

Verbindungen schaffen – Gemeinschaft stärken

Der Jahresbericht 2015 der
Evangelischen Zusatzversorgungskasse



...bei der Rente für Sie da.

*K*eine Grenze verlockt

*uns mehr zum Schmuggeln
als die Altersgrenze.*

Robert Musil
(1880 - 1942), österreichischer Schriftsteller und Theaterkritiker

Inhalt

Vorwort des Vorstands	5
Arbeitgeber	7
Porträt: Mission Leben	16
Versicherte	19
Porträt: bdks	26
Rentnerinnen und Rentner	28
Porträt: Evangelisches Krankenhaus Oldenburg	30
Organisation	33
Aufsichtsrat	33
Verwaltungsrat	38
Vorstand	45
Verantwortlicher Aktuar	52
Nachruf Hans Fehn	55
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	56
Prozesse und Informationstechnologie	63
Kapitalanlage	65
Porträt: LAFIM	72
Service und Beratung	75
Porträt: Paul Gerhardt Diakonie	79
Recht	81
Das Geschäftsjahr 2015	83



Geben Sie dem Arbeiter

*das Recht auf Arbeit, solange er gesund ist,
sichern Sie ihm Pflege, wenn er krank ist,
sichern Sie ihm Versorgung,
wenn er alt ist.*

Otto von Bismarck
(1815 - 1898), preußisch-deutscher Politiker und 1. Reichskanzler des
Deutschen Reiches

Vorwort des Vorstands

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wir Menschen sind „Gemeinschaftstiere“. Zusammenarbeit, gegenseitige Unterstützung, Teilen von Ressourcen bilden die Grundlagen unseres sozialen Lebens. Menschen, die gut in starke Netzwerke eingebunden sind, bleiben eher gesund und leben länger. Und was im Kleinen für einzelne Individuen gilt, trifft auch im Großen auf Unternehmen und Organisationen zu.

Im Bereich von Kirche und Diakonie wird Gemeinschaft besonders groß geschrieben, denn sie gründet auf christlichen Werten. Kirchliche und diakonische Einrichtungen verstehen sich ausdrücklich als Dienstgemeinschaft, die zusammen an einem übergeordneten Ziel arbeitet. Miteinander arbeiten, zueinander stehen, füreinander sorgen – diese Grundgedanken prägen die Arbeitsbeziehungen in den kirchlichen und diakonischen Einrichtungen.

Die betriebliche Altersversorgung ist selbstverständlicher Teil davon. Und genauso sind wir als EZVK selbstverständlicher Teil der kirchlichen und diakonischen Gemeinschaft. Darauf sind wir stolz. Denn mit unseren Betriebsrenten schaffen wir für unsere Arbeitgeber und Versicherten Werte, die sich sehen lassen können. Sie sind nachhaltiger Ausdruck der sozialen Verantwortung und Fürsorge der kirchlichen und diakonischen Arbeitgeber für ihre Beschäftigten.

Ohne Frage hat das auch seinen Preis. Gerade in einer Zeit, in der die Zinsen auf ein historisch niedriges Niveau gefallen sind, ist es nicht einfach, die finanziellen Grundlagen für gute Betriebsrenten zu erwirtschaften. Uns ist bewusst, dass vor allem unsere

Wir danken Ihnen für Ihr Vertrauen und die gute Zusammenarbeit.

Stephan Schulze Schwienhorst

Stephan Schulze Schwienhorst
Vorsitzender

Vanessa Baumann

Vanessa Baumann

Christian Fuhrmann

Christian Fuhrmann



Arbeitgeber in der Diakonie vor wachsenden Herausforderungen stehen. Darum ist es uns ein besonderes Anliegen, auch in Zukunft dafür zu sorgen, dass die betriebliche Altersversorgung ein wesentlicher – und finanzierbarer – Wert und Ausdruck der verantwortungsvollen Dienstgemeinschaft in Kirche und Diakonie bleibt. Was wir im vergangenen Jahr dafür geleistet haben, lesen Sie im vorliegenden Jahresbericht.

Zu den wesentlichen Themen gehörte für uns die finanzielle Sicherung unserer Leistungen. Dafür haben wir ein Paket aufeinander abgestimmter Maßnahmen auf den Weg gebracht, das wir Ihnen ausführlich vorstellen. Darüber hinaus erfahren Sie mehr über die Hintergründe und den Verlauf der mittlerweile erfolgreich abgeschlossenen Fusion mit der KZVK Baden. An dieser Stelle heißen wir ganz herzlich unsere neu hinzugekommenen Leserinnen und Leser aus Baden willkommen und freuen uns, ihnen – und natürlich auch allen anderen – mit diesem Jahresbericht *ihre* EZVK näher vorstellen zu können.

*E*in großer Vorteil des Alters

*liegt darin, dass man nicht länger
die Dinge begehrt, die man sich
früher aus Geldmangel nicht
leisten konnte.*

Charlie Chaplin
(1889 - 1977), britischer Komiker, Schauspieler und Filmproduzent

Einheit in Vielfalt

Von der Kirchengemeinde bis zum Diakonie-Krankenhaus, vom Kindergarten bis zur Altenpflegeeinrichtung – unsere beteiligten Arbeitgeber spiegeln die große Vielfalt der kirchlichen und diakonischen Angebote wider. Zwei gemeinsame Nenner verbinden sie: Alle stehen vor dem Hintergrund des christlichen Menschenbildes im Dienst der Menschen – und alle vertrauen den Leistungen der EZVK. Mit unseren Produkten und Serviceangeboten für die betriebliche Altersversorgung sorgen wir dafür, dass sich unsere Arbeitgeber ganz auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können.

6.644 Arbeitgeber aus den Gebieten der folgenden Landeskirchen, kirchlicher Zusammenschlüsse und diakonischer Werke gehörten Ende 2015 der EZVK an:

Aus dem Bereich Kirche gehören der EZVK an*

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

Aus dem Bereich Diakonie gehören der EZVK an*

- das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern
- das Diakonische Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz
- das Diakonische Werk Bremen
- das Diakonische Werk Hamburg
- die Diakonie Hessen – Diakonisches Werk in Hessen und Nassau und Kurhessen-Waldeck
- das Diakonische Werk Evangelischer Kirchen in Mitteldeutschland
- das Diakonische Werk evangelischer Kirchen in Niedersachsen
- das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche der Pfalz
- das Diakonische Werk der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsens
- das Diakonische Werk Schleswig-Holstein
- die selbstständigen diakonischen Einrichtungen der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Oldenburg
- die selbstständigen diakonischen Einrichtungen der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Schaumburg-Lippe

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

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).

Attraktiv für Fachkräfte: Arbeiten bei Kirche und Diakonie

Berufe in Kirche und Diakonie sind attraktiv, denn sie verbinden vielfältige und herausfordernde Aufgaben mit einer dezidierten Werthaltung. Dennoch macht sich auch hier die demografische Entwicklung bemerkbar, ganz konkret als Fachkräftemangel. Kirchliche und diakonische Einrichtungen konkurrieren mit privaten oder öffentlichen Arbeitgebern um qualifizierte Arbeitskräfte. Arbeitgeber stellen sich immer häufiger die Frage: Wie können wir gute Fachkräfte gewinnen und binden? Wie können wir uns positiv von Mitbewerbern absetzen? Für höhere Gehälter besteht meist nur wenig Spielraum.

Daher stehen andere Anreize im Vordergrund: z. B. Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, betriebliches Gesundheitsmanagement und die Attraktivität der sozialen Leistungen. Und da haben kirchliche und diakonische Arbeitgeber so einiges zu bieten. Ihre betriebliche Altersversorgung geht weit über die üblichen Standards hinaus. Arbeitgeber zeigen damit, dass sie verantwortungsvoll handeln. Davon profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Arbeitgeber selbst. Denn zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind leistungsfähiger, produktiver und weniger zum Wechsel des Arbeitsplatzes geneigt als andere. Besonders angesichts der Kürzungen in der gesetzlichen Rente wird eine gute betriebliche Altersversorgung zu einem gewichtigen Pfund, mit dem Arbeitgeber in Kirche und Diakonie ruhig wuchern können.



Damit dies so bleibt, bietet die EZVK beteiligten Arbeitgebern verschiedene flexible Optionen, mit denen sie die betriebliche Altersversorgung an die spezifischen Bedürfnisse ihrer Einrichtung anpassen können:

- Durch eine **Eigenbeteiligung** können die Beiträge für die EZVK^{Grund} bis zur Hälfte von den Beschäftigten getragen werden. Die sich daraus ergebenden Anwartschaften der Versicherten sind sofort unverfallbar – entsprechend den gesetzlichen Erfordernissen.
- Arbeitgeber können einen **verminderten Pflichtbeitrag** von 4 Prozent leisten. Allerdings hat das für die Beschäftigten zur Folge, dass sich auch die daraus entstehenden Leistungen proportional verringern.

Voraussetzung sowohl für die Eigenbeteiligung als auch für den verminderten Pflichtbeitrag ist das Vorliegen entsprechender arbeitsrechtlicher Regelungen.

Mit diesen Flexibilisierungsmöglichkeiten unterstützen wir Arbeitgeber dabei, auch in wirtschaftlich schwieriger Lage für ihre Beschäftigten eine sehr gute betriebliche Altersversorgung aufrecht erhalten zu können.

Aller guten Dinge sind drei

Mit drei Produkten – **EZVKGrund**, **EZVKPlus** und **EZVK Unterstützungskasse** – bieten wir unseren Arbeitgebern die gesamte betriebliche Altersversorgung aus einer Hand. Dazu gehören selbstverständlich auch unsere zahlreichen **Services**, mit denen wir unsere Arbeitgeber unterstützen, z. B. Beratungstage vor Ort, Vorträge auf der Mitarbeiterversammlung oder Artikel für die Hauszeitschrift. Gerne erarbeiten wir zusammen mit dem Arbeitgeber ein Gesamtkonzept für Information und Beratung der Beschäftigten.

Mit **EZVKGrund** finanzieren Arbeitgeber ihren Beschäftigten eine besonders wertvolle soziale Leistung. Damit stellt **EZVKGrund** einen wichtigen Bestandteil der Vergütung dar. Denn angesichts der Kürzungen in der gesetzlichen Rentenversicherung bildet die Betriebsrente ein starkes zweites Standbein der finanziellen Absicherung für das Alter. Und nicht nur das: Mit eingeschlossen ist auch eine Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrente, die im Notfall in Anspruch genommen werden können. Soziale Komponenten in der Elternzeit, bei Erwerbsminderung oder für die Hinterbliebenenversorgung erhöhen die Betriebsrente.



Mit der freiwilligen Versicherung **EZVKPlus** decken Arbeitgeber ganz einfach den Rechtsanspruch ihrer Beschäftigten auf Entgeltumwandlung ab. Damit bieten sie ihnen ein außerordentlich leistungsstarkes Produkt an – und können selbst auch dabei sparen: Da Entgeltumwandlung staatlich außer durch Steuer- auch durch Sozialversicherungsfreiheit gefördert wird, entfällt auch für Arbeitgeber ihr Anteil an den Sozialabgaben.





UNTERSTÜTZUNGSKASSE

Die EZVK Unterstützungskasse als drittes Produkt bietet eine zusätzliche betriebliche Absicherung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Fördermöglichkeiten bereits ausgeschöpft haben. Und das sind mehr, als mancher Arbeitgeber vielleicht annimmt. Beschäftigte erkennen zunehmend die Notwendigkeit der ergänzenden Vorsorge und möchten dafür die Vorteile der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit nutzen. Die EZVK Unterstützungskasse ist daher eine ideale Ergänzung zur EZVKPlus.

Alles über die EZVK Unterstützungskasse

... bei der Rente für Sie da.
Die Altersversorgung für Fach- und Führungskräfte sowie Mitarbeiter mit erhöhtem Absicherungsbedarf.

EZVK
 UNTERSTÜTZUNGSKASSE

www.ezvk.de

EZVK Unterstützungskasse: „Die einzelnen Schritte sind denkbar einfach.“



*Interview mit Sandra Zens,
seit Juni 2015 Gruppenleiterin „Unterstützungskasse,
Schulungen und Vertriebskonzepte“*

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Und daher muss sich auch die Zusatzversorgung neuen Wegen öffnen. Die **EZVKGrund** als Basis und die **EZVKPlus** als eine Möglichkeit für die freiwillige Vorsorge bilden eine solide Grundlage für den Vorsorgebedarf der Beschäftigten in Kirche und Diakonie. Mit der **EZVK Unterstützungskasse** bieten wir unseren Arbeitgebern einen weiteren Durchführungsweg für ihre betriebliche Altersversorgung, mit dem sie flexibel auf spezielle Bedürfnisse in ihren Einrichtungen reagieren können.

EZVK: Warum lohnt es sich für Arbeitgeber, mit der EZVK Unterstützungskasse eine weitere Vorsorgemöglichkeit für ihre Beschäftigten anzubieten?

Sandra Zens: Nicht jede Vorsorgeform ist für alle gleichermaßen gut geeignet. Alter, Einkommen, bestehende Versorgungslücke – all diese Merkmale sind individuell und führen zu einem individuellen Vorsorgebedarf. Als Ergänzung zu **EZVKGrund** und **EZVKPlus** bietet der Arbeitgeber mit der **EZVK Unterstützungskasse** in seiner Einrichtung für jeden Vorsorgewunsch eine geförderte betriebliche Altersversorgung, und zwar aus einer Hand. Damit kann er ein wirksames Instrument für die langfristige Mitarbeiterbindung nutzen.

EZVK: Welche wesentlichen Vorteile genießen Arbeitgeber und Versicherte?

Sandra Zens: Alle Beiträge in die Unterstützungskasse sind in unbegrenzter Höhe steuerfrei und dadurch staatlich gefördert. Für den Arbeitgeber heißt das: Er kann mit der Unterstützungskasse auch denjenigen seiner Beschäftigten eine geförderte freiwillige Zusatzrente anbieten, die die Fördermöglichkeiten für die Entgeltumwandlung mit **EZVKGrund** oder **EZVKPlus** bereits ausgeschöpft haben. Damit kann er seinen

Beschäftigten ohne großen Aufwand etwas Gutes tun, denn die EZVK Unterstützungskasse ist einfach und kostengünstig. Und nicht nur das: Der Arbeitgeber spart auch noch bares Geld.

EZVK: Wie kann der Arbeitgeber dabei sparen?

Sandra Zens: Bei einer Entgeltumwandlung sind die Zuwendungen in die Unterstützungskasse sowohl für den Arbeitgeber als auch für die versicherte Person bis zu einer bestimmten Höhe sozialversicherungs-frei; bei einer Arbeitgeberfinanzierung entfallen die Sozialversicherungsbeiträge sogar ganz. Dadurch kann der Arbeitgeber seine Lohnnebenkosten senken. Außerdem kann er diese Zuwendungen und die Verwaltungskosten steuerlich als Betriebsausgaben absetzen. In diesem Zusammenhang ist auch wichtig zu wissen, dass durch Einführung der Unterstützungskasse keine Auswirkungen auf die Unternehmensbilanz entstehen.

EZVK: Entstehen dem Arbeitgeber Kosten?

Sandra Zens: Ja, aber die Kosten sind im Vergleich zu dem Einsparpotenzial gering, denn sie liegen im unteren zweistelligen Bereich pro Jahr. So beträgt die jährliche Servicegebühr 30 Euro pro Jahr und Person; Und sie sinkt, je mehr Personen der Arbeitgeber bei der EZVK Unterstützungskasse anmeldet. Dafür wird er von sämtlichen Verwaltungstätigkeiten entlastet. Auf Wunsch übernehmen wir später auch die Rentenverwaltung, so dass er sich auch darum nicht zu kümmern braucht.

Dass die Unterstützungskasse auch PSV-pflichtig ist, mag bei manchem Arbeitgeber zunächst Unbehagen auslösen. Aber auch diese Gebühren liegen meist im unteren zweistelligen Bereich – pro Jahr! Viele Einrichtungen in Kirche und zum Teil auch in der Diakonie

sind aber nicht insolvenzfähig und müssen daher auch gar nicht Mitglied im PSV werden. Selbstverständlich entfallen dann auch die PSV-Beiträge.

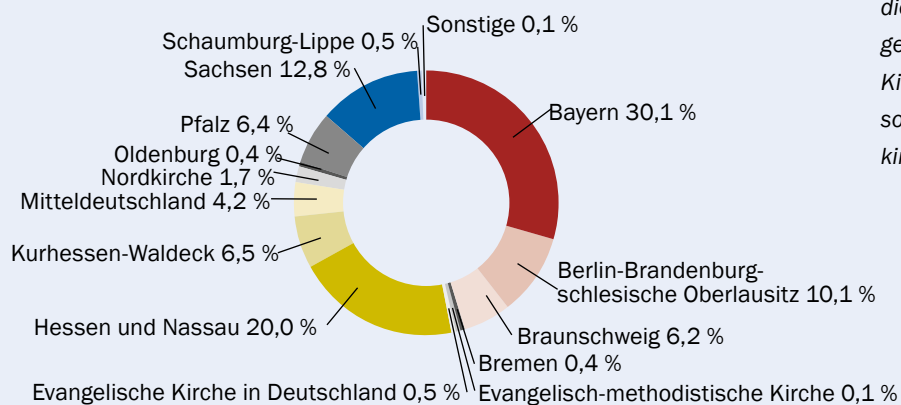
Insgesamt übersteigen die Ersparnisse für den Arbeitgeber die anfallenden Kosten bei weitem.

EZVK: Was muss ein Arbeitgeber tun, wenn er die Unterstützungskasse anbieten möchte?

Sandra Zens: Er tritt als Trägerunternehmen der EZVK Unterstützungskasse bei, erteilt einem Beschäftigten eine Versorgungszusage oder führt eine bestehende Versorgungszusage mit der EZVK Unterstützungskasse fort. Die dafür vereinbarten Beiträge zahlt er in Form von Zuwendungen an die Unterstützungskasse. Die einzelnen Schritte sind denkbar einfach, und wir unterstützen interessierte Arbeitgeber bereits im Vorfeld umfassend.

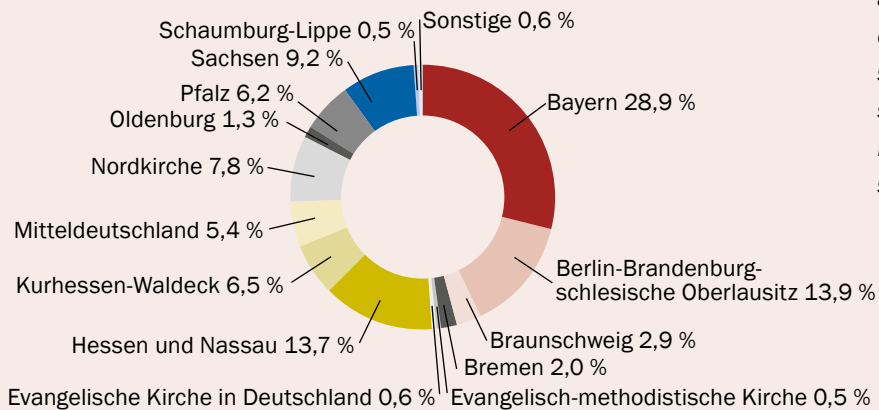
Zahlen und Fakten

Beteiligte Arbeitgeber nach Kirchengebieten



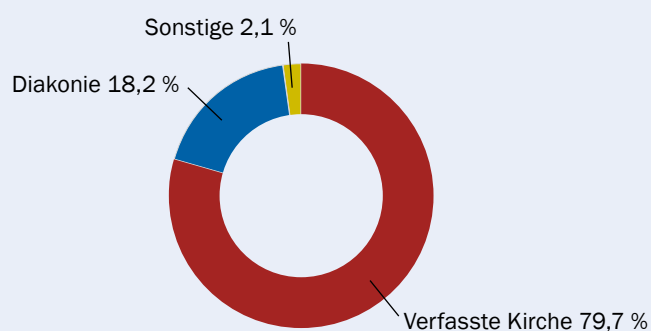
Die Werte umfassen die beteiligten Arbeitgeber aus Verfasster Kirche und Diakonie sowie alle sonstigen kirchlichen Arbeitgeber.

Aktiv Versicherte von EZVKGrund nach Kirchengebieten



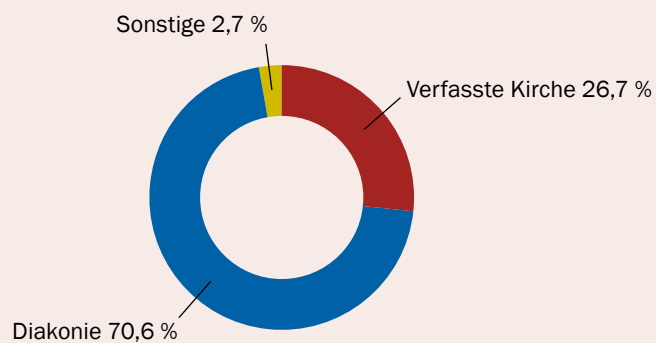
Die Werte umfassen auch die aktiv Versicherten aus diakonischen Einrichtungen sowie aus den kirchlichen Zusammenschlüssen.

Beteiligte Arbeitgeber nach Verfasster Kirche und Diakonie



Die Gliederungen der Verfassten Kirchen bilden den Großteil der beteiligten Arbeitgeber.

Aktiv Versicherte von EZVKGrund nach Verfasster Kirche und Diakonie



Die Einrichtungen der Diakonie beschäftigen die deutlich größere Anzahl von Versicherten.

In guter Nachbarschaft: Mission Leben



Das Gute muss man nicht immer in der Ferne suchen. Im Fall der Mission Leben gGmbH liegt es buchstäblich vor der Haustür der EZVK, denn ihr Hauptsitz befindet sich in unmittelbarer Nachbarschaft. Tätig ist das gemeinnützige Darmstädter Unternehmen allerdings in ganz Hessen und Rheinland-Pfalz. An 18 Standorten mit rund 1.700 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in insgesamt 33 verschiedenen Einrichtungen ist die Mission Leben im Dienst für Menschen aktiv und gehört damit zu den bedeutenden diakonischen Einrichtungen in Hessen und der Pfalz.

Das Leistungsspektrum umfasst die Angebote Wohnen und Pflegen im Alter, ambulante Betreuung, Hilfen für Menschen in sozialen Notlagen, Hilfen für Menschen mit Behinderungen, Hilfen für Kinder und Jugendliche sowie berufliche Bildung. Rund 6.400 Menschen nutzen pro Jahr diese Angebote. Hauptziel

der Hilfen ist dabei immer, die Hilfesuchenden zu größtmöglicher Selbstbestimmung und Selbstständigkeit zu führen.

Die christliche Grundhaltung prägt auch die Beziehungen zu den Beschäftigten. Die betriebliche Altersversorgung spielt dabei eine wichtige Rolle. Daher fördert die Mission Leben aktiv die Teilnahme der Beschäftigten an der Entgeltumwandlung mit der freiwilligen Versicherung EZVKPlus. „Betriebliche Altersversorgung ist für uns Teil unserer sozialen Verantwortung als Arbeitgeber. Und sie spielt eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Die Aussicht auf eine gute Betriebsrente ist für die meisten ein gewichtiges Argument. Daher bieten wir verschiedene Möglichkeiten der Altersvorsorge an“, sagt Stephanie Moersberger, Personalreferentin der Mission Leben.

Um das Angebot der betrieblichen Altersversorgung unternehmensweit bekannt zu machen, arbeiten die Mission Leben und die EZVK eng zusammen. Das neu eröffnete Seniorenzentrum Haus Priska diene dabei als Pilotprojekt für die Kombination aus Vortrag mit anschließendem Beratungstag. Danach wurde das Konzept auf die übrigen Standorte der Mission Leben ausgeweitet. „Wir besuchen die Einrichtungen der Mission Leben regelmäßig“, sagt Jürgen Röhler, Referent der EZVK für Beratung und Schulung in Hessen und der Pfalz. „Im Jahr 2015 haben wir rund zehn Veranstaltungen an den verschiedenen Standorten in der ganzen Region durchgeführt. Die Verbindung von Vortrag mit Beratungstag hat sich dabei gut bewährt.“

Für Stephanie Moersberger ist dies der richtige Weg, um den Mitarbeitenden die Beschäftigung mit dem Thema Altersversorgung zu erleichtern: „Im Grunde genommen wissen wir ja alle, dass eine eigene Alters-



Stephanie Moersberger und Jürgen Röhler

vorsorge notwendig ist. Aber im normalen Alltag bleibt oft keine Zeit, sich intensiver damit zu beschäftigen. Die persönliche Sprechstunde während eines Beratungstags bietet die Möglichkeit, sich einfach und gezielt informieren zu lassen, alles ohne zusätzlichen Aufwand am Arbeitsort.“

Unterstützt werden die Beratungstage durch Artikel über die Zusatzversorgung in der Mitarbeiterzeitschrift „Mission Leben – Intern“, Gehaltsbeileger oder Flyer.

E

*ine Gesellschaft ..., die das
Alter nicht erträgt ..., wird an ihrem
Egoismus zugrunde gehen.*

Willy Brandt
(1913 - 1992), Bundeskanzler, SPD-Parteivorsitzender,
Präsident der Sozialistischen Internationale, Friedensnobelpreisträger.

Arbeiten mit Perspektive

Eine Arbeitsstelle in einer kirchlichen oder diakonischen Einrichtung war schon immer mehr als nur ein „Job“. Wer sich für einen Arbeitgeber aus Kirche oder Diakonie entscheidet, stellt seine Arbeitskraft bewusst in den Dienst des christlichen Wertesystems und Menschenbildes. Berufe in Kirche und Diakonie haben viel zu bieten: sinnhafte Arbeit mit und für Menschen, eine werteorientierte Unternehmenskultur und vielfältige Tätigkeiten. Und noch ein weiterer Aspekt spielt bei der Arbeitsplatzwahl eine immer wichtigere Rolle: die betriebliche Altersversorgung.

In dieser Hinsicht haben Beschäftigte in Kirche und Diakonie eine gute Wahl getroffen. Denn die betriebliche Altersversorgung kirchlicher und diakonischer Einrichtungen leistet weit mehr als bei anderen Arbeitgebern üblich. Das ist auch notwendig, denn die gesetzliche Rente wird in den kommenden Jahrzehnten weiter absinken. Eine gute Betriebsrente wird daher mehr und mehr von einem „Nice-to-have“ zu einem „Must-have“.

Mit unseren Angeboten der arbeitgeberfinanzierten und der freiwilligen betrieblichen Altersversorgung haben wir für die Beschäftigten ein bestens gefülltes Gesamtpaket für ihre Vorsorge geschnürt.

Die Betriebsrente EZVKGrund – die stabile Basis

Unsere Versicherten können vergleichsweise beruhigt in die Zukunft blicken. Denn mit der Betriebsrente EZVKGrund sind sie später sehr viel besser abgesichert als andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das sind die Vorteile im Einzelnen:

- Beitragszahlung ganz oder teilweise durch den Arbeitgeber
- Überdurchschnittlich hohe Leistungen
- Umfassende Versorgung mit Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrente

- Garantierte Rentensteigerung um mindestens 1 Prozent jährlich
- Zusätzliche Versorgungspunkte für mehr Rente bei Erwerbsminderung oder während des Mutterschutzes und der Elternzeit (Soziale Komponenten)

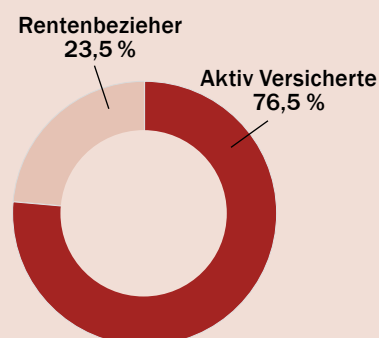
Kennzahlen zu EZVKGrund

(im Vergleich zum Vorjahr)

Anzahl aktiv Versicherte:	256.716
	+ 3,0 %
Anzahl beitragsfrei Versicherte:	333.057
	+ 4,1 %
Beitragsaufkommen:	319.390.900 €
	+ 5,2 %
Durchschnittsalter aller aktiv Versicherten:	44 Jahre, 10 Monate
Keine Veränderung zum Vorjahr	

EZVKGrund:

Verhältnis aktiv Versicherte zu Rentenbezieher



Die freiwillige Betriebsrente EZVKPlus – die sinnvolle Ergänzung

EZVKGrund ist gut – mit EZVKPlus noch eins draufsetzen ist besser. Gerade für Menschen mit kürzeren oder unterbrochenen Erwerbsbiografien ist eine freiwillige Vorsorge wichtig, damit der Ruhestand so richtig entspannend werden kann. In der kirchlichen Zusatzversorgung ist das freiwillige Vorsorgesparen für Beschäftigte in Kirche und Diakonie besonders einfach und günstig: mit Entgeltumwandlung über die freiwillige Versicherung EZVKPlus.

Entgeltumwandlung heißt: Die versicherte Person lässt über ihren Arbeitgeber einen Teil ihres Bruttogehalts als Beitrag für eine freiwillige Betriebsrente einzahlen. Ihr Vorteil: Sie spart dafür bis zu einer bestimmten Obergrenze Steuern und Sozialabgaben. Dadurch wird die Entgeltumwandlung günstiger als private Vorsorge ohne staatliche Förderung. Umgewandelt werden können auch Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen oder der Wert von Überstunden. Dadurch kann im Laufe des Jahres ein hübsches Sümmchen für die persönliche Zukunft zusammenkommen.

Das ist auch gut so, denn die Deutschen werden älter, als sie glauben, und für dieses Plus an Lebensjahren brauchen sie auch länger Geld. Mit EZVKPlus sichern sich Beschäftigte in Kirche und Diakonie eine lebenslange zusätzliche Betriebsrente – egal wie alt sie werden.

Das bietet EZVKPlus:

- 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

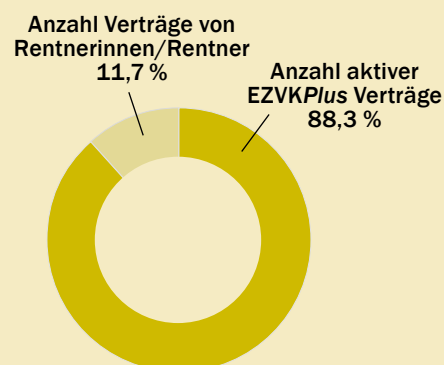
- Hinterbliebenenabsicherung mit Wahlmöglichkeit bei Rentenbeginn
- Kapitalauszahlung statt Rentenzahlung: entweder zu 100 Prozent oder zu 30 Prozent mit anteiliger Rentenzahlung aus der restlichen Anwartschaft
- Keine Abschlusskosten, Provisionen oder Gewinnausschüttungen an Dritte

Kennzahlen zu EZVKPlus* (im Vergleich zum Vorjahr)

Anzahl aktiv Versicherte:	11.596
	+ 4,4 %
Beitragsaufkommen:	10.788.350 €
	+ 5,2 %
Durchschnittsalter aller Versicherten:	49 Jahre, 11 Monate
	+ 4 Monate

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

EZVKPlus: Verhältnis aktiv Versicherte zu Rentenbezieher



Die EZVK Unterstützungskasse – für besondere Ansprüche

Zu einer guten Altersversorgung führen verschiedene Wege. Wesentlich ist, den Weg einzuschlagen, der persönlich am besten geeignet ist. Daher gibt es die EZVK Unterstützungskasse für alle diejenigen, die die Obergrenzen für die Steuer- und Sozialabgabenersparnis bereits ausgeschöpft haben oder einen besonders hohen Vorsorgebedarf abdecken möchten.

Besonders geeignet ist die EZVK Unterstützungskasse zum Beispiel für:

- Fach- und Führungskräfte
- Beschäftigte, die ihre Steuerfreigrenzen bereits ausgeschöpft haben (dies kann schon durch die Beiträge zur EZVK Grund der Fall sein)
- Ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in kurzer Zeit noch steuerbegünstigt eine freiwillige Altersversorgung aufbauen möchten

Der entscheidende Vorteil dieses Durchführungswegs: Die Beiträge sind in unbegrenzter Höhe steuer- und bis zu einer bestimmten Obergrenze auch sozialversicherungsfrei.

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 Beitragsbemessungsgrenze (BBG) 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

Kennzahlen EZVK Unterstützungskasse (im Vergleich zum Vorjahr)

Anzahl Trägerunternehmen:	39
	+ 34,5 %
Zuwendungen*:	534.000 €
	+ 3,8 %

*Die Einzahlungen für die EZVK Unterstützungskasse sind Teil des großen Abrechnungsverbands der freiwilligen Versicherung.

Die Neugeschäftsentwicklung in der EZVK Unterstützungskasse ist deutlich positiv. Dass die Zuwendungen im Vergleich zum Vorjahr lediglich um 3,8 Prozent gewachsen sind, erklärt sich aufgrund von ablaufenden Verträgen mit großem Volumen aus der Anfangsphase der Unterstützungskasse.

Bei Jobwechsel: Die betriebliche Altersversorgung zieht mit

Ein Wechsel des Arbeitsplatzes bringt viele Veränderungen mit sich. Da ist es beruhigend zu wissen, dass bei der betrieblichen Altersversorgung fast alles beim Alten bleibt: Alle bisher erworbenen Anwartschaften und Ansprüche bleiben erhalten. Erfolgt der Jobwechsel innerhalb des kirchlichen oder kommunalen Dienstes, so wird es im Fall von EZVK*Grund* und EZVK*Plus* noch einfacher, denn die jeweiligen Versicherungsverhältnisse können bei der neu zuständigen Versorgungskasse zusammengeführt werden – durch eine Überleitung. Im Jahr 2015 führte die EZVK insgesamt knapp 7.000 solcher Überleitungen durch.

Gerecht geteilt: Die Betriebsrente im Eheversorgungsausgleich

Die EZVK steht grundsätzlich nur für Beschäftigte von Kirche und Diakonie in ihrem Zuständigkeitsgebiet offen. Es gibt allerdings eine Ausnahme: Wer über den Eheversorgungsausgleich einen Teil der Anwartschaft auf Betriebsrente bei der EZVK zugesprochen erhält, wird dafür ebenfalls bei uns versichert, auch wenn er oder sie nicht bei Kirche oder Diakonie arbeitet. In diesen Fällen wird der zugesprochene Anteil grundsätzlich in die freiwillige Versicherung EZVK*Plus* überführt und können dort eigenständig fortgeführt werden.

Soziale Komponenten für besondere Fälle

Manche Ereignisse verändern das Leben nachhaltig: zum Beispiel die Geburt eines Kindes. Die Zeit danach ist meist dadurch gekennzeichnet, dass eine Berufstätigkeit nicht oder nur eingeschränkt möglich ist. Versicherte in der Zusatzversorgung profitieren in diesen Fällen von den so genannten sozialen Komponenten. Sie sorgen dafür, dass die Versicherten zusätzliche Versorgungspunkte und damit später mehr Betriebsrente erhalten.

Die sozialen Komponenten werden in folgenden Fällen wirksam:

■ Im Mutterschutz

In der Zeit des Mutterschutzes ändert sich für die werdende oder junge Mutter nichts. Sie erhält also Versorgungspunkte, als ob sie weiterhin erwerbstätig wäre. Ebenfalls wird ihr diese Zeit auf die so genannte Wartezeit, also die fünfjährige Mindestversicherungszeit, angerechnet.

■ In der Elternzeit

Wenn die Versicherten in ihrer Elternzeit nicht erwerbstätig sind, erhalten sie dennoch Versorgungspunkte, und zwar entsprechend einem fiktiven Gehalt von 500 Euro. Diese Versorgungspunkte bekommen Mütter oder Väter für jedes Kind, für das sie Anspruch auf Elternzeit haben. Auch wenn sie arbeiten gehen und dabei weniger als 500 Euro verdienen, werden ihnen Versorgungspunkte auf der Grundlage von 500 Euro berechnet.

■ Bei Erwerbsminderung

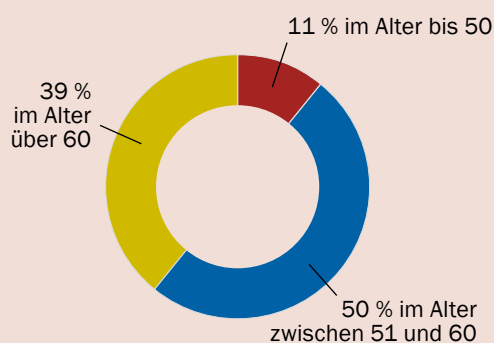
Bei einer Erwerbsminderung vor dem vollendeten 60. Lebensjahr erhalten Versicherte bis zur Vervollendung des 60. Lebensjahres weitere Versorgungspunkte gutgeschrieben – zusätzlich zu den bisher erworbenen. Basis dafür ist ihr durchschnittliches Gehalt der letzten drei Kalenderjahre vor der Erwerbsminderung.

■ Für die Hinterbliebenenversorgung

In gleicher Weise werden auch für die Hinterbliebenenrente Versorgungspunkte hinzugerechnet, wenn die versicherte Person vor dem vollendeten 60. Lebensjahr gestorben ist.

Die sozialen Komponenten machen einen entscheidenden Unterschied zu den Angeboten privater Versicherer aus. Wer aufgrund besonderer Umstände (bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis) keiner Erwerbstätigkeit nachgehen kann, erhält für diese Zeit von seiner Zusatzversorgungskasse Versorgungspunkte und dadurch später mehr Rente. Das zeichnet die betriebliche Altersversorgung in Kirche und Diakonie besonders aus.

Alter von Rentnern/innen die Erwerbsminderungsrente erhalten



Das Durchschnittsalter beim Eintritt der Erwerbsminderung (Zeitpunkt der ersten Zahlung der Erwerbsminderungsrente) bei:

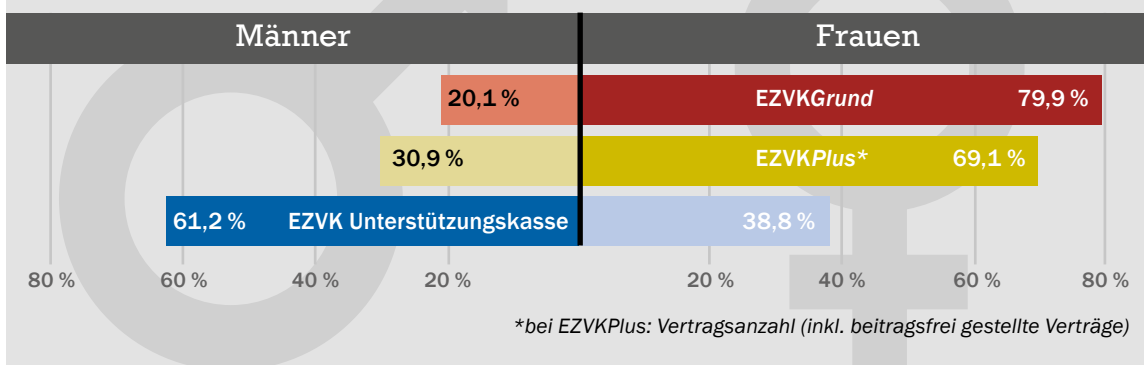
- Frauen 50,0 Jahre
- Männer 49,8 Jahre

Im Jahr 2015 erhielten 4.134 Frauen und 648 Männer Zurechnungspunkte. Die durchschnittliche Höhe des monatlichen Zurechnungsbetrags belief sich auf:

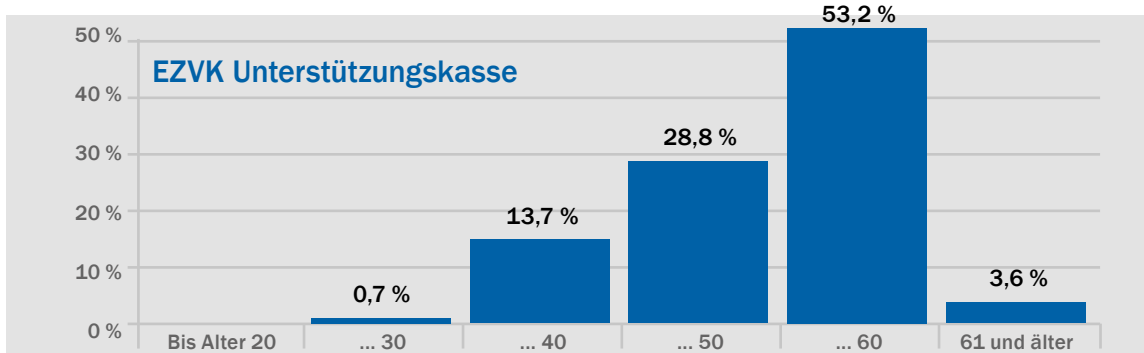
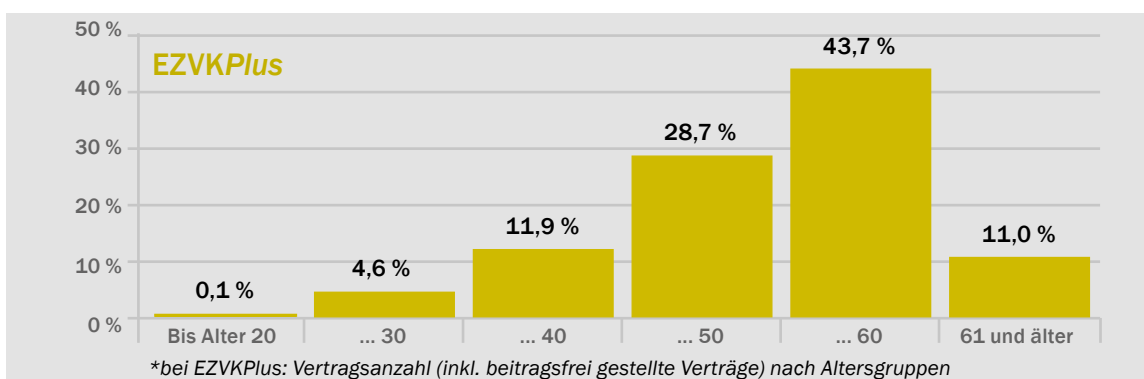
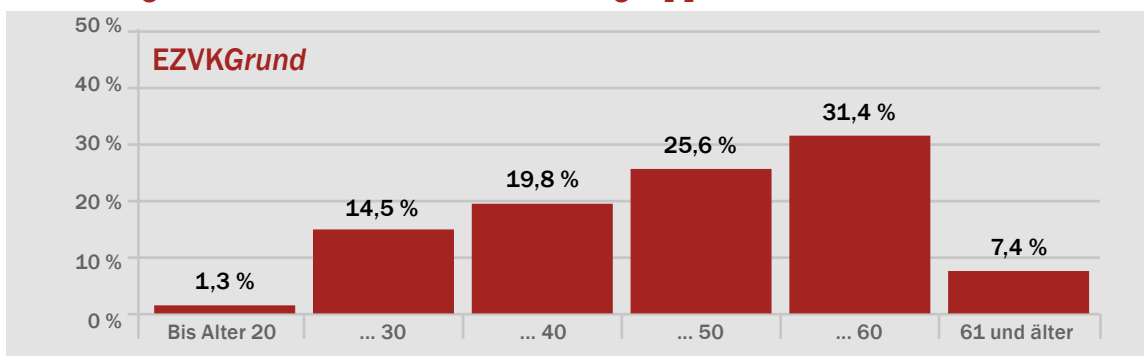
- Frauen 65,52 Euro
- Männer 87,34 Euro

Zahlen und Fakten

Aufteilung aktiv Versicherte* nach Geschlecht



Aufteilung aktiv Versicherte* nach Altersgruppen



S

*S*olange man neugierig ist,
kann einem das Alter
nichts anhaben.

Burt Lancaster
(1913 - 1994), amerikanischer Filmschauspieler und -produzent

bdk - Baunataler Diakonie Kassel e. V.

Mit Rat und Tat für Menschen mit Handicap

„Vielfalt leben“ – unter diesem Hauptmotto steht die Tätigkeit der bdk. In den drei Geschäftsbereichen Wohnen, Arbeiten und Suchthilfe arbeiten rund 2.800 Menschen, davon 1.400 mit Handicap. Grundlage der Arbeit ist das christliche Menschenbild, aus dem sich die Einzigartigkeit und der unveräußerliche Wert einer Person ableiten.

Dieses Leitbild zieht sich wie ein roter Faden durch die Angebote der bdk. Ziel ist, Menschen mit Handicap oder Suchterkrankungen zu begleiten, ihre Eigenverantwortung zu stärken und bei der Integration in die Gesellschaft zu unterstützen. Dafür stehen zahlreiche Beratungs- und Therapieangebote, Arbeitsmöglichkeiten und Wohnformen zur Verfügung.

Gegründet wurde die bdk 1964 als „Beschützende Werkstätte für die Landkreise um Kassel e. V.“ Damit ist sie im Vergleich zu manch anderem diakonischen Unternehmen noch eine relativ junge Einrichtung, die allerdings seit ihrer Gründung rasch gewachsen ist – sowohl quantitativ als auch qualitativ. Mittlerweile unterhält sie 70 Standorte in ganz Nordhessen, an denen etwa 1.400 Menschen betreut werden.

In den Werkstätten und Integrationsbetrieben des Geschäftsbereichs Arbeiten beispielsweise erhalten sie Qualifikation und Förderung, damit sie an der Arbeitswelt teilnehmen können. Von der Metallverarbeitung über die Garten- und Landschaftspflege bis hin zur eigenen Möbelmanufaktur reicht das breite Spektrum. So arbeitet die bdk seit 2011 mit der Lebensmittelkette tegut zusammen und betreibt gemeinsam mit ihr ein „Lädchen für alles“ in Gieselwerder.



Wertschätzung und Anerkennung erfahren auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der bdk, z. B. bei der betrieblichen Altersversorgung. „Als Arbeitgeber nehmen wir die Verantwortung für unsere Mitarbeitenden sehr ernst“, sagt Martin Fedderke von der Personalabteilung der bdk, „Uns ist bewusst, dass die gesetzliche Rente allein für einen finanziell abgesicherten Ruhestand nicht reichen wird. Daher finanzieren wir für die Mitarbeitenden die Betriebsrente EZVKGrund und unterstützen sie aktiv bei der freiwilligen Altersvorsorge.“

Damit sich alle Mitarbeitenden umfassend über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung informieren können, arbeitet die bdk seit rund sechs Jahren intensiv mit der EZVK zusammen. „Zu Beginn haben wir gemeinsam ein umfassendes Beratungskonzept erarbeitet und eine Schulung für die Personalabteilung durchgeführt“, sagt Jürgen Röhsler, Referent der EZVK für Beratung und Schulung in Hessen und der Pfalz. „Kernstück des Konzepts ist, alle Mitarbeitenden über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung zu informieren, gerade auch die neu eingestellten.“ Dazu erläutert Martin Fedderke: „Alle unsere neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines



Quartals erhalten von der EZVK ein Infopaket mit der Einladung zum nächsten Beratungstag bei uns vor Ort und einer persönlichen Modellrechnung. Außerdem liegt eine Rückantwort für die Personalabteilung bei, mit der sie uns bestätigen, Informationen über die betriebliche Altersversorgung erhalten zu haben. Dadurch bekommt die betriebliche Altersversorgung nochmal eine zusätzliche Wertigkeit“.

Zweimal im Jahr finden an jeweils drei Standorten der bdks Beratungstage statt. Die Beschäftigten werden ganz klassisch durch Plakate oder neuerdings auch online über eine eigene Landingpage über die aktuellen Termine informiert. Alle Medien stellt die EZVK kostenfrei zu Verfügung.

„Mit der EZVK“, sagt Martin Fedderke, „haben wir einen Partner aus dem kirchlich-diakonischen Bereich, der unseren Bedarf bestens kennt und auf den wir uns verlassen können. Unsere Mitarbeitenden erhalten eine faire und objektive Beratung und später einmal Betriebsrenten, die sich sehen lassen können.“



Martin Fedderke und Jürgen Röhler

Ein ganzes Leben lang gut abgesichert

Je höher die Lebenserwartung steigt, desto wichtiger wird die finanzielle Grundlage in der Zeit nach der Erwerbstätigkeit. Laut aktueller Sterbetafel des Statistischen Bundesamts liegt die Lebenserwartung für ein neugeborenes Mädchen bei gut 83 Jahren, für einen neugeborenen Jungen bei gut 78 Jahren. Wenn diese Kinder später einmal eine Beschäftigung in Kirche oder Diakonie wählen, können sie sich über noch mehr Lebensjahre freuen: Weibliche Versicherte der EZVK werden im Durchschnitt 91 Jahre alt, männliche immerhin noch 86 Jahre.

Das ist zunächst einmal eine gute Nachricht, auch wenn der Vergleich auf anderen Berechnungsgrundlagen beruht, denn wer freut sich nicht über gewonnene Lebenszeit. Die Kehrseite ist: Wer länger lebt, braucht auch länger Geld. Die gesetzliche Rente wird zwar ein Leben lang gezahlt, ihre Höhe wird jedoch bis 2030 auf ein Niveau von rund 43 Prozent absinken. Konkret könnte dies zum Beispiel bedeuten:

- Person A geht mit 65 Jahren ab Dezember 2012 nach 45 Arbeitsjahren in Rente. Sie erhält eine gesetzliche Regelaltersrente von 1.000 Euro.
- Person B geht mit 67 Jahren ab 2030 in Rente. Sie hat die gleich viel Beiträge in gleicher Höhe wie Person A in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt und erhält eine gesetzliche Regelaltersrente von 865 Euro, also rund 13,5 Prozent weniger.

(Quelle: Sozialverband VdK Baden-Württemberg e. V.)

Schon heute sind rund eine halbe Million Rentnerinnen und Rentner auf Grundsicherung angewiesen, Tendenz steigend.

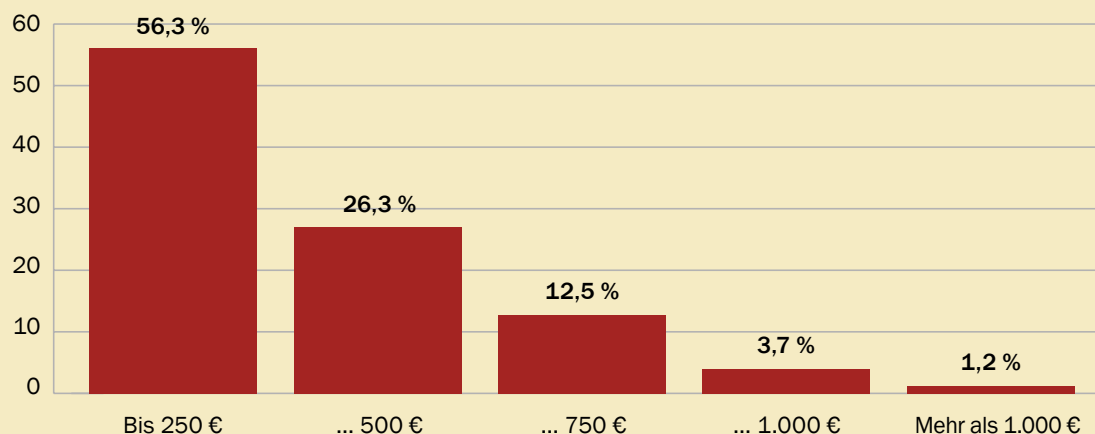
Wie gut, dass es die betriebliche Altersversorgung gibt. Denn sie ist ein immer wichtiger werdender Bestandteil der finanziellen Sicherheit im Alter.

Der Rentenbezug in Zahlen

	2015	2014
■ Anzahl der Rentenbeziehenden (EZVKGrund und EZVKPlus):	79.055	74.619
davon Altersrenten:	64.522	60.664
Erwerbsminderungsrenten:	8.276	7.919
Hinterbliebenenrenten:	6.257	6.036
davon Waisenrenten:	549	558
■ Summe aller Rentenleistungen (EZVKGrund, EZVKPlus und Abfindungen):	250.728.900 €	239.989.100 €
■ Durchschnittliche Höhe der Altersrenten EZVKGrund:	282,13 €	285,85 €
■ Durchschnittliche Höhe der Altersrenten EZVKPlus*:	61,24 €	59,53 €
■ Altersdurchschnitt der Rentenbeziehenden (alle Rentenarten EZVKGrund und EZVKPlus):	70 Jahre, 10 Monate	70 Jahre, 8 Monate

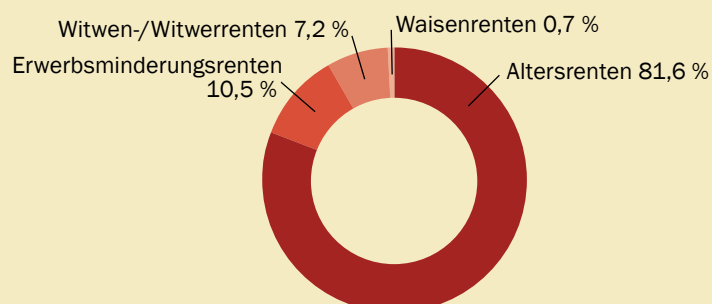
* Die freiwillige Versicherung EZVKPlus existiert erst seit 2002. Daher resultieren die Altersrenten aus Anwartschaften, die nur in diesem kurzen Zeitraum aufgebaut werden konnten, und fallen (noch) entsprechend gering aus.

Anteil der Rentnerinnen und Rentner nach Altersrentenhöhe (EZVKGrund)



Anzahl der Rentenbeziehenden nach Rentenart

Von insgesamt 79.055 Rentenbeziehenden (EZVKGrund und EZVKPlus) erhielten:



Evangelisches Krankenhaus Oldenburg: Gezielte Förderung zahlt sich für alle aus!



*Die Personalabteilung des
Evangelischen Krankenhauses Oldenburg*

Die Sache ist ganz einfach: Patientinnen und Patienten können nur dann möglichst gut behandelt und versorgt werden, wenn die Mitarbeitenden dabei umfassend unterstützt werden: Zahlreiche Maßnahmen für die Fort- und Weiterbildung, zur Vereinbarung von Familie und Beruf und für das betriebliche Gesundheitsmanagement werden deshalb im Evangelischen Krankenhaus Oldenburg (EV) seit Jahren konsequent angeboten und ausgebaut.

Das findet Anerkennung: Im Jahr 2013 erhielt das EV dafür das Qualitätssiegel „berufundfamilie“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung; 2015 kam OLLY hinzu – der Preis der Stadt Oldenburg für familienorientierte Unternehmen.

Im Jahr 2015 feierte das Evangelische Krankenhaus Oldenburg seinen 125. Geburtstag. Seine Anfänge gehen zurück auf das Jahr 1890, als sich Oldenburger Bürger zu einer evangelischen Krankenhausstiftung zusammenfanden, um ein Krankenhaus für ihre Stadt zu gründen. Drei Jahre später konnten die ersten 56 Patienten aufgenommen werden. Zwanzig Jahre später kam eine Krankenpflegeschule hinzu. Damit waren die Weichen gestellt für eine erfolgreiche Weiterentwicklung. Im Laufe seiner weiteren Geschichte vergrößerte das Krankenhaus nicht nur seine Bettenzahl, sondern auch sein medizinisches Angebot erheblich.

Seit seiner Gründung ist das Evangelische Krankenhaus Oldenburg deshalb immer wieder modernisiert und erweitert worden. Mit dem 2016 beginnenden Neubau des Funktionstraktes wird wieder ein großer Schritt nach vorne gemacht. Es entstehen unter anderem eine zentrale OP-Einheit mit neuen Sälen, eine erweiterte Intensivstation, bessere Untersuchungsbereiche der Funktionsdiagnostik, Endoskopie und Audiometrie sowie ein Hubschrauber-Dachlandeplatz. Das vom Land Niedersachsen unterstützte Bauvorhaben optimiert so das exzellente Angebot des EV und stärkt den Gesundheitsstandort Oldenburg.

Über 1.200 Mitarbeiter, fast 400 Betten und etwa 40.000 Patienten im Jahr – das EV gehört seit über 125 Jahren einfach dazu. Ärzte, Pflegende, Therapeuten und Verwaltungskräfte arbeiten mit hoher fachlicher Qualität und exzellenter technischer Ausstattung. Seit 2012 ist das Haus mit mehreren Universitätskliniken Teil des Medizinischen Campus der Universität Oldenburg und der European Medical School Oldenburg. Nicht nur Operationen und Medikamente, sondern auch Zuwendung und Anteilnahme sind Meilensteine auf dem Weg zur Gesundheit.

Viele Angebote werden im EV im Sinne der langjährigen diakonischen Tradition gemacht und von den Beschäftigten des Hauses gerne genutzt: Die haus-eigene Kindertagespflege „Klinikzwerge“ ist ebenso selbstverständlich wie die betriebliche Altersversorgung. „Wir sehen es als Teil unserer Verantwortung als Arbeitgeber, unseren Mitarbeitenden günstige und bedarfsgerechte Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung anzubieten“, erklärt Christian Gutendorf, Kaufmännischer Direktor des Evangelischen Krankenhauses Oldenburg. „Darum ist regelmäßig ein Berater der EZVK bei uns im Haus, um über diese Möglichkeiten zu informieren und zu beraten.“ Etwa einmal im Jahr finden diese Beratungstage der EZVK statt. Außerdem können sich die Beschäftigten auf einer eigenen Landingpage einen Überblick über ihre betriebliche Altersversorgung verschaffen und bei Bedarf weitere Informationen abrufen. „Gerade in Einrichtungen, in denen die Beschäftigten im Schichtdienst arbeiten und keinen klassischen Büroarbeitsplatz haben, ist es wichtig, möglichst viele Informationskanäle zu nutzen, um die Beschäftigten zu erreichen“, sagt Jürgen Röhler, Referent der EZVK für Beratung und Schulung.

Das besondere Engagement des Evangelischen Krankenhauses Oldenburg für die betriebliche Altersversorgung zeigt sich auch in dem umfassenden Angebot für die Mitarbeitenden. Zur arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente *EZVKGrund* und der freiwilligen Zusatzrente *EZVKPlus* kommt seit einigen Jahren die EZVK Unterstützungskasse hinzu. „Mit der EZVK Unterstützungskasse haben vor allem diejenigen unserer Beschäftigten eine günstige Vorsorge-Möglichkeit, die sonst vielleicht aus der steuerlichen Förderung herausfallen würden“, sagt Christian Gutendorf. „Damit ist die Unterstützungskasse für uns ein wichtiges Instrument der Fachkräftebindung.“



*Alter ist irrelevant,
es sei denn, du bist eine Flasche Wein.*

Joan Collins
(*1933), britische Schauspielerin, Fotomodell und Autorin

Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist das oberste Kontrollorgan der Kasse. Er besteht aus neun erfahrenen Mitgliedern, die führende Positionen in Kirche oder Diakonie einnehmen und ihre weitreichenden Erfahrungen und Qualifikationen in den Dienst der Kasse stellen.

Zu den Aufgaben des Aufsichtsrats gehört unter anderem, für die Umsetzung der Beschlüsse des Verwaltungsrats zu sorgen und die Geschäftsführung des Vorstands zu überwachen. Darüber hinaus stellt er den Kostenplan fest und hat zudem weitreichende Kontrollkompetenzen, was die Anlage und den Einsatz des Kassenvermögens angeht. Auch muss er den versicherungstechnischen Grundlagen der Produkte der Kasse zustimmen. Um seine Aufgaben noch besser wahrnehmen zu können, hat der Aufsichtsrat zwei Ausschüsse gebildet, die sich mit speziellen Themen befassen: den Satzungsausschuss und den Anlageausschuss. Letzterem gehören auch externe Experten an.

Der Aufsichtsrat tagte im Jahr 2015 als Gesamtgremium fünfmal. Darüber hinaus fanden drei Sitzungen des Anlageausschusses und zwei Sitzungen des Satzungsausschusses statt.



Der Aufsichtsrat der EZVK auf der Verwaltungsratssitzung 2015 (v. l. n. r.): Ursula Sokoll, Hans-Peter Vollbach, Dr. Karla Sichelschmidt, Roland Schlerff, Detlev Fey, Udo Heinen (Verwaltungsratsvorsitzender), Heinz Thomas Striegler (Aufsichtsratsvorsitzender), Stephan Schulze Schwienhorst (Vorstandsvorsitzender), Vanessa Baumann (Vorstand), Christian Fuhrmann (Vorstand), Dr. Rudolf Kriszeleit, Petra Hegt und Jörg Marx.

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. (derzeit in der passiven Phase der Altersteilzeit)

Zweite stellvertretende Vorsitzende

- Dr. Karla Sichelschmidt (bis 31.10.2015),
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,
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

„Wenn Zinserträge erheblich geringer ausfallen, müssen Leistungsversprechen festgehalten werden soll.“



Petra Hegt

Interview mit Petra Hegt, kaufmännische Direktorin des Marienstifts Arnstadt und der Evangelischen Stadtmission und Gemeindedienste Erfurt gGmbH, seit 2010 Mitglied im Aufsichtsrat der EZVK.

EZVK: Sie sind seit sechs Jahren Mitglied im Aufsichtsrat der EZVK. Welche Themen liegen Ihnen besonders am Herzen?

Petra Hegt: Wenn man es in einem Satz formulieren müsste: alle Themen, die darauf ausgerichtet sind, den Satzungszweck zu erfüllen. So simpel sich das einerseits anhört, so komplex, anspruchsvoll und vielschichtig ist es andererseits.

EZVK: Was bedeutet dies im Einzelnen?

Petra Hegt: Die gesellschaftlichen, sozialpolitischen und finanziellen Rahmenbedingungen für Kirche und Diakonie ändern sich stetig. Daher muss auch die EZVK diesen Veränderungen entsprechen, wenn sie sowohl verantwortungsbewusst als auch nachhaltig handeln will.

Meines Erachtens liegt genau hier eine der Stärken der Kasse – sie agiert bereits im Voraus, wo es möglich ist, anstatt erst im Nachhinein zu reagieren. Der Vorteil besteht darin, dass Veränderungen und Entwicklungen bereits weit vor dem tatsächlichen Eintreten erkannt und analysiert werden, um sich daraus ergebende Handlungsoptionen abzuleiten.

Lassen Sie mich das am Beispiel der neuen Finanzierungsstruktur näher erläutern. Zu den Aufgaben des Aufsichtsrats gehört es, das Erreichen der Kernziele – die Ausfinanzierung der bilanziellen Verpflichtungen und die Sicherstellung der Rentenleistungen – zu überwachen. Regelmäßig stellen Vorstand und Aktuar unserem Gremium den aktuellen, wissenschaftlich basierten Risikobericht vor und erläutern ihn. Darin werden unter anderem unterschiedliche Verläufe am Kapitalmarkt simuliert. Im Ergebnis sollte ein notwen-

andere Einnahmen dies ausgleichen, wenn an dem

diger Zieldeckungsgrad erreicht werden. Wenn das nun auf Grund äußerer Faktoren – wie im aktuellen Fall – nicht der Fall ist, ergeben sich Handlungsnotwendigkeiten. Die Gremien wurden darüber sowohl umfassend, klar und sachlich als auch sehr rechtzeitig informiert, was einen intensiven Dialog aller Beteiligten zur Problematik vor der Beschlussfassung ermöglichte. Als Aufsichtsratsmitglied finde ich es sehr reizvoll und spannend, solche Prozesse aktiv begleiten zu können.

Ein anderes Thema, das mir aktuell am Herzen liegt, ist ein weiteres gutes Gelingen des Zusammengehens mit der KZVK Baden. Die rechtlichen Bedingungen sind jetzt erfüllt: der Anschluss der Landeskirche Baden an den Kreis der Gewährleistungsträger, die Zustimmung der Gewährleistungsträger, die Satzungsänderung durch den Verwaltungsrat, die nötigen Fusionsbeschlüsse, die Genehmigung der Versicherungsaufsichtsbehörden. Jedoch ist noch viel zu tun bei der praktischen Umsetzung. Dafür wünsche ich vor allem den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Kasse viel Kraft und Erfolg.

EZVK: Der Verwaltungsrat hatte auf seinen letzten Sitzungen über komplexe Finanzierungsfragen zu entscheiden. Welche Meinung haben Sie als Mitglied des Aufsichtsrats zu dieser Thematik?

Petra Hegt: Sowohl die stufenweise Anhebung des Pflichtbeitrages als auch der Wegfalls des Sanierungsgelds und die Einführung von steuer- und sozialversicherungsfreien Sonderzahlungen sind meines Erachtens die richtigen Schritte zur Sicherung der Finanzierung bei Beibehaltung des Leistungsumfanges. Ich begrüße es sehr, dass diese wichtigen Beschlüsse unter Beachtung der arbeits- und versicherungsrechtlichen Vorschriften so gefasst wurden.

Die Gründe liegen auf der Hand: In den letzten Jahren verfolgte die EZB eine extreme Niedrigzinspolitik, die natürlich auch erhebliche Auswirkung auf die EZVK

hat. Mit Hilfe versicherungsmathematischer Risikoeinschätzung hat das Aktuariat die wahrscheinlichen Szenarien für die EZVK benannt und aufgezeigt. Und damit sind auch Risiken für die beteiligten Arbeitgeber verbunden, denn sie haben gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Versprechen einer betrieblichen Altersversorgung in einem definiertem Umfang abgegeben.

Wenn nun die Zinserträge aus dem Vermögen erheblich geringer ausfallen als erwartet, müssen andere Einnahmen dies ausgleichen, wenn an dem Leistungsverprechen festgehalten werden soll.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats haben sich intensiv und kompetent mit diesen Fragen auseinandergesetzt. Das zeigen die umfangreiche, konstruktive und sachliche Aussprache sowie die verschiedenen Prüfaufträge zu Finanzierungsalternativen an den Vorstand und den Aufsichtsrat. Dabei ist auch hervorzuheben, wie offen und vertrauensvoll der Umgang miteinander ist, obwohl hier zwei verschiedene Sichtweisen aufeinandertrafen: diejenige der Kasse, die höhere Finanzierungsbeiträge benötigt, und diejenige der Arbeitgeber, vor allem aus der Diakonie.

EZVK: Welche besonderen Herausforderungen sehen Sie dabei für die Diakonie?

Petra Hegt: Für die Diakonie wird es notwendig sein, diese erhöhten Beiträge in die Verhandlungen der Kostensätze einzupreisen, wo es möglich ist. Das wird nicht leicht und auch nicht überall möglich sein. Grund hierfür ist zum Beispiel das sogenannte Besserstellungsverbot – das heißt, die Kommunen erkennen Kosten nur in Höhe des Beitragssatzes der VBL an, der derzeit für Arbeitgeber im Tarifgebiet Ost niedriger ist als bei der EZVK. Die Differenz wird nicht refinanziert. Dazu muss man auch bedenken, dass die Tarife der AVR in der Diakonie in der Regel weit über denjenigen anderer Anbieter auf dem Sozialmarkt liegen. Das macht es ohnehin schon schwerer, im Wettbewerb zu ►

bestehen. Zunehmend werden die zu erbringenden Leistungen öffentlich ausgeschrieben, was zur Folge hat, dass bei einem Lohnkostenanteil von unter Umständen bis zu 85 Prozent die Chancen äußerst gering sind, zukünftig bestimmte Tätigkeitsfelder – wie zum Beispiel in der wichtigen Jugendarbeit – zu besetzen.

Die Finanzierung der Krankenhäuser wird sich ebenfalls nicht durch diese Beschlüsse verändern. Da die Vergütung im Prinzip über Festbeträge erfolgt, muss der Krankenhausbetreiber selbst für eine Gegenfinanzierung sorgen: entweder über Einsparung von Kosten oder durch Leistungserhöhung. Beides ist nicht leicht zu bewerkstelligen, da viele Krankenhäuser bereits im Grenzbereich agieren.

Die neue Finanzierung ist also eine hohe Belastung für die Beteiligten, jedoch, wie die Prüfung der verschiedenen Varianten ergeben hat, unumgänglich.

EZVK: Als Kaufmännische Direktorin beziehungsweise Geschäftsführerin kennen Sie die Situation in diakonischen Einrichtungen aus erster Hand. Welchen Stellenwert genießt die betriebliche Altersversorgung bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Ihrer Einrichtungen?

Petra Hegt: Die gesetzliche Rente allein wird für viele zukünftig nicht ausreichen. Die zunehmende Altersarmut ist längst ein Thema in Gesellschaft und Politik. Sie ist auch Bestandteil der täglichen Arbeit in den diakonischen Einrichtungen: insbesondere in der Seniorenarbeit, bei den Tafeln, Sozialkaufhäusern und Kleiderkammern. Eine zusätzliche Altersversorgung kann nicht nur dafür sorgen, dass der Lebensstandard gehalten wird, sondern wird für viele sogar existenziell notwendig sein. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Diakonie können ihre Versorgungslücke mit der betrieblichen Altersversorgung also ein Stück weit schließen und sind damit besser abgesichert als andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

EZVK: Welche Sicht haben Arbeitgeber auf die betriebliche Altersversorgung?

Petra Hegt: Kirche und Diakonie setzen sich für die Vermeidung von Altersarmut ein, da liegt es auf der Hand, dass sie gerade auch den eigenen Beschäftigten entsprechende Angebote machen. Insofern genießt die Zusatzversorgung einen hohen Stellenwert. Dies bringen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mir gegenüber dankbar zum Ausdruck, wenn das Gespräch darauf kommt. Wenn zukünftige Ruheständlerinnen und Ruheständler ihre Bescheide unmittelbar vor Renteneintritt in Händen halten, sind sie sehr froh, überhaupt eine betriebliche Altersversorgung zu haben, und dazu noch eine sehr gute. Und auch bei langjährigen Mitarbeitenden gibt es hin und wieder einen „Aha-Effekt“, wenn man ihnen den jährlichen Zahlbetrag des Arbeitgebers aufzeigt.

Bei der Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehe ich es als einen Vorteil gegenüber anderen potentiellen Arbeitgebern, mit der Zusatzversorgung werben zu können. Wünschenswert fände ich es, wenn mit der Einstellung ein Informations- oder Begrüßungsschreiben überreicht werden könnte. Dadurch würde eine noch bessere Wahrnehmung erreicht werden. Dies halte ich für sehr wichtig, da es immer wieder vorkommt, dass Mitarbeitende beim Vergleich der Arbeitsvertragsbedingungen bei anderen Arbeitgebern die betriebliche Altersversorgung von der EZVK nicht im Blick haben.

EZVK: Finden die Bedürfnisse der Diakonie Ihrer Meinung nach in den Gremien der EZVK ausreichend Gehör?

Petra Hegt: Es wurde bereits in der Vergangenheit schon oft angemerkt, dass die Sicht der Diakonie mehr berücksichtigt werden könnte. Ein wesentlicher Grund ist die Anzahl der Versicherten bei diakonischen Arbeitgebern. Ein erheblicher Unterschied zu Einrichtungen der Kirchen besteht zudem in der

Refinanzierung der Beiträge und des Sanierungsgelds, zukünftig der Sonderzahlung. Diakonische Unternehmen müssen sich ihre monetären Mittel im Wettbewerb am Sozialmarkt beschaffen, was sich zunehmend schwieriger gestaltet. Vertragspartner sind zu weiten Teilen Länder, Landkreise, Städte und Gemeinden beziehungsweise die Sozialkassen und Rentenversicherungen, deren Haushaltslage sich mehr und mehr zuspitzt.

Deshalb freut es mich sehr, dass die Evangelische Kirche Mitteldeutschland zugestimmt hat, die Verwaltungsratsmandate der EZVK zukünftig mit vier Vertretern der Diakonie und zwei Vertretern der Kirche zu besetzen, statt wie bisher mit jeweils drei Vertretern.

EZVK: Was sind Ihre Wünsche an die Zusatzversorgung? Wie sollte sich die Zusatzversorgung entwickeln, um von den beteiligten Arbeitgebern und den Versicherten weiterhin positiv wahrgenommen zu werden?

Petra Hegt: Ich wünsche mir, dass wir auch zukünftig sowohl eine leistungsstarke betriebliche Altersversorgung haben als auch die Sicherheit, dass die Versorgungszusage für die Zukunft gehalten werden kann. Das gelingt nur durch eine solide Finanzierung.

In der Diskussion wurde oft die Eigenbeteiligung der Mitarbeitenden angesprochen. Ich denke, dass dieses Thema aktuell bleiben soll. Die Arbeitsrechtlichen Kommissionen müssen hierfür die entsprechenden Voraussetzungen schaffen, wie es bereits in Teilen erfolgt ist. Neben einer Kostenreduzierung beim Dienstgeber und damit einhergehender Arbeitsplatzsicherung hat der Versicherte selbst die Vorteile, dass die Anwartschaft sofort unverfallbar ist und keine Wartezeiten entstehen.



Petra Hegt im Gespräch mit Stephan Schulze Schwienhorst und Patrick Huber

Allen, die für das Ziel einer starken betrieblichen Altersversorgung arbeiten, die analysieren, auswerten und planen, die beaufsichtigen und entscheiden, um den guten Weg fortzusetzen, wünsche ich in Abwandlung von Niebuhr mit gebotener Gelassenheit, mit dem großem Mut, mit nötiger Weisheit und Gottes Segen zu handeln.

Der Verwaltungsrat



Verwaltungsratssitzung 2015 in Lübeck

Der Verwaltungsrat ist gleichsam das „Parlament“ der EZVK. 74 Mitglieder aus 15 verschiedenen Beteiligtengruppen bilden dieses oberste Beschlussorgan der Kasse, das die Rechtsgrundlagen für die Satzung und damit für die Geschäftstätigkeit der EZVK schafft. Und genau wie in einem Parlament geht es in den Sitzungen um Meinungsaustausch, Diskussion und Entscheidungsfindung – manchmal einmütig, manchmal kontrovers, aber immer mit dem gemeinsamen Ziel im Fokus: eine leistungsstarke und wirtschaftlich tragbare betriebliche Altersversorgung zu schaffen.

Auch auf seiner letztjährigen Sitzung vom 30. September bis 1. Oktober 2015 in Lübeck war dieser besondere Geist zu spüren. Hauptthemen waren die Neuordnung der Finanzierung der Betriebsrente EZVKGrund und die Fusion mit der KZVK Baden.

„Soviel Auseinandersetzung wie nötig, soviel Konsens wie möglich“

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

EZVK: Herr Jung, würden Sie bitte die wichtigsten Beschlüsse des Verwaltungsrats zum Thema Finanzierung zusammenfassen?

Christoff Jung: Wir haben uns auf die von Vorstand und Aufsichtsrat vorgeschlagenen Finanzierungsmaßnahmen für die Pflichtversicherung EZVK Grund geeinigt. Die wesentlichen Bestandteile davon sind: die stufenweise Anhebung des Pflichtbeitrags, die Einführung einer steuerfreien Sonderzahlung und gleichzeitig die Aufhebung des Sanierungsgelds. Damit war das Thema allerdings noch nicht abschließend geklärt, denn wir haben ebenfalls entschieden, diese Finanzierungsmaßnahmen auf einer Sondersitzung des Verwaltungsrats im Mai 2016 zu überprüfen und zu bestätigen. Dafür haben wir zwei Prüfaufträge von Mitgliedern des Verwaltungsrats berücksichtigt.

EZVK: Wie verliefen die Diskussionen im Vorfeld des Beschlusses?

Christoff Jung: Wir haben in der Tat sehr intensiv und auch sehr lebhaft diskutiert. Gerade für Einrichtungen der Diakonie, die unter einem gewissen Kostendruck stehen, bedeuten die erhöhten Zahlungen erst einmal eine Belastung. Daher ist es nicht verwunderlich, dass auf der Sitzung durchaus kontroverse Meinungen aufeinander trafen. Letztendlich hat die Mehrheit die notwendigen Entscheidungen mitgetragen, da die Kasse sonst in eine schwierige bilanzielle Lage gekommen wäre, was wiederum aufsichtsrechtliche Folgen gehabt hätte. Genau hier zeigt sich unsere positive Diskussionskultur: soviel Auseinandersetzung wie nötig, und zwar mit allem Respekt vor der Meinung der Andersdenkenden, soviel Konsens wie möglich, um zum Schluss zu einer tragbaren Lösung für alle zu gelangen.



Christoff Jung

EZVK: Warum war diese Neuordnung der Finanzierung notwendig?

Christoff Jung: Den Hauptgrund kennen alle, die in den vergangenen Jahren die Berichterstattung in den Wirtschaftsmedien verfolgt haben: die seit Jahren äußerst niedrigen Zinsen auf den Kapitalmärkten, die mittlerweile auf einem historisch niedrigen Tiefpunkt angelangt sind. Auf die Dauer kann kein verantwortungsvoller Anbieter von Altersvorsorge-Produkten davor die Augen verschließen, die EZVK als kirchliche Einrichtung erst recht nicht. Ohne grundlegende Änderungen an den Finanzmärkten kann die EZVK kein ausreichendes Kapital erwirtschaften und damit auf die Dauer ihren Leistungsverpflichtungen nicht nachkommen. Für uns als Verwaltungsrat heißt das: Wir müssen bei langfristig gleichbleibenden Marktbedingungen Gegenmaßnahmen ergreifen, die die Leistungen der Kasse nachhaltig sichern – im Interesse der Arbeitgeber und der Versicherten.

Liste der Verwaltungsräte

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	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	Evangelisches Diakonissenhaus Berlin Teltow Lehnin, Teltow
	Friedemann Claus	Konsistorium der EKBO, Berlin
	Thomas Glaubitz	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
	N.N. Christian Tilker (bis 06.07.2015)	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	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	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
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
	N.N.	

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	N.N	
	Sebastian H. Geisler (bis 08.11.2015)	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



Verwaltungsratssitzung 2015 in Lübeck

Der Vorstand

Dem Vorstand obliegt die strategische Planung und die operative Umsetzung der Geschäftstätigkeit der Kasse. 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 neue Finanzierungssystematik der EZVK

Am 1. Oktober 2015 beschloss der Verwaltungsrat der EZVK ein Maßnahmenpaket, um die Finanzierung der Pflichtversicherung EZVKGrund sicherzustellen. Vorstand und Aufsichtsrat hatten dafür gemeinsam mit dem Verantwortlichen Aktuar einen umfassenden Vorschlag mit mehreren aufeinander abgestimmten Einzelmaßnahmen erarbeitet.

Im Einzelnen werden stufenweise von 2017 bis 2021 folgende Schritte umgesetzt:

- Zusammenlegung des Abrechnungsverbands S für den Altbestand bis 2001 mit dem Abrechnungsverband P für den Bestand ab 2002: Dadurch können Vorteile beim Risikoausgleich und beim Management der Kapitalanlagen erzielt werden. Als Gewinnverbände werden beide Bestände jedoch weiterhin getrennt geführt.
- Einführung von Sonderzahlungen nach § 19 EStG zur Finanzierung einer Stärkung der Rechnungsgrundlagen: Diese Möglichkeit hat der Gesetzgeber im Jahr 2014 ausdrücklich geschaffen, um angesichts des geringen Zinsniveaus steuer- und sozialversicherungsfrei die Rechnungsgrundlagen von Versorgungseinrichtungen zu stärken. Diese Sonderzahlungen kommen dem gesamten Bestand der Pflichtversicherung zugute. Die beteiligten Arbeitgeber werden zu diesem Zweck in vier Gruppen eingeteilt.
- Wegfall der Sanierungsgelderhebung: Die Berechnung des Sanierungsgelds in seiner bisherigen Ausgestaltung orientiert sich an der Anzahl der Beschäftigten mit Startgutschriften, und nicht an der ursprünglichen Versorgungsverpflichtung. Seit Einführung des Sanierungsgelds haben viele dieser Beschäftigten den Arbeitgeber gewechselt oder sind in Rente gegangen. Das würde im weiteren Laufe der Zeit zu einem Ungleichgewicht in der Belastung der Arbeitgeber führen. Im Hinblick auf die Einführung der Sonderzahlungen zur Finanzierung der Stärkung der Rechnungsgrundlagen wird

das Sanierungsgeld ab 2017 nicht mehr erhoben. Die grundsätzliche Möglichkeit zur Erhebung von Sanierungsgeldern bleibt jedoch in der Satzung enthalten und kann erneut genutzt werden, insbesondere wenn eine vom Bundesgerichtshof geforderte weitere Nachbesserung der tarifvertraglichen Regelungen zu den Startgutschriften zu einem erhöhten Finanzierungsbedarf führt.

- Anhebung des Pflichtbeitrags: In den Jahren 2018 und 2019 wird der reguläre Pflichtbeitragssatz in zwei Stufen auf dann 5,6 Prozent der zusatzversorgungspflichtigen Entgelte angehoben.

Beteiligte Arbeitgeber, die ab 2017 Sonderzahlungen leisten, werden in drei verschiedene Gruppen aufgeteilt. Entscheidend für die Zuordnung zu einer Gruppe ist der Beitritt des übergeordneten Rechtsträgers zur EZVK, also der jeweiligen Landeskirche, des jeweiligen diakonischen Landesverbands oder (bei sonstigen kirchlichen Arbeitgebern) der Anschluss des Gewährleistungsträgers.

Wie sich die Sonder- und Beitragszahlungen für die Arbeitgebergruppen entwickeln, sehen Sie in den Tabellen auf Seite 50.

Eine weitere, wenn auch sehr kleine Gruppe von Arbeitgebern entrichtet keine Sonderzahlungen, weil sie bereits von Beginn an einen Pflichtbeitrag von mehr als 4 Prozent geleistet hat.

„Wir haben einen gangbaren Weg angestrebt und gefunden“



Stephan Schulze Schwienhorst

Wesentliche Ursache für die Neuordnung der Finanzierung ist das langanhaltend niedrige Zinsniveau auf den Kapitalmärkten. Und eine Änderung der Zinspolitik ist derzeit nicht in Sicht. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf die kapitalgedeckte Altersversorgung. Für Anbieter von Vorsorgeprodukten wird es immer schwieriger, ausreichend Kapitalerträge für die versprochenen Garantieleistungen zu erzielen. Auch die EZVK kann sich dieser Entwicklung auf die Dauer nicht entziehen. Warum die EZVK die Finanzierung ihrer Leistungen an die Bedingungen auf den Kapitalmärkten anpassen muss, erläutert der Vorstandsvorsitzende der EZVK, Stephan Schulze Schwienhorst.

EZVK: Das Jahr 2015 ist für die EZVK weitgehend erfreulich verlaufen. In allen wichtigen Geschäftsbereichen stehen die Zeichen auf Wachstum: Beitragseinnahmen, Versichertenbestand, Kapitalanlageergebnis. Warum ist die Pflichtversicherung EZVKGrund dennoch nicht ausreichend finanziert?

Stephan Schulze Schwienhorst: Zunächst einmal geht es im Jahresergebnis, wie der Name schon sagt, rein um dieses eine Jahr 2015. Die Finanzierungsmaßnahmen jedoch zielen auf Langfristigkeit ab, genau gesagt: auf die nachhaltige Sicherung der Renten. Und

genau an diesem Punkt machen uns die fortdauernd extrem niedrigen Zinsen einen Strich durch die Rechnung. Mit kurzfristigen Kapitalmarktschwankungen können wir aufgrund unseres langfristig angelegten Geschäftsmodells gut umgehen. Wir zahlen in erster Linie Renten aus, können unsere Zahlungsverpflichtungen daher relativ gut lange im Voraus berechnen. Daher ist es uns auch möglich, unsere Kapitalanlagen langfristig zu gestalten, und wir konnten dadurch bisher immer eine sehr gute Rendite erzielen. Die Lage auf den Kapitalmärkten ist aber für festverzinsliche Wertpapiere seit Jahren anhaltend schlecht, und das macht sich mittlerweile auch bei uns bemerkbar. Als das Punktesystem 2002 eingeführt wurde, konnte sich wahrscheinlich niemand vorstellen, dass die Zinsen einmal so tief fallen würden. Die garantierten Rentenleistungen, die damals vereinbart wurden, können wir heute nur noch erwirtschaften, wenn wir die Finanzierung an das aktuelle Marktumfeld anpassen. Wir müssen heute angemessen handeln, um für die Zukunft gewappnet zu sein.

EZVK: Könnte die Kasse nicht einfach den Aktienanteil erhöhen? Die Aktienmärkte haben sich doch recht gut entwickelt.

Stephan Schulze Schwienhorst: Bei der Kapitalanlage müssen wir ein vertretbares Verhältnis zwischen Rendite und Risiko beachten. Daher ist eine Erhöhung des Aktienbestands für uns nur begrenzt möglich. Rein aufsichtsrechtlich dürfen wir eine Gesamt-Risikokapitalquote von 35 Prozent nicht überschreiten. Davon haben wir zurzeit bereits viel ausgeschöpft. Selbstverständlich analysieren wir regelmäßig die Chancen und Risiken der bestehenden Anlagestruktur, damit wir flexibel auf Veränderungen reagieren können.

EZVK: Muss man sich also Sorgen um das Vermögen der EZVK machen?

Stephan Schulze Schwienhorst: Nein, zumindest nicht in dem Sinne, dass es auf einmal weg sein könnte. Risikokapital ist ein Begriff aus dem Versicherungs- ►

aufsichtsrecht. Er ist nicht gleichzusetzen mit hochrisikanten Anlageformen. Abgestellt wird hauptsächlich auf die höhere Schwankungsanfälligkeit der Werte dieser Anlagen. Wir verfolgen aber langfristige Anlageziele, so dass sie hervorragend zu den langfristigen Verpflichtungen der Kasse passen. Letztendlich gewinnen wir durch die Anlage in verschiedenste Anlagearten auch an Sicherheit, denn die Mischung hat regelmäßig einen ausgleichenden Charakter. Wir verfügen damit über weitere Standbeine bei der Strukturierung unserer Kapitalanlagen, maßgeblich im Bereich der sogenannten Sachwerte wie Aktien oder Unternehmensbeteiligungen.

EZVK: Das Jahresergebnis der EZVK für 2015 weist einen hohen Verlust aus. Wie kommt dieser zustande, wenn doch die allgemeine Entwicklung gut war und auch das Vermögen gewachsen ist?

Stephan Schulze Schwienhorst: Der bilanzielle Verlust hängt ausschließlich mit der Absenkung des kalkulatorischen Rechnungszinses in der Pflichtversicherung zusammen. Wenn wir für das angelegte Vermögen für die Zeit bis zur Rentenauszahlung geringere Erträge ansetzen, müssen wir die heutige Ausgangsbasis erhöhen. Die Renten werden also zu einem geringeren Anteil aus Kapitalerträgen finanziert, als wir es bei der ursprünglichen Kalkulation angenommen haben. Der Grund liegt auf der Hand: Das niedrige Zinsniveau, das nun schon länger anhält und mit dessen Ende in nächster Zeit nicht gerechnet werden kann.

Diese vorgenommene Neubewertung der später auszuzahlenden Renten führte im Jahresabschluss 2015 zu einem sprunghaften Anstieg der abgebildeten Verpflichtungen. Wir haben gleichsam die in den nächsten Jahrzehnten erwartungsgemäß fehlenden Zinserträge herunter gebrochen und heute schon als jetzt eigentlich benötigtes Vermögen abgebildet. Da das vorhandene Vermögen der Kasse naturgemäß nicht einen gleich hohen sprunghaften Anstieg hinlegen konnte, haben wir im Ergebnis einen Jahresfehlbetrag. Bedrohlich ist das nicht – im Gegenteil: Die Abbildung

im Jahresabschluss schafft hohe Transparenz und sorgt damit für eine Nachvollziehbarkeit, warum wir die Aufwendungen für die Pflichtversicherung erhöhen mussten.

EZVK: Die Finanzierungsmaßnahmen bedeuten eine höhere Belastung für viele Arbeitgeber. Gibt es keine Alternativen dazu? Zum Beispiel das Umstellen von der Leistungs- auf eine Beitragszusage?

Stephan Schulze Schwienhorst: Uns ist bewusst, dass die neue Finanzierungssystematik für viele Einrichtungen zusätzliche Kosten bedeutet. Wir wissen aber auch, dass sich für manche Arbeitgeber kaum etwas ändert, einige durchaus – im Vergleich zu einem „Weiter so“ in der bisherigen Systematik – sogar entlastet werden. Zu beachten ist, dass wir mit unseren Finanzierungsmaßnahmen wirklich den Spielraum ausgeschöpft haben, den uns die aktuariellen Berechnungen vorgegeben haben. Wir haben einen gangbaren Weg angestrebt und gefunden zwischen dem aktuell notwendigen Schutz der Finanzierung unserer Rentenleistungen einerseits und möglichst niedrigen weiteren Belastungen für Arbeitgeber andererseits. Insgesamt bleiben die Folgen der Umstellung unserer Ansicht nach angemessen.

Weitergehende grundsätzliche Entscheidungen, wie zum Beispiel die Änderung der Versorgungsverpflichtungen, gehören nicht in die Kompetenz der Kasse, sondern sind Themen des Arbeitsrechts. Sie können nur von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen geregelt werden. Wir sind gerne bereit, mit den Arbeitsrechtlichen Kommissionen in diesen Fragen jederzeit beratend und unterstützend zusammenzuarbeiten. Denn wir haben ein gemeinsames Ziel: für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kirche und Diakonie eine leistungsstarke und für alle bezahlbare betriebliche Altersversorgung anzubieten.

EZVK: Sie sprechen von neuer Finanzierungssystematik. Ist das nur Kosmetik, um den Begriff Erhöhungen zu vermeiden, oder was steckt dahinter?

Stephan Schulze Schwienhorst: Rein theoretisch hätten wir auch im bisherigen Modell weitermachen können. Wir hätten dann den Pflichtbeitrag und das Sanierungsgeld deutlich erhöhen müssen. Ein solcher Vorschlag wäre unserer Einschätzung nach aber kaum durchsetzbar gewesen. Vermutlich hätte er weder die benötigte Zustimmung in unserem Verwaltungsrat gefunden, noch wäre er danach bei unseren beteiligten Arbeitgebern auf Akzeptanz gestoßen. Außerdem sahen wir im Hinblick auf die weitere Entwicklung getrennter Abrechnungsverbände strukturelle Defizite.

Wir hatten daher bereits in den Verwaltungsratssitzungen zuvor angekündigt, tiefer einzusteigen. Nach intensiver Prüfung konnten wir Alternativen anbieten. Dazu kam das gewisse Quäntchen Glück, dass der Gesetzgeber im Jahr 2014 Änderungen bei den steuerrechtlichen Regelungen im Einkommensteuergesetz vornahm.

So haben wir allein mit der Zusammenlegung der Abrechnungsverbände in der Pflichtversicherung und der Fortführung als getrennte Gewinnverbände eine Entlastung bei den zukünftigen Aufwendungen um rund 0,3 Prozentpunkte erreicht. Im Wesentlichen liegt das an der besseren Risikostruktur eines zusammengeführten Abrechnungsverbands. Die Zusammenlegung führte also nicht nur zu einer Entlastung bei den Aufwendungen, sondern zugleich zu einer Erhöhung der Sicherheit.

Einen weiteren, wenn auch nicht so gravierenden Effekt hat die Einführung einer Sonderzahlung im Bestand des Punktemodells, also im bisherigen Abrechnungsverband P. Durch die unbegrenzte Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Sonderzahlungen sparen Arbeitgeber und die Beschäftigten. Von reiner Kosmetik kann da nicht die Rede sein.

EZVK: Eine Frage noch zum Abschluss: Hat die Bestandsübertragung von der KZVK Baden Auswirkungen auf die Finanzierungssätze?

Stephan Schulze Schwienhorst: Die von der KZVK Baden übertragenen Pflichtversicherungsbestände werden als eigene Gewinnverbände fortgeführt. Die Verpflichtungen und die Vermögensentwicklung werden getrennt betrachtet. So haben wir die Finanzierungsbeschlüsse der KZVK Baden in unsere Satzung übernommen, sie gelten aber nur für den Bestand Baden und werden bei der zukünftigen jährlichen Überprüfung durch den Aktuar eigenständig untersucht. Auswirkungen auf die Finanzierungssätze in unserem bisherigen Bestand ergeben sich nicht. Allerdings erwarten wir nach den ersten Jahren mit fusionsbedingt vorübergehend erhöhten Aufwendungen Vorteile bei unserer Kostenstruktur. In Anbetracht unserer ohnehin extrem niedrigen Verwaltungskostenquote ist deren Einfluss auf die Finanzierungsgrößen in der Pflichtversicherung jedoch sehr gering.

Übersicht über wesentliche Positionen der Gewinn- und Verlustrechnung

	2015	2014	
Beiträge und sonstige Einnahmen	430.958.143,46	411.734.797,02	+ 4,7 %
Erträge aus Kapitalanlagen	309.538.261,36	277.914.468,11	+ 11,4 %
Rentenaufwand	250.728.889,61	239.989.132,98	+ 4,5 %
Veränderung der Deckungsrückstellung*	1.241.206.512,47	357.594.247,53	+ 247,1 %
Ergebnis	-797.013.472,74	47.979.610,12	

*Die Veränderung der Deckungsrückstellung zeigt auf, welche zusätzlichen Mittel für die eingegangenen Verpflichtungen benötigt werden. Meistens setzt sie sich im Wesentlichen aus den Zuführungen für die im Geschäftsjahr hinzugekommenen Verpflichtungen aus den laufenden Versicherungsverhältnissen zusammen. Im Jahr 2015 trat ein Sondereffekt auf: Infolge der Absenkung des Rechnungszinses wurden einmalig rund 882 Mio. Euro zusätzlich zugeführt.

Zuordnung der Beteiligten in Arbeitgebergruppen

Arbeitgebergruppe mit Beteiligungsbeginn 1967 - 1996, regulärem Pflichtbeitragssatz und den Sonderzahlungen 1, 2 und 3					
Beginn ab	Sonderzahlung 3 (Allgemeine Ausfinanzierung Startgutschriften)	Sonderzahlung 2 (Ausfinanzierung Startgutschriften mit geringen Anwartschaften)	Sonderzahlung 1 (Ausfinanzierung Punktemodell)	Beitrag (Pflichtbeitrags- satz EZVKGrund)	Gesamt
1. Stufe 01.01.2017	1,0 %	0,3 %		4,8 %	6,1 %
2. Stufe 01.01.2018	1,0 %	0,3 %		5,2 %	6,5 %
3. Stufe 01.01.2019	1,0 %	0,3 %		5,6 %	6,9 %
4. Stufe 01.01.2020	1,0 %	0,3 %	0,4 %	5,6 %	7,3 %
5. Stufe 01.01.2021	1,0 %	0,3 %	0,8 %	5,6 %	7,7 %

Arbeitgebergruppe mit Beteiligungsbeginn 1997 - 2001, regulärem Pflichtbeitragssatz und den Sonderzahlungen 1 und 2				
Beginn ab	Sonderzahlung 2 (Ausfinanzierung Startgutschriften mit geringen Anwartschaften)	Sonderzahlung 1 (Ausfinanzierung Punktemodell)	Beitrag (Pflichtbeitrags- satz EZVKGrund)	Gesamt
1. Stufe 01.01.2017	0,3 %		4,8 %	5,1 %
2. Stufe 01.01.2018	0,3 %		5,2 %	5,5 %
3. Stufe 01.01.2019	0,3 %		5,6 %	5,9 %
4. Stufe 01.01.2020	0,3 %	0,4 %	5,6 %	6,3 %
5. Stufe 01.01.2021	0,3 %	0,8 %	5,6 %	6,7 %

Arbeitgebergruppe mit Beteiligungsbeginn 2002 - 2010, regulärem Pflichtbeitragssatz und der Sonderzahlung 1			
Beginn ab	Sonderzahlung 1 (Ausfinanzierung Punktemodell)	Beitrag (Pflichtbeitrags- satz EZVKGrund)	Gesamt
1. Stufe 01.01.2017		4,8 %	4,8 %
2. Stufe 01.01.2018		5,2 %	5,2 %
3. Stufe 01.01.2019		5,6 %	5,6 %
4. Stufe 01.01.2020	0,4 %	5,6 %	6,0 %
5. Stufe 01.01.2021	0,8 %	5,6 %	6,4 %

Fusion der EZVK mit der KZVK Baden

Die EZVK und die Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden (KZVK Baden) haben im Jahr 2015 ihren Zusammenschluss eingeleitet. Darauf haben sich die Aufsichtsgremien beider Kassen in einem Grundsatzbeschluss verständigt. Dabei sollte die EZVK die aufnehmende Kasse sein. Der Verwaltungsrat der EZVK stimmte der Fusion mit großer Mehrheit zu. Im Sommer 2016 kam der umfassende Fusionsprozess mit zahlreichen Genehmigungsverfahren zum Abschluss.

Bereits von Ende 2013 bis Ende 2014 unterstützte die EZVK die KZVK Baden auf deren Wunsch in beratender Funktion. Daraus ergab sich auf beiden Seiten der Gedanke einer noch engeren Zusammenarbeit, die gemeinsam intensiv geprüft wurde, auch mit externer fachlicher Unterstützung. Im Ergebnis dieser Prüfung waren sich beide Seiten einig, dass ein Zusammenschluss der Kassen die bestmögliche Lösung darstellt. Durch die Fusion profitieren beide Kassen von vorteilhaften Synergie- und Skaleneffekten in nahezu allen operativen Bereichen. Auch die kirchliche Zusatzversorgung insgesamt wird dadurch gestärkt.

Es gehört zu den aufsichtsrechtlichen Erfordernissen, dass mit der Fusion insbesondere keine nachteiligen Effekte für die Arbeitgeber und die versicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einhergehen dürfen. Diese Auflagen vollumfänglich und bestmöglich zu erfüllen, ist für beide Kassen selbstverständlich. Die Belange und Interessen der beteiligten Arbeitgeber, der Versicherten sowie der Rentnerinnen und Rentner werden durch den Zusammenschluss zukunftsicher gewahrt.

Konkret erfolgte die Fusion durch die Übertragung des Versicherungsbestands der KZVK Baden auf die EZVK zum 30. Juni 2016 mit wirtschaftlicher Rückwirkung zum 1. Januar 2016. Damit wechselten mehr als 770 Arbeitgeber, rund 63.000 Versicherte sowie etwa 6.000 Rentnerinnen und Rentner zur EZVK. Im Rahmen des Betriebsübergangs gehen die Arbeitsverhältnisse ebenfalls auf die EZVK über.



Vanessa Baumann

Statement von Vanessa Baumann, Vorstand der EZVK

„Der Fusionsentscheidung liegen strategische Überlegungen zugrunde. Die fachlichen, rechtlichen und technischen Anforderungen an die betriebliche Altersversorgung haben in den letzten Jahren rapide zugenommen. Diese Dynamik erfasst mehr und mehr auch die Zusatzversorgungskassen. Alle Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung stehen deshalb vor vielen strategischen und operativen Herausforderungen. Dabei kommen kleine Einrichtungen wie die KZVK Baden an ihre Grenzen.“

Wir als EZVK profitieren ebenfalls von dieser Fusion: Je größer unsere Versichertenbestände, desto größer sind auch die Kostenvorteile und desto besser ist die Risikotragfähigkeit.“

Mehr Sicherheit für die Betriebsrente

Die Expertinnen und Experten des Aktuariellen Finanzcontrollings unter Leitung des Verantwortlichen Aktuars Patrick Huber sind dafür verantwortlich, die Risiken für unsere Geschäftstätigkeit mit wissenschaftlichen Methoden zu beobachten, zu analysieren und Empfehlungen für eine angemessene Reaktion zu erarbeiten. Wichtigstes Ziel dabei ist sicherzustellen, dass unser Haus seinen Zahlungsverpflichtungen zu jedem Zeitpunkt auch in der Zukunft nachkommen kann. Dafür nutzen sie eine Vielzahl von Berechnungs- und Evaluationsinstrumenten.

EZVK: Herr Huber, Sie waren mit Ihrem vorbereiteten Gutachten maßgeblich an der Entscheidung der EZVK-Organe zur Anpassung der Finanzierungsmaßnahmen in der Pflichtversicherung beteiligt. Warum war dieser Schritt für die EZVK notwendig?

Patrick Huber: Der Grund für die Anpassung liegt vor allem in der seit Jahren andauernden schlechten Situation an den Kapitalmärkten mit dem für Anleger sehr niedrigen Zinsniveau. Um unsere Pflichtversicherung weiterhin mit der erforderlichen Sicherheit zu finanzieren, hätten wir auch zukünftig eine Rendite von mindestens 4,2 Prozent erwirtschaften müssen. Das ist bei den derzeitigen niedrigen Zinsen mittel- bis langfristig kaum zu erreichen. Darum hat die EZVK reagiert und den zugrunde liegenden Rechnungszins für die bestehenden Rentenanwartschaften auf 3,75 Prozent abgesenkt. Für die Anlage zukünftiger Beiträge ist in den Finanzierungsmaßnahmen eine Renditeanforderung in Höhe von 3,5 Prozent einkalkuliert.

Im Sinne eines verantwortungsbewussten und vorausschauenden Handelns mussten wir eine Anpassung des Rechnungszinses vornehmen. Es ist nicht absehbar, wann sich die Situation an den Finanzmärkten wieder normalisiert und die Zinsen steigen.



Patrick Huber

EZVK: Warum dieser Unterschied bei der Kalkulation der Beiträge?

Patrick Huber: Die EZVK hat in ihrem Bestand noch viele Wertpapiere, die bei einem höheren Zinsniveau abgeschlossen werden konnten. Diese liefern höhere bilanzielle Erträge für die Kasse. Neu hinzukommende Beiträge müssen dagegen erst noch angelegt werden – und zwar bei den aktuell geltenden äußerst niedrigen Zinsen. Deshalb ist hier ein Abschlag im Rechnungszins angemessen.

EZVK: Welche Auswirkungen hat das Absenken des Rechnungszinses für die Arbeitgeber und die Versicherten?

Patrick Huber: Was die Erfüllung der von unseren Arbeitgebern zugesagten Leistungen angeht, sind diese nach wie vor in keiner Weise gefährdet. Aufgrund der geringeren Ertragserwartung aus der Kapi-

talanlage sind jedoch bei sonst gleichen Bedingungen höhere Aufwendungen durch unsere Arbeitgeber erforderlich. In der Satzungssystematik der EZVK bedeutet dies, schrittweise das Sanierungsgeld zu erhöhen und/oder Sonderbeiträge einzuführen sowie die Beiträge anzuheben. Besser verständlich wird das, wenn wir uns die Systematik der Pflichtversicherung deutlich machen:

Die Pflichtversicherung wird in zwei Abrechnungsverbänden geführt.

- Der Abrechnungsverband P enthält die Anwartschaften und Ansprüche der Versicherten, die seit der Umstellung auf das Kapitaldeckungsverfahren ab dem 1. Januar 2002 entstanden sind und weiter entstehen werden. Neben den Erträgen des angelegten vorhandenen Vermögens finanzieren vor allem die Pflichtbeiträge den Abrechnungsverband P.
- Der Abrechnungsverband S enthält die Anwartschaften und Ansprüche, die vor diesem Datum entstanden sind und die – im Zuge der Umstellung vom Gesamtversorgungssystem zum Punktemodell – als Startgutschriften festgeschrieben sind. Da keine neuen Anwartschaften mehr hinzukommen können, entstehen außer den (niedrigen) Zinsen der Kapitalanlage auch keine weiteren Einnahmen. Da das allein nicht ausreicht, um die heutigen und zukünftigen Renten zu zahlen, sind zusätzliche Mittelzuflüsse über das von den Beteiligten zu entrichtende Sanierungsgeld notwendig. Das Sanierungsgeld wird ab Januar 2017 nicht mehr erhoben. Allerdings ist eine steuer- und sozialversicherungsfreie Sonderzahlung zu leisten.

Die neue Finanzierung hat demnach vor allem Auswirkungen auf die Arbeitgeber: Schrittweise werden der Pflichtbeitrag bis auf 5,6 Prozent angehoben und Sonderzahlungen eingeführt.

EZVK: Welche Gründe gab es für die Einführung der Sonderzahlungen?

Patrick Huber: Das Sanierungsgeld wird unter Verwendung eines bestimmten Schlüssels den Beteiligten zur Zahlung zugeteilt. Dieser Schlüssel orientiert sich ausschließlich an denjenigen Beschäftigten des Arbeitgebers, die auch eine Startgutschrift haben. Beispielsweise zahlen Beteiligte, die keine oder eine im Zeitablauf überproportional sinkende Anzahl an Mitarbeitenden mit Startgutschriften beschäftigten, kein beziehungsweise immer weniger Sanierungsgeld. Unsere Auswertungen ergaben, dass deshalb für einzelne Arbeitgeber zunehmend Spitzenbelastungen entstehen, da sich die Gesamtsumme an Sanierungsgeld für die EZVK nicht verringern kann. Dies könnte in der weiteren Entwicklung in Zukunft Gerechtigkeits- und Belastungsfragen aufwerfen. Im Jahr 2014 hat dann der Gesetzgeber in Reaktion auf die gestiegene Lebenserwartung und die anhaltende Niedrigzinsphase steuer- und sozialversicherungsfreie Sonderzahlungen eingeführt.

Diese Sonderzahlungen treffen genau unseren Sachverhalt – und zwar in beiden Abrechnungsverbänden der Pflichtversicherung. Da lag es nahe, die Sonderzahlungen nicht nur zur Finanzierung der Stärkung der Rechnungsgrundlagen im Abrechnungsverband P zu nutzen, sondern die neue Systematik auch für den Abrechnungsverband S zu verwenden. Das Sanierungsgeld wird also nicht mehr erhoben. Sollte infolge der Rechtsprechung zu den Startgutschriften aber ein erweiterter Finanzierungsbedarf entstehen, wird eine erneute Erhebung von Sanierungsgeld zu prüfen sein.

EZVK: Wozu dienen die Sonderzahlungen im Detail?

Patrick Huber: Die Sonderzahlungen dienen der Ausfinanzierung eines Fehlbetrags, der bei den Startgutschriften und im Punktemodell durch eine Rück- ►

sichtigung der verlängerten Lebenserwartung und des niedrigeren Zinsniveaus entstanden ist. Dabei ist zu unterscheiden:

- Sonderzahlung 1:
Ausfinanzierung des Punktemodells
- Sonderzahlung 2:
Ausfinanzierung der Startgutschriften mit geringen Anwartschaften
- Sonderzahlung 3:
Allgemeine Ausfinanzierung der Startgutschriften

Die beteiligten Arbeitgeber werden also in drei verschiedene Gruppen aufgeteilt. Hinzu kommt noch eine weitere Gruppe von Arbeitgebern, die keine Sonderzahlungen leisten muss. Die Zuordnung in eine Gruppe ist abhängig vom Datum des Anschlusses der jeweiligen Landeskirche, des jeweiligen diakonischen Landesverbands oder des Anschlusses des Gewährleistungsträgers an die EZVK.

EZVK: Woher wissen Sie, dass diese Maßnahmen ausreichend sind?

Patrick Huber: Die *eine* richtige Zinserwartung gibt es selbstverständlich nicht. Für unsere Einschätzungen zum Rechnungszins nutzen wir neben den Erwartungen unserer Kapitalanleger auch finanzmathematische Methoden. Diese basieren auf einer Vielzahl von Annahmen. Aus diesen Annahmen entwickeln wir Szenarien für die künftige Kapitalmarktentwicklung mit einer Bandbreite an Erwartungswerten und unterschiedlichen Sicherheiten in ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit. Vereinfacht gesagt lässt sich natürlich eine niedrigere Zinserwartung mit größerer Sicherheit erreichen als eine höhere Zinserwartung, die nach den Prognosen zwar auch erzielbar ist, bei der es aber mehr denkbare Verläufe gibt, in denen sie verfehlt wird.

Im Ergebnis sind die neuen Finanzierungsmaßnahmen aus heutiger Sicht ausreichend, um die Renten heutiger und künftiger EZVK-Ruheständler zu leisten. Ganz klar ist aber auch, dass sie bei einer dauerhaften Niedrigzinsphase oder einem noch weiter sinkenden Zinsniveau nicht ausreichen werden. Das Zinsproblem haben derzeit jedoch alle Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung – nicht nur die EZVK. Oftmals fehlen diesen jedoch die spezifischen Handlungsmöglichkeiten, die die EZVK aufgrund des Pflichtversicherungscharakters sowie seiner spezifischen Gremienstruktur hat. Wichtig ist es, die weitere Entwicklung zu beobachten, genau zu analysieren und möglichst frühzeitig gegenzusteuern. Das haben wir getan.

Trauer um Hans Fehn

Am 15. November 2015 verstarb im Alter von 73 Jahren unser ehemaliges Vorstandsmitglied Hans Fehn.

Herr Fehn begann seine Tätigkeit als Geschäftsführer der damaligen Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Darmstadt (KZVK Darmstadt) am 1. Oktober 1983. Im Jahr 1998 wurde er zum hauptamtlichen Vorstandsmitglied berufen. Bis zum Eintritt in den Ruhestand zum 1. Juli 2007 prägte er fast 24 Jahre lang das Wachstum der Kasse maßgeblich und nachhaltig mit.

Als Gründer und Leiter des Ausschusses Vermögensanlage leistete er auch einen wesentlichen Beitrag für die Arbeit der Arbeitsgemeinschaft kirchliche und kommunale Altersversorgung (AKA). Herr Fehn war ein gesuchter Ansprechpartner für alle Fragen der Vermögensanlage und beeinflusste mit seiner Persönlichkeit und seiner Fachkompetenz die Entwicklung der kirchlichen Zusatzversorgung in Deutschland wesentlich mit. Auch nach seiner aktiven Zeit verfolgte Herr Fehn sehr aufmerksam die Arbeit der EZVK und nahm mit Interesse und Wertschätzung an den persönlichen und beruflichen Entwicklungen „seiner“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil.

Durch seinen Tod haben wir einen klugen Mitstreiter und eine geschätzte Persönlichkeit verloren. Wir behalten ihn als kompetenten Weggefährten in guter Erinnerung.



Hans Fehn

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – betriebliche Altersversorgung immer im Blick

Die Zusatzversorgung wäre nichts ohne die Menschen, die sich tagtäglich um die praktische Durchführung kümmern. 116 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen bei der EZVK dafür, dass Arbeitgeber und Versicherte in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung bestens betreut und beraten werden und dass Rentnerinnen und Rentner regelmäßig ihre Leistungen ausgezahlt bekommen.

Von der Informationstechnologie über die Kapitalanlagen und das Risikomanagement, von der Betreuung von Beteiligten und Versicherten bis hin zur Leistungsberechnung – eine Vielzahl von Fachbereichen sind daran beteiligt, dass die Zusatzversorgung in Kirche und Diakonie eines der leistungsstärksten Versorgungssysteme in Deutschland ist. Und damit das so bleibt, stehen regelmäßige Fort- und Weiterbildungen im jeweiligen Arbeitsbereich auf dem Programm. Im Jahr 2015 nahmen 55 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an verschiedenen Bildungsmaßnahmen teil und erweiterten oder vertieften ihr Wissen.

Zum A und O gehört für die EZVK auch die Ausbildung von jungen Frauen und Männern zu Fachkräften. Sechs Auszubildende gehörten im vergangenen Jahr zur Belegschaft. Zwei davon werden zu Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen (Fachrichtung Versicherung), vier zu Kaufleuten für Büromanagement ausgebildet. Dieses Engagement für Auszubildende dient durchaus dem eigenen Interesse der Kasse, denn ausgebildet wird für den eigenen Bedarf. Da die Zusatzversorgung ein fachlich sehr spezialisiertes Arbeitsgebiet ist, lernt man sie am besten bei der praktischen Arbeit – und das tun die Auszubildenden von Anfang an.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Stand Dezember 2015, ohne Auszubildende und Vorstand)

Aktiver Personalbestand	116, davon
■ vollzeitbeschäftigte Frauen	37
■ vollzeitbeschäftigte Männer	43
■ teilzeitbeschäftigte Frauen	32
■ teilzeitbeschäftigte Männer	4
Durchschnittlicher aktiver Personalbestand, umgerechnet in Vollzeitkräfte im Jahr 2015	100,5
Durchschnittsalter	39 Jahre



Stephan Schulze Schwienhorst begrüßt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EZVK zum Gesundheitstag



Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen. Das weiß niemand besser als die EZVK. Denn das Geschäft der Zusatzversorgung lernt man am besten von der Pike auf. Viele unserer Mitarbeitenden sind daher „Eigengewächse“. Wie schön, dass unser Engagement auch von der IHK anerkannt wird.



Fit am Arbeitsplatz

Es muss nicht immer gleich die Teilnahme an einem Marathon sein. Um körperlich und geistig fit zu bleiben, genügen meist schon kleine Bewegungseinheiten am Tag und das Wissen um den richtigen Umgang mit Stress. Und wer gesund ist, erweist sich auch am Arbeitsplatz als leistungsfähig. Das haben viele Arbeitgeber erkannt und betreiben eine aktive betriebliche Gesundheitsförderung.

Bei der EZVK fand im November 2015 der erste Gesundheitstag statt. In verschiedenen Vorträgen und persönlichen Einzelberatungen konnten die Teilnehmenden z. B. Entspannungstechniken kennen lernen, ihren aktuellen Gesundheitszustand testen lassen oder Ernährungstipps erhalten. Sehr viele Mitarbeitende nahmen diese Gelegenheit wahr.



Premiere: Uwe Clemenz aus der Personalabteilung, einer der Organisatoren des EZVK-Gesundheitstags.



Einfach stark: Tatjana Kostic beim „Back Check“.



Stress lass nach: Das Thema im Einführungsvortrag.



Innere Werte: Blutdruckhöhe beim „Mini Medical Check“.



Ganz locker: Entspannungstechniken in der Anwendung.

**Gespräch mit Dr. Verena Weyrauch,
Personalabteilung der EZVK**

EZVK: Warum betreibt die EZVK betriebliche Gesundheitsförderung?

Dr. Verena Weyrauch: Wir möchten den Mitarbeitenden Hilfen und Impulse geben, um gesünder zu leben und ihren Arbeitsalltag beschwerdefrei zu gestalten. Das ist umso wichtiger, als auch bei uns mit unserer recht jungen Belegschaft das Durchschnittsalter steigt und damit das Risiko möglicher gesundheitlicher Einschränkungen. Ein zusätzlicher positiver Effekt ist, dass die sozialen Kontakte der Kolleginnen und Kollegen untereinander gestärkt werden. Und nicht zuletzt tragen solche über das Verpflichtende hinausgehenden Angebote dazu bei, unser Unternehmen als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren.

EZVK: Welche Maßnahmen gehören zur betrieblichen Gesundheitsförderung der EZVK?

Dr. Verena Weyrauch: Als Non-Profit-Unternehmen mit begrenzten Mitteln konzentrieren wir uns auf die drei Bereiche Bewegung, Ernährung, Entspannung, also genau die Themen, die für Menschen, die vorwiegend am Schreibtisch arbeiten, relevant sind. Im Jahr 2016 steht die Bewegung im Fokus. Wir führen derzeit zwei Angebote durch: zum einen die „Bewegte Mittagspause“, ein Bewegungsangebot in der Mittagspause, zum anderen die Kooperation mit einem Fitness-Studio, wo auch ein spezieller Kurs nur für EZVK-Mitarbeitende durchgeführt wird. Außerdem möchten wir das betriebliche Eingliederungsmanagement für chronisch oder häufig kranke Mitarbeitende stärken. Bei der Konzeption unserer Angebote war und ist die Mitarbeitervertretung mit eingebunden.



Dr. Verena Weyrauch

Gemeinsam ans Ziel



*Stehend (v. l. n. r.): Lea Poth, Fabien Mink,
Lara Goldner, Johannes Titze, Clemens Howaldt;
hockend: Arno König, Mischa Seibold, Thomas Daum*

Gerötete Gesichter, verschwitzte Sportklamotten, vernehmbares Schnaufen – so erlebt man seine Kolleginnen und Kollegen eher selten. Möglich wird dies bei gemeinsamer sportlicher Bewegung.

Sportsgeist und Fitness bewies das abteilungsübergreifende EZVK-Team, das am 17. Juni 2015 am traditionellen Firmenlauf J. P. Morgan Corporate Challenge in Frankfurt teilnahm. Zusammen mit rund 70.000 anderen Teilnehmenden von gut 2.600 Firmen und Organisationen aus ganz Deutschland liefen unsere Kolleginnen und Kollegen 5,6 km durch die Frankfurter Innenstadt und kamen in bester Stimmung ins Ziel.

Denn die erreichten Zeiten und Platzierungen sind bei diesem Lauf Nebensache. Im Mittelpunkt stehen vielmehr Teamgeist, Kollegialität und Fairness – Werte also, die auch im normalen Arbeitsalltag eine zentrale Rolle spielen. Die Länge der Strecke ermöglicht es darum auch weniger Sportlichen, mitzulaufen und Spaß zu haben. Die einheitlichen Team-Shirts bringen diesen gemeinsamen „Spirit“ besonders gut zum Ausdruck. Am Ende der Strecke standen 70.000 Bananen und 80.000 Liter Mineralgetränke zur Stärkung der schwitzenden Sportlerinnen und Sportler bereit.



Weihnachtstombola für Flüchtlingsprojekt



(V. l. n. r.) Maike Henningsen (Geschäftsführerin Mission Leben),
Vanessa Baumann (Vorstand EZVK), Joachim Beck (Leiter Jugendhilfeteam
Darmstadt) und Norman Höfer (Abteilungsleiter Service und Beratung EZVK).

Genau 1.126,70 Euro kamen im vergangenen Jahr bei der mittlerweile schon traditionellen Weihnachtstombola der EZVK zusammen. Diesmal ging der Erlös an eine neue Einrichtung von Mission Leben in Darmstadt, in der seit März 2016 unbegleitete minderjährige Flüchtlinge betreut werden. Von dem Geld werden Lernmaterialien für den Deutschunterricht sowie Musikinstrumente für die rund 30 jungen Bewohner der Einrichtung gekauft.

Verlost wurden wie in jedem Jahr die Geschenke, die Beschäftigte der EZVK das Jahr über und insbesondere in der Weihnachtszeit z. B. von Geschäftspartnern erhalten, jedoch aufgrund der Compliance-Richtlinien der Kasse nicht persönlich annehmen dürfen. Der Erlös geht in jedem Jahr an eine andere soziale Einrichtung in der Region. Daher erfreut sich die Tombola bei den EZVK-Beschäftigten großer Beliebtheit. Die Schenkenden können sicher sein, dass ihre Gaben wertgeschätzt und einem guten Zweck zugeführt werden.

A

*A*lt werden

ist natürlich kein reines Vergnügen.

Aber denken wir an die einzige Alternative.

Robert Lembke
(1913 - 1989), Journalist und Fernsehmoderator

Expertise in Hard- und Software

Hinter der Stahltür brummt es. Doch sind es keine Bienenschwärme, die die Geräusche verursachen, sondern die schrankgroßen Computer des Rechenzentrums der EZVK. In diesem klimatisierten und speziell gesicherten Raum schlägt das digitale Herz der Kasse. Alle Datenströme von und zur EZVK laufen hier zusammen. Verantwortung dafür tragen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung Prozesse und Informationstechnologie. Sie sorgen dafür, dass der Datenaustausch intern und extern störungsfrei abläuft, alle Rechnersysteme problemlos funktionieren und die Datensicherheit jederzeit gewährleistet ist. „Wir sehen uns als Dienstleister für alle technischen Anforderungen im Haus“, erläutert Abteilungsleiter Karsten Rauffmann das Selbstverständnis seines Teams.

Man sieht sie nicht, man hört sie nicht, dennoch ist sie aus dem Arbeitsalltag nicht mehr wegzudenken: die digitale Datenverarbeitung. Von der Telefonanlage bis hin zur Bestandsführung – überall sorgen komplexe Systeme und Programme dafür, dass der Meldeverkehr reibungslos funktioniert, dass Angebote für Versicherte richtig berechnet und dass Rentnerinnen und Rentner zuverlässig ihre Leistungen überwiesen bekommen.

Drei Arbeitsbereiche werden von den Expertinnen und Experten abgedeckt:

- Intern sorgt die Systemadministration dafür, dass die im Haus eingesetzte Hard- und Software bestens funktioniert und auf dem neuesten Stand ist. Dazu gehören neben dem Betrieb des Rechenzentrums und der technischen Ausstattung an den Arbeitsplätzen vor allen Dingen auch die Informationssicherheit und der Datenschutz. „Wir verfügen über ein umfassendes Sicherheitsmanagement, um alle von uns verarbeiteten Daten zuverlässig zu schützen“, erklärt Karsten Rauffmann. So sind beispielsweise alle Daten mehrfach auf verschiedenen Serversystemen an verschiedenen Standorten gesichert.



Karsten Rauffmann

- Die „DV-Verbindung“ schafft Verbindungen besonderer Art: Sie ist zuständig für die technische Umsetzung der inhaltlichen Anforderungen aus den verschiedenen Fachbereichen der Kasse und bildet die Schnittstelle zu den technischen Kooperationspartnern der EZVK. Konkret geht es dabei beispielsweise um das Bestandsführungssystem Futura, das die EZVK zusammen mit anderen Kassen nutzt. Während die Grundlagen dieses komplexen Systems für alle gleich sind, hat jede Kasse – so auch die EZVK – kassenspezifische Besonderheiten, die jeweils eigene technische Lösungen erfordern.
- Für manche fachlichen Anforderungen ist Maßarbeit gefragt, und zwar immer dann, wenn mehr als bloße Standardlösungen benötigt werden. Solche speziellen technischen Anwendungen entwickeln unsere Fachleute im Haus selbst – von den digitalen Grundlagen für unsere Website bis hin zu komplexen Rechenprogrammen. Dazu gehören die verschiedenen Angebotsrechner, die unsere Beraterinnen und Berater benötigen, um für Versicherte beispielsweise Angebote für eine freiwillige Zusatzrente erstellen zu können. Unsere Fachleute besitzen dafür nicht nur umfassende Programmierkenntnisse, sondern auch grundlegendes Verständnis für unsere Produkte und für die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden.

*D*as Alter hat zwei große

Vorteile: Die Zähne tun

nicht mehr weh und man hört

nicht mehr all das dumme Zeug,

das ringsrum gesagt wird.

George Bernard Shaw

(1856 - 1950), irischer Dramatiker, Politiker, Satiriker und Pazifist

Rendite und Risiko optimal im Gleichgewicht: Unsere Kapitalanlage

Das richtige Gleichgewicht finden – ob zwischen Arbeit und Freizeit, Familie und Beruf, An- und Entspannung – ist eine wesentliche Voraussetzung für das persönliche Wohlbefinden. Was für den einzelnen gilt, trifft umso mehr auf große komplexe Systeme zu. Die Kapitalmärkte sind ein solches System. Wer dort tätig ist, benötigt eine umfassende Kenntnis der vielen Faktoren und Prozesse, die das Marktgeschehen bestimmen. Und er braucht eine auf seinen Bedarf angepasste Anlagestrategie.

In der betrieblichen Altersversorgung sind die Anforderungen an die Kapitalanlagen klar definiert: ausreichende und stetige Erträge für die Rentenleistungen zu erwirtschaften unter gleichzeitiger Beachtung von Sicherheit, Stabilität und Nachhaltigkeit. Das ist nicht immer einfach, denn gerade wenn es um Altersversorgung geht, müssen die Renditechancen und die Risiken besonders sorgfältig abgewogen werden. Das ist umso notwendiger, wenn – wie schon seit Jahren – die Zinsen für festverzinsliche Geldanlagen immer weiter sinken. Daher legen wir großen Wert darauf, unsere Kapitalanlagen so zu strukturieren, dass unsere Vermögenswerte stets auf unsere Verpflichtungen abgestimmt sind.

Unsere Anlagestrategie beruht auf drei Säulen:

1. Säule: Möglichst breite Risikostreuung

Wir verteilen das Anlagevermögen auf verschiedene Anlageklassen, Regionen und Strategien.

2. Säule: Sorgfältige Auswahl der Anlageprodukte

Wir investieren nur in solche Anlagen, die wir wirklich verstehen und deren Gewinn- und Verlustpotenzial wir klar erkennen. Jede Neuinvestition durchläuft einen umfassenden Auswahlprozess, in dem vor allem die Risiken intensiv analysiert werden.

3. Säule: Antizyklische Investitionen

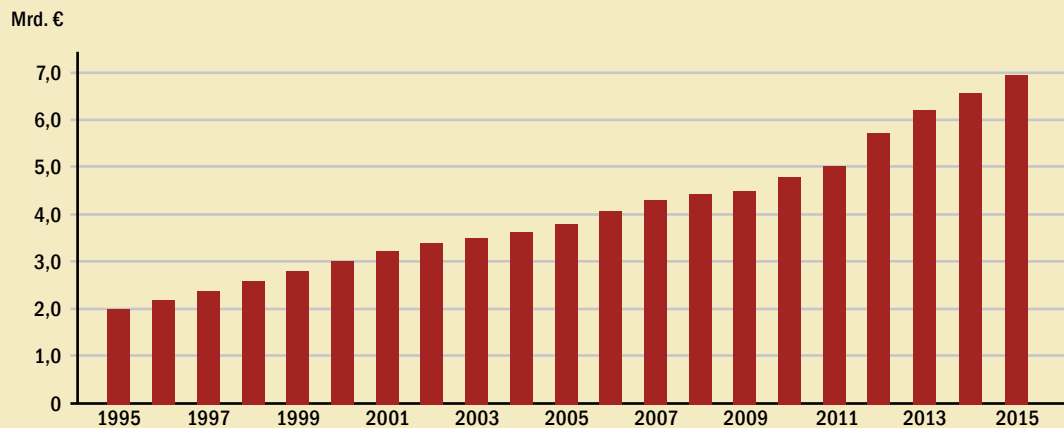
Als langfristig orientierter Anleger nutzen wir antizyklische Investitionsgelegenheiten, um damit zusätzliche Erträge zu erzielen.

Positives Wachstum im Schatten des Zinstiefs

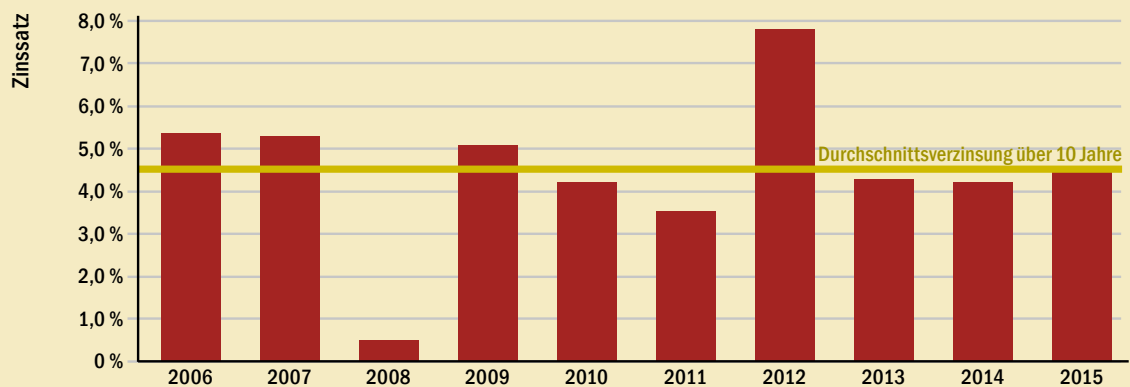
Der Erfolg dieser Anlagestrategie zeigt sich deutlich in der Entwicklung der Kapitalanlagen der letzten Jahre: Unser Kapitalvermögen ist kontinuierlich gewachsen, und das trotz eines herausfordernden Kapitalmarkts. Ende 2015 verwalteten wir für unsere Arbeitgeber und Versicherten ein Vermögen von circa 7 Mrd. Euro. Mit unseren Erträgen können wir unseren Versicherten ein sehr gutes Leistungsniveau bieten, das deutlich über dem privater Anbieter liegt, und dämpfen im Vergleich zu umlagefinanzierten Systemen die Beitragslast für die beteiligten Arbeitgeber.

Die Leistungsfähigkeit unserer Kapitalanlagen zeigt sich mit Blick auf die Nettoverzinsung. Trotz der angespannten Situation auf den Finanzmärkten mit dem seit geraumer Zeit historisch einmalig niedrigen Zinsniveau erzielten wir im Jahr 2015 erneut eine Nettoverzinsung von rund 4,5 Prozent. Damit entspricht sie dem Durchschnitt der letzten zehn Jahre. Jedoch ist davon auszugehen, dass in Zukunft eine Nettoverzinsung oberhalb von 4 Prozent nur schwer erreichbar sein wird. ►

Entwicklung der Kapitalanlagen von 1995 bis 2015 (Buchwerte)



Nettoverzinsung der Kapitalanlagen von 2006 bis 2015



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.

Unterschiedliche Entwicklung der einzelnen Anlagesegmente

Unsere ausgewogene Anlagestrategie sieht eine breite Mischung und Streuung verschiedener Anlagesegmente vor. 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 2015 konnten insbesondere die beiden Anlagesegmente Aktien und Alternative Investments erfreuliche positive Wertentwicklungen verzeichnen. Die anhaltende Niedrigzinsphase dämpft jedoch mit zunehmender Dauer die Renditeerwartungen der Kapitalanlagen insgesamt.

Rentenanlagen

Die Rentenanlagen stellen mit etwa 63 Prozent unverändert 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 2015 kam es an den Rentenmärkten zu einem leichten Anstieg der Renditen. Die Rendite zehnjähriger deutscher Staatsanleihen stieg von 0,5 Prozent auf 0,6 Prozent an (2016 erfolgte allerdings erneut ein Rückgang). Die für uns relevanten Märkte für Unternehmensanleihen entwickelten sich leicht positiv, während Wandelanleihen deutliche Zugewinne erzielten.

Für die Neu- oder Wiederanlage von Kapitalvermögen stellt das anhaltende Niedrigzinsniveau eine sehr starke Belastung dar, denn das Ertragspotenzial des Rentenbestandes schmilzt 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 20 Prozent im Vergleich zum Vorjahr um 1 Prozentpunkt angestiegen, wobei dies auf die überdurchschnittliche Wertentwicklung des Anlagesegments zurückzuführen ist. 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 mittel-

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

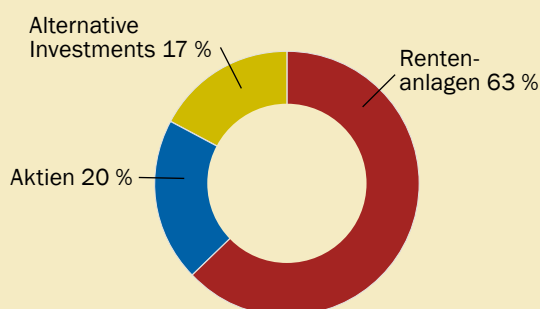
Das Aktienjahr 2015 war durch divergierende Entwicklungen der einzelnen Anlageregionen gekennzeichnet. Während deutsche, europäische und japanische Aktien teilweise zweistellig zulegen konnten, verloren Aktien aus den Schwellenländern circa 5 Prozent. Amerikanische Aktien entwickelten sich dagegen seitwärts. Die Kasse konnte aufgrund ihrer globalen Anlageausrichtung davon profitieren und einen Wertzuwachs von rund 11 Prozent erzielen.

Alternative Investments

Der Anteil der Alternativen Investments ist im Vergleich zum Vorjahr um 2 Prozentpunkte auf ca. 17 Prozent angestiegen, wobei Zuführungen insbesondere in den Bereichen Immobilien und Private Equity erfolgt sind. Unter dem Begriff Alternative Investments werden Anlagen zusammengefasst, die weder den Renten noch den Aktienanlagen zuzuordnen sind. Die meisten Anlagen dieses Segments bieten als Sachwerte einen langfristigen realen Kapitalerhalt. 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 2015 in allen Anlageklassen positive Ergebnisse erzielt. Dabei entwickelten sich insbesondere die Infrastruktur- und die Private-Equity-Anlagen überdurchschnittlich gut. Der Aufbau dieser Portfolios verläuft bisher entsprechend den Planungen und die Ergebnisse liegen über den Erwartungen. Im Bereich der Immobilieninvestments konnten erneut vor allem die Immobilienaktien eine sehr positive Wertentwicklung erzielen. ►

Struktur der Kapitalanlagen zum 31.12.2015



Das anhaltend niedrige Zins-niveau dämpft die langfristige Ertragserwartung

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. Daneben beeinflussen die starken Schwankungen an den Rohstoffmärkten die Kapitalmärkte in besonderem Maße.

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 der seit langem bewährten breiten Streuung der Kapitalanlagen. Aufgrund des bedeutsamen Anteils der Rentenanlagen bleibt jedoch das anhaltend niedrige Zinsniveau der prägende Faktor. Neuanlagen in Zinsträger mit vertretbarem Rendite-Risiko-Profil können nach wie vor nur unterhalb der bisher 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.

Ethisch nachhaltig

Nachhaltigkeit und Rendite schließen sich nicht aus. Ganz im Gegenteil: Wer auf den Finanzmärkten als verantwortungsbewusster Akteur auftritt, hat langfristig auch meist den größten Erfolg. Für uns als kirchliche Einrichtung ist es selbstverständlich, dass wir ethische, ökologische und soziale Kriterien im Anlageprozess berücksichtigen. Damit ergänzt Nachhaltigkeit unsere klassischen Ziele der Kapitalanlage Sicherheit, Rentabilität und Liquidität.



Eine wichtige Komponente unserer Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf dem sogenannten Engagement-Ansatz. Zwei Aspekte stehen im Fokus: einerseits der konstruktive Dialog mit den Unternehmen, in die wir investieren, andererseits 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 2015 konnten auf diese Weise 113 dokumentierte Verhaltensänderungen von Unternehmen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Corporate Governance erreicht werden. Insgesamt hat sich der externe Dienstleister bei über 300 Unternehmen engagiert.

Das Kriterium Nachhaltigkeit kommt auch an weiteren 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 das wichtige Thema sensibilisiert werden.

Um diesem Aspekt der Kapitalanlage noch mehr Gewicht zu verleihen, haben wir uns mit anderen kirchlichen Investoren zum „Arbeitskreis kirchlicher Investoren in der evangelischen Kirche in Deutschland“ (AKI) zusammengeschlossen. Darin werden wir durch unser Vorstandsmitglied Christian Fuhrmann vertreten. 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.

ARBEITSKREIS KIRCHLICHER INVESTOREN

in der evangelischen Kirche in Deutschland 



Dr. Karin Bassler

Gespräch mit Dr. Karin Bassler, Geschäftsführerin des Arbeitskreises kirchlicher Investoren in der evangelischen Kirche in Deutschland (AKI)

EZVK: Wer Kapital anlegt, möchte eine möglichst hohe Rendite erzielen. Geht die Beachtung ethischer Grundsätze nicht auf Kosten der Rendite?

Dr. Karin Bassler: Zu dieser Frage gibt es zahlreiche Untersuchungen und fast alle kommen zu dem gleichen Ergebnis: Rendite und Ethik schließen sich nicht aus. Wenn es Auswirkungen der Verfolgung von Ethik- und Nachhaltigkeitszielen auf die Rendite gibt, dann positive oder zumindest neutrale. Eine nachhaltige und erfolgreiche Kapitalanlage ist also möglich. Natürlich führt der bewusste Verzicht auf Investments in bestimmte Branchen, wie der Tabakindustrie, dazu, dass man eben diese Gewinne nicht erzielen kann. Aber Anleger haben viele andere Möglichkeiten, ihre Renditeziele zu erreichen. Das Wissen darüber auszutauschen und gemeinsam umzusetzen, ist eine der Aufgaben unseres Arbeitskreises.

EZVK: Wie sieht ein Investmentprozess nach ethisch-nachhaltigen Gesichtspunkten aus?

Dr. Karin Bassler: In der Kapitalanlage gibt es drei klassische Ziele: Sicherheit, Liquidität und Rendite. Sie bilden das so genannte „Magische Dreieck“ der Geldanlage. Wir als kirchliche Investoren erweitern es zum Ethisch-nachhaltigen Anlagedreieck, indem wir zusätzlich die nicht-ökonomischen Ziele Ethik und Nachhaltigkeit verfolgen. In der Praxis stehen dafür verschiedene Instrumente zur Verfügung. Das können zum Beispiel Positivkriterien sein, also die bewusste Bevorzugung bestimmter Unternehmen, oder das so genannte Engagement, also der direkte Dialog mit den Unternehmen. Welches Instrument der einzelne Investor einsetzt, hängt von seinen jeweiligen Rahmenbedingungen ab. Wir unterstützen unsere Mitglieder dabei, hier den richtigen Weg zu finden, und bieten ein Netzwerk, um zum Beispiel Engagementprojekte gemeinsam umzusetzen.

EZVK: Seit wann gibt es den Arbeitskreis und wer sind seine Mitglieder?

Dr. Karin Bassler: Die Initiative zur Gründung ging 2008 vom Rat der EKD aus. Sicherlich war damals auch die Finanzkrise ein Auslöser, aber die Kirchen haben sich schon lange vorher mit Fragen beschäftigt wie „Was geschieht mit unserem investierten Kapital?“ „Wie bringen wir unseren kirchlichen Auftrag mit wirtschaftlichem Handeln zusammen?“ Da lag es nahe, kirchliche institutionelle Anleger an einen Tisch zu bringen, um das Thema Nachhaltigkeit der Kapitalanlage gemeinsam anzugehen. Die erste Sitzung des Arbeitskreises fand dann im Januar 2009 statt. Heute gehören ihm rund 35 Mitglieder an: Landeskirchen, kirchliche Zusatzversorgungskassen, evangelische Banken, aber auch einzelne diakonische Einrichtungen. Im vergangenen Jahr haben wir uns eine neue Ordnung gegeben, die uns eine verstärkte Zusammenarbeit auch mit nicht-evangelischen und internationalen Partnern ermöglicht. Je größer unser Netzwerk wird, desto mehr können wir gemeinsam erreichen.

EZVK: Was sind die Aufgaben des Arbeitskreises?

Dr. Karin Bassler: Eine wesentliche Aufgabe ist der Informations- und Wissensaustausch untereinander, aber auch mit kirchlichen Nachhaltigkeits-Expertinnen und -Experten. Wir greifen dann die dabei diskutierten Nachhaltigkeitsthemen im evangelischen Bereich auf und prüfen, ob sie für die Kapitalanlage relevant sind, zum Beispiel Nahrungsmittelspekulation oder Klimaschutz. Unsere Fachgruppen beschäftigen sich speziell mit einzelnen Themen und stellen das Wissen allen anderen zur Verfügung.

Neue Erkenntnisse fließen in unseren Leitfaden für ethisch-nachhaltige Geldanlage ein, den wir auf diese Weise kontinuierlich weiterentwickeln. Darin haben wir einen Überblick über die relevanten Themen und ihre Umsetzung gegeben, von der Beschreibung der einzelnen Instrumente bis zu ihrer Anwendung in der Praxis.

Mittlerweile geht unser Bestreben verstärkt dahin, uns als kirchliche Anleger weitere Handlungsmöglichkeiten zu erschließen und als kirchliche Akteure aktiv zu werden. Das zeigt sich auch in unserem Namenwechsel im vergangenen Jahr: vom Arbeitskreis Kirchliche Investments zum Arbeitskreis Kirchlicher Investoren. Wir möchten in Zukunft verstärkt „Gesicht zeigen“ und unseren gebündelten Anliegen mehr Gewicht verleihen. Bei Stimmrechtsausübungen oder im Dialog mit Unternehmen, in die unsere Mitglieder investieren, aber auch in der Öffentlichkeit erreichen wir dadurch mehr Wirkung.

EZVK: Welche Verbindlichkeit hat der Leitfaden?

Dr. Karin Bassler: Der Leitfaden steckt einen Rahmen mit Handlungsmöglichkeiten ab. Wir nennen das „Baukastenprinzip“. Innerhalb dieses Rahmens entscheiden unsere Mitglieder selbst, wie sie sich konkret verhalten. Das ist auch gar nicht anders möglich, denn die Voraussetzungen sind bei den einzelnen Investoren sehr unterschiedlich, zum Beispiel was Anlagevolumen, regulatorische Vorgaben und Organisation

angeht. Es gibt hier nicht einen allein richtigen Weg für alle und auch keine einfachen Antworten. Allerdings wird mit dem Leitfaden auch deutlich gemacht, dass hier keine Beliebigkeit herrschen kann. Für uns ist es zentral, dass das kirchliche Handeln im Bereich der Geldanlagen sich nicht im Widerspruch, sondern im Einklang mit Gottes Geboten und dem kirchlichen Auftrag befindet – so haben wir es im ersten Abschnitt des Leitfadens formuliert. Der Leitfaden zeigt dann im Folgenden auf, welche Instrumente Investoren anwenden können, um mit diesem Anspruch umzugehen und auf die sich daraus ergebenden Fragen eine für sie gute Antwort zu finden. Wir bieten unseren Mitgliedern darüber hinaus vielfältige Unterstützung und beratende Hilfen.

EZVK: Gibt es konkrete Ausschluss- oder Positivlisten?

Dr. Karin Bassler: Es gibt viele externe Dienstleister, zum Beispiel Nachhaltigkeitsratingagenturen, die solche Listen erstellen, jeweils mit unterschiedlichen Ansätzen und Methoden. Es gibt also konkrete Ausschluss- und Positivkriterien, aber keine offiziellen Ausschluss- oder Positivlisten des AKI, denn auch hier gilt: Nicht jeder Deckel passt auf jeden Topf. Darum muss jeder Investor prüfen, welche Ansätze mit seinen eigenen Kriterien übereinstimmen. Listen sind auch nicht alles, sondern werden sinnvollerweise ergänzt durch das bereits erwähnte Engagement. Das heißt, anstatt ein Unternehmen ganz aus dem Anlageuniversum auszuschließen, treten Investoren in einen Dialog mit dem Unternehmen ein oder nutzen ihre Stimmrechte auf Hauptversammlungen, um das Unternehmen zu Verhaltensänderungen zu bewegen. Das ist natürlich umso wirkungsvoller, je größer die Marktmacht – aber im Falle kirchlicher Investoren vor allem die Wertemacht – dieser Investoren ist. Daher unterstützen wir unsere Mitglieder dabei, ihre Engagements theologisch-ethisch zu begründen, an kirchlichen Nachhaltigkeitsanliegen auszurichten, zu koordinieren und dann geschlossen voranzutreiben. Denn auch hier gilt: Gemeinsamkeit macht stark und Kirche hat so die Chance, auf den Finanzmärkten Profil zu entwickeln und Flagge zu zeigen.

LAFIM – ein starker Verbund für tätige Nächstenliebe

Gemeinsam ist man stärker. Das galt in der Vergangenheit genauso wie heute. Vor mehr als 130 Jahren gründete daher die evangelische Kirche in Brandenburg einen Dachverein, um kleineren sozialen Einrichtungen das wirtschaftliche Überleben zu sichern. Dieses Konzept hat sich bis heute bewährt. Denn aus dem Dachverein entwickelte sich der LAFIM – Landesausschuss für Innere Mission mit seinen vielfältigen Angeboten für junge Menschen, für Menschen im Alter und für Menschen mit Behinderung.

Heute ist der LAFIM eine moderne diakonische Unternehmensgruppe mit rund 30 Standorten in ganz Brandenburg. Das Spektrum reicht vom Kindergarten über das Seniorenzentrum bis hin zu Catering und Hauswirtschaft. Rund 2.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in den Einrichtungen vor allem im pflegerischen und therapeutischen Bereich. Die LAFIM-Gruppe ist damit einer der größten Arbeitgeber Brandenburgs.

Motivation des Handelns in allen Einrichtungen des LAFIM ist die christliche Nächstenliebe. Sie prägt nicht nur die Qualität der angebotenen Dienstleistungen; sie prägt vor allem auch die Unternehmens- und Führungskultur. Gesellschaftliche Verantwortung, wertschätzender Umgang mit Mitarbeitenden und Mitarbeitern, Toleranz und Fairness sind einige der Anforderungen, die im Leitbild der Unternehmensgruppe zusammengefasst sind und tagtäglich in gemeinsamem Handeln umgesetzt werden.

Dies kommt unter anderem in der gezielten Personalgewinnung und –entwicklung zum Ausdruck, auf die der LAFIM großen Wert legt. Viel Spielraum für eigenverantwortliches Handeln, Fort- und Weiterbildungen, systematische Fach- und Führungskräfteentwicklung sind nur einige der Kennzeichen, die das Arbeiten in einer Einrichtung des LAFIM attraktiv machen. Dazu gehört auch die betriebliche Altersversorgung bei der EZVK, die der LAFIM als Arbeitgeber ausdrücklich unterstützt. „Im vergangenen Jahr haben wir speziell für den LAFIM eine Broschüre mit den wichtigsten Informationen zur betrieblichen Altersversorgung für die Beschäftigten erstellt“, erklärt Wolfgang Beu, Ansprechpartner der EZVK für den LAFIM. „Regelmäßige Infoveranstaltungen und persönliche Beratungen für interessierte Mitarbeitende sind für mich selbstverständlich. Ich freue mich auf die weitere Zusammenarbeit mit dem LAFIM.“

Interview mit Kathrin Duschanek, Teamleiterin Fachbereich Personal beim LAFIM – Landesausschuss für Innere Mission

EZVK: Spielt in Ihrer Einrichtung das Thema Betriebsrente als Argument für die Personalgewinnung eine Rolle?

Kathrin Duschanek: Ein klares Ja! In der LAFIM-Gruppe betreiben wir derzeit 28 – von diesem Sommer an 29 – Seniorenzentren, zahlreiche Tagespflegen, Diakonie Sozialstationen und ambulante Wohngemeinschaften sowie im Bereich der Arbeit mit Menschen mit Behinderung den großen Geschäftsbereich Fließband, der ebenfalls über zahlreiche Standorte verfügt. Aus eigener Erfahrung kann ich sagen, dass das Thema Altersvorsorge immer ein Thema im Bewerbungsgespräch ist. Sicherlich ist es auch für die Arbeitnehmer interessant und wichtig, dass der Arbeitgeber in eine betriebliche Altersvorsorge arbeitgeberfinanziert einzahlt.

EZVK: Wie hoch schätzen Sie das Interesse Ihrer Beschäftigten an der betrieblichen Altersversorgung ein?

Kathrin Duschaneck: In diesem Jahr haben wir angefangen, mit Hilfe von Herrn Beu Informationsveranstaltungen an den einzelnen Standorten durchzuführen. Das Interesse ist unterschiedlich hoch, man kann die Mitarbeiter hier in insgesamt drei Gruppen einteilen:

Gruppe 1 – Ich bin noch jung! Das ist noch lange hin.

Gruppe 2 – Ich muss was tun, aber ...!

Gruppe 3 – Ich beschäftige mich aktiv mit diesem Thema und Sorge vor.

Ich finde es aber wichtig, die Mitarbeitenden über Entgeltumwandlungen und weitere mögliche Vorsorgen auch in Zukunft aufzuklären. Dafür werden die Arbeitgeber immer mehr in die Pflicht genommen. Unserem Vorstand ist es wichtig, dass unsere Mitarbeitenden auch im Alter gut versorgt sind. Deswegen sind diese Informationsveranstaltungen notwendig, um über Entgeltumwandlung aufzuklären. Die letzte Entscheidung liegt aber immer noch beim Mitarbeitenden.

EZVK: Wie zufrieden sind Sie mit der Betreuung durch die EZVK?

Kathrin Duschaneck: Da hat sich endlich für uns Personaler einiges getan, denn jetzt gibt es Herrn Beu als direkten Ansprechpartner. Das ist eine großartige Unterstützung unserer Arbeit in diesem Bereich.

Für mich persönlich ist Herr Beu oft die kleine Feuerwehr, wenn Mitarbeitende eine Berechnung wünschen oder Unterlagen und Flyer fehlen.



Kathrin Duschaneck

Auch in unseren Einrichtungen führt Herr Beu Informationsveranstaltungen durch und berät die Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Dies gibt ihnen die Sicherheit, einen festen Ansprechpartner zu haben und sich für eine Altersvorsorge zu entscheiden.

EZVK: Welche Unterstützung wünschen Sie sich von der EZVK, zum Beispiel in Bezug auf Produkte, Services oder Leistungen?

Kathrin Duschaneck: Die Unterstützung ist toll, egal ob an der Telefon-Hotline oder durch die Außenberatung. Vielen Dank. Was ich mir wirklich noch wünsche, ist, dass die Meldungen besser im automatischen Meldewesen verarbeitet werden. Dies würde viel Zeit sparen. Sonst kann ich nur sagen, weiter so.

*A*lle wollen alt werden,

aber keiner will es sein.

Gustav Knuth
(1901 - 1987), Schauspieler

Immer nah dran:

Unsere Beratungs- und Serviceangebote

Dass fürs Alter vorgesorgt werden muss, ist den meisten Beschäftigten klar. Das Wie ist für viele aber sehr viel undeutlicher. Viele Produkte, viele Meinungen, kaum echte und verständliche Beratung – kein Wunder, dass sich nicht wenige mit dem Thema Altersvorsorge überfordert fühlen. Dass es auch anders geht, beweisen die Angebote der EZVK.

Mit ihrer betrieblichen Altersversorgung haben Arbeitgeber und Versicherte aus Kirche und Diakonie nicht nur leistungsstarke Produkte zur Verfügung, sondern sie erhalten auch erstklassige Beratungs- und Serviceangebote dazu. Und das Beste: Bei uns werden sie fair und objektiv beraten, denn die EZVK steht als Anstalt des öffentlichen Rechts nicht im Wettbewerb und muss keine Provisionen zahlen oder Ausschüttungen an Aktionäre und Gesellschafter erwirtschaften.

Ob persönlich in den Einrichtungen unserer Arbeitgeber vor Ort, am Telefon oder per E-Mail – unsere Expertinnen und Experten geben gerne Auskunft zu allen Fragen der Zusatzversorgung. Die Themenpalette ist vielfältig und umfangreich: Arbeitgebern geht es um Fragen zur Beteiligung, Versicherte möchten ein Angebot zur Entgeltumwandlung haben oder wissen, wie sie ihre Betriebsrente beantragen, Personalstellen benötigen Unterstützung bei der Abrechnung. Wie speziell eine Frage auch sein mag, unsere qualifizierte Fachleute finden stets die richtige Antwort.

In den Einrichtungen unserer Arbeitgeber zu Gast

Es geht nichts über den persönlichen Kontakt. Darum kommen wir gerne in die einzelnen Einrichtungen, um Informationsveranstaltungen oder Beratungen durchzuführen. Gut zu wissen für Arbeitgeber oder Mitarbeitervertretungen: Alle unsere Angebote sind für sie selbstverständlich kostenlos.

Unsere Veranstaltungen im Jahr 2015

■ Beratungstage	32
■ Vorträge	45
■ Vortrag und Beratung (kombiniert)	24
■ Seminare für Personalsachbearbeitung	10
■ Altersvorsorgetage	7
■ Sonstige Veranstaltungen	64

Unsere Beratungsangebote im Überblick:

- Beratung bei Betriebsübergängen sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Versicherten
- Vortrag für die Mitarbeitenden: 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 Mitarbeitenden können sich sowohl über ihre gesetzliche als auch über ihre betriebliche Altersversorgung informieren und erhalten so einen guten Überblick.
- 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.

Akzeptanz und Vertrauen bilden, Wertschätzung schaffen und das Image stärken

Wer sein Geld als Altersvorsorge anlegt und sich für 20, 30 oder noch mehr Jahre finanziell bindet, möchte genau wissen, in wessen Hände er sich dabei begibt und um was für Produkte es sich handelt. Die EZVK stellt kirchlichen und diakonischen Einrichtungen dafür eine Vielzahl von Kommunikationsmedien zur Verfügung – in klassischer Papierform und zunehmend auch online. Dabei stehen drei Ziele im Vordergrund: Vertrauen und Akzeptanz bilden, Wertschätzung schaffen und das Image als Anbieter exzellenter Versorgungsleistungen stärken.

Gespräch mit Uwe Neujahr, Gruppenleiter Kommunikation bei der EZVK

EZVK: Wie tritt die EZVK als Unternehmen in der Öffentlichkeit auf?

Uwe Neujahr: Als Zusatzversorgungskasse wollen wir durch eine verständliche und umfassende Information Vertrauen schaffen, Beziehungen aufbauen und pflegen und die Werte der EZVK als Versorgungsträger für Kirche und Diakonie vermitteln. Dementsprechend orientiert sich die Kommunikation der Kasse immer auch an ihrem Werteverständnis: Sicherheit und Verlässlichkeit, Rentabilität und Wertstabilität, Leistungs- und Serviceorientierung sowie ein kritisches Kostenbewusstsein sind die Tugenden der EZVK.

Es gehört zum kommunikativen Selbstverständnis der Kasse, dass sie in der Außenwahrnehmung konsistent und authentisch, dabei allerdings eher zurückhaltend auftritt. Das liegt an unserem Status: Wir sind eine Anstalt des öffentlichen Rechts und arbeiten als Non-Profit-Unternehmen, das Altersversorgungsleistungen ausschließlich für die Beschäftigten aus Kirche und Diakonie erbringt. Wir unterhalten keinen Außendienst und kennen keine Abschlusskosten oder Provisionen. Und wir haben keine finanziellen Verpflichtungen gegenüber Dritten, beispielsweise Dividendenzahlung an Aktionäre. Alle Überschüsse, die wir erwirtschaften, leiten wir direkt an die Versicherungsgemeinschaft weiter. Demzufolge tritt die EZVK in der Öffentlichkeit auch nicht werblich-offensiv auf.

EZVK: Wie sieht die Kommunikationsarbeit im Detail aus?

Uwe Neujahr: Die Kommunikation der EZVK ist ganzheitlich konzipiert. Nicht die einzelne Maßnahme, sondern der sorgfältig geplante Kommunikationsmix ist entscheidend für den erfolgreichen öffentlichkeitswirksamen Auftritt.

Kommunikative Initiativen werden inhaltlich, textlich, grafisch sowie zeitlich aufeinander abgestimmt und unter Nutzung der vorhandenen Kommunikationsmedien umgesetzt. Wir formulieren und redigieren Texte, arbeiten sie in Abhängigkeit vom Medium aus und veröffentlichen sie. Mit diesem Ansatz versuchen wir Synergien zu schaffen und unsere Kräfte zu bündeln.

Dabei steht uns eine Vielzahl von bewährten Kommunikationsmöglichkeiten zur Verfügung. Beispielsweise unseren Newsletter, die „EZVK aktuell“ oder unser Internet. Wir gestalten Infoblätter, Flyer und Broschüren, setzen Mailing-Aktionen um und unterstützen die vielfältigen Beratungs- und Serviceaktivitäten der EZVK.

EZVK: Beinhaltet das auch die Pressearbeit?

Die Pressearbeit gehört mit zu unseren Kernaufgaben. Wir sind Ansprechpartner für die Journalistinnen und Journalisten und andere „Öffentlichkeitsarbeiter“. Auswertungen aktuell erscheinender Presseartikel gehören zu unseren Tagesroutinen. Bei Bedarf stim-

men wir uns mit den Kolleginnen und Kollegen aus der Öffentlichkeitsarbeit kirchlicher und diakonischer Einrichtungen ab. Hier können wir von den ausgezeichneten Pressestrukturen in den Landeskirchen und bei den Diakonischen Werken profitieren.

EZVK: Welche Bedeutung hat die Kommunikation der betrieblichen Altersversorgung für die Personalabteilungen in Kirche und Diakonie?

Uwe Neujahr: Betriebliche Altersversorgung ist eine wesentliche Sozialleistung des Arbeitgebers. Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Wert der Betriebsrente auch richtig einschätzen können, ist es notwendig, den Nutzen und die Vorteile der Betriebsrente anschaulich zu erläutern. Je intensiver die Kommunikationsmaßnahmen zu diesem Thema sind, umso höher werden die Mitarbeitenden die Qualität des Systems bewerten – und die des Arbeitgebers.

Die betriebliche Altersversorgung bietet den Personalabteilungen eine ausgezeichnetes Instrument für ein aktives Personalmarketing: Die Wertschätzung für die Belegschaft wird betont und das Unternehmen präsentiert sich als moderner Arbeitgeber, der sich um die sozialen Belange der Mitarbeitenden und deren Familien kümmert. Das ist nicht zuletzt auch im Bewerbungsprozess bei der Gewinnung von Fachkräften entscheidend. Kirche und Diakonie müssen sich hier nicht verstecken und können gegenüber Wettbewerbern mit wirklich guten Versorgungsleistungen punkten.

EZVK: Welche Kommunikationsmedien sind dabei besonders wichtig?

Uwe Neujahr: Kommunikation funktioniert nur, wenn die Zielgruppe auch erreicht wird. In diesem Sinne ist immer die Kommunikationsmaßnahme am wichtigsten, die optimal wahrgenommen wird. Ein Aufsteller im Betriebsrestaurant oder ein Plakat am Schwarzen Brett kann beispielsweise mehr Aufmerksamkeit bewirken als eine 16-seitige Hochglanzbroschüre. So



Uwe Neujahr

nützt es nichts, Mitarbeitende mit einer E-Mail-Aktion anzusprechen, wenn sie nur einen eingeschränkten Computerzugang haben.

Deshalb sollte zu Beginn des Kommunikationsprozesses kurz analysiert werden, wie die Botschaft mit welchen Mitteln und zu welchem Zeitpunkt die Zielgruppe am besten erreicht: Welche Medien werden bereits genutzt? Gibt es einen Mailverteiler? Macht eine „elektronische Broschüre“ auf der Intranetseite Sinn oder eignet sich eine Artikelserie in der Mitarbeiterzeitung besser? Der Klassiker ist nach wie vor die Infoveranstaltung oder der Beratungstag vor Ort.

Interessant sind auch die neuen Medien im Internet. Sie eröffnen ganz neue Wege der Ansprache. Noch erreichen wir die Mitarbeitenden unserer beteiligten Arbeitgeber allerdings am besten mit konventionellen Kommunikationsmaßnahmen, die immer individueller werden – zugeschnitten auf die einzelne Einrichtung, auf abgegrenzte Zielgruppen oder bestimmte Gebiete. In jedem Fall bleibt es spannend ...

Beratungsqualität auf hohem Niveau

„Guten Tag, Evangelische Zusatzversorgungskasse. Mein Name ist ... Was kann ich für Sie tun ... Ja, sehr gerne ...“ So oder so ähnlich hört es sich an, wenn jemand die Durchwahl „0“ oder „199“ bei der EZVK wählt. Im Zentrum der Anfragen unter der Durchwahl „199“ stehen die Möglichkeiten der freiwilligen Vorsorge: Wie funktioniert Entgeltumwandlung und wie kann ich sie am besten nutzen? Wie hoch müsste mein Beitrag sein, wenn ich eine freiwillige Zusatzrente in einer bestimmten Höhe haben möchte? Was ist für mich am günstigsten: EZVKPlus, EZVK Unterstützungskasse oder eine Kombination von beiden? Mehr als 10.000 telefonische Auskünfte zu diesen Themen gaben unsere Beraterinnen und Berater im Jahr 2015 allein unter der Durchwahl „199“. Im Info-Center mit der Durchwahl „0“ beantworten erfahrene Fachleute Fragen rund um die Themen Rentenbeantragung und -verwaltung, Überleitung, Ehevorsorgungsausgleich oder auch Meldeverkehr.

Jede Anfrage wird mit großer Sorgfalt bearbeitet. „Unser Anspruch ist, jeder Anruferin und jedem Anrufer die bestmögliche Lösung aufzuzeigen, und dafür nehmen wir uns Zeit“, sagt Sandra Fuhrer, eine der Expertinnen. Die Beraterinnen und Berater benötigen umfangreiches Fachwissen, das sie in regelmäßigen Schulungen auf dem aktuellen Stand halten. „Die betriebliche Altersversorgung entwickelt sich ständig weiter“, erklärt Sandra Fuhrer. „Das gilt nicht nur für die allgemeinen gesetzlichen Grundlagen, sondern auch für die unterschiedlichen arbeitsrechtlichen Besonderheiten in den einzelnen Kirchengebieten.“



Sandra Fuhrer

Unser Mann in Berlin



Wolfgang Beu

Seit dem 1. Januar 2015 haben wir einen Mitarbeiter mit Wohnsitz in Berlin: Wolfgang Beu. Daher können wir die große Anzahl unsere Arbeitgeber und Versicherten rund um die Hauptstadt noch intensiver betreuen. Zuständig ist Wolfgang Beu vorwiegend für die zahlreichen Einrichtungen im Gebiet der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz und des dortigen Diakonischen Werkes. Damit haben sie einen Ansprechpartner direkt in ihrer Nachbarschaft. „Mein großer Vorteil sind die kurzen Wege. Daher kann ich auch ganz kurzfristig auf Anfragen reagieren. Wenn zum Beispiel eine Personalabteilung für ein konkretes Anliegen Unterstützung braucht, komme ich gerne persönlich vorbei“, sagt Wolfgang Beu.



„Berliner Meilenstein“
in Darmstadt, Berliner Allee

Paul Gerhardt Diakonie e. V. – Von der Geburt bis zum Lebensende in besten Händen

Idyllisch liegt die Evangelische Lungenklinik Berlin inmitten eines denkmalgeschützten Krankenhausesgeländes im Nordosten von Berlin. Rotbraun leuchten die Backsteinbauten zwischen dem Grün der Bäume hindurch. Doch hinter den historischen Fassaden geht es hochmodern zu, denn hier arbeitet eine der größten und weithin anerkannten Lungenfachkliniken Deutschlands.

Die Klinik ist eines von insgesamt acht Krankenhäusern und rund 20 verschiedenen weiteren Einrichtungen, die zum Verbund der Paul Gerhardt Diakonie e. V. gehören. Mit insgesamt ca. 4.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und einer Konzernbetriebsleistung von ca. 360 Millionen Euro ist die Paul Gerhard Diakonie e. V. eines der größten konfessionellen Gesundheitsunternehmen im Nordosten Deutschlands.

Seit 2015 liegen Betreuung und Beratung rund um die betriebliche Altersversorgung in den Händen des EZVK-Referenten Wolfgang Beu. Und er hat einen eindeutigen Standortvorteil, denn er arbeitet direkt in Berlin vor Ort. „Viele Fragen lassen sich am besten im persönlichen Kontakt klären“, sagt Wolfgang Beu. „Die Arbeitgeber haben mit mir einen direkten Ansprechpartner, der ohne großen Aufwand auch mal spontan vorbeikommen kann.“ In den Einrichtungen der Paul Gerhardt Diakonie ist Wolfgang Beu regelmäßig zu Gast, um in persönlichen Beratungsgesprächen die Mitarbeitenden über ihre betriebliche Altersversorgung zu informieren. Die kontinuierliche Betreuung hat für ihn einen hohen Stellenwert.



*I*m Alter bereut man vor allem
die Sünden, die man
nicht begangen hat.

William Somerset Maugham
(1874 - 1965), englischer Erzähler und Dramatiker

Alles, was Recht ist

Im Laufe des Jahres 2015 hat die EZVK einige wichtige rechtliche Änderungen auf den Weg gebracht. Sie fanden Eingang in die 14. Satzungsänderung, die der Verwaltungsrat auf seiner Sitzung am 1. Oktober 2015 in Lübeck beschlossen hat. Damit schuf er die rechtlichen Grundlagen für die neuen Finanzierungsmaßnahmen und die bevorstehende Bestandsübertragung der KZVK Baden auf die EZVK. Darüber hinaus gab es in diesem Jahr einige neue höchstrichterliche Entscheidungen und gesetzgeberische Entwicklungen im Bereich der Zusatzversorgung, die es künftig zu beachten gilt.

Die 14. Satzungsänderung hat im Wesentlichen zwei zentrale strategische Ziele: Zum einen wird die Erfüllbarkeit unserer Verpflichtungen durch eine zusätzliche Stärkung unserer Rechnungsgrundlagen dauerhaft gesichert. Zum anderen wird durch die Übertragung des Versicherungsbestands der KZVK Baden die Risikotragfähigkeit der EZVK weiter verbessert. Damit wird letztlich eine nachhaltige Stärkung des gesamten Systems der kirchlich-diakonischen Zusatzversorgung erreicht.

Die Änderungen zu den Finanzierungsmaßnahmen betreffen vor allem den vierten Teil der Satzung „Finanzierung und Rechnungswesen“:

- Zusammenlegung der Abrechnungsverbände P und S zu einem gemeinsamen Abrechnungsverband der Pflichtversicherung (Abrechnungsverband PV) sowie Trennung von Anwartschaften und Ansprüchen aus dem Umlage- bzw. Kapitaldeckungsverfahren über Gewinnverbände.
- Anhebung des Pflichtbeitrags zum 1. Januar 2018 auf 5,2 Prozent und zum 1. Januar 2019 auf 5,6 Prozent.
- Wegfall der Sanierungsgelderhebung ab dem 1. Januar 2017 und Einführung einer steuerfreien Sonderzahlung zur Finanzierung der Stärkung der Rechnungsgrundlagen ab dem 1. Januar 2017.

Die Organisation der geplanten Bestandsübertragung regelt ein neu hinzugefügter sechster Teil der Satzung „Übergangsvorschriften zur Übertragung des Versicherungsbestands der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Baden zum 1. Januar 2016“ wie folgt:

- Übertragung des Versicherungsbestands der KZVK Baden auf die EZVK, wobei eine buchhalterische Trennung der Gewinnverbände innerhalb der zusammengeführten Abrechnungsverbände bestehen bleibt. Ebenso behalten die Allgemeinen Versicherungsbedingungen der freiwilligen Versicherung der KZVK Baden ihre Gültigkeit.
- Die Höhe der Pflichtbeiträge und das Sanierungsgeld, wie sie bisher für die Beteiligten der KZVK Baden bestanden, bleiben ebenfalls unverändert.
- Darüber hinaus sorgen Übergangsregelungen bis zum Jahr 2021 für zusätzliche Anhörungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten der badischen Landeskirche und ihres Diakonischen Werks in den Gremien der Kasse.

Zu den rechtlichen Entwicklungen, die die EZVK im Jahr 2015 beschäftigten, gehört das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie in nationales Recht vom 12. November 2015. Dieses Gesetz enthält im Wesentlichen eine Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen auf drei Jahre und auf das 21. Lebensjahr für Versorgungszusagen ab dem 1. Januar 2018. Es ist noch unklar, wie die Tarifvertragsparteien mit der neuen Regelung zur Unverfallbarkeit umgehen werden, denn in der Zusatzversorgung gilt grundsätzlich eine Wartezeit von 60 Monaten.

Desweiteren traten zum 1. Januar 2015 mit dem Lebensversicherungsreformgesetz (LVRG) neue Verbraucherschutzvorschriften in Kraft, die die EZVK umgesetzt hat. Darüber hinaus bereitet sich die Kasse auf aufsichtsrechtliche Änderungen vor. Diese ergeben sich durch das 2015 novellierte Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG), das die europäische Solvency-II-Richtlinie in nationales Recht umsetzt. Dadurch wird eine Anpassung des Hessischen Versicherungsaufsichts- und Kostenerstattungsgesetzes (HVAG) notwendig, das auch für die EZVK gilt. Hierzu fanden 2015 erste grundlegende Besprechungen mit der Versicherungsaufsicht statt. Ein Referenten- oder Gesetzesentwurf liegt noch nicht vor.

Darüber hinaus ergingen im Jahr 2015 für die Zusatzversorgung wichtige Entscheidungen im Bereich des Sanierungsgeldes und der Startgutschriften.

So hat der Bundesgerichtshof (BGH) mit Urteil vom 9. Dezember 2015 die Erhebung des Sanierungsgelds durch die Kirchliche Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK Köln) als nicht rechtmäßig angesehen. In der Folge wird die KVZK Köln keine Sanierungsgelder mehr erheben und ihren Beteiligten die geleisteten Sanierungsgeldzahlungen zurückzahlen. Auch in Bezug auf die Sanierungsgelderhebung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen (KZVK Dortmund) ergingen erste Urteile. Die Entscheidungen waren uneinheitlich; sie befinden sich derzeit jeweils in der Berufungsinanz und sind somit noch nicht rechtskräftig. Da sich die Grundlagen und Inhalte der Sanierungsgeldregelungen der einzelnen Zusatzversorgungskassen zum Teil deutlich von den Regelungen der EZVK unterscheiden, sind die bisher ergangenen Urteile nicht ohne weiteres auf die EZVK übertragbar. Die EZVK geht daher weiterhin von der Wirksamkeit ihrer Sanierungsgeldregelung aus.

In Bezug auf die Startgutschriften sind weiterhin Detailfragen der Systemumstellung ungeklärt. Das zumindest keine generellen verfassungsrechtlichen Bedenken bestehen, wurde durch den erneuten Nichtannahmebeschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 26. April 2015 für Startgutschriften von rentenfernen Versicherten deutlich.

Allerdings haben sich wiederholt verschiedene Oberlandesgerichte intensiv mit einzelnen Aspekten beschäftigt: dem Verstoß gegen Artikel 3 des Grundgesetzes, den der BGH in seinem Grundsatzurteil vom 14. November 2007 feststellte, sowie den Neuregelungen, die daraufhin von den Tarifvertragsparteien 2011 getroffen wurden. Dabei zeichnete sich bereits ab, dass die Gerichte – mit einer Ausnahme – auch in diesen Neuregelungen einen Verstoß gegen Artikel 3 des Grundgesetzes sehen. Nach einer Entscheidung des BGH am 9. März 2016 sind nunmehr die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes aufgefordert, die Startgutschriftenberechnung für rentenferne Versicherte nochmals nachzubessern. Sobald die entsprechenden Regelungen vorliegen, wird die EZVK ihr Satzungsrecht anpassen und die rentenfernen Startgutschriften erneut überrechnen.

Verlässliche Basis für die Sicherheit unserer Leistungen: das Jahr 2015 in Zahlen

Jahresbilanz 2015		
	2015	2014
Pflichtversicherung EZVKGrund		
Aktive Versicherungen	256.716	249.230
Beitragsfreie Versicherungen	333.057	320.035
Beiträge	319.390.900 €	303.671.200 €
Sanierungsgeld zur Ausfinanzierung der Startgutschriften (Verwaltung in einem gesonderten Abrechnungsverband)	66.996.100 €	66.962.400 €
Freiwillige Versicherung EZVKPlus ⁽¹⁾		
Aktive Versicherungen in der Anwartschaftsphase	11.738	11.191
Beiträge	12.117.000 €	11.654.900 €
Leistungen		
Rentenempfänger	79.055	74.619
Aufwendungen	250.728.900 €	239.989.100 €
Bilanzsumme	8.285.139.100 €	7.047.605.000 €
Nettoverzinsung	4,48 %	4,27 %
Lfd. Durchschnittsverzinsung	4,18 %	4,15 %
Mitarbeiteranzahl (im Jahresdurchschnitt, ohne Auszubildende)	110	104
Verwaltungsaufwand (Gesamtkostenquote)	1,0 %	1,5 %
⁽¹⁾ Einschließlich der Zulagen im Rahmen der Riesterförderung sowie einschließlich der Rückdeckungsversicherung für die EZVK Unterstützungskasse		

Haben Sie noch Fragen oder Wünsche?
Wir sind gern für Sie da!

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



www.ezv.de