als Intention der Kapitalanlagen bei den Hannoverschen Kassen, der man in veränderter Form auch in der Zukunft folgen werde. Die Interessen der Versicherten seien dabei die Leitlinie der Hannoverschen Kassen.

Wie die nun erforderliche Risikovorsorge von 6,6 Mio. EUR aufgebracht werden soll, erläuterte Regine Breusing, derzeit

Leiterin der Versicherungsabteilung und zum 1.8. Nachfolgerin von Thomas Rüter im Vorstand der HAK und der Hannoverschen Pensionskasse. Die Satzung verlange eine Gleichbehandlung aller Mitglieder. Daher solle, so der Vorschlag, für die Zusatzversorgung eine Leistungskürzung von 8,92% beschlossen werden. Diese Leistungskürzung treffe in der HAK nicht die Versicherten direkt, sondern die Rückdeckung der Einrichtungen für deren Leistungszusagen an ihre MitarbeiterInnen. Für die ebenfalls in der HAK abgebildete Rückdeckung der Einrichtungen für das Waldorf-Versorgungswerk (WVW) solle eine Beitragserhöhung von 2,49% beschlossen werden.

In der Konsequenz führe das für die Einrichtungen im WVW zu tragbaren höheren Belastungen auf Zeit. In der Zusatzversorgung führe dieses Vorgehen zu einer Unterversicherung der Einrichtungen im Verhältnis zu den ihren MitarbeiterInnen zugesagten Leistungen. Wie damit am besten umgegangen werden könne, werde in einem nächsten

vor dem Abschluss

Außerordentliche Mitgliederversammlung der Hannoverschen Alterskasse VVaG

› **Hannoversche Unterstützungskasse: gesund; Hannoversche Pensionskasse: geheilt.** Mit der außerordentlichen Mitgliederversammlung der Hannoverschen Alterskasse (HAK) am 23.6. konnte der Sanierungsprozess für diesen Teil des Unternehmensverbundes der Hannoverschen Kassen auf einen guten Weg gebracht werden. Die außerordentliche Mitgliederversammlung war notwendig geworden, nachdem sich einige Risiken so konkretisiert hatten, dass die notwendige Risikovorsorge am Ende des Geschäftsjahres 2007/08 zu Verlusten in der Bilanz führen wird. Es sollte gemeinsam mit den Mitgliedern das weitere Vorgehen beraten und beschlossen werden. Mit mehr als 100 Teilnehmern und 83 stimmberechtigten Mitgliedern fand diese Einladung große Resonanz. Fazit der Versammlung: Die Mitglieder sind überzeugt von der Zukunft der HAK und setzen auf Sanierung aus eigener Kraft.

Schritt mit jeder Einrichtung individuell besprochen und vereinbart. Da es sich bei der HAK im Kern um ein gesundes Unternehmen handele, sei geplant, dann im Verlauf der kommenden 8 Jahre diese Einschnitte aus den Gewinnüberschüssen wieder zu heilen.

Natürlich sei diese Angelegenheit nicht erfreulich, so Regine Breusing, dennoch solle bei allem verständlichen Ärger nicht übersehen werden, dass die Leistungen der Hannoverschen Kassen auch mit diesen Veränderungen weiterhin Vorteile bieten: In der Zusatzversorgung wird den Mitgliedern ein Garantiezins von 3% angeboten, die Leistungen in der Grundversorgung sind deutlich besser als die der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Kritisches Nachfragen bei wohlwollender Grundstimmung prägte die anschließende Aussprache, in der besonders einzelne Aspekte der Vergangenheit sowie der vollzogenen Veränderungen im Vordergrund standen. Dabei wies

Ingo Krampen als Vorsitzender des Aufsichtsrates noch einmal darauf hin, dass die Hannoverschen Kassen insgesamt in der Pionierphase sehr erfolgreich waren. Als dann in den Jahren ab 2003 mit dem Erfolg des Waldorf-Versorgungswerkes immer größere Mengen an Geld zu bewegen waren, sei die interne Organisation diesem Erfolg nicht schnell genug nachgekommen. Dieses sei nun aber nachgearbeitet, konstatierte Krampen mit Verweis auf zahlreiche dargestellte Maßnahmen.

Mit großer Mehrheit lehnte die Versammlung einen Antrag der FWS Magdeburg ab, mit dem die Entscheidung über die geplanten Maßnahmen auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden sollten. Zur Abstimmung stand sodann ein Antrag des Vorstands der HAK sowie eine Modifizierung dieses Antrages für die in diesem Antrag vorgeschlagene Lastenverteilung (Punkt 2). Eingbracht und ausführlich begründet wurde diese Modifizierung von Detlev Schiewe, Geschäftsführer der FWS Hannover-Masch-

see. Sein Modell, das 40% der Lasten in der Zusatzversorgung pauschal auf alle Einrichtungen verteilen wollte und die folgenden 60% dann gemäß den individuellen Anteilen fand jedoch keine Mehrheit.

So wurde nach einer gut 3-stündigen lebhaften Mitgliederversammlung der Rahmenantrag des Vorstands mit großer Mehrheit angenommen (s. Kasten). Fazit: Der Anlass der Versammlung war und bleibt unerfreulich. Positiv sind allerdings die rege Beteiligung der Mitgliedereinrichtungen und das wohlwollend-kritische Interesse an der Entwicklung ihrer Versicherung. Es ist zu wünschen, dass diese Energie erhalten bleibt, der gemeinsamen Arbeit an der Weiterentwicklung der Hannoverschen Kassen und dem Dialog mit den Mitgliedern weiteren Schwung gibt.

Die Beschlussfassung finden Sie auf der Folgeseite 14

»

Auf Empfehlung von Vorstand und Aufsichtsrat hat die Mitgliederversammlung der Hannoverschen Alterskasse VVaG folgenden Beschluss gefasst:

Vorbemerkung

Der Mitgliederversammlung wurde eine Planrechnung für den Jahresabschluss der Hannoverschen Alterskasse VVaG zum 31.07.2008 vorgestellt und erläutert. Der Planrechnung kann das Folgende im Wesentlichen entnommen werden:

○ Der laufende Geschäftsbetrieb der Hannoverschen Alterskasse VVaG ist gesund und schließt mit einem Überschuss von voraussichtlich rd. 1 Mio. EUR bei einem Bilanzvolumen von 91 Mio. EUR ab.

○ Aufgrund notwendiger Risikovorsorge für Projekte aus den Jahren 2003 bis 2005 entsteht ein außerordentlicher Aufwand für Risikovorsorge von voraussichtlich 6,6 Mio. EUR. Er setzt sich im Wesentlichen wie folgt zusammen:

- Wohnprojekt im Raum Hannover (2003 begonnen, Risikovorsorge 1,6 Mio. EUR).
- Heilpädagogische Einrichtung im Raum Kassel (2005 begonnen, Risikovorsorge 1,4 Mio. EUR).
- Jugendhilfeeinrichtung am Bodensee (2005 begonnen, Risikovorsorge 2,2 Mio. EUR).
- Sonstige voraussichtlich 1,4 Mio. EUR.

Die Mitglieder wissen, dass die von ihnen vor 2005 mitgetragene und gewünschte Kapitalanlagepolitik und -praxis ab 2006 geändert wurde. Im Hinblick auf das gesunde Kerngeschäft unterstützen die Mitglieder den Vorstand auf dem bereits anlässlich der Mitgliederversammlung im März 2008 angekündigten Sanierungskurs.

Dies vorausgeschickt, fassen die Mitglieder die folgenden Beschlüsse:

1. Die Hannoversche Alterskasse VVaG soll saniert und als eigenständiges Unternehmen der Schulen und sonstigen Einrichtungen erhalten werden. Hierzu soll ein Gesamtsanierungsbetrag von 6,6 Mio. EUR aufgebracht werden.

2. Wesentliches Element einer erfolgreichen Sanierung ist, dass die Kasse den aufsichtsrechtlichen Solvabilitätsanforderungen genügen kann, bzw. in der Lage ist, die Bedeckung der Solvabilitätsspanne kurzfristig herzustellen. Deshalb verzichtet die Mitgliederversammlung zunächst darauf, diesen Betrag entsprechend § 14 Abs. 4 der Satzung durch Inanspruchnahme vorhandener Eigenmittel, Leistungskürzung oder Beitragserhöhung aufzubringen. Stattdessen beauftragt sie den Vorstand, mit allen Mitgliedern bis zum 31.07.2008 individuelle Vereinbarungen über den jeweils notwendigen Sanierungsbeitrag gemäß den nachfolgenden Grundsätzen abzuschließen:

Die Sanierungslast soll von den Mitgliedern durch

- Beitragserhöhung in Höhe von 2,49 % im Waldorf-Versorgungswerk (Tarif SV-L) wirksam ab 01.06.2008 und
- Leistungskürzung in den Tarifen der Zusatzversorgung in Höhe von 8,92 %, berechnet auf den 31.05.2008, wirksam ab 01.08.2008

aufgebracht werden.

3. Ausgenommen von der Aufbringung der Sanierungslast sind die Einzelmitglieder und Rentner. Ein Anteil an der Rückstellung für Beitragsrückerstattung (RfB) aus den Vorjahren steht ihnen nicht zu.

4. Der Vorstand ist berechtigt, Abweichungen von den vorstehenden Regelungen im Einzelfall zuzulassen, wenn dadurch die Sanierung nicht gefährdet oder die anderen Mitglieder nicht zusätzlich belastet werden.

5. Die Beschlüsse basieren auf einer Planrechnung zum 31.07.2008.

6. Die Mitglieder werden zukünftige Beschlüsse über die Überschussverwendung so fassen, dass die unterschiedlichen Sanierungslasten vorrangig ausgeglichen werden, bevor der Überschuss allgemein auf alle verteilt wird. Es soll dabei die Sanierungslast in der Zusatzversorgung vor der des Waldorf-Versorgungswerkes ausgeglichen werden, sofern dies rechtlich zulässig ist.

7. Die Mitglieder werden sich bis zum 30.09.2008 darum bemühen, auf freiwilliger Basis einen Lastenausgleich für diejenigen herbeizuführen, die in der Zusatzversorgung besondere Lasten zu tragen haben.

Mitgliederversammlung der Hannoverschen Kassen am 7.3.2008

› **In ihrem 22. Geschäftsjahr** sind die im Unternehmensverbund Hannoversche Kassen tätigen Einrichtungen aus der Pioniersituation in eine differenzierte Unternehmensstruktur hineingewachsen. Die damit verbundenen Veränderungen standen im Mittelpunkt der diesjährigen Mitgliederversammlung.

Im Bericht des Vorstandes für die Hannoversche Alterskasse (HAK) und die Hannoversche Pensionskasse (HPK) stellte Thomas Rüter als wesentliche Veränderungen dar:

- Besinnung auf das Kerngeschäft der Betrieblichen Altersversorgung
- Änderung der Kapitalanlagepolitik im Sinn einer Gleichwertigkeit der Anlageziele Sicherheit, Rendite, Mischung, Liquidität und Nachhaltigkeit
- Professionalisierung der innerbetrieblichen Abläufe
- Gewachsenes Sicherheitsbewusstsein im Sinne von Risikomanagement und erhöhter Risikovorsorge.

Im Zuge dieser Entwicklung habe sich der Vorstand auch dafür entschieden, in der Pensionskasse bilanziell einen Schnitt zu machen und die notwendige Risikovorsorge für risikobehaftete Engagements (4,9% der gesamten Engagements) zu treffen. Dies führe zur Ausweisung eines Verlustes in der HPK von 850 TEUR, der in der Zukunft über Erträge aus dem laufenden Geschäft wieder ausgeglichen werden könne.

Die Hannoversche Alterskasse könne für das Geschäftsjahr einen Gewinn von 1 Mio. Euro ausweisen. Die bilanzielle Sanierung von Altlasten stehe aber für das Geschäftsjahr 2007/08 an (siehe Bericht von der außerordentlichen Mitgliederversammlung). „Wir meinen“, so Thomas Rüter, „dass die Hannoverschen Kassen in den letzten 1 1/2 Jahren zukunftsicherer geworden sind und die Sanierung im Jahr 2008 insgesamt erfolgreich abgeschlossen werden kann.“

Ein positives Fazit zog Hilmar Dahlem in seinem Vorstandsbericht für die Hannoversche Unterstützungskasse. Sie habe als gemeinnütziger Dachverband mit den Säulen Waldorf-Versorgungswerk, Sozialfonds, Forschung und Entwicklung deutlich an Profil gewonnen. Als zwei Beispiele hob er hervor:

- die kontinuierliche Arbeit des Sprecherkreises im Waldorf-Versorgungswerk, der zu einem Mit-Gestaltungs- und Entwicklungsorgan geworden sei sowie
- der äußerst positive Verlauf des Projekts „Individuelle Initiative und Gesundheit“, das nun bereits an 10 Waldorfschulen stattfindet.

Hieraus entwickle sich das Thema Prävention und Mitarbeitergesundheit als ein Arbeitsschwerpunkt der Unterstützungskasse. Darüber hinaus kommen Führungs- und Entwicklungsfragen in den Mitgliedseinrichtungen verstärkt auf die Tagesordnung.

Mit großem Applaus bedankt und verabschiedet wurde Hans-Werner Sailer aus seiner Vorstandstätigkeit für die beiden Versicherungen sowie Ingrid Behrens aus ihrer Tätigkeit für den Aufsichtsrat.

Bei den Neuwahlen zum Aufsichtsrat wurden Christiane Aehling-Henn, Klaus-Peter Freitag, Christoph Johannsen, Udo Herrmannstorfer, Ingo Krampen und Bernd-Dieter Schnabel in Einzelabstimmungen mit jeweils großer Mehrheit gewählt. |

**AUSSTELLUNG
IN DEN RÄUMEN
DER HANNOVERSCHEN KASSEN**

Naturbetrachtungen

Fotos von Angelika Ackermann

Die Natur, eine Welt der vielfältigsten Farben und Formen. Wie oft gehen wir blind durch sie hindurch, in Gedanken versunken, von Hektik getrieben, mit dem Auto sie durchbrausend. Angelika Ackermann lässt uns mit ihren Fotografien innehalten und staunen: Was für eine wunder-volle Welt tut sich da auf und das direkt vor unserer Haustüre!



In dem folgenden Text gibt uns Angelika Ackermann Einblicke in ihre Arbeitsweise, nennt uns ihr Handwerkszeug und ihre Kunstmittel.

Meine Wahrnehmung ist auf die vielen kleinen wunderbaren Dinge gerichtet, die es in der Natur zu sehen gibt. Ein Indie-Tiefe-Gehen - die Fotografie, mein Ausdrucksmittel, genauer gesagt, die Makrofotografie. Und die große Welt, die im Kleinen verborgen ist, wird für mich und den geneigten Betrachter sichtbar und erlebbar.

VERNISSAGE

Mittwoch, 5. November 2008 um 17.00 Uhr
Johanna Weiß spielt Stücke für Querflöte solo

SIE SIND HERZLICH EINGELADEN!

Die Bilder sind dann vom 6. November bis 24. April 2009 zu den Bürozeiten und nach telefonischer Vereinbarung zu sehen und zu erwerben. Tel.: 0511/82 07 98-50

Wer zu schnell ist, zu weit fährt, immer höher hinaus will, versäumt den Blick für die Feinheiten „am Wegesrand“, nimmt sie einfach nicht mehr wahr. Mit meinen Bildern möchte ich versuchen, diesen Wahrnehmungsverlust auszugleichen: Kräftige Bilder mit Weite, Tiefe, Bedeutung, Bilder aus einer ungewöhnlichen Perspektive. So sind Fallschirme einer Pusteblume zu sehen, die wie Tänzer erscheinen, Tulpen, die wie verliebt ihre Köpfe zusammenstecken, und filigrane Fäden einer Ähre im weichen Gegenlicht - die Schönheit und die künstlerische Vielfalt unserer Natur in Farbfotografien festgehalten.

Die Fotografie als eigene Kunstgattung ist in den vergangenen Jahren immer mehr in den Focus gerückt. Dabei dient das Foto oft als Ausgangspunkt für kreative Verfremdung; ich arbeite entgegen dem Trend der Zeit und fotografiere ausschließlich analog, meine Fotografien sind nicht digital überarbeitet. Das richtige Tageslicht zu erkennen ist mein Handwerk, durch die Farben der Natur werden meine Fotografien lebendig.

Angelika Ackermann, geboren 1963 in Pforzheim (Baden-Württemberg), berufliche Tätigkeit als Fotolaborantin in Stuttgart und Hamburg in den Bereichen Industrie und Werbung sowie Sportpressfotografie. Seit 2003 freischaffende Fotokünstlerin

**Nachruf
Peter-Andreas Mothes**

† 25.06.2008



„der Himmel ist in dir“

Nah ist der Eindruck des Menschen Peter-Andreas Mothes und seiner Bilder. Wenige Monate ist es erst her, dass seine Bilder unser Bürohaus mit ihrer so eigenen Farben- und Formenwelt färbten. Zum Ausstellungsaufbau reiste Peter-Andreas Mothes persönlich an. Gern ging er darauf ein, dass sich jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin ihr „Bild-Gegenüber“ für das nächste halbe Jahr selber aussuchen konnte. Andererseits „komponierte“ er auch ganze Räume, stellte Bilder zusammen und Neues entstand. Auch brachte er Schülerarbeiten mit, die er ohne Zögern neben seine Bilder hängte. Sein weites Herz und seine Großzügigkeit waren in den zwei Tagen, die er mit unserer Bürogemeinschaft teilte, spürbar. Bei der Ausstellungseröffnung war seine Beliebtheit als Lehrer und Meister zu erleben. Schüler und Schülerinnen reisten von weit her an. Zu seinem künstlerischen Schaffen befragt, sprach er von seinem Gefühl im Schöpfer-Werde-Strom zu stehen und Mittler sein zu dürfen. Nicht verwunderlich ist da das Gefühl von unendlicher Weite, von Frische, Leuchten und Feinheit der Farben beim Betrachten seiner Bilder. Hatte er doch schon zu Lebzeiten den Himmel in sich und teilte ihn durch seine Kunst mit uns allen.

Wir gedenken Peter-Andreas Mothes in Dankbarkeit.

Rika Pietsch

Stefan Lammersen hat Aktuar-Prüfung bestanden



Stefan André Lammersen

37 Jahre, Diplom-Mathematiker, ist seit Mai 2004 für die Hannoverschen Kassen tätig. Er ist hauptsächlich für die Erstellung Versicherungsmathematischer Gutachten und die Pflege des Technischen Geschäftsplanes der Hannoverschen Kassen verantwortlich. 2005 hat Herr Lammersen mit der Weiterbildung zum Aktuar begonnen.

Was ein Aktuar nun eigentlich ist, das lässt sich vielleicht ganz grob so an einem Vergleich deutlich machen: Was der Notar bei den Rechtsanwälten ist, das ist in etwa der Aktuar bei den Versicherungsmathematikern.

Schon vor Ablauf der Regelstudienzeit von 3 Jahren hat Herr Lammersen diese Ausbildung im Frühjahr 2008 erfolgreich abgeschlossen. Damit ist er als Mitglied in die Deutsche Aktuarvereinigung e. V. (DAV) und die Deutsche Gesellschaft für Versicherungs- und Finanzmathematik e. V. (DGVM) aufgenommen worden.

Die Hannoverschen Kassen gratulieren herzlich! |

NACHHALTIGKEITSTAGEBUCH

Zusammenarbeit mit imug

Seit einiger Zeit arbeiten wir daran, ein Nachhaltigkeitskonzept für die Hannoverschen Kassen zu entwickeln. Welche Themen, welche ethisch-sozialen Gesichtspunkte sind für die Entwicklung und die Zusammenarbeit der Hannoverschen Kassen mit ihren Mitgliedseinrichtungen wichtig? Was bedeutet das für den Versicherungsbereich, was für den Kapitalanlagenbereich? Den gesamten Prozess begleitet das Institut für Markt-Umwelt- Gesellschaft (imug). Dieses Institut hat im Bereich der Nachhaltigkeit und sozialen Verantwortung von Unternehmen viel Erfahrung und einen sehr guten Ruf (www.imug.de). Auch anthroposophisch orientierte Unternehmen zählen zu seinen Kunden.

Als ein Element des Prozesses wurde im März/April dieses Jahres eine Befragung zum Thema Nachhaltigkeit bei den Hannoverschen Kassen bei allen Mitgliedseinrichtungen des Waldorf-Versorgungswerkes durchgeführt. Eine regere Beteiligung hatten wir uns schon gewünscht, aber allen, die geantwortet haben, möchten wir sehr danken. Sie haben uns gespiegelt, dass Ihnen auskömmliche, solide gesicherte und verlässlich gezahlte Renten wichtig sind. Ihre Antworten bestätigen uns aber auch, wie wichtig Ihnen das ist, was die Hannoverschen Kassen von anderen Anbietern unterscheidet: ihr ethisch-ökologisch-sozialer Impuls, dessen geistige Wurzeln und dessen tätige Umsetzung. Für die Kapitalanlagen heißt dies, zusätzlich zu der gebotenen Anlagesicherheit, Verfügbarkeit und Rendite erwarten Sie von uns auch einen transparenten und sinnstiftenden Umgang mit den uns anvertrauten Geldern.

Rika Pietsch

Solveig Steinmann-Lindner

HOLOS Immobilienverwaltung GmbH nun selbstständig



Markus Bruns



Die HOLOS Immobilienverwaltung GmbH in Berlin ist selbstständig geworden. Zum 01.01.2008 hat der bisherige Geschäftsführer der HOLOS Immobilienverwaltung GmbH, Herr Markus Bruns, die Gesellschaftsanteile der Gesellschaft von den Hannoverschen Kassen übernommen. Die 1999 gegründete Gesellschaft hat in den vergangenen Jahren die Immobilien der Hannoverschen Kassen entwickelt und verwaltet. Zuletzt waren 7 Mitarbeiter bei der HOLOS Immobilienverwaltung GmbH beschäftigt.

Mit der Veränderung der Kapitalanlagepolitik der Hannoverschen Kassen wird das Immobilienengagement nicht im bisherigen Umfang fortgesetzt. Aus diesem Grund wird die HOLOS Immobilienverwaltung GmbH zunehmend auch für Dritte tätig werden.

Der Schritt in die Selbstständigkeit wurde von allen Beteiligten als folgerichtig angesehen. Für die Hannoverschen Kassen wird die HOLOS Immobilienverwaltung GmbH weiter tätig sein.

Thomas Rüter

Neue Ordnung für Beirat und Sozialfonds im WVV

Am 6. März 2008 fand die diesjährige Sitzung des Beirats im Waldorf-Versorgungswerk statt. Dabei wurden weitere Schritte in der inneren Ausgestaltung des Waldorf-Versorgungswerks und seiner Organe gemacht.

Ausführlich berichteten Peter Häuser (Lensahn), Brigitte Chaker-Ertle (Pforzheim), Michael Lemcke (Hamburg-Altona), Hans-Joachim Seidel (Tübingen) und Peter Steinle (Hamburg-Bergstedt) aus der Arbeit des Sprecherkreises. Gestaltungsfragen im Waldorf-Versorgungswerk und dem Sozialfonds, Erfahrungen aus dem Projekt „Individuelle Initiative und Gesundheit“ sowie Entwicklung von Gehaltsordnungen standen dabei im Mittelpunkt. Beschlossen wurde eine neue Geschäftsordnung für den Sprecherkreis. Ebenfalls beschlossen wurde von den Beiräten eine neue Ordnung für den Beirat und den Sozialfonds im Waldorf-Versorgungswerk, die mehrere bestehende Regelungen nun in einem Dokument zusammenfasst. Die Mitgliedseinrichtungen erhalten diese neue Ordnung im Herbst per Post. Eine wesentliche Änderung: Unter bestimmten Bedingungen ist nun eine Öffnung des Sozialfonds für weitere Mitgliedseinrichtungen der Hannoverschen Unterstützungskasse möglich. Mit Blumen und Beifall herzlich bedankt wurde Brigitte Chaker-Ertle, die für eine Wiederwahl im Sprecherkreis nicht mehr zur Verfügung stand. Für eine weitere dreijährige Amtszeit im Sprecherkreis wurden gewählt: Peter Häuser (Lensahn), Michael Lemcke (Hamburg-Altona), Hans-Joachim Seidel (Tübingen) und Peter Steinle (Hamburg-Bergstedt).



Philip Marchewka (22) und Jean Charbonnier (21)

Als Bestandteil ihrer schulischen Ausbildung zu kaufmännischen Assistenten für Wirtschaftsinformatik absolvierten beide im März und April eine 8 Wochen lange Projektphase bei den Hannoverschen Kassen. Ihre Aufgabe war die Programmentwicklung (Schnittstellenrealisierung, Verbinden von Netzwerken) für die Buchhaltung zur Vereinfachung von Abläufen.



Nina Thiemann

Ich bin 22 Jahre, gelernte Sozialversicherungsfachangestellte und war zuletzt tätig bei der AOK- Die Gesundheitskasse als Firmenkundenberaterin im Außendienst. Nebenbei studiere ich an der Leibniz Akademie noch Betriebswirtschaft. Seit dem 01.06.2008 haben sich neue Wege aufgetan und ich freue mich, diese mit den Hannoverschen Kassen zu gehen. Mein Tätigkeitsbereich umfasst die Beratungen der Mitgliedseinrichtungen und Versicherten.



Bozena Kaleta (53)

Seit April 2008 bin ich im Versicherungsbereich mit dem Schwerpunkt betriebliche Altersversorgung tätig. Nach meiner Umschulung zur Versicherungskauffrau freue ich mich auf meine neuen und interessanten Aufgaben bei den Hannoverschen Kassen.



Kai Lehberg

27 Jahre, ist seit dem 01.07.2008 im Versicherungsbereich der Hannoverschen Kassen tätig. Nach dem Abschluss seines Studiums bei der Deutschen Rentenversicherung Nord hat er bereits drei Jahre Berufserfahrung bei einer anderen Pensionskasse sammeln können. „Ich freue mich auf die neue Herausforderung bei den Hannoverschen Kassen und darauf, meine Kenntnisse und Fähigkeiten hier einbringen zu können.“

„Kinder“ im Cinemaxx Hannover

Text: Rika Pietsch

Es ist Sonntagmorgen, der 1. Juni 2008. Ich bin auf dem Weg zum Kino und schon gespannt, was mich dort erwartet. Heute am internationalen Kindertag wird bundesweit in über 50 Kinos in einer kostenlosen Bildungs-Matinée die Dokumentation „Kinder“ von Reinhard Kahl gezeigt. Ob überhaupt Menschen kommen werden? Vereinzelt stehen Frauen vorm Eingang. Mit der Zeit werden Grüppchen daraus. Auch Männer kommen dazu. Kennen sie sich aus ihren Schul- oder Kindergartenkollegien oder aus sonstigen GruppenleiterInnentreffen? Statt Eintrittskarten gibt es Informationsmaterial zum AdZ-Netzwerk. Im Saal füllen sich die Reihen. 250 Menschen, die neugierig sind, neue, andere Wege in der Pädagogik, in der Schule kennen zu lernen! Nach kurzer Begrüßung durch die „Bildungs-Botschafterin“ Kerstin Brausewetter, die in Hannover ein Naturwissenschaftszentrum für Kinder gründen will, startet

der Film. Er möchte das Lerngenie der Kinder aufzeigen und ihre Neugier oder Neulust und ihren Spieltrieb als Triebfedern ihres Lernens erlebbar werden lassen. Daraus abzuleiten, dass Lerninhalte spielerisch zu verpacken sind, ist falsch. Die Bedeutung und der Ernst des Spiels würden gehörig missverstanden. Statt Begeisterung und Ernsthaftigkeit der Kinder zu achten, findet so eine Entwürdigung des Spiels statt. Der Film zeigt, dass für die Kinder Erziehung auf drei Ebenen, durch die Erwachsenen, durch die anderen Kinder und durch den Raum, stattfindet. Stark hängt das Wachsen des noch jungen „Pflänzchens“ von diesen Erziehern ab. Den Kindern wird Raum gegeben selber zu entscheiden. Auch ihrer Langsamkeit wird Raum gegeben. Kinder wollen die Dinge erspüren, und das braucht Zeit. Kinder sind Anfänger, jeden Tag wieder Anfänger, Anfänger auf immer höherem Niveau.

Ende des Films. Es ist ruhig im Kinosaal. Nachdenklichkeit?

Schöne, kreativ gestaltete Räume klingen in mir nach - so viel Begeisterung und Einsatzfreude. Der Stoßseufzer: Zum Glück ist die Schulzeit vorbei! wandelt sich in: So möchte ich auch gern lernen!

„Das machen wir in unserer Einrichtung auch schon“ und „MusikerInnen tragen ihre Instrumente und ihre Musik in die Kindergärten. Das ist eine tolle Idee!“ schnappe ich im Foyer noch bruchstückhaft auf. Währenddessen löst sich der bunte Menschenhaufen recht schnell auf. Das wunderschöne Sommerwetter lockt nach draußen.

„Bilder des Gelingens“ trage ich seither in mir. Und sie sind Wirklichkeit! |



Kongress HERAUSFORDERUNGEN!

Der II. Kongress „Treibhäuser & Co“,
Kongress der Schulerneuerer, Lernaufwiegler und Bildungsreformer,
findet vom 2. bis 5. Oktober 2008 am Bodensee statt.

Veranstaltet wird er vom Archiv der Zukunft – Netzwerk, deren Mitglied und Förderer die Hannoverschen Kassen sind. Einer der „Spielorte“ des Kongresses wird die Freie Waldorfschule Überlingen sein.

Näheres zum Inhalt des Kongresses und zur Anmeldung finden Sie auf der Startseite des Netzwerks: www.adz-netzwerk.de

Die Gestaltung von Gehaltsordnungen für Angestellte

Text: Peter Steinle

I. Die gängige Gehaltsordnung und ihre Schwächen

Der Angestellte oder der freie Unternehmer

Schon vorab sei die Frage erlaubt, ob es sich denn lohne, dem Thema Gestaltung von Gehaltsordnungen für Angestellte, mit all den sich daran anknüpfenden arbeitsrechtlichen Beschränkungen, erhöhte Aufmerksamkeit zu widmen oder diese gar zum Gegenstand eines Arbeitskreises zu machen.

Für meine Person liegt das interessantere und vor allem zukunftssträchtigere Aufgabenfeld in der Entwicklung und Umsetzung neuer Sozialformen außerhalb der üblichen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung¹. Mir ist jedoch weder eine deutsche Waldorfschule bekannt, die einen solchen Veränderungsprozess zurzeit ernsthaft betreibt, noch sehe ich für die eigene Schule mittelfristig eine Entwicklung in diese Richtung. Durch meine Tätigkeit als Lehrer und Vorstandsmitglied, später als Geschäftsführer an einer Waldorfschule wurde ich jedoch wiederholt mit der Notwendigkeit konfrontiert, mich mit Fragen der Sozialgestaltung, insbesondere mit der Frage der Einkommensbemessung zu beschäftigen und mich mit den in meiner Schule vorhandenen Regelungen auseinanderzusetzen. Auch die Entwicklung des Waldorf-Versorgungswerkes ist ja schließlich, pragmatisch ausgehend von den vorliegenden Rechtsverhältnissen, für angestellte Mitarbeiter unternommen worden, obgleich sich das Werk sicher auch zur Versorgung rechtlich selbstständiger Lehrer eignen würde.

Gehaltsordnung, ein gängiges Modell

Die für die Mitarbeiterereinkommen zur Verfügung stehenden Mittel werden ja in der Regel für die Dauer eines Haushaltsjahres unter Berücksichtigung der zu erwartenden Einnahmen im Haushaltsplan festgelegt. Die Verteilung bzw. Zuweisung dieser Mittel an die einzelnen Mitarbeiter erfolgt dann nach einem bestimmten Schlüssel, der normalerweise in einer Gehaltsordnung oder einem vergleichbaren Regelwerk verbindlich und für alle Beteiligten durchsichtig festgeschrieben wurde. Als primäre Faktoren dieses Schlüssels werden häufig die Art der Tätigkeit, der jeweilige Stellenumfang und, in unterschiedlicher Gewichtung, das Dienst- oder Lebensalter, der Familienstand und die Kinderzahl herangezogen. Zudem liegt es im Selbstverständnis der Waldorfschulen, diese Regeln in einem für die Leitung der Schule verantwortlichen internen Menschenkreis selbst zu erarbeiten und festzulegen.

Neben den genannten primären bestimmen jedoch noch weitere Faktoren, die ich sekundäre nennen möchte, dasjenige, was dem Mitarbeiter als Nettogehalt schließlich zum persönlichen Verbrauch übrig bleibt. Zu nennen sind hier Steuern und die Beiträge zur Sozialversicherung. Diese Faktoren werden vom gesellschaftlichen und politischen Umfeld bestimmt und entziehen sich weitgehend dem Einfluss der Einrichtung, zudem sind sie Teil eines Systems weiterer finanz- und sozialpolitischer Maßnahmen des Bundes und der Länder.

– und seine Schwächen

Nun ist einerseits zu bemerken, dass die für die Mitarbeiter in der einen oder anderen Höhe sich ergebenden Bezüge nicht immer als angemessen und zureichend erlebt werden, und andererseits, dass der in der Gehaltsordnung einstmals vereinbarte Verteilungsschlüssel durchaus hinterfragt oder gar als ungerecht empfunden werden kann.

Auch der Beitritt zum Waldorf-Versorgungswerk ändert daran zunächst wenig, liegen die Intentionen hierzu ja schließlich auch woanders. Erfolgt dieser Beitritt unter der Beibehaltung der jeweils vorhandenen Gehaltsordnung, so sehen sich die Betroffenen an den Schulen zunächst mit dem Umstand konfrontiert, dass die unter den Bedingungen der gesetzlichen Rentenversicherung errechneten Nettogehälter sich zur maßgeblichen Größe für die Bestimmung der reduzierten Bruttogehälter der beamtenähnlich Versorgten wandeln. Damit geschieht etwas Neues und für mein Empfinden Befremdliches: Sekundäre und damit von der Einrichtung nicht gestaltbare Gehaltsfaktoren wie die Steuerklasse und die Krankenkassenbeiträge nehmen Einfluss auf rechtlich verbindliche Bruttogehälter und damit sogar auf die Höhe der zukünftigen Altersversorgungsbezüge. Dass die genannten Faktoren zum einen dem wechselnden politischen Gestaltungswillen und zum anderen der Wählbarkeit durch die betreffenden Gehaltsempfänger unterliegen, darüber hinaus der Berechnungsmodus der Bruttogehälter auf diesem Wege seine ursprüngliche Durchsichtigkeit verliert, kann zu weiterer

› **Gehaltsordnung, das ist auch für viele Waldorfschulen ein heikles Thema.** Gleichzeitig sind tragfähige Gehaltsordnungen wesentlich für das soziale Miteinander. Auf Initiative von Peter Steinle in einer Arbeitsgruppe über mehrere Monate an diesem Thema gearbeitet. Beteiligt waren außerdem Judit Simandi (Kassel), Peter Häuser (Lensahn), Ingo Krampen (Bochum), Hilmar Dahlem (Hannover). Der folgende Beitrag fasst wesentlich Ergebnisse zusammen und führt diese weiter. Eine ausführliche Version kann im Internet unter www.hannoversche-kassen.de heruntergeladen werden. >>

II. Arbeitskreis „Gehaltsordnung“ des Beirats der HK

Unsicherheit und damit Unzufriedenheit bei Vorständen, Geschäftsführung wie auch Mitarbeitern beitragen.

Mangelnde Veränderungsmöglichkeiten

Die eigentliche Schwäche von Gehaltsordnungen erlebe ich einerseits vom Ideellen her im Zusammenhang mit dem Begriff Ordnung und den Vorstellungen, die sich gerne mit diesem Begriff verknüpfen und dazu neigen, den Inhalt einer vorhandenen Ordnung zum Maßstab für das neu zu Entwickelnde zu erheben. Änderungsvorschläge werden, insbesondere wenn sich zeigt, dass diese an vermeintliche Privilegien oder Besitztümer gehen, gerne mit dem Urteil „ungerecht“ belegt, obwohl sie schlicht das verwirklichen wollen, worin die ursprüngliche Intention ja lag, nämlich die Verhältnisse zu verändern, diese neu zu gestalten. Die gesellschaftliche Entwicklung hat in Bezug auf notwendige Reformen meines Erachtens mit denselben Problemen zu tun.

Andererseits besteht eine faktische Schwäche von Gehaltsordnungen, in deren unmittelbarer Wirkung auf die individuelle Lebensgestaltung und Gewohnheit der Betroffenen. Hier wird jede Neuerung, auch bei größtmöglicher Einsicht in deren Notwendigkeit, an Übergangsregelungen im Sinne eines Bestandsschutzes nicht vorbeikommen.

Vor dem Hintergrund unterschiedlicher Fragen zur Gestaltung von Gehaltsordnungen fand sich ein Kreis aus Mitgliedern des Beirates der Hannoverschen Kassen². Er beschäftigte sich mit den Fragen:

Welches Rechtsverhältnis zwischen Mitarbeiterschaft und Schulträger ist einer zukünftigen und entwicklungs-offenen Schule angemessen. – Hier zeigten die Teilnehmer deutlich Gefallen an dem Modell eines Kollegiums als Gemeinschaft freier Unternehmer³. Da das Angestelltenverhältnis, wenn auch wenig geliebt, jedoch deutlich vorherrscht, beschäftigte sich der Kreis überwiegend mit Fragen zur Gestaltung einer Angestellten-Gehaltsordnung.

Dazu wurden zunächst die verschiedenen Kriterien, welche üblicherweise zur Bemessung von individuellen Gehältern herangezogen werden, gesammelt und bewertet. Die oft kritisierte absolute Höhe von Lehrergehältern an Waldorfschulen wurde nicht bearbeitet. Diese wird zwar in Gehaltsordnungen festgelegt, ist jedoch, wie schon oben genannt, den im Haushaltsplan ausgewiesenen Größen unterworfen, die sich wiederum an den gesamtbetrieblichen und -gesellschaftlichen Möglichkeiten und Vorgaben orientieren.

Zur Erarbeitung einer Gehaltsordnung für Angestellte standen schließlich die unten genannten Themen a) bis d) im Blickpunkt. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppe sind jeweils direkt anschließend formuliert.

a) Die Bedarfsorientierung der Gehälter, die sich in den entsprechenden Sozialzulagen ausdrückt:

Die aktuell vorliegende Gehaltsordnung verzichtet auf die Zuweisung von Gehaltszulagen.

b) Leistungsorientierung, die sich in der Gehaltsbemessung nach Deputatsanteil ausdrückt.

Hier bleibt die Gehaltsordnung im gängigen Zuordnungsmodus.

c) Staffelung der Gehälter nach Dienst- bzw. Lebensalter:

Die Gehaltsordnung weist keine Staffelung nach Dienst- oder Lebensalter auf.

d) Das Arbeitszeitmodell: Soll das Gehalt nach dem in deutschen Schulen verbreiteten Pflichtstundenmodell (18-28 Unterrichts-Wochenstunden, je nach Fach und Schule) oder nach dem z. B. inzwischen in Hamburg eingeführten Jahresarbeitszeitmodell erfolgen?

>>>

III. Gehaltsordnung, ein vereinfachtes Modell

Die hier vorgestellte Gehaltsordnung ist bewusst etwas einseitig gestaltet. Nach den heutigen Verhältnissen hätte sie meines Erachtens jedoch nicht weniger gute Gründe zur Umsetzung als irgendeine der mir bekannten real existierenden. Sie ist zwar rein fiktiv, die Gehaltshöhen errechnen sich jedoch aus den mir zur Verfügung stehenden echten Haushaltszahlen des Personaletats und Stellenplans der Rudolf-Steiner-Schule Hamburg-Bergstedt für das Haushaltsjahr 2006.

Wege und Möglichkeiten, ein Beispiel:

Was ist also zu tun, wenn man einen radikalen Systemwechsel in Richtung freies Unternehmertum unter den gegebenen Umständen nicht für umsetzbar hält oder eben einfach nur scheut, mit den bestehenden Regeln jedoch auch nicht mehr weiterarbeiten möchte?

Als Beispiel für das Thema „abgesenktes WWV-Brutto“ möchte ich aus meiner Schule in Hamburg-Bergstedt berichten: Ein dafür ins Leben gerufener Gehaltskreis (Geschäftsführer und drei Lehrer) mit Entscheidungsmandat hat sich mit dem Problem folgendermaßen befasst:

Nach der klassischen Methode, mittels Bereitstellung der bekannten Excel-Umrechnungstabellen durch die Hannover-

schen Kassen unterstützt, erfolgte im Sommer 2002 die Umstellung der BfA-Gehälter auf die entsprechend abgesenkten Gehälter im WWV. Nach einigen Jahren praktizierter BfA-Brutto → BfA-Netto → WWV-Brutto-Umrechnung haben wir das System im Januar 2006 dann nochmals umgestellt und eine eigene WWV-Tabelle eingeführt, die neben der bisherigen Tabelle für die gesetzlich Versicherten nun auch die Brutto-Gehälter für die beamtenähnlich Versorgten direkt und ohne vorherige Umrechnung ausweist. – Die Berechnung der individuellen Gehälter gewinnt damit ihre ursprüngliche Transparenz zurück, erzeugt jedoch leider ein Folgeproblem: Das Verhältnis zwischen den nach klassischem Modell berechneten WWV-Bruttogehältern der Steuerklassen III und V verschiebt sich erheblich zugunsten der Gehaltsbezieher mit Steuerklasse V. In Hamburg-Bergstedt lag die maximale Differenz bei ca. 150,- Euro monatlich. Zur Glättung dieser Verwerfungen gründeten wir mit Einführung der neuen WWV-Tabelle einen freiwilligen Ausgleichsfonds, der auf fünf Jahre zeitlich befristet und auf die zum Umstellungszeitpunkt beamtenähnlich versorgten Mitarbeiter beschränkt ist. Dieser Fonds speist sich aus Brutto-Abzügen von den Gehältern der Begünstigten und verteilt diese nach einem festgelegten Schlüssel an die der Benachteiligten.

IV. Schlusswort

Änderungen von Gehaltsordnungen greifen über den daraus resultierenden Bezug von Einkommen direkt in die persönliche Lebensführung der betroffenen Menschen ein. Sie sind daher von Natur aus schwer zu vereinbaren und umzusetzen. Noch schwieriger wird diese Arbeit allerdings, wenn bestehende Ordnungen mit dem Anspruch des „Gerechten“ oder „Sozialen“ an sich verteidigt werden.

Das „Gerechte“ wird individuell empfunden, das „Soziale“ bzw. „Brüderliche“ verwirklicht sich über die individuell und aus freiem Willen vollzogene Handlung. Eine Gehaltsordnung, die diesen Kriterien gerecht werden will, kann dies am besten, wenn darin nicht mehr gesehen wird als die freie Vereinbarung von Individuen einer Menschengemeinschaft gemäß deren Willen und Möglichkeiten. Das schließt ein, dass die mit fortschreitender Zeit sich verändernde Gruppe die Vereinbarung überprüfen und ggf. auch wieder verändern können muss. |

1) Siehe Benediktus Hardorp: „Soziale Verfasstheit, Einkommensbildung und Altersversorgung der Waldorfschulen“ in Infobrief 15, 12/2006

2) Judit Simandi, Peter Häuser, Ingo Krampen, Peter Steinle, Hilmar Dahlem

3) Siehe Benediktus Hardorp: „Soziale Verfasstheit, Einkommensbildung und Altersversorgung der Waldorfschulen“ in Infobrief 15, 12/2006

Gehalts- und Deputatsordnung

1. Vorbemerkung:

Als Maßstab für die Gehaltsbemessung wird die aktuell für die Schule erbrachte Leistung unabhängig vom Grad der beruflichen oder akademischen Ausbildung (also unabhängig von den jeweils individuell in der Vergangenheit erbrachten Leistungen) herangezogen. Als rechnerische Bemessungsgrundlage für „erbrachte Leistung“ gilt der Deputatsumfang, der in Prozent bis zu zwei Stellen hinter dem Komma ausgedrückt wird.

Die vorliegende Gehaltsordnung ist gültig mit Wirkung vom 01.01.20xx für volle Deputate. Bei Teildeputaten werden die jeweiligen Gehälter anteilig gezahlt. Alle Gehälter werden jeweils zum Letzten des Monats fällig.

2. Gehaltshöhe

Die Höhe des Gehaltes (jeweils brutto) unterscheidet sich je nachdem, ob ein Mitarbeiter im Waldorf-Versorgungswerk oder in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert ist.

Monatsgehälter:

für Mitarbeiter im WVV:	2.900,00 Euro
für Mitarbeiter in der ges. RV.:	3.430,00 Euro

Honorarsätze (je geleistete Stunde):

Brutto	
Unterricht, (45min):	26,00 Euro
Eurythmiebegleitung (45min):	17,00 Euro
Reinigung (60min):	11,00 Euro

3. Arbeitszeit bzw. Deputatsumfang (jeweils für volle Deputate)

Als Richtwert für die wöchentliche Arbeitszeit während einer Unterrichtswoche gelten 46 Zeitstunden (jährlich ca. 190 Unterrichtstage = 38 Wochen).

Für MitarbeiterInnen mit einem vollen Deputat soll mit Einführung dieser Gehaltsordnung eine Anwesenheitszeit von 35 Zeitstunden je Woche an der Schule verbindlich gelten. In der Einteilung der weiteren 11 Zeitstunden pro Woche ist der/die MitarbeiterIn frei.

Die Aufteilung der 35 Anwesenheitsstunden in Unterrichts-, Vorbereitungs-, Schülerberatungs- und Betreuungszeiten sowie Konferenz und Verwaltungsarbeiten soll, soweit erforderlich, in einer vom Kollegium erarbeiteten Kollegiumsordnung näher festgelegt werden.

4. Freiwillige soziale Leistungen:

Nach 6 Wochen Krankheitszeit: Differenz Krankengeld bis zum letzten Netto.

5. Sozialfonds:

Das Kollegium verpflichtet sich, aus individuellem Gehaltsverzicht einen Sozialfonds für besondere Bedarfe von Mitarbeiter/innen zu begründen. Die Vergabe der Sozialfonds-Mittel soll durch einen zu wählenden Sozialkreis aus höchstens drei Mitarbeitern organisiert und durchgeführt werden.



Peter Steinle, Jahrgang 1958, gelernter Landwirt, Studium der Biologie, 8 Jahre Waldorflehrer und seit 2001 Geschäftsführer an der Rudolf Steiner Schule Hamburg-Bergstedt.

Das segelnde Klassenzimmer auf dem Traditionssegler Ninive



Selbstbewusst die Welt ergreifen und gestalten – das ist das Ideal, zu welchem wir Jugendlichen verhelfen wollen. Das bedeutet das Erlernen von Vertrauensfähigkeit und Verantwortlichkeit – bezogen sowohl auf sich selbst als auch auf die Gemeinschaft, in welcher man lebt. Diese, wie wir meinen, entscheidenden „Lebenskompetenzen“ zu erwerben, ist für viele Jugendliche heute erschwert: Durch den häufigen Wegfall von Orientierungshilfen wie einem stabilen Elternhaus, Schule, Kirche oder Verein, durch Anonymisierung vieler Lebensbezüge werden Jugendliche oft in einer zunehmend unübersichtlichen Welt groß, in welcher es schwer fällt, einen eigenen Weg zu sich selbst und in die Gemeinschaft zu finden und als gut anzuerkennen.

Daher halten wir es für wichtig, Heranwachsenden Vertrauen in die eigene Handlungs- und Entscheidungsfähigkeiten zu vermitteln, durch die Erfahrung selbständiger Bewältigung von

Herausforderungen und kritischen Situationen – als Einzelner und als Gruppe. Hierfür bietet das Segeln auf dem Traditionssegler NINIVE unserer Erfahrung nach einen äußerst günstigen Rahmen. Im Mittelpunkt unserer Segelarbeit mit Jugendlichen steht die größtmögliche Eigenverantwortlichkeit der Jugendlichen: Ziel eines gelungenen Törns ist für uns, wenn Skipper und Betreuer nahezu vollständig in den Hintergrund treten können und die Jugendlichen nach und nach das Schiff selbständig durch Wind und Welle segeln, navigieren und steuern.

Ohne Mannschaft

Das besondere am Segelschiff NINIVE ist schlicht, dass das Schiff ein relativ kleiner Traditionssegler ist. Was zunächst einen Nachteil darzustellen scheint, da keine vollen Klassenstärken untergebracht werden können, birgt gleichzeitig die ganz besondere Segelerfahrung. Denn NINIVE wird ohne Mannschaft gefahren,

das heißt, vom ersten Tag an fahren die Jugendlichen das Schiff unter Anleitung und Aufsicht eines Skippers und eines Co-Skippers selbst. Und so werden innerhalb weniger Stunden aus Landratten „echte Seebären“ und damit zur Mannschaft, welche die Segel bedient, am Steuer steht oder den Kurs berechnet, die aber auch den erforderlichen Backschafterdienst in der Kombüse (Küche) versieht. In der Tätigkeit erfahren die Jugendlichen so ein Selbstbewusstsein, dass sie in ihrer Person auch im Alltag stärken kann.

Mit den begleitenden Pädagogen kann die zur jeweiligen Gruppe und Situation passende Form eines Törns gefunden werden. Während die seemannschaftliche Ausbildung durch die Skipper erfolgt, bleibt die Möglichkeit einer pädagogisch-inhaltlichen Seite in der Verantwortung der Pädagogen. Der Törn kann ohne weiteres als Klassenfahrt organisiert sein, indem ein zweites vergleichbares Schiff zur Verfügung gestellt wird. Ebenso ist es denkbar, dass ein Teil einer Klasse ein Landprogramm absolviert und zu gegebener Zeit ein Wechsel stattfindet.

Ebenso sind ergänzend zur zentralen seglerischen Erfahrung auch pädagogisch-inhaltliche Schwerpunkte unterschiedlichster Art möglich: Die Navigation bietet Verbindung zur Himmelskunde und auch zum Feldmessen. Dieses lässt sich in einen Törn durchaus einbinden. Meeresbiologische Untersuchungen, auch mit der Möglichkeit des Mikroskopierens, Themen der Ökologie des Lebensraums Ostsee drängen sich in Verbindung zur Biologie geradezu auf. Geographische Themen beispielsweise zum Thema Küste, Fragen der eiszeitlichen Entwicklung Norddeutschlands, Gesteinsformationen und Besiedlungsstrukturen, die Entwick-

lung und Bedeutung der Hanse als historisches Thema, aber auch Zeichnen und Malen vielfältiger Motive zeigen eine Auswahl möglicher Arbeitsinhalte auf.

Zutrauen zu sich selbst

Die NINIVE hat als Nachbau einer Pommerschen Yachtgaleasse ihren Heimathafen in Arnis an der Schlei und somit zählt die westliche Ostsee einschließlich der so genannten dänischen Südsee zu ihrem Heimatrevier. Das Schiff wurde in den 80er Jahren im Rahmen eines Resozialisierungsprojekts mit Freigängern der JVA Neumünster gebaut. Es besteht durchgehend aus massiver Eiche und hat eine Länge von 26 m. NINIVE bietet Platz für bis zu 18 Personen und kann unter Anleitung eines Skippers von Gruppen ohne jede Segelerfahrung gefahren



werden. Wenn das Wetter und die sonstigen Bedingungen es zulassen ist es besonders ideal, nachdem die Gruppe an Bord gegangen ist und die notwendigen Einweisungen erfolgt sind, den Hafen zu einem längeren Segelabschnitt zu verlassen. Dabei wird die gesamte Mannschaft in drei Wachgruppen eingeteilt, die rund um die Uhr im vierstündigen Wechsel für die Führung des Schiffes verantwortlich sind: vier Stunden Wache, acht Stunden Freiwache.

Bei besonderen Manövern ertönt allerdings das Kommando „all hands on deck“. Das bedeutet, dass man unter Umständen auch in seiner achtstündigen Freiwache aus der Koje hoch muss, um die jeweilige Wache zu unterstützen. Das Segeln geht also wie selbstverständlich ganz im Sinne der Routine der früheren Handelsschiffahrt rund um die Uhr von statten. Man erlebt das Licht des Tages, den Sonnenuntergang und den Sternenhimmel, den Sonnenaufgang auf dem Wasser und ist dabei nicht unbedingt in Landsicht. Man muss den wechselnden Wind- und Wetterbedingungen Rechnung tragen. Die Erfahrung der eigenen Wirksamkeit, der Ernsthaftigkeit und Verantwortlichkeit aber auch des Vertrauens, das der Skipper in die Mannschaft setzt und die Mannschaft in den Ruhe und Erfahrung ausstrahlenden Skipper setzt, wird unmittelbar erlebt. Ablenkungen durch baldiges Einlaufen in einen Hafen mit seinen modernen zivilisatorischen Rahmenbedingungen können vermieden werden. Die Bedingungen des „Durchsegelns“ eröffnen in besonderer Weise die Wirksamkeit des Segelns. Ein Jugendlicher, der das Schiff unter Segeln aus dem 7 Seemeilen langen Fjord der süd-dänischen Kleinstadt Hardslev hinaussteuerte, wuchs sichtbar im Zutrauen zu sich selbst, erlebte auf natürliche Weise sein wachsendes Selbstbewusstsein und

seine Selbstwirksamkeit. Dass er dabei die übrigen Hände seiner Wache für Segelmanöver benötigte und getragen war von einem erfahrenen Wachführer, brauchte in seiner Bedeutung nicht besprochen werden.

Wenn eine Teilnehmerin sagt: „Ich glaube, ich habe mich noch nie so stark gefühlt“, dann fasst dies zusammen, was jeder von diesem Erlebnis in seinen Alltag mitnimmt. Das „Segelnde Klassenzimmer“ wird von NINIVE e.V. in Kooperation mit der Waldorfschule in Ostholstein entwickelt und durchgeführt.



Kontakt:

Ninive e.V. - Hans-Christoph Liess

Tel: 03 54 54 - 87 91 43

info@ninive.de

Waldorfschule in Ostholstein

Benno Baumanns

Tel: 0 45 64 - 5 52

Baumaenner006@aol.com

Pflege – ein Beruf mit Zukunft

Text: Gerda Brändle

„LEBEN – PFLEGE“: Modellprojekt für eine generalistische Pflegeausbildung in Filderstadt-Bonlanden



Exkursion Wala

Die Hannoversche Alterskasse hat ein neues Mitglied: die Freie Krankenpflegeschule an der Filderklinik. Die staatlich anerkannte Berufsfachschule in Filderstadt-Bonlanden bei Stuttgart begründet diesen Schritt damit, dass sie in der Altersversorgung ihrer Lehrer und im Umgang mit Geld neue Wege gehen will.

Weltweit ist die Freie Krankenpflegeschule an der Filderklinik eine der wenigen Ausbildungsstätten für den Pflegeberuf, die in inhaltlicher und methodischer Hinsicht auf der Basis der anthroposophischen Menschen- und Welterkenntnis arbeitet. „In unserer Schule lebt die Überzeugung, dass die einseitige Ausrichtung auf Wissensvermittlung, wie sie gewöhnlich in der Pflegeausbildung stattfindet, dem Bedarf nach fachlich und menschlich kompetenten Pflegenden nicht gerecht werden kann“, betont Schulleiter Gernot Adolphi. Neben dem Erwerb von technisch-fachlichem Wissen beinhaltet der Lehrplan eine umfassende Verbindung von Theorie und Praxis. „Pflege ist ein Beruf, der in immer höherem Maße personale und soziale Kompetenz erfordert“, erklärt Matthias

Giese, Dozent an der Krankenpflegeschule. „Die kreative Entfaltung dieser Kompetenzen“, sagt er, „wird in unserer Ausbildung nicht zuletzt durch die Kunst gefördert.“

Aktuell steht die Pflege vor neuen Herausforderungen. „Wer die Probleme in der Praxis kennt, sieht deutlich, dass eine Neuentwicklung der Pflegeausbildung immer drängender wird“, betont Pflegepädagogin Monika Kneer. Wie muss eine moderne Pflegeausbildung aussehen? Inwieweit muss sie gesamtgesellschaftliche Entwicklungen berücksichtigen? Die Freie Krankenpflegeschule an der Filderklinik hat sich diesen brisanten Fragestellungen mit analytischem Weitblick gestellt.

Ergebnis ist:

Das Modellprojekt „PFLEGE – LEBEN: eine generalistische Pflegeausbildung“. Damit verabschiedet sich die Krankenpflegeschule endgültig von der Dreigliederung der Pflegeberufe in Kinder-, Kranken- und Altenpflege. „Wir bieten eine breite Basisqualifikation an, die Inhalte aus allen drei Berufsfeldern sowohl in der Praxis wie auch in der Theorie vermittelt“, erklärt Kneer, Koordinatorin des Modellprojekts.

Die Pflegepädagogin ist davon überzeugt, dass künftige Absolventen diese Flexibilität brauchen, welche das Gesundheitswesen bereits heute einfordert. Zudem wird die professionelle Pflege in Zukunft nicht mehr alleine vom pflegerischen Handeln geprägt sein, denn es gilt als gesichert, dass auf die Pflegenden in der Zukunft andere Schwerpunkte zukommen. Dies ist in erster Linie die übergeordnete Steuerung der Pflegeprozesse. Die spezifischen pflegerischen Kompetenzen liegen in

der Beurteilung des Pflegebedarfs und der angemessenen Durchführung.

Seit April 2007 werden in der Freien Krankenpflegeschule an der Filderklinik erstmals 22 Schüler generalistisch ausgebildet. Im Rahmen des Modellprojekts wurden auch die Praxiseinsätze erheblich erweitert: 32 Kooperationen mit bundesweit tätigen Einrichtungen ermöglichen, dass die Schüler im Laufe ihrer Ausbildung ein breites Spektrum unterschiedlichster Berufsfelder kennen lernen. Nach drei Jahren endet die generalistische Ausbildung. Der staatlich anerkannte Abschluss „Gesundheits- und Krankenpfleger“ mit dem Zusatzzertifikat „Generalistische Ausbildung“ wird auch im europäischen Ausland anerkannt.



Einreibung

Mit dem Modellprojekt hat die Krankenpflegeschule an der Filderklinik ihre Visionen einer modernen Pflegeausbildung weitgehend in die Realität umgesetzt.

Sie geht damit in Vorleistung: Für eine Gesellschaft, die zunehmend mehr auf Pflege angewiesen sein wird, und für eine am Arbeitsmarkt ausgerichtete, bedarfsgerechte Strukturreform der Pflegeberufe. „Mit der generalistischen Ausbildung“, so die Überzeugung, „wird die Pflege ein attraktiver Beruf mit Zukunft.“

REHA-KLINIK



Ganzheitlich - menschlich - natürlich

› **Die Reha-Klinik Schloss Hamborn** setzt auf sanfte, ganzheitliche Therapien, nicht nur für Tumorkranke. Mit Erfolg. Menschen mit schweren Erkrankungen aus allen Bundesländern und dem Ausland stärken hier ihre Selbstheilung, finden neue Lebenskräfte, Freude und neuen Lebensmut.



Die Schönheit und die Kraft der Natur unterstützen Heilung und Genesung

In der sanften Hügellandschaft am Rande des Teutoburger Waldes und des Eggegebirges, auf einer gut 300 Hektar großen Schlossanlage, liegt die Reha-Klinik Schloss Hamborn – eine traditionsreiche Einrichtung mit über vier Jahrzehnten Erfahrung in der Rehabilitationsmedizin.

Ein Schwerpunkt der Klinik ist die ganzheitliche Krebsnachsorge. Tumorpatienten nutzen im Anschluss an eine Akutbehandlung das besondere ganzheitliche Therapie- und Behandlungsangebot von Schloss Hamborn. Dieses Angebot überzeugt auch die Kostenträger: Schloss Hamborn hat als einzige deutsche anthroposophische Klinik für Krebserkrankungen einen Vertrag mit der Deutschen Rentenversicherung Bund.

Ganzheitliche Krebsnachsorge

Eine Krebserkrankung berührt das innerste Wesen vom Menschen, die Existenz. Nicht nur ein Tumor wird entfernt. Der ganze Mensch – Körper, Geist und Seele – braucht Behandlung, damit aus einer Lebenskrise eine neue Lebenschance wird. Hier setzt die Rehabilitation von Schloss Hamborn an. Die Experten bauen auf die neuesten Forschungsergebnisse

der Krebsbehandlung, Rehabilitation und Nachsorge und erweitern die Therapie durch die moderne Anthroposophische Medizin. Sie wenden in Diagnostik und Therapie Verfahren an, die ganzheitlich aufeinander abgestimmt sind.

Heilung für Körper, Geist und Seele

Neben der ganzheitlichen Krebsnachsorge ist Schloss Hamborn spezialisiert auf weitere Rehabilitationsverfahren mit den Indikationen Internistische Erkrankungen, Psychophysische Erschöpfungszustände, Krankheiten des Stütz- und Bewegungsapparates, Fibromyalgie, CFS.

Das ganzheitliche Menschenbild ist Basis aller Therapien, der medizinischen und pflegerischen Versorgung, bis hin zur vollwertigen vegetarischen Ernährung. Die Ernährung ist wichtiger Bestandteil des Therapiekonzeptes.

In Schloss Hamborn steht der Mensch im Mittelpunkt. Die Gäste erfahren in der Begegnung liebevolle Zuwendung und individuelle Betreuung. Sie fühlen sich ernst genommen, aufgehoben und unterstützt. Körper, Geist und Seele werden berührt, können heilen und gesunden.

Raum zum Leben

Die Größe der Einrichtung ist mit 75 Betten überschaubar und familiär. Zum Haus gehören Bewegungsbad, Sauna, Gymnastikraum, Kreativraum, Bibliothek mit Lesezimmer und ein Festsaal mit Bühne. Die Gäste wohnen in freundlich eingerichteten Zimmern. Alle haben einen Balkon oder eine Terrasse.

Die Reha-Klinik ist Teil der gemeinnützigen Schloss Hamborner Werkgemeinschaft. Mit Altenheim, Waldorfschule, Internat, biologisch-dynamischer Landwirtschaft, Café, Naturkostladen, Arztpraxen, vielfältigen kulturellen Veranstaltungen und nicht zuletzt 300 Hektar Wald- und Parklandschaft. Ein friedvoller Rahmen für eine erfolgreiche Rehabilitation.

Gerd Bögeholz

Kontakt:

Reha-Klinik Schloss Hamborn
Schloss Hamborn 85
33178 Borchen
Tel.: 0 52 51 / 38 86 - 0
Fax: 0 52 51 / 38 86 - 702
rehaklinik@schlosshamborn.de
www.schloss-hamborn.net

Fünf gute Gründe...

› ... jetzt erst recht und weiterhin mit den HK zusammen Altersvorsorge zu gestalten! Nach der außerordentlichen Mitgliederversammlung haben wir R. Breusing als künftiges Vorstandsmitglied und H. Dahlem, Th. Rüter und O. Treisch als jetzige und künftige Vorstandsmitglieder um ihr persönliches Votum für die HK.

Regine Breusing

1. Die Idee „Lebensverhältnisse zu schaffen, in denen sich Menschen bis ins hohe Alter entwickeln können“ (Leitbild) gilt weiterhin. Und Sie haben die Möglichkeit, an dieser Entwicklung gestaltend mitzuwirken.
2. Die Bewältigung der Schwierigkeiten der letzten Monate war nicht nur anstrengend, sondern hat zu einem enormen Kräftezuwachs geführt. Wir durften erleben, uns mit Hilfe der Einrichtungen, also aus eigener Kraft aus den Schwierigkeiten befreien zu können. Mit dieser neu gewonnenen Kraft können wir zuversichtlich in die Zukunft gehen und Wachstum und neue Ideen ermöglichen.
3. Wir werden gemeinsam erleben, wie Kapitalanlagen sowohl nachhaltig als auch sicher und rentabel gestaltet werden können.
4. Sie werden als Einrichtung und/oder als Versicherte/r weiterhin eine individuelle und persönliche Beratung bei den Hannoverschen Kassen erhalten.
5. Die Leistungen im Waldorf-Versorgungswerk liegen weit über denen der gesetzlichen Rentenversicherung und bieten Ihnen eine größere Planungssicherheit für Ihr Alter.

Hilmar Dahlem

1. Der intensive Dialog mit den Mitgliedseinrichtungen in den letzten Monaten zeigt, dass sich hier - zwar manchmal unter Schmerzen - eine moderne Entwicklungsgemeinschaft formt. Versicherungsdenken in den Dienst der

Entwicklung von Menschen und Einrichtungen zu stellen, diese Idee treibt die Hannoverschen Kassen seit ihrer Gründung konstruktiv voran und wird es auch weiterhin tun.

2. Der Übergang von der Pionierphase in die Differenzierung hat neue Menschen und neue Fähigkeiten zu den HK gebracht. Die HK gehen gestärkt aus der Umstrukturierung hervor.
3. Die Leistungen der Versicherung sind weitaus besser als vergleichbare Angebote.
4. Sozialfonds schafft Freiraum, wie es ihn sonst bei Versicherungen nicht gibt.
5. Wirksame, einfach gestaltete Angebote, die die Situation in den Einrichtungen unmittelbar verbessern (z. B. Individuelle Initiative und Gesundheit) sind Teil des Gesamtkonzepts moderne Solidargemeinschaft.

Thomas Rüter

1. Die Hannoverschen Kassen sind organisatorisch, fachlich und vom Risikomanagement her neu aufgestellt.
2. Die Hannoverschen Kassen sind von Altlasten befreit.
3. Immer noch legen wir Wert darauf, dass das uns anvertraute Geld den Menschen dient.
4. Die Hannoverschen Kassen sind und bleiben Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, d. h., die Hannoverschen Kassen gehören den bei ihnen Versicherten.

5. Zusätzlich zur betrieblichen Altersversorgung stellen die Hannoverschen Kassen besonderen Service für ihre Mitglieder zur Verfügung. Desweiteren erhalten die Versicherten über den Sozialfonds Hilfe in Notlagen und bei Krankheitsfällen. Besondere Projekte, wie Initiative und Gesundheit, werden finanziert und die Geschäftsführung der Mitgliedseinrichtung wird bei Gehaltsordnungs-, Führungs- und sonstigen Fragen unterstützt.

Otto Treisch

1. Die Grundidee hat weiterhin für uns Bestand und ist unentbehrlich. Wir haben uns aus dem Selbsthilfegedanken gegründet, wir lösen gemeinsam die anstehenden Schwierigkeiten und gehen mit der neu gewonnenen Kraft gestärkt in die Zukunft.
2. Die Mitglieder sind die Eigentümer und gestalten im Gegensatz zu vielen anderen Versicherungsunternehmen damit unsere Zukunft.
3. Wir werden unverändert das Geld so anlegen, dass es den Menschen dient. Wir werden weiterhin Wert auf die Nachhaltigkeit der Vermögensanlagen legen. Transparenz und Kontinuität ist uns dabei sehr wichtig.
4. Unsere Leistungen übertreffen die der gesetzlichen Rentenversicherung bei weitem.
5. Wir sind immer für Ihre Probleme da und versuchen, diese individuell zu lösen. |