

2011

Partnerschaft gestalten

Der Jahresbericht 2011 der
Evangelischen Zusatzversorgungskasse



... bei der Rente für Sie da.



www.ezv.de

**Erfolge, Änderungen,
Diskussionen:
Das war 2011 für uns.**

Inhalt

4 Vorwort

6 Über uns

10 Produkte

12 EZVKGrund

16 EZVKPlus

22 EZVK Unterstützungskasse

26 Organisation

28 Beteiligte

33 Vorstand

34 Aufsichtsrat

38 Verwaltungsrat

44 Mitarbeiter

48 Wo wir stehen

50 Jahresbilanz 2011

51 Kapitalanlage

56 Rechtlicher Rahmen

58 Services



Stephan Schulze Schwienhorst



Christian Fuhrmann

Vorwort des Vorstands.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

eines gilt in der Champions League wie bei der Kreismeisterschaft: Erfolge sind immer eine Mannschaftsleistung. Der Torschütze steht nach dem entscheidenden Treffer zwar im Mittelpunkt – doch die Torchancen haben die Mitspieler vorbereitet. Je stärker die Mannschaft, desto besser das Ergebnis. Das ist nicht nur im Fußball so, sondern gilt auch für die EZVK – intern wie extern.

Intern wirken bei uns in Darmstadt viele einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den unterschiedlichsten Funktionen zusammen. Mal als Einzelkämpfer, mal durch Teamwork – aber immer für eine gemeinsame Sache: unseren Arbeitgebern und Versicherten **die bestmögliche betriebliche Altersversorgung zu bieten.**

Extern sind wir im Verbund mit unseren Arbeitgebern aus Kirche und Diakonie ein starkes Team. Diese Verbundenheit leben wir in unseren Gremien, dem Verwaltungsrat und dem Aufsichtsrat. Hier engagieren sich viele Versicherte und kirchlich-diakonische Arbeitgeber für ihre Zusatzversorgung.

Diese Rückbindung und der stete Austausch mit den Menschen, für die wir arbeiten, ist für uns viel mehr als eine bloße Geschäftsbeziehung. Denn Sie sind für uns nicht nur „Kundinnen und Kunden“. Sondern Sie sind echte Partner, deren Stimme gehört wird und die bei uns mitbestimmen. Denn **Ihre Bedürfnisse stehen an erster Stelle.**

Wie in jeder Gemeinschaft erleben wir natürlich hin und wieder die ein oder andere Meinungsverschiedenheit über den richtigen Weg. Entscheidend ist aber, dass wir alle ein gemeinsames Ziel erreichen möchten: eine leistungsstarke Zusatzversorgung.

Mit herzlichem Dank für Ihr Vertrauen



Stephan Schulze Schwienhorst
Vorsitzender

Egal, auf welcher Position wir spielen: Gemeinsam mit Ihnen, unseren Arbeitgebern und Versicherten, sind wir eine Mannschaft. Dank Ihrer Unterstützung haben wir im vergangenen Jahr unsere Chancen gut genutzt und unsere hervorragende Position als Spezialanbieter im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ausgebaut.

Lesen Sie in diesem Jahresbericht, auf welche Themen wir im vergangenen Jahr unser besonderes Augenmerk lenkten und welche Erfolge wir erzielt haben.



Christian Fuhrmann

**Wer wir sind und
was wir können.**

Unsere Wurzeln liegen in Kirche und Diakonie – denn von ihnen wurden wir gegründet. Als spezialisierter Dienstleister bestellen wir heute noch einzig und allein das Feld der betrieblichen Altersversorgung. Mit dem Resultat größerer Früchte für Arbeitgeber und Versicherte.



Konzentration auf das Wesentliche.

Wir können exakt eine Sache – aber die richtig gut. Denn die Zusatzversorgung in Kirche und Diakonie verdient es, dass wir unsere Kräfte vollständig, ganz gezielt und nur für diesen wichtigen Bereich einsetzen.



Unser Anspruch an uns selbst: Nur das Bestmögliche ist unser Ziel.

Die Zusatzversorgung ist eine langfristige Investition in die Zukunft, für Arbeitgeber und Versicherte. Und es geht darum, die finanzielle Zukunft für diejenigen zu planen, die in ihrem Beruf nur an andere denken.

Seit 45 Jahren sind wir **im Auftrag von Kirche und Diakonie** exklusiv auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung tätig. Wir haben uns Fachwissen und Kompetenzen erarbeitet und bauen diese immer weiter aus. Das Ergebnis sind zum einen Konzepte, die eigens auf Arbeitgeber und Versicherte dieser Bereiche zugeschnitten sind. Zum anderen erzielen wir jede Menge Vertrauen bei Arbeitgebern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die EZVK rechtlich gesehen.

Errichtung:

1. Januar 1967

Rechtsform:

Anstalt des öffentlichen Rechts

Rechtsgrundlage:

Satzung in der Fassung der 11. Änderung vom 24. September 2010

Aufsicht:

Versicherungsaufsicht des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

(Stand: 31.12.2011)

Unsere Angebote für Sie: immer genau das, was Sie brauchen!

Mit der **Betriebsrente EZVKGrund** bieten Sie Ihren privatrechtlich beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, was im Bereich der Kirche und Diakonie als Selbstverständlichkeit gilt: die zusätzliche Altersversorgung inklusive Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenschutz. Die verlässliche Erfüllung dieser Ansprüche übernehmen wir für Sie. Übrigens mit deutlich höheren Rentenleistungen bei niedrigeren Beiträgen, als die private Versicherungswirtschaft sie bieten kann.

Die **freiwillige Versicherung EZVKPlus** steht als ergänzender Baustein für die persönliche Altersvorsorge bereit. Als zusätzliche Absicherung für alle Beschäftigten kombiniert sie überdurchschnittliche Rentenzahlungen mit Steuervorteilen bei der Einzahlung.

Mit der **Unterstützungskasse der EZVK** ist für die freiwillige Versorgung von Angestellten höherer Gehaltsstufen gesorgt, beispielsweise Fach- und Führungskräften oder Ärzten. Die steuerlichen Belange dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden dabei besonders berücksichtigt.



Details und aktuelle Zahlen zu allen Angeboten finden Sie gleich im Anschluss auf den folgenden Seiten!

Ein froher Blick in die Zukunft für Beteiligte und Arbeitnehmer.

Gute Aussichten für die EZVK: Für die Zukunft erwarten wir, dass sich die Versichertenzahlen und Beitragseinnahmen maßvoll, aber kontinuierlich weiterentwickeln. Arbeitgeber und Versicherte können also **weiterhin auf eine verlässliche und leistungsstarke Zusatzversorgung bauen**.

Die hohe Wertschätzung einer soliden Zusatzversorgung zeigt sich auch jetzt in wirtschaftlich schwieriger Zeit. Bei den Diskussionen über die Flexibilisierungs-Optionen der Pflichtversicherung beispielsweise setzen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eher auf eine Eigenbeteiligung der Beschäftigten als auf eine Absenkung des Pflichtbeitrags.

Klar ist, dass die überdurchschnittlichen Rentenleistungen der EZVK für alle Einrichtungen und ihre Beschäftigten einen Mehrwert darstellen – gerade angesichts demografischer Veränderungen. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Angebote attraktiv zu halten. Für unsere freiwillige Versicherung **EZVKPlus** werden wir darum die EU-rechtlichen Anforderungen zur Anwendung geschlechtsneutraler Kalkulationsgrundlagen umsetzen: mit ausschließlich geschlechtsneutralen Prämien und Leistungen. Die betriebliche Altersversorgung ist von dieser Regelung zwar nicht unmittelbar betroffen. Doch mit der frühzeitigen Anpassung vermeiden wir mögliche Haftungsrisiken für Arbeitgeber, die im Bereich der Entgeltumwandlung mit uns zusammenarbeiten. Voraussichtlicher Termin für den Wechsel zu diesem „Unisex-Tarif“ ist, auch bei der Unterstützungskasse, Ende 2012.

Unsere Angebote im
Großen und Ganzen.
Und im Detail.

Natürlich haben Arbeitgeber und ihre verschiedenen Beschäftigten jeweils ganz eigene Ansprüche und Perspektiven. Darum war es uns auch 2011 besonders wichtig, dass bei unseren Lösungen für die betriebliche Altersversorgung alle Seiten ihren Vorteil haben.



Unser starkes Herzstück: EZVKGrund.

Die Pflichtversicherung EZVKGrund bietet automatisch exzellente Leistungen für alle versicherungspflichtigen Beschäftigten bei unseren beteiligten Arbeitgebern. Und auch den zunächst nicht versicherungspflichtigen Beschäftigten stehen alle Vorteile offen: über eine Vereinbarung im Dienstvertrag.



Deutlicher Vorteil für die Versicherten!

Da bei EZVKGrund alle versicherungspflichtigen Beschäftigten angemeldet werden, steht der versicherungstechnische Risikoausgleich auf einer sehr breiten Basis. Dadurch sind hier Leistungen enthalten, die bei privaten Anbietern entweder gar nicht abgesichert werden können oder nur gegen höhere Beiträge oder nach individueller Gesundheitsprüfung.

Alle Vorteile von EZVKGrund im Überblick:

- Überdurchschnittlich hohe Garantieverzinsung
- Garantierte jährliche Rentenerhöhung um 1 %
- Umfassende Versorgung mit Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten
- Zusätzliche Versorgungspunkte bei Erwerbsminderung oder während Mutterschutz und Elternzeit – für mehr Rente ohne gesonderte Beitragszahlung
- Finanzierung ganz oder teilweise durch den Arbeitgeber
- Sehr niedrige Verwaltungskosten
- Zugang zur ergänzenden Versorgung durch die freiwillige Betriebsrente EZVKPlus

Deutlich besserer Auftritt für Sie als Arbeitgeber!

Dank der vorausschauenden Ausrichtung sowie der langfristigen und erfolgreichen Anlagepolitik der EZVK liegt das Ergebnis von EZVKGrund klar über dem Durchschnitt. Die erfreuliche Folge für Arbeitgeber ist, dass die Beiträge entsprechend niedriger gehalten werden können.

Zugleich machen die hervorragenden Leistungen von EZVKGrund das Produkt zu einer werthaltigen sozialen Leistung. Denn diese Pflichtversicherung überzeugt aktuelle und potenzielle Beschäftigte – und Sie präsentieren sich als attraktiver Arbeitgeber.

Einfache Überleitung nach Arbeitsplatzwechsel.

Beim Wechsel des Arbeitgebers innerhalb des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes können Versicherte ihre Pflichtversicherung oft ohne Wartezeit auf die neue Zusatzversorgungskasse überleiten lassen – samt Anwartschaften und Rentenansprüchen. Auch

bei der Pflichtversicherung EZVKGrund geht das: durch die Mitarbeit der EZVK in der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e. V. So konnten wir 2011 für 6.587 Versicherte die Überleitung durchführen.

Mit klaren Stärken zu glänzenden Zahlen: EZVKGrund.

Ein Blick auf die Versicherten

Der Aufwärtstrend von EZVKGrund hält weiter an und der Bestand von über 500.000 Versicherten wurde ausgebaut. Die Steigerung der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte blieb wie im vorigen Berichtsjahr 2010 auf dem hohen Niveau von 5,5 %.

Die Rentnerinnen und Rentner

Auch die Anzahl der Rentnerinnen und Rentner sowie die Rentenleistungssumme vergrößerten sich im Berichtsjahr 2011 weiter. Letzteres ist bei EZVKGrund natürlich zu erwarten: Eine jährliche Rentenerhöhung von 1 % ist schließlich garantiert.

In jedem Alter bestens versorgt mit EZVKGrund

1.138 Beziehende von Alters- und Hinterbliebenenrente waren 2011 über 90 Jahre alt (1,9 %), angeführt von einer **104-jährigen Rentenempfängerin** bzw. einem 103-jährigen Bezieher bei den Männern.

Versicherungsverhältnisse in der Pflichtversicherung EZVKGrund

■ Beitragsaufkommen:	238.927.200 €
■ Durchschnittsalter:	44 Jahre, 3 Monate
■ Anzahl aktive Versicherungen:	gegenüber Vorjahr
233.773 (davon Frauen 79,8 %)	+ 2,8 %
■ Anzahl beitragsfreie Versicherungen:	
289.293	+ 5,5 %
■ Zusatzversorgungspflichtige Entgelte:	
5.442.730.100 €	+ 5,5 %

Rentnerinnen und Rentner in der Pflichtversicherung EZVKGrund

■ Anzahl der Rentenempfänger:	65.655
davon Altersrenten:	53.348
Erwerbsminderungsrenten:	6.972
Hinterbliebenenrenten:	5.335
■ Rentenleistung:	217.030.400 €
■ Durchschnitt der Altersrenten:	295 €

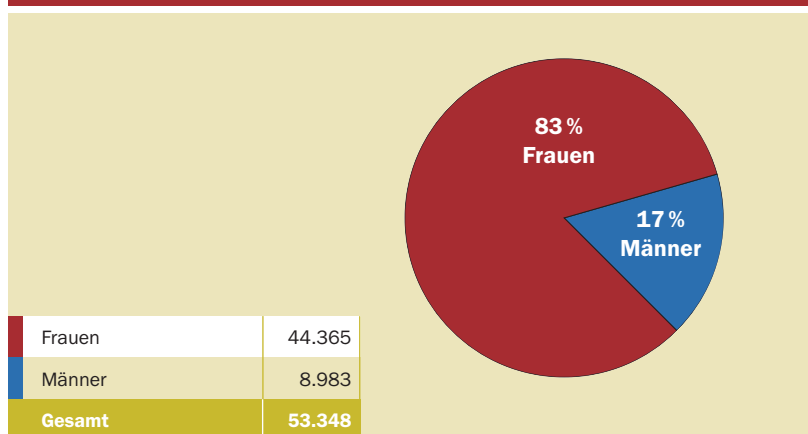
Das andere Ende der Altersspanne lag bei 51 Empfängerinnen von Waisenrente, die noch keine elf Jahre alt waren: Die Jüngsten waren **2010 geboren**. Bei den Versicherten waren 1.897 noch unter 20 Jahre alt.

Durchschnittsalter der Rentenempfänger (zum 31.12.2011)

Art der Rente	Geschlecht	Jahre	Monate
Altersrente	weiblich	72	0
	männlich	71	11
	Gesamt	72	0
Erwerbsminderungsrente	weiblich	56	11
	männlich	56	11
	Gesamt	56	11
Waisenrente	weiblich	17	6
	männlich	17	9
	Gesamt	17	8
Witwenrente	weiblich	73	0
	männlich	69	11
	Gesamt	71	10

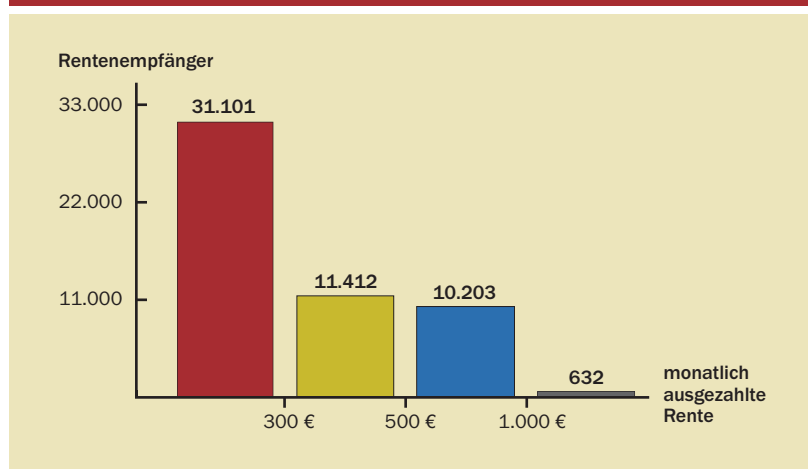
Die Altersangaben bei Erwerbsminderungs- und Waisenrente sind niedriger, weil Erwerbsminderungsrenten mit Beginn der Altersrente enden, Waisenrenten regulär mit 18 Jahren.

Altersrentenempfänger nach Geschlecht (zum 31.12.2011)



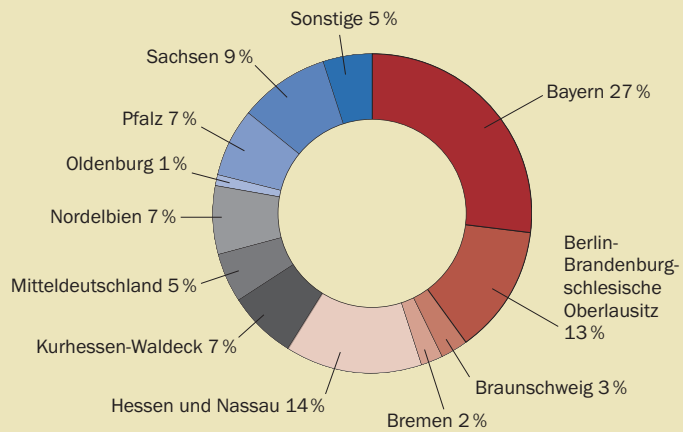
Der Anteil der Frauen ist hier aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung sogar noch größer als bei den aktiv Beschäftigten in Kirche und Diakonie.

Altersrenten nach Höhe (zum 31.12.2011)



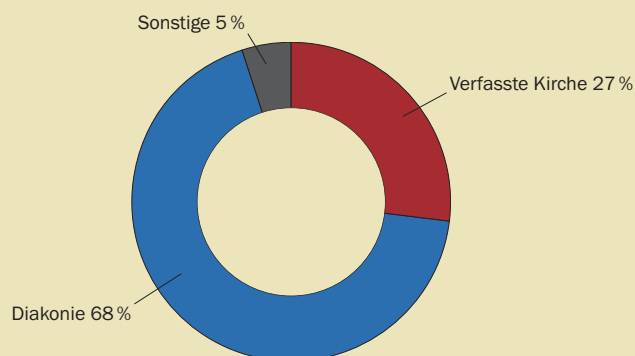
58 % der Altersrentenempfänger erhalten bis zu 300 Euro im Monat an zusätzlicher Altersrente. Jeder fünfte konnte sogar monatlich über 500 Euro für sich verbuchen.

Pflichtversicherte 2011 nach Kirchengebieten



Die Darstellung umfasst auch die aktiv Versicherten aus diakonischen Einrichtungen sowie aus kirchlichen Zusammenschlüssen.

Pflichtversicherte 2011 nach Verfasster Kirche und Diakonie



Verfasste Kirche	63.099
Diakonie	157.901
Sonstige	12.773
Gesamt	233.773

Über zwei Drittel der Versicherten sind im Bereich der Diakonie tätig.

Bei Fragen zu EZVKGrund:
Wenden Sie sich an Ihr Info-Center.
Telefon: 06151 3301-0
E-Mail: info@ezvk.de

**Ein zweites Standbein
macht stabiler – auch
die Rente!**

Freiwillig zu noch mehr Sicherheit: mit EZVKPlus.

Wer zur gesetzlichen Rente noch die garantierten Zahlungen aus EZVKGrund erhält, hat es im Alter schon besser als viele andere. Doch richtig auskömmlich wird die Altersversorgung für die Versicherten häufig erst mit der zusätzlichen, freiwilligen Betriebsrente EZVKPlus.

Effektiver Schutz für den künftigen Lebensstandard.

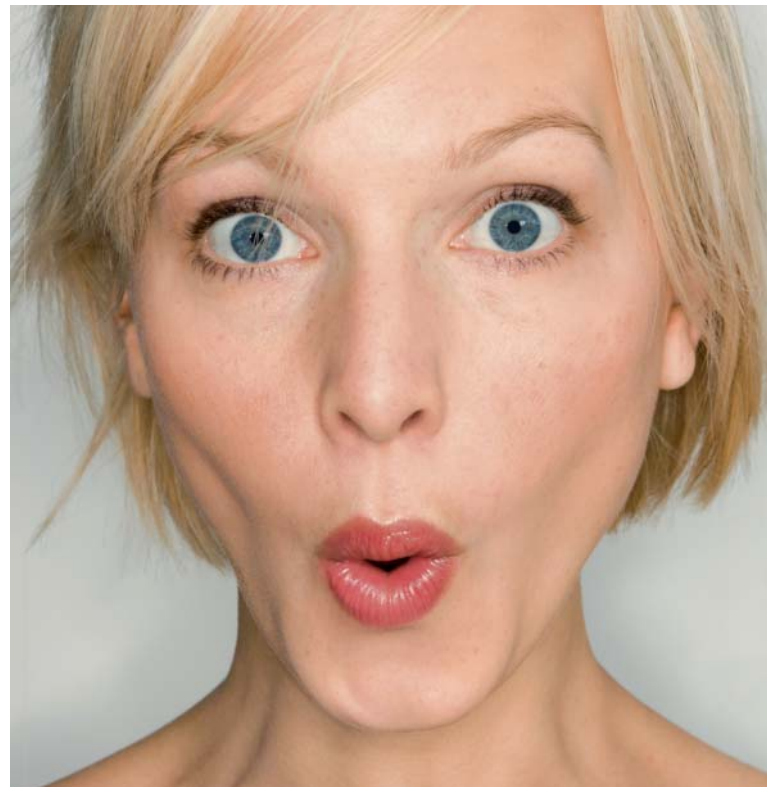
Mit der freiwilligen Versicherung EZVKPlus können sich Beschäftigte eine weitere leistungsstarke Altersversorgung aufbauen. Der Abschluss und die günstigen Konditionen sind ausschließlich für Beschäftigte der bei uns beteiligten Einrichtungen möglich, Kirchenbeamte und Pfarrer eingeschlossen. Diese vorteilhaften Konditionen bleiben auch erhalten, wenn EZVKPlus nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses privat weitergeführt wird.

Für Versicherte vielfach attraktiv und lohnend.

EZVKPlus ist von Anfang bis Ende eine gut durchdachte Altersversorgung: Schon bei der Einzahlung kommen im Regelfall Steuervorteile oder Riester-Förderung für die Versicherten hinzu. Und bei der Auszahlung bietet die überdurchschnittliche Garantieverzinsung erst recht einen Grund zur Freude.

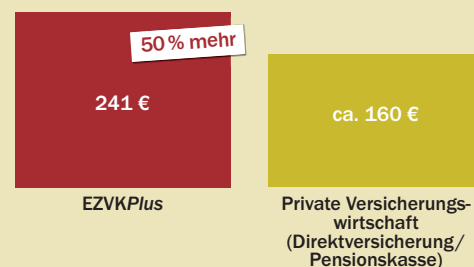
Stärken von EZVKPlus im Überblick:

- Überdurchschnittlich hohe Garantieverzinsung von 3 %
- Deutlich höhere garantierte Rente als bei privaten Versicherungsanbietern
- Flexible Beitragszahlung
- Hinterbliebenenschutz mit Einschluss der Lebenspartner und -gefährten, erweiterbar auch auf die Zeit des Altersrentenbezugs
- Zusätzliche Überschussbeteiligung möglich
- Keine Abschlusskosten oder Provisionen
- Kapitalauszahlung statt Rentenzahlung möglich: sowohl zu 100 % als auch zu 30 % mit Verrentung der verbleibenden Anwartschaft



Mehr Rente mit EZVKPlus

Garantierte monatliche Altersrente für Frauen, Eintrittsalter 30 Jahre, 100 Euro Monatsbeitrag, Rentenbeginn mit 65, inkl. erweitertem Familienschutz. (Stand 02/2012)





Die Köpfe hinter der Zusatzversicherung EZVKPlus: unser engagiertes Team für mehr Geld im Alter.

Auch für Arbeitgeber ein attraktives Plus.

Weniger Sozialversicherungsbeiträge

Jeder beteiligte Arbeitgeber spart einen Teil der Sozialversicherungsbeiträge für die Beschäftigten, die ihre Beiträge zu EZVKPlus per Bruttoentgeltumwandlung zahlen. Darum lohnt es sich also auch für Arbeitgeber, den Abschluss freiwilliger Versicherungen in ihren Einrichtungen zu fördern!

Rechtssicherheit und einfache Verwaltung

Bei EZVKPlus werden Arbeitgeber entlastet: Sie brauchen keine aufwendige, gesetzlich vorgeschriebene Prüfung durchzuführen, ob eine Rentenanpassung erforderlich ist. Denn mit der garantierten Rentenerhöhung um 1 % jährlich entfällt diese Verpflichtung – und Arbeitgeber sind auch rechtlich automatisch auf der sicheren Seite.

Entgeltumwandlung von Überstunden: effizient und kostensparend.

Überstunden beschenken vielen Mitarbeitenden ein Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto. Doch oft lässt sich aus diesem Gewinn nichts machen: Ein Freizeitausgleich scheitert an der dünnen Personaldecke – und eine Auszahlung wird durch hohe Abzüge unattraktiv.

Eine Alternative eröffnet EZVKPlus: Hier können Überstunden in eine freiwillige Betriebsrente umgewandelt werden. Bei der Bruttoentgeltumwandlung werden keine Steuern oder Sozialabgaben erhoben: So kommt das Geld für die Überstunden in voller Höhe der Altersvorsorge zugute.

Bei der Finanzierung durch Entgeltumwandlung ist auch ein bereits ausgeschöpfter Freibetrag für Steuer- und Sozialabgaben kein Problem. Denn die Umwandlung lässt sich flexibel über mehrere Jahre hinweg strecken – so bleibt der Sparvorteil für die Versicherten erhalten.

EZVKPlus

2011 gezahlte Renten	406
Gesamtzahl der Verträge in der Anwartschaftsphase	12.927
Beitragsaufkommen	9.273.600 €

Die freiwillige Altersversorgung im Jahresrückblick: Tendenz steigend!

2011 hat sich EZVKPlus weiterhin sehr zufriedenstellend entwickelt. Die Zahl der aktiv Versicherten stieg um 8,6 %, sodass die Gesamtzahl der Verträge in der Anwartschaftsphase zum Jahresende 12.927 betrug. Ähnlich erhöhten sich die Beitragseinnahmen: um 5,2 %. Beides hat EZVKPlus zusätzlich gestärkt.

Auch arbeitsrechtlich wird die freiwillige Vorsorge mit EZVKPlus noch attraktiver. So hat die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern zum 1. November 2011 beschlossen, die Nutzung von vermögenswirksamen Leistungen für die Entgeltumwandlung zuzulassen. Für die Beschäftigten bedeutet das einen zusätzlichen Anreiz für das Vorsorgespahren.

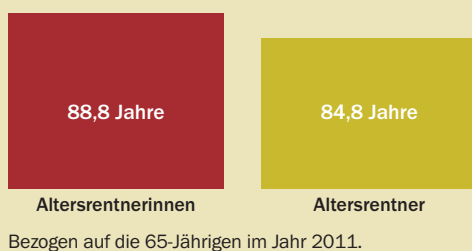
Schwerpunkt:
Vorsorge geht alle an –
aber Frauen besonders.

Frauen und Vorsorge: noch immer ein deutlicher Nachholbedarf.

Besonders wichtig ist EZVKPlus für die weiblichen Angestellten in Kirche und Diakonie. Denn die Frauen unter den EZVK-Versicherten sind mit einer durchschnittlichen Betriebsrente von 277 Euro zwar **im Alter besser versorgt als andere** Arbeitnehmerinnen. Doch beim Vergleich stehen die männlichen Kollegen erheblich besser da: mit durchschnittlich 384 Euro.

Woher kommt dieser Unterschied? Hauptsächlich aus den geschlechterspezifischen Erwerbsbiografien: Frauen in Kirche und Diakonie arbeiten häufiger in Teilzeit als Männer und verdienen daher auch weniger. Knapp 26.000 Euro beträgt das Durchschnittsgehalt einer EZVK-Versicherten. Ihre männlichen Pendanten kommen mit 36.000 Euro auf rund 40 % mehr. **Ein geringer Verdienst bedeutet aber eine geringe Rente** – und das betrifft gesetzliche und betriebliche Rente gleichermaßen.

Durchschnittliche Lebenserwartung der EZVK-Altersrentenbezieher



Statistisch gesehen lebt eine Versicherte vier Jahre länger als ein männlicher Versicherter.

Noch größer wird die Versorgungslücke von Frauen wegen ihrer längeren Lebenserwartung, die natürlich auch auf die Versicherten der EZVK zutrifft (siehe Grafik). Für Männer und Frauen wird die statistische Lebensdauer in den kommenden Jahren zunehmen. Ob dieser Zuwachs an Lebenszeit ein Gewinn an Lebensqualität wird, hängt auch von der wirtschaftlichen Absicherung dieser Jahre ab. **Wer länger lebt, braucht länger Geld** – für die Gesundheit, für die Freizeitgestaltung, für die Familie.

Der dadurch entstehende Mehrbedarf lässt sich freilich nicht allein mit der gesetzlichen Rente abdecken – denn die wird in Zukunft sinken statt steigen. Zusätzliche Vorsorge ist also gefragt. Auch, weil die Mitversorgung über einen Ehemann nicht mehr vorausgesetzt werden kann und zur Absicherung des Lebensstandards häufig nicht ausreicht.

Deshalb sind die betriebliche Pflichtversicherung wie EZVKGrund und eine freiwillige Altersvorsorge wie EZVKPlus für Frauen besonders wichtig.



Interview mit Jasmin Vlastic,
Gruppenleiterin Freiwillige Versicherung
bei der EZVK

„Wichtig ist, dass man überhaupt anfängt.“

EZVK: Studien zeigen, dass zwar rund 80 % der Frauen in der gesetzlichen Rente eigene Ansprüche erwerben, aber nur etwas mehr als ein Viertel mit einer freiwilligen Betriebsrente vorsorgt. Wie sieht es in Kirche und Diakonie aus?

Jasmin Vlastic: Unsere Zahlen zeigen ein ähnliches Bild. In der freiwilligen Versicherung liegt der Frauenanteil mit rund 75 % um 5 Prozentpunkte niedriger als im allgemeinen Versichertenbestand. Daraus kann man schließen, dass sich eher Männer um ihre freiwillige Vorsorge kümmern.

EZVK: Warum ist die freiwillige Altersvorsorge gerade für Frauen so wichtig?

Jasmin Vlastic: Frauen sind oft nur teilzeitbeschäftigt oder geben ihre Berufstätigkeit zeitweise ganz auf, um zum Beispiel Kinder zu erziehen oder ihre Eltern zu pflegen. In dieser Zeit verdienen sie wenig oder gar nichts. Das bedeutet wiederum, dass sie im Alter weniger gesetzliche Rente erhalten. Gerade für Frauen ist es daher empfehlenswert, sich auch eine eigenständige betriebliche Altersversorgung aufzubauen, denn sie wird vom Staat gefördert. Bei der EZVK gibt es außerdem noch besonders günstige Konditionen. Unsere Versicherten können beispielsweise die Höhe ihrer Beiträge ohne zusätzliche Kosten flexibel ihren jeweiligen Lebensumständen

anpassen. Wichtig gerade für Frauen ist auch der erweiterte Familienschutz: Während des Berufslebens sind die Hinterbliebenen, also zum Beispiel die Kinder, automatisch mitversichert. Wenn die Versicherte in Rente geht, kann sie für die Zukunft auf den Familienschutz verzichten und damit ihre eigene Altersrente erhöhen. Denn in der Regel stehen die Kinder ja dann auf eigenen Füßen und der Ehemann oder Lebensgefährte ist selbst ausreichend abgesichert.

EZVK: Wenn es nun genau die Betriebsrente ist, mit der sich Frauen das wichtige zusätzliche Finanzpolster für ihren Ruhestand aufbauen können: Wann ist der beste Zeitpunkt zum Einstieg in die freiwillige Altersvorsorge?

Jasmin Vlastic: Eine pauschale Antwort darauf gibt es nicht. Wichtig ist, dass man überhaupt anfängt. Aber dennoch gilt das Motto: Je früher, desto besser. Denn wer früh in die Vorsorge einsteigt, erreicht mit niedrigeren regelmäßigen Beiträgen die gleiche Rentenleistung wie jemand, der sich erst später dazu entschließt.

Für Ihre Fragen zu EZVKPlus ist
unser Service-Center für Sie da!
Telefon: 06151 3301-199
E-Mail: plus@ezvk.de

Früh anfangen lohnt sich – ein Beispiel zur Entgeltumwandlung mit der freiwilligen Betriebsrente EZVKPlus.

Drei Erzieherinnen in einer diakonischen Einrichtung beginnen ihre freiwillige Versicherung am 1. Januar 2012. Alle haben ein Jahreseinkommen von 25.000 Euro und Steuerklasse I. Sie sind 22, 25 und 28 Jahre alt. Für alle ist die tatsächliche

Belastung deutlich geringer als der Bruttobeitrag: Denn bei EZVKPlus werden die Beiträge vom Bruttogehalt abgezogen – und damit nicht versteuert. Bei alternativer Zahlung aus dem Nettogehalt profitieren die Versicherten von der Riester-Förderung.

Die Rentenhöhe hängt vom Eintrittsalter ab

Alter	22 Jahre	25 Jahre	28 Jahre
Bruttobeitrag im Monat	50,00 €	50,00 €	50,00 €
Tatsächliche Belastung im Monat	26,18 €	26,18 €	26,18 €
Rente mit 67	214,75 €	191,72 €	170,40 €

Die Kollegin, die mit 22 Jahren in die Vorsorge gestartet ist, erhält rund 26 % mehr Rente als die Einsteigerin mit 28 Jahren!

Beitragsanpassung bei Gehaltserhöhung: Auch Aufstocken hilft

Die Erzieherinnen können ihre freiwillige Betriebsrente weiter steigern, wenn sie nach zehn Jahren (bei gestiegenen Jahreseinkommen von 35.000 Euro) ihren Vorsorgebeitrag auf 100 Euro aufstocken:

Auch eine spätere Beitragserhöhung zahlt sich aus

Alter	32 Jahre	35 Jahre	38 Jahre
Bruttobeitrag im Monat	100,00 €	100,00 €	100,00 €
Tatsächliche Belastung im Monat	49,55 €	49,55 €	49,55 €
Rente mit 67	358,01 €	317,22 €	279,38 €

Alle drei erwerben eine beachtliche Zusatzrente. Unverändert hat die Kollegin, die schon mit 22 Jahren eingestiegen ist, die Nase vorn.

Damit auf ein hohes
Gehalt eine hohe Rente
folgt: die Unterstützung
für Führungskräfte.

Gut gestartet: die EZVK Unterstützungskasse.

Anfang Oktober 2011 war es so weit: Die EZVK Unterstützungskasse nahm ihren Geschäftsbetrieb auf. Damit erfüllt die EZVK nun auch die spezifischen Versorgungswünsche von Fach- und Führungskräften. Und für Arbeitgeber ist das leistungsstarke Angebot eine gelungene Möglichkeit der Mitarbeiterbindung.

Mit einem hohen Verdienst zur größeren Versorgungslücke?

Diese Frage ist berechtigt, denn die gesetzliche Rente berücksichtigt nur Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Alles, was an Einkommen darüber liegt, trägt nicht zur gesetzlichen Altersversorgung bei.

Speziell bei Ärzten sowie Fach- und Führungskräften mit höherem Einkommen setzt sich diese Problematik bei der betrieblichen Altersversorgung fort: Bei Pensionskassen und Direktversicherern ist der normale Steuerfreibetrag schnell ausgereizt. Schon der Arbeitgeberbeitrag für EZVK^{Grund} kann das Limit übersteigen. Oder der Beschäftigte selbst liegt mit seinen Beiträgen für EZVK^{Plus} darüber – das kann bereits bei einem Jahresgehalt von ca. 60.000 Euro der Fall sein.

Hier kommt nun der wesentliche Vorteil der EZVK Unterstützungskasse zum Tragen: Die **Beiträge sind grundsätzlich steuerfrei** – anders als bei den Durchführungswegen der Pensionskasse oder einer Direktversicherung.

Die Höhe der Beiträge spielt bei der Unterstützungskasse der EZVK keine Rolle: Der Versicherte kann für seine Vorsorge so viel aus seinem Gehalt einzahlen, wie er möchte: Die Steuerfreiheit gilt in unbegrenzter Höhe.



Vorteile bei Personalbindung, Neueinstellungen und Mitarbeitermotivation: die EZVK Unterstützungskasse aus Arbeitgebersicht.



Eine Frage an Angelika Wenzel, Referentin für die EZVK Unterstützungskasse

Frage: Was kann die EZVK Unterstützungskasse für die Personalbindung und Mitarbeitermotivation in den Einrichtungen leisten?

Angelika Wenzel: Leistungsstarke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden und zu halten, ist nicht

immer einfach. Viele soziale Einrichtungen spüren schon jetzt den Fachkräftemangel. Eine überdurchschnittliche Altersversorgung kann hier ein echter Pluspunkt sein. Bei der EZVK Unterstützungskasse kommt noch die Möglichkeit einer unbegrenzt steuerfreien Beitragshöhe hinzu. Das macht sie für Fach- und Führungskräfte besonders interessant, denn gerade Menschen mit einem höheren Einkommen haben im Ruhestand auch eine größere Versorgungslücke. Mit der EZVK Unterstützungskasse kann sich eine Einrichtung als attraktiver Arbeitgeber für Fach- und Führungskräfte positionieren.

Von der Planung bis zur Verwaltung: ein starker Service für Arbeitgeber.

Als Arbeitgeber haben Sie mit der EZVK einen Partner an Ihrer Seite, auf den Sie bei der Unterstützungskasse in mehrfacher Weise zählen können.

Ausführliche Beratung

Die EZVK plant gemeinsam mit dem Arbeitgeber die Einführung der EZVK Unterstützungskasse und berät die angestellten Fach- und Führungskräfte über ihre persönlichen Versorgungsoptionen.

Dauerhafte Rechtssicherheit

Mit der EZVK Unterstützungskasse erfüllen Arbeitgeber automatisch die gesetzliche Anpassungspflicht für Betriebsrenten. Denn ohne aufwendige Einzelfallprüfungen ist eine jährliche Rentenerhöhung von mindestens 1 % garantiert.

Geringer Verwaltungsaufwand

Auf Wunsch kann die komplette Rentenverwaltung an die EZVK und ihren Servicepartner übertragen werden. So reduziert sich der Aufwand des Arbeitgebers auf ein Minimum.

Arbeitgeberfinanzierung

Als zusätzliche Gestaltungsmöglichkeit bei Arbeitsverträgen von Wunschkandidaten kann der Arbeitgeber die Beiträge in die Unterstützungskasse auch ganz oder teilweise selbst übernehmen. Mit dieser arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung wird Angestellten ein attraktiver Gehaltsvorteil geboten.

Die Vorzüge für Angestellte: Punkt für Punkt erfreulich.

Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern findet das Angebot der EZVK Unterstützungskasse zunehmend große Beachtung. Grund sind die vielen Vorteile, die eine umfassende Altersversorgung ermöglichen – gerade auch als Ergänzung der arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente EZVK*Grund* und der freiwilligen EZVK*Plus*.

- Unbegrenzte Steuerfreiheit der Beiträge
- Überdurchschnittlich hohe Garantieverzinsung von 3 %
- Deutlich höhere Garantierente als bei privaten Versicherungsanbietern
- Garantierte jährliche Erhöhung der Rente um 1 %
- Überschussbeteiligung, zusätzlich zur Garantieverzinsung und zur jährlichen Rentenerhöhung
- Freie Wahl zwischen monatlicher Rentenzahlung und einmaliger Kapitalauszahlung
- Familienschutz inklusive: Hinterbliebenenschutz mit Einschluss von Lebenspartnern und Kindern, auf Wunsch auch während des Altersrentenbezugs
- Beitragsfreistellung bei Arbeitgeberwechsel – mit fortwährender Partizipation an den Überschüssen auch ohne Stornokosten möglich



Sprechen Sie uns an, um mehr über unsere Unterstützungskasse zu erfahren.

Alle Infos erhalten Sie von unserem
Team Unterstützungskasse der EZVK.

Telefon: 06151 3301-234

E-Mail: u-kasse@ezvk.de

Organisation und Struktur der EZVK.

Der Zweck bestimmt bei uns die Form. Ob innere Organisation oder die Partnerschaft mit Kirchen und diakonischen Einrichtungen – alles ist strikt auf das Ziel der EZVK ausgerichtet: Ihre Ansprüche als Arbeitgeber und Angestellte optimal und auf finanziell sicherer Basis zu erfüllen.



Klarer Kurs: alles für unsere Beteiligten.

Anders als privatrechtliche Versorgungsunternehmen sitzen wir von der EZVK in einem Boot mit den Arbeitgebern aus Kirche und Diakonie: Sie haben uns gegründet. Und sie bestimmen als Beteiligte der EZVK bei allen wichtigen Entscheidungen mit. Das war und ist typisch für uns – und wird es auch in Zukunft bleiben.



Von Kirche und Diakonie erschaffen und zu 100 % für sie tätig.

Am Beginn stand die Idee einer gemeinsamen kirchlich-diakonischen Zusatzversorgung. Beteiligt waren von Anfang an die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau sowie die Pfälzische Landeskirche unter Einbindung der dazugehörigen Diakonischen Werke.

Das Ergebnis der Verhandlungen bildete 1967 unsere Gründung, damals noch als KZVK Hessen-Pfalz. Zugleich wurde es der Beginn einer Erfolgsgeschichte. Denn das Konzept überzeugte weitere Landeskirchen und Diakonische Werke: Innerhalb weniger Jahre wuchs die Zahl unserer Beteiligten um ein Vielfaches. Dreißig Jahre nach dem Start, 1997, stießen auch Landeskirchen und Diakonische Werke aus den neuen Bundesländern hinzu.

Die Liste unserer Beteiligten ist genauso bunt wie das evangelische Deutschland selbst. Und doch haben alle Beteiligten gemeinsam die evangelische Grundlage und das Bestreben, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine hochwertige Zusatzversorgung mit überdurchschnittlichen Vorteilen zu bieten. Genau hier liegt die Stärke der EZVK: Versorgungsleistungen, die so nur eine Anstalt des öffentlichen Rechts erbringen kann!



Die Beteiligten im Jahr 2011

	Zuständigkeit für die Gliederungen der Landeskirchen sowie die Diakonischen Werke und Einrichtungen
	Zuständigkeit für einzelne Gliederungen der Landeskirche sowie für Diakonische Werke und Einrichtungen

Dazu kommen die Beteiligten mit bundesweiter Verbreitung (EKD, UEK, VELKD, EmK).

Unsere Beteiligten im Jahr 2011.

Aus dem Bereich Verfasste Kirche

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern	ab 01.01.1968
Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (ohne die Rechtsträger im Bereich der schlesischen Oberlausitz)	ab 01.01.1969
Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig	ab 01.01.1969
Bremische Evangelische Kirche	ab 01.01.1969
Evangelische Kirche in Hessen und Nassau	ab 01.01.1967
Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck (vor allem für den Kirchenkreis Schmalkalden)	ab 01.01.1997
Evangelisch-methodistische Kirche in Deutschland	ab 01.01.1973
Evangelische Kirche in Mitteldeutschland (ohne die Rechtsgebiete im Bereich der früheren Kirchenprovinz Sachsen)	ab 01.01.1997
Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)	ab 01.01.1967
Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens	ab 01.01.1997
Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe	ab 01.01.1969
Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)	ab 01.01.1969
Union Evangelischer Kirchen in der EKD (UEK)	ab 01.01.1969
Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands (VELKD)	ab 01.01.1969

Aus dem Bereich Diakonie

Diakonisches Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern	ab 01.01.1968
Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	ab 01.01.1969
Diakonisches Werk der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig	ab 01.01.1969
Diakonisches Werk Bremen	ab 01.01.1969
Diakonisches Werk Hamburg	ab 01.01.1969
Diakonisches Werk in Hessen und Nassau	ab 01.01.1967
Diakonisches Werk in Kurhessen-Waldeck	ab 01.01.1968
Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland (ohne die selbständigen Einrichtungen im Bereich der Evangelischen Landeskirche Anhalts und der früheren Kirchenprovinz Sachsen)	ab 01.01.1997
Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche der Pfalz	ab 01.01.1967
Diakonisches Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens	ab 01.01.1997
Diakonisches Werk Schleswig-Holstein	ab 01.01.1969
Selbständige diakonische Einrichtungen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg	ab 01.01.1969
Selbständige diakonische Einrichtungen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe	ab 01.01.1969
Evangelischer Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e. V.	ab 01.01.1969

Außer diesen Landeskirchen und Diakonischen Werken sind bei uns auch die dazugehörigen Einrichtungen beteiligt, z. B. einzelne Kirchengemeinden oder einzelne diakonische Arbeitgeber.

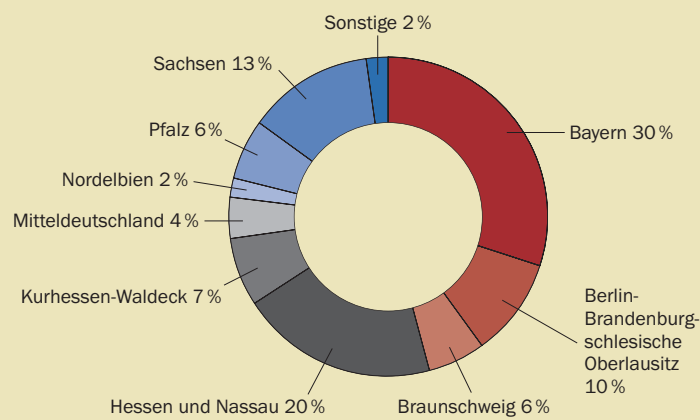
Insgesamt nutzen daher rund **7.000 Arbeitgeber und mehr als 500.000 Versicherte** die Angebote der EZVK, teilweise über besondere Vereinbarungen mit den Arbeitgebern.

Die Beteiligten im Größenvergleich.

Jeder zweite der Beteiligten stammt aus einer der beiden größten angeschlossenen Kirchen: der bayerischen Landeskirche oder der von Hessen-Nassau.

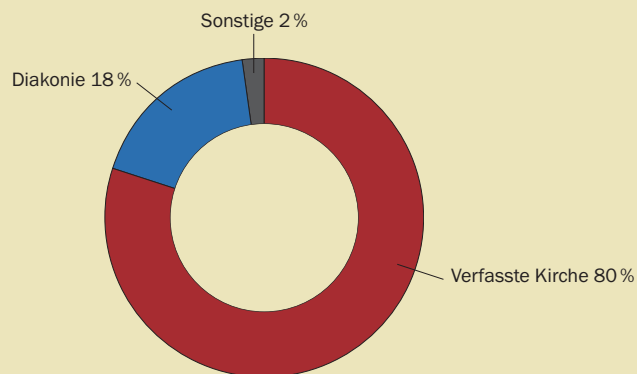
Den deutlich überwiegenden Anteil der Beteiligten machen die Gliederungen der Verfassten Kirchen aus. Die diakonischen Arbeitgeber liegen dagegen bei der Anzahl der Pflichtversicherten vorn – ihre höhere Zahl an Beschäftigten ist der Grund.

Beteiligte nach Kirchengebieten



Die Darstellung umfasst die beteiligten Arbeitgeber aus der Verfassten Kirche und der Diakonie sowie sonstige kirchliche Arbeitgeber.

Beteiligte nach Verfasster Kirche und Diakonie



Verfasste Kirche	5.523
Diakonie	1.243
Sonstige	148
Gesamt	6.914

Einheit und Vielfalt: die Organe der EZVK.

Viele Hände, die an einem Strang ziehen.

Übereinstimmend wünschen sich Beteiligte, Versicherte und die EZVK selbst eine langfristig verlässliche Altersversorgung. Doch die jeweiligen Erwartungen und Erfahrungen sind unterschiedlich. Diese Vielstimmigkeit sehen wir als Chance an: um im Dialog alle zu hören und gemeinsam die beste Lösung zu finden.

Direkte Beteiligung ohne Umweg: durch Kooperation zum Konsens.

Ergänzend zum geschäftsführenden Vorstand umfasst die Organisationsstruktur der EZVK mit Aufsichtsrat und Verwaltungsrat gleich zwei Gremien, mit denen Arbeitgeber und Versicherte sich aktiv in die Meinungsbildung und Beschlussfassung der Kasse einbringen.

Durch diese starke Mitgestaltung kommen bei der Entscheidungsfindung die Kompetenzen und Erfahrungen aus den verschiedensten Berufsfeldern zum

Zuge. Das führt sachlich zu besseren Ergebnissen. Und zugleich stehen die Beschlüsse stets auf der Basis eines breiten Konsenses.

Ob Mitarbeiterin einer Kirchenverwaltung oder Pflegedienstleiter im Krankenhaus, ob Arbeitsrechtsexperte oder Finanzfachfrau: Sämtliche Kompetenzen fließen bei uns direkt mit ein – für eine auch in Zukunft stabile Zusatzversorgung in Kirche und Diakonie.

Der Vorstand.

Vorstand	Abteilungen und ihre Gruppen		
	Aktuarielles Finanzcontrolling/Risikomanagement Interne Revision Organbetreuung und Zentrale Dienste	Beteiligtenservice und Recht ■ <i>Recht</i> ■ <i>Personal</i> ■ <i>Beratung und Schulung</i> ■ <i>Beteiligtenbetreuung</i>	Prozesse und Informationstechnologie ■ <i>Anwendungsentwicklung</i> ■ <i>DV-Verbindung</i> ■ <i>Systemadministration</i>
	Finanz- und Rechnungswesen	Vorsorge und Leistungen ■ <i>Versicherten- und Leistungsbereich</i> ■ <i>Service-Center EZVKPlus</i> ■ <i>Überleitungen</i>	Kapitalanlagen

Vorstandsvorsitzender
Stephan Schulze Schwienhorst

Christian Fuhrmann

Der Aufsichtsrat.

Der Aufsichtsrat ist das Kontrollorgan der EZVK. Er ist beispielsweise für die Berufung des Vorstands, die Überwachung der Geschäftsführung und die Prüfung des vom Vorstand aufgestellten Kostenplans zuständig. Außerdem obliegt ihm die Zustimmung zu Erlass und Änderung der Allgemeinen Versicherungsbedingungen in der freiwilligen Versicherung EZVKPlus.

Zur besseren Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat zwei Ausschüsse gebildet: den Satzungsausschuss für satzungsrechtliche Fragen und den Anlageausschuss für die Kapitalanlagen der Kasse. Im Letzteren sind auch externe Experten vertreten, sodass eine umfassende fachliche Basis für die Arbeit des Ausschusses gegeben ist.

Der Aufsichtsrat besteht aus neun Mitgliedern, die vom Verwaltungsrat der Kasse gewählt werden. 2011 waren drei der neun Mitglieder Frauen. Der Aufsichtsrat tagte im Geschäftsjahr fünfmal.

Gut zu wissen.

Von den neun Mitgliedern des Aufsichtsrats stammen

- drei aus dem Kreis der Versicherten und
- sechs aus dem Kreis der Beteiligten, davon mindestens drei aus dem Kreis der Kirchen mit Kirchensteuerhoheit, die als Gewährleistungsträger für die Erfüllung der Verbindlichkeiten der Kasse haften.



Vorsitzender

Heinz Thomas Striegler
Evangelische Kirche in
Hessen und Nassau

1. stellvertretender Vorsitzender

Dr. Markus Horneber (bis 31.03.2011)
Diakonie Neuendettelsau

Roland Schlerff (ab 10.06.2011)
Diakonisches Werk Schleswig-Holstein

2. stellvertretende Vorsitzende

Dr. Karla Sichelschmidt
Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Weitere Mitglieder

Frank Diegel
Evangelische Kreditgenossenschaft eG, Kassel

Detlev Fey
Evangelische Kirche in Deutschland

Petra Hegt
Marienstift Arnstadt, Evangelische Stadtmission
und Gemeindedienste Erfurt gGmbH

Jörg Marx (ab 29.09.2011)
Agaplesion

Roland Schlerff (bis 09.06.2011)
Diakonisches Werk Schleswig-Holstein

Gabriele Schwarz-Seeberger
Diakonisches Werk Bayern

Hans-Peter Vollbach
Evangelisch-lutherische Landeskirche
in Braunschweig

„Ein wichtiges Instrument zur Mitarbeiterbindung.“

EZVK: Sie sind seit 2011 erster stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats. Warum ist Ihnen die Arbeit für die EZVK wichtig?

Roland Schlerff: Eine angemessene Altersversorgung mit der gesetzlichen Rente allein wird durch die wachsende ältere Bevölkerung immer schwieriger zu garantieren sein. Kirche und Diakonie haben sich sehr frühzeitig dieser Entwicklung gestellt und mit der EZVK eine zusätzliche Altersversorgung für ihre Beschäftigten eingerichtet. Zur Sicherung dieser Renten hat die EZVK zum Jahr 2002 auf eine Kapitaldeckung der Renten umgestellt. Durch diesen Schritt hat die EZVK heute eine sichere wirtschaftliche Grundlage – und bietet eine attraktive und effektive Zusatzrente. Für Personalgewinnung und die Bindung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unser eigentliches Kapital darstellen, ist diese Arbeitgeberleistung ein wichtiges Instrument.

EZVK: Sie haben Ihre berufliche Heimat in der Diakonie. Hat die Diakonie Ihrer Meinung nach ausreichend Gewicht in den Gremien der Kasse?

Roland Schlerff: Die Diakonie hat ausreichend Gewicht – schließlich ist die Gremienbesetzung zwischen den Landeskirchen und der Diakonie insgesamt nahezu ausgeglichen.

EZVK: Die diakonischen Einrichtungen stehen unter einem starken Kostendruck. Welche Rolle spielt hier die Zusatzversorgung? Wie könnte sie die diakonischen Einrichtungen noch wirkungsvoller unterstützen, etwa als Instrument für die Personalpolitik?

Roland Schlerff: Der Kostendruck auf diakonische Einrichtungen hat je nach Arbeitsschwerpunkt stark zugenommen. Dennoch sind die Beiträge zur EZVK als tarifliche Kosten bezahlbar. Für Ausnahmen hat



Interview mit Roland Schlerff, erster stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der EZVK und kaufmännischer Vorstand des Diakonischen Werks Schleswig-Holstein

die EZVK bereits eine Flexibilisierungsregelung für die Beitragshöhe eingeführt. Wenn die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen, kann mit der Kasse ein verminderter Beitrag sowie eine Eigenbeteiligung der Mitarbeiter vereinbart werden. Die arbeitgeberfinanzierte zusätzliche Altersversorgung bei der EZVK weist eine hohe Rentabilität auf und macht damit die Arbeitsplätze in Kirche und Diakonie besonders attraktiv. Damit diese Botschaft auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ankommt, kann die EZVK ihre Informationspolitik noch verbessern. Die Personalabteilungen können dann ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Vorteile leichter und transparenter darstellen.

EZVK: Die EZVK hat seit 2011 ein neues Produkt: die Unterstützungskasse. Wie groß ist Ihrer Erfahrung nach das Interesse in den diakonischen Einrichtungen an einer solchen Versorgungslösung speziell für Fach- und Führungskräfte?

Roland Schlerff: Ich finde es gut, dass die EZVK ihr Produktportfolio erweitert hat. Die Unterstützungskasse bietet die Möglichkeit, einen zusätzlichen Anreiz zur Gewinnung und Bindung von Fach- und Führungskräften zu generieren. Da dieses Produkt noch in den Kinderschuhen steckt, kann ich dazu noch keine quantitative Aussage machen. Ich kann jedoch sagen, dass das Angebot mittlerweile von den Leitungsverantwortlichen in Kirche und Diakonie diskutiert wird.



Interview mit Dr. Karla Sichelschmidt,
zweite stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats der EZVK und Leiterin
des Landeskirchenamts der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern

„Die Unternehmenspolitik der Versorgungskassen muss sich einer kritischen Analyse stellen.“

EZVK: Welche Themen stehen für Sie bei Ihrer Arbeit im Aufsichtsrat im Vordergrund?

Dr. Karla Sichelschmidt: Ich stehe hinter der Idee der Dienstgemeinschaft, die das partnerschaftliche Miteinander von Dienstnehmern und Dienstgebern in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie prägt. Auch den EZVK-Aufsichtsrat erlebe ich als partnerschaftlich. Wir vertreten ja sowohl die Versicherten als auch die Beteiligten und die Kirchen als Gewährleistungsträger. Unser Interesse ist es, für die Mitarbeitenden eine attraktive und zuverlässige Zusatzversorgung bereitzustellen, die auch für die Arbeitgeber tragbar ist. Wir möchten einen verlässlichen Kurs steuern zwischen den Ansprüchen der Versicherten, dem zunehmenden Wettbewerbsdruck in der Diakonie und den zurzeit niedrigen Zinsen, die die Anlagepolitik erschweren. Dabei ist die Zusammenarbeit mit dem Vorstand sehr erfreulich, und wir sind dankbar, dass wir mit Herrn Schulze Schwienhorst und Herrn Fuhrmann ein so kompetentes Führungsteam haben, das von tollen Mitarbeitenden unterstützt wird.

EZVK: Sie sind Vorsitzende der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern (ARK). Gibt es dort Pläne, die seit 2011 möglichen Flexibilisierungen der Pflicht-

versicherung einzuführen (den verminderten Pflichtbeitrag und die Eigenbeteiligung der Versicherten)?

Dr. Karla Sichelschmidt: Unsere ARK hat die neuen Möglichkeiten aufmerksam registriert. Es gibt bislang aber nur vereinzelt Interesse und keine konkrete Beschlussfassung. Aber es ist natürlich nicht auszuschließen, dass das Thema bei Tarifierhöhungen wieder angesprochen wird.

EZVK: Die Kasse ist vor 45 Jahren von den Kirchen gegründet worden. Wie stark ist die Bindung der Kirchen an die Kasse heute?

Dr. Karla Sichelschmidt: Ich denke, die Kirchen haben die EZVK mehr denn je im Blick. Das Thema demographischer Wandel und damit zusammenhängend die Frage nach der Sicherheit der Altersversorgung hat ja auch die Kirchen erfasst. Sie machen sich darüber Gedanken, ob ihre Vorsorge belastbar und ausreichend ist. Die Unternehmenspolitik der Versorgungskassen muss sich zurzeit einer kritischen Analyse stellen. Ich bin froh, dass die EZVK solche Prüfungen nicht fürchten muss, sondern als erfolgreiche und wachsende Versorgungskasse dasteht. Deshalb sind wir als Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern stolz auf „unsere“ EZVK.

Der Verwaltungsrat.

Der Verwaltungsrat ist das oberste Beschlussorgan der EZVK. Er trifft alle Entscheidungen über die Satzung, also die rechtliche Grundlage der Zusatzversorgung. Darüber hinaus wählt er beispielsweise den Aufsichtsrat und entlastet den Vorstand. Er tagt

mindestens einmal jährlich, traditionellerweise stets an einem anderen Ort im Zuständigkeitsbereich der EZVK. 2011 fand das Treffen am 29. September in Fulda statt, erstmals in neuer Zusammensetzung nach der Neuberufung der Mitglieder.

Vorsitz des Verwaltungsrats bis August 2011	Dr. Robert Fischer	Vorsitzender
	Thomas Erler	1. stellvertretender Vorsitzender
	Lutz Ausserfeld	2. stellvertretender Vorsitzender
Vorsitz des Verwaltungsrats ab September 2011	Udo Heinen	Vorsitzender
	Lutz Ausserfeld	1. stellvertretender Vorsitzender
	Christoff Jung	2. stellvertretender Vorsitzender

Alle 74 Mitglieder des Verwaltungsrats im Überblick

Nach der Neuberufung 2011 besteht der Verwaltungsrat aus 74 Mitgliedern. Diese stammen aus den Reihen der Gewährleistungsträger, der kirchlichen Zusammenschlüsse (EKD, UEK, VELKD) und der Diakonie. Dass auf jeden Fall die Hälfte von ihnen dem Kreis der Versicherten angehört, ist satzungsgemäß festgeschrieben.

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern (ELKB)	Friedrich Arnold	Diakonisches Werk Bayern e. V., Nürnberg
	Otto Bayreuther	Diakonie Selb-Wunsiedel, Wunsiedel
	Gerhard Berlig	Landeskirchenamt der ELKB, München
	Evelyn Henseleit	Ev.-Luth. Diakoniewerk Neuendettelsau, Neuendettelsau
	Klaus Klemm	Ev.-Luth. Gesamtkirchengemeinde Fürth, Fürth
	Ursula Sokoll	Diakonisches Werk Bayern e. V., Nürnberg
	Georg Tautor	Landeskirchenamt der ELKB, München
	Nikolas Werth	Ev.-Luth. Kirchengemeindeamt München, München

Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO)	Lutz Ausserfeld	Evang. Diakonissenhaus Berlin Teltow Lehnin, Teltow
	Friedemann Claus	Konsistorium der EKBO, Berlin
	Astrid Fograscher	Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz, Berlin
	Katharina Heinisch	Ev. Kirchenkreisverband Frankfurt (Oder), Frankfurt (Oder)
	Dr. Markus Kapischke	Konsistorium der EKBO, Berlin
	Christian Tilker	Evangelische Schulstiftung der EKBO, Berlin
	Enrico Triebel	Landesausschuss für Innere Mission, Potsdam
	Martin Wulff	Hoffnungstaler Stiftung Lobetal, Bernau bei Berlin
Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig	Karl-Heinz Bodsch	Landeskirchenamt der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, Wolfenbüttel
	Jessica Gümmer	Evangelische Stiftung Neuerkerode, Siedke
	Robert Johns	Diakonischer Dienstgeberverband Niedersachsen, Hannover
	Dr. Jörg Mayer	Landeskirchenamt der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, Wolfenbüttel
Bremische Evangelische Kirche	Ann-Kristin Bernhardt-Weiß	Landesverband Evangelischer Tageseinrichtungen für Kinder, Bremen
	Uwe Mletzko	Verein für Innere Mission in Bremen e. V., Bremen
	Dr. Jürgen Stein	Diakonisches Werk Bremen e. V., Bremen
	Siegbert Wesner	Bremische Evangelische Kirche, Bremen
Evangelische Kirche in Hessen und Nassau (EKHN)	Christian Ebert	Kirchenverwaltung der EKHN, Darmstadt
	Karlheinz Hilgert	Gesellschaft für diakonische Einrichtungen in Hessen und Nassau mbH, Darmstadt
	Christoff Jung	Diakonisches Werk in Hessen und Nassau e. V., Frankfurt am Main
	Walter Karl	Stiftung „Innere Mission“, Darmstadt
	Dr. Petra Knötzele	Kirchenverwaltung der EKHN, Darmstadt
	Rüdiger Ottinger	Diakonisches Werk in Hessen und Nassau e. V., Frankfurt am Main
	Peter Stenger	Kirchenleitung der EKHN, Hohenahr-Hohensolms
	Gerda Wicht	Rechnungsprüfungsamt der EKHN, Darmstadt

Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck (EKKW)	Rolf Busch	Bathildisheim e. V., Arolsen
	Dr. Harald Clausen	Diakonisches Werk in Kurhessen-Waldeck e. V., Kassel
	Willi Hanselmann	ECKD – EDV-Centrum für Kirche und Diakonie GmbH, Offenbach
	Klaus-Dieter Horchem	Hephata, Hessisches Diakoniezentrum e. V., Schwalmstadt-Treysa
	Rüdiger Joedt	Landeskirchenamt der EKKW, Kassel
	Bernd Schäfer-Valtink	Ev. Altenhilfe Gesundbrunnen, Hofgeismar
Evangelisch-methodistische Kirche	Ruthardt Prager	Kirchenkanzlei der Ev.-meth. Kirche, Frankfurt am Main
	Ulrich Schempp	Ev.-meth. Kirche, Geschäftsstelle NJK, Hamburg
Evangelische Kirche in Mitteldeutschland (EKM)	Sven Kost	Ev.-Luth. Diakonissenhausstiftung, Eisenach
	Micha Leckebusch	Landeskirchenamt der EKM, Erfurt
	Clemens Schlegelmilch	Diakonisches Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland, Halle
	Christian Vollbrecht	Landeskirchenamt der EKM, Erfurt
	Rolf Weigel	St. Georg Klinikum Eisenach gGmbH, Eisenach
	Cornelia Zürcher	Landeskirchenamt der EKM, Erfurt
Nordelbische Evangelisch-Lutherische Kirche	Edgar Bodenstein	Diakonisches Werk Schleswig-Holstein, Rendsburg
	Marie-Luise Görlitz	Nordelbisches Kirchenamt, Kiel
	Bernd Nadler	Ev.-Luth. Kirchenkreis Hamburg-Ost, Hamburg
	Martin Paepke	Landesverein für Innere Mission e. V., Rickling
	Sandra Tokarski	Evangelische Stiftung Alsterdorf, Hamburg
	Klaus Wicht	Martha Stiftung, Hamburg
Evangelisch-Lutherische Kirche in Oldenburg	Udo Heinen	Ev.-Luth. Oberkirchenrat Oldenburg, Oldenburg
	Ursula Heitkamp	CVJM-Sozialwerk Wesermarsch e. V., Nordenham

Evangelische Kirche der Pfalz	Jutta Förster	Landesverein für Innere Mission in der Pfalz e. V., Bad Dürkheim
	Ralf Göring	Diakonisches Werk der Ev. Kirche der Pfalz, Speyer
	Gerti Kohl	Landeskirchenrat der Ev. Kirche der Pfalz, Speyer
	Dieter Lutz	Landeskirchenrat der Ev. Kirche der Pfalz, Speyer
	Ulrike Nickel	Jugendbildungsstätte Martin-Butzer-Haus, Bad Dürkheim
	Joachim Scheib	Evangelische Heimstiftung Pfalz, Speyer
Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens	Matthias Bitzmann	Diakonisches Werk der Ev.-Luth. Landeskirche Sachsens, Radebeul
	Bertram Gläser	Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens, Dresden
	Elke Jahn	Ev.-Luth. Kirchenbezirk Dresden-Nord, Dresden
	Sönke Junge	Diakonisches Werk Innere Mission Leipzig, Leipzig
	Jörg Nagel	Diakonisches Werk Innere Mission Leipzig, Leipzig
	Wolfgang Schreckenbach	Ev.-Luth. Landeskirchenamt Sachsens, Dresden
	Angelika Werner	Ev.-Luth. Lutherkirchgemeinde, Radebeul
	Andreas Zintl	Stadtmission Chemnitz e.V., Chemnitz
Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe	Sebastian H. Geisler	Schaumburg-Lippisches Landeskirchenamt, Bückeburg
	Klaus Kruse	Krankenhaus Bethel, Bückeburg
EKD, UEK, VELKD	Elfriede Abram	Kirchenamt der EKD, Hannover
	Dr. Harry Walter Jablonowski	Sozialwissenschaftliches Institut der EKD, Hannover
Evangelischer Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e. V.	Rita Burmeister	Ev. Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e. V., Berlin
	Jan Dreher	Ev. Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e. V., Berlin

Für jedes dieser Mitglieder gibt es noch eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter.



Interview mit Udo Heinen,
Vorsitzender des Verwaltungsrats und Leiter des Oberkirchenrats
der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg

„Die Satzung so fortentwickeln, dass sie die Sicherheit der Zusatzversorgung stärkt.“

EZVK: Sie sind auf der letzten Sitzung des Verwaltungsrats zum Vorsitzenden dieses Gremiums gewählt worden. Welche Themen liegen Ihnen besonders am Herzen?

Udo Heinen: Die beiden wesentlichen Themen sind Versorgungssicherheit und Motivation der Mitarbeitenden für das Thema Altersvorsorge. Konkret möchte ich als Vorsitzender des Verwaltungsrats gerne dazu beitragen, dass die EZVK unseren Versicherten und Beteiligten stets bestmögliche Leistungen zur Altersvorsorge anbieten kann. Dafür müssen wir im Verwaltungsrat die Satzung der EZVK so fortentwickeln, dass sie die Sicherheit der Zusatzversorgung stärkt und gleichzeitig dem Vorstand – in Absprache mit dem Aufsichtsrat – genügend Handlungsspielraum für kreative Gestaltung bietet. Dies erfordert bei den Mitgliedern des Verwaltungsrats ein hohes Verantwortungsbewusstsein im Hinblick auf ihre Kernaufgaben: die Ausgestaltung der Satzung und die Zusammenstellung des Aufsichtsrats. Gemeinsam mit den stellvertretenden Vorsitzenden Herrn Ausserfeld und Herrn Jung möchte ich auch im neu gebildeten Verwaltungsrat eine Atmosphäre des Vertrauens schaffen und das Verantwortungsbewusstsein für das Wesentliche schärfen: die Sicherheit für unsere

Versicherten und Beteiligten sowie die Sensibilisierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihre Altersversorgung.

EZVK: Der Verwaltungsrat der EZVK hat 74 Mitglieder. Immer wieder werden Stimmen laut, die eine Verkleinerung fordern. Was halten Sie von der jetzigen Größe und Struktur des Verwaltungsrats?

Udo Heinen: Die Struktur und die Größe des Verwaltungsrates sind akzeptabel – ich warne dringend davor, nach der Reform des Verwaltungsrats im September 2010 erneut Strukturdiskussionen zu entfachen. Ob der Verwaltungsrat aus 50, 74 oder 100 Mitgliedern besteht, erscheint mir relativ unerheblich. Ohnehin ist eine Diskussion darüber zeitlich überholt: Die Forderung nach einer Verkleinerung stammt aus der Zeit, als die damalige KZVK nur über zwei Organe verfügte. Neben dem Verwaltungsrat stand allein der Vorstand. Nunmehr ist als weiteres Organ der Aufsichtsrat installiert: Er ist das erste Kontrollorgan der Kasse und entlastet uns, den Verwaltungsrat. Er überwacht etwa die laufende Geschäftsführung des Vorstands und erlässt Richtlinien. Damit sind die Aufgaben des Verwaltungsrats sinnvollerweise reduziert auf das „Kerngeschäft“. Wir sollten die Chance daher

„Flächendeckend Multiplikatoren für die Leistungen der EZVK zu haben.“

nutzen, alle Verwaltungsratsmitglieder auch als maßgebliche Verantwortungsträger anzusehen, die im kirchlichen und diakonischen Bereich von der Nordkirche bis nach Bayern für die hervorragende Arbeit der EZVK werben. Neben Informations- oder Schulungsveranstaltungen und dem immer bedeutsamer werdenden Internetauftritt ist es auch notwendig, flächendeckend Vertreterinnen und Vertreter unserer Versicherten und der Beteiligten als Multiplikatoren für die Leistungen der EZVK zu haben unter dem Motto: „Tue Gutes und sprich darüber.“

EZVK: Der Verwaltungsrat tagt einmal jährlich. Wie eng ist in der Zeit dazwischen Ihre Zusammenarbeit mit den anderen Organen der EZVK, Vorstand und Aufsichtsrat? Welchen Einfluss können Sie auf die Arbeit der EZVK nehmen?

Udo Heinen: Die Möglichkeiten der Einflussnahme sind nach der Satzung erheblich: Zum einen kann der Verwaltungsrat auch häufiger als einmal jährlich tagen und zum anderen notfalls weitreichende Beschlüsse fassen. Tatsächlich habe ich im ersten Halbjahr als Vorsitzender des Verwaltungsrats gerne die Möglichkeiten gemäß § 4 der Satzung genutzt, mit beratender Stimme an den Sitzungen des Auf-

sichtsrats teilzunehmen. Dabei war und bin ich beeindruckt von dem großen Engagement aller Mitglieder des Aufsichtsrats. Professionell vorbereitet und souverän geleitet von Herrn Striegler wird die Arbeit des Vorstands konstruktiv, aber auch sehr kritisch begleitet und gestützt. Als Verwaltungsratsvorsitzender werde ich gerne auch Themen von Mitgliedern des Verwaltungsrats frühzeitig in die Beratungsprozesse einbringen – immer mit dem Ziel, dass die Rechte des Verwaltungsrats effektiv wahrgenommen werden können.

Die beste
Altersversorgung ist
der Nachwuchs.

Die nächsten Generationen im Fokus.

Aus unseren demografischen Analysen wissen wir um den Fachkräftemangel, der sich in vielen Branchen abzeichnet. Unser Rezept dagegen ist aktive Nachwuchsförderung. Zusammen mit lebenslangem Lernen wahren wir damit unser wichtigstes Kapital: qualifizierte und kompetente Beschäftigte.

Engagiert und erfolgreich: die Nachwuchsförderung der EZVK.

Eine gute Ausbildung ist Gold wert. Das sehen nicht nur die Beschäftigten so, sondern auch die Arbeitgeberseite gewinnt damit qualifizierte und motivierte Beschäftigte.

Gerade bei der EZVK wird darum die Ausbildung junger Talente großgeschrieben – schließlich gilt es, Werte wie Vertrauen und Glaubwürdigkeit auch künftig mit Leben zu füllen. Das Ergebnis: Ein **Auszubildenden-Anteil von knapp 10 %** an der Gesamtbelegschaft 2011. Damit übertrifft unsere Ausbildungsquote den bundesdeutschen Durchschnitt (2010: 6 %) deutlich.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Auszubildende und Vorstand)

	2011	2010
Aktiver Personalbestand	98	89
davon Frauen	60	54
Männer	38	35
Durchschnittlicher aktiver Personalbestand umgerechnet in Vollzeitkräfte	87,84	81,8
Durchschnittsalter	39	40



Auszubildende bei der EZVK im Ausbildungsjahr 2011/2012 mit ihrer Ausbildungsleiterin Ingrid Muhn in der Mitte.



Interview mit zwei früheren Auszubildenden bei der EZVK: Ingrid Muhn (links), heute Ausbildungsleiterin der EZVK, und Beatrice Pink, heute Mitarbeiterin in der Abteilung Service und Beratung

„Ein breites Spektrum an Charakteren und Talenten.“

EZVK: Frau Muhn, warum engagiert sich die EZVK so stark bei der Ausbildung?

Ingrid Muhn: Zum einen bringen unsere Azubis immer wieder neue Ideen in die Abteilungen ein – sie sind dort eine echte Bereicherung. Zum anderen ist für uns noch ein weiterer Aspekt wichtig: Zusatzversorgung ist ein ganz spezieller Arbeitsbereich, der nicht als eigener Ausbildungsberuf gelernt werden kann. Selbst berufserfahrene Bewerber aus anderen Versicherungsunternehmen müssen von uns noch geschult werden, bevor sie voll einsetzbar sind. Daher ist es für uns günstig, unseren Nachwuchs gleich von Anfang an selbst auszubilden.

EZVK: Frau Pink, Sie haben Ihre Ausbildung 2011 beendet. Was schätzen Sie im Rückblick am meisten an Ihrer Ausbildung bei der EZVK?

Beatrice Pink: Besonders gefallen hat mir die große Vielfalt der Ausbildung. Ich habe alle Abteilungen der Kasse und auch externe Stationen bei anderen Versicherungsunternehmen durchlaufen. Dadurch lernte ich viele unterschiedliche Aufgaben kennen.

Ingrid Muhn: Das soll auch so sein, damit die Azubis von einer breit angelegten Ausbildung profitieren. In den rund drei Jahren erwartet jede und jeden ein ganz schön anspruchsvolles Pensum: Je nach angestrebtem Beruf durchlaufen sie verschiedene Abteilungen im Haus. Stets werden sie von Anfang an in die laufenden Arbeiten eingebunden. Dadurch kennen sie über ihr späteres Einsatzgebiet hinaus auch die anderen Bereiche des Hauses. Das schafft Verständnis für Zusammenhänge – Quereinsteiger haben es da schwerer.

EZVK: Es wird also sehr viel in die Auszubildenden investiert. Lohnt sich das denn?

Ingrid Muhn: Ja, denn ausgebildet wird bei der EZVK ausschließlich für den eigenen Bedarf. Für unsere Auszubildenden bedeutet das eine echte Perspektive auf Übernahme.

Beatrice Pink: Auch ich hatte immer das gute Gefühl, nach der Ausbildung die Aussicht auf einen sicheren Arbeitsplatz zu haben, der mir zudem die Möglichkeiten bietet, mich weiterzuentwickeln.

Aktive Nachwuchsförderung und lebenslanges Lernen – das ist für die EZVK das beste Rezept gegen Fachkräftemangel.

EZVK: Worauf achten Sie bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber?

Ingrid Muhn: Bei der Bewerberauswahl legen wir großen Wert auf ein breites Spektrum an Charakteren und Talenten. Entscheidend ist für uns der Gesamteindruck, den die Bewerbenden machen. Nicht nur Einser-Kandidaten haben bei uns eine Chance. Es ist immer schön zu sehen, was für eine positive Persönlichkeitsentwicklung unsere Auszubildenden im Laufe der Zeit nehmen.

EZVK: Das klingt nach viel Unterstützung für die Azubis.

Ingrid Muhn: Die gibt es in der Tat, auch durch die Kolleginnen und Kollegen aus den Fachabteilungen. Wenn zum Beispiel eine Prüfung ansteht, findet sich immer ein hilfsbereiter Fachkollege, der ihnen bei der Vorbereitung unter die Arme greift.

Beatrice Pink: Außerdem konnten wir in der Prüfungsphase zum Beispiel über mehrere Monate hinweg an einem Vorbereitungskurs für die Abschlussprüfungen teilnehmen. Das hat echt viel gebracht!

Auch für Festangestellte auf dem Stundenplan: Weiterbildung.

Auch als gestandene Profis haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter viele Möglichkeiten, sich weiterzubilden und für neue Aufgaben zu qualifizieren. Das Spektrum reicht vom Tagesseminar über spezielle Lehrgänge bis hin zum berufsbegleitenden Studium in den unterschiedlichsten Fachbereichen. Neben dem Bedarf der Kasse sind die persönliche Neigung und Eignung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ausschlaggebend für die Auswahl des konkreten Weiterbildungsangebots.

Anzahl Auszubildende (Stand Dezember 2011)

■ Bürokauffrau/Bürokaufmann:	7
■ Fachinformatiker/-in für Systemintegration:	1
■ Kauffrau/Kaufmann für Versicherungen und Finanzen (Fachrichtung Versicherung):	2

**Wo wir stehen: unsere
Rahmenbedingungen.**

Zwischen dem ersten Beitrag und der Auszahlung liegt ein langer Weg. Damit Versicherte und Arbeitgeber genau das Ziel erreichen, das sie am Anfang angepeilt haben, reagieren wir frühzeitig und vorausschauend auf geänderte finanzielle und rechtliche Anforderungen.



Das Geschäftsjahr 2011 der EZVK in Zahlen: weiterhin auf Wachstumskurs.

Jahresbilanz 2011		
	2011	2010
Pflichtversicherung EZVKGrund		
aktive Versicherungen	233.773	227.346
beitragsfreie Versicherungen	289.293	274.113
Beiträge	238.927.200 €	207.732.700 €
Sanierungsgeld zur Ausfinanzierung der Startgutschriften (Verwaltung in einem gesonderten Abrechnungsverband)	37.346.500 €	-- *
freiwillige Versicherung EZVKPlus		
Versicherungen in der Anwartschaftsphase	12.927	11.552
Beiträge	9.273.600 €	8.813.000 €
Leistungen		
Rentenempfänger	65.665	62.719
Aufwendungen	217.030.400 €	209.513.800 €
Bilanzsumme	5.817.642.800 €	5.544.643.400 €
lfd. Durchschnittsverzinsung	3,24 %	4,41 %
Personalbestand in Vollzeitkräften (im Jahresdurchschnitt, ohne Auszubildende)	87,84	81,8
Verwaltungsaufwand	1,7 %	2,3 %

* Zur Vermeidung einer Doppelbelastung der Arbeitgeber im Jahr 2010 infolge der Umstellung der Erhebungsmethodik wurde für das Jahr 2010 kein Sanierungsgeld erhoben.

Daraus erwächst viel Gutes: unsere Kapitalanlage.

Für sichere Betriebsrenten sind natürlich die Erträge wichtig, die wir jetzt und in Zukunft aus den Kapitalanlagen erwirtschaften – das gilt für Pflichtversicherung und freiwillige Versorgung. Damit wir dieses Ergebnis erreichen, haben wir unsere Anlagestrategie auf drei Säulen gestellt.

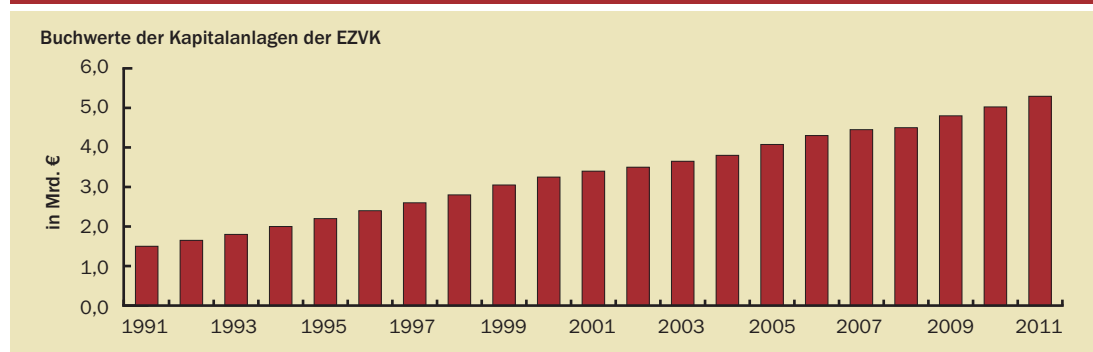
Drei verlässliche Säulen für unsere Anlagestrategie.

Als erste Säule steht die **breite Streuung** des Anlagevermögens im Zentrum: über verschiedene Anlageklassen, Regionen und Strategien. Die zweite Säule besteht aus einem klaren **Verständnis der Anlagen** und der damit verbundenen Risiken: Die EZVK investiert grundsätzlich nur in Anlagen, die wir verstanden haben und deren Werttreiber nach-

vollziehbar zu identifizieren sind. Dies stellen wir durch einen sorgfältigen Auswahlprozess bei Neuinvestitionen sowie ein adäquates Risikomanagement sicher. Die dritte Säule bildet eine **antizyklische Investitionsstrategie**, um langfristig überdurchschnittliche Ergebnisse zu erzielen.

Sicher, renditestark und nachhaltig: unsere Kapitalanlagen.

Entwicklung der Kapitalanlagen 1991 bis 2011

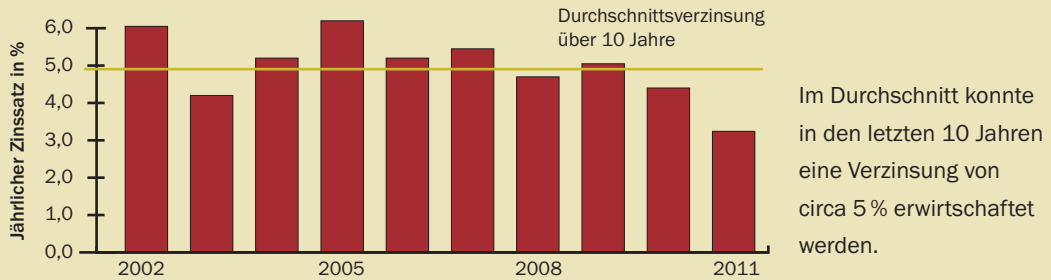


Trotz eines herausfordernden Kapitalmarktumfeldes ist unser Vermögen in den letzten Jahren kontinuierlich gewachsen, sodass wir aktuell über 5 Milliarden Euro für unsere Arbeitgeber und Versicherten verwal-

ten. Der Grund für diese positive Entwicklung liegt in unserer langfristig ausgerichteten Kapitalanlagestrategie.

Unsere Verzinsung: langfristige Entwicklung wichtiger als kurzfristige Schwankungen.

Durchschnittsverzinsung der Kapitalanlage (2002–2011)



Die über die letzten zehn Jahre hohe laufende Durchschnittsverzinsung ist ein weiterer Indikator für die Leistungsfähigkeit der EZVK: Unsere langfristige Kapitalanlagestrategie ermöglicht uns, hohe Erträge zu erwirtschaften und unseren Versicherten ein exzellentes Leistungsniveau zu bieten, das deutlich höher ist als bei privaten Anbietern. Der Rückgang der Verzinsung im Berichtsjahr ist auf die Verwerfungen an den Finanzmärkten, insbesondere im zweiten Halbjahr, zurückzuführen. Die Risikoscheu

der Akteure an den Märkten hat zu temporären Rückgängen der Bewertungskurse auch qualitativ hochwertiger Vermögenswerte geführt, sodass die Ausschüttungen aus den Wertpapierfonds gegenüber den Vorjahren aus Vorsichtsgründen deutlich reduziert wurden. Trotz dieser im Vergleich zu den Vorjahren niedrigeren ausgewiesenen Verzinsung verfügen die Kapitalanlagen der Kasse über eine hohe Durchschnittsqualität, sodass wir unsere Finanzierungsziele beibehalten.

Gut gestreut ist halb gewonnen: die Wertentwicklung 2011.

Gut zu wissen.

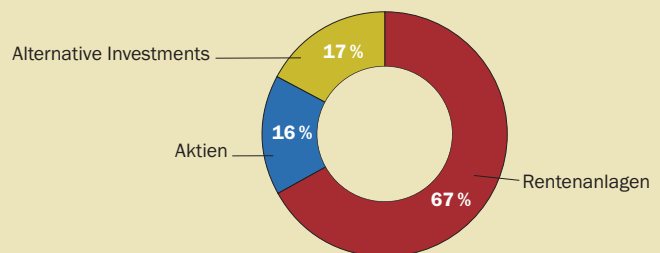
Die Zusatzversorgung ist mit ihrem spezialisierten Angebot sehr langfristig ausgerichtet. Unsere heute als Anwartschaften entstehenden Verpflichtungen müssen meistens erst in vielen Jahren und dann als Rentenansprüche über einen regelmäßig langen Zeitraum erbracht werden. Unsere Anlagestrategie setzt demzufolge auf langfristig und dauerhaft hohe Erträge. Die Ergebnisse einzelner Jahre können durchaus schwanken und – wie im schwierigen Marktumfeld 2011 – auch einmal deutlich rückläufig ausfallen, ohne sich unmittelbar auf unsere Finanzierungsplanung auszuwirken.

Die breite Streuung unserer Kapitalanlagen hat sich auch im Geschäftsjahr 2011 bewährt und zu einer insgesamt positiven Wertentwicklung geführt. Investitionen in drei unterschiedliche Anlagesegmente – (Rentenanlagen, Aktien und alternative Investments) dienen dem Ziel einer planbaren Rendite.

Den größten Teil des Gesamtportfolios der Kapitalanlagen nehmen **Rentenanlagen** ein. Sie bilden mit ihren stetigen und planbaren Erträgen eine verlässliche Basis für die sicherheitsorientierte Rendite. So war es möglich, in einem sehr herausfordernden Marktumfeld insgesamt eine erfreuliche Wertentwicklung in diesem Anlagebereich zu erzielen.

Für langfristig höhere Erträge und zum Schutz vor Inflation sind **Aktienanlagen** das zweite Standbein unserer Kapitalanlage. Mit einer breiten Streuung (Europa, USA, Japan und Schwellenländer) streben wir eine stabile Rendite an – was sich 2011 bewährt hat: Die Kursverluste konnten begrenzt werden und lagen im Rahmen der langfristig erwarteten Schwankungsbreiten. Mit attraktiven Bewertungsrelationen im Vergleich zum Rentenmarkt bleibt das Aktienengagement weiterhin zielführend. Unser drittes Standbein, **alternative Investments**, wurde 2011 gestärkt: neben dem Immobilien- besonders im Infrastrukturbereich. Diese haben den Vorteil anderer Zyklen der Wertentwicklung als Aktien. Damit eröff-

Struktur der Kapitalanlagen zum 31.12.2011



nen diese Anlagen generell weitere Möglichkeiten der Diversifikation und können das Rendite-Risiko-Profil unseres Portfolios verbessern. Gerade 2011 konnten dadurch positive Ergebnisse erzielt werden.

Infrastruktur-Investments im Detail: worum es geht und was es bringt.

Systematisch ausgebaut haben wir im Geschäftsjahr 2011 unsere Infrastrukturinvestitionen, also volkswirtschaftlich notwendige Anlagen und Einrichtungen. Das Spektrum der Investitionen ist vielfältig: Straßen, Telefonnetze und Flughäfen gehören ebenso dazu wie Windkraftanlagen und Stromnetze.

Die Anlagemöglichkeiten werden immer vielfältiger. Denn in Zeiten knapper öffentlicher Haushalte suchen Staaten zunehmend langfristig agierende Investoren, die sich an der Finanzierung von Infrastrukturprojekten beteiligen. Wegen ihrer Relevanz für die Volkswirtschaft unterliegen viele Infrastrukturanlagen staatlicher Kontrolle. So sind die Vergütungssätze vieler Anlagen staatlich reguliert oder es werden sehr lang laufende Verträge vereinbart.

Für Anleger wie die EZVK ist es positiv, dass sich die **Erträge langfristig prognostizieren** lassen. Denn die Nachfrage nach Infrastrukturdienstleistungen ist oftmals gleichbleibend stark und nicht konjunkturabhängig. Damit sind auch die Erträge weniger schwankungsanfällig.

Aktuell umfasst unser Portfolio Beteiligungen an **15 Infrastrukturprojekten**. Bei der Auswahl legen wir unsere gewohnt hohen Maßstäbe für Kapitalanlagen an. Bevor sich ein Investment qualifiziert, vergehen oft Monate intensiver Prüfung.

Zudem stellen wir uns bei der Auswahl unserer **gesellschaftlichen Verantwortung**. Zum Beispiel durch Mittel für den Stromnetzausbau in Deutschland – ein wichtiger Beitrag zur angestrebten Energiewende. Zugleich profitieren wir und unsere Versicherten von den stabilen, staatlich garantierten Renditen des deutschen Stromnetzes. Ein gutes Beispiel, wie wir gesellschaftliche Ziele und attraktive Renditen für unsere Versicherten vereinbaren.

Des Weiteren sind wir an Gas- und Ölspeichern in Deutschland beteiligt. Diese Speicher sind wichtig für die Energiesicherheit verschiedener europäischer Länder. Dazu kommen ausgewählte Wasser-, Wind- und Solarkraftwerke sowie öffentliche Nahverkehrsgesellschaften, Fernwärme- und Wasseraufbereitungsanlagen.

Rendite, die vorhält: nachhaltiges Investieren.

Für uns als Anleger mit kirchlich-diakonischem Hintergrund spielt noch ein zusätzlicher Aspekt eine wichtige Rolle: die **Stärkung nachhaltiger Investments**. Unsere Erwartungen an Rentabilität, Sicherheit und Liquidität werden damit um ethische, ökologische und soziale Kriterien ergänzt.

Um sie zu erfüllen, haben wir einen Spezialisten beauftragt, unsere Aktionärsrechte wahrzunehmen. Im Mittelpunkt steht dabei ein konstruktiver Dialog mit den Unternehmen außerhalb der Hauptversammlungen.

Darüber hinaus lassen wir uns von diesem Dienstleister auf Aktionärsversammlungen vertreten, um bei den Unternehmen Verhaltensänderungen im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung zu bewirken. Dies geschieht im Verbund mit anderen kirchlichen Anlegern, sodass unsere gebündelten Stimmrechte noch stärkeres Gewicht erhalten.

Wichtig ist uns in diesem Zusammenhang, dass wir die volle Transparenz über die Ziele und Aktivitäten unseres Dienstleisters haben. Im Jahr 2011 gab es bei insgesamt 185 Unternehmen in den Bereichen

Umwelt, Soziales und Governance einen direkten Austausch mit dem Management. Dabei konnten 161 dokumentierte positive Änderungen bewirkt werden. Darüber hinaus wurden wir auf 513 Hauptversammlungen im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen vertreten.

Eine dieser Initiativen bewirkte, dass ein großer Technologie-Konzern den Verzicht auf sogenannte Konfliktmineralien offiziell in seine Unternehmensstrategie aufgenommen hat. Der Konzern verlangt nun von seinen Zulieferern, Basismetalle aus konfliktfreien Ländern zu beziehen. Dadurch soll gewährleistet werden, dass weder die Förderung noch der Transport, Handel oder Export dieser Mineralien einer bewaffneten Gruppe finanziell genützt hat oder dabei Menschenrechte verletzt wurden.

In einem anderen Fall boykottierte eine große französische Einzelhandelskette usbekische Baumwolle, die von Kindern geerntet wurde. Der wichtige Baumwolllieferant Usbekistan konnte nur durch die internationale Zusammenarbeit der gesamten Branche dazu gebracht werden, die geforderten Standards einzuhalten.

Fazit:

Unser Ziel, Risiken zu begrenzen und Renditechancen wahrzunehmen, haben wir auch 2011 in einem durch die Finanzkrise herausfordernden Umfeld durch eine effektive strategische und taktische Steuerung der Kapitalanlagen erreichen können. Damit waren **Rentabilität, Nachhaltigkeit, Sicherheit sowie Liquidität der Kasse jederzeit gegeben**.

„Risiken erfolgreich begrenzen.“

EZVK: Wie stark ist die EZVK von der Schuldenkrise in Europa betroffen?

Dennis Reußwig: Die Schuldenkrise hat natürlich Auswirkungen auf den gesamten Kapitalmarkt. Dem kann sich auch die EZVK als institutioneller Anleger nicht entziehen. Mit unserer Strategie der breiten Diversifikation und der Kombination verschiedener Anlagestile konnten wir jedoch die Risiken erfolgreich begrenzen. So streuen wir beispielsweise unsere Rentenanlagen bewusst über die Euro-Zone hinaus. Während Staatsanleihen in den südeuropäischen Ländern Kursverluste erleiden mussten, konnten unsere Investitionen in Anleihen der Schwellenländer und Unternehmensanleihen Wertzuwächse erzielen. Wirklich entscheidend für die Sicherheit unserer Rentenleistungen sind aufgrund der Langfristigkeit unseres Geschäftsmodells zudem nicht mögliche temporäre Einbußen, sondern die langfristige Entwicklung der Kapitalanlagen. Mit unserer antizyklischen Investitionsstrategie können wir auf lange Sicht überdurchschnittliche Ergebnisse erzielen.

EZVK: Was tut die EZVK, um sich vor den Folgen solcher Krisen zu schützen?

Dennis Reußwig: Die breite Streuung unserer Kapitalanlagen und die Kombination aus Nominal- und Sachwerten spielt hierbei eine wichtige Rolle. Des Weiteren verfügen wir über ein umfangreiches Risikomanagement, das uns eine effektive strategische und taktische Steuerung der Kapitalanlagen ermöglicht. Dadurch können wir sich abzeichnende Risiken auf den Finanzmärkten frühzeitig begrenzen, aber auch Renditechancen erkennen und wahrnehmen. Darüber hinaus gilt der Grundsatz: Wir investieren nur in solche Vermögensgegenstände, die wir verstehen.



Interview mit Dennis Reußwig,
Abteilungsleiter Kapitalanlagen

EZVK: Wie sehen Sie die weitere Entwicklung in den südeuropäischen Ländern?

Dennis Reußwig: Unseres Erachtens stehen nicht nur die täglich in den Medien genannten südeuropäischen Länder, sondern viele Industriestaaten vor erheblichen Herausforderungen, ihre Haushalte zu konsolidieren. Die Kapitalmärkte bezweifeln zunehmend, dass dies in Europa gelingen wird. Selbst ein Auseinanderbrechen des Euro-Raums wird diskutiert, was erhebliche Turbulenzen auf den Finanz- und Kapitalmärkten sowie in der Realwirtschaft auslösen würde. Positiv anzumerken ist jedoch, dass in einigen Ländern bereits Strukturreformen umgesetzt wurden. Dieser eingeschlagene Weg muss konsequent weiterverfolgt werden. Nur auf diese Weise kann eine nachhaltige Stabilisierung der Schuldenkrise gelingen.

Auch rechtlich immer auf der Höhe der Zeit.

In juristischer Hinsicht wird der Gestaltungsraum der EZVK von verschiedenen Seiten beeinflusst. 2011 waren es vor allem drei Rechtsgebiete, auf denen für uns relevante Entscheidungen fielen und kommende Veränderungen absehbar wurden.

Satzungsrecht.

Im Jahr 2011 beeinflussten zwei Neuerungen im Tarifrecht das Satzungsrecht der EZVK. Im Mai einigten sich die Tarifvertragsparteien des Öffentlichen Dienstes auf eine Ergänzung der Regelungen der Startgutschriften für rentenferne Jahrgänge und auf die Anerkennung der Mutterschutzzeiten für die Betriebsrente.

Das von den Tarifvertragsparteien erarbeitete Berechnungsmodell für die Startgutschriften wurde im September vom Verwaltungsrat in die Satzung der EZVK aufgenommen. Dies geschah im Einklang mit anderen kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen.

Die praktische Umsetzung dieser Satzungsvorschriften bildet 2012 einen unserer Schwerpunkte. Es gilt, für die zeitlich sehr aufwendigen Berechnungen die technischen Voraussetzungen und Instrumentarien zu schaffen. Zwar wird sich nur für einen Teil der Versicherten und Rentner tatsächlich etwas ändern, dennoch müssen wir jede Startgutschrift einzeln prüfen. Wichtig für unsere Versicherten und Arbeitgeber ist dabei: Niemand braucht selbst aktiv zu werden. Wir berechnen die Startgutschriften automatisch neu und berücksichtigen die erhöhten Werte bei den Anwartschaften und Rentenleistungen. Sollten neue Startgutschriften niedriger ausfallen, bleibt für die betroffenen Versicherten, Rentnerinnen und Rentner übrigens alles beim Alten.

Auch die Einbeziehung der Mutterschutzzeiten ist seit September Bestandteil unseres Satzungsrechts. Allerdings gelten die entsprechenden Satzungsparagraphen bisher nur für die Zeiten ab dem 18. Mai 1990. Für Mutterschutzzeiten vor diesem Datum

steht eine abschließende Regelung der Tarifvertragsparteien noch aus. Wir gehen jedoch davon aus, dass dafür eine vergleichbare Übereinkunft getroffen wird – schließlich wurde genau dies vom Bundesverfassungsgericht in einer Entscheidung vom 28. April 2011 eingefordert. Für uns bedeutet dies: Die Mutterschutzzeiten aller betroffenen Mütter müssen rückwirkend erfasst werden, Versorgungspunkte und Wartezeiten neu berechnet werden. Auch dies wird einen erheblichen Arbeitsaufwand erfordern.

Übrigens:

Da sich im Geschäftsjahr 2011 sowie im laufenden Jahr 2012 keine weiteren Neuerungen im Tarifrecht ergaben, die unser Satzungsrecht berühren, wird 2012 voraussichtlich das erste Jahr seit 1994 ohne Satzungsänderung sein.

Kirchliches und diakonisches Arbeitsrecht.

Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen sind für uns wichtige Ansprechpartner, denn sie entscheiden darüber, wie die Zusatzversorgung in konkretes Arbeitsrecht umgesetzt wird.

Im vergangenen Jahr wurden die Flexibilisierungsoptionen der EZVKGrund in verschiedenen Arbeitsrechtlichen Kommissionen erörtert. Nach unserer Satzung sind zur Entlastung der Arbeitgeber eine Arbeitnehmerbeteiligung oder ein verminderter Pflichtbeitrag mit abgesenkten Leistungen möglich. Eindeutig die bevorzugte Lösung von diesen zwei Optionen ist die Eigenbeteiligung der Beschäftigten. Für uns sehr erfreulich, denn es zeigt, dass Arbeitgeber und Versicherte gleichermaßen den Wert ihrer Zusatzversorgung, insbesondere deren überdurchschnittliche Leistungen, zu schätzen wissen.

Auch die Rahmenbedingungen der Entgeltumwandlung werden durch die Arbeitsrechtlichen Kommissionen beeinflusst. Eine gute Nachricht kommt hier beispielsweise aus Bayern: Die dortige Arbeitsrechtliche Kommission hat zum 1. November 2011 beschlossen, dass die Beschäftigten der bayerischen Landeskirche und Diakonie die vermögenswirksamen Leistungen für die Entgeltumwandlung nutzen können. Damit eine angemessene Altersversorgung angespart werden kann, muss der umgewandelte Beitrag mindestens 20 Euro monatlich betragen. Die Beschäftigten haben so die Möglichkeit, besonders günstig für ihr Alter vorzusorgen – schließlich ist die Entgeltumwandlung der Weg, mit dem der volle Betrag der vermögenswirksamen Leistungen genutzt werden kann, ohne dass Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abgezogen werden.

Europarecht: Beginn einer neuen Debatte.

Zurzeit werden Diskussionen um die Überarbeitung der EU-Pensionsfondsrichtlinie geführt (der europäischen Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung). Die dabei zutage tretenden Absichten und Überlegungen verfolgen wir aufmerksam. Eine solche Tendenz ist, Pensionskassen und Pensionsfonds neuen Eigenkapitalanforderungen zu unterwerfen. Bislang ist allerdings noch nicht abzusehen, ob dies auch umgesetzt werden wird und welche Auswirkungen diese neue Richtlinie gegebenenfalls auf unsere Arbeit haben wird.

Natürlich setzen wir uns dafür ein, dass das bewährte System der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland und insbesondere der Zusatzversorgung mit seinen Vorteilen für Arbeitgeber und Beschäftigte erhalten bleibt. Dabei agieren wir im Verbund mit den anderen Kassen der AKA, der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e. V. Positiv zu vermerken ist schon jetzt, dass durch die Debatten das Augenmerk auf die betriebliche Altersversorgung und ihren wesentlichen und effektiven Anteil an der sozialen Absicherung im Alter gerichtet wird.



**Wir möchten Kontakt
mit Ihnen halten. Und
dafür tun wir einiges.**

Langfristige finanzielle Bindungen brauchen Vertrauen – und Vertrauen entsteht vor allem im persönlichen Miteinander. Das gilt erst recht für die betriebliche Altersversorgung. Daher legen wir großen Wert darauf, den Kontakt zu Arbeitgebern und Versicherten zu halten.





Unterwegs zu unseren Arbeitgebern und Versicherten.

Altersversorgung ist Vertrauenssache – und Vertrauen erwirbt man am besten im persönlichen Kontakt. Daher legen wir großen Wert darauf, mit unseren Arbeitgebern und Versicherten direkt ins Gespräch zu kommen. Am besten geht das vor Ort in den einzelnen kirchlichen oder diakonischen Einrichtungen. Unsere drei Berater Steffen Börmel, Jürgen Röhsler und Andreas Schug sind daher das ganze Jahr über **zwischen Nordsee und Alpen unterwegs**, um Versicherte zu beraten, Vorträge zu halten oder Beratungstage durchzuführen.

2011 fanden durchschnittlich **rund zwei Veranstaltungen der EZVK pro Woche** statt, insgesamt waren es 94. Zum größten Teil handelte es sich dabei um Vorträge und Einzelberatungen von Versicherten in den Einrichtungen. „Mal sind es Personalstellen, mal Mitarbeitervertretungen, die sich an uns wenden. Wir besprechen mit ihnen im Vorfeld, welche Art von Veranstaltung für ihre Einrichtung am besten geeignet ist“, erklärt Andreas Schug. „Manchmal fragen auch einzelne Versicherte bei uns an, und wir setzen uns dann mit dem Arbeitgeber in Verbindung, um ihm eine Veranstaltung anzubieten.“

Ihr Team für Beratung und Schulung

Steffen Börmel
Telefon: 06151 3301-233
E-Mail: boermel@ezvk.de

Jürgen H. Röhsler
Telefon: 06151 3301-145
E-Mail: roehsler@ezvk.de

Andreas Schug
Telefon: 06151 3301-154
E-Mail: schug@ezvk.de

E-Mail: beratung@ezvk.de

Ungebrochen war auch die Nachfrage nach **Altersvorsorge-Tagen**, von denen wir 2011 insgesamt 13 durchführten, stets in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung. Der besondere Vorteil für Versicherte: Sie erhalten gleichzeitig Informationen über ihre gesetzliche Rente und ihre EZVK-Betriebsrente. „Viele Versicherte sind richtig erstaunt über ihre doch recht große Versorgungslücke“, sagt Steffen Börmel. „Erst wenn sie alle Zahlen schwarz auf weiß nebeneinander sehen, wird ihnen bewusst, dass ihre zukünftigen Alterseinkünfte nicht ausreichen werden.“ Gemeinsam mit dem EZVK-Berater können sie dann Möglichkeiten finden, ihre Altersversorgung günstig mit zusätzlichen freiwilligen Beiträgen aufzustocken.

Maßgeschneidert für Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen.

Die Serviceangebote der EZVK lassen sich kurz und knapp mit drei Schlagworten beschreiben: **informieren, beraten, Konzepte erstellen**. Am beliebtesten sind die zwei Veranstaltungsformen des Vortrags und der persönlichen Beratung.

„Die meisten Einrichtungen wünschen sich eine Kombination aus beidem“, sagt Berater Steffen Börmel. „Für Vorträge werden wir häufig zu betriebsinternen Veranstaltungen eingeladen, wie zum Beispiel Mitarbeiterversammlungen. Gerne beantworten wir dabei aufkommende Fragen der Beschäftigten, sodass sich insgesamt meist eine sehr lebendige Veranstaltung ergibt.“ Die Inhalte des Vortrags können im Vorfeld mit der Einrichtung abgesprochen werden. „Uns geht es darum, den Versicherten echtes Wissen zu vermitteln, damit sie dann für sich eine gute Entscheidung treffen können. Das schätzen unsere Versicherten sehr.“

Um noch mehr – speziell über die eigene Altersversorgung – zu erfahren, ist eine persönliche Einzelberatung richtig. Dabei steht für die EZVK-Berater der Bedarf des Versicherten im Zentrum. „Das Ergebnis kann auch sein, dass der Versicherte keine zusätzliche freiwillige Versicherung abschließen sollte. Wichtig ist, den Versicherten und sein Anliegen ernst zu nehmen“, erklärt Steffen Börmel. „Manche bringen einen richtigen Ordner mit allen ihren Versicherungsunterlagen mit und möchten bestimmte Punkte klären. Das sind Vertrauensbeweise, über die ich mich ganz besonders freue.“

Dieses Vertrauen ist auch darum berechtigt, weil die Berater der EZVK keine Provisionen erhalten. Das sorgt für eine unabhängige Beratung, die sich ganz an den Bedürfnissen der Versicherten orientiert.

Neben den zwei Services des Vortrags und der Beratung umfasst das Angebot der EZVK auch verschiedene Specials:

- Altersvorsorge-Tage in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung
- Workshops für Mitarbeitervertretungen
- Seminare in Zusammenarbeit mit Arbeitnehmerverbänden wie dem Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (VKM) Bayern e. V.

Ein weiterer großer Arbeitsbereich besteht im Erstellen **maßgeschneiderter Konzepte für einzelne Einrichtungen**. Diese Konzepte können sich mit einem einzigen Thema beschäftigen oder aber auch einen ganzen Maßnahmenkatalog enthalten. Gemeinsam ist ihnen ein Grundgedanke: für den Arbeitgeber die bestmögliche Lösung für die betriebliche Altersversorgung zu finden. „Mal planen wir eine komplette Infokampagne in der Einrichtung mit Plakaten, Gehaltsbeilegern, Artikeln in der Mitarbeiterzeitschrift, Infoveranstaltung, mal geht es um ein bestimmtes Thema, wie zum Beispiel ‚Betriebliche Altersversorgung statt Überstunden‘“, erläutert Steffen Börmel. „Wir erarbeiten für den Arbeitgeber einen detaillierten Maßnahmenplan, den wir gemeinsam mit ihm umsetzen.“

Immer nah dran: die EZVK auf Großveranstaltungen.

Zu den Höhepunkten des Jahres 2011 gehörten zwei Großveranstaltungen, auf denen wir vertreten waren: der Evangelische Kirchentag in Dresden und die ConSozial in Nürnberg. Auf dem Kirchentag teilten wir uns wieder einen Gemeinschaftsstand mit der KZVK Rheinland-Westfalen aus Dortmund.



Interview mit Andreas Schug (links) und Steffen Börmel, Referenten der EZVK für Beratung und Schulung

„Kontakte knüpfen, Infos vermitteln und Netzwerke bilden.“

EZVK: Wodurch unterscheiden sich die Beratungsangebote der EZVK von denen anderer Anbieter?

Steffen Börmel: Der Versicherte oder der Arbeitgeber kann sich bei uns darauf verlassen, dass es wirklich um ihn und seine Bedürfnisse geht. Darum ist jede Beratung, jedes Informationsgespräch, jede Aktion anders: für eine Berufsanfängerin, die den Einstieg in die Altersversorgung sucht, für eine Mittvierzigerin, die wissen möchte, ob sich eine zusätzliche Altersversorgung für sie noch lohnt, für einen Arbeitgeber, der die betriebliche Altersversorgung zur Personalbindung nutzen möchte – immer geht es darum, eine individuelle Lösung zu finden. Bei Versicherten spielen zum Beispiel Alter, Familienverhältnisse und Einkommen eine wichtige Rolle, bei Arbeitgebern Größe der Einrichtung, Personalstruktur und finanzielle Lage. Mit unserem ganzheitlichen Ansatz stellen wir sicher, dass jeder Ratsuchende am Ende eine überzeugende Lösung für sich gefunden hat.

EZVK: Einer Ihrer Schwerpunkte ist die Präsenz auf Großveranstaltungen wie dem Evangelischen Kirchentag oder der ConSozial. Warum?

Andreas Schug: Auf Kirchentagen und Messen treffen wir ein buntes Publikum, das wir sonst in dieser

Menge nicht erreichen würden. Wir begegnen unseren Arbeitgebern und Versicherten außerhalb des gewohnten Umfeldes und in einer entspannten Atmosphäre. Daher sind die Besucherinnen und Besucher besonders neugierig und aufgeschlossen für Neues. Es macht einfach Spaß, mit ihnen ins Gespräch zu kommen, und genau darum geht es uns ja: Kontakte knüpfen, Infos vermitteln, Netzwerke bilden. Dazu gehört auch, dass wir die Stände unserer Arbeitgeber besuchen, um die Serviceangebote der Kasse vorzustellen. Daraus ist schon so manche engere Zusammenarbeit entstanden, zum Beispiel regelmäßige Beratungstage in einer Einrichtung. Auf den Kirchentagen ist es besonders schön, dass wir einen Gemeinschaftsstand mit der KZVK Rheinland-Westfalen haben, beim Ökumenischen Kirchentag sind auch die Kolleginnen und Kollegen der katholischen Kasse aus Köln mit dabei. Natürlich legen wir auch Wert darauf, gegenüber den privaten Anbietern als kirchliche Zusatzversorgungskasse Flagge zu zeigen.

EZVK: Wer besucht den EZVK-Stand?

Andreas Schug: Das Publikum ist unglaublich vielfältig. Das ist ja gerade das Spannende an einer solchen Großveranstaltung: dass wir so viele unter-

schiedliche Menschen treffen und für die Sache der EZVK begeistern können, indem wir ihnen zeigen, wie viel wir als EZVK für sie leisten.

EZVK: Welche Themen interessieren am meisten?

Andreas Schug: Das Themenspektrum ist so unterschiedlich wie das Publikum selbst. Da ist der Arbeitgeber, der sich Sorgen um die Situation seiner Beschäftigten im Alter macht und uns um Unterstützung bittet. Oder die Versicherte, die sich gezielt ein Angebot zur freiwilligen Versicherung EZVKPlus erstellen lässt. Und die glücklichen Rentnerinnen und Rentner, die einfach nur vorbeischaun, um sich bei uns für ihre Rente zu bedanken. Auffällig ist, dass das Thema Fachkräftemangel für Arbeitgeber immer dringlicher wird. Zur Personalbindung einfach ein höheres Gehalt anzubieten, lassen arbeitsrechtliche Regelungen häufig nicht zu. Genau in dem Punkt können wir Arbeitgeber wirkungsvoll unterstützen, indem wir ihnen die betriebliche Altersversorgung als interessante Alternative vorstellen und für ihre Einrichtung ein Konzept entwickeln. Bei Versicherten ist es manchmal so, dass sie gar nicht genau wissen, was sie eigentlich wissen wollen. Wir müssen den Bedarf also erst herausfinden. Das ist das Reizvolle an der Aufgabe als Berater: gemeinsam

mit den Versicherten eine passgenaue Lösung für ihren Vorsorgebedarf zu finden.

EZVK: Welche von den „kleineren“ Aktionen hat Ihnen im Jahr 2011 besonderen Spaß gemacht?

Steffen Börmel: Jede Veranstaltung hat ihren ganz besonderen Reiz. Toll finde ich zum Beispiel die Altersvorsorge-Tage in Nürnberg. Die Zusammenarbeit mit den Kollegen der dortigen Deutschen Rentenversicherung klappt prima. Sie stellt uns auch ihre Räumlichkeiten als zentralen Anlaufpunkt für Interessierte zur Verfügung. Damit können wir rund 10.000 Versicherte aus dem gesamten Umkreis

„Sicherstellen, dass jeder Ratsuchende am Ende eine Lösung für sich gefunden hat.“

ansprechen. Besonders gerne denke ich auch an den Info- und Beratungstag bei der Evangelischen Hochschule in Berlin zurück. Schon die vorbereiteten Absprachen mit der Personalstelle verliefen reibungslos, der Empfang war richtig herzlich und die Teilnehmenden zeigten sich wissbegierig und offen. Es ist für mich immer ein gutes Gefühl, zu wissen, anderen Menschen wirklich geholfen zu haben.



Interview mit Jürgen Röhsler, Referent der EZVK für Beratung und Schulung, Ansprechpartner für Personalstellen

„Immer eine gute Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch.“

EZVK: Herr Röhsler, Sie betreuen unter anderem die Schulungen für Personalstellen. Wie laufen diese Schulungen ab?

Jürgen Röhsler: Es gibt zwei Möglichkeiten. Der Arbeitgeber kann bei uns eine Inhouse-Schulung für seine Beschäftigten oder eines unserer offenen Seminare buchen. In den Inhouse-Seminaren werden ausschließlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Arbeitgebers geschult. Dabei haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich intensiv mit den speziellen Fragen oder „Problemfällen“ ihrer Einrichtung zu beschäftigen. In den offenen Seminaren kommen die Personalräte mehrerer Arbeitgeber zusammen. Für die Teilnehmenden ist das immer eine gute Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch.

EZVK: Was muss ein Arbeitgeber tun, wenn er eine Schulung für seine Personalstelle möchte?

Jürgen Röhsler: Interessierte Arbeitgeber sollten sich auf jeden Fall bei uns melden, auch wenn in ihrer Region gerade kein Seminar stattfindet. Wir sammeln alle Anfragen und melden uns, wenn wir genug Anmeldungen für eine Schulung haben.

EZVK: Wo finden die Seminare statt?

Jürgen Röhsler: Unser Ziel ist, möglichst in allen Regionen unseres Zuständigkeitsgebiets regelmäßig Schulungen durchzuführen. Wenn die Nachfrage in einer bestimmten Gegend besonders groß ist, kommen wir öfter. Nach Möglichkeit sind wir dabei zu Gast bei einem unserer Arbeitgeber. Sonst freuen wir uns, wenn wir auf geeignete Räumlichkeiten in der Region hingewiesen werden.

EZVK: Ist für eine nachhaltige Wirkung der Seminare gesorgt?

Jürgen Röhsler: Ja, denn wir haben sämtliche Unterlagen und weitere nützliche Infos in einem Ordner zusammengestellt, den die Teilnehmenden am Ende erhalten. Mit ihm haben sie später immer etwas zum Nachschlagen bereit.

Zusatzversorgung leicht gemacht: Schulungen für Personalstellen.

Zusatzversorgung kann so einfach sein – auch für Personalstellen! Damit die Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter unserer Arbeitgeber immer den richtigen Durchblick behalten, bieten wir regelmäßig Schulungen an. Im Jahr 2011 waren es insgesamt acht Seminare und Workshops in den verschiedenen Regionen unseres Zuständigkeitsgebiets. Sie fanden entweder als Inhouse-Schulungen für einen speziellen Arbeitgeber statt oder waren als offenes Seminar für Teilnehmende verschiedener Einrichtungen angelegt.

In den eintägigen Seminaren vermitteln unsere Referenten die wichtigsten Grundzüge der Zusatzversorgung und aktuelle Neuerungen, zum Beispiel im Satzungsrecht. „In unseren Schulungen kommen sowohl Einsteiger als auch Fortgeschrittene auf ihre

Kosten“, erklärt Jürgen Röhler, bei der EZVK der Ansprechpartner für Schulungen. „Bei den Themen gehen wir selbstverständlich auf besondere Wünsche der Teilnehmenden ein.“

Grundsätzlich sind die Schulungen sehr praxisorientiert: Nach einem kurzen Überblick über die Aufgaben der EZVK und die verschiedenen Durchführungswege in der betrieblichen Altersversorgung geht es gleich zu den praktischen Fällen des alltäglichen Meldeverkehrs. Anhand einer fiktiven Erwerbsbiografie vom ersten Arbeitstag bis zum Beschäftigungsende lernen die Teilnehmenden die Abläufe im Meldeverkehr kennen und lösen dazu Übungsaufgaben. Außerdem wird Gelegenheit gegeben, komplizierte Fälle aus der eigenen Praxis zu besprechen.



Interview mit Karl-Heinz Maurer, langjähriger Berater der EZVK.

EZVK: Hat sich in Ihren 17 Jahren bei der EZVK das Interesse an betrieblicher Altersversorgung verändert?

Karl-Heinz Maurer: Auf jeden Fall. Seit der Einführung des Punktemodells ist die Zusatzversorgung für die Versicherten ja viel transparenter geworden. Sie können sich jetzt die aktuelle Höhe ihrer Betriebsrente einfach von uns ausrechnen lassen und sehen auf einen Blick, dass und wie viel sie selbst noch für ihr Alter vorsorgen müssen. Daher interessieren sich heutzutage viel mehr Menschen für die Zusatzver-

sorgung, vor allem für die freiwillige Versicherung EZVK*Plus*. Einige bringen auch Angebote privater Versicherer mit ins Beratungsgespräch. Im Vergleich stellt sich so gut wie immer heraus, dass die Versicherten mit EZVK*Plus* besser bedient sind.

EZVK: Wie wichtig ist für die Versicherten Ihrer Meinung nach die persönliche Beratung?

Karl-Heinz Maurer: Sehr wichtig. Die Versicherten wünschen sich eine individuelle und vor allem neutrale Beratung. Genau das bieten wir ihnen. Bei uns können sie sicher sein, genau die Altersvorsorge zu bekommen, die zu ihrer Lebenssituation passt. Und sie können sicher sein, nicht irgendetwas aufgeschwatzt zu bekommen und keine Fallstricke im Kleingedruckten zu finden.

Wir wünschen Herrn Maurer in seinem Ruhestand viel Freude mit seiner „Großfamilie“ und dass er die vielen Reisen durch die Städte Europas genießt, die er zusammen mit seiner Frau plant.

Holzhofallee 17 a
64295 Darmstadt
Telefon: 06151 3301-0
Telefax: 06151 3301-187
E-Mail: info@ezvk.de

