

2014

Verantwortung und Nachhaltigkeit

Der Jahresbericht 2014 der
Evangelischen Zusatzversorgungskasse



... bei der Rente für Sie da.





Inhalt

5	Vorwort
7	Auf Luthers Spuren
11	Arbeitgeber
21	Versicherte
29	Rentnerinnen und Rentner
33	Organisation
33	Aufsichtsrat
37	Verwaltungsrat
43	Vorstand
44	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
47	Informationssicherheit, Datenschutz und Compliance
51	Aktuariat
55	Kapitalanlage
61	Service und Beratung
67	Recht
68	Das Geschäftsjahr 2014

Vorwort des Vorstands

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

„Verantwortung“ und „Nachhaltigkeit“ – diese Schlagwörter sind heutzutage in aller Munde. Kaum ein Geschäftsbericht kommt noch ohne ein entsprechendes Kapitel aus.

Was wie eine Modeerscheinung aussieht, hat aber doch eine lange Tradition: Dahinter steht nichts anderes als das Leitbild des „Ehrbaren Kaufmanns“, das seit dem Mittelalter auch die moralische Grundlage für das wirtschaftliche Leben und Handeln prägt. Heute findet die moderne Version des Ehrbaren Kaufmanns (der ja durchaus auch eine Ehrbare Kauffrau sein kann) und der wertorientierten Unternehmensführung auch ihren Ausdruck in fairen Arbeits- und Produktionsbedingungen, nachhaltiger Kapitalanlage und zuverlässigen Kundenbeziehungen.

Einrichtungen von Kirche und Diakonie sind wertebasierte und nachhaltige Unternehmungen par excellence. Sie gründen ganz ausdrücklich auf den christlichen Werten, die wesentliche Motivation und Zweck ihres praktischen Handelns sind. Und die betriebliche Altersversorgung von der EZVK für die Mitarbeitenden gehört selbstverständlich dazu.



Seit fast fünfzig Jahren sorgen wir dafür, dass die beteiligten Arbeitgeber ihren Beschäftigten eine leistungsstarke betriebliche Altersversorgung anbieten können. Damit übernehmen sie Verantwortung für Generationen. Verantwortung, die weit über das aktive Erwerbsleben der Mitarbeitenden hinausreicht. Diese hingegen können sich auf ein solides finanzielles Standbein für ihren Ruhestand verlassen. Unsere Produkte und Services bieten die Voraussetzung für eine lebenslange Betriebsrente auf hohem Niveau – nachhaltig im besten Sinne des Wortes.

Mit herzlichem Dank für Ihr Vertrauen und die gute Zusammenarbeit im vergangenen Geschäftsjahr 2014

Stephan Schulze Schwienhorst

Stephan Schulze Schwienhorst
Vorsitzender

Vanessa Baumann

Vanessa Baumann

Christian Fuhrmann

Christian Fuhrmann



„Aktion Hoffnungsbäumchen“ bei der EZVK am Reformationstag 2014.
V. l. n. r.: Christian Fuhrmann, Stephan Schulze Schwienhorst,
Vanessa Baumann und Thomas Stumpf.

Auf Luthers Spuren: Mit Hoffnungsbaumchen Zeichen setzen

„Auch wenn ich wüsste, dass morgen die Welt zugrunde geht, würde ich heute noch einen Apfelbaum pflanzen.“

Ob dieses Zitat wirklich von Martin Luther stammt oder ihm nur zugeschrieben wird, spielt eigentlich keine große Rolle. Was zählt, ist die Botschaft, die dahinter steht: Wir haben Vertrauen in die Zukunft. Aus diesem Grund und im Rahmen der Reformationsdekade rief die Diakonie Bayern im vergangenen Jahr die „Aktion Hoffnungsbaumchen“ ins Leben. Einrichtungen von Kirche und Diakonie waren dazu aufgerufen, auf ihren Grundstücken einen Apfelbaum zu pflanzen: als Zeichen der Hoffnung und der Zuversicht. Damit sollten sie nicht nur ihre Verbindung zu Martin Luther zum Ausdruck bringen, sondern auch eine diakonische Grundhaltung. Die Diakonie Bayern stellte jeder Einrichtung, die sich beteiligen wollte, für die Aktion ein Schild aus Holz zur Verfügung, auf dem ihr Name und das Pflanzdatum vermerkt sind.

Vom sozialtherapeutischen Wohnheim in Regensburg über das Seniorenpflegeheim in Zirndorf bis hin zum Kinderhaus in Tegernheim – vor vielen sozialen Einrichtungen stehen seit vergangenem Jahr junge Apfelbäume und werden hoffentlich demnächst Früchte tragen. Auch die EZVK ließ es sich nicht nehmen, am Reformationstag auf ihrem Gelände ein Apfelbaumchen der Sorte „Rubinette“ zu pflanzen. Das Wetter war zwar etwas trübe, aber von Weltuntergangsstimmung keine Spur. Gut gelaunt und ausgestattet mit rustikalen Gummistiefeln schritten der Vorstand der Kasse, Stephan Schulze Schwienhorst, Vanessa Baumann und Christian Fuhrmann, und der Vorsitzende der Mitarbeitervertretung Thomas Stumpf gemeinsam zur Tat und brachten das EZVK-Bäumchen in die Erde.



Vorstand und Apfelliethaberin Vanessa Baumann

Im Anschluss konnten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kasse bei Kaffee und Apfelkuchen stärken. „Wir möchten durch diese Aktion die Verbundenheit mit unseren beteiligten Arbeitgebern in der Diakonie zum Ausdruck bringen“, sagt Vanessa Baumann, Mitglied des Vorstands und Apfelliethaberin. „Als Teil der kirchlich-diakonischen Gemeinschaft bekommen wir hautnah mit, wo in den Einrichtungen der Schuh drückt. Unser Ziel ist, Arbeitgeber und Beschäftigte mit unseren Dienstleistungen zu unterstützen, damit sie sich voll auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können. Damit möchten wir einen Beitrag leisten für die nachhaltige Verankerung diakonischen Handelns in der Gesellschaft.“

Im Porträt:

Das Diakonische Werk Bayern

Die Diakonie als einer der sechs großen nichtstaatlichen Wohlfahrtsverbände in Deutschland verkörpert wie kaum ein anderes Unternehmen den Gedanken der Nachhaltigkeit. Denn die Grundlage ihrer Arbeit ist der christliche Glaube und das christliche Menschenbild; Ziel ist der Dienst am Menschen. Gegliedert ist sie in verschiedene Landesverbände.

Das Diakonische Werk Bayern ist der Verband der diakonischen Einrichtungen auf dem Gebiet der bayerischen Landeskirche. Mit über 2.800 Einrichtungen und rund 84.000 Mitarbeitenden ist er ein gewichtiger Faktor in der Wohlfahrtspflege in Bayern. Bekannte Namen mit jeweils mehreren Tausend Beschäftigten gehören dazu: zum Beispiel die Diakonie Neuendettelsau oder die Rummelsberger Diakonie. Aber auch die vielen kleineren Einrichtungen sorgen dafür, dass bedürftige Menschen in Bayern qualifizierte Hilfe und Unterstützung finden. Sie können darauf vertrauen, mit Würde und Wertschätzung behandelt zu werden, und nicht als bloßer Wirtschaftsfaktor. Zu den Einrichtungen gehörten 2014 beispielsweise rund 1.200 Kindertagesstätten, knapp 1.400 Einrichtungen der Altenhilfe oder -pflege und circa 220 Hilfen für Menschen mit Behinderung. Daneben sind auch zehn evangelische Fachverbände Mitglied in der Diakonie

Bayern, zum Beispiel der Evangelische KITA-Verband Bayern oder die Evangelische Arbeitsgemeinschaft für alleinerziehende Mütter und Väter. Von Angeboten für Familien bis zu Anti-Armuts-Projekten – es gibt kaum einen Bereich des gesellschaftlichen Lebens, der nicht wesentlich von Einrichtungen der Diakonie Bayern mitgeprägt wird.

Darüber hinaus versteht sich die Diakonie Bayern als Lobby für diejenigen, die eigentlich keine Lobby haben: für alte und kranke Menschen, für Menschen mit Behinderung oder in Notlagen. Immer wieder erhebt die Diakonie Bayern ihre Stimme in Fragen der Sozialpolitik, zum Beispiel in einem eigenen YouTube-Kanal. Auch in wirtschaftlicher Hinsicht kann sich die Arbeit der Mitgliedseinrichtungen der Diakonie Bayern sehen lassen: Sie gehören zu den größten Arbeitgebern in Bayern und erzielen jährlich einen Umsatz von mehr als einer Milliarde Euro.

Diakonie
Bayern

STANDPUNKTE

Argumente und Informationen der bayerischen Diakonie

Diakonie stellt Jahresthema 2015/2016 vor
Über 80.000 Expertinnen und Experten

Mit einem hohen Anspruch startet das Diakonische Werk Bayern in das Jahr 2015. In Nürnberg präsentiert der zweitgrößte bayerische Trägerverband seine neue Kampagne: „Diakonie in Bayern. Ein Zeichen der Hoffnung“.

Mit **Diakonie intern**

Liebe Leserin, lieber Leser,



das gab es in der Geschichte der Diakonie Bayern erst seit: Eine Pressekonferenz bewirkte drei einzelne Artikel in einer einzigen Ausgabe einer Tageszeitung. Alle Themen, die wir an diesem Tage angeboten haben, kamen in der Redaktion anscheinend so gut an, dass sie Ihnen jeweils einen eigenen Beitrag widmete. Es freut uns natürlich, von den Medien in dieser Ausführlichkeit wahrgenommen zu werden. Vor allem aber belegt dies: Unser Vorhaben für die beiden kommenden Jahre, die Diakonie als „Sozialexpertin“ zu profilieren, wird offenkundig gut aufgenommen.

Dass diese Expertise nicht nur in der Geschäftsstelle der bayerischen Diakonie in Nürnberg zu finden ist, versteht sich von selbst. Mit der „Expertenstaffel“ (siehe links) wollen wir dem Rechnung tragen. Denn wir sind der Überzeugung, dass jeder der über 80.000 Mitarbeitenden der Diakonie auf seine Weise eine Sozialexpertin oder ein Sozialexperte ist – sei es durch die hohe Fachlichkeit und Qualität der Arbeit, sei es durch die vielfältigen Erfahrungen, die in der täglichen Begegnung mit Menschen entstehen. Diese Expertise dürfen wir ruhig einmal sichtbar machen und auszeichnen.

L. Beul
Präsident der Diakonie Bayern



Standpunkte

Diakonie Bayern verleiht Gütesiegel Familienorientierung Mehr als 6.500 Mitarbeitende profitieren davon

Nürnberg, Herbst 2014 Erneut sind Träger diakonischer Einrichtungen im Freistaat mit dem „Diakonie-Gütesiegel Familienorientierung“ ausgezeichnet worden. Das Diakonische Werk Bayern verlieh das eigens dafür entwickelte Label für das Engagement für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf der ConSozial 2014.

Neben drei Zertifikatsträgern, die das Siegel bereits zum zweiten Mal erworben haben, wurden auch drei „neue“ Träger mit dem Siegel für familienfreundliche Einrichtungen ausgezeichnet. Michael Bammessel, Präsident der Diakonie Bayern, wies bei der Verleihung darauf hin, dass „die Anzahl der diesjährigen Gütesiegel-Träger klein scheinen mag. Tatsächlich arbeiten allein schon bei den in diesem Jahr ausgezeichneten Trägern exakt 6.559 Mitarbeitende“. Sie alle kämen in den Genuss einer familienorientierten Unternehmenspolitik. Bammessel: „Übrigens sind 75 Prozent dieser Mitarbeitenden Frauen, die trotz aller erfreulichen Entwicklungen in den letzten Jahren immer noch die Hauptlast tragen, wenn es um die Versorgung von Kindern oder auch pflegebedürftiger Angehöriger geht.“

Mit der Bewerbung um das Diakonie-Gütesiegel hätten die Einrichtungsträger auch deutlich gemacht, dass sie Familienorientierung als strategisches Zukunftsthema erkannt hätten, so Diakoniepräsident Michael Bammessel bei der heutigen Verleihung in Nürnberg. „Das Diakonie-Gütesiegel Familienorientierung der bayerischen Diakonie ist ein sichtbarer und nachvollziehbarer Beleg für die Familienfreundlichkeit der ausgezeichneten Träger und Einrichtungen.“

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels in sozialen Berufen sei die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie für viele ein wichtiges Argument, um sich für einen Arbeitgeber zu entscheiden.

Erstmals verliehen wurde das Gütesiegel an das Diakonische Werk Landshut, an die Klinik Sonnenbichl in Aschau (Frauenwerk Stein) sowie an den Trägerverein Kinder und Jugend in Neunkirchen am Brand; rezertifiziert wurden das Diakonische Werk Augsburg, das Diakonische Werk Kempten-Allgäu sowie die Rummelsberger Diakonie. Die Zertifikatsträger verpflichten sich damit, Familienorientierung in ihrer Personalpolitik umzusetzen.

Um das Gütesiegel bewerben können sich Mitglieder der Diakonie Bayern. Zur Vergabejury gehören neben Fachleuten und einem Geschäftsführer aus der bayerischen Diakonie auch die Präsidentin der Landessynode der ELKB, Dr. Annakathrin Preidel sowie Frau Gabriele Hantschel, Servicemanagerin bei IBM und Vorstandsvorsitzende der Helga-Stödter-Stiftung.

Ein Zeichen der Hoffnung

Gute Laune nach vollbrachter Arbeit – auch die Evangelische Zusatzversorgungskasse (EZVK) pflanzte am Reformationstag 2014 ein Apfelbäumchen und beteiligte sich an der entsprechenden Aktion der Diakonie Bayern. Im Bild (v.l.n.) die Vorstände der EZVK Christian Fuhrmann, Stephan Schulze Schwenhorst (Vorsitzender) und Vanessa Baumann sowie der MAV-Vorsitzende Thomas Stumpf.

Bild: ezvk



Herausgeber:
Dakonisches Werk Bayern e.V.
Redaktion:
Fachgruppe Kommunikation
Perckheimerstraße 6
90408 Nürnberg
Postfach 120320
90032 Nürnberg
Telefon: 0911 / 93 54-204
Telefax: 0911 / 93 54-215
Fotos, wenn nicht anders angegeben: © Diakonie Bayern

info@diakonie-bayern.de
www.diakonie-bayern.de
www.facebook.com/
DiakonieBayern
Twitter: @DiakonieBayern
Spendenhotline: 0900 / 11 21 21 0
(gebührenfrei aus dem deutschen Festnetz)
März 2015
Druck: NovaDruck, Nürnberg





Nachhaltig nach innen und nach außen

Rund 7.000 unterschiedliche diakonische und kirchliche Arbeitgeber in ganz Deutschland sind bei der EZVK beteiligt und vertrauen ihren Leistungen. Das weite Spektrum reicht von der Kirchengemeinde über den Kindergarten bis zum Klinikum. Betreuen, erziehen, heilen – das sind die Begriffe, die kurz und prägnant ihre Tätigkeitsbereiche umschreiben. Mit ihren vielfältigen Angeboten leisten kirchliche und diakonische Einrichtungen einen wesentlichen Beitrag für das soziale Leben in Deutschland. Das christliche Menschenbild macht sie so einzigartig.

Aus dem Bereich Kirche gehören der EZVK an*	Aus dem Bereich Diakonie gehören der EZVK an*
■ die Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern	■ das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern
■ die Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz	■ das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
■ die Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig	■ das Diakonische Werk Bremen
■ die Bremische Evangelische Kirche	■ das Diakonische Werk Hamburg
■ die Evangelische Kirche in Hessen und Nassau	■ die Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck
■ die Evangelische Kirche von Kurhessen-Waldeck	■ das Diakonische Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland
■ die Evangelisch-methodistische Kirche in Deutschland (EmK)	■ das Diakonische Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen
■ die Evangelische Kirche in Mitteldeutschland	■ das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche der Pfalz
■ die Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland	■ das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens
■ die Evangelische Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche)	■ das Diakonische Werk Schleswig-Holstein
■ die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Sachsens	■ die selbstständigen diakonischen Einrichtungen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg
■ die Evangelisch-Lutherische Landeskirche Schaumburg-Lippe	■ die selbstständigen diakonischen Einrichtungen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe
■ die Evangelische Kirche in Deutschland (EKD)	
■ die Union Evangelischer Kirchen in der EKD (UEK)	
■ die Vereinigte Evangelisch-Lutherische Kirche Deutschlands (VELKD)	

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

In vielen Regionen zu Hause: Die EZVK und ihre Zuständigkeiten



Zuständigkeit für die Gliederungen der Landeskirchen sowie für 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 ihren Angeboten wirken diakonische und kirchliche Arbeitgeber sowohl nach außen in die Gesellschaft als auch nach innen in die eigene Organisation. Denn diakonisches und kirchliches Denken und Handeln drückt sich nicht nur darin aus, **was** die einzelnen Einrichtungen tun, sondern auch, **wie** sie es tun. Das lenkt den Blick auf Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen. Denn die Arbeitsleistungen werden von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erbracht, die mit viel Engagement und Einsatz für andere Menschen tätig sind. Eine von Wertschätzung und Motivation geprägte Unternehmenskultur trägt wesentlich dazu bei, Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten.

Dies ist umso wichtiger, als die demografische Entwicklung auch vor der kirchlich-diakonischen Arbeitswelt nicht anhält. Um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen, werden die Sozialleistungen als Anreiz immer wichtiger. Und da haben kirchlich-diakonische Arbeitgeber mit den Leistungen der EZVK so einiges zu bieten. In einer Zeit, in der die gesetzliche Rente gekürzt wird und die private Altersvorsorge unter den niedrigen Zinsen leidet, können sie mit den Produkten der EZVK drei leistungsstarke Argumente auffahren:

EZVKGrund: Die starke Basis



Mit EZVKGrund bieten Arbeitgeber ihren Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung, mit der diese erheblich besser abgesichert sind als andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Denn mit EZVKGrund erwerben sie Anspruch auf eine Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrente, die sich sehen lassen kann. Dazu gehören die so genannten sozialen

Komponenten, die in der Elternzeit oder bei Erwerbsminderung wirksam werden: Während der Elternzeit erhalten Eltern weiterhin Versorgungspunkte für ihre EZVKGrund auf der Basis eines fiktiven Gehalts. Bei Erwerbsminderung vor dem 60. Geburtstag bekommen Versicherte ebenfalls zusätzliche Versorgungspunkte gutgeschrieben. EZVKGrund ist in den arbeitsrechtlichen Regelungen von Kirche und Diakonie fest verankert und zeugt von der sozialen Verantwortung unserer Arbeitgeber für ihre Mitarbeitenden. Dass sie ihre Versorgungszusagen jederzeit einhalten können, dafür sorgen wir mit unserem Know-how und unserer langjährigen Erfahrung.

EZVKPlus: Attraktive Konditionen für die Entgeltumwandlung



Seit 2002 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Mit der freiwilligen Versicherung EZVKPlus können Arbeitgeber in Kirche und Diakonie diesen Anspruch nicht nur leicht erfüllen; sie bieten ihren Beschäftigten auch besonders attraktive Konditionen, zum Beispiel einen hohen garantierten Rechnungszins von 3 Prozent und damit eine überdurchschnittlich hohe Rente. Auch die Arbeitgeber selbst profitieren von der Entgeltumwandlung ihrer Beschäftigten mit EZVKPlus, denn sie sparen – genau wie die Versicherten selbst – ihren Anteil an den Sozialversicherungsabgaben. Viele geben diese Einsparungen ganz oder teilweise an die Versicherten weiter. Die Entgeltumwandlung wird bis zu einer bestimmten Grenze durch Steuerfreiheit und Sozialversicherungsersparnis vom Staat gefördert.

EZVK Unterstützungskasse: Für den besonderen Versorgungsbedarf

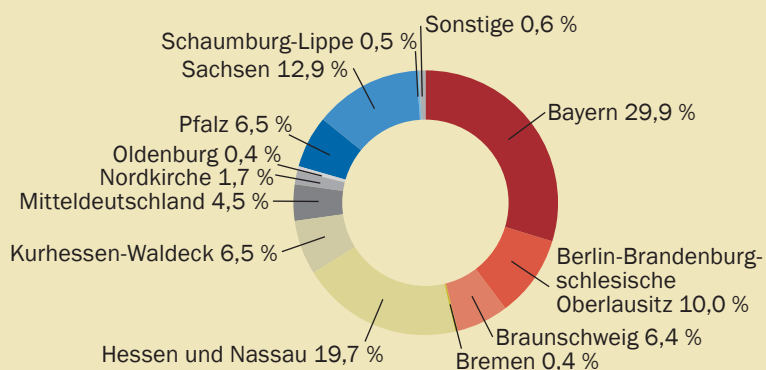


Beschäftigten, die diese Fördergrenzen bereits ausgeschöpft haben und dennoch zusätzlich vorsorgen möchten, können Arbeitgeber mit der EZVK Unterstützungskasse ein attraktives Angebot machen. Denn in der EZVK Unterstützungskasse sind alle eingezahlten Beiträge steuerfrei. Damit spricht die EZVK Unterstützungskasse ganz besonders Fach- und Führungskräfte sowie Menschen mit erhöhtem Absicherungsbedarf an.

Unsere Serviceangebote

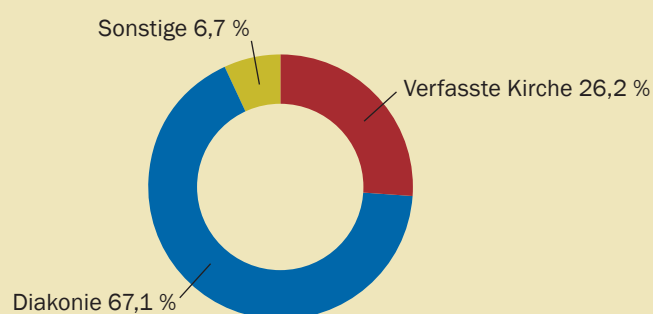
Der Arbeitgeber tut etwas für seine Beschäftigten; wir tun etwas für den Arbeitgeber. Damit die betriebliche Altersversorgung in einer Einrichtung den Stellenwert bekommt, der ihr gebührt, bieten wir dem Arbeitgeber unsere Unterstützung an. Unsere Palette an Serviceleistungen ist breit gefächert: von einzelnen Maßnahmen, zum Beispiel dem Infoblatt für Bewerberinnen und Bewerber, bis hin zu speziell auf den einzelnen Arbeitgeber zugeschnittenen und aufeinander abgestimmten Kommunikationsmaßnahmen.

Beteiligte Arbeitgeber nach Kirchengebieten



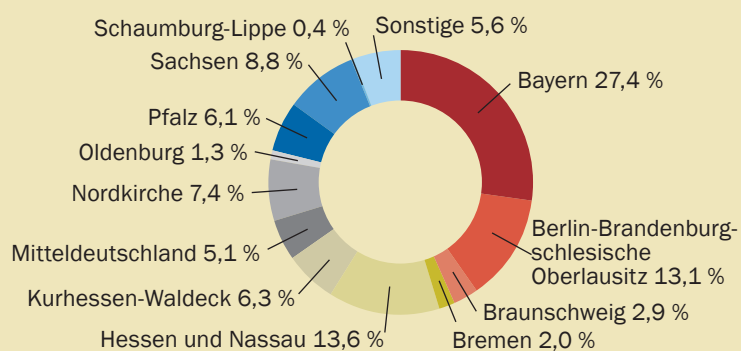
Die Werte umfassen die beteiligten Arbeitgeber aus Verfasster Kirche und Diakonie sowie alle sonstigen kirchlichen Arbeitgeber.

Aktiv Versicherte von EZVKGrund nach Verfasster Kirche und Diakonie



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

Aktiv Versicherte von EZVKGrund nach Kirchengebieten



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



Das Mutterhaus des „Evangelischen Diakonissenhauses Berlin Teltow Lehnin“ in der Lichterfelder Allee, Teltow.

Ein Beispiel: Das Evangelische Diakonissenhaus Berlin Teltow Lehnin

Das Evangelische Diakonissenhaus Berlin Teltow Lehnin blickt auf eine lange Geschichte zurück: Seine Wurzeln reichen bis ins Jahr 1841, als sich eine Initiative von Frauen für Frauen in Berlin gründete. Mittlerweile unterhält der diakonische Unternehmensverbund in Berlin und Brandenburg eine Vielzahl von sozialen Einrichtungen mit insgesamt rund 2.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Auf drei Unternehmensbereichen liegen die Arbeitsschwerpunkte: Gesundheit, Altenhilfe sowie Jugend- und Behindertenhilfe. Vom modernen Krankenhaus über die Ausbildungsstätte für Pflegeberufe bis hin zur Altenpflegeeinrichtung reicht das breite Spektrum. Getragen wird die Arbeit des Diakonissenhauses vom christlichen Menschenbild und von der Grundüberzeugung, dass Glaube und Handeln zusammengehören. Ziel ist, die Selbstständigkeit und Selbstbestimmung der betreuten Menschen nachhaltig zu fördern.

Fachliche Kompetenz und Nächstenliebe – das zeichnet die Beschäftigten aus. Und ihr Arbeitgeber tut seinerseits einiges für sie: zum Beispiel mit der betrieblichen Altersversorgung bei der EZVK. Im Jahr 2014 war die EZVK mit einer ganzen Veranstaltungsreihe in verschiedenen Einrichtungen des Diakonissenhauses zu Gast, um zu informieren, zu beraten und die Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung vorzustellen. Organisiert wurden die Veranstaltungen vor Ort in Zusammenarbeit mit der Personalleitung.

Den Auftakt machte im März eine zentrale Fachschulung für die Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter. „Die Personalabteilungen sind wichtige Ansprechpartner: einmal für die Beschäftigten, die Fragen zu ihrer betrieblichen Altersversorgung haben, und natürlich auch für uns, wenn es um die praktische Durchführung geht“, erklärt Marco Petruccello,

Berater der EZVK, der zusammen mit seiner Kollegin Tatjana Kostic die Veranstaltungen durchgeführt hat. „Wir freuen uns, die Kolleginnen und Kollegen aus den Personalstellen mit unserem Fachwissen unterstützen zu können.“

Im September schloss sich eine Reihe von Beratungstagen für die Mitarbeitenden in sechs verschiedenen Einrichtungen an. Die Beschäftigten nutzten rege die Möglichkeit, sich über ihre betriebliche Altersversorgung zu informieren. Die Themen reichten von EZVK*Grund* über die Entgeltumwandlung mit EZVK*Plus* bis hin zur EZVK Unterstützungskasse. „Die Resonanz war wunderbar“, sagt Tatjana Kostic. „Viele nahmen die Gelegenheit wahr, um zum Beispiel einfach mal zwischendurch in der Frühstückspause eine spezielle Frage klären zu können. Andere ließen sich ausführlich beraten und bekamen von uns detaillierte Angebote für EZVK*Plus* berechnet.“

Auch in der Folgezeit macht sich die gute Zusammenarbeit zwischen den Personalverantwortlichen des Diakonissenhauses und der EZVK bemerkbar. „Viele Fragen werden jetzt direkt mit uns geklärt – sozusagen auf dem kleinen Dienstweg“, sagt Marco Petruccello. „Ein kurzer Anruf oder eine Mail – und wir kümmern uns darum. Umgekehrt kennen auch wir jetzt die richtigen Kontaktpersonen, wenn wir eine Frage haben.“ Auch in diesem Jahr wird Marco Petruccello wieder als Referent im Diakonissenhaus sein – diesmal auf einer Tagung der Mitarbeitervertretung. „Ich freue mich darauf, einige bekannte Gesichter wiederzusehen.“ Weitere Beratungstage für die Belegschaft sind geplant.



Tatjana Kostic und Marco Petruccello von der EZVK



Nina Gähje-Radeljic,
Abteilungsleiterin „Beteiligungen und Arbeitgeberservice“

„Individuelle Betreuung jedes einzelnen Arbeitgebers“

Wenn es um das Beteiligungsverhältnis geht, also um die rechtliche Gestaltung der Vertragsbeziehungen zu den angeschlossenen Einrichtungen, ist die Abteilung Beteiligungen und Arbeitgeberservice der erste Kontakt. Das vierköpfige Team unter Leitung von Nina Gähje-Radeljic berät und betreut beteiligte Arbeitgeber und solche, die es werden wollen.

EZVK: Was ist die wesentliche Aufgabe der Abteilung Beteiligungen und Arbeitgeberservice?

Nina Gähje-Radeljic: Wir betreuen unsere Arbeitgeber in allen Fragen rund um das Beteiligungsverhältnis – vom Beginn der Beteiligung an bis zum möglichen Ende und seinen Auswirkungen. Dafür setzen wir zum einen vielfältige theoretische Fachkenntnisse ein, zum Beispiel auf dem Gebiet des Arbeits- und Vertragsrechts, zum anderen ganz praktische Problemlösungskompetenzen: Wir bringen unsere satzungsrechtlichen Vorschriften, die speziellen arbeitsrechtlichen Regelungen und den konkreten Bedarf des jeweiligen Arbeitgebers zusammen. Daher fungieren wir auch als Schnittstelle zwischen den Arbeitgebern und den anderen Fachabteilungen bei uns im Haus. Als Ergebnis erhält der Arbeitgeber von uns eine bedarfsgenaue Lösung für sein Problem. Im Vordergrund steht

für uns dabei die individuelle Betreuung jedes einzelnen Arbeitgebers – sei es eine kleine Kirchengemeinde oder eine große diakonische Einrichtung. Darüber hinaus sind wir auch Ansprechpartner beispielsweise für Arbeitsrechtliche Kommissionen.

So können wir Änderungen im Arbeitsrecht und deren Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung frühzeitig erfassen und gleichzeitig bei Fragen sowie bei Themen zur Ausgestaltung der Betriebsrente unterstützend tätig sein.

EZVK: Welche Themen interessieren Arbeitgeber besonders?

Nina Gähje-Radeljic: Wer neu zu uns kommen möchte, hat erst einmal ganz grundlegende Fragen: Wer ist die EZVK überhaupt? Was leistet sie? Was muss ich

Info Beteiligungsverhältnis

Dabei handelt es sich um ein privatrechtliches Versicherungsverhältnis zwischen einem Arbeitgeber und der Kasse. Es umfasst grundsätzlich die Pflichtversicherung *EZVKGrund* und darüber hinaus die freiwillige Versicherung *EZVKPlus*. Die Satzung der EZVK regelt Voraussetzungen und Inhalt des Beteiligungsverhältnisses, zum Beispiel die Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Kasse.

tun, wenn ich beteiligt sein möchte? Mit den Interessen klären wir die Voraussetzungen einer Beteiligung und unterstützen sie, wenn es zum Beispiel um die Übernahme der Gewährleistung durch die jeweilige Landeskirche geht. Wer schon beteiligt ist, wendet sich an uns, wenn Veränderungen in seiner Einrichtung anstehen, zum Beispiel bei Fusionen oder Betriebsübergängen. Dabei geht es beispielsweise um Fragen, wie die bestehenden Versicherungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeführt oder wie neu hinzukommende Beschäftigte versichert werden können. Wir beraten Arbeitgeber auch, wenn sie die unterschiedlichen Gestaltungsmöglichkeiten in der Zusatzversorgung nutzen möchten. Endet eine Beteiligung, weil sich eine Einrichtung zum Beispiel mit einer anderen zusammenschließt, so betreuen wir die Abwicklung.

arbeiten oder vielleicht sogar bei verschiedenen Zusatzversorgungseinrichtungen beteiligt sind. Um ein Beispiel zu nennen: Ein Arbeitgeber, der in ganz Deutschland mit Einrichtungen vertreten ist und dafür auch verschiedene Versorgungslösungen hat, möchte seine betriebliche Altersversorgung bei einem Anbieter bündeln, und zwar bei der EZVK. Wir entwickeln dann die rechtlichen Möglichkeiten dafür, stimmen uns mit den anderen Anbietern ab und nehmen gegebenenfalls Kontakt zu den jeweiligen Gewährleistungsträgern auf, bis die Beteiligungsvereinbarung abgeschlossen werden kann. Dafür ist eine Vielzahl von Prüfungen und Abstimmungsprozessen notwendig, aber genau das macht unsere Arbeit so spannend. Jeder Arbeitgeber ist anders und stellt andere Anforderungen an uns. Unser Anspruch ist, für jede Anfrage eine optimale Antwort zu finden.

EZVK: Welche Fallkonstellationen sind besonders komplex?

Nina Gähje-Radeljic: Besonders anspruchsvoll wird es dann, wenn mehrere Einrichtungen betroffen sind, die nach unterschiedlichen rechtlichen Regelungen



Die Rente vom Chef – eine wichtige soziale Leistung

Wer Gutes leistet, verdient auch selbst gute Leistungen. Rund 673.000 Beschäftigte in Kirche und Diakonie – der Großteil davon mit knapp 450.000 in diakonischen Einrichtungen – setzen sich in einer Vielzahl von Berufen und Arbeitsbereichen für ihre Mitmenschen ein. Ihre Arbeitgeber wissen dies zu schätzen und zeigen, dass ihre Beschäftigten ihnen etwas wert sind, zum Beispiel indem sie sie bei der Altersvorsorge unterstützen.

Und das wird angesichts der drohenden Versorgungslücke im Ruhestand immer wichtiger. Denn eines ist sicher: Die gesetzliche Rente wird in der Regel kaum ausreichen, um den aus dem Berufsleben gewohnten finanziellen Lebensstandard aufrechtzuerhalten. Schon heute beträgt die durchschnittliche Altersrente für Männer und Frauen in Deutschland nur 815 Euro, für Frauen allein sogar nur 634 Euro. Daher wird eine zusätzliche Altersversorgung existenziell notwendig, um die Lebensqualität im Ruhestand langfristig zu sichern. In Deutschland verfügen insgesamt nur knapp 60 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über eine betriebliche Altersversorgung.

Beschäftigte in Kirche und Diakonie stehen dabei viel besser da als die meisten anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Denn ihre Arbeitgeber finanzieren für sie in der Regel die Betriebsrente EZVKGrund. Die Versicherten können damit ihre Versorgungslücke ein gutes Stück schließen und genießen dabei folgende Vorteile:

- Überdurchschnittlich hohe Leistungen
- Garantierte Rentensteigerung um mindestens 1 Prozent jährlich
- Umfassende Versorgung mit Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrente
- Zusätzliche Versorgungspunkte für mehr Rente bei Erwerbsminderung oder während des Mutterschutzes und der Elternzeit – ohne Beitragszahlung (Soziale Komponenten)
- Beitragszahlung ganz oder teilweise durch den Arbeitgeber

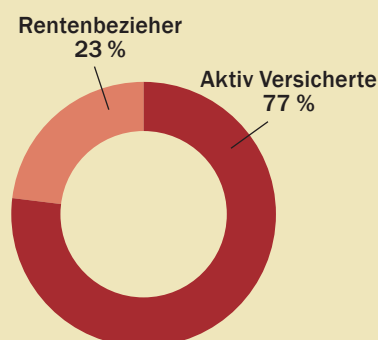
Kennzahlen zu EZVKGrund

(im Vergleich zum Vorjahr)

Anzahl aktiv Versicherte:	249.230
	+ 2,0 %
Anzahl beitragsfrei Versicherte:	320.035
	+ 4,3 %
Beitragsaufkommen:	303.671.200 €
	+ 5,8 %
Durchschnittsalter aller aktiv Versicherten:	44 Jahre, 10 Monate
	+ 2 Monate

EZVKGrund:

Verhältnis aktiv Versicherte zu Rentenbezieher



Für ein Mehr an Sicherheit: die freiwillige Betriebsrente EZVKPlus

Selbst ist der Mann – und natürlich die Frau. Diese Erkenntnis gilt auch für die Altersversorgung. Denn ohne eigenes Vorsorgesparsen dürfte ein finanziell abgesicherter Lebensabend für die Mehrheit der Bevölkerung nur schwer zu erreichen sein. Wir machen es unseren Versicherten einfach: Über EZVKGrund haben sie exklusiven Zugang zur freiwilligen Versicherung EZVKPlus.

Damit haben sie die Möglichkeit, durch Entgeltumwandlung einen Teil ihres Gehalts für eine freiwillige Zusatzrente zu sparen. Dazu gehören auch Sonderzahlungen wie zum Beispiel das Weihnachtsgeld, die vermögenswirksamen Leistungen oder auch angesammelte Überstunden. Gemeinsam ist allen Beitragsarten: Für sie entfallen bis zu einer bestimmten Obergrenze die Steuern und Sozialversicherungsabgaben. Dadurch wird EZVKPlus so günstig, denn die Versicherten müssen netto erheblich weniger aufwenden als für private Rentenversicherungen.

EZVKPlus hat noch mehr zu bieten:

- Hoher garantierter Rechnungszins von 3 Prozent
- Weitere Erhöhung der Leistungen durch (nicht garantierte) Überschussbeteiligung
- Garantierte Rentensteigerung um mindestens 1 Prozent jährlich
- Flexible Beitragszahlung, auch Beitragsfreistellung und späterer Wiedereinstieg möglich
- Hinterbliebenenabsicherung mit Wahlmöglichkeit bei Rentenbeginn
- Kapitalauszahlung statt Rentenzahlung: 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:	11.111
	+ 3,8 %
Beitragsaufkommen:	10.251.300 €
	+ 7,4 %
Durchschnittsalter aller Versicherten:	49 Jahre, 7 Monate
	+ 6 Monate

*Ohne Zulagen im Rahmen der Riesterförderung und ohne Rückdeckungsversicherung aus der EZVK Unterstützungskasse.

Für den besonderen Vorsorgebedarf: die EZVK Unterstützungskasse

Wer mehr für seine Altersversorgung sparen möchte, als die Obergrenze für die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit zulässt, oder wer einen höheren Versorgungsbedarf hat, trifft mit der EZVK Unterstützungskasse die richtige Wahl. Denn hier sind die Beiträge in unbegrenzter Höhe steuerfrei. Für Gehaltsteile bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG-GRV), die in Beiträge umgewandelt werden, entfallen zudem die Sozialversicherungsbeiträge.

Kennzahlen EZVK Unterstützungskasse (im Vergleich zum Vorjahr)

Anzahl Trägerunternehmen:	29
	+ 16 %
Zuwendungen:	514.200 €
	+ 34 %

Von der EZVK Unterstützungskasse profitieren besonders:

- 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
- Weitere Erhöhung der Leistungen durch (nicht garantierte) Überschussbeteiligung
- Garantierte Rentensteigerung um mindestens 1 Prozent jährlich
- Hinterbliebenenabsicherung mit Wahlmöglichkeit bei Rentenbeginn
- Steuerfreiheit der Beiträge (ohne Begrenzung)
- Sozialversicherungsfreiheit der umgewandelten Beiträge bis zur Höhe von 4 Prozent der BBG-GRV, unabhängig von sonstigen Beiträgen in die Zusatzversorgung, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung
- Wahlmöglichkeit: lebenslange monatliche Rente oder Kapitalabfindung
- Vollständige Kapitalabfindung mit Steuerprivileg möglich („Fünftelungsregelung“)
- Keine Abschlusskosten, Provisionen oder Gewinnausschüttung an Dritte

Gesellschaftliche Verantwortung aktiv leben: 60 Jahre Augustinum gGmbH

Begonnen hat alles 1954 in München, als Pfarrer Georg Rückert die Initiative zur Gründung eines Schülerheimes ergriff. Heute gehört das daraus hervorgegangene Augustinum zu den größten Sozialunternehmen in Deutschland und konnte 2014 sein 60-jähriges Bestehen feiern. Von Hamburg im Norden bis zum Ammersee im Süden – mit 23 Standorten sind die Senioren-Wohnstifte des Augustinums heute in ganz Deutschland vertreten. Für rund 7.400 Bewohnerinnen und Bewohner im Ruhestand bieten die Häuser altersgerechtes Wohnen auf gehobenem Niveau samt Verpflegung, Kulturprogramm und gegebenenfalls Pflegeleistungen. Damit gilt das Augustinum als Marktführer in diesem Bereich.

Weniger bekannt, aber nicht minder hochwertig sind die übrigen Arbeitsgebiete der Augustinum-Gruppe: Sanatorien für Demenzerkrankte, eine Fachklinik für Innere Medizin, heilpädagogische Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen sowie Schulen für Kinder mit Hörschädigungen oder Lernbehinderungen. Insgesamt werden hier mehr als 8.000 Menschen betreut.

Als diakonischer Konzern übernimmt das Augustinum selbstverständlich gesellschaftliche Verantwortung. Grundlage dafür sind die christlichen Werte, die die Arbeit in allen Einrichtungen prägen. Dies gilt selbstverständlich auch für den Umgang mit den rund 4.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Wertschätzung für die Beschäftigten kommt unter anderem in der vom Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung bei der EZVK zum Ausdruck. Darüber hinaus legt das Augustinum noch zusätzliche Leistungen oben drauf: Wer mit Entgeltumwandlung freiwillig selbst vorsorgt, erhält weitere 15 Prozent des Beitrags (maximal 180 Euro pro Jahr) als Zuschuss dazu. Damit gibt das Augustinum den überwiegenden Teil der Summe an die Beschäftigten weiter, die es selbst als Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung der Mitarbeitenden an Sozialabgaben einspart.



Andreas Schug, Berater der EZVK

Damit möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Angebote kennenlernen und sich gegebenenfalls beraten lassen können, besuchen Referenten der EZVK jede Augustinum-Einrichtung einmal jährlich und informieren die Beschäftigten vor Ort. Im Jahr 2014 fanden auf diese Weise insgesamt 23 Vortragsveranstaltungen und 12 Beratungstage statt. „Für unsere Versicherten ist es wichtig, dass jemand von der EZVK regelmäßig vor Ort präsent ist. Denn Altersversorgung ist Vertrauenssache, und Vertrauen entsteht am ehesten im persönlichen Gespräch“, sagt Andreas Schug, Berater der EZVK und Ansprechpartner für die Beschäftigten des Augustinums. „Im Jahr 2014 haben wir vor allem Vorträge gehalten, um die betriebliche Altersversorgung grundsätzlich zu erläutern. Aktuell sind wir in den einzelnen Einrichtungen unterwegs, um interessierte Beschäftigte in Einzelgesprächen persönlich zu beraten.“

Federführend auf Seiten des Augustinums ist die Konzern-Mitarbeitervertretung unter dem Vorsitz von Hans Gundel.

EZVK: Warum führen Sie mit der EZVK regelmäßig Informationsveranstaltungen in den Einrichtungen des Augustinums durch?

Hans Gundel: Es ist meines Erachtens wichtig, dass die Kolleginnen und Kollegen über ihre persönliche Rentenentwicklung regelmäßig informiert werden. Die betriebliche und arbeitgeberfinanzierte Zusatzrente gewinnt immer mehr an Bedeutung, um die Rentenlücke zu schließen. Außerdem ist vielen gar nicht bewusst, dass neben der Altersrente auch Leistungen von der EZVK erbracht werden, wenn man eine Erwerbsminderungsrente oder Hinterbliebenenrente erhält. Dass dazu ein Referent der EZVK in unsere Häuser zu den Mitarbeiterversammlungen kommt und informiert, wertet das Ganze noch auf. Und die Qualität der Altersvorsorge ist für das Augustinum insgesamt ja ein wichtiges Plus als Leistung für die Mitarbeiter.

EZVK: Wie kommen die Beratungstage bei Ihren Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen an?

Hans Gundel: Nach meinen Beobachtungen nehmen die Mitarbeitenden die individuelle Beratung schon sehr in Anspruch. Zumal dabei auf die persönlichen Voraussetzungen jedes Einzelnen eingegangen werden kann.

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

Hans Gundel: Bei den jüngeren Kolleginnen und Kollegen scheint das Thema Rente im Allgemeinen noch sehr weit weg zu sein. Gerade deshalb ist es wichtig, sie zu sensibilisieren und ihnen klar zu machen, dass sie für das Alter vorsorgen müssen.



Hans Gundel, Vorsitzender der Konzern-Mitarbeitervertretung des Augustinums

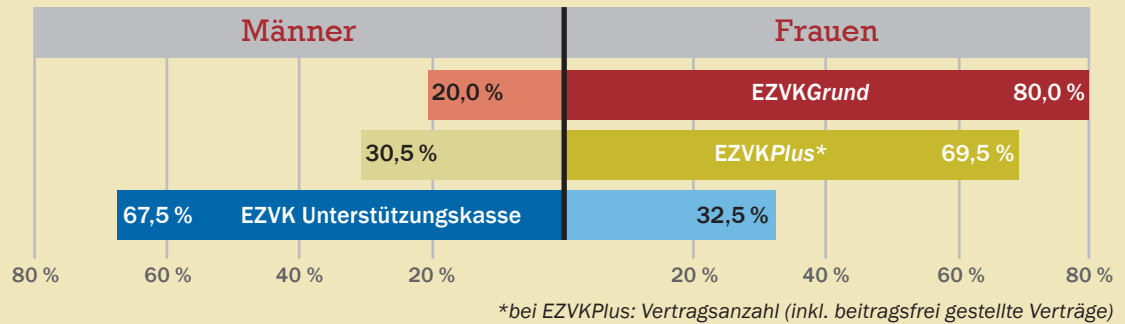
EZVK: Was ist Ihnen in der Zusammenarbeit mit der EZVK besonders wichtig?

Hans Gundel: Dass der individuelle Rentenverlauf (Versicherungsnachweis) jährlich den Versicherten zugeschiedt wird, ist ein Service, der jedem Mitarbeitenden bewusst macht, wie er im Alter abgesichert sein wird. Er kann dann eventuell reagieren und z. B. die EZVKPlus als freiwillige Zusatzleistung abschließen. Auch dass die Beiträge dafür – je nach Lebenssituation – variabel gestaltet werden können, ist ein Vorteil.

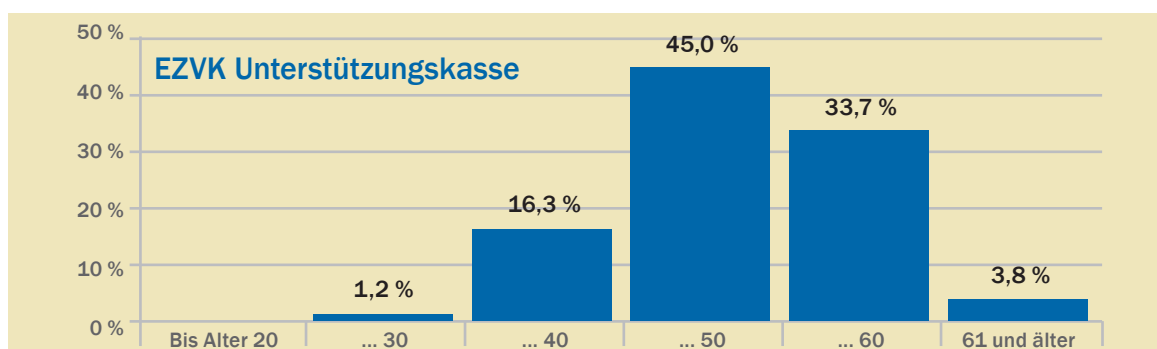
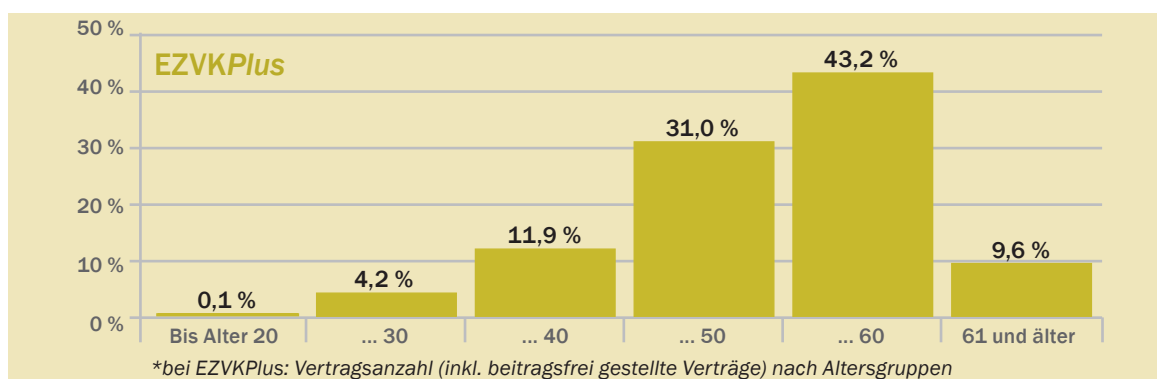
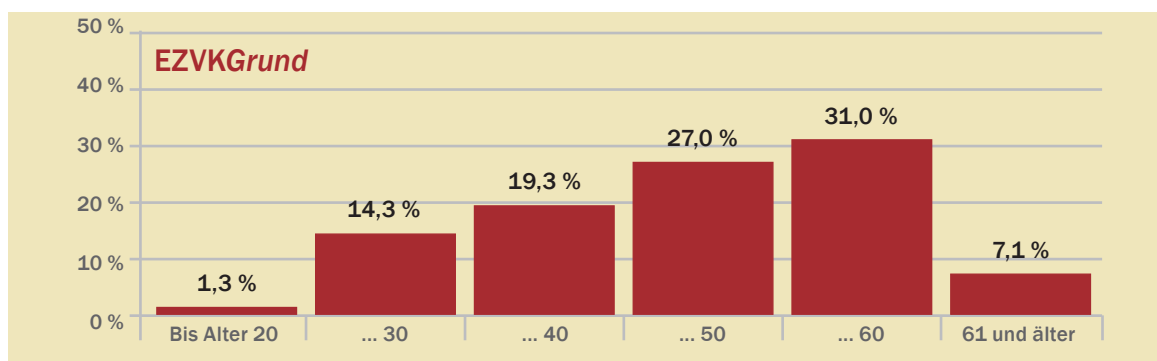
EZVK: Was schätzen Sie an der EZVK?

Hans Gundel: Dass der Verwaltungsaufwand so gering wie möglich gehalten wird. Die Berater der EZVK sind keine Versicherungsmakler, die durch Abschlüsse Provisionen erhalten. Dadurch können die Leistungen entsprechend hoch gehalten werden. Auch dass keine Gesellschafter oder Aktionäre mit Gewinnen befriedigt werden müssen, kommt dem Versicherten zugute. Die kompetente und unkomplizierte telefonische Beratung – die ich selbst schon in Anspruch genommen habe – gibt dem Versicherten ein gutes Gefühl.

Aufteilung aktiv Versicherte* nach Geschlecht



Aufteilung aktiv Versicherte* nach Altersgruppen

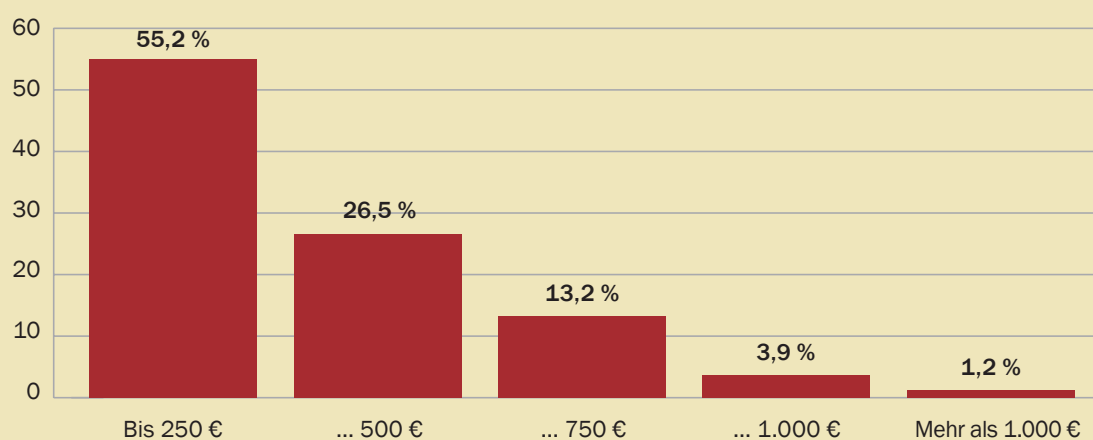


Der Rentenbezug in Zahlen

■ Anzahl der Rentenbeziehenden (EZVKGrund und EZVKPlus):	74.619
davon Altersrenten:	60.664
Erwerbsminderungsrenten:	7.919
Hinterbliebenenrenten:	6.036
davon Waisenrenten:	558
■ Summe aller Rentenleistungen (EZVKGrund, EZVKPlus und Abfindungen):	239.989.100 €
■ Durchschnittliche Höhe der Altersrenten EZVKGrund:	285,85 €
■ Durchschnittliche Höhe der Altersrenten EZVKPlus*:	59,53 €
■ Altersdurchschnitt der Rentenbeziehenden (alle Rentenarten EZVKGrund und EZVKPlus):	70 Jahre, 8 Monate

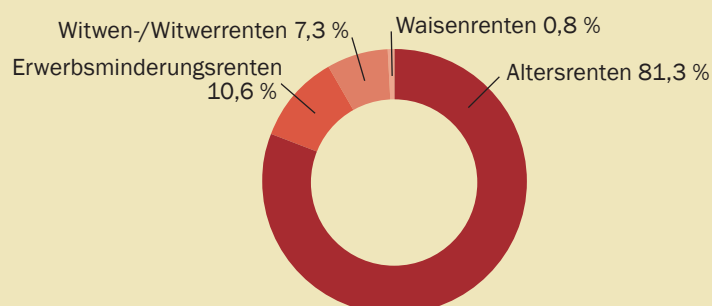
* Die freiwillige Versicherung EZVKPlus existiert erst seit 2002. Daher resultieren die Altersrenten aus Anwartschaften, die nur in diesem kurzen Zeitraum aufgebaut werden konnten, und fallen (noch) entsprechend gering aus.

Anteil der Rentnerinnen und Rentner nach Altersrentenhöhe (EZVKGrund)



Anzahl der Rentenbeziehenden nach Rentenart

Von insgesamt 74.619 Rentenbeziehenden (EZVKGrund und EZVKPlus) erhielten:





Ernten, was man gesät hat

Wer heutzutage in Rente geht, gehört noch lange nicht zum alten Eisen. Die „jungen Alten“ prägen das Bild vom Menschen im Ruhestand: Sie gehen auf Reisen, engagieren sich ehrenamtlich oder sind sportlich aktiv. Doch das Geld dafür wird immer knapper, zumindest was die gesetzliche Rente angeht. Vielen Rentnerinnen und Rentnern ist es schon heute nicht möglich, damit den gewünschten Lebensstandard zu halten und ihre Pläne für den Ruhestand zu verwirklichen. Ende 2013 erreichte die durchschnittliche gesetzliche Altersrente gerade einmal eine Höhe von rund 815 Euro. Für die Neurentnerinnen und -rentner, die im laufenden Jahr hinzukamen, mit rund 786 Euro sogar noch weniger. Damit können sie gerade einmal die notwendigen Grundbedürfnisse abdecken. Kein Wunder, dass Ende 2013 fast eine halbe Million Menschen ab Alter 65 auf staatliche Unterstützung angewiesen waren – 7,4 Prozent mehr als im Vorjahr.

Für Frauen – immerhin die Mehrheit der bei Kirche und Diakonie Beschäftigten – ist die Lage noch schwieriger: Mehr als zwei Drittel von ihnen, gut 70 Prozent, erhalten eine Altersrente von nur 750 Euro und weniger.

Menschen im Ruhestand bekommen nicht nur weniger Geld aus der gesetzlichen Rentenversicherung; dieses Geld muss auch noch für einen längeren Zeitraum reichen, denn die Lebenserwartung wird weiter steigen. Laut der allgemeinen Sterbetafeln 2010/12 des Statistischen Bundesamtes können heute geborene Jungen ein Alter von 77,7 Jahren erwarten, Mädchen werden sogar 82,8 Jahre alt. In den vergangenen rund 150 Jahren hat sich die Lebenserwartung für beide Geschlechter damit mehr als verdoppelt. Diese für den Einzelnen erfreuliche Tatsache wird dann zum Problem, wenn die Rente nicht mehr ausreicht. Dann droht die Versorgungslücke.

Menschen mit einer guten Betriebsrente können der Zukunft erheblich gelassener entgegensehen. Denn je mehr Töpfe die Einkünfte speisen, desto besser ist die Versorgung. Mit einem hervorragenden Preis-Leistungs-Verhältnis erweist sich der Topf „EZVK-Betriebsrente“ dabei als besonders ergiebig. Spätestens im Ruhestand zeigt sich, dass sich die Beiträge in die betriebliche Altersversorgung wirklich gelohnt haben.

Ein Beispiel: Wer nach heutigem Stand (Frühjahr 2015) im Berufsleben ein durchschnittliches Jahresbruttoeinkommen von rund 35.000 Euro (2.916 Euro im Monat) bezogen hätte – das entspricht dem Durchschnittseinkommen aller Beschäftigten in Deutschland –, würde nach 45 Berufsjahren eine gesetzliche Rente von etwa 1.288 Euro pro Monat erhalten.

Bei einem regelmäßigen Bruttoeinkommen von monatlich 2.916 Euro kann eine bei Versicherungsbeginn 25-jährige Versicherte mit *EZVKGrund* eine garantierte Betriebsrente in Höhe von 678 Euro erwarten, wenn sie durchgehend bei Kirche oder Diakonie beschäftigt ist und der Arbeitgeber den vollen Beitragssatz zahlt.

Wer mit 25 Jahren beginnt, monatlich 120 Euro mit *EZVKPlus* umzuwandeln, spart damit bis zum Rentenbeginn eine freiwillige Zusatzrente von 456 Euro pro Monat an. Eine 35-Jährige erhält bei gleicher Beitragssumme 300 Euro, eine 45-Jährige immerhin noch 179 Euro. Diese garantierten Renten erhöhen sich gegebenenfalls noch um nicht garantierte Überschüsse.





*Hans-Dieter Groß, Mischa Seibold und Nina Kawelitzke
(von links) erteilen qualifizierte Auskünfte rund um die Rente.*

Gut beraten: unser Info-Center

Erste Ansprechpartnerin für Rentnerinnen und Rentner und solche, die es demnächst werden möchten, ist die Abteilung Vorsorge und Leistungen. Rund 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen hier das operative Geschäft der Kasse durch, unter anderem bearbeiten sie Rentenansträge und sorgen für die Rentenzahlungen. Ein wichtiger Bereich der Abteilung ist das Info-Center, bei dem die telefonischen Anfragen zur Pflichtversicherung *EZVKGrund* und zur Rente eingehen. Und diese Möglichkeit wird gerne genutzt: Im Jahr 2014 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Info-Center mehr als 55.000 Anrufe entgegengenommen; das sind durchschnittlich 220 Anrufe pro Tag. Spitzenreiter der nachgefragten Themen ist der Rentenbeginn und alles, was damit im Zusammenhang steht: der Rentenanspruch, dafür benötigte Unterlagen, der Rentenbescheid. Über die regelmäßig versandten Steuerbescheinigungen wünschen Rentnerinnen und Rentner ebenfalls häufig zusätzliche Auskünfte.

Doch nicht nur für Menschen im Ruhestand, auch für Versicherte ist das Info-Center eine wichtige Kontaktstelle. Mal geht es um die Frage, was mit der Zusatzversorgung nach dem Ausscheiden aus dem kirchlich-diakonischen Dienst passiert, mal um den Versicherungsnachweis, den Eheversorgungsausgleich oder die Überleitung von einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung – immer finden Versicherte im Info-Center qualifizierte Antworten. Auch Arbeitgeber mit Fragen zum Meldeverkehr oder zur Versicherungspflicht sind im Info-Center an der richtigen Adresse.

„Ich bin froh über meine Zusatzrente“

Gerade hatte Klaus Koch 1971 seine neue Stelle bei der damaligen „Kirchliche Zusatzversorgungskasse Darmstadt“ angetreten, als auch schon wieder Schluss damit war. „An meinem ersten Arbeitstag fand das Heinerfest* statt, und da durften wir dann alle ab Mittag hingehen“, sagt der heute 72-jährige Rentner aus Gräfenhausen. Mittlerweile sind die Freizeitregelungen in kirchlichen Einrichtungen nicht mehr so großzügig, und auch sonst hat sich seitdem einiges geändert – auch und vor allem in der EZVK. Vieles davon hat Klaus Koch in den 20 Jahren seiner Beschäftigung selbst miterlebt und mitgestaltet.

Nach einer kurzen Zeit als Verwaltungsangestellter wechselte Koch 1973 in die neu aufzubauende EDV-Abteilung der Kasse, die damals noch in den Kinderschuhen steckte und in erster Linie aus einem komplizierten Lochkartensystem und riesigen Speicherplatten bestand. Er arbeitete sich in die neue Thematik ein und baute die Programmierung mit auf. 1991 ging der EDV-Fachmann aus gesundheitlichen Gründen in Rente. „Ich bin froh über die Zusatzrente der EZVK. Sie stellt einen nicht unerheblichen Teil meines Renteneinkommens dar“, sagt Klaus Koch. „Eine Kollegin aus der Rentenabteilung hat mich schon im Vorfeld sehr gut beraten und unterstützt.“

Der Rentner engagiert sich seitdem ehrenamtlich in seiner Kirchengemeinde und seinem Karnevalsverein. An seine aktive Zeit bei der Zusatzversorgung denkt er gerne zurück, vor allem wegen des starken Zusammenhalts innerhalb der Belegschaft. Verbindung zur EZVK hat er – über seine Betriebsrente hinaus – auch heute noch: Enkel Lars ist seit 2013 Auszubildender bei der Kasse zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen.



Zwei Generationen EZVK: Unser ehemaliger Mitarbeiter und heutiger Rentner Klaus Koch mit seinem Enkel Lars Koch, der seine Ausbildung bei der EZVK macht.

* Das Heinerfest ist ein jährlich in der Darmstädter Innenstadt stattfindendes, großes Volksfest. Der Name ist von dem Spitznamen „Heiner“ für die Darmstädter Bevölkerung abgeleitet.

Der Aufsichtsrat

Manchmal ist es hilfreich, eine bestimmte Sache aus der Distanz zu betrachten. Genau dies tut für uns der Aufsichtsrat. Als oberstes Kontrollorgan der Kasse ist er beispielsweise zuständig für die Überwachung der Geschäftsführung, die Berufung des Vorstands oder die Feststellung des Kostenplans. Seine neun Mitglieder verfügen über langjährige Erfahrung in kirchlichen oder diakonischen Einrichtungen. Damit repräsentieren sie nicht nur die breite Palette an unterschiedlichen Interessen; sie bringen auch viele verschiedene Kompetenzen und Qualifikationen mit.

Im Jahr 2014 tagte der Aufsichtsrat insgesamt fünfmal. An zwei Tagungen nahmen auch eine Vertreterin beziehungsweise ein Vertreter des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung teil, das als zuständiges Landesministerium die Versicherungsaufsicht über die EZVK führt. Die Tagungen finden nicht nur in Darmstadt statt, sondern an verschiedenen Orten des Zuständigkeitsgebiets. So wird sichergestellt, dass auch geographisch gesehen Vielfalt herrscht.



Der Aufsichtsrat der EZVK (v. l. n. r.):

Stehend: Dr. Rudolf Kriszeleit, Petra Hegt, Hans-Peter Vollbach, Ursula Sokoll, Jörg Marx und Detlev Fey.

Sitzend: Roland Schlerff, Heinz Thomas Striegler und Dr. Karla Sichelschmidt.

Mit im Bild ist der Verwaltungsratsvorsitzende der EZVK Udo Heinen.

Vorsitzender

- Heinz Thomas Striegler,
Evangelische Kirche in Hessen und Nassau

Erster stellvertretender Vorsitzender

- Roland Schlerff, Diakonisches Werk Schleswig-Holstein Landesverband der Inneren Mission e. V. (seit 01.07.2013 in der passiven Phase der Alterszeit)

Zweite stellvertretende Vorsitzende

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

Weitere Mitglieder

- Detlev Fey,
Evangelische Kirche in Deutschland
- Petra Hegt,
Marienstift Arnstadt, Evangelische Stadtmission und Gemeindedienste Erfurt gGmbH
- Dr. Rudolf Kriszeleit (ab 08.10.2014),
Evangelische Akademie in Hessen und Nassau
- Jörg Marx,
Agaplesion gAG
- Ursula Sokoll,
Diakonisches Werk Bayern e. V.
- Hans-Peter Vollbach,
Evangelisch-lutherische Landeskirche in Braunschweig



*Dr. Rudolf Kriszeleit,
seit Oktober 2014 Mitglied des Aufsichtsrats der EZVK*

„Eigenverantwortliches Handeln wie im Lehrbuch!“

Interview mit Dr. Rudolf Kriszeleit, Rechtsanwalt, seit Oktober 2014 Mitglied des Aufsichtsrats, seit 1997 mit einer mehrjährigen Unterbrechung in den Gremien der EZVK tätig, unter anderem als Vorsitzender des Anlageausschusses.

EZVK: Was reizt Sie an der Aufgabe als Aufsichtsrat der EZVK?

Dr. Rudolf Kriszeleit: Seit meinem ersten Kontakt mit der EZVK im April 1997 bin ich von der Konzeption der EZVK begeistert: Evangelische Landeskirchen sowie Diakonische Werke und einzelne diakonische Einrichtungen schließen sich zu einem Leistungs- und Haftungsverbund zusammen, um die (zusätzlichen) Altersversorgungszusagen gegenüber ihren Mitarbeitern gemeinsam, solidarisch und durch realen Vermögensaufbau abzusichern. Als Ergebnis entstand die hochspezialisierte EZVK, die im vorgegebenen christlich-ethischen Rahmen unabhängig arbeitet – Verwaltungs- und Aufsichtsräte sorgen dafür, dass die Interessen der Landeskirchen und der Diakonie stets gewahrt werden.

Im Gegensatz zur Umlagefinanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung wird die Erfüllung dieser Zusagen nicht auf künftige Generationen verschoben und nicht durch sachfremde, zusätzliche Aufgaben erschwert, sondern von den Menschen finanziert und über den Verwaltungsrat kontrolliert, die auch davon profitieren: Eigenverantwortliches Handeln wie im Lehrbuch!

Natürlich muss die konkrete Ausgestaltung dieser Konzeption immer wieder den veränderten gesetzlichen, finanziellen, gesellschaftlichen und kirchlich-diakonischen Rahmenbedingungen angepasst werden, denn wir leben nicht mehr im Jahr 1967, dem Gründungsjahr der EZVK. Und genau dies reizt mich: An der Anpassung der EZVK an diese Veränderungen mitzuwirken, ohne dabei die Grundkonzeption der Kasse aufzugeben, wobei mich als Vorsitzender des Anlageausschusses natürlich vor allem die Anpassung an die finanzwirtschaftlichen Rahmenbedingungen besonders interessiert und herausfordert.

EZVK: Sie kennen die EZVK schon lange und engagieren sich – mit einer Unterbrechung – seit fast 20 Jahren für sie. Was sind die wichtigsten Veränderungen, die unsere Kasse in dieser Zeit erlebt hat?

Dr. Rudolf Kriszeleit: Die EZVK von heute hat lediglich noch die grundsätzliche Aufgabe – Aufbau, Finanzierung und Auszahlung einer zusätzlichen Altersversorgung für kirchliche und diakonische Mitarbeiter – gemeinsam mit der KZVK von 1997. Alles andere hat sich weiterentwickelt. Die gesamte interne Organisationsstruktur hat sich von einem eher vereinsrechtlich orientierten Aufbau zu einer professionellen Aufgabenteilung gewandelt: operative Verantwortung im Vorstand, strategische Aufsicht durch den Aufsichtsrat, Gesamtkontrolle durch den Verwaltungsrat. Auch das Angebots- und Leistungsspektrum der EZVK hat sich erheblich und versicherungsorientierter ausgeweitet. Mit dem Übergang vom umlagefinanzierten Gesamtversorgungssystem auf die Kapitaldeckung im Punktemodell im Jahr 2002 rückte zudem die Relation von Aktiva und Passiva, das heißt die Zusammensetzung der Vermögenswerte sowie die Struktur der Verpflichtungen gegenüber den Versicherten und Leistungsempfängern, deutlich in den Vordergrund. Diese bilanzielle Betrachtung nahm auch verstärkt Einfluss auf die Kapitalanlage der EZVK, die heute ausgewogener

und breiter diversifiziert ist und langfristig zufriedenstellende Ergebnisse erzielt.

Geblichen ist allerdings das hohe Verantwortungsgefühl der Gremienmitglieder gegenüber den Versicherten und den beteiligten Arbeitgebern, die mit ihren jahrzehntelangen Einzahlungen auf die Zuverlässigkeit und Sicherheit der EZVK vertrauen. Diesem Vertrauen wollen alle gerecht werden!

EZVK: Welche Herausforderungen sehen Sie für die betriebliche Altersversorgung im Allgemeinen und für die EZVK im Besonderen angesichts der derzeitigen Niedrigzinsphase?

Dr. Rudolf Kriszeleit: Ich habe schon vor vielen Jahren auf Sitzungen des Verwaltungsrats kontinuierlich sinkende Zinsen erwartet – allerdings als Folge der globalen Wettbewerbssituation nach der säkularen Zeitenwende 1989/1990 und als Folge der Abkehr von einer staatlichen Politik der wachsenden Verschuldung. In den letzten Jahren ist im Zuge der Maßnahmen zur Bekämpfung der Finanzmarktkrise mit der extremen Niedrigzinspolitik durch die Europäische Zentralbank ein weiterer, wesentlicher Faktor hinzugekommen, der institutionelle Anleger wie die EZVK zunehmend vor große Herausforderungen stellt. Da



Der Verwaltungsratsvorsitzende Udo Heinen (r.) gratuliert Dr. Rudolf Kriszeleit zur Wahl in den Aufsichtsrat.

aus meiner Sicht dieser Trend zumindest noch einige Jahre andauern wird, erwarte ich auch keine Änderung der Niedrigzinsphase in diesem Jahrzehnt, ja, nicht in den nächsten zehn Jahren.

Die Erwartungen der Menschen in Deutschland an die betriebliche Altersversorgung sind jedoch seit Jahren von einer internen Verzinsung von 3 bis 4 Prozent pro Jahr geprägt – eine Verzinsung, die mit festverzinslichen Wertpapieren heute kaum zu erreichen ist.

In diesem Zusammenhang gewinnt eine ausgewogene und risikokontrollierte Mischung und Streuung der Kapitalanlagen, über verschiedene Anlageklassen und Regionen hinweg, zunehmend an Bedeutung. Dabei sind der Übernahme von zusätzlichen Risiken selbstverständlich auch Grenzen gesetzt. Zum einen durch aufsichtsrechtliche Vorgaben, zum anderen durch internes Risikocontrolling.

Die Gegenüberstellung des vergleichsweise hohen garantierten Leistungsniveaus sowie der durch den gefallenen Wiederanlagezins tendenziell sinkenden Renditen führt allerdings dazu, dass neben der Struktur der Kapitalanlagen und den daraus resultierenden Erwartungen auch die Parameter der Finanzierungsseite genau zu betrachten sind, um bereits

frühzeitig langfristigen Fehlentwicklungen entgegenzusteuern.

Das in jeder Hinsicht ambitionierte Marktumfeld mit seiner expansiven Geldpolitik, dem historisch einmaligen niedrigen Zinsniveau und den derzeitigen Unwägbarkeiten bei der geopolitischen Entwicklung wird erhebliche Probleme für einige Anbieter von betrieblichen Altersversorgungssystemen nach sich ziehen. Die EZVK und ihre Versicherten sehe ich angesichts der jahrzehntelangen Erfahrung nicht gefährdet. Sie kann sich den beschriebenen Herausforderungen zwar nicht entziehen, profitiert aber von ihrer langfristigen Strategie und einer diversifizierten sowie ergebnisorientiert ausgerichteten Kapitalanlage.

Auch wenn die EZVK satzungsgemäß keine im Wettbewerb stehende Einrichtung ist, so hat sie sich jedoch einem Umfeld zu stellen, in dem einzelne Versicherungsgesellschaften zunehmend aggressiver agieren und sowohl bei Einrichtungen als auch bei einzelnen Versicherten Marktanteile gewinnen wollen. Dem wird die EZVK wie bereits in den vergangenen Jahren mit guten Produkten, Information, Transparenz und einer kontinuierlichen Ausweitung und Anpassung ihres Service- und Kommunikationsangebots begegnen müssen – und können!

Der Verwaltungsrat

Noch vielfältiger in seiner Zusammensetzung ist der Verwaltungsrat: 74 Mitglieder aus allen beteiligten Landeskirchen, vielen Diakonischen Werken und ihren Einrichtungen, von Arbeitgeber- und Versichertenseite, bilden dieses oberste Beschlussorgan der Kasse. Er bestimmt über die Rechtsgrundlagen der betrieblichen Altersversorgung in Kirche und Diakonie, die in der Satzung der EZVK ihren Niederschlag finden.

So beschließt der Verwaltungsrat unter anderem über die gemeinsam von Aufsichtsrat und Vorstand ausgearbeiteten Vorschläge zur Weiterentwicklung der Geschäftstätigkeit der Kasse. Diese Beschlüsse haben zum Teil substantielle Auswirkungen auf die Kasse, ihre Versicherten und die beteiligten Arbeitgeber – beispielsweise wenn es um das Sanierungsgeld oder um die Festsetzung des Pflichtbeitragsatzes geht.

Das verdeutlicht, mit welchem hohem Verantwortungsbewusstsein der Verwaltungsrat zu entscheiden hat. Die Mitglieder des Verwaltungsrats müssen ihre Entscheidungen vor der Beschlussfassung kompetent beurteilen und sorgfältig abwägen können. Sie haben darauf zu achten, dass die unterschiedlichen Interessen von Kasse, Arbeitgeber und Versicherten berücksichtigt werden. Das setzt eine intensive Vorbereitung mit umfassender Information, Beratung und der Möglichkeit zum gemeinsamen Austausch voraus.



Verwaltungsratssitzung 2014 in Leipzig

Darüber hinaus gehören unter anderem die Feststellung der Jahresrechnung – bestehend aus dem Jahresabschluss, dem Lagebericht sowie der Rechnung über die Verwaltungskosten – sowie die Wahl, Abberufung und Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats und die Entlastung des Vorstands zu den diversen weiteren Aufgaben des Verwaltungsrats.

Von der Pflegekraft bis zur Geschäftsführung reicht die Spannbreite der Funktionen, die die Verwaltungsratsmitglieder in ihren jeweiligen Herkunftseinrichtungen einnehmen. Und das ist zum Vorteil für die EZVK, denn auf diese Weise erfahren wir aus erster Hand, was unseren Arbeitgebern und Versicherten mit Blick auf die betriebliche Altersversorgung wichtig ist.

Jedes Jahr tagt der Verwaltungsrat mindestens einmal, und zwar immer an einem anderen Ort innerhalb des Zuständigkeitsgebiets der Kasse. Im Oktober 2014 fand die Sitzung in Leipzig statt, also auf dem Gebiet der sächsischen Landeskirche.

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
	Gerda Keilwerth (ab 26.06.2014)	Evangelisch-Lutherisches Diakoniewerk Neuendettelsau, Neuendettelsau
	Klaus Klemm	Evangelisch-Lutherische Gesamtkirchenverwaltung, Fürth i. Bayern
	Harald Ruppenthal	Kirchengemeindeamt Augsburg, Augsburg
	Georg Tautor	Landeskirchenamt der ELKB, München

Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (EKBO)	Lutz Ausserfeld	Evang. Diakonissenhaus Berlin Teltow Lehnin, Teltow
	Friedemann Claus	Konsistorium der EKBO, Berlin
	Thomas Glaubitz (ab 26.11.2014)	Landesausschuss für Innere Mission, Potsdam
	Katharina Heinisch	Kirchliches Verwaltungsamt Frankfurt (Oder), Frankfurt (Oder)
	Dr. Markus Kapischke	Konsistorium der EKBO, Berlin
	Martin Matz	Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V., Berlin
	Christian Tilker	Evangelische Schulstiftung der EKBO, Berlin
	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
	Eric Bolenius	DIAKO – Evangelisches Diakonie-Krankenhaus gGmbH, Bremen
	Manfred Meyer (ab 21.02.2014)	Verein für Innere Mission in Bremen, Bremen
	Uwe Mletzko (bis 20.02.2014)	Verein für Innere Mission in Bremen, 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)	Annekathrin Henze (ab 07.06.2014)	Landeskirchenamt der EKM, Erfurt
	Sven Kost	Evangelisch-Lutherische Diakonissenhausstiftung, Eisenach
	Clemens Schlegelmilch	Diakonie Mitteldeutschland, Halle
	Edward Schuchardt	Landeskirchenamt der EKM, Erfurt
	Christian Vollbrecht	Landeskirchenamt der EKM, Erfurt
	Rolf Weigel	St. Georg Klinikum Eisenach gGmbH, Eisenach
	Cornelia Zürcher (bis 06.06.2014)	Landeskirchenamt der EKM, Erfurt

Evangelisch-Lutherische Kirche in Norddeutschland	Edgar Bodenstein	Diakonisches Werk Schleswig-Holstein, Rendsburg
	Susanne Böhlend	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 (bis 31.12.2014)	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	Petra Husmann-Müller	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



Aufsichtsrat und Vorstand bei der Verwaltungsratssitzung 2014 in Leipzig.

Der Vorstand

Der Vorstand ist verantwortlich für die Geschäftsführung, erstellt den Kostenplan und die Jahresrechnung und gestaltet die Produkte der EZVK. Dabei steht er in regelmäßigem Kontakt mit dem Aufsichtsrat und dem Verwaltungsrat, so dass ein fachlicher Austausch gewährleistet ist. Jeder der drei Vorstände ist für bestimmte, fachlich zusammengehörige Arbeitsbereiche der Kasse zuständig.

Die Ressortverantwortung im Einzelnen:



Stephan Schulze Schwienhorst, Vorstandsvorsitzender

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



Vanessa Baumann

- Beteiligungen und Arbeitgeberservice
- Rechtsabteilung
- Service und Beratung
- Vorsorge und Leistungen



Christian Fuhrmann

- Finanz- und Rechnungswesen
- Kapitalanlagen
- Zentrale Dienste

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die kirchlich-diakonische Zusatzversorgung war schon immer etwas sehr Besonderes. Sie lehnt sich einerseits an den öffentlichen Dienst an, arbeitet andererseits nach eigenen arbeitsrechtlichen Kriterien. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet dies: stetig wachsende und neue Anforderungen. Daher ist das Spektrum an Berufen, die bei uns vertreten sind, auch so vielfältig: Von der Juristin über den IT-Fachmann bis hin zur Spezialistin für betriebliche Altersversorgung – das Spektrum der geforderten Qualifikationen ist breit.

Alle haben neben ihrer fachlichen Qualifikation auch Spezialwissen im Bereich Zusatzversorgung erworben – und das beim „Training on the job“. Denn „Zusatzversorgung“ kann man nicht in Studium oder Ausbildung lernen, sondern nur bei der tagtäglichen Arbeit. Alles, was sie darüber hinaus wissen müssen, lernen unsere Fachleute in regelmäßigen Weiter- und Fortbildungen. Die Förderung solcher Maßnahmen zur Weiterqualifizierung – sei es ein internes Soft-Skill-Training oder ein berufsbegleitendes Studium – ist für uns als Arbeitgeber eine Selbstverständlichkeit. Im Jahr 2014 nahmen 43 Beschäftigte an Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen teil.

Das Thema Ausbildung wird bei uns großgeschrieben. Fünf junge Menschen standen im Jahr 2014 bei uns in einem Ausbildungsverhältnis: drei zu Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen (Fachrichtung Versicherung), zwei zu Kaufleuten für Büromanagement.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand Dezember 2014, ohne Auszubildende und Vorstand)

Aktiver Personalbestand	104, davon
■ vollzeitbeschäftigte Frauen	36
■ vollzeitbeschäftigte Männer	42
■ teilzeitbeschäftigte Frauen	21
■ teilzeitbeschäftigte Männer	5
Durchschnittlicher aktiver Personalbestand, umgerechnet in Vollzeitkräfte im Jahr 2014	95,7
Durchschnittsalter	38 Jahre



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EZVK bei der „Aktion Hoffnungsbäumchen“ am Reformationstag 2014.



Informationssicherheit, Datenschutz und Compliance – das tut die EZVK für sichere und rechtskonforme Arbeitsabläufe

Ob Versicherte, Rentnerin oder Arbeitgeber – wer auch immer unsere Dienstleistungen und Angebote nutzt, stellt uns eine Vielzahl von Daten über sich zur Verfügung. Auf diese Weise entstehen große und komplexe Datenmengen, die wir für unsere tägliche Arbeit benötigen. „Big Data“ haben also auch in der Zusatzversorgung Einzug gehalten. Per Mausklick ein Angebot für die freiwillige Versicherung erstellen, eine Altersrente berechnen oder eine digitale Akte einsehen gehört für uns zum selbstverständlichen Arbeitsalltag. Viele Menschen vertrauen darauf, dass wir ihre Anliegen – sei es ein Rentenantrag oder eine Angebotsanfrage – zuverlässig und gewissenhaft bearbeiten. Umso wichtiger ist es, auf die Sicherheit der gesammelten Informationen und die Regelmäßigkeit der Arbeitsabläufe zu achten und möglichen Risiken von vornherein vorzubeugen. Dafür sorgen speziell auf die Kasse zugeschnittene Ordnungsrahmen, die von uns ständig weiterentwickelt und an neue Anforderungen angepasst werden.

EZVK: Wie sicher sind die Daten von Arbeitgebern, Versicherten, Rentnerinnen und Rentnern der EZVK?

Heike Fuller: Der Datenschutz hat für uns einen hohen Stellenwert. Dabei geht es zum Beispiel um personenbezogene Daten, wie Versichertendaten. Für die Einhaltung der gesetzlichen Richtlinien ist unser Datenschutzbeauftragter zuständig. Er sorgt dafür, dass im Umgang mit personenbezogenen Daten die einschlägigen Normen beachtet werden. Grundlage ist das Kirchengesetz über den Datenschutz der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSG-EKD). Wir sind auch mit anderen Datenschutzbeauftragten innerhalb der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau vernetzt.



Im Gespräch (v. l. n. r.): Felix Thielmann, Leiter der Abteilung Personal und Gremien und Compliance-Beauftragter der EZVK, Heike Fuller, Leiterin der Abteilung Interne Revision, und Karsten Rauffmann, Leiter der Abteilung Prozesse und Informationstechnologie.

Karsten Rauffmann: Rein technisch betrachtet verfügen wir über ein umfassendes mehrstufiges Sicherheitskonzept, um Gefährdungen vorzubeugen. Firewall, regelmäßige Software-Updates und strikte Zutritts- und Zugriffskontrollen gehören dazu. Die Daten unserer Versicherten sind an mehreren Standorten gespeichert, so dass sie bei Ausfall eines Standorts relativ leicht wiederhergestellt werden können. Genauso wichtig wie dieser rein technische Aspekt sind allerdings organisatorische Abläufe und Kontrollprozesse. Darum haben wir im vergangenen Jahr die „Leitlinie zur Informationssicherheit“ erarbeitet, die einen weiteren Schritt zu einem umfassenden Sicherheitsmanagement bildet. Die Leitlinie wird ständig aktualisiert und durch ein ausführliches Handbuch und Benutzerleitfäden für einzelne Themen ergänzt.

EZVK: Wie stellt die EZVK sicher, dass der Informationsfluss in allen Phasen der verschiedenen Geschäftsprozesse angemessen geschützt ist?

Karsten Rauffmann: Technik und Organisation müssen Hand in Hand gehen. Denn die beste Firewall nützt nichts, wenn Akten mit sensiblen Daten offen auf dem Schreibtisch liegen bleiben. Es geht uns also auch darum, das Bewusstsein für sicherheitsrelevante Fragen zu schärfen und entsprechende Verhaltens- und Verfahrensrichtlinien festzulegen. Und ein weiterer Aspekt ist wichtig: Wir möchten nicht nur unberechtigte Zugriffe auf Daten verhindern, sondern auch sicherstellen, dass Informationen genau diejenigen Personen erreichen, die sie tatsächlich benötigen. Daher bevorzugen wir in diesem Zusammenhang auch die umfassendere Bezeichnung Informationssicherheit.

EZVK: Wie gewährleistet die EZVK, dass ihre Geschäftsprozesse ordnungsgemäß sind und den gesetzlichen Vorgaben entsprechen?

Heike Fuller: Dies ist zentrale Aufgabe der Internen Revision. Wir überprüfen regelmäßig ausgewählte Geschäftsprozesse in unserem Haus. Dabei folgen wir einem Prüfungsplan, den wir zu Beginn jedes Jahres erstellen. Im Jahr 2014 haben wir unter anderem den Prozess der Rentenzahlungen und den Bereich Personalwesen geprüft. Die Kapitalanlagentätigkeit steht jährlich im Fokus. Daneben führen wir bei Bedarf auch Sonderprüfungen durch. Es geht uns um Fragestellungen wie: Sind die Arbeitsprozesse transparent, angemessen sowie zielorientiert? Wie ist das Interne Kontrollsystem aufgebaut? Ist es funktionsfähig? Ziel jeder Prüfung ist, für die Kasse – und damit selbstverständlich für die beteiligten Arbeitgeber und die Versicherten – einen Mehrwert zu schaffen und die Geschäftsabläufe zu optimieren. In allen Stadien unserer Prüfungen legen wir Wert auf eine enge Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Bereich.

EZVK: Wie läuft eine Prüfung im Allgemeinen ab?

Heike Fuller: Zunächst definieren wir Ziel und Umfang der Prüfung. Wir informieren den geprüften Bereich und besprechen gemeinsam mit ihm das weitere Vorgehen. Dann führen wir die eigentlichen Prüfungen durch. Unsere Arbeit mündet schließlich in einem Prüfungsbericht mit unseren Feststellungen und Empfehlungen. Diese Ergebnisse werden mit der geprüften Einheit besprochen und abgestimmt. Wir betrachten unsere Arbeit als wichtigen Wertbeitrag und freuen uns, dass auch die geprüften Bereiche die Prüfungen als willkommene Hilfestellung sehen.

EZVK: Seit der Finanzkrise 2008 spielt in vielen Unternehmen – gerade aus der Finanz- und Versicherungsbranche – das Thema Compliance eine große Rolle. Wie geht die EZVK damit um?

Felix Thielmann: Das Thema Compliance haben wir schon immer sehr ernst genommen, auch bevor dieser Begriff in den letzten Jahren zunehmende Bedeutung erlangt hat. Compliance steht für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen wie auch unserer eigenen unternehmensinternen Richtlinien einschließlich ethischer Verhaltensanforderungen. Um dies sicherzustellen, muss ein Unternehmen die erforderlichen organisatorischen und technischen Maßnahmen treffen. Eine einheitliche gesetzliche Vorgabe für die Compliance gibt es dabei nicht. Wir arbeiten derzeit an einer Richtlinie, in der wir unser Verständnis von Compliance definieren und geeignete Arbeitsstrukturen entwickeln. Diese Richtlinie wird spezifisch auf unsere Kasse zugeschnitten sein, für die sicherlich andere Anforderungen gelten als etwa für ein Großunternehmen. In wichtigen Bereichen sind natürlich bereits Compliance-relevante Regelungen und Prozesse vorhanden. Beispielsweise haben wir im Jahr 2014 eine Beschaffungsrichtlinie verabschiedet. Unser Ziel ist es, die Regeltreue der EZVK auch im weiteren Zeitablauf sicherzustellen und zu stärken.

Mit der Weihnachtstombola Gutes tun

Über eine Spende von rund 1.000 Euro von der EZVK konnte sich im vergangenen Jahr die Fachberatungsstelle Teestube KONKRET freuen, eine Einrichtung des Diakonischen Werkes Darmstadt-Dieburg. Diese Summe ergab der Erlös der Weihnachtstombola der Kasse. Verlost wurden die Geschenke, zum Beispiel von Geschäftspartnern, die die Kasse und ihre Beschäftigten besonders in der Vorweihnachtszeit erreichen.

„Die Annahme von Geschenken ist bei uns streng geregelt“, erklärt Felix Thielmann, Compliance-Bauftragter der EZVK. „Damit stellen wir sicher, dass geschäftliche Vorgänge nicht beeinflusst und rechtliche Vorschriften eingehalten werden.“ Auf diese Weise fanden rund 140 Geschenke ihren Weg in den Lostopf – vom schlichten Kalender bis hin zum Delikatessen-Korb. Mit ca. 200 verkauften Losen hatten die teilnehmenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gute Gewinnchancen. Der Vorstand verdoppelte den Erlös aus dem Losverkauf noch, bevor die Spende an die Teestube übergeben wurde. „Die Schenkenden können gewiss sein, dass ihr Geschenk auf jeden Fall für einen guten Zweck genutzt wird“, sagt Felix Thielmann.

„Die Teestube ist zu einem großen Teil auf Spenden angewiesen, deswegen wissen wir Ihren Beitrag sehr zu schätzen“, schreibt Nicole Frölich, Bereichsleitung Wohnungslosenhilfe, in ihrem Dankesbrief. Bis zu 150 Menschen besuchen täglich die Teestube. Dort finden sie nicht nur Beratung und Unterstützung bei der Wohnungssuche und psychosozialen Problemen, sondern auch ganz praktische Hilfen: Wasch- und Duschmöglichkeiten, Aufenthaltsräume, warme Getränke oder Zugang zu Medien und Internet.



Die „Teestube KONKRET“ im Darmstädter Johannisviertel.





Die Zukunft im Blick:

Die versicherungsmathematischen Grundlagen

*Die Abteilung „Aktuarielles Finanzcontrolling“
(v. l. n. r.): Johannes Titze, Patrick Huber (Abteilungs-
leiter und Verantwortlicher Aktuar der EZVK), Thomas
Schulz, Dr. Margarete Knape und Michaela Troll.
(Im Bild fehlt Frau Dr. Yang Zou).*



Wer heute Beiträge in die betriebliche Altersversorgung zahlt, möchte sicher sein, in der Zukunft daraus die zugesagte Rente zu erhalten. Das kann in 20, 30 oder auch noch mehr Jahren sein. In diesen relativ langen Zeiträumen kann vieles passieren: Die Lebenserwartung entwickelt sich anders als zunächst eingeschätzt und politische oder gesellschaftliche Verhältnisse ändern sich permanent und wirken sich auf die Kapitalanlagen aus. Für uns als Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung ist es daher wesentlich, diese und andere wichtige Einflussfaktoren ständig zu beobachten, zu analysieren und bei Bedarf angemessen darauf zu reagieren. Das ist Aufgabe der Abteilung „Aktuarielles Finanzcontrolling“.

Ziel ist sicherzustellen, dass die Kasse die mit den bestehenden Versicherungsverträgen eingegangenen Zahlungsverpflichtungen auch dauerhaft und langfristig erfüllen kann. Dafür sind Beitragsanteile in der so genannten Deckungsrückstellung zurückzustellen, deren Höhe gemäß den versicherungsmathematischen Rechnungsgrundlagen ermittelt wird. Das bedeutet, der Verantwortliche Aktuar schätzt mit Hilfe von Hochrechnungen und speziellen Analysen die voraussichtlichen Versicherungsfälle und die Laufzeiten der Renten sowie die Entwicklung der langfristigen Erträge aus den Kapitalanlagen ab und überprüft die Angemessenheit der Rechnungsgrundlagen, beispielsweise die Höhe des garantierten Rechnungszinses. Stellt sich

heraus, dass bestimmte Entwicklungen zu langfristigen Veränderungen führen, empfiehlt er entsprechende Maßnahmen zur Anpassung.

Der Aktuar berechnet auch die finanziellen Grundlagen, zum Beispiel für die Übertragung von Versicherungen oder den Eheversorgungsausgleich. Er ermittelt ebenfalls die Höhe eventueller Überschüsse und schlägt dem Vorstand Maßnahmen zur Verwendung vor. Im Jahr 2014 profitierten die Versicherten von den erwirtschafteten Überschüssen der freiwilligen Produkte EZVK*Plus* und EZVK Unterstützungskasse in der gleichen Höhe wie im Vorjahr.

„Optimales Gleichgewicht zwischen Aufwendungen und einem hohen Sicherheitsniveau“



Stephan Schulze Schwienhorst, Vorstandsvorsitzender

Bei der Geldanlage haben institutionelle Anbieter wie die EZVK derzeit das gleiche Problem wie private Geldanleger – aufgrund der niedrigen Zinsen wird es immer schwieriger, auskömmliche Renditen zu erwirtschaften. Das hat Folgen: Derzeit schließen immer weniger Menschen in Deutschland private Vorsorgeverträge ab. Welche Maßnahmen die EZVK vorsieht, um dem historisch niedrigen Zinsniveau entgegenzuwirken, erläutert Stephan Schulze Schwienhorst, der Vorstandsvorsitzende der Kasse.

EZVK: Im Jahresbericht 2013 ist folgender Satz zu lesen: „Sollten unsere Analysen in der Pflichtversicherung die kalkulierten Sicherheiten als nicht mehr ausreichend erkennen, so werden wir – wie bisher auch – frühzeitig Maßnahmen ergreifen, um die Finanzierung zu garantieren.“ Welches Ergebnis liefern die Analysen heute?

Stephan Schulze Schwienhorst: Im Jahr 2014 wurde zunehmend deutlich, dass die Niedrigzinsphase keinesfalls ein kurzfristiger Trend ist, sondern eine fortdauernde strukturelle Gegebenheit, der sich die gesamte Versicherungswirtschaft nicht entziehen kann.

EZVK: Sie verweisen pauschal auf die gesamte Versicherungswirtschaft. Was meinen Sie konkret?

Stephan Schulze Schwienhorst: Private Versicherungsunternehmen entwickeln zunehmend neue Lebensversicherungen gänzlich ohne Garantiezins. Nicht wenige Gesellschaften zogen sich aus dem klassischen Lebensversicherungsgeschäft komplett zurück.

Auch der Gesetzgeber reagierte und änderte im Jahr 2014 das Einkommensteuergesetz. Demnach sind jetzt bei „unvorhersehbaren und nicht nur vorübergehenden Änderungen der Verhältnisse“ steuerfreie Sonderzahlungen der Arbeitgeber möglich, sofern

sie zur Stärkung der Kapitalausstattung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung dienen (§ 19 Abs. 1 Nr. 3 EStG). Das ist in mehrfacher Hinsicht ein deutliches Zeichen: Der Gesetzgeber schätzt das derzeitige Niedrigzinsniveau als „unvorhersehbar“ und „dauerhaft“ ein und erkennt gleichzeitig die Notwendigkeit an, dass Anpassungen bei der Finanzierung – also auf Beitragsseite – erforderlich sind.

EZVK: Wie wirkt sich das auf die EZVK aus?

Stephan Schulze Schwienhorst: Die Ausgangsposition der EZVK unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht positiv von der privaten Versicherungswirtschaft. Unsere Verwaltungskosten sind erheblich geringer; Provisionen und Abschlusskosten entfallen bei uns ganz. Ein wesentlicher weiterer Vorteil unseres Geschäftsmodells ist seine Langfristigkeit: Da die Mittelabflüsse vorwiegend in Form von Rentenzahlungen im Versicherungsfall erfolgen, sind sie vergleichsweise gut berechenbar. Vorzeitige Kapitalauszahlungen aufgrund von Kündigungen brauchen wir nicht einzukalkulieren. Für die Betriebsrente EZVK*Grund* haben wir langfristig planbare Einnahmen, da für ausscheidende Beschäftigte in der Regel neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt werden.

All dies führt dazu, dass wir weniger liquide Mittel vorhalten müssen und daher unser Kapital mit längeren Laufzeiten anlegen können. Daraus erzielen wir Renditevorteile: Neuanlagen von Kapital zu niedrigeren Zinssätzen fallen bei uns nicht im gleichen Umfang an wie bei privaten Versicherungsunternehmen.

EZVK: Aber ...?

Stephan Schulze Schwienhorst: Trotz der beschriebenen grundlegenden Vorteile wirken sich die anhaltend historisch niedrigen Zinsen auf unsere Kapitalergebnisse aus. Wir haben deshalb im vergangenen Jahr

unsere Finanzierungsparameter verstärkt in den Blick genommen und intensiv analysiert. Dafür erstellten und bewerteten wir verschiedene breitgefächerte Zukunftsszenarien. Maßstab war dabei die Anforderung, ein optimales Gleichgewicht zwischen möglichst niedrigen Aufwendungen für die zugesagten Rentenansprüche und einem hohen Sicherheitsniveau zu erreichen. Erste Schlussfolgerungen waren bereits Thema der Sitzung des Verwaltungsrats im September 2014. Als grundsätzliches Ergebnis erwies sich erneut die Kapitaldeckung als bestes Finanzierungsverfahren. Die Vorteile der Kapitaldeckung überwiegen auch in dem zu erwartenden Fall, dass wir die Beiträge für EZVK*Grund* erhöhen müssen.

EZVK: Welche weiteren Schritte sind jetzt geplant?

Stephan Schulze Schwienhorst: Die EZVK hat bereits vor Jahren angemessen reagiert und entsprechende Anpassungen vorgenommen. Konkrete Maßnahmen wird der Verwaltungsrat auf seiner nächsten Sitzung Anfang Oktober 2015 diskutieren und gegebenenfalls beschließen. Sollte dies geschehen, würden die neuen Regelungen ab dem Jahr 2017 für die Pflichtversicherung EZVK*Grund* gelten. Für die freiwillige Versicherung EZVK*Plus* und die EZVK Unterstützungskasse besteht zurzeit kein Anpassungsbedarf.

Grundsätzlich bietet die EZVK mit ihren Produkten im Vergleich mit anderen Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung gute Leistungen. Die langfristige Sicherung der angelegten Gelder und die dauerhafte Erfüllung der Leistungsversprechen sind das wichtigste Ziel unserer Geschäftstätigkeit und haben auch künftig höchste Priorität.



Nachhaltige Werte für eine sichere Betriebsrente: Unsere Kapitalanlage

Jeder Baum braucht starke Wurzeln. Sie versorgen ihn mit Nahrung und halten ihn auch bei Sturm fest in der Erde. Was Wurzeln für den Baum, das sind die Kapitalanlagen für die betriebliche Altersversorgung: Ihre Erträge sind entscheidend für die späteren Rentenleistungen der Versicherten und sorgen für langfristige Sicherheit und Stabilität. Daher legen wir großen Wert darauf, unsere Kapitalanlagen so zu strukturieren, dass unsere Vermögenswerte stets auf unsere Verpflichtungen abgestimmt sind.

Langfristiges Wachstum durch erfolgreiche Anlagestrategie

Unser Ziel ist, das Rendite-Risiko-Profil unseres Kapitalanlagebestands zu optimieren und unsere Erträge zu verstetigen. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir eine Anlagestrategie entwickelt, die auf drei Säulen aufbaut:

1. Säule:

Wir verteilen das Anlagevermögen auf verschiedene Anlageklassen, Regionen und Strategien. Damit streuen wir auch die Risiken möglichst breit.

2. Säule:

Wir investieren nur in solche Anlagen, die wir wirklich verstehen und deren Gewinn- und Verlustpotenzial wir

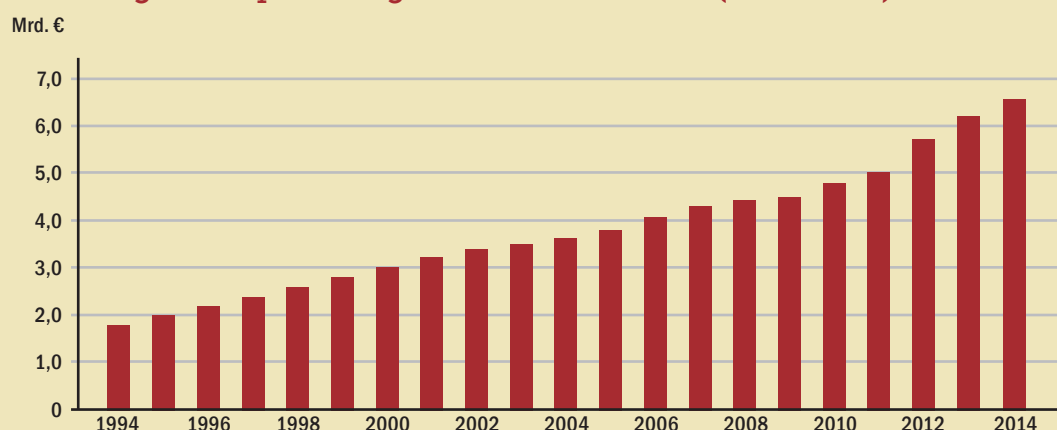
klar erkennen. Jede Neuinvestition durchläuft einen sorgfältigen Auswahlprozess, so dass vor allem die Risiken intensiv analysiert werden.

3. Säule:

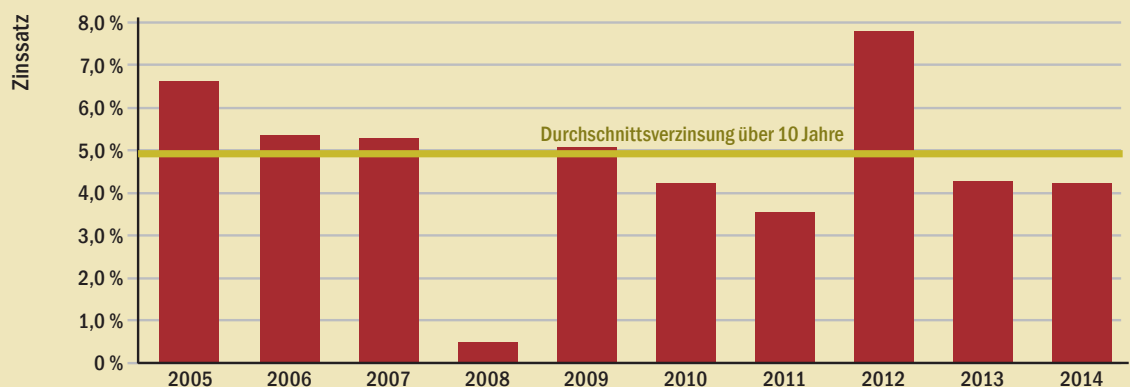
Als langfristig orientierter Anleger versuchen wir, anti-zyklische Investitionsgelegenheiten zu nutzen und damit über die Zeit zusätzliche Erträge zu erzielen.

Der Erfolg dieser Anlagestrategie zeigt sich deutlich in der Entwicklung der Kapitalanlagen der letzten Jahre: Unser Kapitalvermögen ist kontinuierlich gewachsen, und das trotz eines herausfordernden Kapitalmarkts. Ende 2014 verwalteten wir für unsere Arbeitgeber und

Entwicklung der Kapitalanlagen von 1994 bis 2014 (Buchwerte)



Nettoverzinsung der Kapitalanlagen von 2005 bis 2014



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.

Versicherten ein Vermögen von circa 6,6 Mrd. Euro. Mit unseren sehr guten Erträgen können wir unseren Versicherten ein exzellentes Leistungsniveau bieten, das deutlich über dem privater Anbieter liegt.

Ein Blick auf die Nettoverzinsung verdeutlicht die prinzipielle Leistungsfähigkeit der Kapitalanlagen. Im Durchschnitt der letzten zehn Jahre lag die Nettoverzinsung bei circa 5 Prozent. Im Geschäftsjahr 2014 wurde eine Nettoverzinsung von 4,3 Prozent erzielt. Ein gutes Ergebnis angesichts der angespannten Situation an den Finanzmärkten mit dem nun schon seit geraumer Zeit historisch einmalig niedrigen Zinsniveau. In diesem Umfeld gibt es daher leider keine gesicherte Perspektive, dass auch in Zukunft eine Nettoverzinsung oberhalb von 4 Prozent erreichbar bleibt.

Breit gestreut und gut gemischt: Die Struktur der Kapitalanlagen

Kern unserer Anlagestrategie ist die breite Mischung und Streuung über verschiedene Anlagesegmente hinweg. Das bedeutet: Wir kombinieren nominale Anlagen wie Rentenpapiere mit realen Anlagen wie Aktien und Immobilien. Innerhalb dieser Anlagesegmente verteilen wir das Vermögen nochmals auf verschiedene Regionen, Emittenten, Manager und Strategien („Diversifikation“). Diese Mischung und Streuung der Kapitalanlagen hat sich wie schon in den Vorjahren bewährt. Im Jahr 2014 konnten wir mit den drei Anlagesegmenten Rentenanlagen, Aktien und Alternative Investments eine positive Wertentwicklung erwirtschaften.

Im Blick nach vorne trübt die anhaltende Niedrigzinsphase allerdings die Renditeerwartungen, die an eine ausgewogene Kapitalanlagestruktur gerichtet werden können.

Rentenanlagen

Die Rentenanlagen stellen mit etwa 66 Prozent wie bereits im Jahr 2013 das größte Anlagesegment dar. Sie werden teilweise von uns selbst als Eigenanlage, teilweise als spezialisierte Mandate extern verwaltet. Die Grundstruktur des Rentenanlagen-Portfolios blieb im Vergleich zum Vorjahr im Wesentlichen unverändert.

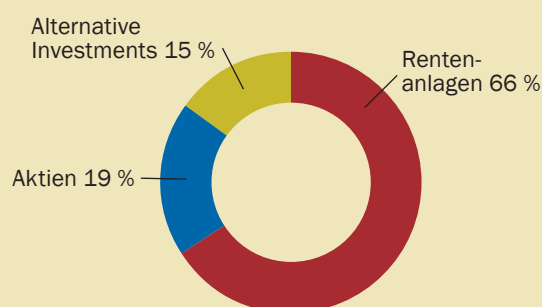
Im Geschäftsjahr 2014 kam es an den Rentenmärkten zu einem weiteren deutlichen Rückgang der Renditen. So ging beispielsweise die Rendite zehnjähriger deutscher Staatsanleihen von 1,9 Prozent auf 0,5 Prozent zurück. Vergleichbare Entwicklungen waren auch für andere europäische Staatsanleihen zu verzeichnen. Die für uns relevanten Märkte für Unternehmens- und Wandelanleihen entwickelten sich ähnlich. In der Folge profitieren dabei vor allem die Anlagen von einer positiven Wertentwicklung, die sich bereits länger im Bestand der EZVK befinden.

Für die Neu- oder Wiederanlage von Kapitalvermögen ist dieses historisch einmalige, anhaltende Niedrigzinsniveau allerdings extrem belastend, denn das Ertragspotenzial des Rentenbestandes schmilzt zwar langsam, aber kontinuierlich ab. Dieser Effekt wirkt sich aufgrund des hohen Anteils der Rentenanlagen an den gesamten Kapitalanlagen vor allem mittel- bis langfristig negativ auf die Renditeerwartungen der Kasse aus.

Aktien

Die Aktienquote ist mit rund 19 Prozent im Vergleich zum Jahresende 2013 konstant geblieben. Die Aktienanlagen werden in verschiedenen Fonds durch extern vergebene, spezialisierte Mandate verwaltet. Mit Investitionen in Europa, den USA, Japan und den Schwellenländern ist unser Portfolio global ausgerichtet. Dabei kombinieren wir verschiedene Anlagestile und verfolgen eine aktive Anlagepolitik. Auf diese Weise reduzieren wir die kurz- und mittelfristigen

Struktur der Kapitalanlagen zum 31.12.2014



Wertschwankungen, die mit der Anlageklasse Aktien verbunden sind, ohne jedoch die langfristigen Renditepotenziale zu schmälern.

Der Blick auf die internationalen Aktienmärkte zeigt auf Jahressicht einen Wertzuwachs sowohl in den Industrieländern als auch in den Schwellenländern, wenn auch weniger stark als im Jahr 2013. In Euro gerechnet gewannen amerikanische Aktien etwa 30 Prozent, deutsche Aktien circa 3 Prozent und Aktien aus den Schwellenländern rund 12 Prozent. Die Kasse konnte von dieser Entwicklung im Rahmen ihrer regionalen Anlageausrichtung entsprechend profitieren.

Alternative Investments

Der Anteil der Alternativen Investments beträgt wie im Vorjahr etwa 15 Prozent. Unter dem Begriff Alternative Investments werden Anlagen zusammengefasst, die weder den Renten- noch den Aktienanlagen zuzuordnen sind. Die meisten Anlagen dieses Segments bieten einen langfristigen realen Kapitalerhalt, denn sie sind Investitionen in Sachwerte. Ein weiterer Vorteil von Alternativen Investments ist, dass ihre Wertentwicklung in normalen Marktphasen einen geringen Gleichlauf zu Renten und Aktien aufweist. Daher können sie das Rendite-Risiko-Profil des Kapitalanlageportfolios verbessern.

Unsere Alternativen Investments haben im Jahr 2014 in allen Anlageklassen positive Ergebnisse erzielt. Dabei entwickelten sich insbesondere die Private-Equity-Anlagen überdurchschnittlich gut. Der Aufbau dieses Portfolios verläuft bisher entsprechend den Planungen und die Ergebnisse liegen über den Erwartungen. Im Bereich der Immobilieninvestments konnten vor allem die Immobilienaktien eine sehr positive Wertentwicklung erzielen. Auch die Absolute-Return-Anlagen erreichten bei relativ geringen Schwankungen eine attraktive Performance.

Emittenten: Herausgeber von Wertpapieren, zum Beispiel Unternehmen oder der Staat

Diversifikation: Verteilung des Anlagevermögens auf verschiedenartige Investments, um das Verlustrisiko möglichst gering zu halten

Wandelanleihe: Wertpapier, das während seiner Laufzeit zu einem festgelegten Verhältnis in eine Aktie umgetauscht werden kann

Performance: Wertentwicklung

Investitionsgrad: Fondsvermögen abzüglich der Bar-Reserve (Mittel, die derzeit nicht investiert sind)

Rendite-Risiko-Profil: Das Rendite-Risiko-Profil ist das Verhältnis des erwarteten Kapitalgewinns zum Risiko der Geldanlage

Private Equity: Beteiligung an einem Unternehmen, das nicht an der Börse gehandelt wird

Absolute Return: Anlagen, die eine geringe Abhängigkeit zu traditionellen Anlagearten haben (z. B. Aktien oder Rentenpapiere) und auf absolute positive Renditen abzielen

Auswirkungen des anhaltend niedrigen Zinsniveaus

Die wesentlichen Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Finanz- und Kapitalmärkte liegen in der Geldpolitik der Notenbanken, den politischen Weichenstellungen zur Überwindung der Schuldenkrise in den Industrieländern sowie der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung der Unternehmen.

Den weitaus größten Einfluss auf die Märkte hat dabei seit einiger Zeit die Geldpolitik. Sowohl die Europäische Zentralbank als auch die japanische Notenbank verfolgen eine extrem expansive Geldpolitik, mit entsprechenden Auswirkungen auf das Zinsniveau sowie die allgemeinen Vermögenspreise. Auch die US-Notenbank, die inzwischen zwar einige geldpolitische Maßnahmen etwas gedrosselt hat, verfolgt im Kern immer noch eine sehr großzügige Geldversorgung des Wirtschaftssystems. Vereinfacht erklärt bedeutet eine expansive Geldpolitik die Ausdehnung der Geldmenge oder des Geldangebots einer Zentralbank. Expansive Geldpolitik wird in der Regel während einer Rezession getätigt – also während eines wirtschaftlichen Abschwungs.

Insbesondere im für die Kasse besonders relevanten Euro-Raum ist angesichts der wirtschaftlichen Herausforderungen in Kombination mit den hohen Schuldenquoten in vielen Euro-Ländern bis auf weiteres nicht mit einer Abkehr von der expansiven Geldpolitik zu rechnen. Angesichts dieser Perspektive muss auch weiterhin ein anhaltend niedriges Zinsniveau in die Prognosen zur Entwicklung der Kapitalanlagen einkalkuliert werden.

Die Kasse reagiert auf diese Herausforderung mit einer breiten Streuung der Kapitalanlagen. Aufgrund des bedeutsamen Anteils der Rentenanlagen bleibt jedoch das anhaltend niedrige Zinsniveau der prä-

gende Faktor. Neuanlagen in Zinsträger mit vertretbarem Rendite-Risiko-Profil können nach wie vor nur unterhalb der aktuell eingerechneten, langfristig notwendigen Nettoverzinsung erfolgen. Andere Anlageklassen wie Aktien, Immobilien und Private Equity weisen über längere Betrachtungszeiträume zwar höhere Renditepotenziale auf, allerdings geht damit auch ein höheres Anlagerisiko einher. Eine risikokontrollierte Beimischung dieser Anlageklassen kann das Abschmelzen der Gesamtertragserwartung der EZVK nicht kompensieren. In der Folge kann nicht mehr mit ausreichender Sicherheit prognostiziert werden, dass die derzeit zu Grunde gelegte Ertragserwartung von über 4 Prozent in der Pflichtversicherung zu erwirtschaften ist.

Für Mensch und Umwelt: Nachhaltigkeit der Kapitalanlagen

Als kirchliche Einrichtung legen wir großen Wert auf die Nachhaltigkeit unserer Kapitalanlagen. Damit möchten wir auf den Finanzmärkten als verantwortungsbewusster Akteur auftreten. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, dass wir ethische, ökologische und soziale Kriterien im Anlageprozess berücksichtigen. Damit ergänzen wir die klassischen Ziele der Kapitalanlage Sicherheit, Rentabilität und Liquidität.

Das Kriterium Nachhaltigkeit kommt an verschiedenen Stellen des Investmentprozesses zum Tragen. So sind Nachhaltigkeitsaspekte beispielsweise Bestandteile von Fragebögen, die wir zur Auswahl externer Manager nutzen. Darüber hinaus ist Nachhaltigkeit ein wichtiges Thema der regelmäßig stattfindenden Treffen mit den externen Partnern. Dadurch tragen wir dazu bei, dass zunehmend auch weitere Marktteilnehmer für dieses wichtige Thema sensibilisiert werden. Um ihm noch mehr Gewicht zu verleihen, haben wir uns mit anderen



kirchlichen Investoren zum „Arbeitskreis kirchliche Investments“ zusammengeschlossen. Der Arbeitskreis hat einen „Leitfaden für ethisch nachhaltige Geldanlage in der evangelischen Kirche“ erarbeitet. Er enthält Standards zur Kapitalanlage und wird kontinuierlich weiterentwickelt. Kirchlich-institutionelle Anleger, aber auch Privatleute finden dort eine Orientierungshilfe.

Wir setzen unsere Nachhaltigkeitsstrategie insbesondere auf zwei verschiedenen Wegen um: zum einen durch einen konstruktiven Dialog mit den Unternehmen, in die wir investieren, zum anderen durch die Ausübung von Stimmrechten auf Aktionärsversammlungen. Dabei handeln wir nicht alleine, sondern im Verbund mit anderen Investoren. Gemeinsam haben wir einen externen Dienstleister beauftragt, der die Interessen verschiedener Anlegergruppen bündelt und die dadurch entstehende Marktmacht nutzt, um auf eine nachhaltige Unternehmensführung hinzuwirken. Im Jahr 2014 konnten auf diese Weise 107 dokumentierte Verhaltensänderungen von Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Corporate Governance erreicht werden.



Qualifiziert, objektiv und fair: Unsere Beratungsangebote

Die richtigen Weichen für die Altersversorgung zu stellen, ist gerade für „Durchschnittsbeschäftigte“ keine leichte Aufgabe. Die persönliche Situation, die finanziellen Möglichkeiten, die rechtlichen Voraussetzungen und viele andere Vorgaben müssen bedacht werden. Eine gute Beratung ist also Gold wert. Beschäftigte in Kirche und Diakonie sind dabei fein heraus, denn bei Beschäftigungsbeginn erhalten sie nicht nur EZVKGrund als Basisversorgung, sondern haben gleichzeitig Zugang zu unseren freiwilligen Vorsorgeprodukten EZVKPlus und EZVK Unterstützungskasse. Darüber hinaus können sie sich kostenfrei und objektiv von uns beraten lassen. Auch Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen, die die betriebliche Altersversorgung in ihrer Einrichtung fördern möchten, sind bei uns an der richtigen Adresse. 2014 haben so viele wie noch nie zuvor unsere Beratungsangebote genutzt.

Rund 160-mal waren unsere Beraterinnen und Berater im Jahr 2014 in einzelnen Einrichtungen vor Ort, um Informationsveranstaltungen, Beratungstage oder

ganze Veranstaltungsreihen abzuhalten. Das sind rund 40 Prozent mehr als im Jahr davor – eine erfreuliche Steigerung. Dabei übernehmen wir die gesamte Organisation der Veranstaltungen – meist in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung der Einrichtung. Oft ist es die Mitarbeitervertretung, die uns einlädt, zum Beispiel auf eine Mitarbeiterversammlung. „In den Einrichtungen – ob beim Arbeitgeber oder bei der Mitarbeitervertretung – wächst das Bewusstsein, dass die betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wesentliches Standbein für die finanzielle Absicherung des Ruhestandes ist“, erläutert Andreas Schug, Berater der EZVK. „Wir freuen uns, dass sich so viele Personalabteilungen und Mitarbeitervertretungen in den Einrichtungen für die Vorsorge der Beschäftigten engagieren. Manch eine Versicherte wird durch unsere Veranstaltungen dazu motiviert, sich mit dem Thema Altersvorsorge intensiver zu beschäftigen und zu einer Entscheidung zu kommen.“ Ein weiterer Vorteil für unsere beteiligten Einrichtungen: Alle unsere Angebote sind für sie kostenfrei.

Art der Veranstaltung	
■ Beratungstage	48
■ Vorträge	45
■ Vortrag und Beratung (kombiniert)	28
■ Seminare für Personalsachbearbeitung	15
■ Altersvorsorgetage	5
■ Sonstige Veranstaltungen	17

Unsere Beratungsangebote im Überblick:

- Vortrag für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:
Wir informieren die Beschäftigten mit einem Kurzvortrag, zum Beispiel auf einer Mitarbeiterversammlung.
- Beratungstag mit Einzelberatungen: In Einzelgesprächen beraten wir interessierte Versicherte anhand ihrer persönlichen Daten über ihre ganz individuellen Möglichkeiten in der betrieblichen Altersversorgung.
- Altersvorsorgetag: Diesen Informationstag zur Altersvorsorge veranstalten wir in Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich sowohl über ihre gesetzliche als auch über ihre betriebliche Altersversorgung informieren. So erhalten sie einen guten Überblick über ihre Vorsorgesituation.
- Seminare für die Personalsachbearbeitung: Wir veranstalten Schulungen und Workshops zur Zusatzversorgung für Personalstellen sowohl bei uns in Darmstadt als auch bei größeren Arbeitgebern vor Ort.
- Veranstaltungen in den einzelnen Einrichtungen: Ob MAV-Sitzung, Betriebsfest oder Dekanatstag – wir sind gerne mit dabei, um über die kirchliche Zusatzversorgung zu informieren.

Ein Beispiel: 5. Sozialkongress der Diakoniestiftung Weimar Bad Lobenstein gGmbH

Am 14. Mai 2014 fand in den Erfurter Stadtwerken der 5. Sozialkongress der Diakoniestiftung Weimar Bad Lobenstein statt. Unter dem Motto „Mehrwert für Thüringen! Wertschöpfung durch soziale Arbeit“ diskutierten mehr als 300 Teilnehmende aus Politik, Sozialwirtschaft, Wohlfahrtspflege und Kirchen über die Werte, die durch soziale Arbeit für die Gesellschaft entstehen. Die EZVK hat den Kongress aktiv unterstützt und war mit einem Stand vertreten.

„Diakonische Arbeit leistet einen enormen Beitrag zur Wertschöpfung in Wirtschaft und Gesellschaft, der allerdings nicht immer sichtbar ist und sich nur schwer in nackten Zahlen ausdrücken lässt“, erklärt Steffen Börmel, Berater bei der EZVK, der in Erfurt mit dabei war. „Wir unterstützen unsere Arbeitgeber dabei, sich der Werte, die sie schaffen, stärker bewusst zu werden. Mit der betrieblichen Altersversorgung für ihre Mitarbeitenden zum Beispiel leisten sie einen nachhaltigen Beitrag zur Verhinderung von Altersarmut. In den vielen interessanten Gesprächen auf dem Kongress haben wir erfahren, dass bei immer mehr Arbeitgebern das Bewusstsein dafür wächst.“



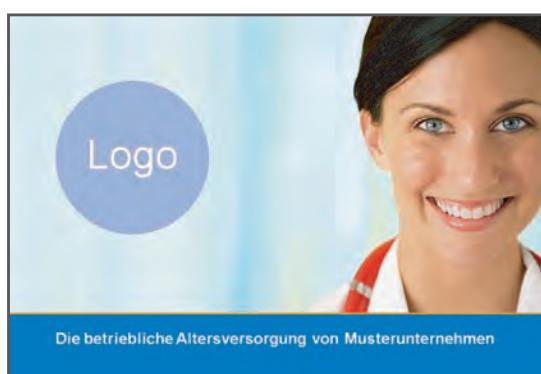
Steffen Börmel und Andreas Schug (r.) von der EZVK auf dem 5. Sozialkongress der Diakoniestiftung Weimar Bad Lobenstein.



Das Kommunikationsteam der EZVK:
Dr. Anna Sinkoli und Uwe Neujahr

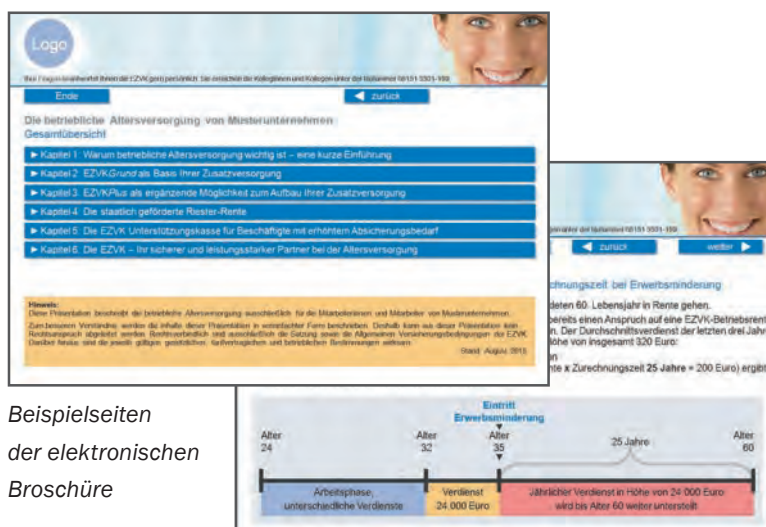
Informativ und verständlich: Unsere Kommunikationsangebote

Für alle, die sich gerne online informieren oder Informationen lieber schwarz auf weiß haben, bieten wir eine Vielzahl von Print- und elektronischen Medien. Zum Beispiel unterstützen wir die Werbung für unsere Veranstaltungsangebote in den einzelnen Einrichtungen mit Plakaten, Flyern oder E-Mail-Ankündigungen. Oder wir schreiben Artikel zu Themen rund um die Betriebsrente für die Mitarbeiterzeitschrift oder das Intranet. „Für viele Beschäftigte gehören digitale Medien selbstverständlich zum Alltag“, sagt Uwe Neujahr, Gruppenleiter Kommunikation. „Für sie haben wir mit unserer elektronischen Broschüre und der Landing-Page Formate entwickelt, die informativ und spielerisch zugleich in das Thema betriebliche Altersversorgung einführen.“



Unsere Kommunikationsangebote im Überblick:

- Flyer, Infoblätter, Broschüren: Für alle wesentlichen Inhalte der betrieblichen Altersversorgung stellen wir Informationsmaterial zur Verfügung – gerne auch mit Logo und Einrichtungsname individualisiert.
- Artikel für die Mitarbeiterzeitschrift: Ob Bericht zur Bedeutung der Betriebsrente, Information über freiwillige Vorsorgemöglichkeiten oder ein Interview mit der Personalchefin – gern schreiben wir spannende Beiträge für Mitarbeiterzeitschrift oder Intranet.
- „Landing-Page“: Eine speziell für die Beschäftigten einer Einrichtung erstellte Webseite dient als „Einstiegsseite zur Betriebsrente“. Von dort aus führen Links zielgerichtet zu weiteren, detaillierten Informationen.
- „Elektronische Broschüre“: Sie enthält Wissenswertes über die betriebliche Altersversorgung in digitalem Format. Sie funktioniert wie eine Webseite: Die Nutzerinnen und Nutzer können mit Hilfe von Buttons durch die Präsentation navigieren und gezielt die Themen anklicken, die sie interessieren. Inhaltlich werden die Besonderheiten des jeweiligen Arbeitgebers berücksichtigt. Auch die Gestaltung orientiert sich am „Look and Feel“ des Arbeitgebers. Für beteiligte Einrichtungen ist die elektronische Broschüre ein kostenloses Serviceangebot.



Der direkte Draht zu uns: Telefonische Beratung

11.546-mal klingelte im Jahr 2014 im Service-Center das Telefon, rund 5 Prozent häufiger als im Vorjahr. Ob Fragen zum Versicherungsnachweis, zur Entgeltumwandlung oder zur Nutzung von Vermögenswirksamen Leistungen für die Rente – unsere Beraterinnen und Berater nehmen sich Zeit für eine qualifizierte Auskunft. Zentraler Bestandteil des Services sind die Beratung über die freiwilligen Produkte EZVK*Plus* und EZVK Unterstützungskasse und die Berechnung von persönlichen Angeboten dafür.

Wer wissen möchte, wie hoch seine freiwillige Zusatzrente bei einem bestimmten Beitrag später ausfallen und wie viel staatliche Förderung er bekommen könnte, kann dies unter der Durchwahl -199 ganz einfach berechnen lassen. Die Expertinnen und Experten am Telefon erläutern anschließend das Angebot, beantworten Fragen dazu und stellen besonders günstige Lösungen vor. Das Interesse an solchen persönlichen Angeboten ist bei den Versicherten enorm gestiegen: 5.054 Angebote erstellten wir im Jahr 2014, fast viermal so viel wie im Vorjahr.



*Sandra Fuhrer und Maximilian Willsch
vom Service-Team der EZVK*

Erweiterte Kompetenz: die Abteilung Service und Beratung

Die Nachfrage nach Beratungs- und Kommunikationsangeboten, die qualifiziert und einfach verständlich sind, nimmt beständig zu. Eine hohe Beratungskompetenz und ein umfassendes Fachwissen zeichnen die Kolleginnen und Kollegen der Abteilung Service und Beratung aus. Ihre Erfahrungen auf den Gebieten Zusatzversorgung, betriebliche Altersversorgung, Beratung und Kommunikation bilden einen wesentlichen Teil der Dienstleistungspalette der EZVK.

„Damit können wir unseren Arbeitgebern und Versicherten noch bedarfsgerechtere Leistungen anbieten“, erklärt der Abteilungsleiter Norman Höfer.

„Unser Ziel ist, die Verbindungen zu unseren Arbeitgebern und Versicherten zu stärken, sie zu informieren und ihr kompetenter Ansprechpartner für alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung zu sein. Wir verstehen uns nicht als klassischer Versicherungsvertrieb, sondern verfolgen ausdrücklich einen beratungsorientierten Ansatz im Interesse unserer Beteiligten und Versicherten.“



Norman Höfer, Abteilungsleiter Service und Beratung



Die Abteilung Service und Beratung der EZVK (v. l. n. r.): Vordere Reihe: Sandra Fuhrer, Diana Eckert, Steffen Börmel, Tatjana Kostic, Kristin Roßkopf, Beatrice Pink, Sandra Zens. Hintere Reihe: Maximilian Willsch, Wolfgang Beu, Marco Petruccello, Andreas Schug, Dr. Anna Sinkoli, Uwe Neujahr, Jürgen Röhsler und Norman Höfer (Abteilungsleiter).



Rechtliche Rahmenbedingungen

Arbeitsrecht, Steuerrecht, Europarecht – die Bandbreite der Rechtsgebiete, die die betriebliche Altersversorgung berühren, ist groß. Daher beobachten unsere Rechtsexpertinnen die Entwicklungen in diesen Bereichen sehr genau. Folgende Themen standen dabei im Fokus und werden für uns auch in den kommenden Jahren aktuell bleiben:

- Die Rechtsprechung zu den Startgutschriften hat in verschiedenen Grundsatzurteilen die Systemumstellung stets im Kern gebilligt. Auch verschiedene Detailfragen der Berechnung, zum Beispiel über die anzusetzende Steuerklasse, sind mittlerweile geklärt worden. Im Jahr 2011 beschlossen die Tarifvertragsparteien eine Reform der Berechnungsregeln; eine endgültige höchstrichterliche Entscheidung darüber steht noch aus.
 - Die Verhandlungen der Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst sind ein Dauerthema. Da sich die kirchliche Zusatzversorgung im Allgemeinen eng an das Arbeitsrecht im öffentlichen Dienst anlehnt, sind die Ergebnisse der Verhandlungen auch für die EZVK von Bedeutung.
 - Die auf europäischer Ebene beschlossene Mobilitätsrichtlinie soll 2018 in das deutsche Betriebsrentengesetz (BetrAVG) übernommen werden. Dies sieht ein Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vor. Die Zusatzversorgung wird ebenfalls davon betroffen sein, zum Beispiel in Bezug auf die Themen Unverfallbarkeit oder Abfindung von Kleinstanwartschaften.
 - Auch die aktuellen politischen Diskussionen über die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung werden von uns intensiv begleitet, auch wenn es dabei in erster Linie nicht um die Zusatzversorgung geht. Das Gleiche gilt für die Änderungen der Regulierung im Bereich der Kapitalanlage.
 - Darüber hinaus bereiten wir uns auf aufsichtsrechtliche Änderungen vor. Im Zuge der Novellierung des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) wird voraussichtlich auch eine Überarbeitung des Hessischen Versicherungsaufsichts- und Kostenerstattungs-gesetzes (HVAG) erfolgen. Die Neuregelungen des VAG treten zum 1. Januar 2016 in Kraft. Sie dienen der Umsetzung der so genannten Solvabilitätsrichtlinie und stellen neue Regeln für die Kapitalausstattung und Geschäftsorganisation von Versicherungsunternehmen sowie erweiterte Transparenzvorgaben auf.
- Die Satzung der EZVK blieb im Jahr 2014 unverändert. Vor staatlichen Gerichten waren sieben Klagen anhängig, von denen drei durch Vergleich oder Klageabweisung beendet wurden. Rechtsstreitigkeiten über Sanierungsgeld oder Ausgleichsbetrag wurden keine geführt.

Die Früchte erfolgreicher Arbeit: Nachhaltige Wertschöpfung und kontinuierliches Wachstum im Jahr 2014

Jahresbilanz 2014		
	2014	2013
Pflichtversicherung EZVKGrund		
Aktive Versicherungen	249.230	244.277
Beitragsfreie Versicherungen	320.035	306.861
Beiträge	303.671.200 €	287.118.100 €
Sanierungsgeld zur Ausfinanzierung der Startgutschriften (Verwaltung in einem gesonderten Abrechnungsverband)	66.962.400 €	66.945.900 €
Freiwillige Versicherung EZVKPlus ⁽¹⁾		
Aktive Versicherungen in der Anwartschaftsphase	11.191 ⁽²⁾	10.771 ⁽²⁾
Beiträge	11.654.900 €	10.868.300 €
Leistungen		
Rentenempfänger	74.619	71.266
Aufwendungen	239.989.100 €	231.609.600 €
Bilanzsumme	7.047.605.000 €	6.690.099.800 €
Nettoverzinsung	4,27 %	4,30 %
Lfd. Durchschnittsverzinsung	4,15 %	3,84 %
Personalbestand in Vollzeitkräften (im Jahresdurchschnitt, ohne Auszubildende)	95,7	92,2
Verwaltungsaufwand (Gesamtkostenquote)	1,5 %	1,4 %
⁽¹⁾ Einschließlich der Zulagen im Rahmen der Riesterförderung sowie einschließlich der Rückdeckungsversicherung für die EZVK Unterstützungskasse ⁽²⁾ Die Differenz in der Anzahl der Versicherungen berücksichtigt auch eine Bestandsbereinigung von bisher aktiven Versicherungen		



Das EZVK-Hoffnungsbäumchen kurz vor Drucklegung dieses Jahresberichts im Sommer 2015.

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.ezvk.de