

2012

Gemeinsam Ziele erreichen

Der Jahresbericht 2012 der
Evangelischen Zusatzversorgungskasse



... bei der Rente für Sie da.

EZVK
EVANGELISCHE
ZUSATZVERSORGUNGSKASSE

www.ezv.de

**2012: ein gutes Jahr für
die Zusatzversorgung.**

Inhalt

4 Vorwort

6 Unsere Stärken

10 Produkte

12 EZVK*Grund*

20 EZVK*Plus*

24 EZVK Unterstützungskasse

28 Organisationsstruktur

30 Beteiligte

34 Aufsichtsrat

38 Verwaltungsrat

44 Vorstand

48 Mitarbeitende

52 Geschäftsjahr 2012

54 Jahresbilanz

55 Kapitalanlage

60 Rechtlicher Rahmen

62 Service und Beratung

Vorwort des Vorstands



Liebe Leserin, lieber Leser,

wer einmal mit einem traditionellen Segelschiff unterwegs war, weiß, dass es gar nicht so leicht ist, immer den Kurs zu halten. Nicht nur Wind, Wetter und Strömungen machen dem Kapitän zu schaffen. Auch die Mannschaft an Bord muss gut eingespielt sein und in jeder Situation genau wissen, was zu tun ist. Daher gehört es zu den wesentlichen Aufgaben des Kapitäns, vor Beginn der Reise eine erstklassige Besatzung zusammenzustellen – vom Steuermann bis zum Schiffsjungen.

Ähnliches gilt auch für eine Einrichtung wie die EZVK. Wir blicken zwar nicht in die Augen von Hurrikans, dafür aber in neue Rechtsvorschriften, und anstatt um reale Felsenriffe navigieren wir um die Klippen der internationalen Kapitalmärkte. Die Ansprüche an die internen Strukturen und die „Mannschaft“ sind jedoch mindestens genauso hoch.

Daher haben wir 2012 ein wenig „Klarschiff“

gemacht. Die wichtigste Veränderung können Sie auf der linken Seite leicht erkennen: Mit Vanessa Baumann hat der Vorstand der EZVK Verstärkung bekommen.

Und auch sonst hat sich in unserer internen Struktur im Jahr 2012 so einiges getan. Unsere neue Abteilung „Service und Beratung“ beispielsweise bündelt seit August alle Informations-, Angebots- und Beratungsservices zu unseren Produkten in einer Hand. Damit tragen wir den immer komplexer und vielfältiger werdenden Aufgaben einer modernen Altersversorgung Rechnung. Heute geht es nicht mehr nur um reine Verwaltung von Rentenanwartschaften

und -ansprüchen. Vielmehr nehmen Information, Beratung und aktive Kommunikation mit verschiedenen Zielgruppen einen immer größeren Raum ein. In unserer neuen Abteilung sind diese Aufgaben jetzt in den besten Händen.

Bei allen Veränderungen ist jedoch unser Ziel das gleiche geblieben: eine leistungsstarke und sichere betriebliche Altersversorgung für unsere Arbeitgeber und Versicherten. Und diesen Kurs werden wir auch in Zukunft halten.

Lesen Sie in diesem Jahresbericht mehr über die Entwicklungen und Ergebnisse Ihrer EZVK im vergangenen Jahr.

Mit herzlichem Dank für Ihr Vertrauen



Stephan Schulze Schwienhorst
Vorsitzender



Vanessa Baumann



Christian Fuhrmann

Wir machen nur eins.
Aber das richtig gut.



Bei allem, was wir tun, richten wir den Fokus auf möglichst hohe Zusatzrenten. Denn so vielfältig die Arbeit in Kirche und Diakonie auch ist – eine leistungsstarke betriebliche Altersversorgung ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig. Deshalb haben wir uns darauf spezialisiert.

Unsere Stärke: die bestmögliche Betriebsrente.

Unser Ziel ist ganz einfach: unseren beteiligten Arbeitgebern und Versicherten eine verlässliche und leistungsstarke Zusatzversorgung zu bieten. Und genauso klar ist der Weg dorthin: Alles ist bei uns auf dieses eine Ziel hin ausgerichtet.



Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist uns nur das Beste gut genug.

Seit unserer Gründung vor 45 Jahren haben wir als Spezialanbieter für die betriebliche Altersversorgung in Kirche und Diakonie Fachwissen, Kompetenzen und Erfahrung gesammelt. Das zählt sich aus:

- Für Arbeitgeber, weil sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit der attraktiven Zusatzversorgung einen echten Mehrwert bieten – und sich deutlich von anderen Arbeitgebern absetzen.
- Für Versicherte, weil sie mit der EZVK-Betriebsrente im Ruhestand erheblich besser abgesichert sind als andere Arbeitnehmer.

Was früher einmal eine kleine Ergänzung der gesetzlichen Rente war, ist heute ein Muss für alle, die im Alter auskömmlich leben möchten: die betriebliche Altersversorgung. Das hat auch der Staat erkannt und fördert die betriebliche Altersversorgung – als zweite Säule der Absicherung für das Alter neben der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Vorsorge.

Kirche und Diakonie gehen noch einen Schritt weiter. Denn hier gehört die zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung zu den selbstverständlichen Sozialleistungen. Und weil die Bedürfnisse und Voraussetzungen in den einzelnen Einrichtungen ganz unterschiedlich sein können, finden Arbeitgeber bei uns genau das Vorsorgekonzept, das zu ihnen passt.

Rechtsgrundlagen im Überblick

Errichtung:

1. Januar 1967

Rechtsform:

Anstalt des öffentlichen Rechts

Rechtsgrundlage:

Satzung in der Fassung der 12. Änderung vom 29. September 2011

Aufsicht:

Versicherungsaufsicht des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

Drei Angebote und ein Ziel: die optimale Altersversorgung.

Mit unseren drei Versorgungsangeboten decken wir alle wesentlichen Bereiche der betrieblichen Altersversorgung ab. Der Vorteil für Arbeitgeber und Versicherte: Sie erhalten ihre Versorgung bei uns aus einer Hand – ganz nach den persönlichen Bedürfnissen.

Die solide Basis bildet die Betriebsrente EZVKGrund.

Mit ihr sind privatrechtlich beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im kirchlichen und diakonischen Dienst erheblich besser versorgt als viele andere – und das zu einem besonders günstigen Preis-Leistungs-Verhältnis.

Um noch eins draufzusetzen, gibt es die freiwillige Betriebsrente EZVKPlus. Das Besondere an diesem ergänzenden Baustein: Die freiwillige Vorsorge wird vom Staat gefördert – mit Steuerfreiheit sowie Sozialversicherungsfreiheit bei der Entgeltumwandlung oder mit der Riester-Förderung. Im Falle der Entgeltumwandlung bedeutet das, dass der Staat einen Teil der Beiträge der Versicherten übernimmt – das können bis zu 50 % oder mehr sein. Und bei Rentenbeginn erhalten diese überdurchschnittliche Rentenleistungen. Auch Kirchenbeamte, Pfarrerinnen und Pfarrer können die Vorteile von EZVKPlus nutzen.



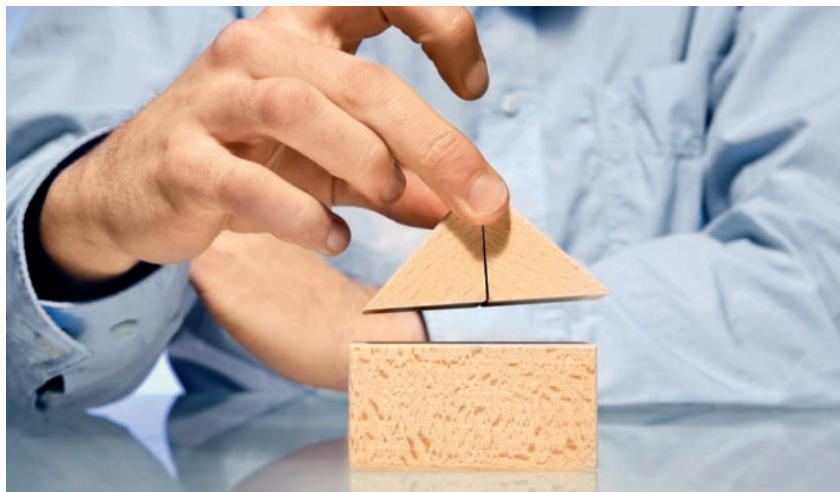
Aktuelle Zahlen und Hintergründe zu allen drei Angeboten finden Sie gleich auf den folgenden Seiten!

Die Lösung für den erhöhten Vorsorgebedarf ist die EZVK Unterstützungskasse. Mit ihr können Angestellte steuerbegünstigt vorsorgen, denn die Beiträge zur Unterstützungskasse sind unbegrenzt steuerfrei. Das spricht gezielt Fach- und Führungskräfte sowie Mitarbeiter mit erhöhtem Absicherungsbedarf an, die die steuerfreien Grenzen für ihre Altersvorsorge bereits erreicht haben. Mit der EZVK Unterstützungskasse können sie sich eine leistungsstarke Zusatzrente aufbauen, ohne auf staatliche Förderung verzichten zu müssen.

Für Versicherte inklusive: hilfreiche Synergieeffekte.

Als Einrichtung der evangelischen Landeskirchen sind wir Teil der starken Gemeinschaft von Kirche und Diakonie. Um unsere Kernaufgaben innerhalb dieser Gemeinschaft noch besser erfüllen zu können, arbeiten wir eng mit den Zusatzversorgungskassen des öffentlichen und übrigen kirchlichen Dienstes zusammen. Innerhalb der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e.V. stehen wir in engem Austausch mit anderen Versorgungseinrichtungen und erarbeiten gemeinschaftliche Lösungen für die Zusatzversorgung. Der Vorteil für unsere Versicherten: Bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes können sie ihre Betriebsrente ohne Verluste von der bisherigen auf die neue Zusatzversorgungskasse überleiten lassen.

Unsere drei Lösungen
für mehr Geld im Alter.



Mit unseren drei Bausteinen für die Betriebsrente bieten Arbeitgeber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern willkommene Zusatzleistungen. Hinter diesem Vorteil für unsere Beteiligten stecken drei gute Ideen: *EZVKGrund*, *EZVKPlus* und EZVK Unterstützungskasse.

Das verlässliche Fundament: EZVKGrund.

Eine für alle: Mit EZVKGrund können sämtliche versicherungspflichtig Beschäftigten ihrem Ruhestand gelassener entgegensehen. Und auch alle anderen Mitarbeitenden unserer Beteiligten können über ihren Dienstvertrag von dieser starken Betriebsrente profitieren.



Automatisch zur überdurchschnittlichen Altersvorsorge.

Sicheren Boden unter den Füßen möchte jeder gerne haben, wenn es um die finanzielle Absicherung des Ruhestands geht. Unsere EZVKGrund bietet genau das. Denn alle versicherungspflichtigen Beschäftigten unserer Arbeitgeber werden bei Beschäftigungsbeginn bei uns versichert – und genießen viele Vorteile:

- Umfassende Versorgung mit Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrente
- Jährlich garantierte Rentenerhöhung um 1 %
- Zusätzliche Versorgungspunkte für mehr Rente bei Erwerbsminderung oder während des Mutterschutzes und der Elternzeit – ganz ohne Beitragszahlung
- Beitragszahlung ganz oder teilweise durch den Arbeitgeber
- Schlanke Strukturen und niedrige Verwaltungskosten
- Zugang zur freiwilligen Betriebsrente EZVKPlus und zur EZVK Unterstützungskasse mit weiteren Vorteilen

Diese Vorzüge sprechen für uns – und für unsere Beteiligten. Denn als Arbeitgeber können sie sich noch besser für qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber präsentieren. Als soziale Leistung, die ganz oder teilweise vom Arbeitgeber finanziert wird, ist die Betriebsrente EZVKGrund **ein Wert, den Fachkräfte zu schätzen wissen.**

Darf's ein bisschen mehr sein? Dafür gibt's soziale Komponenten.

Mehr Rente erhalten, ohne mehr zu bezahlen?
Das gibt's nur bei der Zusatzversorgung – und zwar dann, wenn bei Versicherten bestimmte soziale Kriterien erfüllt sind. Mit diesen so genannten sozialen Komponenten erhalten Versicherte zusätzliche Versorgungspunkte – und damit mehr Betriebsrente. Ohne dass der Arbeitgeber oder sie selbst dafür mehr Beiträge zahlen.

Die sozialen Komponenten werden wirksam bei:

- Mutterschutz
- Elternzeit
- Erwerbsminderung vor Vollendung des 60. Lebensjahres
- Hinterbliebenenversorgung, wenn der Versicherte vor Vollendung des 60. Lebensjahres stirbt

Dies ist **einer der entscheidenden Unterschiede zu Angeboten privater Versicherer**: Auch wer aufgrund von Elternschaft oder schweren Schicksalsschlägen bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis keiner Erwerbstätigkeit nachgehen kann, erhält für diese Zeit bei uns Versorgungspunkte – und damit mehr Rente.

Übrigens

Im Kalenderjahr 2012 waren es immerhin 4,2 % aller Pflichtversicherten, die aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit solche Versorgungspunkte gutgerechnet erhielten.

Wichtig für langjährig Versicherte: Startgutschriften werden angepasst.

2012 feierte das Punktemodell seinen 10. Geburtstag. Nach diesem Betriebsrentensystem werden seit dem 1. Januar 2002 in der Zusatzversorgung die Renten berechnet – klar, transparent und kalkulierbar für Arbeitgeber und Versicherte.

Als wichtige Weiche des Übergangs vom alten ins neue System wurde damals die Startgutschrift eingeführt: Das Rentenguthaben aus dem alten System, mit dem ein Versicherter 2002 in das neue Punktemodell startete, findet sich in dieser Startgutschrift wieder. Alle bereits vor 2002 bei uns Versicherten erhielten eine solche Startgutschrift, die individuell und abhängig vom jeweiligen Alter berechnet wurde.

Nachdem der Bundesgerichtshof Teile der Berechnung beanstandet hatte, einigten sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes 2011 auf ein angepasstes Berechnungsmodell. Der Entscheidung der Bundesrichter wurde so Rechnung getragen. Die EZVK stand damit vor der Aufgabe, die Startgutschriften entsprechend nachzujustieren.

Gute Nachricht für Mütter: Mutterschutzzeiten zählen mit.

Auch für die Mütter unter unseren Versicherten ergaben die Tarifvertragsverhandlungen Erfreuliches: Für die Zeiten des Mutterschutzes während einer versicherungspflichtigen Beschäftigung erhalten sie jetzt zusätzliche Versorgungspunkte gutgeschrieben. Konkret bedeutet das für sie mehr Betriebsrente! Außerdem werden diese Zeiten auf die Mindestversicherungszeit angerechnet, die so genannte Wartezeit. Grundsätzlich erhalten Versicherte eine Betriebsrente nach einer Wartezeit von fünf Jahren. Für Frauen mit weniger Beitragsjahren in der Pflichtversicherung können also die Mutterschutzzeiten ausschlaggebend dafür sein, dass sie eine Betriebsrente aus EZVKGrund bekommen.

Damit möglichst viele Mütter von dieser guten Nachricht profitieren, haben wir bereits ab 2011 als eine der ersten Zusatzversorgungskassen unsere Versicherten und Arbeitgeber umfassend darüber informiert: im Rahmen des Versandes der Versicherungsnachweise, auf unserer Website und im Rundschreiben an die Arbeitgeber. Als besonderen Service haben wir zu den Informationen auch gleich die benötigten Anträge zur Verfügung gestellt – so war die Rückmeldung besonders leicht.

Für unsere Abteilung Vorsorge und Leistungen bedeuten die parallelen Neuregelungen bei Startgutschriften und Mutterschutzzeiten einen echten Kraftakt. Warum das so ist, haben wir die beiden zuständigen Gruppenleiter gefragt, Jens Kawelitzke und Robert Schweitzer.

Weitere Mutterschutz-Regelungen

Die Berücksichtigung der Mutterschutzzeiten gilt bislang nur, wenn diese nach dem 18.05.1990 liegen. Für Mutterschutzzeiten vor diesem Stichtag steht eine sinngemäße tarifvertragliche Regelung noch aus. Sobald diese vereinbart ist, werden wir dies entsprechend bei der Rentenberechnung berücksichtigen.

„Ein hoher Qualitätsanspruch bei der Umsetzung.“



Jens Kawelitzke, Gruppenleiter Vorsorge und Leistungen

EZVK: Welchen Arbeitsaufwand bedeutet eine solche Neuregelung der Mutterschutzzeiten für die Abteilung Vorsorge und Leistungen konkret?

Jens Kawelitzke: Schon bevor die Berechnungen beginnen konnten, waren sehr viele Vorarbeiten erforderlich. Zunächst mussten wir prüfen, wie sich die tarifvertraglichen Vorgaben auf unsere Satzung sowie auf die Bestandsverfahren auswirken. Dafür waren viele Detailfragen zu klären.

Um ein Beispiel zu nennen: Für Frauen, die die Wartezeit in der Pflichtversicherung nicht erfüllt haben (also 60 Kalendermonate), können die Mutterschutzzeiten entscheidend dafür sein, dass sie einen Anspruch auf Betriebsrente erwerben. Konnte eine Versicherte im Laufe ihrer bisherigen Versicherungszeit lediglich 58 Beitrags- und Umlage-monate erreichen, führen die Mutterschutzzeiten künftig zu einer Erfüllung der Wartezeit und die Versicherte kann sich im späteren Leistungsfall über eine Betriebsrente freuen.

Nachdem die erforderlichen Änderungen umgesetzt waren, konnten wir mit der Bearbeitung der Mutterschutzanträge starten.



Robert Schweitzer, Gruppenleiter Vorsorge und Leistungen

EZVK: Herr Schweitzer, wie aufwändig war es, die Neuberechnung der Startgutschriften technisch umzusetzen?

Robert Schweitzer: Trotz der maschinellen Unterstützung bleibt es unsere Aufgabe, die Ergebnisse zu plausibilisieren und beispielsweise über Stichproben zu kontrollieren. Die erforderlichen Nacharbeiten können kleine, schnell zu erledigende Weichenstellungen sein. Es können aber auch umfängliche Detailarbeiten daraus resultieren, die in der Sachbearbeitung weitere Eingriffe und Richtigstellungen nach sich ziehen.

Rund 155.000 Startgutschriften standen zur Überprüfung an. Für ca. 10 % der Versicherten ergab sich eine Verbesserung; etwa drei Viertel davon erhielten einen Zuschlag von bis zu 20 Euro. Auch rund 5.000 Betriebsrentner profitieren rückwirkend von der Erhöhung. Hier ist die Rentenleistung ab ursprünglichem Rentenbeginn neu zu berechnen.

Ähnlich aufwändig ist die Einarbeitung der Mutterschutzzeiten. Inzwischen haben uns etwa 10.500 Anträge erreicht, die wir sukzessive prüfen und abarbeiten. Konkret betrifft dies 9.000 Mütter im aktiven Versicherungsverhältnis sowie 1.500 Versicherte, die bereits eine Betriebsrente beziehen.

Trotz der sehr hohen Fallzahlen haben wir einen unverändert hohen Qualitätsanspruch. Wichtig ist auch, das Tagesgeschäft nicht zu vernachlässigen. Schließlich möchte jeder neue Rentner pünktlich seine erste Rentenzahlung erhalten.

Rundum erfreulich: die aktuellen Zahlen zur Pflichtversicherung.

Versicherungsverhältnisse in der Pflichtversicherung EZVKGrund	
■ Beitragsaufkommen:	250.346.500 €
■ Durchschnittsalter aktiv Versicherter:	44 Jahre, 5 Monate
■ Anzahl aktive Versicherungen:	gegenüber Vorjahr
239.628 (davon Frauen 79,8%)	+ 2,5%
■ Anzahl beitragsfreie Versicherungen:	
292.807	+ 1,2%
■ Zusatzversorgungspflichtige Entgelte:	
5.662.338.700 €	+ 4,0%
Alle Werte zum 31.12.2012	

Der Vergleich zum Vorjahr zeigt: Es geht erfreulich unverändert aufwärts. Die Steigerung des Beitragsaufkommens liegt deutlich oberhalb der Marke von 10 Millionen Euro (2011: 238.927.200 Euro).

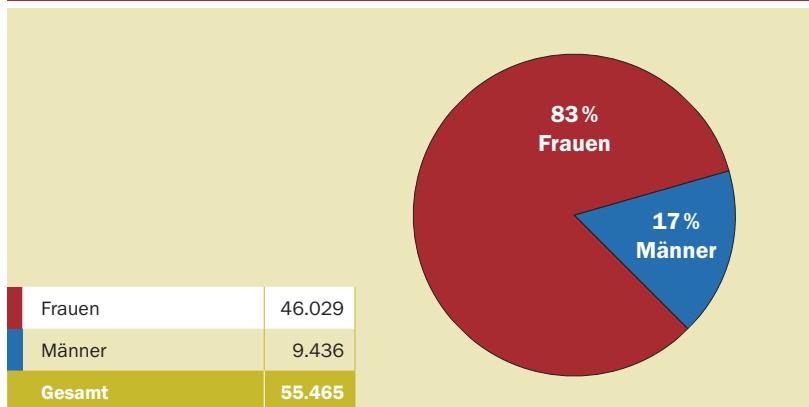
Rentenbeziehende in der Pflichtversicherung EZVKGrund	
■ Anzahl der Rentenbeziehenden:	68.411
davon Altersrenten:	55.465
Erwerbsminderungsrenten:	7.364
Hinterbliebenenrenten:	5.582
■ Rentenleistung:	223.351.400 €
■ Durchschnitt der Altersrenten:	292 €
Alle Werte zum 31.12.2012	

Die Anzahl der Rentenbeziehenden ist bei allen drei Rentenarten sehr gleichmäßig angestiegen. Ebenfalls höher ist die Rentenleistungssumme (2011: 216.956.100 Euro). Dem liegt natürlich auch die garantierte Rentenerhöhung von jährlich 1 % zugrunde.

Durchschnittsalter der Rentenbeziehenden (zum 31.12.2012)			
Art der Rente	Geschlecht	Jahre	Monate
Altersrente	Weiblich	72	3
	Männlich	72	1
	Gesamt	72	3
Erwerbsminderungsrente	Weiblich	57	2
	Männlich	57	2
	Gesamt	57	2
Waisenrente	Weiblich	17	9
	Männlich	17	10
	Gesamt	17	10
Witwen-/Witwerrente	Weiblich	73	4
	Männlich	70	5
	Gesamt	72	2

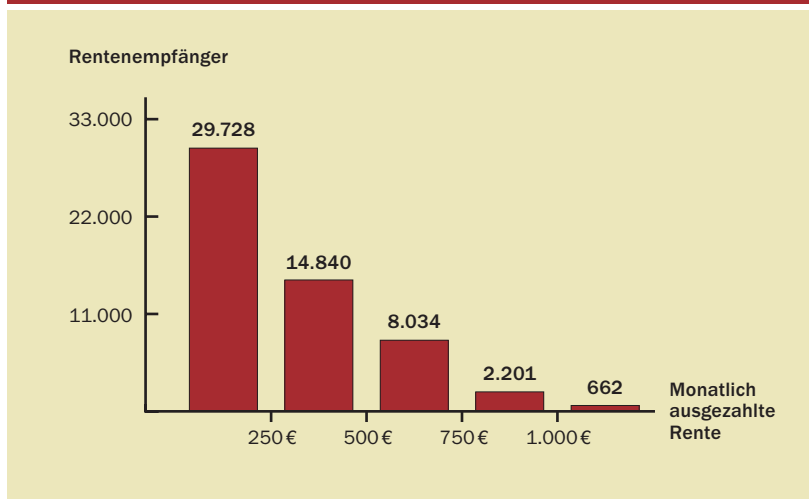
Das Durchschnittsalter hat sich im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um wenige Monate erhöht.

Altersrentenbeziehende nach Geschlecht (zum 31.12.2012)



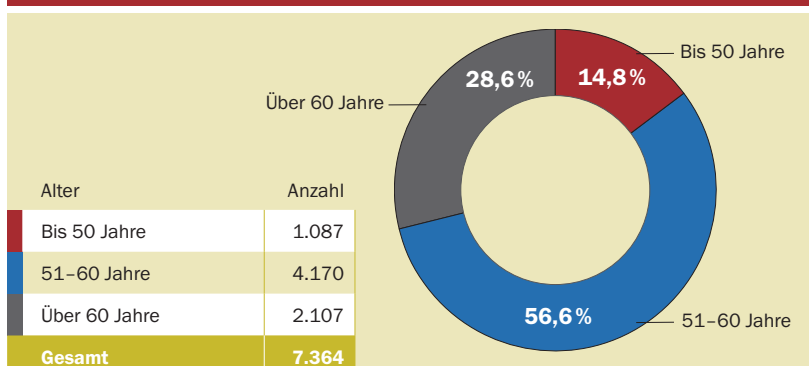
Auch wenn die absolute Zahl der Beziehenden von Altersrente gestiegen ist, blieb innerhalb dieser Gruppe das Verhältnis zwischen Frauen und Männern unverändert.

Altersrenten nach Höhe (zum 31.12.2012)



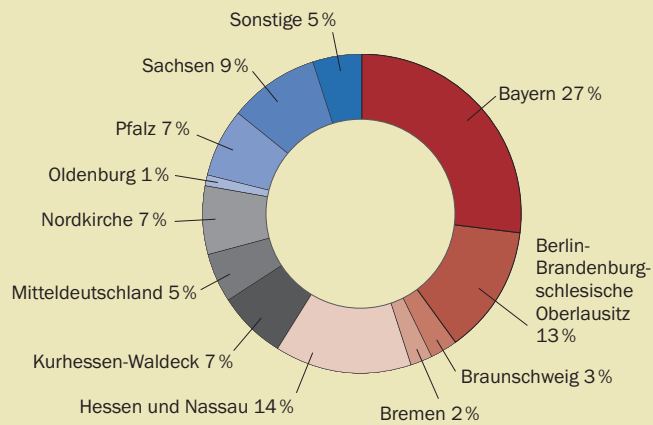
Für fast die Hälfte der Altersrentnerinnen und -rentner erbringt die Pflichtversicherung EZVKGrund mehr als 250 Euro zusätzlich im Monat.

Ausgezahlte Erwerbsminderungsrenten (zum 31.12.2012)



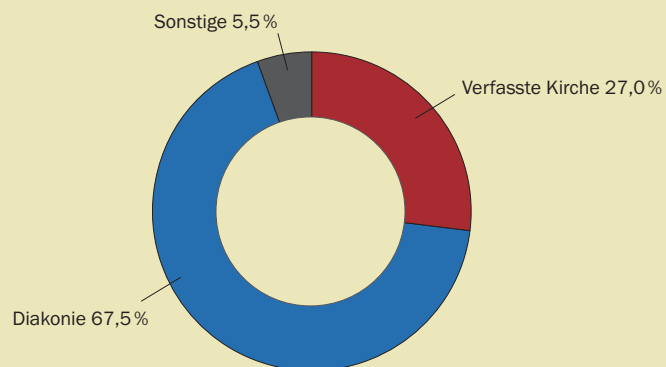
Ein Blick auf die Erwerbsminderungsrenten zeigt, wie wichtig auch diese Versorgung ist: Über 70 % dieser Renten setzen bereits vor dem 60. Lebensjahr ein – und unterstützen für die Phase der Erwerbsminderung die Möglichkeit einer abgesicherten Lebensführung.

Pflichtversicherte 2012 nach Kirchengebieten



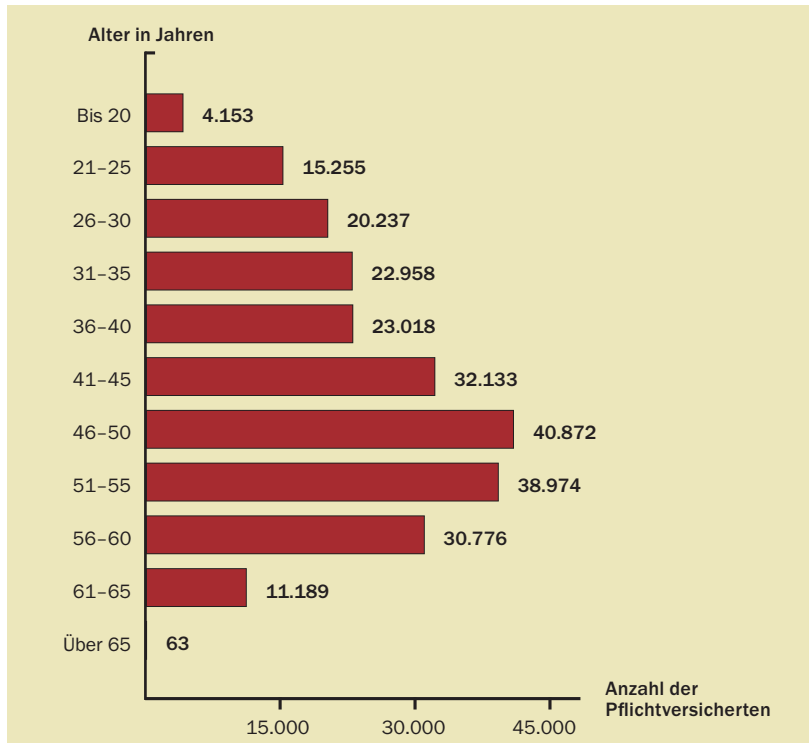
Die Werte umfassen auch die aktiv Versicherten aus diakonischen Einrichtungen sowie aus den kirchlichen Zusammenschlüssen.

Pflichtversicherte 2012 nach Verfasster Kirche und Diakonie



Verfasste Kirche	64.617
Diakonie	161.792
Sonstige	13.219
Gesamt	239.628

Die Mehrheit der Versicherten stammt unverändert aus der Diakonie.

Pflichtversicherte nach Alter (zum 31.12.2012)

Der demografische Wandel zeigt sich auch in dieser Analyse der insgesamt 239.628 aktiv Pflichtversicherten.

Auch bei der Rente gilt:
Aktiv werden lohnt sich.

Für alle, die mehr wollen: EZVKPlus.

Wer mehr für seine Altersvorsorge tun möchte, kann sich mit der freiwilligen Betriebsrente **EZVKPlus** ein zusätzliches Finanzpolster für den Ruhestand aufbauen.

Die Extra-Portion Vorsorge für einen sorgenfreien Ruhestand.

So vorteilhaft die Kombination aus gesetzlicher Rente und Betriebsrente **EZVKGrund** auch ist – richtig genießen werden die meisten Versicherten ihren Ruhestand erst mit einer freiwilligen Zusatzvorsorge. **EZVKPlus** ist dafür besonders geeignet. Hier die Vorteile für Versicherte auf einen Blick:

- Überdurchschnittlich hohe Garantieverzinsung von 3 % – durch die Überschussbeteiligung kann sich die Leistung sogar noch erhöhen
- Hohe Überschüsse dank schlanker Strukturen ohne Abschlusskosten oder Provisionen
- Garantierte Rentensteigerung um mindestens 1 % jährlich
- Flexible Beitragszahlung, auch Beitragspausen und Wiederaufnahme der Beitragszahlung
- Kapitalauszahlung statt Rentenzahlung möglich: entweder zu 100 % – oder zu 30 % mit Rentenzahlung aus der verbleibenden Anwartschaft



Auf einen Blick: die Kennzahlen der freiwilligen Versicherung **EZVKPlus**

Verträge in der Anwartschaftsphase	14.059
Leistungsfälle	612
Durchschnittsalter der aktiv Versicherten auf Vertragsbasis	48 Jahre, 10 Monate
Durchschnittlicher Monatsbeitrag	78 €

Alle Werte zum 31.12.2012

Zwei zusätzliche Tipps zum Sparen:

Für die freiwillige Betriebsrente **EZVKPlus** können Versicherte auch

- Vermögenswirksame Leistungen nutzen (sofern tariflich möglich)
- Überstunden-Vergütung umwandeln lassen

In beiden Fällen **fallen regelmäßig keine Steuern und Sozialabgaben an** – und das Geld kommt in voller Höhe der Altersvorsorge zugute. Wenn hingegen Vermögenswirksame Leistungen in Anlagen investiert oder Überstunden als Gehalt ausgezahlt werden, geht dies nur mit Abzug von Steuern und Sozialabgaben.

Besonders gut für junge Leute: mit wenig Geld groß rauskommen.

Ausbildungs- oder Arbeitsplatz sichern, eigenes Geld verdienen, auf eigenen Beinen stehen – das steht auf der Wunschliste der meisten jungen Menschen ganz oben. Mittlerweile wissen Berufseinsteiger aber auch, dass sie Geld für eine eigene Altersversorgung zurücklegen sollten. Doch wie realistisch ist das, wenn der Verdienst als Berufsanfänger noch nicht so üppig ist?

Die optimale Lösung bietet die **Entgeltumwandlung mit EZVKPlus**. Bis zu 50 % des Beitrags werden durch Steuer- und Sozialversicherungsersparnis

finanziert. Der Beschäftigte zahlt also faktisch selbst nur rund die Hälfte des Beitrags, der auf sein Vorsorgekonto fließt.

Gerade junge Leute profitieren vom Zinseszinsseffekt: Mit einem früheren Einstieg in die Altersversorgung können umso länger Zinsen erwirtschaftet werden – und mehr Vermögen wird aufgebaut. Auf diese Weise bilden anfangs geringe Beiträge eine spürbare Rücklage für den Ruhestand. Das sehen Sie auch am folgenden Beispiel:

Entgeltumwandlung mit der freiwilligen Betriebsrente EZVKPlus

Beispiel: Drei Mitarbeiterinnen (20, 25 und 30 Jahre alt) einer diakonischen Einrichtung beginnen ihre Versicherung am 1. Januar 2013 bei einem Jahreseinkommen von 25.000 € und Steuerklasse I.

Alter	20 Jahre (geb. 15.01.1993)	25 Jahre (geb. 15.01.1988)	30 Jahre (geb. 15.01.1983)
Bruttobeitrag im Monat	50,00 €	50,00 €	50,00 €
Tatsächliche Belastung im Monat	26,43 €	26,43 €	26,43 €
Rente mit 67*	230,06 €	190,67 €	155,95 €

* Garantierente, mögliche Überschüsse nicht eingerechnet; Ausschluss des erweiterten Familienschutzes bei Rentenbeginn.

Früh anfangen lohnt sich also: Die Kollegin, die mit 20 Jahren in die Vorsorge startet, erhält rund 47 % mehr Rente als die Einsteigerin mit 30 Jahren – dabei hat sie nur ca. 27 % mehr Beiträge eingezahlt.

Noch deutlicher wird das im Vergleich mit einer Kollegin, die erst mit 45 Jahren startet. Eine ansehnliche Betriebsrente ist auch dann noch möglich. Aber die Beiträge fallen deutlich höher aus.

Als Vergleich: Entgeltumwandlung mit EZVKPlus und Eintrittsalter 45 Jahre (geb. 15.01.1968)

Beginn der Versicherung am 01.01.2013 bei einem Jahreseinkommen von 35.000 € und Steuerklasse I.

Bruttobeitrag im Monat	100,00 €	150,00 €	200,00 €
Tatsächliche Belastung im Monat	50,77 €	85,69 €	120,71 €
Rente mit 67*	148,97 €	223,69 €	297,94 €

* Garantierente, mögliche Überschüsse nicht eingerechnet; Ausschluss des erweiterten Familienschutzes bei Rentenbeginn.

Ein weiterer Vorteil von EZVKPlus – übrigens nicht nur für Berufseinsteiger, sondern für alle, die Wert auf Flexibilität legen:

Die Beiträge können jederzeit und ohne zusätzliche Kosten erhöht oder verringert werden. Und wenn

das Geld mal ganz knapp ist, weil zum Beispiel eine größere Anschaffung ansteht, können Versicherte die Beitragszahlungen auch ganz aussetzen und später dann einfach wieder einsteigen – ebenfalls ohne zusätzliche Kosten und ohne zeitliche Einschränkung.

Weniger Lohnnebenkosten – so profitieren auch Arbeitgeber.

Das Prinzip ist einfach: Die Beiträge der Beschäftigten fließen aus ihrem Bruttoentgelt. Daher fallen dafür keinerlei Sozialversicherungsbeiträge an – auch nicht für den Arbeitgeber. Voraussetzung

ist, dass die Beiträge für die Zusatzversorgung insgesamt die Höhe von 2.784 Euro nicht überschreiten (Wert für 2013).

So sparen Arbeitgeber mit EZVKPlus		
Monatliche Bruttoentgeltumwandlung pro Mitarbeiter/-in	50 €	100 €
Monatliche Sozialabgabensparnis pro Mitarbeiter/-in (ca. 20 %)	10 €	20 €
Jährliche Ersparnis pro Mitarbeiter/-in (ca.)	120 €	240 €
Jährliche Ersparnis für 100 Mitarbeiter/-innen (ca.)	12.000 €	24.000 €

Je mehr Beschäftigte die Entgeltumwandlung nutzen, desto höher die Ersparnis für den Arbeitgeber.

Arbeitgeber können die Entgeltumwandlung in ihrer Einrichtung aktiv stärken, indem sie beispielsweise einen Teil ihrer Sozialabgabensparnis als Arbeitgeberzuschuss an die freiwillig vorsorgenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeben.

Darum lohnt sich die Förderung der Entgeltumwandlung auch für Arbeitgeber:

- Sie senken die Lohnnebenkosten in ihrer Einrichtung.
- Sie erfüllen den gesetzlichen Anspruch ihrer Beschäftigten auf Entgeltumwandlung (dieser besteht seit 2002).
- Sie bieten ihren Beschäftigten eine sichere und leistungsstarke zusätzliche Altersversorgung. Damit stärken sie zugleich Mitarbeiterbindung und Motivation!

Für besondere
Versorgungswünsche
besonders geeignet.

Die Dritte im Bunde: EZVK Unterstützungskasse.

Damit jeder bei der EZVK genau die Versorgung findet, die für ihn persönlich am besten ist, gibt es seit 2011 die EZVK Unterstützungskasse. Sie deckt das Segment für den erhöhten Versorgungsbedarf ab.

Mit steuerfreien Beiträgen in eine sorgenfreie Zukunft steuern.

Das Besondere an der EZVK Unterstützungskasse sind die speziellen Fördermöglichkeiten für Beschäftigte, die ihre Sparoptionen mit EZVKGrund und EZVKPlus bereits ausgeschöpft haben. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn der Arbeitgeberbeitrag in die Betriebsrente EZVKGrund relativ hoch ist. Oder wenn der Beschäftigte mit seinen Umwandlungsbeiträgen für EZVKPlus die Fördergrenze fast erreicht oder schon überschritten hat.

Besteht zusätzlicher Absicherungsbedarf, ist die EZVK Unterstützungskasse eine echte Hilfe: Denn die Beiträge in die EZVK Unterstützungskasse sind steuerfrei, und das in unbegrenzter Höhe. Auch Sozialversicherungsbeiträge fallen nicht an: bei Arbeitgeberfinanzierung unbegrenzt, bei Entgeltumwandlung für Beiträge bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Damit ist die Unterstützungskasse der EZVK auch für solche Beschäftigte interessant, deren Einkommen unterhalb der Sozialversicherungspflichtgrenzen liegt.

Die Unterstützungskasse bringt also sowohl Höherverdienenden als auch Mitarbeitern mit „normalem“ Einkommen Vorteile, wenn diese einen hohen Absicherungsbedarf haben. Das gilt beispielsweise für:

- Fach- und Führungskräfte (zum Beispiel Geschäftsführer, Ärzte, leitende Angestellte)
- Beschäftigte, die mit EZVKGrund und EZVKPlus ihre steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Fördergrenze bereits erreicht haben
- Ältere Mitarbeiter, die in kurzer Zeit noch steuerbegünstigt eine höhere Anwartschaft aufbauen möchten



Ein gutes Jahr: die Unterstützungskasse 2012.

Nach dem Start im Jahr 2011 hat sich die EZVK Unterstützungskasse im ersten vollen Geschäftsjahr 2012 sehr positiv entwickelt. Auch die erste Zahlung von Altersrente wurde 2012 gestartet. Mit Unterstützung unseres Servicepartners, der ÖBAV Servicegesellschaft für betriebliche Altersversorgung, eines Unternehmens der Sparkassen-Finanzgruppe, ist bei dieser Premiere alles wie geplant abgelaufen. Dieses Beispiel zeigt, dass sich die Zusammenarbeit mit der ÖBAV positiv für alle Beteiligten auswirkt.

Für Arbeitgeber und Mitarbeitende gleichermaßen gut.

Die Vorzüge für Versicherte auf einen Blick:

- Hohe Garantieverzinsung von 3 %. Durch die Überschussbeteiligung kann sich die Leistung noch weiter erhöhen.
- Garantierte Erhöhung der laufenden Rente um mindestens 1 % jährlich.
- Hinterbliebenenschutz, der auf die gesamte Zeit des Altersrentenbezugs erweitert werden kann.
- Auszahlung nach Wahl bei Rentenbeginn: lebenslange monatliche Rente oder Kapitalauszahlung.
- Vollständige Kapitalabfindung möglich (ohne steuerliche Nachteile).
- Unbegrenzte Steuerfreiheit der Beiträge.
- Sozialversicherungsfreiheit – unbegrenzt bei Arbeitgeberfinanzierung; bei Entgeltumwandlung bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (und das unabhängig von sonstigen Beiträgen zu einer Pensionskasse oder Direktversicherung).
- Keine Verringerung der erworbenen Anwartschaft bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vor Rentenbeginn.

Zu den Vorteilen für Arbeitgeber gehören:

- **Geringer Verwaltungsaufwand:** Auf Wunsch kann der Arbeitgeber auch die Rentenverwaltung komplett an die EZVK Unterstützungskasse und ihren Servicepartner übertragen. So reduziert sich sein eigener Aufwand auf ein Minimum.
- **Mehr Rechtssicherheit:** Mit der EZVK Unterstützungskasse erfüllt der Arbeitgeber automatisch die gesetzliche Anpassungspflicht für Betriebsrenten. Denn die EZVK garantiert eine jährliche Rentenerhöhung von mindestens 1 %.
- **Keine Bilanzberührung:** Die Versorgungsverpflichtungen müssen nicht in der Bilanz ausgewiesen werden.
- **Personalbindung und Mitarbeitermotivation:** Mit der EZVK Unterstützungskasse bieten Arbeitgeber ihren Beschäftigten positive Anreize und stärken die Identifikation mit der eigenen Einrichtung.
- **Ersparnis der Sozialversicherungsabgaben:** Die Umwandlung von Beitragsteilen unterhalb der Sozialversicherungsgrenzen führt auch beim Arbeitgeber zu einer Einsparung an Sozialversicherungsabgaben.
- **Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, die Beiträge in die Unterstützungskasse für seine Beschäftigten ganz oder teilweise selbst zu übernehmen.** Mit dieser arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung bietet er ihnen einen weiteren attraktiven Gehaltsvorteil – zusätzlich zum tariflichen Entgelt.

Und nicht zuletzt haben Arbeitgeber mit der EZVK **einen starken Partner an ihrer Seite**, auf den sie zählen können – von der Planung bis zur Einführung und Verwaltung der EZVK Unterstützungskasse in ihrer Einrichtung.

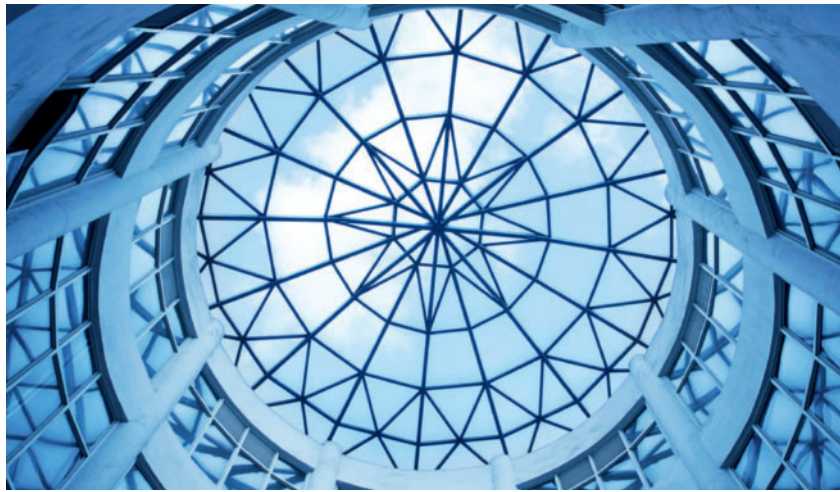


Viele gute Seiten über unsere Versorgungs-Angebote.

Zu allen Angeboten halten wir ausführliche Broschüren bereit. Perfekt für alle, die die Vorteile von EZVKGrund, EZVKPlus oder Unterstützungskasse der EZVK schwarz auf weiß nachlesen möchten.

Alle Broschüren wenden sich gleichermaßen an Beteiligte und Beschäftigte. Fordern Sie die gewünschte Anzahl einfach an oder lassen Sie sich beraten: unter **06151 3301-199** oder **beratung@ezvk.de**.

Ein großes Miteinander
für ein großes Ziel.



Bei unserer organisatorischen Architektur sind uns zwei Stile wichtig: schlanke, effektive Strukturen nach innen und eine vielfältige Vernetzung nach außen.

Auch hier an erster Stelle: unsere Beteiligten.

Seit mehr als 40 Jahren vertrauen zahlreiche Einrichtungen aus Kirche und Diakonie unserem Konzept: allen Mitarbeitenden eine werthaltige Zusatzversorgung zu bieten. Diese große Gemeinschaft macht das Bild der Beteiligten der EZVK so bunt und vielfältig – nicht nur in geografischer Hinsicht.



Unser Ursprung und unser Ziel: das Wohl von Kirche und Diakonie.

Am besten verlässt man sich auf das, was man selbst geschaffen hat. So halten es auch Landeskirchen und Diakonische Werke bei der Altersversorgung. Denn sie haben sich ihre verlässlichen Partner selbst geschaffen: Die EZVK ist schließlich eine Gründung von Kirche und Diakonie – das war zum 1. Januar 2012 übrigens exakt 45 Jahre her.

Die tragende Rolle unserer Beteiligten ist satzungsgemäß festgelegt. Das Ergebnis ist ein zweifach positives: Zum einen haben unsere Beteiligten immer ein selbstverständliches Forum, um unsere gemeinsame Zukunft mitzubestimmen. Und zum anderen ermöglicht unsere Organisationsstruktur eine Effizienz bei den Versorgungsleistungen, die privatwirtschaftliche Anbieter nicht leisten können.



Die Beteiligten im Jahr 2012

	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 2012.

Aus dem Bereich 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 (für den Kirchenkreis Schmalkalden)	ab 01.01.1997
Evangelisch-methodistische Kirche in Deutschland	ab 01.01.1973
Evangelisch-Lutherische Kirche in Mitteldeutschland (ohne die Rechtsträger im Bereich der Kirchenprovinz Sachsen)	ab 01.01.1997
Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland (landeskirchliche Ebene)	ab 01.06.2012
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

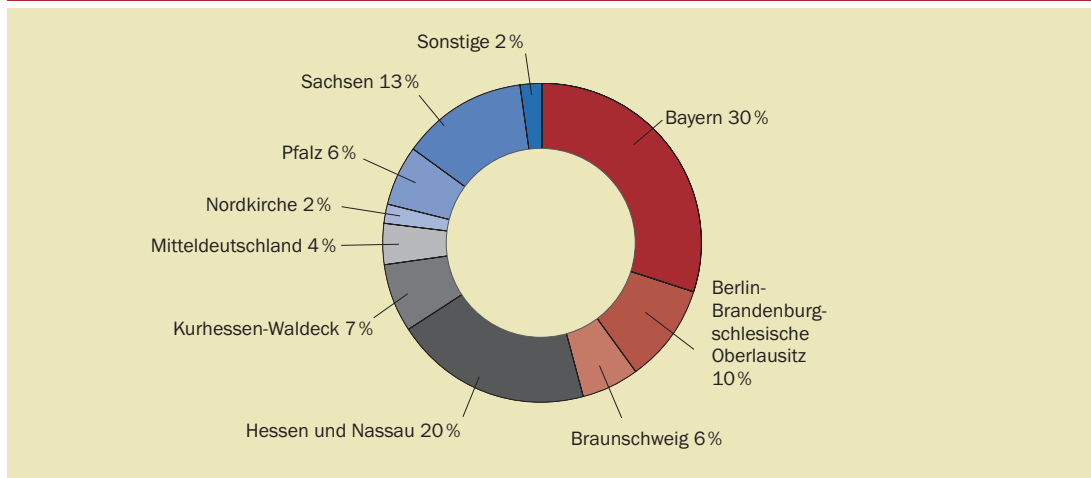
Aus dem Bereich Diakonie

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 selbstständigen Einrichtungen im Bereich der Evangelischen Landeskirche Anhalts und der 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
Selbstständige diakonische Einrichtungen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg	ab 01.01.1969
Selbstständige diakonische Einrichtungen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe	ab 01.01.1969
Evangelischer Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e. V.	ab 01.01.1969

Ob Kirchenverwaltung, Krankenhaus oder Kindergarten – insgesamt betreuen wir rund 523.000 Versicherte aus vielen verschiedenen Berufen bei insgesamt über 7.000 einzelnen Arbeitgebern (teilweise über besondere Vereinbarungen mit den Arbeitgebern).

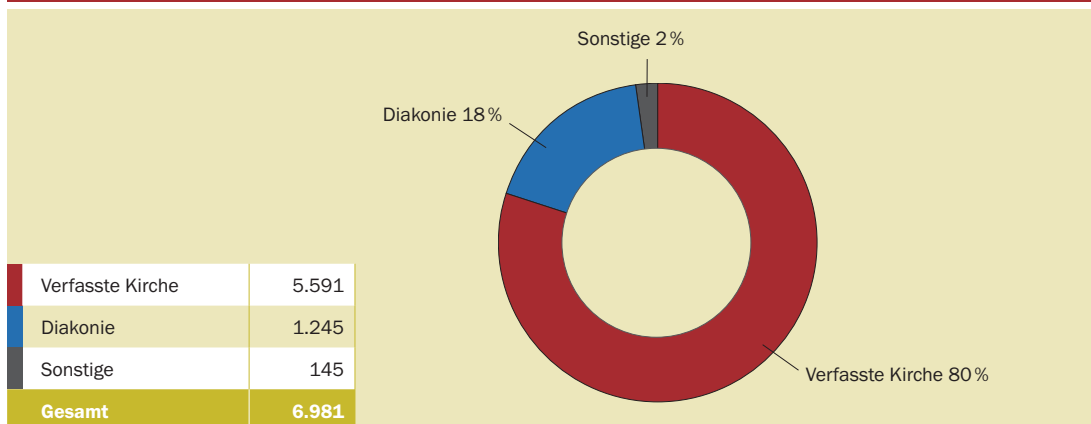
Unsere Beteiligten im aktuellen Größenvergleich.

Beteiligte 2012 nach Kirchengebieten



Die Werte umfassen die beteiligten Arbeitgeber aus Verfasster Kirche und Diakonie sowie alle sonstigen kirchlichen Arbeitgeber.

Beteiligte 2012 nach Verfasster Kirche und Diakonie



Die Gliederungen der Verfassten Kirchen bilden den Großteil der beteiligten Arbeitgeber. Allerdings ist es die Diakonie, welche die deutlich größere Anzahl von Versicherten beschäftigt.

Alles unter Kontrolle: der Aufsichtsrat.

Die Bedeutung unserer beteiligten Arbeitgeber zeigt sich auch im Aufsichtsrat. Denn aus ihren Reihen stammt die Mehrzahl der Aufsichtsratsmitglieder. Dazu kommt ein Drittel aus dem Kreis der Versicherten. Darin spiegelt sich die Solidargemeinschaft von Kirche und Diakonie, der wir verpflichtet sind.



Der Aufsichtsrat der EZVK (von links nach rechts): Roland Schlerff, Jörg Marx, Dr. Karla Sichelschmidt, Hans-Peter Vollbach, Petra Hegt, Frank Diegel, Detlev Fey und Heinz Thomas Striegler.

Der Aufsichtsrat: Ohne ihn geht bei uns gar nichts.

Der Aufsichtsrat ist das Kontrollorgan der EZVK. Zu seinen Aufgaben gehören beispielsweise die Berufung des Vorstands, die Überwachung der Geschäftsführung und die Feststellung des vom Vorstand aufgestellten Kostenplans. Außerdem muss er den Allgemeinen Versicherungsbedingungen für die freiwillige Versicherung EZVKPlus zustimmen.

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, darunter waren 2012 drei Frauen. 2012 tagte er insgesamt fünfmal.

Vorsitzender

Heinz Thomas Striegler

Evangelische Kirche in Hessen und Nassau

1. stellvertretender Vorsitzender

Roland Schlerff

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

Mariienstift Arnstadt, Evangelische Stadtmission
und Gemeindedienste Erfurt gGmbH

Jörg Marx

Agaplesion

Gabriele Schwarz-Seeberger

(† 6. Januar 2013)

Diakonisches Werk Bayern

Hans-Peter Vollbach

Evangelisch-lutherische Landeskirche
in Braunschweig

Nachruf: Wir trauern um Gabriele Schwarz-Seeberger



Am 6. Januar 2013 verstarb nach schwerer Krankheit im Alter von gerade 51 Jahren unser Aufsichtsratsmitglied Gabriele Schwarz-Seeberger.

Wir haben mit ihr einen sehr engagierten, fachlich

kompetenten und im persönlichen Umgang äußerst angenehmen Menschen verloren.

Frau Schwarz-Seeberger engagierte sich seit 1997 als Vertreterin der Versicherten bei der EZVK, zunächst im ehrenamtlichen Vorstand, ab 2004 im Aufsichtsrat. Ebenfalls seit 1997 war sie Mitglied im Satzungsausschuss der Kasse. In dieser Zeit hat sie die Arbeit der EZVK entscheidend mitgeprägt. Hauptberuflich war sie als Referentin für Arbeits- und Mitarbeitervertretungsrecht beim Diakonischen Werk Bayern tätig und hatte die Funktion der stellvertretenden Geschäftsführerin für den Bereich Diakonie in der Arbeitsrechtlichen Kommission in Bayern inne.

Ihre juristische Expertise, ihr klares Urteilsvermögen und ihre persönlichen Qualitäten machten sie für alle, die mit ihr zusammenarbeiten durften, zu einer hoch geschätzten Gesprächspartnerin. Ihr Rat und ihre Unterstützung werden uns sehr fehlen.



Interview mit Detlev Fey,
Referent für Arbeitsrecht, Gesundheits- und Arbeitsschutz
und Organisationsentwicklung im Kirchenamt der EKD

„Wichtig ist ein fairer Ausgleich unterschiedlicher Interessen.“

EZVK: Wie bewerten Sie die aktuelle und künftige Bedeutung der Zusatzversorgung?

Detlev Fey: Im kirchlichen Dienst stehen ca. 730.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aufgrund der Art der Berufsfelder und der bislang höheren Affinität von Frauen zu Sozialberufen ist der Frauenanteil mit knapp 80 % überdurchschnittlich hoch. Weiterhin gibt es viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der unteren Hälfte des Entgeltgruppenspektrums. Die Kirche engagiert sich stark für die Vermeidung von Altersarmut in der Gesellschaft. Dies muss dann aber auch gerade für den kirchlichen Bereich selbst gelten. Hierfür ist die Zusatzversorgung das wichtigste Mittel.

EZVK: Die EZVK ist, wie die übrigen kirchlichen Zusatzversorgungskassen, eine Gründung der Kirchen. Welche Bedeutung hat diese Anbindung für die Kirchen heute?

Detlev Fey: Die Gründung der kirchlichen Zusatzversorgungskassen war in den sechziger Jahren eine sehr gute, richtige Entscheidung. Auch heute und künftig wirkt sich die Existenz der kirchlichen Zusatzversorgungskassen positiv auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, aber auch auf die kirchlichen und diakonischen Arbeitgeber.

Im Gegensatz zu privaten Anbietern von Altersversorgungslösungen haben die Kassen keine eigene Gewinnerzielungsabsicht und dürfen diese rechtlich nicht haben. Der Verwaltungsaufwand ist signifikant niedriger als bei Versicherungsunternehmen. Hier wird Geld gespart, das unmittelbar unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugutekommt. Im Gegensatz zu Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes haben die kirchlichen Kassen frühzeitig die Weichen gestellt. Durch diese sichere und solide Finanzpolitik steht die EZVK gut da und kann sich auf ihren Hauptzweck konzentrieren: den kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine sichere und hochwertige betriebliche Altersversorgung zu bieten.

EZVK: Welche arbeitsrechtlichen aktuellen Themen mit Bezug zur Zusatzversorgung gibt es?

Detlev Fey: In einigen Regionen wird zwischen den kirchlichen Sozialpartnern über eine Eigenbeteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Kosten der Zusatzversorgung diskutiert. Im öffentlichen Dienst ist eine derartige Eigenbeteiligung für die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch seit langem Realität. Dennoch bin ich der Überzeugung, dass im kirchlichen Bereich die Zusatzversorgung auf jeden Fall zum überwiegenden Teil

als Sozialleistung von den Arbeitgebern finanziert werden muss.

EZVK: Wofür setzen Sie sich bei der EZVK besonders ein?

Detlev Fey: Als Vorsitzender des Satzungsausschusses engagiere ich mich natürlich für die Gestaltung der Satzung und der übrigen Rechtsvorschriften der Kasse, wie unserer Allgemeinen Versicherungsbedingungen. Wichtig ist mir insgesamt ein fairer Ausgleich unterschiedlicher Interessen, zum Beispiel zwischen Arbeitgebern und Versicherten. Weiterhin liegt mir die soziale Gestaltung der Zusatzversorgung am Herzen, etwa durch die Berücksichtigung von Erziehungszeiten oder durch höhere Waisenrenten als in anderen Bereichen.

EZVK: Was ist bei Ihren Hauptaufgaben bei der Evangelischen Kirche in Deutschland für Sie zurzeit ein wichtiges Thema?

Detlev Fey: Im politischen Bereich engagieren wir uns stark dafür, dass die Finanzierungsbedingungen für die Einrichtungen im Sozial- und Gesundheitswesen nicht dazu führen, dass ein staatlich verordneter Wettbewerb über die Personalkosten und damit auf dem Rücken der Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter ausgetragen wird, wie dies leider in vielen Bereichen zurzeit der Fall ist. Im Sinne der betreuten Menschen wäre es viel mehr, den Wettbewerb über die Qualität der Angebote auszutragen. Hierfür ist die Kirche mit ihrer Diakonie gut aufgestellt.

Eine starke Vertretung: der Verwaltungsrat.

Miteinander statt gegeneinander – das ist der Grundsatz in unserem Verwaltungsrat. Denn nur gemeinsam fällen in diesem Organ Beteiligte und Versicherte ihre Entscheidungen. So ist sichergestellt, dass beispielsweise bei jeder Satzungsänderung die Interessen aller berücksichtigt sind.

Hier kommen alle Seiten zu Wort.

Der Verwaltungsrat ist das oberste Beschlussorgan der EZVK. Er trifft alle Entscheidungen über die Regelungen der Satzung und damit über die rechtlichen Grundlagen der Zusatzversorgung. Darüber hinaus wählt er beispielsweise die Mitglieder des Aufsichtsrats und entlastet den Vorstand. Die Tagungen des Verwaltungsrats finden mindestens einmal

jährlich statt, und zwar traditionellerweise jedes Mal an einem anderen Ort im Zuständigkeitsbereich der Kasse.

Im Jahr 2012 bestand der Verwaltungsrat aus 74 Mitgliedern. Er tagte einmal, am 5. Oktober 2012 in Erfurt.

Vorsitz des Verwaltungsrats	Udo Heinen	Vorsitzender
	Lutz Ausserfeld	1. stellvertretender Vorsitzender
	Christoff Jung	2. stellvertretender Vorsitzender

Alle 74 Mitglieder im Überblick

Die Verwaltungsratsmitglieder stammen aus den Reihen der Gewährleistungsträger, der kirchlichen Zusammenschlüsse (EKD, UEK, VELKD) und der Diakonie. Zumindest die Hälfte von ihnen gehört dem Kreis der Versicherten an – diese Beteiligung ist in der Satzung der EZVK gesichert. Für jedes Mitglied gibt es noch eine Stellvertreterin bzw. einen Stellvertreter.

Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern (ELKB)	Friedrich Arnold	Diakonisches Werk Bayern e.V., Nürnberg
	Otto Bayreuther	Diakonisches Werk Selb-Wunsiedel e.V., 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
	N. N.	(blieb 2012 unbesetzt)

Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO)	Lutz Ausserfeld	Evang. Diakonissenhaus Berlin Teltow Lehnin, Teltow
	Friedemann Claus	Konsistorium der EKBO, Berlin
	Astrid Fograscher (bis 14.05.2012)	Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V., Berlin
	Martin Matz (ab 15.05.2012)	Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V., 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	Karlheinz Bodsch	Landeskirchenamt der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, Wolfenbüttel
	Jessica Gümmer	Evangelische Stiftung Neuerkerode, Sickinge
	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 (bis 19.09.2012)	Diakonisches Werk Bremen e. V., Bremen
	Eric Bolenius (ab 20.09.2012)	DIAKO – Ev. Diakonie-Krankenhaus gGmbH, 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, 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., Bad Arolsen
	Dr. Harald Clausen	Diakonisches Werk in Kurhessen-Waldeck e. V., Kassel
	Willi Hanselmann	EKKW, ECKD – EDV-Centrum für Kirche und Diakonie GmbH, Offenbach am Main
	Klaus-Dieter Horchem	Hephata Hessisches Diakoniezentrum e. V., Schwalmstadt-Treysa
	Rüdiger Joedt	Landeskirchenamt der EKKW, Kassel
	Bernd Schäfer-Valtink	Ev. Altenhilfe Gesundbrunnen e. V., 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	Evang.-Luth. Diakonissenhausstiftung, Eisenach
	Micha Leckebusch (bis 31.03.2012)	Landeskirchenamt der EKM, Erfurt
	Edward Schuchardt (ab 01.04.2012)	Landeskirchenamt der EKM, Erfurt
	Clemens Schlegelmilch	Diakonisches Werk Evang. Kirchen in Mitteldeutschland e. V., Halle
	Christian Vollbrecht	Landeskirchenamt der EKM, Erfurt
	Rolf Weigel	St. Georg Klinikum Eisenach gGmbH, Eisenach
	Cornelia Zürcher	Landeskirchenamt der EKM, Erfurt
Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland	Edgar Bodenstein	Diakonisches Werk Schleswig-Holstein, Rendsburg
	Marie-Luise Görlitz	Landeskirchenamt, 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 e.V., Leipzig
	Jörg Nagel	Diakonisches Werk Innere Mission Leipzig e.V., 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 Evangelischen Kirche in Deutschland, Hannover
	Dr. Harry Walter Jablonowski	Sozialwissenschaftliches Institut der Evangelischen Kirche in Deutschland, 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



Interview mit Lutz Ausserfeld,
kaufmännischer Vorstand des Evangelischen
Diakonissenhauses Berlin Teltow Lehnin

„Der Bonus Zusatzversorgung muss auch erst einmal verdient werden.“

EZVK: Sie sind seit über 15 Jahren im Verwaltungsrat der EZVK. Auf welchen Themen liegt dabei Ihr Hauptaugenmerk?

Lutz Ausserfeld: Zu Beginn meiner Tätigkeit im Jahr 1997 ging es vor allem um die Fragen, die sich aus der Integration des Ostteils von Berlin und von Brandenburg ergeben haben. Anschließend war und ist die langfristige Tragfähigkeit der Zusatzversorgung ein besonderes Anliegen. Das sage ich auch als Betroffener: Ich gehöre selbst zum Versichertenkreis.

EZVK: Sie sind kaufmännischer Vorstand des Diakonissenhauses Berlin Teltow Lehnin und in einer Reihe weiterer Gremien aktiv. Was sind aus Ihrer Sicht die Herausforderungen für Ihre Einrichtung im Wettbewerb auch mit privaten Anbietern?

Lutz Ausserfeld: Die privaten Träger verfügen nicht über ein vergleichbares System betrieblicher Alterssicherung, das die gesamte Mitarbeiterschaft bedient – allenfalls gibt es Modelle für bestimmte Eliten. Wirtschaftlich sind sie damit allerdings kurzfristig im Vorteil – es fehlen die Personalnebenkosten für die zusätzliche Alterssicherung. Unser Ziel muss es daher sein, allen Mitarbeitenden und insbesondere den Führungskräften zu

verdeutlichen, dass das Geld bei der EZVK gut angelegt ist und wirtschaftlich eine hochattraktive Zulage bedeutet. Also eine Aufklärung nach dem Motto: „Was müsste man aus dem Netto zahlen, um eine laufende Rente von ... Euro zu erhalten.“ Wenn Gehälter verglichen werden, gehört die EZVK als „Super-Bonus“ unbedingt dazu. Aber: Der Bonus muss auch erst einmal verdient werden – das bringen die diakonischen Dienstgeber stets auch in die Debatte des Verwaltungsrats mit ein.

EZVK: Wie kann die Zusatzversorgung diakonische Einrichtungen dabei unterstützen, sich gegenüber privaten Trägern zu positionieren? Was wünschen sich diakonische Einrichtungen von der Zusatzversorgung, zum Beispiel in Bezug auf Produkte, Services oder Leistungen?

Lutz Ausserfeld: Wir brauchen Flexibilität in Beiträgen und Produkten. Vorstand und Aufsichtsrat haben „die Kasse“ zukunftsorientiert weiterentwickelt – der Weg muss fortgesetzt werden. Auch das Marketing für die Angebote der EZVK hat sich überzeugend verbessert.

Individuelle und einrichtungsspezifische Erfahrungen prägen die Mitarbeit im Verwaltungsrat der EZVK. Und machen uns zu dem, was wir sind: effektive Dienstleister für Kirche und Diakonie.

EZVK: Die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz hat die Möglichkeit des verminderten Pflichtbeitrags und der Eigenbeteiligung in ihr Arbeitsrecht aufgenommen. Wie wichtig sind diese Flexibilisierungsoptionen für diakonische Einrichtungen?

Lutz Ausserfeld: Die Bedeutung dieser Entscheidung ist nicht zu unterschätzen: Eine Reihe von Trägern im Bereich unseres Diakonischen Werks hat die Option des festen Pflichtbeitrags von 4 % gezogen, um ihn für die Zukunft festzuschreiben. Die Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden am ungeminderten Beitrag bietet unseren Dienstgebern eine andere Möglichkeit der Kostenreduzierung. Aber auch Mitarbeitende, für die der verminderte Beitrag gilt, können von der Aufstockung mit einer freiwilligen Eigenbeteiligung profitieren: durch deutliche Erhöhung ihrer Betriebsrente, sofortige Unverfallbarkeit der mit der Eigenbeteiligung erworbenen Anwartschaften und keine Wartezeit für die daraus erwachsende Altersrente.

Übrigens

Weitere Informationen zum flexibilisierten Arbeitsrecht im Diakonischen Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz finden Sie auf Seite 60.

Aus zwei mach drei: unser Vorstand.

Eine Zusatzversorgung, die auch in Zukunft werthaltige Lösungen vorhalten will, muss in der Gegenwart mit der Zeit gehen. Die nötigen Veränderungen machen auch nicht vor unserem Vorstand halt. Über das Ergebnis freuen wir uns ganz besonders.

Flache Hierarchien und schlanke Strukturen – das zeichnet die Organisation der EZVK aus. Unsere Devise lautet dabei: so viel wie nötig, so wenig wie möglich. Denn unser interner Apparat ist kein Selbstzweck, sondern dient einem obersten Ziel: Arbeitgebern und Versicherten optimale Leistungen zu bieten.

Und dafür haben wir in den vergangenen Jahren einiges getan: Unsere erweiterte Produktpalette und neue Gestaltungsoptionen bieten Arbeitgebern und Versicherten viele Möglichkeiten, die betriebliche Altersversorgung noch besser an ihren Bedarf anzupassen. Damit haben wir einen Weg beschritten, der auch unsere internen Arbeitsprozesse vor neue Anforderungen stellte. Vor allem die Erweiterung der Service- und Beratungsangebote, ihre Verbindung zum operativen Geschäft, der wachsende Umfang von arbeits-, aufsichts- und europarechtlichen Fragestellungen machten eine Revision bestehender Strukturen notwendig.

Als Ergebnis wurden die betreffenden Arbeitsbereiche neu geordnet und **zum 1. September 2012 in einem eigenständigen Vorstandsressort zusammengefasst. An seine Spitze berief der Aufsichtsrat Vanessa Baumann**, die in unserem Hause seit langem als fachkundige und erfahrene Führungskraft aktiv ist.

Entsprechend ihrer strategischen oder operativen Funktion sind die Aufgabenbereiche der Kasse in **drei** eigenständige **Vorstandsressorts** gegliedert:

■ **Das Ressort des Vorstandsvorsitzenden**

umfasst alle für das Gesamtunternehmen steuerungsrelevanten Bereiche.

■ **Im neuen Vorstandsressort Recht und Versi-**

cherung ist im Wesentlichen das Versicherungsgeschäft zusammengefasst. Dadurch entsteht eine fachlich und verwaltungstechnisch effiziente Verknüpfung der Fachbereiche Bestandsverwaltung, Beteiligtenbetreuung, Recht sowie Service und Beratung.

■ **Der Vorstandsbereich Finanzen** konzentriert

sich auf die Kapitalanlagen und das Finanz- und Rechnungswesen. Damit trägt die Kasse dem immer komplexer werdenden Kapitalmarkt, dem steigenden Anlagevolumen und den höheren Anforderungen aus dem Risikomanagement und der Regulatorik Rechnung.

Der Vorstand.

Vorstand	Abteilungen
	■ Personal und Gremien ■ Aktuarielles Finanzcontrolling/ Risikomanagement ■ Interne Revision ■ Prozesse und Informationstechnologie
	■ Beteiligungen und Recht ■ Vorsorge und Leistungen ■ Service und Beratung
	■ Kapitalanlagen ■ Finanz- und Rechnungswesen ■ Zentrale Dienste

Stephan Schulze Schwienhorst, Vorstandsvorsitzender

Vanessa Baumann

Christian Fuhrmann



Interview mit Vanessa Baumann,
Vorstand Recht und Versicherung
Evangelische Zusatzversorgungskasse

„Ich suche und brauche den Kontakt zu unseren Arbeitgebern und Versicherten.“

EZVK: Sie arbeiten seit 2000 für die Zusatzversorgung. Was reizt Sie an Ihrer neuen Aufgabe?

Vanessa Baumann: Vor allem reizt mich der noch stärkere Fokus auf die Gesamtsicht. Ich denke gerne in Zusammenhängen und übernehme gerne Verantwortung – das kann ich nun in noch größerem Maß als vorher.

EZVK: Ist die Zusatzversorgung eigentlich noch zeitgemäß?

Vanessa Baumann: Da stellt sich zunächst die Frage, ob die betriebliche Altersversorgung noch zeitgemäß ist. Und hier zeigt sich ein spannendes Phänomen: Einerseits wird gerne das Hohelied auf die Bedeutung der zweiten Säule der Altersvorsorge gesungen. Und es ist ja auch tatsächlich so, dass sie vom Gesetzgeber gefördert wird. Andererseits steht in unserer individualisierten Arbeitswelt das Hier und Jetzt stark im Mittelpunkt: Wie hoch ist die Nettovergütung? Stimmen die Arbeitsbedingungen? Die betriebliche Altersversorgung erscheint dabei zunächst eher zweitrangig. Sie rückt häufig erst bei höherem Einkommen oder mit zunehmendem Alter ins Blickfeld. Dann ist jeder froh, dass er sie hat.

Hier zeigt sich die Stärke der Zusatzversorgung. Durch ihre hohe Effizienz kann sie auch mit relativ geringen Beiträgen zu substanziellen Renten führen. Das ist gerade heute extrem wichtig. Also ein klares Ja: Zusatzversorgung ist zeitgemäß! Und mein Eindruck ist, dass viele Arbeitgeber in Kirche und Diakonie das auch so sehen.

EZVK: Sind Sie denn nahe genug an den Arbeitgebern und ihren Beschäftigten dran?

Vanessa Baumann: Ein „nahe genug“, mit dem wir uns bequem zurücklehnen können, gibt es natürlich nicht. Dennoch kann ich guten Gewissens sagen: Ja, wir haben regen Kontakt auf vielfältigen Ebenen. Sehen Sie sich nur an, was unsere Abteilung Service und Beratung an Dienstleistungen für Arbeitgeber und Versicherte bietet. Auch unsere bestandsführende Abteilung Vorsorge und Leistungen sieht sich nicht als reine Abwicklung von Meldeverkehr und Rentenanträgen, sondern als Dienstleister für alle beteiligten Arbeitgeber und Versicherten. So freut es mich immer, wenn ein Arbeitgeber von „seinem“ Sachbearbeiter bei uns spricht.

Auch ich selbst suche und brauche den Kontakt zu unseren Arbeitgebern und Versicherten. Da kann ich meine Wurzeln aus der Beteiligtenbetreuung nicht verleugnen. Ich stelle mich gerne Diskussionen, sei es im Verwaltungsrat, bei Veranstaltungen oder direkt vor Ort in den Einrichtungen. Und es gibt für mich wenig Schöneres, als ein Problem möglichst zufriedenstellend für alle Seiten gelöst zu haben. Dafür möchte ich mir auch als Vorstand immer Zeit nehmen.

EZVK: Sie sind auch für die EZVK Unterstützungskasse als Mitglied der Geschäftsführung operativ verantwortlich. Wie sehen Sie das Verhältnis der Unterstützungskasse zu den zwei bisherigen Angeboten der Zusatzversorgung?

Vanessa Baumann: Die Gründung unserer EZVK Unterstützungskasse zeigt, dass auch im Rahmen der Zusatzversorgung eigenständiges Handeln möglich ist – wie auch die Flexibilisierungsoptionen in der Pflichtversicherung EZVKGrund. Wir können auf die Bedürfnisse der kirchlichen und diakonischen Einrichtungen eingehen, ohne den starken Verbund der Zusatzversorgung zu verlassen und ihre Vorteile aufzugeben. Mit der Unterstützungskasse haben wir eine wertvolle Ergänzung zu EZVKGrund und EZVKPlus geschaffen. Es freut mich, dass wir

die Zusammenarbeit mit unseren Einrichtungen dadurch ausbauen und unsere Versicherten umfassender zufriedenstellen können. Bereits jetzt zeigt sich, dass das Angebot gut angenommen wird – eine schöne Entwicklung!

EZVK: Wie klappt es zu dritt im Vorstand? „Störten“ Sie eine bewährte Struktur der Zusammenarbeit?

Vanessa Baumann: Eine Umstellung war es für meine Mitvorstände vermutlich schon. Aber ich hoffe doch auch, dass ich als Dritte im Bunde die eine oder andere Arbeitserleichterung bewirkt habe. Da wir alle drei aus unterschiedlichen Fachgebieten kommen, haben wir auch verschiedene Blickwinkel und Arbeitsansätze. Das führt im gemeinsamen Austausch zu überraschenden und sehr wertvollen Erkenntnissen, weil man dabei auf Aspekte aufmerksam wird, die man sonst vielleicht nicht beachtet hätte. Das bedeutet aber vor allem auch, dass wir unsere individuellen Blickwinkel durch die gemeinsame Betrachtung vervollständigen. Dadurch können wir das gute Gefühl und die Gewissheit haben, so schnell nichts Wichtiges zu übersehen. Ich bin überzeugt, dass uns das sehr stark macht.

**Kommen wir zu etwas
sehr Wertvollem: zu
unseren Mitarbeitenden.**

Das Herz der EZVK: 91 Köpfe voller Engagement.

Auch die besten Entscheidungen von Vorstand, Verwaltungs- und Aufsichtsrat können nur dann positiv wirken, wenn sie von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verstanden und bestmöglich umgesetzt werden. Wir tun alles, damit das bei der EZVK auch in Zukunft so gut funktioniert wie gewohnt.

Vielseitig und immer Neues lernen: die Tätigkeiten bei der EZVK.

Versicherte beraten, Angebote erstellen, Renten berechnen, Anlagestrategien entwickeln, Risiken analysieren – die Aufgaben in der EZVK sind vielfältig. Genauso wie die beruflichen Profile unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn eine leistungsstarke Zusatzversorgung benötigt überall qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Aufgaben fachkundig und engagiert erfüllen.

Lebenslanges Lernen und Nachwuchsförderung werden daher bei uns großgeschrieben. Denn das notwendige Spezialwissen über die Zusatzversorgung ist nicht Bestandteil eines Ausbildungsberufs, sondern kann nur direkt bei uns „on the job“ erworben werden. 2012 nahmen außerdem 30 Beschäftigte, also rund ein Drittel der Belegschaft, an Fortbildungs- und Schulungsveranstaltungen teil.

Genauso wichtig ist für uns die Ausbildung von Nachwuchskräften. So haben 2012 zehn junge Menschen ihre Ausbildung bei uns absolviert. Zwei davon werden zu Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen (Fachrichtung Versicherung) ausgebildet, sieben zu Bürokaufleuten und einer zum Fachinformatiker für Systemintegration.

Dass wir vorwiegend für den eigenen Bedarf ausbilden, hat seinen guten Grund: Der demografische Wandel macht sich auch bei uns bemerkbar. 2012 sind einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Freistellungsphase der Altersteilzeit gegangen. Dies erklärt den leichten Rückgang unseres Personalbestands.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne Auszubildende und Vorstand)

	2012	2011
Aktiver Personalbestand	91	98
davon Frauen	53	60
Männer	38	38
Durchschnittlicher aktiver Personalbestand umgerechnet in Vollzeitkräfte	86,93	87,84
Durchschnittsalter	39	39



Interview mit Felix Thielmann,
Abteilungsleiter Personal und Gremien

„Ein wertschätzendes und zugleich dynamisches Arbeitsumfeld.“

EZVK: Was zeichnet die EZVK als Arbeitgeber aus? Womit punkten Sie in Vorstellungsgesprächen?

Felix Thielmann: Als Teil der großen kirchlich-diakonischen Gemeinschaft sind wir ein Arbeitgeber, für den auch Werte jenseits der Rendite zählen. Denn für uns stehen immer Menschen im Mittelpunkt – ob als Kunden oder als Mitarbeitende. Das spricht viele Bewerberinnen und Bewerber an, die eine Karriere mit Sinn suchen.

In unserem wertschätzenden und gleichzeitig dynamischen Arbeitsumfeld bieten wir eine breite Palette anspruchsvoller Aufgaben in ganz unterschiedlichen Arbeitsbereichen – vom Versicherungswesen über Informationsverarbeitung bis hin zur Kapitalanlage. Bei uns finden sie außerdem die Vorteile eines relativ kleinen Unternehmens: überschaubare Teams, flache Hierarchien und die Chance, bei entsprechender Qualifikation Verantwortung zu übernehmen. Auch Fort- und Weiterbildungen bieten wir regelmäßig an.

Dazu können sich unsere überdurchschnittlichen sozialen Leistungen sehen lassen, denn natürlich erhalten unsere Beschäftigten wie die unserer beteiligten Arbeitgeber die Betriebsrente EZVK*Grund*.

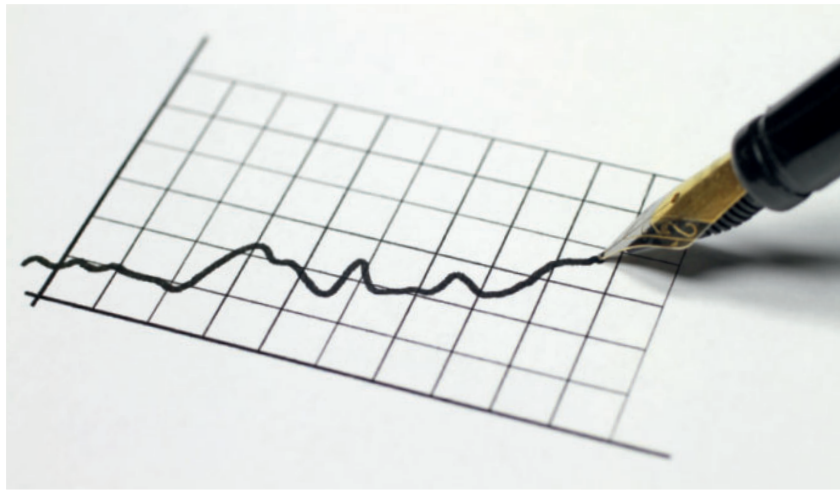
Damit haben sie auch Zugang zur freiwilligen Betriebsrente EZVK*Plus* und zur EZVK Unterstützungskasse. Dieser Vorteil ist gerade in den letzten Jahren immer wichtiger geworden, weil viele Bewerberinnen und Bewerber inzwischen ein Bewusstsein für ihre Altersvorsorge entwickelt haben. Genauso schätzen sie unsere Angebote, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, zum Beispiel durch flexible Arbeitszeitregelungen.

EZVK: Sehen Sie einen Fachkräftemangel auf die EZVK zukommen?

Felix Thielmann: Die demografische Entwicklung ist bei uns als Einrichtung der Altersversorgung natürlich ein zentrales Thema. Und tatsächlich zeichnet sich seit einigen Jahren ab, dass es immer schwieriger werden wird, geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden. Allerdings galt bei uns schon immer, dass neues Personal intensiv geschult werden musste. Denn „Zusatzversorgung“ kann in keinem Ausbildungsgang oder Studium gelernt werden. Darum engagieren wir uns so stark für die Ausbildung von Nachwuchskräften und die Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Ich denke, dass wir für die kommenden Jahre mit Blick auf die Personalentwicklung gut gewappnet sind.

Diese Stelle nutzen wir für ein großes Dankeschön an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das gerät im Arbeitsalltag auch bei uns manchmal etwas zu sehr in den Hintergrund. Dabei verdient sich unsere Mannschaft diese Anerkennung Tag für Tag aufs Neue. Wie gut die EZVK heute dasteht, ist der Beweis dafür.

Zahlen und Gesetze,
die unser Geschäftsjahr
prägten.



Am Ende des Geschäftsjahres ist schwarz auf weiß zu sehen, wie erfolgreich die eigene Arbeit war. Schön, dass wir diesen Blick mit Freude werfen können.

Das Geschäftsjahr 2012 in Zahlen: Die EZVK hält weiter einen guten Kurs.

Jahresbilanz 2012		
	2012	2011
Pflichtversicherung EZVKGrund		
Aktive Versicherungen	239.628	233.773
Beitragsfreie Versicherungen	292.807	289.293
Beiträge	250.346.500 €	238.927.200 €
Sanierungsgeld zur Ausfinanzierung der Startgutschriften (Verwaltung in einem gesonderten Abrechnungsverband)	66.899.500 €	37.346.500 €
Freiwillige Versicherung EZVKPlus		
Versicherungen in der Anwartschaftsphase	14.059	12.927
Beiträge	10.784.800 €	9.273.600 €
Leistungen		
Rentenempfänger	68.411	65.665
Aufwendungen	223.767.900 €	217.030.400 €
Bilanzsumme	6.345.736.300 €	5.817.642.800 €
Lfd. Durchschnittsverzinsung	4,46 %	3,24 %
Personalbestand in Vollzeitkräften (im Jahresdurchschnitt, ohne Auszubildende)	86,93	87,84
Verwaltungsaufwand	1,7 %	1,7 %

Eine verlässliche Basis: unsere Kapitalanlagen.

Eine entscheidende Rolle für die Renten unserer Versicherten kommt den Erträgen zu, die wir aus den Kapitalanlagen erwirtschaften. Eine integrierte Betrachtung von Verpflichtungen und Vermögenswerten ist daher unser Ausgangspunkt für die Strukturierung der Kapitalanlagen.

Sicher, renditestark und nachhaltig: drei klare Ziele, die wir erreichen.

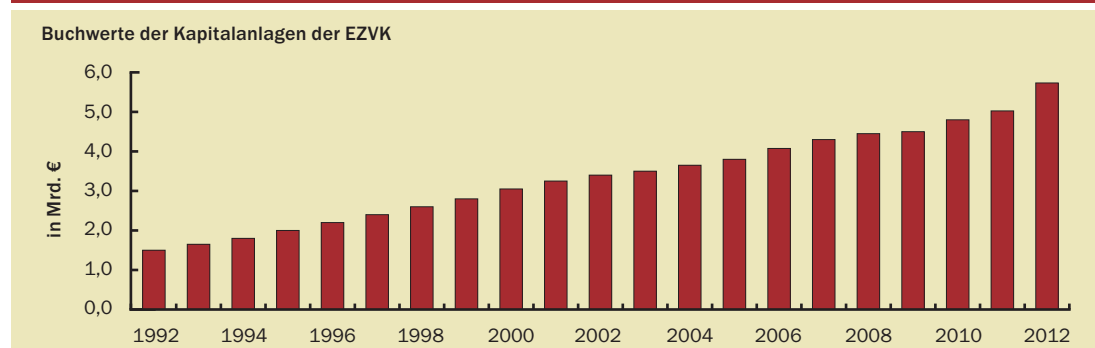
Drei Grundgedanken prägen unsere Anlagestrategie:

- **Eine breite Streuung des Anlagevermögens** über verschiedene Anlageklassen, Regionen und Strategien.
- **Ein klares Verständnis der Anlagen** und der damit verbundenen Risiken. Wir investieren grundsätzlich nur in Anlagen, die wir verstanden haben und deren Werttreiber für uns nachvollziehbar sind. Dies stellen wir durch einen sorgfältigen Auswahlprozess bei Neuinvestitionen sowie durch ein adäquates Risikomanagement sicher.

- **Eine antizyklische Investitionsstrategie**, um langfristig überdurchschnittliche Ergebnisse zu erzielen.

Ziel aller Maßnahmen ist eine Optimierung des Rendite-Risiko-Profiles des Kapitalanlagebestands sowie eine Verstetigung von Erträgen.

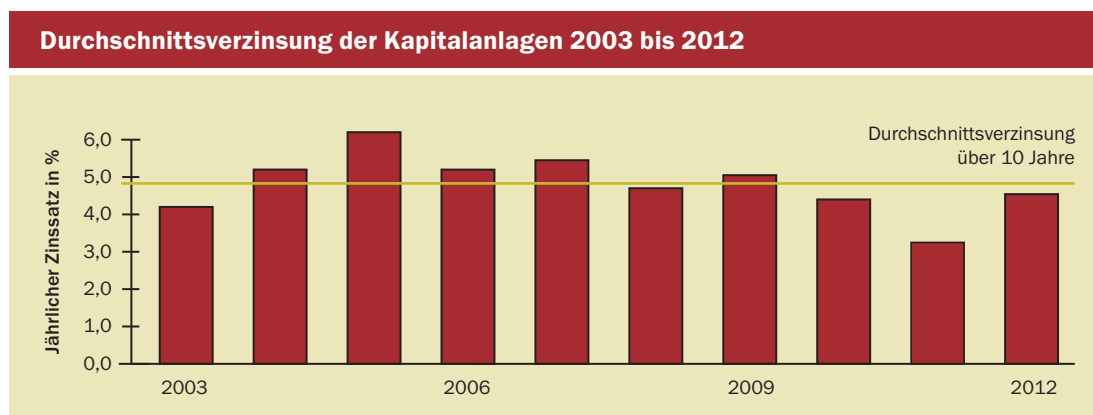
Entwicklung der Kapitalanlagen 1992 bis 2012



Das Vermögen der EZVK ist kontinuierlich gewachsen. Aktuell verwalten wir circa 5,7 Milliarden Euro (nach Buchwerten) für unsere Arbeitgeber und Versicherten. Der überdurchschnittliche Zuwachs der Buchwerte der Kapitalanlagen in 2012 ist

neben dem guten Kapitalanlageergebnis auch auf aus der Änderung von Bilanzierungsvorschriften resultierende Hochschreibungen von Vermögenswerten zurückzuführen (vgl. S. 61).

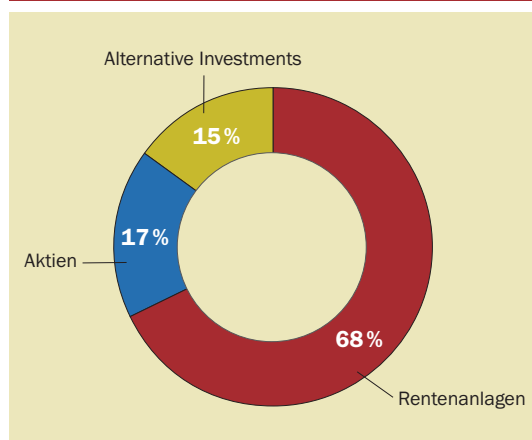
Im Durchschnitt überdurchschnittlich: unsere Verzinsung.



Die Leistungsfähigkeit im Kapitalanlagebereich wird durch die hohe laufende Durchschnittsverzinsung in den letzten Jahren dokumentiert. So konnte im

Durchschnitt der letzten zehn Jahre eine Verzinsung von 4,8 % erwirtschaftet werden.

Struktur der Kapitalanlagen zum 31.12.2012



Auf drei Beinen bestens aufgestellt: unsere Anlagesegmente.

Wir setzen im Rahmen unserer Kapitalanlagestrategie auf eine breite Mischung und Streuung über verschiedene Anlagesegmente hinweg. Dabei kombinieren wir nominale Anlagen wie Rentenpapiere mit realen Anlagen wie Aktien und Immobilien. Innerhalb der einzelnen Anlagesegmente erfolgt eine Diversifizierung über Regionen, Fondsmanager und Strategien. Die breite Streuung der Kapitalanlagen hat sich in einem erfolgreichen Geschäftsjahr 2012 bewährt. **Alle drei Anlagesegmente – Rentenanlagen, Aktien und Alternative Investments – erwirtschafteten jeweils eine positive Wertentwicklung.**

Der Anteil der **Rentenanlagen** liegt wie im Vorjahr bei einem Wert von ca. 68 % und stellt somit das größte Anlagesegment im Kapitalanlageportfolio der EZVK dar. Diese Anlagen zeichnen sich durch planbare Erträge aus und spielen somit eine wichtige Rolle bei der angestrebten Verstetigung der Renditeentwicklung. Die EZVK verwaltet ihre Rentenanlagen sowohl im Rahmen der Eigenanlage als auch mittels extern vergebener, spezialisierter Mandate. Das positive Ergebnis des Vorjahres konnte in 2012 nochmals übertroffen werden. Sowohl Staatsanleihen qualitativ hochwertiger Emittenten als auch Unternehmensanleihen haben Kursgewinne verzeichnet.

Aktien spielen mit einem Anteil von ca. 17 % weiterhin eine wichtige Rolle in der Kapitalanlagestrategie der EZVK. Sie bieten langfristig einen Mehrertrag gegenüber Rentenanlagen und sorgen in ihrer Eigenschaft als Sachwerte über längere Zeiträume für einen realen Kapitalerhalt. Die Aktienanlagen werden im Rahmen extern vergebener, spezialisierter Mandate verwaltet, wobei die EZVK eine globale Ausrichtung mit Investitionen in Europa, den USA, Japan und den Schwellenländern verfolgt. Es werden verschiedene Anlagestile kombiniert, die unter anderem auch eine aktive Investitionsgradsteuerung umfassen. Auf diese Weise sollen Risiken begrenzt und eine gleichmäßige Renditeentwicklung erzielt werden. Alle Aktienfonds der EZVK konnten Wertgewinne erzielen.



Mit vielfältigen Kapitalanlagen als Basis lassen wir die Altersvorsorge der EZVK stabil wachsen.

Der Anteil der **Alternativen Investments** beläuft sich auf ca. 15 %. Unter Alternativen Investments werden Anlagen zusammengefasst, die weder den Renten- noch den Aktienanlagen zuzuordnen sind. Ähnlich wie Aktien bieten die meisten Anlagen dieses Segments einen langfristigen, realen Kapitalerhalt durch Investitionen in Sachwerte. Alternative Investments weisen zudem in normalen Marktphasen einen geringen Gleichlauf zu Renten und Aktien auf und können somit das Rendite-Risiko-Profil des Kapitalanlageportfolios verbessern. Sämtliche An-

lageklassen innerhalb der Alternativen Investments konnten in 2012 eine positive Performance erwirtschaften. Überdurchschnittlich entwickelten sich die Infrastruktur-Investments sowie die Private-Equity-Anlagen. Der angestrebte geringe Gleichlauf mit Rentenanlagen und Aktien bestätigte sich auch im Geschäftsjahr 2012. Dies dürfte sich insbesondere dann noch stärker positiv auswirken, wenn sich das Marktumfeld für die traditionellen Anlagesegmente wieder verschlechtert.

Unsere Immobilien-Investments: Anlegen mit soliden Fundamenten.

Die EZVK investiert seit mehreren Jahrzehnten in Immobilien. Diese Anlageklasse war neben den klassischen Anlageklassen Renten und Aktien traditionell ein wichtiger Portfoliobaustein im Rahmen einer breit diversifizierten Kapitalanlagestrategie institutioneller Investoren. Auch heute spielen Immobilien im Anlageportfolio der EZVK eine wichtige Rolle und stellen innerhalb der Alternativen Investments das größte Segment dar.

Bei der Strukturierung eines Immobilienportfolios müssen verschiedene Dimensionen wie die Aufteilung auf verschiedene Länder, die Mikrolage der Immobilie und unterschiedliche Nutzungsarten beachtet werden. Die Investition kann sowohl direkt als auch indirekt über Fonds oder Immobilienaktien erfolgen. Darüber hinaus kann zu unterschiedlichen Zeitpunkten in der Wertschöpfungskette einer Immobilie investiert werden. Als Beispiele seien hier die Projektentwicklung einer neuen Büroimmobilie sowie die Investition in eine Bestandsimmobilie in einer so genannten besten A-Lage zu nennen. Beide Immobilien weisen unterschiedliche Rendite-Risiko-Profile auf und müssen entsprechend differenziert analysiert werden. Eine Kombination beider Investments kann im Rahmen eines breit gestreuten Portfolios jedoch sinnvoll sein.

Die EZVK arbeitet bei ihren Immobilienanlagen mit externen Spezialisten zusammen, da Immobilien eine personalintensive Bewirtschaftung erfordern. Der Schwerpunkt des Immobilienbestandes liegt in Europa und insbesondere Deutschland.

Unterschiedlich sind auch die Nutzungsarten: Investitionen bestehen insbesondere in den Bereichen Büro, Einzelhandel und Hotel. Durch den Fokus auf Bestandsimmobilien weist das Portfolio eine vergleichsweise hohe Stabilität auf. In den letzten Jahren hat die EZVK den Bestand behutsam und sukzessive weiterentwickelt. Insbesondere die regionale Streuung wurde mit Investitionen in den USA und Asien ausgebaut. Auch bei den Nutzungsarten wurde eine stärkere Diversifizierung erreicht.

Auch zukünftig wird das Immobilienportfolio der EZVK durch Bestandsimmobilien in Europa dominiert sein. Diese bilden das stabile Fundament für eine stetige Renditeentwicklung. Neben den in den letzten Jahren bereits durchgeführten Diversifikationsbestrebungen ist mittelfristig geplant, auf weiteren Stufen der Wertschöpfungskette von der Immobilienentwicklung zu profitieren.

Nicht nur beim Kapital ein Gewinn: unsere Nachhaltigkeitsstrategie.

Nachhaltigkeit als Berücksichtigung ethischer, ökologischer und sozialer Kriterien spielt für die EZVK als Anleger mit kirchlich-diakonischem Hintergrund eine wichtige Rolle. Sie ergänzt als weiteres Kriterium die klassischen Ziele der Kapitalanlage: Sicherheit, Rentabilität und Liquidität.

Die praktische Umsetzung erfolgt insbesondere über zwei Ansätze: zum einen durch **konstruktiven Dialog** mit den Unternehmen, in die investiert wird. Zum anderen durch die **Ausübung von Stimmrechten** bei den Aktienpositionen. Dabei agiert die EZVK im Verbund mit anderen Investoren. Dies erfolgt über den externen Service-Partner F & C. Dieser Dienstleister bündelt die Interessen verschiedener Anlegergruppen, darunter u. a. kirchliche Investoren, und steigert mit seinem reo®-Service (Responsible Engagement Overlay) den Einfluss auf die Unternehmensführungen. Die so entstehende Marktmacht wird verantwortungsvoll genutzt, um auf eine nachhaltige Unternehmensführung hinzuwirken. Mit dieser Nachhaltigkeitsstrategie erzielen wir Erfolge in Form von konkreten Verhaltensänderungen, über die wir regelmäßig informiert werden.

Viele einzelne Schritte mit großer Wirkung.

2012 konnten **115 dokumentierte Verhaltensänderungen von Unternehmen** in den Bereichen Umwelt, Soziales und Corporate Governance erreicht werden. Zwei Beispiele:

- Der weltgrößte Hersteller elektronischer Bauelemente und wichtiger Zulieferer eines namhaften Unterhaltungselektronik-Konzerns hat auf Initiative unseres Service-Partners F & C die Arbeitsbedingungen seiner Mitarbeiter verbessert, zum Beispiel bei Sicherheitsstandards.
- Eine britische Bank berücksichtigt nach entsprechender Anregung in ihren Richtlinien zur Kreditvergabe nun auch ökologische und soziale Risiken.

Wesentliches Element der Nachhaltigkeitsstrategie ist die internationale Vernetzung mit anderen Organisationen und Initiativen. So gehörte F & C zu den Erstunterzeichnern der United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI) und ist auch am Carbon Disclosure Project beteiligt, das sich mit dem CO₂-Ausstoß von Unternehmen und den Folgen des Klimawandels auseinandersetzt.

Unsere Nachhaltigkeit: im Einklang mit den Regeln der EKD.

Die EZVK engagiert sich außerdem im „Arbeitskreis Kirchliche Investments“ (AKI) der EKD. Zu dessen Zielen gehört es, Standards für ethisch nachhaltige Geldanlagen zu definieren, Umsetzungsmöglichkeiten zu erörtern und das Bewusstsein für kirchliche Positionen bei Finanzmarktteilnehmern und anderen gesellschaftlichen Gruppen zu schärfen.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der EZVK entspricht dem Leitfaden für ethisch nachhaltige Geldanlage in der evangelischen Kirche. Das ist kein Zufall, denn die EZVK war an seiner Erstellung beteiligt: Der federführende AKI steht unter dem Vorsitz von Heinz Thomas Striegler, Vorsitzender des

EZVK-Aufsichtsrats, und auch unser Vorstandsmitglied Christian Fuhrmann gehört dem Arbeitskreis an. Im Auftrag des Rates der EKD entstand so ein Instrumentarium, mit dem kirchlich-institutionelle Anleger spezifische Nachhaltigkeitsstrategien gestalten können.

Beispiele möglicher Ansätze sind:

- Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Investmentprozess.
- Aktiver Dialog mit Unternehmen und Nutzung von Aktionärsrechten, um in Unternehmen nachhaltiges Verhalten zu stärken.
- Unterstützung von Nachhaltigkeitsinitiativen.

Unser rechtlicher Rahmen: So nutzen wir ihn.

In der betrieblichen Altersversorgung kreuzen sich, juristisch gesehen, die Wege der unterschiedlichsten Rechtsvorschriften. Unsere Fachleute analysieren akribisch, wie sich welche Änderungen auf die EZVK auswirken. Damit wir im Recht aktuell bleiben und Sie mit der EZVK auf der sicheren Seite sind.

Einführung des Unisex-Tarifs bei freiwilligen Betriebsrenten.

Gleicher Beitrag – gleiche Rentenleistung: Dieser Grundsatz gilt seit Ende 2012 auch für die freiwillige Betriebsrente *EZVKPlus* und die EZVK Unterstützungskasse. Hintergrund ist die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs: Alle Neuverträge der privaten Versicherungswirtschaft mussten ab Ende des Jahres 2012 auf Basis einer geschlechtsneutralen Kalkulation erfolgen, als so genannte Unisex-Tarife.

Für die betriebliche Altersversorgung – und damit auch für die EZVK – gilt diese Rechtsprechung zwar zunächst nicht. Wir gehen jedoch davon aus, dass der Unisex-Tarif auch in der betrieblichen Altersversorgung bald Standard sein wird. Daher haben wir Ende 2012 die Allgemeinen Versicherungsbedingungen in der freiwilligen Versicherung *EZVKPlus* und den Leistungsplan der EZVK Unterstützungskasse auf Unisex umgestellt. Mit dieser Maßnahme sind wir bestens auf entsprechende Entscheidungen der Rechtsprechung vorbereitet. In der Pflichtversicherung *EZVKGrund* galt schon immer ein Unisex-Tarif.

Konkret orientiert sich die Berechnung der Rentenleistungen nun im Wesentlichen an den Regeln, die bisher für Frauen galten. Die Leistungen der EZVK liegen damit immer noch erheblich über denen der privaten Versicherungswirtschaft. Insgesamt sind *EZVKPlus* und EZVK Unterstützungskasse auch mit Unisex sehr attraktive Produkte für alle.

Flexibilisierungsoptionen in der Pflichtversicherung *EZVKGrund*.

Seit 2010 bietet die Satzung der EZVK den Arbeitgebern verschiedene Flexibilisierungsoptionen in der Pflichtversicherung *EZVKGrund* an, sofern die Arbeitsrechtsregelungen dies jeweils erlauben. Im vergangenen Jahr hat sich nun erstmals eine Arbeitsrechtliche Kommission für diese Option entschieden.

Konkret ging die Arbeitsrechtliche Kommission des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz Ende 2012 diesen Schritt. Sowohl eine Eigenbeteiligung der Beschäftigten am Pflichtbeitrag wurde eingeführt als auch die Option eines verminderten Pflichtbeitrags mit der Möglichkeit der Aufstockung auf den vollen Beitrag durch die Versicherten. Das neue Arbeitsrecht gilt ab Februar 2013, mit abweichenden Terminen für einzelne Berufsgruppen.

So wird deutlich, dass das Zusammenspiel von Satzung und Arbeitsrecht auch über das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes hinaus funktioniert. An der Bedeutung des Tarifrechts als Grundlage der Pflichtversicherung wird damit nicht gerührt.

Geänderte Berechnung für den Jahresabschluss eingeführt.

Im September 2012 wurde das Hessische Versicherungsaufsichts- und Kostenerstattungsgesetz (HVAG) geändert. Im Wesentlichen wurde die Befristung des Gesetzes aufgehoben und der Verweis auf Vorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) an den aktuellen Gesetzesstand angepasst. Die neuen Regelungen haben auch Auswirkungen auf den Jahresabschluss der EZVK. Bereits im Jahresabschluss 2012 haben wir daher das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) angewendet und das strenge Niederstwertprinzip bei der Bewertung der Kapitalanlagen um das Gebot der Wertaufholung ergänzt.

Bei der Wertaufholung geht es konkret darum, dass nunmehr Abschreibungen auf Vermögenswerte, die in vergangenen Jahresabschlüssen vorgenommen wurden, in den Folgejahren wieder aufgeholt werden müssen, falls die Kurse zum Bilanzstichtag wieder angestiegen sind. Die Höhe der Zuschreibung ist auf den ursprünglichen Anschaffungswert begrenzt und wirkt in der Gewinn- und Verlustrechnung als außerordentlicher Ertrag. Die Grundstruktur des Jahresabschlusses mit seiner engen Anbindung an das VAG bleibt dabei erhalten.

Satzungsrecht bleibt unverändert.

2012 war zum ersten Mal seit 1994 ein Jahr ohne Satzungsänderung. Grund dafür ist, dass es 2012 keine relevanten Änderungen in Tarifrecht oder Rechtsprechung gab.

**Was uns richtig wichtig
ist: Brücken schlagen!**



Mit einer Vielzahl von Kontaktwegen und Services erreichen wir zwei Ziele zugleich: Einerseits erfahren wir Wünsche und Bedürfnisse von Arbeitgebern und Versicherten. Und zugleich lernen diese die Vorzüge der Zusatzversorgung besser kennen – und können sie dadurch besser nutzen.

Jetzt kommt alles aus einer Hand.

Um den Kontakt zu Ihnen zu optimieren, haben wir unsere **Service-Abteilungen neu aufgestellt**. Und zugleich unser Angebot an **Beratungen und Veranstaltungen gestärkt**. Was dabei im Laufe des Jahres im Einzelnen herausgekommen ist, lesen Sie hier.



„Service und Beratung“: eine Abteilung für alle Fragen.

Ob Beratung zur EZVK Unterstützungskasse, Fragen zur Entgeltumwandlung mit EZVK*Plus* oder Planung eines kompletten Beratungstages in einer Einrichtung – seit August letzten Jahres erhalten Arbeitgeber und Versicherte Serviceangebote und Beratungsleistungen der EZVK aus einer Hand: **von der neuen Abteilung Service und Beratung**. Die Angebots- und Informationsdienste für alle Produkte der EZVK sind seitdem in dieser Abteilung zusammengefasst.

Im Wesentlichen wurden folgende Arbeitsbereiche zusammengeführt:

- Unsere Serviceangebote in den Einrichtungen der Arbeitgeber vor Ort, wie zum Beispiel Vorträge, Seminare und Workshops sowie Informationsveranstaltungen und Beratungstage für Arbeitgeber, Personalabteilung, Mitarbeiter oder Mitglieder der Mitarbeitervertretung
- Unsere Dienstleistungen, wie zum Beispiel telefonische Beratung, schriftliche Angebote, Koordination von gezielten Aktionen sowie Konzeption und Redaktion von Informationsmaterialien
- Alle Angebote sowie Informationen und Services rund um die EZVK Unterstützungskasse

Kerngedanke der neuen Abteilung ist die enge und koordinierende Zusammenarbeit aller genannten Bereiche, um unseren Arbeitgebern, Versicherten und potenziellen Versicherten einen noch besseren Service zu bieten.

Interview mit Norman Höfer,
seit September 2012 Abteilungsleiter
Service und Beratung



„Bei uns stehen der Mensch und seine Bedürfnisse im Vordergrund.“

EZVK: Sie waren bisher in der privaten Versicherungswirtschaft tätig. Worin sehen Sie den wesentlichen Unterschied zur EZVK? Was finden Arbeitgeber und Versicherte nur hier und nicht bei den Privaten?

Norman Höfer: Ja, ich war über 20 Jahre in der privaten Versicherungswirtschaft tätig, habe verschiedene Funktionen begleitet, mich aber immer in der betrieblichen Altersversorgung wiedergefunden. Insofern kenne ich die Gegebenheiten dort ganz gut. Den wesentlichen Unterschied sehe ich in der Beachtung der Menschen, der Wünsche und Bedürfnisse der Versicherten. Ein privates Versicherungsunternehmen muss seine Produkte verkaufen. Es ist oftmals abschluss- und zahlengetrieben, muss entsprechende Ergebnisse präsentieren, positive Vertriebszahlen vorweisen und gegebenenfalls Aktionäre befriedigen. Zwar wird auch dort immer der Beratungsansatz in den Vordergrund gestellt. Doch letztlich zählen am Ende des Jahres die nackten Zahlen. Dies ist bei der EZVK anders. Natürlich ist es auch für uns wichtig, dass unsere Produkte angenommen werden, dass wir diese also „verkaufen“. Doch anders als bei privaten Versicherungsunternehmen verfolgt die EZVK auch wirklich

den Beratungsansatz – und keinen abschlussorientierten Vertriebsansatz. Ich erinnere mich noch sehr gut an einen meiner ersten Tage bei der EZVK. Ich hörte aus meinem Zimmer ein Telefonat, das einer unserer Berater mit einer potenziellen Kundin zur freiwilligen Versicherung führte. Er sagte dieser sehr interessierten Kundin – sie war wohl schon etwas älter –, dass der Versorgungsgedanke in ihrem Fall nur noch sehr bedingt erfüllt würde, dass man jedoch prüfen könne, ob aus steuerlichen Erwägungen heraus der Abschluss sinnvoll erscheint. Mehr noch: Unser Berater wies darauf hin, dass eine Sozialversicherungsersparnis zwar möglich sei, aber natürlich Einbußen beim Aufbau der gesetzlichen Ansprüche zur Folge hätte. Meinen Sie wirklich, das würde Ihnen von einem provisionsabhängigen Versicherungsvertreter gesagt werden? Das hat mich sehr beeindruckt. Verstehen Sie mich nicht falsch – auch wir wollen den Kreis unserer Versicherten vergrößern. Aber bei der EZVK stehen immer der Mensch und seine Bedürfnisse im Vordergrund. Das war schon immer so und wird auch so bleiben. Es ist unsere Philosophie und darauf sind wir stolz.

Eine Anlaufstelle für alle Fragen,
Wünsche und Anregungen:

Servicenummer 06151 3301-199

E-Mail beratung@ezvk.de

EZVK: Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf in der Kommunikation mit Arbeitgebern und Versicherten?

Norman Höfer: Auch wenn die Arbeitgeber und Versicherten vielfach unser zurückhaltendes Auftreten wertschätzen, so bin ich doch davon überzeugt, dass viele um die zahlreichen Vorteile der EZVK und ihrer Produkte nicht wissen. Hier müssen wir einen Weg finden, unsere Beteiligten und potenziellen Versicherten noch besser zu erreichen, ohne unsere Möglichkeiten der objektiven und fairen Beratung zu verlassen.

EZVK: Warum ist das notwendig?

Norman Höfer: Weil es immer wieder erstaunlich ist, welche positiven Rückmeldungen wir bekommen, wenn wir die Gelegenheit hatten, in den Einrichtungen eines Arbeitgebers eine Informationsveranstaltung mit anschließenden Beratungen abzuhalten. Häufig kennt man unsere Produkte nicht wirklich oder ist sich ihrer vielfältigen Vorteile und Flexibilität nicht bewusst. So werben manche Versicherer beispielsweise damit, dass in ihrer Entgeltumwandlung auch bei Beitragspausen die günstigen Konditionen vom Vertragsabschluss etwa für zwei Jahre erhalten bleiben. Bei EZVKPlus ist das eine Selbstverständlichkeit – sogar ohne zeitliche Begrenzung. Das bedeutet absolute Flexibilität bei unserer Entgeltumwandlung und führt dazu, dass sich die Vorsorge an die individuellen Gegebenheiten und

besonderen Lebensumstände jederzeit und ohne Einbußen anpassen lässt. Darüber hinaus haben wir in unseren Tarifen ein herausragendes Preis-Leistungs-Verhältnis, was sich in hohen Garantie- und Gesamtrenten äußert. Das alles gilt natürlich auch für unsere Unterstützungskasse, mit deren Einführung wir unser Produktangebot sinnvoll abgerundet haben, sodass wir für alle unsere Beteiligten und ihre Mitarbeiter die maßgeschneiderte Altersversorgung aus einer Hand anbieten können. Insgesamt gilt: Es gibt nicht den einen Königsweg der betrieblichen Altersversorgung. Um die Versorgungslücke im Alter zu schließen, ist es zunächst wichtig, diese Versorgungslücke zu erkennen. Danach ist dann oftmals eine Kombination von verschiedenen Durchführungswegen die richtige Strategie. Letztlich kommt es aber immer auf die individuellen Belange und Ziele des Mitarbeiters an und natürlich auch auf seine finanziellen Möglichkeiten. In der betrieblichen Altersversorgung wird die Altersvorsorge durch entsprechende Förderung seitens des Staates flankiert, die es sinnvoll einzusetzen gilt. Die EZVK hält die möglichen Durchführungswege bereit. Und die Berater und Referenten der EZVK stehen für eine ausführliche Analyse sowie objektive und faire Beratung zur Verfügung – und das auch vor Ort. Unsere Mitarbeiter verkaufen nicht, sie beraten. Deshalb erhalten sie übrigens auch keine Provisionen.

„Jeder Arbeitsbereich profitiert vom Wissen der anderen.“

Interview mit Diana Eckert,
Gruppenleiterin Service und Beratung



EZVK: In der Abteilung „Service und Beratung“ sind verschiedene Arbeitsbereiche zusammengefasst. Welche Vorteile hat das?

Diana Eckert: Alle Bereiche haben eins gemeinsam: Sie sind nach außen gerichtet. Es geht um die Kommunikation mit unseren Arbeitgebern und Versicherten, jeweils mit einem anderen Schwerpunkt. Durch die Zusammenfassung profitiert jeder Teilbereich vom Wissen und von der Arbeit der jeweils anderen. Den Nutzen haben unsere Kunden: Sie werden umfassender beraten und betreut. Zum Beispiel sind wir jetzt schneller in der Lage, individuelle Beratungskonzepte anzubieten und umzusetzen. Kundenbedürfnisse und -anregungen können direkt in unsere Informationsmaterialien einfließen.

EZVK: Welche Angebote werden von Versicherten und Arbeitgebern nachgefragt?

Diana Eckert: Für Versicherte geht es fast ausschließlich um die persönliche Planung der Altersversorgung. Die Beraterinnen und Berater klären Fragen zur Pflicht- und freiwilligen Versicherung und erstellen Angebote im Rahmen der freiwilligen Versicherung EZVKPlus und der EZVK Unterstützungskasse. Auch Versicherte mit bestehenden Verträgen fragen bei uns nach, wie sie ihre Altersversorgung optimieren können. Wir beraten sie über entsprechende Möglichkeiten, berechnen Angebote und setzen die gewünschten Vertragsänderungen um.

Auch die Umwandlung von Vermögenswirksamen Leistungen und Überstunden sowie Beitragsanpassungen sind häufige Themen.

Auch laden wir Versicherte herzlich ein, zu persönlichen Einzelberatungen direkt zu uns ins Haus zu kommen.

Arbeitgeber informieren sich bei uns über Veranstaltungs- und Beratungsangebote, die wir bei ihnen vor Ort anbieten können. Das reicht von einem Vortrag im Rahmen einer Mitarbeiterversammlung bis hin zu umfangreichen Beratungskonzepten nach Maß. In Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Arbeitgeber, seiner Personalstelle oder der Mitarbeitervertretung entwickeln wir auf Wunsch ein komplettes Beratungspaket für die Einrichtung und begleiten die Umsetzung.

Ein weiteres wichtiges Serviceangebot: Wir versorgen unsere Arbeitgeber und Versicherten mit Informationsmaterial zu allen Themen rund um die Zusatzversorgung – natürlich auch gerne auf den individuellen Bedarf einer einzelnen Einrichtung abgestimmt.

Rückschau: Beratungen und Veranstaltungen 2012.

Der direkte Draht zu unseren Arbeitgebern und Versicherten ist uns wichtig. Daher waren wir auch 2012 wieder bei zahlreichen Arbeitgebern zu Gast, um vor Ort zu informieren, zu beraten und zu schulen. Insgesamt 85 verschiedene Veranstaltungen standen bei unseren Referenten auf dem Terminkalender.

Vorträge und Beratungstage für Versicherte in den Einrichtungen waren mit 63 Veranstaltungen auch diesmal wieder Spitzenreiter. „Wir planen bereits im Vorfeld den Ablauf der Veranstaltung mit unseren Ansprechpartnern in der jeweiligen Einrichtung, zum Beispiel der Personalstelle oder der Mitarbeitervertretung“, sagt Steffen Börmel, Referent der EZVK. „Dabei gehen wir gerne auf spezielle Wünsche ein. 2012 war zum Beispiel die Umwandlung von Überstunden in eine Betriebsrente ein gefragtes Thema.“ Als Teil der maßgeschneiderten Konzepte können – je nach Bedarf der Einrichtung – auch ganze Informationskampagnen vom Plakat bis hin zum Artikel in der Mitarbeiterzeitschrift von der EZVK geliefert werden.

Neben diesen größeren, teilweise auch mehrtägigen Veranstaltungen nahmen unsere Referenten zahlreiche weitere Termine in den Einrichtungen vor Ort wahr, so zum Beispiel informative Gespräche im kleineren Kreis mit Arbeitgebern oder Mitarbeitervertretern. Besonders gut angenommen wurde das Seminar über die gesetzliche Rente, das Referent Steffen Börmel für den Verband kirchlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Bayern e.V. durchführte.

Altersvorsorgetage waren ebenfalls gut nachgefragt, die wir insgesamt sechsmal veranstalteten, wie immer in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung. Der besondere Vorteil für die Versicherten: Sie können sich gleichzeitig sowohl über ihre gesetzliche als auch über ihre betriebliche Rentenanswartschaft informieren. „Vielen Menschen wird ihre Versorgungslücke erst dann so richtig bewusst, wenn sie beide Zahlen direkt nebeneinander sehen“, erläutert Steffen Börmel. „In der persönli-

chen Beratung überlegen wir dann gemeinsam, wie sie diese Lücke mit einer freiwilligen Betriebsrente am besten schließen können.“

In Personalstellen sieht der spezielle Informationsbedarf der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz anders aus. Sie wünschen sich gezielte Informationen über die praktische Abwicklung der Zusatzversorgung und Unterstützung bei den Abläufen des Meldeverkehrs. Für sie führen wir daher regelmäßige Schulungen zur Verwaltung der Zusatzversorgung durch. 2012 fanden insgesamt sieben Seminare und Workshops an verschiedenen Orten statt. Im Vordergrund stehen dabei immer praxisorientierte Lösungen für den Arbeitsalltag. „Wir gehen gerne auf die besonderen Themenwünsche der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein“, sagt Jürgen Röhlsler, Referent der EZVK und Ansprechpartner für Personalstellen. „Unsere Seminare bieten immer auch eine gute Plattform für den Gedankenaustausch.“ Die Veranstaltungen werden entweder als „Inhouse-Schulung“ oder als „offenes Seminar“ angeboten.

Die ConSozial in Nürnberg, die führende Kongressmesse der Sozialwirtschaft in Deutschland, ist mittlerweile ein festes Datum auf unserer Agenda. Auch 2012 war der Messestand der EZVK dort wieder sehr gut besucht. „Unsere Versicherten kommen gerne zu uns, weil sie wissen, dass wir sie ernst nehmen und wertschätzen“, sagt Andreas Schug, Referent der EZVK, der den Stand zusammen mit seinem Kollegen Michel Ott betreute. „Für uns sind solche Veranstaltungen auch deswegen sehr wertvoll, weil wir mit einer großen Vielzahl von Arbeitgebern und Versicherten direkt ins Gespräch kommen können.“

Das war unser Jahr 2012 in Zahlen, Hintergründen, Fakten und Stellungnahmen.

Wir freuen uns, für die betriebliche Altersversorgung in Kirche und Diakonie auch 2013 wieder das Bestmögliche herauszuholen.

Holzhofallee 17 a
64295 Darmstadt
Telefon: 06151 3301-199
Telefax: 06151 3301-155
E-Mail: beratung@ezvk.de



www.ezv.de