

2013

Vielfalt leben

Der Jahresbericht 2013 der
Evangelischen Zusatzversorgungskasse



... bei der Rente für Sie da.



**2013: Ein gutes Jahr für
die Zusatzversorgung**

Inhalt

4	Vorwort
6	Arbeitgeber
16	Versicherte
26	Rentnerinnen und Rentner
30	Organisation
32	Aufsichtsrat
36	Verwaltungsrat
44	Vorstand
46	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
48	Aktuariat
53	Kapitalanlagen
58	Service und Beratung
66	Recht
68	Das Geschäftsjahr 2013 im Überblick

**Leistungsstarke Lösungen
für Kirche und Diakonie**

Vorwort des Vorstands

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Vielfalt erleben – wo kann man das besser als im Bereich der evangelischen Kirchen und ihrer diakonischen Werke? Die Einrichtungen von Kirche und Diakonie sind so bunt und mannigfaltig wie die Menschen, die sie verkörpern, und die Dienstleistungen, die sie anbieten. Ob in der Kirchenverwaltung oder in der Kita, im IT-Support oder eben, wie wir, in der betrieblichen Altersversorgung – Menschen mit ganz unterschiedlichen Berufen, Lebensverhältnissen und Hintergründen sorgen dafür, dass die christliche Botschaft ganz praktisch und direkt in unserer Gesellschaft mit Leben gefüllt wird.

Wir sind stolz darauf, als Teil der kirchlich-diakonischen Gemeinschaft unseren Beitrag dazu leisten zu dürfen. Denn bei aller Vielfalt haben die Menschen in Kirche und Diakonie eines gemeinsam: Sie erhalten in der Regel später einmal ihre Betriebsrente aus der Zusatzversorgung. Damit sind Beschäftigte in Kirche und Diakonie besser versorgt als viele andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Und das ist auch gut so, denn die gesetzliche Rente wird in Zukunft nicht mehr ausreichen, um den Lebensabend finanziell abzusichern.

Mit unseren Produkten für die betriebliche Altersversorgung in Kirche und Diakonie bieten wir für die vielfältigen Ansprüche und Bedürfnisse unserer Arbeitgeber und Versicherten leistungsstarke Lösungen.



EZVKGrund als Zusatzversorgung für alle, EZVKPlus und EZVK Unterstützungskasse als weitere Optionen für die notwendige freiwillige Vorsorge sind bestens geeignet, um bestehende Versorgungslücken zu verringern oder zu schließen. Wer sich für andere einsetzt, hat auch selbst eine gute Vorsorge verdient.

Vielfalt findet natürlich auch innerhalb unserer Organisation ihren Platz, denn das Thema „Betriebliche Altersversorgung“ kann aus verschiedenen, auch kontroversen Blickwinkeln betrachtet werden. Einige der unterschiedlichen Sichtweisen können Sie in diesem Jahresbericht nachlesen. Sie zeugen von unserer lebendigen Diskussionskultur und sind gleichzeitig eine Einladung an Sie, liebe Leserinnen und Leser, mit uns ins Gespräch zu kommen. Wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen.

Mit herzlichem Dank für Ihr Vertrauen und die gute Zusammenarbeit

Stephan Schulze Schwienhorst

Stephan Schulze Schwienhorst
Vorsitzender

Vanessa Baumann

Vanessa Baumann

Christian Fuhrmann

Christian Fuhrmann

**Unsere Arbeitgeber:
eine starke Gemeinschaft**



Viele einzelne Töne ergeben
zusammen eine großartige Melodie:
Mit ihren Angeboten prägen kirch-
liche und diakonische Arbeitgeber
das religiöse und soziale Leben in
Deutschland. Als ihr Partner für
betriebliche Altersversorgung
unterstützen wir sie dabei.

In vielen Regionen zu Hause: Die EZVK und ihre Zuständigkeiten



Zuständigkeit für die Gliederungen der Landeskirchen
sowie die Diakonischen Werke und Einrichtungen

Zuständigkeit für einzelne Gliederungen der Landeskirchen
sowie für Diakonische Werke und Einzeleinrichtungen

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

Mit Familienanschluss: Die EZVK als Teil der kirchlich-diakonischen Gemeinschaft

6.875 – so viele unterschiedliche Einrichtungen aus Kirche und Diakonie vertrauen den Leistungen und Angeboten der EZVK. Und das ist auch gut so. Denn genau dafür wurden wir 1967 von den beiden Landeskirchen Hessen-Nassau und Pfalz gegründet: um ihren Mitarbeitenden eine hochwertige zusätzliche Altersversorgung zu bieten. Das Konzept war einfach: Nicht durch die private Versicherungswirtschaft sollte dies geschehen, sondern durch eine eigene, speziell dafür geschaffene Einrichtung innerhalb der kirchlich-diakonischen Familie. Eine Einrichtung,

- die ausschließlich dem Wohl ihrer Arbeitgeber und Versicherten verpflichtet ist,
- die als Non-Profit-Organisation transparent und offen agiert,
- die ohne Provisionen, Abschlusskosten oder Gewinnausschüttungen an Dritte arbeitet,
- in der Vertreterinnen und Vertreter aus Kirche und Diakonie mitbestimmen und mitgestalten können.

Dieses Konzept überzeugte, denn als neues „Familienmitglied“ fanden wir bald auch bei anderen Landeskirchen und ihren Diakonischen Werken eine gute Aufnahme: Mittlerweile gehören elf Landeskirchen, zehn Diakonische Werke, viele weitere diakonische oder bundesweit vertretene Einrichtungen, insbesondere die EKD und die Evangelisch-methodistische Kirche, zu unseren Beteiligten – und nicht nur diese allein, sondern größtenteils mitsamt ihren angeschlossenen Arbeitgebern.

Für Groß und Klein

Von der Kirchengemeinde mit einer einzigen Teilzeitbeschäftigten bis hin zur großen diakonischen Einrichtung mit mehreren Tausend Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern reicht das Spektrum unserer beteiligten Arbeitgeber. Sie alle profitieren von unserer starken Gemeinschaft.

Aus dem Bereich Kirche gehören der EZVK an*

- die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern
- die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
- die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig
- die Bremische Evangelische Kirche
- die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau
- die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck
- die Evangelisch-methodistische Kirche in Deutschland
- die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland
- die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland
- die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)
- die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens
- die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe
- die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)
- die Union Evangelischer Kirchen in der EKD (UEK)
- die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands (VELKD)

Aus dem Bereich Diakonie gehören der EZVK an*

- das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern
- das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
- das Diakonische Werk der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig (seit 2014 Diakonisches Werk in Niedersachsen)
- das Diakonische Werk Bremen
- das Diakonische Werk Hamburg
- Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck (2013 fusioniert aus dem Diakonischen Werk Hessen und Nassau und dem Diakonischen Werk in Kurhessen-Waldeck)
- das Diakonische Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland
- das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche der Pfalz
- das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens
- das Diakonische Werk Schleswig-Holstein
- die selbstständigen diakonischen Einrichtungen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg
- die selbstständigen diakonischen Einrichtungen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe

* Zum Teil nicht für alle Rechtsträger (insbesondere bei gemischten Zuständigkeiten verschiedener Zusatzversorgungskassen)

Mit (und für) Leib und Seele im Dienst der Menschen

Was gibt unserem Leben Sinn? Welche Werte und Grundhaltungen bestimmen unser Zusammenleben? Wie gehen wir mit den Kranken und Schwachen in unserer Gesellschaft um? Wer auf diese und andere grundsätzliche Fragen Antworten sucht, kommt an Kirche und Diakonie nicht vorbei. Denn ihre Einrichtungen verkörpern mit ihren christlichen Werten wie nur wenig andere in Deutschland den sozialen Kitt, der unsere Gesellschaft zusammenhält.

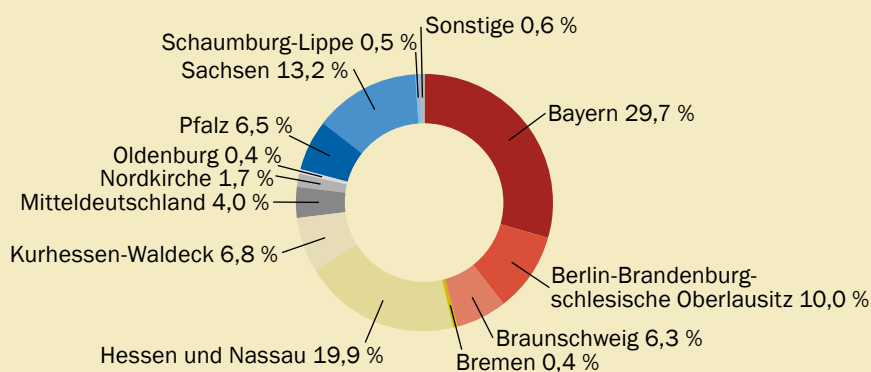
Für Millionen Menschen bilden die Kirchen eine geistige Heimat, in der sie nicht nur religiöse Führung, sondern auch Impulse für die persönliche Lebensgestaltung finden. Dabei bilden die wöchentlichen Gottesdienste nur einen kleinen Ausschnitt aus dem breiten Spektrum der kirchlichen Angebote. Die große Resonanz, die beispielsweise die Kirchentage finden, zeigt, dass die christlichen Kirchen in puncto Sinnsuche und -stiftung weit in die breite Bevölkerung hineinwirken. So verzeichnete der Kirchentag 2013 in Hamburg rund 118.000 Dauerteilnehmende, den Abend der Begegnung zur Eröffnung besuchten fast dreimal so viele: rund 350.000 Menschen.

Auch jenseits solcher Großereignisse gestalten die Kirchen das gesellschaftliche Leben in Deutschland aktiv mit. Viele wünschen sich an wichtigen Wende-

punkten ihres Lebens, wie Taufe oder Hochzeit, kirchlichen Beistand. Rund 29 Prozent der deutschen Bevölkerung gehören einer evangelischen Kirche an. Christliche Feiertage gliedern selbstverständlich unseren Jahreslauf und sind auch für sonst eher kirchenferne Menschen attraktiv. So besuchen an Heiligabend rund 8,5 Millionen Menschen einen evangelischen Gottesdienst, rund 9,5-mal mehr als an normalen Sonntagen.

Noch umfangreicher und unmittelbarer ist die gesellschaftliche Wirkung der kirchlich-diakonischen Angebote in den Bereichen Bildung, Betreuung, Begleitung und Pflege. In insgesamt 20 Landesverbänden und 70 Fachverbänden ist die Diakonie als der „soziale Arm“ der Kirchen organisiert. Unter diesem Dach bieten rund 28.100 einzelne Einrichtungen soziale Dienstleistungen zum Beispiel in Pflegeheimen, Krankenhäusern, Beratungsstellen und Sozialstationen an. Evangelische Schulen und Kindergärten, diakonische Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sind aus der sozialen Infrastruktur in Deutschland nicht mehr wegzudenken. Damit gehört die Diakonie zu den großen Wohlfahrtsverbänden in Deutschland. Sie stellt insgesamt rund 870.000 Plätze zur Betreuung von Kindern, Jugendlichen, Alten und Menschen mit Behinderung zur Verfügung. Ohne dieses diakonische Engagement könnten viele soziale Dienste gar nicht angeboten werden und das gesellschaftliche Zusammenleben in Deutschland wäre um einen wesentlichen Bestandteil ärmer.

Beteiligte Arbeitgeber nach Kirchengebieten



Drei plus eins: Drei Produkte und ein umfassendes Servicepaket für unsere Arbeitgeber

Jeder soziale Dienst lebt von den Menschen, die ihn leisten. Er verlangt von den Beschäftigten hohe fachliche und menschliche Kompetenz, Erfahrung und persönliches Engagement. Die Arbeitgeber in Kirche und Diakonie wissen dies bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu schätzen: Sie finanzieren ihnen ganz oder teilweise die Betriebsrente *EZVKGrund* bei der EZVK. Damit bieten sie ihnen ebenfalls Zugang zu den freiwilligen Vorsorgemöglichkeiten in der kirchlichen Zusatzversorgung, der Zusatzrente *EZVKPlus* und der EZVK Unterstützungskasse. Denn wer Fürsorge leistet, hat auch selbst Fürsorge verdient.

Hier kommen wir als EZVK ins Spiel, denn genau das ist unsere Aufgabe: die betriebliche Altersversorgung für Kirche und Diakonie zu einem hochwertigen Bestandteil der Vergütung zu machen, leistungsfähig zu erhalten und nachhaltig weiterzuentwickeln. Dafür stellen wir unseren Arbeitgebern und ihren Beschäftigten drei aufeinander abgestimmte Produkte sowie einen umfassenden Beratungsservice zur Verfügung – alles aus einer Hand.

Eine für alle: *EZVKGrund*

Arbeitgeber bieten mit der Betriebsrente *EZVKGrund* allen versicherungspflichtigen Mitarbeitenden ab Beschäftigungsbeginn automatisch eine umfassende Absicherung mit Alters-, Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsrente. Soziale Komponenten in Mutterschutz- und Elternzeit oder bei Erwerbsminderung ergänzen das Leistungsspektrum. Arbeitgeber kommen damit ihrer sozialen Verantwortung für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach, denn *EZVKGrund* ist ein gewichtiger Pluspunkt für die soziale Absicherung der Beschäftigten.

Diese Leistungen sind in den arbeitsrechtlichen Regelungen von Kirche und Diakonie vorgesehen. Unsere Arbeitgeber können sich jederzeit darauf verlassen, dass wir als ihr Partner in der betrieblichen Altersversorgung für die punktgenaue Erfüllung der arbeitsrechtlichen Verpflichtungen Sorge tragen. So profitieren sie von unserem Know-how und unserer langjährigen Erfahrung. Unsere Satzung bietet den Arbeitgebern zusätzlich Flexibilisierungs-Optionen, um sie bei der Beitragszahlung zu unterstützen. Eine weitere wesentliche Besonderheit der Zusatzversorgung: Aufgrund ihrer speziellen Ausgestaltung kann sie ihre Leistungen erheblich günstiger finanzieren, als dies für den einzelnen Arbeitgeber oder ein privates Versicherungsunternehmen möglich wäre.

Staatlich gefördert: *EZVKPlus*

Mit der freiwilligen Versicherung *EZVKPlus* können sich Beschäftigte in Kirche und Diakonie freiwillig eine Zusatzrente aufbauen und dafür staatliche Förderungen, wie zum Beispiel durch die Entgeltumwandlung, nutzen. Und der Arbeitgeber kann dabei mitsparen, denn je mehr seiner Beschäftigten durch Entgeltumwandlung vorsorgen, desto höher ist auch seine Sozialversicherungsersparnis. Viele Arbeitgeber nutzen diese Ersparnis, indem sie sie ganz oder teilweise als Zuschuss zu *EZVKPlus* an die Mitarbeitenden weitergeben.

Mit *EZVKPlus* erfüllen Arbeitgeber außerdem ganz einfach den Anspruch der Beschäftigten auf Entgeltumwandlung – und dies zu überdurchschnittlichen Konditionen, denn die Beschäftigten können sich auf eine besonders hohe Zusatzrente freuen.

Und auch in ganz anderer Hinsicht profitieren Arbeitgeber: Die Meldungen von Beiträgen und ihrer Besteuerung an die Kasse erfolgt rechtssicher und ohne viel Aufwand mit Hilfe von Schlüsselnummern. Alle Daten werden von uns für die spätere Rentenleistung automatisch gespeichert – ein wesentlicher Vorteil für die praktische Abwicklung.

Für den besonderen Versorgungsbedarf:**EZVK Unterstützungskasse**

Die EZVK Unterstützungskasse ist für solche Beschäftigte ideal, die freiwillig vorsorgen möchten, aber ihre steuerlichen Fördergrenzen bereits ausgeschöpft haben. Denn in der EZVK Unterstützungskasse sind die Beiträge in unbegrenzter Höhe steuerfrei. Damit bietet ein Arbeitgeber auch diesem Mitarbeiterkreis eine attraktive Altersversorgung an und stärkt gleichzeitig Motivation und Identifikation mit der Einrichtung. Dazu gehören in erster Linie Fach- und Führungskräfte oder Menschen mit erhöhtem Absicherungsbedarf.

Für Arbeitgeber zählen noch weitere Vorzüge der EZVK Unterstützungskasse: zum Beispiel die Minimierung arbeitsrechtlicher Risiken oder die nahezu vollständige Entlastung von Verwaltungsaufwänden – auf Wunsch auch für die Rentenverwaltung – durch die EZVK. Ebenso entfällt ein Ausweis der Versorgungsverpflichtungen in der Bilanz des Arbeitgebers.

Serviceleistungen inklusive

Zusammen mit unseren drei Produkten bieten wir unseren Arbeitgebern ein gut gefülltes Paket mit zahlreichen Service- und Beratungsleistungen. Damit unterstützen wir sie dabei, das Bewusstsein für betriebliche Altersversorgung in ihrer Einrichtung zu stärken und die Beschäftigten für die Notwendigkeit einer eigenen, aktiven Vorsorge zu sensibilisieren.

Dabei sorgen wir auch dafür, dass unsere Arbeitgeber gut aussehen: Die Vorsorge-Angebote, die sie ihren Beschäftigten bieten, sind überdurchschnittlich hochwertig. Wir helfen den Einrichtungen dabei, sich mit dieser Tatsache als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren, zum Beispiel bei den Beschäftigten, aber auch bei Bewerberinnen und Bewerbern. So wird die betriebliche Altersversorgung zu einem wirksamen Mittel gegen den Fachkräftemangel.



Ein kleiner Ausschnitt aus unserem Informationsangebot: die Produktbroschüren über EZVKGrund, EZVKPlus und die EZVK Unterstützungskasse. Wir schnüren für jede Einrichtung ein passgenaues – und kostenfreies – Informations- und Beratungspaket.

Im Porträt: das Diakonische Werk Hessen

Eine bewegte Zeit liegt hinter dem Diakonischen Werk Hessen. Denn erst im Jahr 2013 entstand dieser neue Landesverband durch die Fusion der beiden bisherigen diakonischen Werke Hessen und Nassau einerseits, Kurhessen-Waldeck andererseits. Ziel war, Kräfte zu bündeln, Synergien zu nutzen und mit einer einzigen Stimme zu sprechen. Die Diakonie Hessen ist seitdem Trägerverband für die sozialen Dienste der evangelischen Kirchen in den Bundesländern Hessen, Rheinland-Pfalz sowie im thüringischen Schmalkalden. Sie ist außerdem ein Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege.



Rund 600 Gäste besuchten am 30. August 2013 das Fusionsfest des Diakonischen Werks Hessen.

Von Kassel bis zur Bergstraße, vom Rheingau bis ins Werratal gehören der Diakonie Hessen 31 regionale Diakonische Werke und insgesamt 1.429 Einrichtungen und Dienste an. Rund 39.000 hauptamtliche Beschäftigte sind darin tätig; das sind 8,5 Prozent aller in der Diakonie arbeitenden Personen. Das Angebotsspektrum erstreckt sich auf die Bereiche

- Behindertenhilfe, Sozialpsychiatrie und Suchtfragen
- Existenzsicherung, Armutspolitik, Gemeinwesendiakonie
- Familien, Frauen, Jugend, Kinder
- Flucht, Interkulturelle Arbeit, Migration
- Gesundheit, Alter und Pflege
- Tageseinrichtungen für Kinder

Das Diakonische Werk Hessen bzw. seine beiden Vorgänger-Organisationen gehören seit 1967 (Hessen und Nassau) bzw. seit 1968 (Kurhessen-Waldeck) zum Kreis unserer Beteiligten.

Das Diakonische Werk als Arbeitgeber beschäftigt an seinen beiden Standorten Frankfurt und Kassel rund 1.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei uns versichert sind und später einmal eine Betriebsrente von uns erhalten. Seit 2013 ist es auch Trägerunternehmen der EZVK Unterstützungskasse. Damit stehen den Beschäftigten für ihre betriebliche Altersversorgung alle drei Produkte der EZVK offen.



*Interview mit Christoff Jung,
Personalleiter der Diakonie Hessen,
Vertreter der Arbeitgeberseite in der Arbeitsrechtlichen
Kommission der Diakonie Hessen,
2. stellvertretender Vorsitzender des
Verwaltungsrats der EZVK*

„Wir sind froh, mit der EZVK einen zuverlässigen Partner zu haben“

EZVK: Wie hoch ist das Interesse Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Thema Betriebsrente?

Christoff Jung: Die betriebliche Altersversorgung ist gerade in den letzten Jahren immer stärker ins Bewusstsein der Beschäftigten gerückt. Das Interesse, sich neben der vom Arbeitgeber finanzierten auch eine eigene, freiwillige Betriebsrente aufzubauen, ist sicherlich hoch. Allerdings ist es für die meisten Menschen nur schwer zu durchschauen, was für sie in ihrer jeweiligen persönlichen Lebenssituation das Beste ist.

Daher sind wir froh, mit der EZVK einen zuverlässigen Partner zu haben, der unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair und bedarfsgerecht berät.

EZVK: Was schätzen Sie am Service der EZVK?

Christoff Jung: Wir haben uns von Anfang an mit unserem Anliegen bestens betreut gefühlt. Gerne haben wir die kostenfreien Service- und Beratungsangebote der EZVK genutzt. Die EZVK führte bei uns einen Beratungstag durch, der sehr gut angenommen wurde. In persönlichen Beratungsgesprächen konnten unsere Beschäftigten klären, welche Möglichkeit die betriebliche Altersversorgung für sie bietet.

Da nicht jeder Durchführungsweg für alle gleich gut geeignet ist, sehen wir die EZVK Unterstützungskasse als optimale Ergänzung unserer bisherigen betrieblichen Altersversorgung über die EZVKGrund und

EZVKPlus. Damit haben jetzt alle unsere Beschäftigten die Möglichkeit, ihre ganz persönliche Altersvorsorge-Strategie umzusetzen. Für uns als Arbeitgeber hat das den Vorteil, dass wir allen eine passende Vorsorgemöglichkeit bieten können, und zwar bei einem einzigen Anbieter.

EZVK: Welchen Stellenwert hat die EZVK Unterstützungskasse in Ihrer Einrichtung?

Christoff Jung: Die EZVK Unterstützungskasse richtet sich an Menschen, die aus ganz individuellen Gründen einen höheren Vorsorgebedarf haben. Insbesondere wenn die steuer- und sozialversicherungsfreien Grenzen mit der EZVKGrund beziehungsweise EZVKPlus ausgeschöpft sind, kann ein dann noch bestehender Versorgungsbedarf über die Unterstützungskasse bestens abgesichert werden. Denn in die Unterstützungskasse können alle Beiträge steuerfrei eingebracht werden, ohne Begrenzung. Zusätzlicher positiver Effekt – Beiträge in die Unterstützungskasse bis 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung sind sozialversicherungsfrei. Dies gilt auch dann, wenn die Sozialversicherungsfreiheit durch die EZVKGrund bzw. EZVKPlus bereits ausgeschöpft ist.

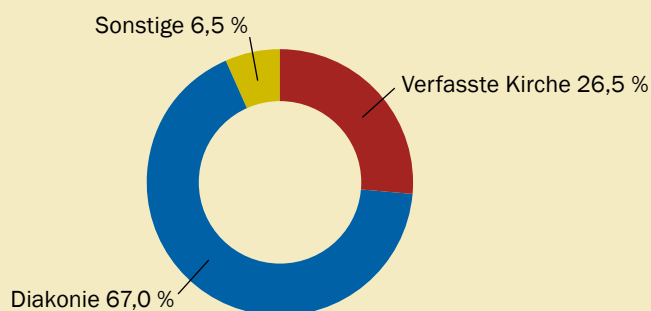
Die Unterstützungskasse ist also für uns – auch als personalpolitisches Instrument – wichtig, und wir sind froh, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern damit eine effiziente und leistungsstarke Versorgungslösung anbieten zu können.

**Unsere Versicherten:
engagiert für andere da**

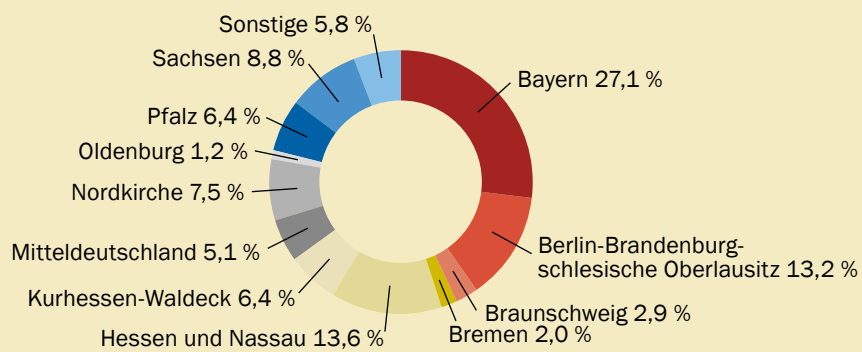


Kinder stark und selbstbewusst machen – für Erzieherinnen und Erzieher in evangelischen Kindertagesstätten eine tägliche Herausforderung. Kinderbetreuung ist einer der vielen Arbeitsbereiche von Kirche und Diakonie, in denen unsere Versicherten jeden Tag mit viel Herzblut im Einsatz sind. Wir sorgen dafür, dass sich das im Alter für sie auszahlt.

Versicherte von EZVKGrund nach Verfasster Kirche und Diakonie



Versicherte von EZVKGrund nach Kirchengebieten



Mit ganzem Herzen für andere da: Unsere Versicherten

Rund 677.000 Menschen sind insgesamt in Kirche und Diakonie beschäftigt, viele davon sind bei uns versichert. Sie arbeiten als Erzieherinnen, Kirchenmusiker, Ärztinnen, Verwaltungsangestellte und in vielen anderen Berufen mehr. Sie sind Single, Eheleute, Mütter, Väter, leben auf dem Dorf oder in der Großstadt, gehören verschiedenen Generationen an, haben unterschiedliche Lebensstile. Eines aber haben sie gemeinsam: Sie sind in ihren Berufen mit ihrem ganzen Herzblut bei der Sache. Denn soziale Berufe brauchen vor allem eines: Leidenschaft.

Zum Beispiel Kindertagesstätten und Horte

Rund 72.000 pädagogische Fachkräfte, vorwiegend Frauen, betreuen rund eine halbe Million Kinder in 8.500 evangelischen Kindertagesstätten und Horten. Damit befinden sich rund 16 Prozent aller Kitas in Deutschland in evangelischer Trägerschaft.

Zum Beispiel Behindertenhilfe

76.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten im Bereich Behindertenhilfe. In stationären Einrichtungen wie Wohnheimen sowie in Beratungsstellen, bei ambulanten Diensten oder Selbsthilfegruppen – insgesamt in 3.600 Einrichtungen – arbeiten sie für rund 150.000 Menschen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Einschränkungen.

Zum Beispiel Altenhilfe

Diakonische Einrichtungen machen 4.500 Angebote für alte Menschen – von Wohnheimen bis hin zu Beratungsstellen und ambulanten Diensten. Darin stehen rund 172.000 Plätze für rat- und betreuungsuchende alte Menschen bereit. Rund 127.000 Beschäftigte sind in Voll- oder Teilzeit in diesem Bereich beschäftigt.



Fürsorge braucht Vorsorge

Mit Leidenschaft verfolgen auch wir unser Ziel: den Beschäftigten in Kirche und Diakonie eine sichere, zuverlässige und leistungsstarke Altersversorgung zu bieten. Denn wer sich für andere einsetzt, hat auch selbst Fürsorge verdient.

Ob im Alter, bei Erwerbsminderung oder – im schlimmsten Fall – für die Hinterbliebenen, die kirchliche Zusatzversorgung leistet für die Beschäftigten in Kirche und Diakonie genau dies: eine Absicherung als starkes zweites Standbein zusätzlich zur gesetzlichen Rente. Denn eines ist sicher: die Höhe der gesetzlichen Rente ist es nicht. Die betriebliche Altersversorgung ist also mehr als nur ein Zubrot: eine echte Notwendigkeit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wir sorgen mit drei attraktiven Angeboten dafür, dass alle für ihren persönlichen Absicherungsbedarf das Richtige finden.

Betriebsrente vom Feinsten – EZVKGrund

Der Start in einen Job bei einem kirchlichen oder diakonischen Arbeitgeber bedeutet für die neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch den Start in die Zusatzversorgung. Sie werden – sofern sie versicherungspflichtig sind – bei Beschäftigungsbeginn ganz automatisch von ihrem Arbeitgeber bei uns versichert. Damit stehen sie sehr viel besser da als viele andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Denn EZVKGrund hat einiges zu bieten:

- Überdurchschnittlich hohe Rentenleistung
- Garantierte jährliche Rentenerhöhung um ein Prozent
- Umfassende Versorgung mit Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrente
- Zusätzliche Versorgungspunkte für mehr Rente bei Erwerbsminderung oder während des Mutterschutzes und der Elternzeit – auch ohne Beitragszahlung (Soziale Komponenten)
- Beitragszahlung ganz oder teilweise durch den Arbeitgeber
- Schlanke Strukturen und niedrige Verwaltungskosten

Bei einem Wechsel des Arbeitgebers innerhalb des kirchlichen oder öffentlichen Dienstes kann die Betriebsrente in der Regel einfach mitgenommen werden. Da das System der Zusatzversorgung einheitlich auf den Tarifverträgen zur Altersversorgung des Öffentlichen Dienstes beruht, sorgen Vereinbarungen mit anderen Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen und kirchlichen Dienstes für eine reibungslose Überleitung.

Überleitungen

Im Geschäftsjahr 2013 kamen durch Überleitungen 3.263 neue Versicherte mit Beiträgen in Höhe von 22.489.200 € zu uns. 3.688 Versicherte mit Beiträgen in Höhe von 22.731.900 € gingen aufgrund eines Arbeitgeberwechsels zu einer anderen Zusatzversorgungskasse.

Kennzahlen zu EZVKGrund (im Vergleich zum Vorjahr)

Anzahl aktive Versicherte:	244.277
	+ 1,9 %
Anzahl beitragsfrei Versicherte:	306.861
	+ 4,8 %
Beitragsaufkommen:	287.118.100 €
	+ 14,7 %
Durchschnittsalter:	44 Jahre, 8 Monate
	+ 0,5 %

Solides Ergebnis: Auch wenn man die Beitragserhöhung von 4,4 auf 4,8 Prozent im Jahr 2013 außer Acht lässt, ergibt sich eine beachtliche Steigerung des Beitragsaufkommens um 5,1 Prozent (2012: 250.346.500 €).

Trennungen ganz anderer Art betreffen die Betriebsrente ebenfalls: durch den Eheversorgungsausgleich im Fall von Scheidungen. Die während der Ehezeit erworbenen Anwartschaften auf Betriebsrente werden zwischen den Ehepartnern aufgeteilt. Die EZVK ist verpflichtet, den Familiengerichten entsprechende Auskünfte zu erteilen.

Eheversorgungsausgleich

2013 erteilten wir in 2.770 Fällen aufgrund von gerichtlichen Anfragen Auskünfte im Rahmen des Eheversorgungsausgleichs. In 996 Fällen ergingen rechtskräftige Urteile, die einen Ausgleich zur Folge hatten.

Doppelt sparen – mit der freiwilligen Zusatzrente EZVKPlus

Mit EZVKGrund ist die Altersvorsorge schon sehr gut, mit der freiwilligen Zusatzrente EZVKPlus wird sie noch besser. Denn mit EZVKPlus können Beschäftigte aus ihrem Brutto- oder Nettoentgelt eigene Beiträge zahlen und damit ihrer betrieblichen Altersversorgung einen weiteren ordentlichen Schub verleihen. Der Staat fördert diese freiwilligen Sparanstrengungen: mit Steuer- und Sozialabgabensparnis oder mit Zulagen. Die Versicherten sparen also doppelt: für ihren Ruhestand und für ihr heutiges Nettoeinkommen, denn ihr Netto-Aufwand ist mit EZVKPlus weniger hoch als bei einer privaten Rentenversicherung.

Wer Vermögenswirksame Leistungen anlegen möchte, ist mit EZVKPlus ebenfalls bestens beraten, denn auch dafür entfallen die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Für Beschäftigte, die immer wieder viele Überstunden ansammeln, bietet EZVKPlus eine lukrative Lösung: Sie können ihre Überstunden – anders als bei anderen Anlageformen – ebenfalls ohne Abzüge in eine freiwillige Zusatzrente umwandeln. So wird die freiwillige Altersvorsorge besonders günstig und sichert außerdem folgende Vorteile:

- Hoher garantierter Rechnungszins von 3 Prozent (private Versicherungswirtschaft zum Vergleich: 1,75 Prozent seit 2012, 1,25 Prozent ab 2015)
- Garantierte Rentensteigerung um mindestens 1 Prozent jährlich
- Flexible Beitragszahlung, auch Beitragsfreistellung und späterer Wiedereinstieg in die Zahlungen möglich
- Kapitalauszahlung statt Rentenzahlung möglich: entweder zu 100 Prozent oder zu 30 Prozent mit anteiliger Rentenzahlung aus der restlichen Anwartschaft
- Keine Abschlusskosten, Provisionen oder Gewinnausschüttungen an Dritte

Kennzahlen zu EZVKPlus (im Vergleich zum Vorjahr)	
Anzahl aktiv Versicherte:	10.771
	+ 1,8 %
Beitragsaufkommen:	10.868.300 €
	+ 0,8 %
Durchschnittsalter:	49 Jahre, 1 Monat
	+ 0,6 %

Kontinuierliche Entwicklung: Die Zahl der aktiv Versicherten mit EZVKPlus konnte weiter gesteigert werden.

Für spezielle Versorgungswünsche: die EZVK Unterstützungskasse

Für Beschäftigte, die aus persönlichen Gründen einen höheren Versorgungsbedarf haben oder deren Fördergrenzen mit EZVK*Grund* und EZVK*Plus* bereits erreicht sind, gibt es seit 2011 die EZVK Unterstützungskasse. Das Besondere daran: Die Beiträge sind in unbegrenzter Höhe steuerfrei.

Die EZVK Unterstützungskasse lohnt sich also vor allem für

- Fach- und Führungskräfte
- Beschäftigte, die ihre Steuerfreigrenzen bereits ausgeschöpft haben
- Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in kurzer Zeit noch steuerbegünstigt eine freiwillige Altersversorgung aufbauen möchten

Vorteile der EZVK Unterstützungskasse im Überblick:

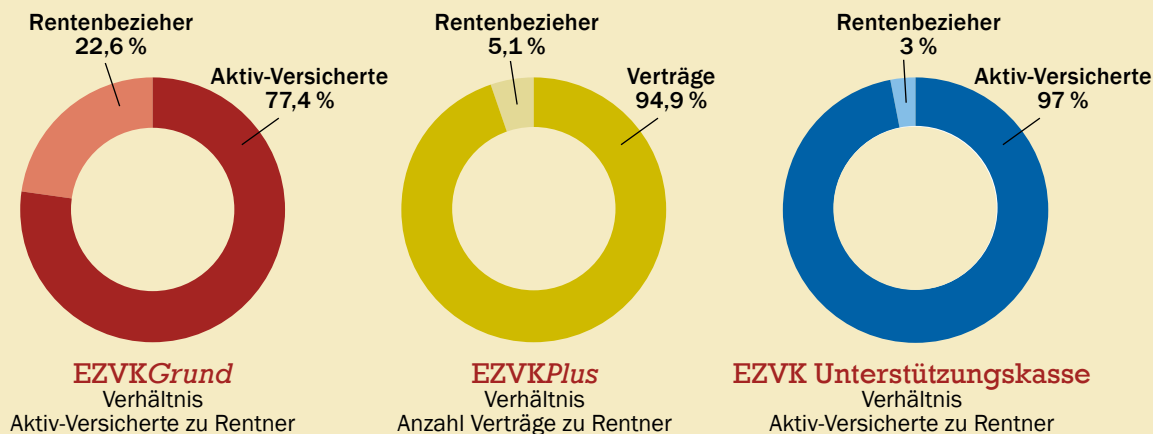
- Hoher garantierter Rechnungszins von 3 Prozent (private Versicherungswirtschaft zum Vergleich: 1,75 Prozent seit 2012, 1,25 Prozent ab 2015)
- Garantierte Rentenerhöhungen von mindestens 1 Prozent jährlich
- Steuerfreiheit der Beiträge
- Sozialversicherungsfreiheit der umgewandelten Beiträge bis zur Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung unabhängig von sonstigen Beiträgen in die Zusatzversorgung, eine Pensionskasse oder Direktversicherung
- Wahlmöglichkeit bei Rentenbeginn: lebenslange monatliche Rente oder Kapitalauszahlung
- Auch vollständige Kapitalabfindung mit Steuerprivileg möglich

Übrigens: Die EZVK Unterstützungskasse gehört ebenfalls zum starken EZVK-Verbund, denn die Rückdeckung erfolgt über die freiwillige Versicherung EZVK*Plus*.

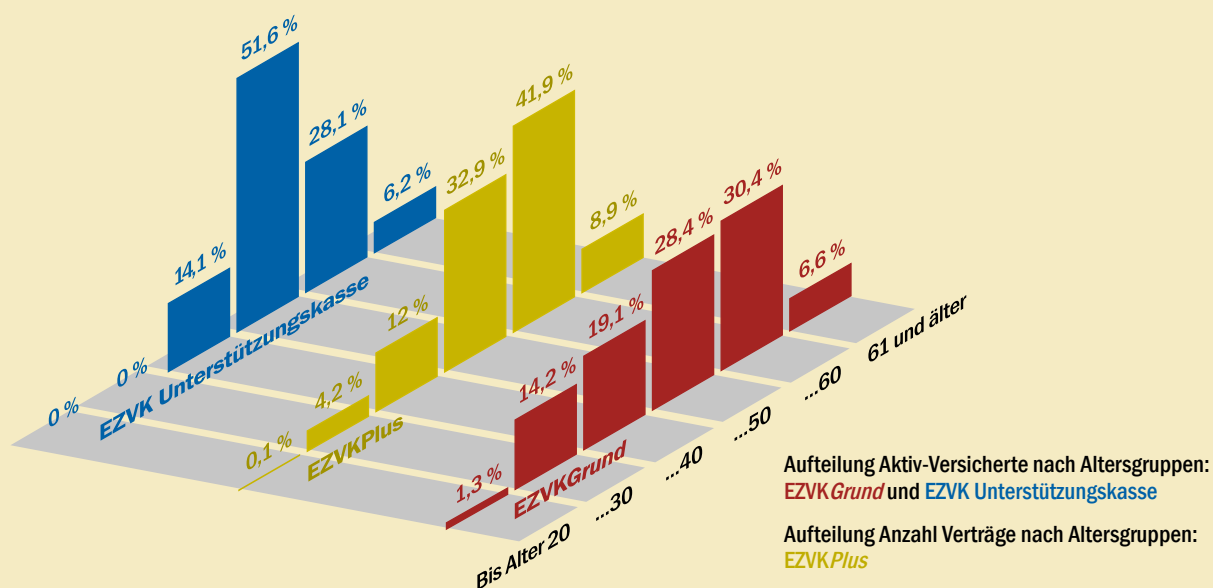
Kennzahlen EZVK Unterstützungskasse

Anzahl Trägerunternehmen:	25
	+ 66,7 %
Zuwendungen:	384.500 €
	+ 21 %

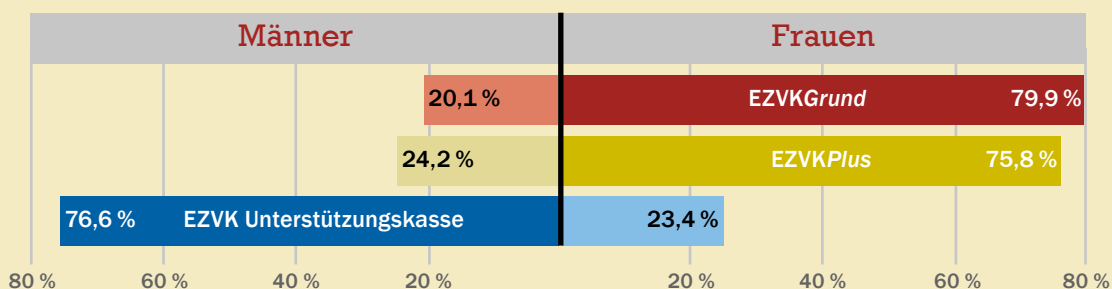
Verhältnis Aktiv-Versicherte bzw. aktive Verträge zu Rentenbezieher



Aufteilung Aktiv-Versicherte bzw. Vertragsanzahl nach Altersgruppen



Aufteilung Aktiv-Versicherte bzw. Vertragsanzahl (EZVKPlus) nach Geschlecht





*Interview mit Sabine Liegmann,
Abteilungsleiterin „Vorsorge und Leistungen“*

„Unser Anspruch: Arbeitgebern, Versicherten, Rentnerinnen und Rentnern optimalen Service zu bieten“

In der Abteilung Vorsorge und Leistungen arbeiten 43 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, so viel wie in keiner anderen Abteilung des Hauses. Hier laufen die Fäden des operativen Geschäfts der Kasse zusammen.

EZVK: Was sind die wichtigsten Aufgaben der Abteilung „Vorsorge und Leistungen“?

Sabine Liegmann: Kernaufgabe unserer Abteilung ist die praktische Umsetzung der Zusatzversorgung und die komplette Bestandsführung der Pflicht- und der freiwilligen Versicherung. Vom Beginn der Beschäftigung bis zur Rente begleiten wir Versicherte und Rentnerinnen und Rentner durch ihr gesamtes „Zusatzversorgungsleben“ hindurch. Das beginnt bei der Anmeldung, geht über die jährlichen Anwart-

schaftsmitteilungen, den sog. Versicherungsnachweisen bis hin zur Bearbeitung der Rentenanträge und Auszahlung der Rentenleistung.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Durchführung des Melde- und Zahlungsverkehrs mit den Arbeitgebern, Zentralen Gehaltsabrechnungsstellen, anderen Zusatzversorgungseinrichtungen und den Krankenkassen. Dabei geht es darum, sicherzustellen, dass von der Anmeldung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters über die Beitragszahlung bis zur Abmel-

dung alles seinen korrekten Gang nimmt. Nur dann ist gewährleistet, dass die Versicherten zum Ende ihrer Erwerbstätigkeit die Betriebsrente in der richtigen Höhe erhalten.

Außerdem führen wir die Überleitungen von und zu anderen Anbietern der betrieblichen Altersversorgung durch, wenn Beschäftigte ihren Arbeitgeber wechseln. Ein weiterer beispielhafter Arbeitsbereich ist der Eheversorgungsausgleich, den wir ebenfalls vornehmen.

Immer gilt es dabei, die aktuellen rechtlichen Regelungen zu beachten. Änderungen der Satzung, der allgemeinen Gesetze oder in der Rechtsprechung werden von uns in die Praxis umgesetzt. Und falls mal nicht alles so geht wie gewünscht, kümmern wir uns außerdem um das Beschwerdemanagement.

EZVK: Welche Themen waren 2013 in Ihren Arbeitsbereichen besonders aktuell?

Sabine Liegmann: Neben unserem regulären Tagesgeschäft stand an erster Stelle weiterhin die Neuberechnung der rentenfernen Startgutschriften. Dies war Folge der Neuregelung der entsprechenden Bestimmungen im Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes. Die sehr aufwändigen Arbeiten können wir im Sommer 2014 nun endlich abschließen.

Außerdem haben wir 2013 die Grundlagen für ein internetbasiertes Portal für Arbeitgeber erarbeitet. Über dieses Portal sollen Arbeitgeber in Zukunft ihren bisher in Papierform vorgenommenen Meldeverkehr mit uns elektronisch abwickeln können, indem sie Meldungen direkt in unser Bestandsführungssystem eintragen. Der Zugang wird ganz einfach über das Internet erfolgen. Arbeitgeber erhalten damit auch einen Überblick über alle versicherungsbezogenen Daten, die ihre Einrichtung betreffen. Dadurch wird der Meldeverkehr erheblich erleichtert und vereinfacht.

Erfreulich war 2013 auch, dass sich das neue, maschinelle Zahlstellen-Meldeverfahren mit den Krankenkassen gut eingespielt hat. Dadurch entfällt der Versand von Papiermeldungen an die Krankenkassen.

Natürlich steht auch unser Tagesgeschäft regelmäßig vor neuen Herausforderungen. Die größte davon ist sicherlich unser eigener Anspruch, immer besser zu werden, um unseren Arbeitgebern, Versicherten, Rentnerinnen und Rentnern einen optimalen Service zu bieten. Hinzu kommen die Anforderungen von außen. Jede gesetzliche Neuerung, jede richterliche Entscheidung, die das Zusatzversorgungsrecht betrifft, stellt uns vor die Frage: Wie können wir dies bestmöglich für alle Beteiligten umsetzen? Für uns bedeutet es daher eine kontinuierliche Aufgabe, unsere Arbeitsabläufe zu überprüfen und zu optimieren. Dazu gehört auch, dass wir das Bestandsführungssystem weiterentwickeln und an neue Anforderungen anpassen.

Info Arbeitgeberportal

Im Arbeitgeberportal können Arbeitgeber die Stammdaten und die Meldungen für ihre Beschäftigten online über das Internet pflegen. Angesprochen sind zunächst Arbeitgeber, die ihre Meldungen bisher in Papierform an uns gesendet haben.

- Ihr Vorteil: Der Meldeverkehr wird einfacher und kostengünstiger, weil Ausfüllen und Versenden der Papierformulare entfallen.
- Ein weiteres Plus: Arbeitgeber können online einen Überblick über die Versicherungsverläufe und Auswertungen ihres Versichertenbestands zu einem bestimmten Stichtag erhalten.
- Sicher ist sicher: Der Zugang zum Arbeitgeberportal unterliegt bestimmten Zertifizierungsregeln. Damit gewährleisten wir den Datenschutz.

Ansprechpartnerin für interessierte Arbeitgeber ist unsere Abteilung Vorsorge und Leistungen.

Unsere Rentnerinnen
und Rentner: mit der
Betriebsrente besser
abgesichert als andere



Finanziell abgesichert in den Ruhestand – das wünschen sich viele. Mit unseren Rentenleistungen tragen wir dazu bei, diesen Wunsch Wirklichkeit werden zu lassen.

Doppelt versorgt hält besser: Die Betriebsrente als Ergänzung der gesetzlichen Rente

Rund 19 Jahre beträgt die durchschnittliche Lebenserwartung der heute 65-jährigen Frauen und Männer, und sie steigt weiter. Einen Großteil dieser gewonnenen Jahre verbringen die Menschen im Ruhestand. Die wichtigste Einnahmequelle ist dabei die Rente. Wer zusätzlich zur gesetzlichen Rente auch über eine Betriebsrente verfügt, steht meist besonders gut da.

Der demografische Wandel verändert unsere Bevölkerungsstruktur. Noch nie lebten so viele Erwachsenengenerationen gleichzeitig. Rund ein Fünftel der Bevölkerung in Deutschland sind Menschen über 65, so viele wie in keinem anderen EU-Land. Und die älteren Menschen sind dabei auch gesünder, vitaler, aktiver als früher. Ob dies für den Einzelnen Chance oder Risiko bedeutet, hängt nicht zuletzt davon ab, ob die persönlichen finanziellen Grundlagen stimmen. Denn der Ruhestand lässt sich nur dann nach den eigenen Vorstellungen gestalten, wenn man dies auch bezahlen kann.

Gut 93 Prozent aller Frauen und Männer ab 65 Jahren beziehen in Deutschland eine eigene Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Das Standardrentenniveau ist allerdings seit seinem Höchststand

1977 von knapp 60 Prozent auf 48,7 Prozent im Jahr 2013 gesunken. Und es wird weiter sinken: bis auf 45,6 Prozent im Jahr 2027. Die gesetzliche Sicherungsgrenze beträgt bis zum Jahr 2030 43 Prozent. Die konkreten Zahlen sind noch ernüchternder: der durchschnittliche monatliche Zahlungsbetrag aus allen gesetzlichen Rentenleistungen betrug 2012 für Männer 998 Euro, für Frauen gar nur 739 Euro.

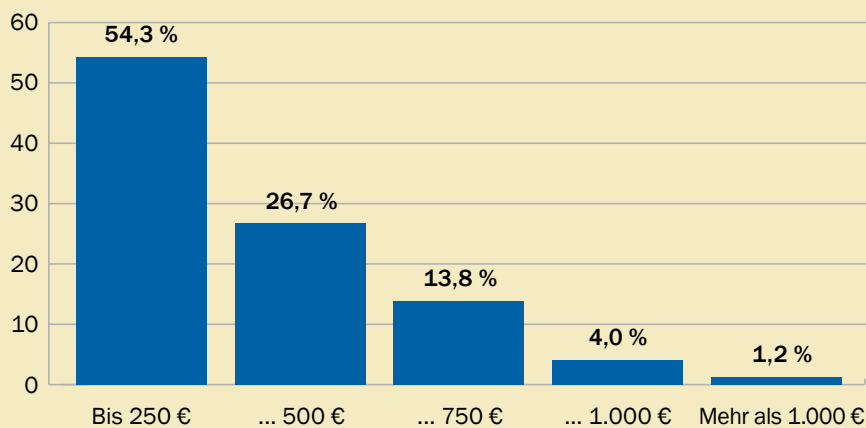
Hinter diesen trockenen Zahlen verbirgt sich eine einfache Tatsache: Künftige Rentnergenerationen werden immer länger leben, aber immer weniger monatliche Zahlungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. Eines ist daher sicher: Mit der gesetzlichen Rente allein lässt sich der gewohnte Lebensstandard nicht aufrecht erhalten. Glücklicherweise bieten sich für die meisten Rentnerinnen und Rentner weitere Einkommensquellen an: Menschen ab 65 beziehen tatsächlich nur 64 Prozent ihres Einkommens aus der gesetzlichen Rente. 21 Prozent stammen aus anderen Altersversorgungssystemen, wie der Zusatzversorgung, 9 Prozent aus der privaten Vorsorge. Die Zusatzversorgung ist also erheblich mehr als ein bloßes Taschengeld: Sie ist ein wichtiges Standbein für die Finanzierung der Lebensführung im Ruhestand.

Der Rentenbezug in Zahlen

■ Anzahl der Rentenbeziehenden (EZVKGrund und EZVKPlus):	71.266
davon Altersrenten:	57.807
Erwerbsminderungsrenten:	7.675
Hinterbliebenenrenten:	5.784
davon Waisenrenten:	557
■ Summe aller Rentenleistungen (EZVKGrund, EZVKPlus und Abfindungen):	231.609.600 €
■ Durchschnittliche Höhe der Altersrenten EZVKGrund:	289,48 €
■ Durchschnittliche Höhe der Altersrenten EZVKPlus*:	56,23 €
■ Altersdurchschnitt der Rentenbeziehenden (alle Rentenarten EZVKGrund und EZVKPlus):	70 Jahre, 5 Monate

* Die freiwillige Versicherung EZVKPlus existiert erst seit 2002. Daher resultieren die Altersrenten aus Anwartschaften, die nur in diesem kurzen Zeitraum aufgebaut werden konnten, und fallen (noch) entsprechend gering aus.

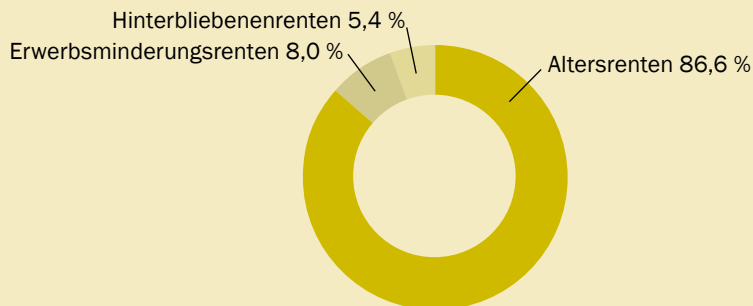
Anzahl der Rentnerinnen und Rentner nach Rentenhöhe (EZVKGrund)



Die große Zahl von Teilzeitbeschäftigten spiegelt sich in dem hohen Anteil von Renten bis 250 €. Insgesamt zeigt die Bandbreite der Rentenhöhen aber auch die Vielfalt der verschiedenen Berufsbiografien unserer Versicherten.

Verteilung der Rentenauszahlungen

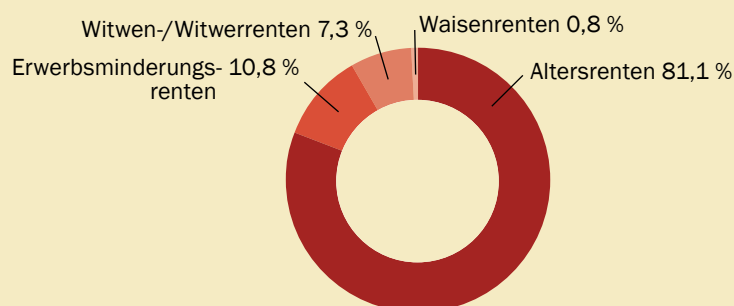
Von insgesamt 230.602.500 € ausgezahlter Rentenleistungen (EZVKGrund und EZVKPlus) entfielen:



Das gibt es nur in der Zusatzversorgung: Soziale Komponenten sorgen für mehr Betriebsrente. Wer bestimmte soziale Kriterien erfüllt, erhält bei der Betriebsrente EZVKGrund zusätzliche Versorgungspunkte gutgeschrieben, ohne dass dafür extra Beiträge bezahlt werden müssen. Und das bedeutet später: mehr Rente. So haben 5.317 Rentnerinnen und Rentner im Jahr 2013 zusätzliche Leistungen aufgrund von sozialen Komponenten erhalten.

Anzahl der Rentenbeziehenden nach Rentenart

Von insgesamt 71.266 Rentenbeziehenden (EZVKGrund und EZVKPlus) erhielten:



**Unsere Organisation:
Vielfalt in Einheit**



In unserer Organisation kommen viele unterschiedliche Meinungen zu Wort. Alle arbeiten wir an einem gemeinsamen Ziel: eine leistungsstarke, solide Zusatzversorgung für Kirche und Diakonie.

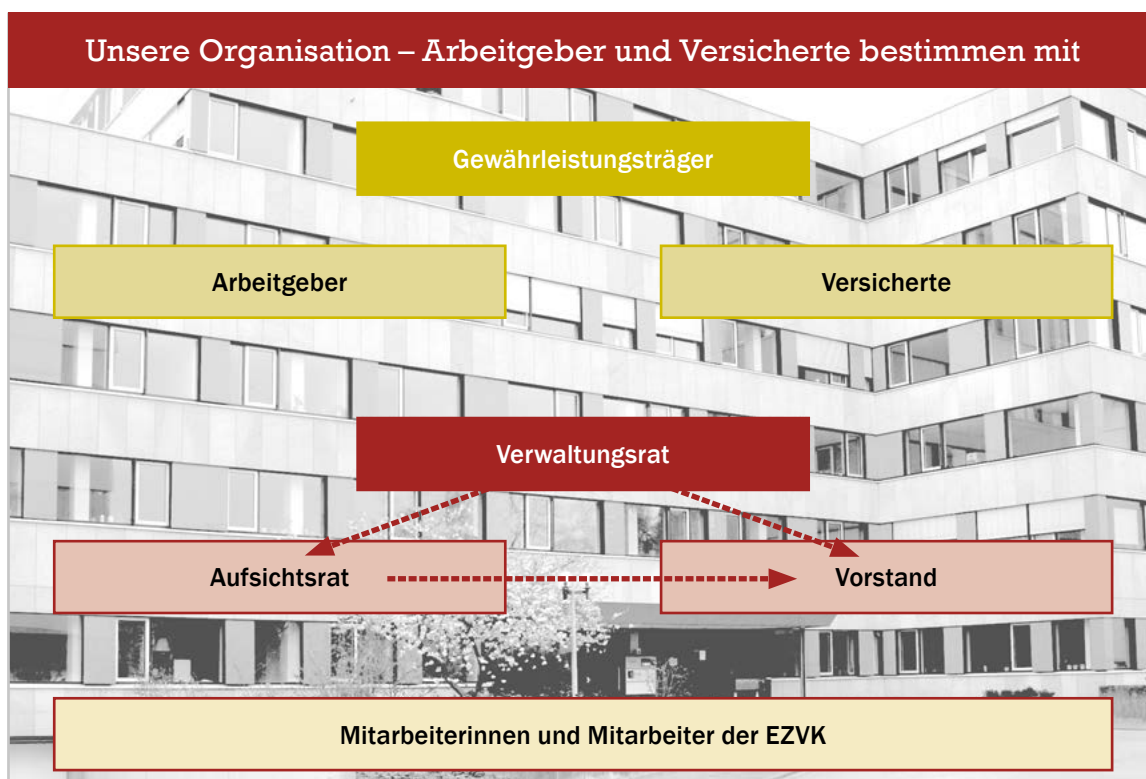
Das Ziel im Fokus

Wer beim Wandern wissen möchte, wo er sich gerade befindet und wie es weitergehen soll, sieht auf der Karte nach oder aktiviert sein GPS. Beide bieten ihm direkt im Gelände, was er braucht: Orientierung, Standortbestimmung, Zielausrichtung.

Was dem Wanderer nützt, ist umso mehr für ein ganzes Unternehmen wie die EZVK notwendig: jederzeit zu wissen, ob der eingeschlagene Weg der richtige ist und zum anvisierten Ziel führt. Oder ob ein Alternativweg vielleicht sinnvoller ist. Für uns als EZVK heißt

das: Wir benötigen die Rückmeldung unserer Arbeitgeber und Versicherten.

Unsere Satzung stellt dies über zwei Instanzen sicher: den Aufsichtsrat und den Verwaltungsrat. So unterschiedlich die Funktionen dieser beiden Gremien auch sind, beide eint die Tatsache, dass ihre Mitglieder fest bei unseren gewährleistenden Kirchen oder in beteiligten kirchlichen und diakonischen Einrichtungen verwurzelt sind und damit ihre jeweilige Sichtweise in die betriebliche Altersversorgung einbringen.



*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.
Nicht auf dem Bild: Ursula Sokoll, seit September
2013 Mitglied des Aufsichtsrats.*



Die EZVK aus der Aufsicht betrachtet

Von oben betrachtet sieht ein Gegenstand oftmals ganz anders aus, als wir es gewohnt sind – und eröffnet dabei ganz neue Sichtweisen. Für diese andere Perspektive sorgt in der EZVK der Aufsichtsrat.

Seine neun Mitglieder treffen sich regelmäßig, um die Arbeit der Kasse gleichsam „von oben“ zu betrachten. Im Jahr 2013 tagte der Aufsichtsrat insgesamt fünfmal. Zu seinen Aufgaben gehören beispielsweise die Berufung des Vorstands, die Überwachung der Geschäftsführung und die Feststellung des vom Vorstand aufgestellten Kostenplans. Mit dieser Kontrolltätigkeit geben die Mitglieder des Aufsichtsrats der Kasse wichtige Impulse für ihre weitere Arbeit, haben damit also auch eine maßgebliche beratende Funktion. Drei der Mitglieder kommen aus dem Kreis der Versicherten, sechs aus dem Kreis der Arbeitgeber und der gewährleistenden Kirchen. Sie repräsentieren damit also eine breite Vielfalt von unterschiedlichen Interessen – von der Kirchenverwaltung bis zum Diakonie-Krankenhaus.

2013 gab es einen personellen Wechsel: Nach dem Tod von Gabriele Schwarz-Seeberger im Januar des Jahres (wir erinnerten an sie mit einem Nachruf im Jahresbericht 2012), wurde im Herbst 2013 Ursula Sokoll als ihre Nachfolgerin gewählt.

Vorsitzender

- Heinz Thomas Striegler, Evangelische Kirche in Hessen und Nassau

Erster stellvertretender Vorsitzender

- Roland Schlerff, Diakonisches Werk Schleswig-Holstein (seit 01.07.2013 passive Phase der Altersteilzeit)

Zweite stellvertretende Vorsitzende

- Dr. Karla Sichelschmidt, Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern

Weitere Mitglieder

- Frank Diegel (bis 31.12.2013), Itzehoer Versicherung/Brandgilde von 1691 VVaG (ab Juli 2013, vorher Evangelische Kreditgenossenschaft eG)
- Detlev Fey, Evangelische Kirche in Deutschland
- Petra Hegt, Marienstift Arnstadt, Evangelische Stadtmission und Gemeindedienste Erfurt gGmbH
- Jörg Marx, Agaplesion
- Gabriele Schwarz-Seeberger (verstorben am 06.01.2013), Diakonisches Werk Bayern
- Ursula Sokoll (seit 26.09.2013), Diakonisches Werk Bayern
- Hans-Peter Vollbach, Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig



*Interview mit Ursula Sokoll,
Referentin für Beschlussmanagement,
Diakonisches Werk Bayern,
Vertreterin der Arbeitnehmerseite in der
Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern*

„Eine gute EZVK-Rente ist einfach unverzichtbar.“

Ursula Sokoll ist seit September 2013 Mitglied des Aufsichtsrats. Die Betriebswirtin und Verwaltungsfachfrau ist hauptberuflich beim Diakonischen Werk Bayern e. V. in Nürnberg tätig und war bereits seit 2006 Mitglied des Verwaltungsrats der Kasse.

EZVK: Sie waren seit vielen Jahren Mitglied des Verwaltungsrats der EZVK. Was reizte Sie daran, in den Aufsichtsrat zu wechseln?

Ursula Sokoll: Humorvoll würde ich sagen, dass Vorstand und Aufsichtsrat dringend einer stimmlichen Verstärkung beim Kanon-Singen bedurften, wie sich anlässlich der Eröffnung der letzten Verwaltungsrats-sitzung zeigte. Aber Spaß beiseite:

Vorstand und Aufsichtsrat der Kasse unterbreiten dem Verwaltungsrat ihre Vorschläge zur Beschlussfassung. Wenn man etwas verändern (oder auch verhindern) will, muss man dort hingehen, wo die Vorschläge erarbeitet werden. Von den neun Mitgliedern des Aufsichtsrats sollen drei dem Kreis der Versicherten angehören. Nachdem ein solcher Versichertenplatz im Aufsichtsrat zu besetzen war und ich den bzw. die klassische Versicherte der Kasse repräsentiere, habe ich mich zur Wahl gestellt.

EZVK: Sie engagieren sich seit langem für die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Kirche und Diakonie. Wie möchten Sie dieses Engagement im Aufsichtsrat der EZVK weiterführen?

Ursula Sokoll: In den Jahren als Mitglied des Verwaltungsrats musste ich erleben, dass auf Wunsch der Dienstgeber die Möglichkeiten für einen reduzierten Beitragssatz mit daraus folgenden verminderten Rentenleistungen geschaffen wurden.

Die finanzielle Situation wird sich für die zukünftigen Rentner weiter verschärfen und mein Anliegen ist, dass wir auch zukünftig eine starke Kasse haben werden mit Leistungen, die sich sehen lassen können. Also, bitte kein weiteres Drehen an der Leistungsschraube mehr! Dafür möchte ich mich im Aufsichtsrat einsetzen.



Der Aufsichtsratsvorsitzende Heinz Thomas Striegler (li.) und der Verwaltungsratsvorsitzende Udo Heinen gratulieren Ursula Sokoll zur Wahl in den Aufsichtsrat.

EZVK: Welche Bedeutung hat aus Ihrer Sicht die betriebliche Altersversorgung für die Beschäftigten in Kirche und Diakonie heute?

Ursula Sokoll: Seit 1981 bin ich Mitarbeiterin im Diakonischen Werk Bayern. Davon war ich 15 Jahre lang im Personalreferat tätig. Damals musste die EZVK-Rente noch über die Personalabteilung beantragt werden unter Vorlage des Rentenbescheids der gesetzlichen Rentenversicherung. In dieser Zeit habe ich sehr viele Rentenbescheide der gesetzlichen Rentenversicherung gesehen, aber auch die dazugehörigen Rentenbescheide der EZVK, und ich weiß, wie – im wahrsten Sinne des Wortes – notwendig die EZVK-Rente in sehr vielen Fällen ist.

Der Anteil der Frauen unter den Versicherten liegt bei knapp 80 Prozent. Viele der versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in der unteren Hälfte des Entgeltgruppenspektrums eingruppiert. Wenn da noch eine Teilzeitbeschäftigung vorliegt und nur eine begrenzte Anzahl an Versicherungsjahren, dann ist eine gute EZVK-Rente einfach unverzichtbar.

EZVK: Sie sind Mitglied in der Arbeitsrechtlichen Kommission Bayern. Ist die betriebliche Altersversorgung in der Arbeitsrechtlichen Kommission ein Thema? Wenn ja, in welcher Hinsicht?

Ursula Sokoll: Ja, leider! Vor allem die diakonischen Dienstgeber belastet die Höhe des Beitragssatzes und das Sanierungsgeld sehr. Ich meine jedoch, dass hier die politischen Rahmenbedingungen für die Refinanzierungen der Einrichtungen, Angebote und Dienste geändert werden müssen und der finanzielle Druck nicht zu Lasten der Versicherten gehen darf – mit am Ende verminderten Rentenleistungen.

Info Sanierungsgeld

Das Gesamtversorgungssystem im Umlageverfahren wurde im Jahr 2002 durch das Punktemodell mit kapitalgedeckter Finanzierung abgelöst. Das so genannte Sanierungsgeld dient dazu, die Ansprüche und Anwartschaften der Rentner und Versicherten aus dem alten Gesamtversorgungssystem auszufinanzieren.

Der Verwaltungsrat: Jede Stimme wird gehört

In keinem anderen Gremium kommt die bunte Vielfalt unserer Arbeitgeber und Versicherten so gut zum Ausdruck wie im Verwaltungsrat. 74 Mitglieder aus allen beteiligten Kirchen, diakonischen Werken und Verbänden bilden das oberste Beschlussorgan der Kasse. Die Hälfte davon gehört satzungsgemäß dem Kreis der Versicherten an. Der Verwaltungsrat entscheidet über Änderungen der Satzung und bestimmt damit die

Rechtsgrundlagen. Außerdem wählt er die Mitglieder des Aufsichtsrats und entlastet den Vorstand. Dies geschieht auf den mindestens einmal im Jahr stattfindenden Sitzungen des Verwaltungsrats. Jedes Mal tagt der Verwaltungsrat an einem anderen Ort innerhalb unseres Zuständigkeitsgebiets – 2013 war er in Mainz bei der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau zu Gast.



Der Vorstand der EZVK berichtet auf der Verwaltungsratssitzung 2013 in Mainz über die Ergebnisse des vorangegangenen Geschäftsjahres.

Vorsitz im Verwaltungsrat	Udo Heinen, Ganderkesee,	Vorsitzender
	Lutz Ausserfeld, Teltow,	erster stellvertretender Vorsitzender
	Christoff Jung, Werheim,	zweiter stellvertretender Vorsitzender

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	Evangelisch-Lutherisches Diakoniewerk Neuendettelsau, Neuendettelsau
	Klaus Klemm	Evangelisch-Lutherische Gesamtkirchenverwaltung, Fürth i. Bayern
	Ursula Sokoll bis 26.09.2013 N.N. ab 27.09.2013	Diakonisches Werk Bayern e. V., Nürnberg
	Georg Tautor	Landeskirchenamt der ELKB, München
	N.N. bis 11.07.2013 Harald Ruppenthal ab 12.07.2013	Kirchengemeindeamt Augsburg, Augsburg

Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO)	Lutz Ausserfeld	Evang. Diakonissenhaus Berlin-Teltow Lehnin, Teltow
	Friedemann Claus	Konsistorium der EKBO, Berlin
	Martin Matz	Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V., Berlin
	Katharina Heinisch	Kirchliches Verwaltungsamt Frankfurt (Oder), Frankfurt (Oder)
	Dr. Markus Kapischke	Konsistorium der EKBO, Berlin
	Christian Tilker	Evangelische Schulstiftung der EKBO, Berlin
	Enrico Triebel bis 14.06.2013 N.N. ab 15.06.2013	Landesausschuss für Innere Mission, Potsdam
	Martin Wulff	Hoffnungstaler Stiftung Lobetal, Bernau bei Berlin

Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig	Karlheinz Bodsch	Landeskirchenamt der Evangelisch-lutherischen Landeskirche in Braunschweig, Wolfenbüttel
	Jessica Gümmer-Postall	Evangelische Stiftung Neuerkerode, Sickinge
	Robert Johns	Diakonischer Dienstgeberverband Niedersachsen, Hannover
	Dr. Jörg Mayer	Landeskirchenamt der Evangelisch-lutherischen 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, Bremen
	Eric Bolenius	DIAKO – Evangelisches 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	Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V., Frankfurt (Main)
	Walter Karl	Stiftung Innere Mission, Darmstadt
	Dr. Petra Knötzele	Kirchenverwaltung der EKHN, Darmstadt
	Rüdiger Ottinger	Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e.V., Frankfurt (Main)
	Peter Stenger	EKHN, Hohenahr-Hohensolms
	Gerda Wicht	Rechnungsprüfungsamt der EKHN, Darmstadt

Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck	Rolf Busch	Bathildisheim e. V., Bad Arolsen
	Dr. Harald Clausen	Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck e. V., Kassel
	Willi Hanselmann	Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck, ECKD – EDV-Centrum für Kirche und Diakonie GmbH, Offenbach
	Klaus-Dieter Horchem	Hephata Hessisches Diakoniezentrum e. V., Schwalmstadt-Treysa
	Rüdiger Joedt	Landeskirchenamt der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck, Kassel
	Bernd Schäfer-Valtink	Evangelische Altenhilfe Gesundbrunnen e. V., Hofgeismar

Evangelisch-methodistische Kirche	Ruthardt Prager	Kirchenkanzlei der Evangelisch-methodistischen Kirche, Frankfurt (Main)
	Ulrich Schempp	Evangelisch-methodistische Kirche, Geschäftsstelle NJK, Hamburg

Evangelische Kirche in Mitteldeutschland (EKM)	Sven Kost	Evangelisch-Lutherische Diakonissenhausstiftung, Eisenach
	Edward Schuchardt	Landeskirchenamt der EKM, Erfurt
	Clemens Schlegelmilch	Diakonie Mitteldeutschland, 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 bis 13.04.2013 Susanne Böhlend ab 14.04.2013	Landeskirchenamt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland, Kiel
	Bernd Nadler	Evangelisch-Lutherischer 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	Landeskirchenrat der Evangelischen Kirche der Pfalz, Speyer
	Gerti Kohl	Landeskirchenrat der Evangelischen Kirche der Pfalz, Speyer
	Dieter Lutz	Landeskirchenrat der Evangelischen 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 Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens, Radebeul
	Bertram Gläser	Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens, Dresden
	Elke Jahn	Evangelisch-Lutherischer Kirchenbezirk Dresden Nord
	Sönke Junge	Diakonisches Werk Innere Mission Leipzig, Leipzig
	Jörg Nagel	Diakonisches Werk Innere Mission Leipzig, Leipzig
	Wolfgang Schreckenbach	Evangelisch-Lutherisches Landeskirchenamt Sachsens, Dresden
	Angelika Werner	Lutherkirchgemeinde Radebeul, 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 bis 30.07.2013 Petra Husmann-Müller ab 01.08.2013	Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland, Hannover
	Dr. Harry Walter Jablonowski	Sozialwissenschaftliches Institut der EKD, Hannover
Evangelischer Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e. V.	Rita Burmeister	Evangelischer Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e. V., Berlin
	Jan Dreher	Evangelischer Diakonieverein Berlin-Zehlendorf e. V., Berlin



Aufsichtsratsmitglied Detlev Fey berichtet dem Verwaltungsrat aus dem Satzungsausschuss der EZVK.



*Interview mit Christoff Jung,
Personalleiter der Diakonie Hessen,
Vertreter der Arbeitgeberseite in der
Arbeitsrechtlichen Kommission
der Diakonie Hessen,
2. stellvertretender Vorsitzender des
Verwaltungsrats der EZVK*

„Wir halten an der arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge fest.“

EZVK: Welche Themen sind für Sie im Verwaltungsrat ein besonderes Anliegen?

Christoff Jung: Gremien sind aus meiner Sicht kein Selbstzweck. Sie haben aus der Satzung der Kasse heraus eine klare Aufgabe. Alle in den Verwaltungsrat entsandten Mitglieder sollten sich immer erst einmal fragen, wie sie die Aufgaben, die ihnen zugeordnet sind, wahrnehmen. Dazu gehört auch immer eine konstruktiv-kritische Auseinandersetzung mit der Exekutive. Die hauptamtlichen Vorstände und der hervorragend besetzte Aufsichtsrat machen einen „Super-Job“. Es ist aber hin und wieder festzustellen, dass hier aufgrund der Nähe zum operativen Geschäft und den damit verbundenen Herausforderungen die Anforderungen der Dienstgeber und der Versicherten ins Hintertreffen geraten können.

Hier kommt der Verwaltungsrat ins Spiel. Aufgrund seiner heterogenen Zusammensetzung muss er im Rahmen seiner Sitzung und auch darüber hinaus den Dialog mit der Kasse suchen. Dabei kann es auch dazu kommen, dass unpopuläre Anträge in die Ver-

waltungsratssitzungen eingebracht werden. Jedes Mitglied sollte sich, zumindest einmal im Jahr, fragen: Was kann oder muss verändert werden?

Die Mitglieder des letzten Verwaltungsrats wissen sicher teilweise noch, dass ich dafür plädiere, das Gremium selbst zu verkleinern und auch mehr Einfluss für die Diakonie einzufordern. Dies unter der Annahme, dass diejenigen, die zum Beitragsaufkommen überwiegend beitragen, auch mehr Einfluss auf die Kasse nehmen sollen. Das Spannungsfeld zwischen den Kirchen und der Diakonie wird in Zukunft immer schwerer aufzulösen sein.

EZVK: Sie sind Personalleiter der Diakonie Hessen. Welche Rolle spielt die betriebliche Altersversorgung in der Personalpolitik der Diakonie?

Christoff Jung: Die Betriebszugehörigkeit ist bei der Diakonie Hessen, wie bei vielen diakonischen und kirchlichen Einrichtungen, sehr hoch. Im Rahmen der Beratungen unserer Mitarbeiter weisen wir seit Jahren darauf hin, dass die Versorgungslücke im Alter nicht

zu unterschätzen ist. Die Zusatzversorgung durch die EZVK als über den Arbeitgeber finanzierter Beitrag zur Altersversorgung ist ein extrem wichtiger Baustein für die persönliche Vorsorge. Insofern ist eine Absenkung des Leistungsniveaus, gerade bei älterer Belegschaft, kontraproduktiv.

Leider müssen wir vermehrt feststellen, dass im Rahmen der Akquise neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerade bei jüngeren Bewerbern die Altersvorsorge nicht mehr direkt im Fokus steht, sondern eher auf eine entsprechend höhere Bruttovergütung geblickt wird. Dies auch im Hinblick darauf, dass sich die Erwerbsbiografien regelhaft ändern, eine lebenslange Bindung an einen Arbeitgeber eher die Ausnahme darstellt. Trotzdem – oder gerade erst recht – halten wir an der arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge fest. Dies auch aufgrund unserer Erfahrungen in der sozialen Beratung, wo wir immer öfter mit Altersarmut konfrontiert werden. Wie sagte meine Oma immer: „Spare in der Zeit, dann hast Du in der Not.“ Die Informationsmaterialien der EZVK helfen, trotz der für mich manchmal ein wenig gewöhnungsbedürftigen Aufmachung, sehr gut weiter.

EZVK: Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich für viele diakonische Einrichtungen in den letzten Jahren verschlechtert. Was kann die Zusatzversorgung in dieser Situation für die einzelnen Einrichtungen an Unterstützung leisten?

Christoff Jung: Die Kasse befindet sich aus meiner Sicht aufgrund ihrer Struktur in der Klemme zwischen dem Auftrag zur Erfüllung der Arbeitgeberzusagen zur Altersvorsorge, der festgesetzten Orientierung am Altersvorsorgetarifvertrag des öffentlichen Dienstes und den immer enger werdenden finanziellen Refinanzierungsbedingungen der Diakonie.

Ein wichtiger, wenn nicht sogar der entscheidende Part zur finanziellen Entlastung liegt eigentlich erst

einmal im Feld der Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Hier müssen bei finanziellen Engpässen – oder aber dauerhaft – Beschlüsse gefasst werden. So ist zum Beispiel zu überlegen, wie man von einer Versorgungszusage auf eine Beitragszusage umschwenken kann. Dies würde einen der „Klemmpunkte“ entlasten. Die Hoffnung, dass sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes von den hohen Renditezusagen lösen, ist eher unwahrscheinlich. Aus meiner Sicht hat die EZVK durch die Flexibilisierung in ihrer Satzung die richtigen Schritte in die Wege geleitet, die helfen

können, eine Entlastung für die einzelnen Träger zu erreichen. Daher ist es teilweise schon ein wenig unredlich, den „schwarzen Peter“ der finanziellen Belastung primär bei der Kasse zu suchen.

„Die EZVK ist die beste Zusatzversorgungskasse, die mir begegnet ist.“

Was den einzelnen Trägern sicher sehr nutzen würde, wäre die Schaffung einer Stelle, die hilft, die Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommissionen oder die Umsetzung von Beitragsabsenkungen bei so genannten Notlagenregelungen rechtlich vorzubereiten oder zu begleiten. Oftmals sind Dienstgeber und Dienstnehmer hiermit vollkommen überfordert.

Alles in allem: Die EZVK – und davon bin ich wirklich überzeugt – ist die beste Zusatzversorgungskasse, die mir bisher begegnet ist. Arbeiten wir alle daran, dass dies so bleibt.

Info Arbeitsrechtliche Kommissionen

In den Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK) der einzelnen Landeskirchen und Diakonischen Werke werden arbeitsvertragliche Regelungen verbindlich festgelegt. Dazu gehört auch die Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung.

Gerne stellen wir den Arbeitsrechtlichen Kommissionen unsere Expertise auf diesem Gebiet beratend zur Verfügung. Sprechen Sie uns als Mitglied einer ARK einfach an!

Vorstand: Führen und gestalten

Seit mehr als einem Jahr bewährt sich die Dreier-Spitze im Vorstand der EZVK. Die fachlich zusammengehörigen Arbeitsbereiche der Kasse sind jeweils unter einem Vorstand zusammengefasst. Damit ist gewährleistet, dass die betriebliche Altersversorgung für Kirche und Diakonie das bleibt, was sie ist: nachhaltig, sicher und wertvoll.

Die Ressortverantwortung im Einzelnen:



**Stephan Schulze Schwienhorst,
Vorstandsvorsitzender**

- Personal und Gremien
- Aktuarielles Finanzcontrolling/Risikomanagement
- Interne Revision
- Prozesse und Informationstechnologie



Vanessa Baumann

- Beteiligungen und Recht
- Vorsorge und Leistungen
- Service und Beratung



Christian Fuhrmann

- Kapitalanlagen
- Finanz- und Rechnungswesen
- Zentrale Dienste

Auf solider Basis: Die EZVK in der Niedrigzinsphase

„Wie sicher ist meine Rente?“ „Wie sicher sind meine Beiträge?“ Diese Fragen stellen sich so manche Versicherte und Arbeitgeber angesichts der Entwicklungen auf den Finanzmärkten. Eines ist klar: Die seit Jahren andauernde Niedrigzinsphase auf den internationalen Kapitalmärkten betrifft grundsätzlich alle Kapitalanleger. Auch die EZVK kann sich ihr nicht völlig entziehen.

Allerdings: Aufgrund der besonderen Gestaltung der Zusatzversorgung sind die Auswirkungen bei uns geringer als beispielsweise auf Lebensversicherungen. Und: Wir haben frühzeitig einiges getan, um negativen Effekten vorzubeugen.

- Mit der zweistufigen Erhöhung des Pflichtbeitrags auf 4,8 % sowie des Sanierungsgelds und der Umstellung des Garantiezinses in der freiwilligen Versicherung *EZVKPlus* auf 3 % haben wir seit 2009 eine solide wirtschaftliche Grundlage geschaffen.
- Wir haben in den letzten Jahren unser Kapitalanlagen- und Risikomanagement systematisch ausgebaut. Daher sind wir in der Lage, einerseits attraktive Investitionsmöglichkeiten auf den Kapitalmärkten rechtzeitig zu erkennen und zu nutzen, andererseits Risiken zu vermeiden und Gefährdungen frühzeitig entgegenzuwirken.
- Daher erwarten wir für die Zukunft eine solide wirtschaftliche Entwicklung für alle unsere Produkte. Für die freiwillige Versicherung *EZVKPlus* und die Rückdeckungsversicherung der EZVK Unterstützungskasse zeigt auch das Ergebnis eines durchgeführten Stresstests, dass die aufsichtsrechtlichen Anforderungen erfüllt sind. Für das aktuelle Jahr gehen wir darüber hinaus von einer stabilen Überschussbeteiligung aus.

- Die Pflichtversicherung ist aufgrund ihrer tarifvertraglichen Bindung anderen Sicherheitsanforderungen unterworfen. Sollten unsere Analysen in diesem Bereich die kalkulierten Sicherheiten als nicht mehr ausreichend erkennen, so werden wir – wie bisher auch – frühzeitig Maßnahmen ergreifen, um die Finanzierung zu garantieren. Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang die Verhandlungen der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes, die zurzeit stattfinden. Ihre Entscheidungen zur Zusatzversorgung werden – sofern sie Einfluss auf die Pflichtversicherung haben – in unseren Analysen und Planungen berücksichtigt.

Fazit

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zeigen sich die Stärken der Zusatzversorgung. Wir können vorausschauend und selbstständig im Interesse unserer Arbeitgeber und Versicherten agieren, ohne auf „Rettungspakete“ der Politik angewiesen zu sein, wie dies zurzeit für die Lebensversicherungen der Fall ist. Zum Vergleich: Wollte ein Lebensversicherer die Leistungen aus der Pflichtversicherung *EZVKGrund* garantieren, so müsste er einen Beitragsatz von mindestens 9 Prozent verlangen. Davon ist die Zusatzversorgung weit entfernt. Wir werden unseren Arbeitgebern und Versicherten weiterhin ein optimales Preis-Leistungs-Verhältnis bieten mit leistungsstarken Produkten, transparenten Bedingungen und größtmöglicher Sicherheit.

**Das wertvollste Kapital:
unsere Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter**

Kompetenz und Qualität mit 103 Gesichtern

Eine Kugel rollt nur dann gleichmäßig auf ihrer Bahn, wenn sie tatsächlich ganz rund ist. Dass bei der Zusatzversorgung ebenfalls alles rund läuft, dafür sorgen 103 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand Dezember 2013, ohne Auszubildende und Vorstand)	
Aktiver Personalbestand	103
davon Frauen	58
Männer	45
Durchschnittlicher aktiver Personalbestand umgerechnet in Vollzeitkräfte im Jahr 2013	92,2
Durchschnittsalter	38

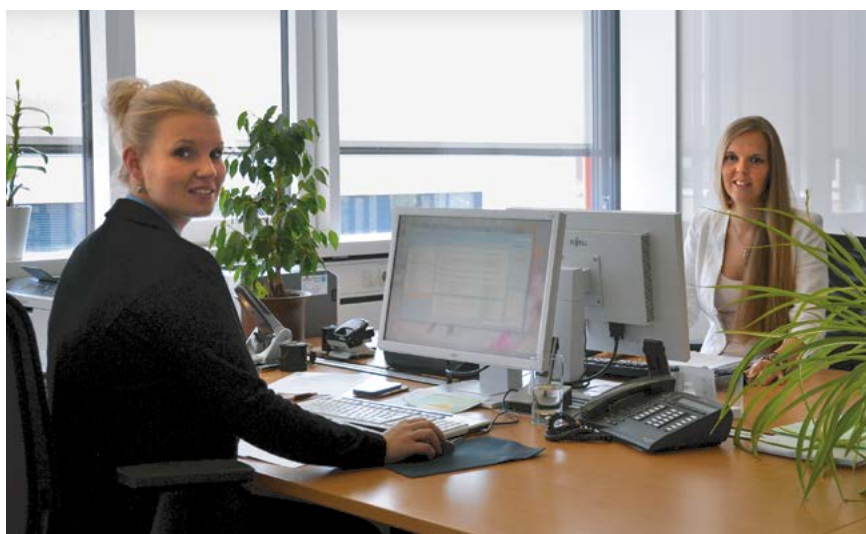
In zehn Abteilungen wirken viele unterschiedliche Arbeitsbereiche zusammen. Von der Poststelle über die Betreuung und Beratung von Arbeitgebern, Versicherten, Rentnerinnen und Rentnern bis hin zu den Kapitalanlagen reicht das Spektrum der vielfältigen Aufgaben. Und genauso vielfältig sind auch die Qualifikationen und Kompetenzen der Menschen, die dahinter stehen. Denn „Zusatzversorgung“ ist kein formaler Ausbildungsgang; unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwerben ihr spezielles Wissen bei uns direkt am Arbeitsplatz – zusätzlich zu dem fachlichen Know-how, das sie mitbringen.

Das gilt umso mehr für unsere Auszubildenden, die das Wissen über die Zusatzversorgung von Anfang an vermittelt bekommen.

Auszubildende bei der EZVK (Stand Dezember 2013)	
Bürokauffrau/Bürokaufmann	6
Kauffrau/Kaufmann für Versicherungen und Finanzen (Fachrichtung Versicherung)	2

Dabei ist es für uns wichtiger denn je, sich nicht nur auf einmal erworbenes Wissen zu verlassen. Denn die betriebliche Altersversorgung ist und bleibt im Spannungsfeld von Politik, Wirtschaft und Recht ein höchst komplexes Arbeitsfeld, das sich permanent weiterentwickelt. Ständig aktuell gehaltenes Wissen ist damit wesentlich. Daher werden Fort- und Weiterbildung bei uns großgeschrieben. So nahmen 78 Mitarbeitende im Geschäftsjahr 2013, also rund 3/4 der Belegschaft, an weiterbildenden Maßnahmen teil – von der Excel-Schulung bis hin zum berufsbegleitenden Studium zur Spezialistin oder zum Spezialisten Betriebliche Altersversorgung, zum Aktuar (DAV) oder zum „Chartered Financial Analyst (CFA)“.

Den Nutzen haben nicht nur wir als EZVK, sondern vor allem unsere Arbeitgeber und Versicherten. Denn durch neues Wissen entstehen wichtige Impulse, die unsere Kugel „Zusatzversorgung“ am Laufen halten – in Richtung einer bedarfsgerechten und verlässlichen Altersversorgung.



2 von 103 Gesichtern der EZVK: Jennifer Krumb (li.) und Dorina Narr

**Aktuariat: Für ein
solides Fundament**



Was beim Hausbau eine wichtige Rolle spielt, gilt auch für die betriebliche Altersversorgung: Das Fundament muss solide sein. Daher haben wir unsere Rechnungsgrundlagen immer im Fokus.

Rechnungsgrundlagen fest im Griff

Ob Miete, Heizung oder Strom – solche und ähnliche laufende Ausgaben stellt jeder private Haushalt fest in sein monatliches Budget ein. Grundsätzlich machen wir das genauso, nur dass für uns als Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung alles ein bisschen komplizierter ist. Denn wir stehen in der Pflicht, regelmäßig Leistungen an unsere Betriebsrentnerinnen und -rentner auszuzahlen. 2013 waren das Monat für Monat im Durchschnitt rund 19 Millionen Euro. Der Verantwortliche Aktuar und unsere Abteilung Aktuarielles Finanzcontrolling sorgen dafür, dass wir stets in der Lage sind, unseren Leistungsverpflichtungen nachzukommen.

Zinsschwankungen, demografische Veränderungen oder neue Tarifregelungen – viele Anforderungen beeinflussen die Rechnungsgrundlagen der EZVK, und sie werden immer komplexer und vielschichtiger. Daher war es strategisches Ziel der Kasse, eigenes aktuarielles Know-how zu erwerben, um die Entwicklung dieser Parameter systematisch erfassen, analysieren und bewerten zu können. Unter Leitung des Diplom-Mathematikers Patrick Huber haben wir seit einigen Jahren intensiv den Auf- und Ausbau eines eigenen internen Aktuariats und Risikomanagements vorangetrieben. Unterstützt wurden wir dabei von Hartmut Engbroks, Vorstandsmitglied der Heubeck AG, der die EZVK mehr als zwanzig Jahre lang als Externer aktuariell begleitete und seit 2002 offiziell ihr Verantwortlicher Aktuar war.

Von der Stärkung unserer Kompetenzen in den Bereichen Aktuariat und Risikomanagement profitieren nicht zuletzt unsere Arbeitgeber und Versicherten: Sie können sich auf eine solide und zuverlässige betriebliche Altersversorgung verlassen.

Auf der Verwaltungsratssitzung im September 2013 konnte dann der auf diese Weise vorbereitete Personalwechsel vollzogen werden: Hartmut Engbroks trat in den Ruhestand; Patrick Huber, Abteilungsleiter Aktuarielles Finanzcontrolling, wurde zu seinem Nachfolger als Verantwortlicher Aktuar gewählt.

*Interview mit Patrick Huber,
Verantwortlicher Aktuar der EZVK und Abteilungsleiter
„Aktuarielles Finanzcontrolling“*



„Aktuarielle Kompetenz als Schlüsselfunktion“

EZVK: Welche Aufgaben haben Sie als Verantwortlicher Aktuar der Kasse?

Patrick Huber: Mein vorrangiges Ziel ist es sicherzustellen, dass die EZVK ihre eingegangenen Verpflichtungen dauerhaft erfüllen kann. Dauerhaft heißt: nicht nur für einen kurzen Zeitraum, sondern auch mittel- und langfristig. Schließlich handelt es sich dabei um unsere Rentenleistungen, und diese müssen über Jahrzehnte hinweg ausbezahlt werden können.

Im Einzelnen achte ich darauf, dass die Finanzierungsparameter und Beitragssätze in der Pflicht- und in der freiwilligen Versicherung ausreichend bemessen sind und dass bei der Beurteilung der Verpflichtungen die unterstellten Rechnungsgrundlagen – insbesondere der Rechnungszins und die biometrischen Annahmen – angemessen sind. Außerdem muss die Kapitalausstattung der Kasse eine ausreichende Höhe erreichen. Für die von der EZVK erwirtschafteten Überschüsse unterbreite ich dem Vorstand jährlich einen Vorschlag über deren Verwendung.

Über diese satzungsgemäßen Aufgaben hinaus gehört es zu meinen grundsätzlichen Aufgaben, darauf zu ach-

ten, dass aktuarielle Rahmenbedingungen in wesentlichen Entscheidungen berücksichtigt werden, zum Beispiel bei der Konzeption der Rückdeckungstarife in der Unterstützungskasse oder bei der Berechnung der Ausgleichsbeträge ausscheidender Arbeitgeber.

EZVK: Welche Themen stehen für Sie zurzeit im Fokus Ihrer Tätigkeit?

Patrick Huber: Derzeit beschäftige ich mich mit den aktuellen Entwicklungen im Tarifrecht von Kirche und Diakonie, die die Zusatzversorgung betreffen könnten. Außerdem geht es mir darum, die Auswirkungen des europäischen Versicherungsaufsichtsrechts – zusammengefasst unter dem Schlagwort „Solvency II“ – zu analysieren und zu bewerten; dabei geht es unter anderem um die Anforderungen an die Kapitalausstattung und die Stärkung des internen Risikomanagements. Dazu gehört auch, dass ich Vorschläge erarbeite, wie die Kasse ihre Kapitalanlagepolitik noch stärker an ihren Leistungsverpflichtungen ausrichten kann.

Gleichzeitig bin ich Leiter der Abteilung „Aktuarielles Finanzcontrolling“, die zurzeit aus vier Mathematikerinnen und Mathematikern besteht. Neben dem aktu-

ariellen Schwerpunkt ist die Abteilung für das zentrale Risikomanagement und die regelmäßige Finanzberichterstattung zuständig. Gerade vor dem Hintergrund steigender interner und externer Anforderungen möchte ich diese Bereiche weiterentwickeln und stärken.

EZVK: Warum war es sinnvoll, diese Funktion intern und nicht extern zu besetzen?

Patrick Huber: Für einen Verantwortlichen Aktuar ist es in meinen Augen entscheidend, dass er bei der Erfüllung seiner Aufgaben unabhängig ist. Dazu gehört insbesondere auch der direkte Zugang zu den Gremien der Kasse. Das bedeutet, dass ich neben dem regelmäßigen Austausch mit dem Vorstand auch

den Aufsichtsrat und Verwaltungsrat informiere und ihnen für Informationen zu aktuariellen Themen zur Verfügung stehe.

Eine interne Besetzung bietet den Vorteil, dass der Vorstand für diesen Bereich über einen qualifizierten Ansprechpartner direkt im Haus verfügen kann. Darüber hinaus sind die Zusatzversorgung und ihre Finanzierung sehr spezielle Themen, die ein vertieftes Fachwissen erfordern. Dieses kann nur durch enge Zusammenarbeit mit den anderen Abteilungen im Haus erworben und weiterentwickelt werden. Damit wird die EZVK den hohen Anforderungen an Anbieter für Altersversorgung gerecht, zu denen aktuarielle Kompetenz als Schlüsselfunktion unbedingt dazu gehört.



Hartmut Engbroks wird von Heinz Thomas Striegler, Aufsichtsratsvorsitzender (li.) auf der Verwaltungsrats-sitzung der EZVK verabschiedet.

Hartmut Engbroks in den Ruhestand verabschiedet

In den Jahren als Verantwortlicher Aktuar hat Hartmut Engbroks die Versicherungsmathematik der EZVK entscheidend mitgeprägt und zahlreiche Projekte mit versicherungsmathematischem Bezug mitbetreut, so zum Beispiel die Aufnahme der Beteiligten aus den neuen Bundesländern 1997 oder die Systemumstellung im Jahr 2001.

Hartmut Engbroks war bis zu Beginn seines Ruhestands, zuletzt als Vorstandsmitglied, bei der

Heubeck AG in Köln tätig. Er ist Mitglied der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V., dort Leiter der Fachvereinigung Mathematische Sachverständige und Autor zahlreicher Publikationen über Themen der betrieblichen Altersversorgung und Pensionsversicherungsmathematik.

Wir bedanken uns bei Herrn Engbroks herzlich für die hervorragende und vertrauensvolle Zusammenarbeit und wünschen ihm für seine Zukunft alles Gute.

Kapitalanlage:
Nachhaltige
Wertentwicklung

Sicher, renditestark und nachhaltig: Unsere Kapitalanlage

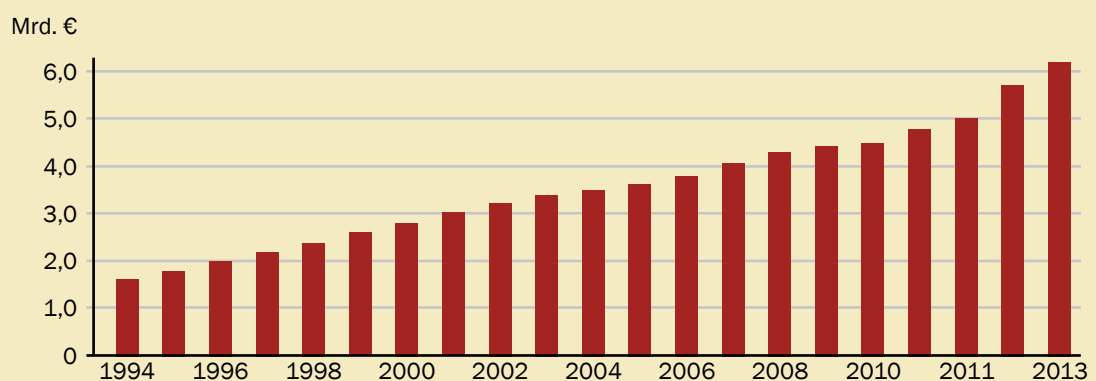
Die Kapitalmärkte verändern sich ständig. Für unsere Kapitalanlagen bedeutet das, Strategien zu entwickeln, um diese Schwankungen auszugleichen und eine stetige Entwicklung der Erträge zu erreichen. Denn die erwirtschafteten Erträge spielen langfristig eine entscheidende Rolle für die Betriebs- und die freiwilligen Zusatzrenten unserer Versicherten.

Unsere Anlagestrategie beruht auf drei Säulen:

- Breite Streuung des Anlagevermögens: Wir verteilen unser Anlagevermögen auf verschiedene Anlageklassen, Regionen und Strategien
- Klares Verständnis der Anlagen: Für uns gilt der Grundsatz, dass wir nur in Anlagen investieren, die wir verstehen und deren Werttreiber und Risiken wir nachvollziehbar identifiziert haben. Daher legen wir Wert auf einen sorgfältigen Auswahlprozess für Neuinvestitionen und ein adäquates Risikomanagement.
- Antizyklische Investitionsstrategie: Dadurch können wir langfristig überdurchschnittliche Ergebnisse erzielen.

Diese auf lange Dauer und auf Nachhaltigkeit angelegte Anlagestrategie trägt seit vielen Jahren Früchte. Daher können wir ein langfristiges Wachstum der Kapitalanlagen erzielen:

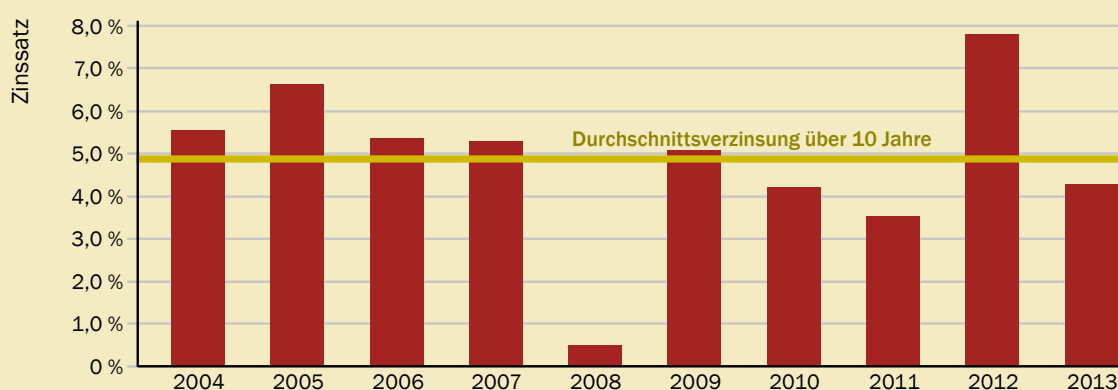
Entwicklung der Kapitalanlagen von 1994 bis 2013 (Buchwerte)



Trotz des herausfordernden Kapitalmarktumfeldes in den letzten Jahren ist das Vermögen kontinuierlich gewachsen. Ende 2013 verwalteten wir ca. 6,1 Milliarden Euro für unsere Arbeitgeber und Versicherten. Durch unsere risikokontrollierte und auf langfristig nachhaltige Erträge ausgerichtete Kapitalanlagestrategie sind wir in der Lage, mit den uns anvertrauten Mitteln für unsere Versicherten ein attraktives Leistungsniveau darzustellen.

Die Leistungsfähigkeit spiegelt sich auch in der Nettoverzinsung der letzten Jahre. Im Durchschnitt der letzten zehn Jahre konnte eine Verzinsung von knapp 5 Prozent erwirtschaftet werden. Da für die Kasse die langfristigen Ertragsziele im Vordergrund stehen, sind Schwankungen in einzelnen Geschäftsjahren akzeptabel, wenn sie nicht die Basisannahmen unserer Langfriststrategie verletzen. Ein Teil der überdurchschnittlichen Nettoverzinsung 2012 ist auf bilanzielle Aufholeffekte aus den 2008 (dem Jahr der Finanzmarktkrise) angefallenen ergebnismindernden Abschreibungen zurückzuführen (erstmalige Anwendung der Regelungen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes nach der Änderung des Hessischen Versicherungsaufsichts- und Kostenerstattungsgesetzes). Das Ergebnis 2013 entspricht unseren langfristigen Erwartungen und beinhaltet ebenfalls bilanzielle Aufholeffekte, allerdings in deutlich geringerem Umfang als im Vorjahr. Mit Blick in die Zukunft betrifft die anhaltende Niedrigzinsphase trotz der diversifizierten Anlagestruktur naturgemäß auch die EZVK, so dass wir derzeit davon ausgehen, dass in den Folgejahren der 10-Jahresdurchschnitt der Nettoverzinsung unter das bisherige Niveau absinken wird.

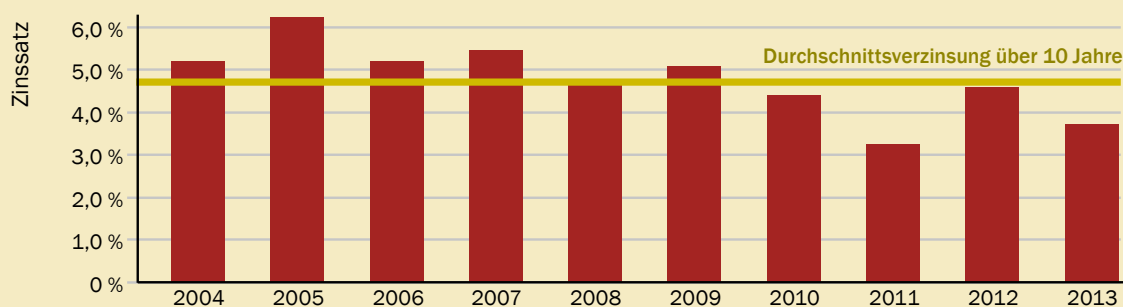
Nettoverzinsung der Kapitalanlagen von 2004 bis 2013



Die Nettoverzinsung berücksichtigt neben den regelmäßigen Erträgen und Aufwendungen des Geschäftsjahres auch alle Sondereffekte wie z. B. Ab- und Zuschreibungen sowie Veräußerungsgewinne und -verluste auf Kapitalanlagen. Ihr Wert ermittelt sich aus dem Verhältnis des Jahres-Saldos aus Erträgen und Aufwendungen zum durchschnittlichen Buchwert der Kapitalanlagen.

Auch die laufende Verzinsung, die aufgrund ihrer Definition in der Regel geringere Schwankungen als die Nettoverzinsung aufweist, bestätigt mit einem langfristigen Durchschnitt von knapp unter 5 Prozent die gute Ertragskraft der Kapitalanlagen der Kasse.

Laufende Verzinsung der Kapitalanlagen von 2004 bis 2013



Für die laufende Verzinsung werden die regelmäßig wiederkehrenden Erträge des Geschäftsjahres für die Kapitalanlagen (ohne Einmaleffekte) um die regelmäßigen Aufwendungen für die Kapitalanlagen vermindert und dieser Saldo in das Verhältnis zum Mittelwert der Buchwerte zu Jahresbeginn und Jahresende gesetzt.

Positive Wertentwicklung durch breite Mischung und Streuung

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, Emittenten, Manager und Strategien. Die breite Streuung der Kapitalanlagen hat sich wie schon im Vorjahr bewährt. Die drei Anlagesegmente Rentenanlagen, Aktien und Alternative Investments konnten jeweils eine positive Wertentwicklung erwirtschaften; dies gilt insbesondere für die Aktieninvestitionen.

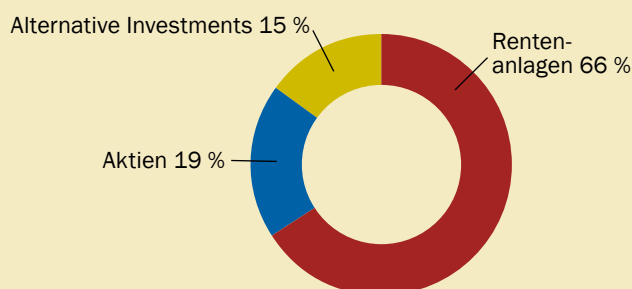
- Der Anteil der **Rentenanlagen** ist aufgrund der überdurchschnittlichen Wertentwicklung der anderen Anlagesegmente im Vergleich zum Vorjahr von circa 68 Prozent auf 66 Prozent zurückgegangen. Festverzinsliche Wertpapiere zeichnen sich durch eine hohe Planbarkeit der Erträge aus und spielen damit eine wichtige Rolle bei der angestrebten Verstetigung der Renditeentwicklung. Die Rentenanlagen der EZVK werden sowohl im Rahmen der Eigenanlage als auch mittels extern vergebener, spezialisierter Mandate verwaltet. An der Grundstruktur des Rentenanlagen-Portfolios gab es im Berichtsjahr keine signifikanten Veränderungen. Der Zinsanstieg bei qualitativ hochwertigen Emittenten wurde im Berichtszeitraum genutzt, um durch Investitionen in diesem Bereich die Qualität des

Portfolios auf einem hohen Niveau zu halten.

Trotz eines herausfordernden Umfelds für festverzinsliche Wertpapiere konnte 2013 insgesamt ein positives Gesamtergebnis erzielt werden.

- Der Anteil der **Aktien** ist aufgrund der überdurchschnittlichen Wertentwicklung von rund 17 Prozent auf circa 19 Prozent angestiegen. Nach unserer Überzeugung bieten Aktien langfristig einen Mehrertrag gegenüber Rentenanlagen und sorgen in ihrer Eigenschaft als Anteile am Produktivkapital über längere Zeiträume für einen realen Kapitalerhalt. Die Aktienanlagen werden im Rahmen extern vergebener, spezialisierter Mandate verwaltet. Im Aktienbestand der EZVK gab es im Vergleich zum Vorjahr keine größeren Veränderungen. Mit Investitionen in Europa, den USA, Japan und den Schwellenländern wird ein globales Portfolio verwaltet. Es werden weiterhin verschiedene Anlagestile kombiniert, die unter anderem auch eine aktive Investitionsgradsteuerung umfassen.
- Der **Anteil der Alternativen Investments** beläuft sich wie im Vorjahr auf circa 15 Prozent. Unter Alternativen Investments werden Anlagen zusammengefasst, die weder den Renten- noch den Aktienanlagen zuzuordnen sind, zum Beispiel Immobilien. 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. Auch im Berichtsjahr wurde das Anlagesegment der Alternativen Investments konsequent weiterentwickelt. Alle Anlageklassen der Alternativen Investments verzeichneten 2013 einen Wertzuwachs. Überdurchschnittlich entwickelten sich wie bereits im Vorjahr die Infrastruktur-Investments sowie die Private-Equity-Anlagen.

Struktur der Kapitalanlagen zum 31.12.2013



Nachhaltigkeit unserer Kapitalanlagen für Menschen und Umwelt

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

Die EZVK berücksichtigt Nachhaltigkeitsaspekte an verschiedenen Stellen ihres Investmentprozesses. Ein Beispiel ist die Auswahl ihrer externen Partner. So sind Nachhaltigkeitsaspekte Bestandteil von Fragebögen, die für die Auswahl der Partner genutzt werden. Nachhaltigkeitsthemen werden darüber hinaus bei den regelmäßig stattfindenden Treffen mit den externen Partnern thematisiert. Durch diese Vorgehensweise werden zunehmend mehr Marktteilnehmer für dieses für die EZVK wichtige Thema sensibilisiert.

Des Weiteren verfolgt die EZVK einen so genannten Engagement-Ansatz. Dieser basiert insbesondere auf zwei Aspekten: zum einen auf einem konstruktiven Dialog mit den Unternehmen, in die investiert wird, zum anderen auf der Ausübung von Stimmrechten bei den Aktienpositionen. Dabei agiert die EZVK nicht alleine, sondern im Verbund mit anderen Investoren. Ein von der EZVK beauftragter externer Dienstleister bündelt die Interessen verschiedener Anlegergruppen, darunter unter anderem kirchliche Investoren, und steigert so den Einfluss auf die Unternehmensführungen. Dadurch entsteht eine gewisse Marktmacht, die verantwortungsvoll genutzt wird, um auf eine nach-



haltige Unternehmensführung hinzuwirken. Über die Erfolge dieser Nachhaltigkeitsstrategie, das heißt die erzielten Verhaltensänderungen von Unternehmen, wird die EZVK regelmäßig informiert. In 2013 konnten 113 dokumentierte Verhaltensänderungen von Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Corporate Governance erreicht werden.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der EZVK befindet sich im Einklang mit dem „Leitfaden für ethisch nachhaltige Geldanlage in der evangelischen Kirche“ der EKD. Der Leitfaden bietet insbesondere kirchlich-institutionellen Anlegern eine Orientierungshilfe bezüglich verschiedener Standards. Er wird von dem „Arbeitskreis kirchliche Investments“, in dem auch die EZVK vertreten ist, kontinuierlich gepflegt und weiterentwickelt.



Service und Beratung:
**„Und was dürfen wir
für Sie tun?“**



Spot an! Wir setzen die Starqualitäten der betrieblichen Altersversorgung so richtig gut in Szene. Mit maßgeschneiderten Konzepten, fairer Beratung und erstklassigem Service sorgen wir dafür, dass die Betriebsrente überall einen perfekten Auftritt hat.

Bestens beraten: mit unseren Service- und Informationsangeboten

Gesetze, Vorschriften, Vereinbarungen – die Liste der Regelungen für die Altersversorgung ist lang und komplex. Niemand weiß das besser als wir, denn seit fast 50 Jahren konzentrieren wir bei uns ein umfangreiches Spezialwissen über betriebliche Altersversorgung für Kirche und Diakonie. Ob Infoveranstaltungen, Beratungstage oder Seminare – unsere Referentinnen und Referenten sind das ganze Jahr über in unserem Zuständigkeitsgebiet unterwegs, um vor Ort zu beraten und zu informieren. Denn nichts ist wertvoller und schafft mehr Vertrauen als der direkte Kontakt von Mensch zu Mensch und das persönliche Gespräch.

Dass dieser kostenfreie Service bei Arbeitgebern und Versicherten auf wachsende Beliebtheit und Nachfrage stößt, zeigt ein Blick auf die Veranstaltungszahlen für das vergangene Geschäftsjahr. Insgesamt 118 externe Veranstaltungen, teilweise mehrtägig, fanden 2013 statt – rund 39 Prozent mehr als im vorhergehenden Jahr. Am meisten gefragt waren Beratungstage und Vortragsveranstaltungen. Gerne genutzt wurde außerdem die Kombination von Informationsveranstaltung und anschließenden Einzelberatungen.



Bei Arbeitgebern und Versicherten vor Ort unterwegs: die Referenten Andreas Schug, Michel Ott, Steffen Börmel, Jürgen Röhsler (von links nach rechts)

„Wir übernehmen auf Wunsch für den Arbeitgeber die komplette Vorbereitung einer solchen Infoveranstaltung“, erklärt Andreas Schug, Referent für Beratung und Schulung der EZVK. „Von der Bewerbung mit Plakaten, Flyern, Newslettern bis hin zur Anmeldung und Vergabe der Termine für die Einzelberatungen. Das einzige, was wir vom Arbeitgeber benötigen, ist ein Raum mit Internetverbindung.“

Aufgrund der stetigen Nachfrage haben wir unsere Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung ausgeweitet. Gemeinsam mit ihr veranstalteten wir Altersvorsorge-Tage, 2013 zum Beispiel erstmals auch in Cottbus. Auf diesen Altersvorsorge-Tagen erhalten interessierte Versicherte gebündelt alle Informationen über ihre gesetzliche und ihre betriebliche Rente. So bekommen sie einen konkreten Überblick darüber, was sie später finanziell im Ruhestand erwartet, und können auf dieser Grundlage ihre weitere Vorsorge besser planen. „Meist finden unsere Altersvorsorge-Tage in den Räumen der jeweiligen regionalen Vertretung der Deutschen Rentenversicherung statt. Mittlerweile führen wir sie auch direkt bei Arbeitgebern durch“, sagt Steffen Börmel, Referent für Beratung und Schulung.

Speziell an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Personalstellen wenden sich unsere Seminare zur praktischen Abwicklung der Zusatzversorgung. In diesen Schulungen lernen sie die rechtlichen Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung sowie die Besonderheiten der verschiedenen Vorsorgeangebote kennen. „Wir legen besonderen Wert darauf, Fragen aus der alltäglichen Arbeit der Teilnehmenden zu klären“, erläutert Jürgen Röhsler, Referent für Schulung und Beratung. „Darum liegt der Schwerpunkt unserer Seminare auf der konkreten Abwicklung des Meldeverkehrs, der anhand von Beispielen aus der Praxis und vieler praktischer Übungen erarbeitet wird.“

Gute Zusammenarbeit mit Mitarbeitervertretungen

Oft sind es die Mitarbeitenden selbst, die uns einladen – durch ihre Mitarbeitervertretung. „Viele Mitarbeitervertretungen sind sich ihrer Verantwortung für die betriebliche Altersversorgung bewusst und arbeiten mit uns zusammen, um ihre Kolleginnen und Kollegen für dieses wichtige Thema zu sensibilisieren“,

sagt Michel Ott, Referent der EZVK für Service und Beratung. „Wir kommen gerne in die Einrichtungen, um die MAV selbst zu informieren oder als ihre Gäste auf Mitarbeiterversammlungen zu sprechen. Besonders beliebt ist die Kombination von Vortrag und persönlichen Sprechstunden im Anschluss.“

Beispiel: Lebenshilfe für Behinderte e. V. Schweinfurt

Rund 950 Beschäftigte der Lebenshilfe in Schweinfurt, Mitglied des Diakonischen Werks Bayern, sind bei uns pflichtversichert. Ihr Ziel ist, für Menschen mit körperlicher, geistiger und psychischer Behinderung Möglichkeiten der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu eröffnen. Dafür unterhält die Lebenshilfe in und um Schweinfurt Frühförderstellen, Schulen, Arbeitsmöglichkeiten und Wohnstätten. Sie sieht sich dabei als regionale Interessenvertretung für Menschen mit Behinderung.

Auch 2013 waren unsere Berater wieder auf Einladung der Mitarbeitervertretung vor Ort. „Wir sind regelmäßig an den verschiedenen Standorten der Lebenshilfe, um Vorträge oder Beratungstage durchzuführen“, sagt Michel Ott. „Die Zusammenarbeit mit der MAV funktioniert ganz wunderbar.“ Das sieht Auguste Markert, Vorsitzende der Gesamt-Mitarbeitervertretung der Lebenshilfe Schweinfurt, genauso: „Ich finde es sehr gut, dass die EZVK die Möglichkeit von persönlichen Beratungen bietet und nach Absprache in die Einrichtung kommt. Wir haben die EZVK eingeladen, damit sich die Arbeitskolleginnen und -kollegen optimal und aus erster Hand über ihre Betriebsrente informieren können. Vor allem schätze ich sehr den persönlichen Kontakt, den die Abteilung Service und Beratung bietet.“



Begegnungsfest auf dem Schweinfurter Marktplatz anlässlich des 50-jährigen Bestehens der Lebenshilfe Schweinfurt.

Gespräch mit Auguste Markert, Vorsitzende der Gesamt-Mitarbeitervertretung der Lebenshilfe Schweinfurt, Leiterin einer Arbeitsgruppe in einer der Werkstätten für behinderte Menschen

EZVK: Wie kam der EZVK-Beratungstag bei Ihren Kolleginnen und Kollegen an?

Auguste Markert: Der Tag kam sehr positiv an, da die Kolleginnen und Kollegen ihre Fragen direkt an Herrn Ott als Fachmann stellen konnten. Auch wir als MAV waren sehr zufrieden mit der Betreuung durch die EZVK.

EZVK: Wie hoch schätzen Sie das Interesse der Kolleginnen und Kollegen am Thema Betriebsrente?

Auguste Markert: Das Interesse ist sehr groß. Glücklicherweise haben wir in Bayern keine Eigenbeteiligung an der Pflichtversicherung EZVKGrund für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie. Ich würde mir allerdings wünschen, dass mehr Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit wahrnehmen, ihre EZVK-Betriebsrente über freiwillige persönliche Verträge zu erhöhen, was eine bessere Altersversorgung bedeutet. Allerdings habe ich auch keine Patentlösung, wie die EZVK hier noch optimaler informieren kann.

Das A und O einer erfolgreichen Vorsorgestrategie: die gute Beratung

Dass Eigeninitiative für die persönliche Altersvorsorge gefragt ist, ist mittlerweile vielen Menschen bewusst. Mit wie viel Einkommen werde ich später einmal rechnen können? Wie viel Geld werde ich überhaupt brauchen? Was ist der beste Weg für meine Altersvorsorge? Habe ich jetzt das nötige Geld dafür? Unsere Beraterinnen und Berater unterstützen die Beschäftigten unserer Arbeitgeber dabei, auf diese und andere Fragen rund um die betriebliche Altersversorgung die richtigen Antworten zu finden.

Wesentliches Kennzeichen unseres Servicegedankens ist eine faire, individuelle und ganzheitliche Beratung, in der die Bedürfnisse der Ratsuchenden im Vordergrund stehen. Beraten statt verkaufen – so lautet unsere Devise. Da ist es auch gut zu wissen, dass unsere Beraterinnen und Berater keine Provisionen erhalten und wir auch sonst keine Kapitalinteressen Dritter erfüllen müssen. Unsere Überschüsse kommen ganz der Versichertengemeinschaft zugute.

Beratungstage	37
Vorträge	35
Vortrag + Beratungen als Kombination	19
Personalsachbearbeiter-Schulungen	8
Altersvorsorge-Tage	5
Sonstige Veranstaltungen	14
Gesamt	118

Beratung per Telefon

Montags vormittags geht es besonders hoch her in beiden telefonischen Beratungsstellen der EZVK. Denn das ist die Zeit, in der dort die meisten Anrufe eingehen. „Am Wochenende haben die meisten Leute Zeit, um sich über ihre Altersvorsorge Gedanken zu machen“, sagt Diana Eckert, Gruppenleiterin Service und Beratung der EZVK. „Auf tretende Fragen werden dann gleich am ersten Arbeitstag gestellt.“ Das Info-



Diana Eckert, Gruppenleiterin Service und Beratung

Center gibt Auskunft zur EZVKGrund und zur Rente, das Service-Center beantwortet Fragen zu den freiwilligen Produkten EZVKPlus und EZVK Unterstützungskasse. Durch diese Aufteilung ist gewährleistet, dass Anruferinnen und Anrufer immer eine fachlich kompetente Ansprechperson am anderen Ende der Leitung haben.

Insgesamt 56.000 telefonische Anfragen gingen im Jahr 2013 bei uns ein, davon rund 11.000 zu den freiwilligen Produkten. Die Palette der angesprochenen Themen ist breit und reicht von der Funktionsweise der Entgeltumwandlung über Hilfe beim Ausfüllen von Rentenanträgen bis hin zu Fragen wegen Arbeitgeberwechsels. Zu den Services gehört auch die Berechnung von individuellen Rentenangeboten für EZVKPlus und EZVK Unterstützungskasse. Ca. 1.400-mal erstellten die Beraterinnen und Berater des Service-Centers im vergangenen Jahr solche Angebote.

Wünschen Arbeitgeber spezielle Auskünfte zu ihrer Beteiligung, ist dies ein Fall für unsere Beteiligtenbetreuung. Hier finden Arbeitgeber Rat und Tat, wenn sie Fragen zum Beispiel zu ihrer Beteiligungsvereinbarung oder zu den Flexibilisierungsoptionen in der Pflichtversicherung haben.

Beratung vor Ort

Mit wie viel Betriebsrente kann ich später einmal rechnen? Was kann ich freiwillig für meine betriebliche Altersversorgung tun? Lohnt sich eine Entgeltumwandlung auch mit kleinen Beiträgen? Diese und ähnliche Fragen werden unseren Beraterinnen und Beratern von Versicherten regelmäßig gestellt. Die Antworten darauf müssen so individuell sein wie die Fragenden selbst, denn in der Altersvorsorge gibt es keine Pauschallösungen. Daher bieten wir neben der telefonischen auch eine persönliche Beratung an – direkt vor Ort in den Einrichtungen selbst. Denn gerade für die Altersvorsorge gilt: Der persönliche Kontakt ist durch nichts zu ersetzen.

Soviel du brauchst: Die EZVK auf dem Kirchentag 2013 in Hamburg

Wir gehen dorthin, wo unsere Versicherten sind. Zum Beispiel auf die Kirchentage. 2013 war es wieder soweit: Unter dem Motto „Soviel du brauchst“ fand in Hamburg der 34. Deutsche Evangelische Kirchentag statt, und die EZVK war mit einem Gemeinschaftsstand zusammen mit der KZVK Rheinland-Westfalen dabei.

„Die Besucherinnen und Besucher sind besonders aufgeschlossen für Neues. In der entspannten Atmosphäre der Kirchentage fällt es leicht, mit ihnen ins Gespräch zu kommen und ihnen zu zeigen, wie viel wir als EZVK für sie leisten können“, sagt Andreas Schug, einer der Berater am EZVK-Stand. „2015 sind wir in Stuttgart wieder mit dabei.“

Infos über EZVKGrund und rund um die Rente:

- Telefon 06151 3301-0
- E-Mail info@ezvk.de

Infos über EZVKPlus, EZVK Unterstützungskasse und alle Service- und Beratungsangebote:

- Telefon 06151 3301-199
- E-Mail beratung@ezvk.de

Infos zur Beteiligung für Arbeitgeber

- Telefon 06151 3301-0
- E-Mail info@ezvk.de



Gute Stimmung auf dem Kirchentag in Hamburg: die Berater Marco Petruccello (links) und Andreas Schug am Stand der EZVK.



*Interview mit Norman Höfer,
Abteilungsleiter „Service und Beratung“*

„Kompetent informieren und individuell beste Lösungen für die Altersversorgung finden“

EZVK: Worin sehen Sie die hauptsächliche Aufgabe der noch relativ jungen Abteilung Service und Beratung?

Norman Höfer: Die Bezeichnung Service und Beratung beschreibt sehr treffend, wie wir uns und unsere Aufgaben sehen. Wir wollen unseren Beteiligten und ihren Beschäftigten ein kompetenter und zuverlässiger Ansprechpartner in allen Fragen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) bei der EZVK sein.

Vorrangig gilt dies natürlich für die freiwilligen Produkte EZVK*Plus* und die EZVK Unterstützungskasse. Da es sich dabei um Entgeltumwandlung handelt – also um Beiträge, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus ihrem Bruttoeinkommen weitgehend steuer- und sozialversicherungsfrei zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung leisten – ist der Beratungsbedarf zu diesen Produkten besonders groß. Aber selbstverständlich stehen wir auch für Fragen zur

Pflichtversicherung zur Verfügung. Schließlich sollen unsere „Kunden“ kompetent aus einer Hand betreut werden.

EZVK: Wie werden Sie mit Ihrem doch recht kleinen Team diesen Aufgaben gerecht?

Norman Höfer: Wir sind zentral aufgestellt und betreuen von Darmstadt aus deutschlandweit ein Gebiet, das vom obersten Norden, über die Grenzen im Osten bis nach Garmisch-Partenkirchen im Süden reicht. Da ist es leider nicht möglich, alle rund 7.000 Arbeitgeber so regelmäßig zu besuchen, wie wir uns das selbst wünschen.

Durch die Bündelung unserer Maßnahmen, laufende Prozessoptimierung sowie eine große Portion Flexibilität sind wir trotzdem immer nah bei unseren Beteiligten und Versicherten und bieten uns als Problemlöser

für alle Fragen rund um die betriebliche Altersversorgung an.

Der Bereich Öffentlichkeitsarbeit/Kommunikation wurde personell und inhaltlich erweitert. Wir sind jetzt noch besser in der Lage, Aktionen kommunikativ und steuernd zu begleiten. Das reicht deutlich über die Erstellung von Flyern hinaus. So ist es uns möglich, vielen Beschäftigten die Produkte der EZVK näher zu bringen. Ein Umstand, von dem auch der Arbeitgeber etwas hat. Denn gut informierte Mitarbeiter treffen die richtigen Entscheidungen, wissen das Angebot und die Leistung des Arbeitgebers zu schätzen und sind motivierter. Und letztlich führt eine Entgeltumwandlung in der Regel auch beim Arbeitgeber zu einer Sozialversicherungersparnis.

So richten sich also alle Maßnahmen an unserem Selbstverständnis aus – nämlich unsere Arbeitgeber, die Mitarbeitervertretungen und Personalabteilungen sowie die vielen Beschäftigten in Kirche und Diakonie über die Möglichkeiten bei der EZVK sachlich und kompetent zu informieren und mit ihnen die individuell beste Lösung für ihre Altersversorgung zu finden.

EZVK: Welches Konzept liegt den Serviceangeboten der EZVK zugrunde?

Norman Höfer: Wir verfolgen einen stets beratungsorientierten Ansatz und sehen unsere Aufgabe in einer kundenorientierten Information und Betreuung. Wir handeln also nicht verkaufsgetrieben, wie das vielfach in der Versicherungsbranche durch einen provisionsabhängigen Versicherungsaußendienst der Fall ist. Wir sind eine Einrichtung der Kirche – gegründet von den Landeskirchen in Hessen-Nassau und der Pfalz – und beraten unsere Versicherten auch entsprechend kollegial!

Ich möchte Ihnen gerne ein Beispiel nennen: Mit der EZVK Unterstützungskasse haben wir im Jahr 2011 unsere Produktpalette um einen weiteren wichtigen Durchführungsweg erweitert. Selbstverständlich möchten wir mit unserer Unterstützungskasse auch erfolgreich sein, aber eben weil wir sie als eine sinnvolle Ergänzung erachten: Denn mit der Unter-

stützungskasse wird die Altersversorgung für bestimmte Beschäftigungsgruppen einfach lukrativer. Mit diesen Beschäftigten möchten wir über die Ansätze sowie die Vor- und Nachteile dieses Durchführungsweges sprechen. Nur so entsteht ein umfassendes und objektives Bild. Es ist also nicht der Vertragsabschluss entscheidend, sondern dass die Beteiligten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Entscheidung zur Altersversorgung auf der Grundlage einer umfassenden und objektiven Informationsbasis treffen. Wenn unsere Beteiligten und Versicherten in meinem Beispiel wissen, dass die EZVK eine leistungsfähige Unterstützungskasse hat und sie bei Bedarf nicht auf andere, nicht-kirchliche Anbieter zurückgreifen müssen, dann ist unser Ziel erreicht.

EZVK: Wie sieht die Zusammenarbeit zwischen Innen- und Außendienst aus?

Norman Höfer: Durch eine engere Zusammenarbeit zwischen den Beraterinnen und Beratern im Innendienst und unseren Referenten, die vor Ort bei den jeweiligen Einrichtungen auftreten, sowie durch verschiedene Weiterqualifizierungsmaßnahmen sind wir noch besser auf neue Anforderungen vorbereitet. Aktionen lassen sich damit gezielter und strukturierter angehen und umsetzen. Wir haben so ohne Mitarbeiteraufbau mehr qualifiziertes Personal, um unseren umfangreichen Service sicherzustellen – sowohl vor Ort als auch in der telefonischen Beratung.

Davon profitieren selbstverständlich unsere Versicherten. Beispielsweise wird neben Fragen rund um EZVK*Grund* und EZVK*Plus* auch der neue Durchführungsweg EZVK Unterstützungskasse vollumfänglich und kompetent in unserer Service-Hotline beratend abgedeckt. Übrigens: Unsere Service-Hotline hat keinesfalls den Auftrag, alle Anrufe möglichst schnell abzuhandeln. Wir nehmen uns Zeit für die Anruferinnen und Anrufer, kümmern uns um ihre Fragen und Probleme und erarbeiten Lösungen mit ihnen – auch am Telefon.



Rechtliche Rahmenbedingungen

Alles, was Recht ist

Zu guter Letzt kommen wir zu einem erfreulich kurzen Thema: Die Zahl der Rechtsstreitigkeiten der Kasse ist auch 2013 gering geblieben und im Vergleich zum Vorjahr sogar deutlich gesunken. Von den zehn Verfahren, die vor staatlichen Gerichten oder dem Schiedsgericht der Kasse anhängig waren, konnten sechs durch Vergleich, Klageabweisung oder Erledigung in der Hauptsache beendet werden.

Noch erfreulicher: Sanierungsgelder und Ausgleichsbeträge waren dabei überhaupt kein Thema, anders als bei manchen anderen Zusatzversorgungseinrichtungen. Für uns als EZVK gelten jedoch diesbezüglich andere Rechts- und Berechnungsgrundlagen. Daher sind die bisher ergangenen Entscheidungen in Gerichtsverfahren anderer Kassen nicht auf uns übertragbar. Davon profitieren auch unsere Arbeitgeber, denn Rechtsfrieden ermöglicht ihnen eine verlässliche eigene Planung.

Satzungsänderungen 2013

Auf seiner Sitzung am 26. September 2013 beschloss der Verwaltungsrat folgende Satzungsänderungen:

- § 6 Vorstand der Kasse: Die Zahl der Vorstandsmitglieder wird auf drei Personen beschränkt.
- § 13 Abs. 2 Informationspflichten der Beteiligten: Die beispielhafte Aufzählung der Sachverhalte, die unter die Informationspflichten fallen, wird konkretisiert.



- § 15 Ausgleichsbetrag: Hier wurden konkrete Regelungen getroffen, die im Fall des Ausscheidens eines beteiligten Arbeitgebers zur Anwendung kommen und die die Ausgleichszahlungen durch den ausscheidenden Arbeitgeber betreffen.
- §§ 43 und 45 Antragstellung für die Rente: Klarstellung, dass für den Beginn der Betriebsrente der Zeitpunkt entscheidend ist, zu dem der Rentenantrag schriftlich gestellt wurde.
- § 44 Eheversorgungsausgleich: Als redaktionelle Änderung wurde der ausdrückliche Verweis auf die Regelung zum Schutz des Versorgungsträgers im Versorgungsausgleichsgesetz gestrichen. Die Regelung bleibt jedoch als höherrangiges Recht weiterhin anwendbar.

Die aktuelle Fassung unserer Satzung finden Interessierte auf unserer Website: www.ezv.de.

Das Geschäftsjahr 2013 im Überblick: Positive Entwicklung und solides Wachstum

Jahresbilanz 2013

	2013	2012
Pflichtversicherung EZVKGrund		
Aktive Versicherungen	244.277	239.628
Beitragsfreie Versicherungen	306.861	292.807
Beiträge	287.118.100 €	250.346.500 €
Sanierungsgeld zur Ausfinanzierung der Startgutschriften (Verwaltung in einem gesonderten Abrechnungsverband)	66.945.900 €	66.899.500 €
Freiwillige Versicherung EZVKPlus		
Versicherungen in der Anwartschaftsphase	16.008	14.059
Beiträge	10.868.300 €	10.784.800 €
Leistungen		
Rentenempfänger	71.266	68.411
Aufwendungen	231.609.600 €	223.767.900 €
Bilanzsumme	6.690.099.800 €	6.345.736.300 €
Nettoverzinsung	4,3 %	7,8 %*
Lfd. Durchschnittsverzinsung	3,8 %	4,5 %
Personalbestand in Vollzeitkräften (im Jahresdurchschnitt, ohne Auszubildende)	92,2	86,9
Verwaltungsaufwand (Gesamtkostenquote)	1,4 %	1,7 %
*) inklusive Sondereffekte aus der erstmaligen Anwendung des BilMoG (Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz) nach Änderung des HVAG (Hessisches Versicherungsaufsichts- und Kostenerstattungsgesetz)		



Hofhofstraße
17 A

EZVK

Einrichtung für
Zusatzversicherungsmäntel

Haben Sie noch Fragen oder Wünsche?

Wir sind gern für Sie da!

Holzhofallee 17 a

64295 Darmstadt

Telefon: 06151 3301-199

Telefax: 06151 3301-155

E-Mail: beratung@ezvk.de



www.ezv.de